



الاتفاقية العربية

رقم (5) لعام 1976

بشأن المرأة العاملة

إن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار 1976)

ومنطلقاً من أن التحرر الاقتصادي هو دعامة التحرر السياسي.

وبما أن القوى البشرية هي الدعامة الأساسية لتحقيق التحرر الاقتصادي عن طريق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة.

وحيث إن المرأة تمثل نصف هذه القوى، مما يقتضى إسهام الأيدي العاملة النسائية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل.

ولما كان انطلاق المرأة في تأدية دورها بطريقة فعالة ومثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التي تعينها على القيام بواجباتها في الأسرة والعمل.

وتطبيقاً لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربي للعمل، من أن الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك.

يقرر:

الموافقة على الاتفاقية الآتي نصها:

المادة الأولى

نطاق التطبيق

يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة، وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

المادة الثانية

الاستخدام والأجور

يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة، في كافة مجالات العمل، عند تساوي المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي.



المادة الثالثة

يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العامة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل.

المادة الرابعة

التعليم والتوجيه والتدريب

يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

المادة الخامسة

يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها عن مجال العمل.

المادة السادسة

ظروف العمل وحماية المرأة

يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة.

المادة السابعة

لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة، المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد، وتستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة.

المادة الثامنة

يجب على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء، تهيئة دار للحضانة، بمفرده، أو بالاشتراك مع منشأة، أو منشآت أخرى.

ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة.

المادة التاسعة

يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.

المادة العاشرة

رعاية الأمومة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة.



المادة الحادية عشر

تمنح المرأة العاملة أجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقا لما يحدده التشريع في كل دولة، وذلك مع مراعاة عدم احتساب هذه الأجازة بين الأجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.

المادة الثانية عشرة

يحظر فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بأجازة الوضع، أو أثناء أجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع.

المادة الثالثة عشرة الأجازات الخاصة

لكلا الزوجين العاملين، الحق في الحصول على أجازة بدون أجر، لمرافقة الآخر في حالة انتقاله إلى مكان آخر غير مكان العمل الأصلي، في داخل الدولة أو خارجها، ويترك تحديد الحد الأقصى المصرح به لتشريع كل دولة.

المادة الرابعة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على أجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها، وذلك طبقا للشروط وللمدة التي يحددها التشريع في كل دولة، ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الأجازة.

المادة الخامسة عشرة الضمانات الاجتماعية

يجب أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة، تأميننا خاصا للأمومة.

المادة السادسة عشرة

- أ- للمرأة العامة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشها، وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى.
- ب- لزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشه، وبين معاشه عن زوجته بدون حد أقصى.
- ج- لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشهم عن والدهم، ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى.

المادة السابعة عشرة

للأسرة أن تستفيد من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة، ويحدد التشريع في كل دولة المقصود بالأسرة.

المادة الثامنة عشرة

للمرأة العاملة الحق في الحصول على المنح العائلية، وذلك في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزا.



المادة التاسعة عشرة **استحقاقات المرأة العامة في حالة الاستقالة**

للمرأة العاملة الحق في الحصول على كامل حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى، في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب، على أن تبدي رغبتها في الاستقالة، في خلال المدة التي حددها التشريع في كل دولة.

المادة العشرون **أحكام عامة**

تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، حدا أدنى لما يجب أن يوفره تشريع الدول والتأمينات الاجتماعية للمرأة العاملة، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية، الانتقاص من أية مزايا أو حقوق نقدية أو عينية، ينص عليها التشريع أو الأحكام القضائية أو الاتفاقات الجماعية أو العرف المعمول به في أية دولة من الدول المنضمة إليها.

التصديق على الاتفاقية ونفاذها وتطبيقها وتعديلها والانسحاب منها

المادة الحادية والعشرون **التصديق على الاتفاقية**

تصدق على هذه الاتفاقية الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية، طبقا لنظمها القانونية، وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يعد محضرا بإيداع وثائق تصديق كل دولة ويبلغه إلى الدول الأعضاء.

المادة الثانية والعشرون **نفاذ الاتفاقية**

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية، بمجرد تصديقها أو الموافقة عليها، وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق أو موافقة ثلاث من الدول الأعضاء في منظمة العمل العربية، وتسري في شأن الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلا، بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثيقة الانضمام أو التصديق.

المادة الثالثة والعشرون **متابعة التطبيق وتعديل الاتفاقية** **أو التحلل من الالتزامات**

تسري بشأن متابعة تطبيق الاتفاقية أو تعديلها أو التحلل من التزاماتها، الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.



المادة الرابعة والعشرون الانسحاب

لكل دولة عضو في هذه الاتفاقية أن تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها،
ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل
العربي، الذي يبلغه إلى الدول الأعضاء في هذه الاتفاقية.
ولا يؤثر الانسحاب على صحة الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول الأعضاء فيها.