

## التمكين الاقتصادي للمرأة بين المساواة والمنافسة - دراسة تحليلية نقدية بين النص الدستوري والواقع العملي-

*Economic Empowerment of Women between equality and parity: Critical and analytical study of the constitutional text and the practical reality*

ابتسام بولقواس\*

جامعة عباس لغرور

خنشلة/ الجزائر

Ibtissem\_87@yahoo.com

تاريخ الارسال: 2021/09/25 تاريخ القبول: 2023/09/13 تاريخ النشر: 2024/01/20

### الملخص:

تعتبر المساواة بين النساء والرجال حقا من حقوق الانسان التي عملت على تأكيدها مختلف المواثيق الدولية العالمية منها أو الإقليمية، إلا أنه وعلى الرغم من ذلك مازالت تعتريه العديد من المعوقات التي تحول دون تجسيده على أرض الواقع لا سيما بالنسبة لدول العالم الثالث حتى وفي ظل مصادقة الدول على الاتفاقيات الدولية التي تركز هاته الحقوق، إذ تبقى حقوق المرأة حقوقا منقوصة وغير مجسدة على أرض الواقع سواء تعلق هاته الحقوق بالمجال السياسي أو بالمجال الاقتصادي.

وتأتي دراستنا هاته من أجل بيان دور المؤسس الدستوري الجزائري في حماية حق المرأة في العمل ودراسة التجسيد العملي لهذا التركيز على أرض الواقع وفيما إذا كان له دور في تمكين المرأة اقتصاديا أم لا؟  
الكلمات المفتاحية: المرأة، تمكين اقتصادي، حق العمل، مساواة، منافسة.

### Abstract:

Equality between women and men is a human right that many of the regional and international conventions have worked to affirm. However, many obstacles prevent its embodiment, especially in developing countries where, in spite of having ratifying the international agreements regarding the

\* المؤلف المرسل.

embodiment of these rights, women's rights, political as well as the economic ones, remain incomplete and absent in practice

Our intervention comes to explain the role of the Algerian constitutional founder in protecting the right of women to work and to study the practical embodiment of this dedication on the ground and whether it has a role in empowering women economically or not?

**Key words:** Women, Economic Empowerment, Right to Work, Equality, Parity.

## مقدمة:

تعتبر المرأة نصف المجتمع وفاعل رئيسي في عملية التنمية، وهو الأمر الذي أكدت عليه مختلف الاتفاقيات الدولية، كما أكدت عليه دساتير مختلف دول العالم.

والجزائر باعتبارها من الدول التي صادقت على معظم الاتفاقيات الدولية التي تؤكد على حق النساء في العمل على قدم المساواة مع الرجال إلا أنها وعلى الرغم من ذلك لم تضمن وثائقها الدستورية التي أصدرتها أي أحكام خاصة تعمل على تعزيز الحقوق المكفولة للمرأة بموجب الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها لاسيما تلك المتعلقة منها بحقها في العمل، إذ اكتفى المؤسس الدستوري الجزائري على التأكيد على مبدأ المساواة بين جميع المواطنين دون أي تمييز وذلك في مختلف الوثائق الدستورية التي شهدتها الجزائر.

وقد استمر هذا الوضع إلى غاية تعديل دستور سنة 2016 أين قام المؤسس الدستوري الجزائري ولأول مرة بالأخذ بمبدأ التناسف في سوق التشغيل وذلك من خلال المادة 36 منه، وهو الأمر الذي حافظ عليه بموجب تعديل دستور سنة 2020 وذلك بموجب مادته 68 والتي نص من خلالها صراحة على أنه: "تعمل الدولة على ترقية التناسف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، كما تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات".<sup>1</sup>

فالجزائر وإيماناً منها بأهمية إدماج المرأة في سوق العمل وتذليل مختلف العقبات التي تقف أمامها قامت بالتأكيد على حقها الدستوري في العمل منصفة مع الرجل وذلك بموجب تعديل دستور سنة 2020، وهو التكريس الذي يمكن له أن يساهم في تحسين مكانة المرأة وإدماجها اقتصادياً دون أي حواجز تحول دون ذلك، ناهيك عن مساهمته أيضاً في الدفع قدماً بالنساء في سوق العمل وبالتالي المساهمة في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية، لكن ما لا يجب

علينا اغفاله هو أن هذا التكريس الدستوري لحق المرأة في التنافس في سوق الشغل مع الرجل يحتاج إلى آليات من أجل تفعيله على أرض الواقع وإلا بقي مجرد حبر على ورق. وتأتي دراستنا هاته من أجل الإجابة عن الإشكالية التالية: ما مدى مساهمة تكريس المؤسس الدستوري الجزائري لمبدأي المساواة والمنافسة في تمكين المرأة اقتصاديا؟ للإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أكثر المناهج تناسبا مع موضوع دراستنا الذي قسمناه إلى ثلاثة أقسام، إذ خصصنا القسم الأول منها لبيان مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة، بينما خصصنا القسم الثاني منها لدراسة آليات التكريس الدستوري للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، أما القسم الثالث منها فقد خصصناه لتقييم التكريس الدستوري للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر.

### أولاً: مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة

تشكل المرأة أزيد من نصف سكان العالم، ولكن مساهمتها في النشاط الاقتصادي لا تزال أقل بكثير من المستوى المطلوب<sup>2</sup>، وهذا على الرغم من وجود بعض الاتجاهات الإيجابية في سبيل سد الفجوة بين الجنسين وتمكين المرأة<sup>3</sup>. وسنحاول بيان المقصود بالتمكين الاقتصادي للمرأة وآليات تكريسه في الدستور الجزائري وذلك على النحو التالي:

### 01 تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة

يعد مصطلح التمكين الاقتصادي للمرأة من المصطلحات الحديثة التي شاع استخدامها في المحافل الدولية منذ تسعينيات القرن الماضي<sup>4</sup>، وقد وقع اختيار الأمم المتحدة على هذا المفهوم ليشكل حجر الزاوية في منظومتها التنموية التي استهدفت من خلالها دمج النساء والفئات المهمشة في عملية التنمية<sup>5</sup>. هذا كما استخدم البنك الدولي أيضا مصطلح التمكين الاقتصادي للمرأة وعده من العناصر الأساسية في عملية التنمية ومكافحة الفقر، وأصدر تقريرا يقول فيه أن تمكين المرأة هو هدف من أهداف التنمية لسببين أولهما أن تحقيق العدالة الاجتماعية هدف في حد ذاته، وثانيهما أن تمكين المرأة هو وسيلة لتحقيق أهداف أخرى كمحاربة الفقر<sup>6</sup>.

ويقصد بالتمكين الاقتصادي للمرأة إزالة كل العقبات أمام وصول وحصول المرأة على حقوقها الطبيعية وذلك بسبب الحواجز المصطنعة التي أوجدها أفراد أو مجموعات أخرى في نفس المجتمع، وهي تعبير عن ظاهرة عدم المساواة وحالة التهميش.<sup>7</sup>

هذا كما يعني مصطلح التمكين الاقتصادي للمرأة أيضا ضرورة أن يتساوى التوزيع النسبي لكل من الرجل والمرأة في الوظائف الإدارية والتنظيمية والمهنية، والدخل المكتسب والأجور.<sup>8</sup>

هذا كما يشير مصطلح التمكين الاقتصادي للمرأة أيضا إلى تلك العملية التي تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في علاقات القوة في المجتمع بغرض إلغاء المعوقات التي تحد من خيارات المرأة واستقلالها ويكون لها تأثير سلبي في حياتها.<sup>9</sup>

وأخيرا عرف مكتب العمل الدولي تمكين المرأة اقتصاديا بأنه إجراء بموجبه يتم انتشار المرأة من العمل متدني الأجر ومنحها فرص عمل أحسن.<sup>10</sup>

من خلال ما سبق بيانه يتضح لنا جليا بأن الغاية من التمكين الاقتصادي للمرأة هو دعم النمو الاقتصادي<sup>11</sup>، وضمان مشاركتها الفاعلة في دوائر صنع القرار.<sup>12</sup>

فالمرأة وباعتبارها نصف المجتمع عندما لا يتم تفعيل دورها فإن المجتمع يفقد نصف إمكاناته وقواه، كما أن تفعيل دورها يعتبر غاية ووسيلة في الوقت ذاته، غاية لأنه يعطي للمرأة الإحساس بتحقيق الذات، ووسيلة لأنه يعكس أفضليات ومصالح المجتمع ككل.<sup>13</sup>

هذا من جهة ومن جهة أخرى فالتمكين الاقتصادي للمرأة أمر من شأنه أن يعزز الإنتاجية والتطور الإيجابي ويزيد من التنوع الاقتصادي<sup>14</sup>، كما يساهم في الوقت ذاته في خفض الفقر<sup>15</sup> والتفاوت في توزيع الدخل.<sup>16</sup>

## 02 التمكين الاقتصادي للمرأة في الدستور الجزائري

برجعونا إلى مختلف الدساتير التي شهدتها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا الحالي نجد بأنها قد نصت كلها على مبدأ المساواة بين جميع المواطنين في الحقوق والواجبات دون أي تمييز، إذ يرجعنا إلى دستور الجزائر الصادر سنة 1963 نجد بأنه قد نص بموجب مادته 12 على أن لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات وهو الأمر ذاته الذي أكدته دستور سنة 1976 بموجب مادته 2/39.

أما المادة 41 من ذات الدستور فقد أكدت على كفاءة الدولة للمساواة لكل المواطنين وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين وتعوق ازدهار الإنسان، وتحول دون المشاركة الفعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي.

أما دستور سنة 1989 فقد أكد وبموجب مادته 30 على أن المؤسسات تضمن مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات وذلك بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

أما دستور سنة 1996 فقد أكد على ذات الاحكام الدستورية التي أوردها دستور سنة 1989 بشأن المساواة بين المواطنين والمواطنات في تقلد الوظائف في الدولة، وفي العمل وذلك بموجب المواد 31 و51 و55 منه.

من خلال ما سبق بيانه نلاحظ أن دساتير الجزائر كلها قد أكدت على تساوي المواطنين في تقلد الوظائف العامة، وفي العمل دون أن تخصص مادة واحدة للمرأة تعترف لها بهذه الحقوق، ناهيك عن عدم بيان هاته الدساتير عن الإجراءات الواجب اتخاذها للدفع بالنساء قدما في سوق العمل، إذ استمر غياب دسترة حق المرأة في العمل على الرغم من مصادقة الجزائر على أغلب الاتفاقيات الدولية التي اعترفت لها بهذا الحق على غرار الإعلان العالمي لحقوق الانسان الذي صادقت عليه الجزائر سنة 1963<sup>17</sup>.

إن استمرار الجزائر على نهج التأكيد على مبدأ المساواة بين النساء والرجال في جميع الحقوق والواجبات دون أن تخصص مادة واحدة تؤكد على حق المرأة في العمل قد استمر إلى غاية تعديل دستور سنة 2016، أين عمل المؤسس الدستوري من أجل تمكين المرأة اقتصاديا إلى الأخذ بمبدأ التناسف في سوق العمل وذلك من خلال المادة 36 منه، هذا إلى جانب اخذه بمبدأ المساواة كأحد المبادئ الدستورية لتولي الوظائف في الدولة بموجب المادة 63 منه.

هذا كما أكدت الفقرة الثانية من ذات المادة على تشجيع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات.

أما تعديل دستور 2020 فقد حافظ من خلاله المؤسس الدستوري الجزائري أيضا على مبدأ المناصفة في سوق التشغيل وذلك بموجب مادته 68 التي نص من خلالها صراحة على أنه: "تعمل الدولة على ترقية التناسف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، كما

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات.

من خلال النصوص الدستورية السالفة الذكر نجد بأن المؤسس الدستوري الجزائري قد اتجه نحو تمكين المرأة في مجال الشغل بعدما لاحظ ضعف حظوظها في مجال الشغل مقارنة بالرجل نتيجة لعدة موروثات وعوامل متعلقة بمكانة المرأة في المجتمع الجزائري.<sup>18</sup>

### 03 مبادئ التمكين الاقتصادي للمرأة في الدستور الجزائري

من خلال تعديل دستور 2020 نجد بأن المؤسس الدستوري الجزائري قد كرس مبدأين هامين وهما مبدأ المساواة والتناصف بين المرأة والرجل في سوق العمل، مع العلم أن المساواة تعتبر مبدأ دستوري في حين أن المناصفة تعتبر وسيلة لتحقيق هذا المبدأ الدستوري. فالمؤسس الدستوري الجزائري كرس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين دون أي تمييز أو إقصاء\* على أساس الجنس، هذا كما أقر مبدأ المناصفة في الشغل وشجع ترقيتها في مناصب المسؤولية.

#### أ مبدأ المساواة

يعتبر مبدأ المساواة في العمل أحد أهم المبادئ الدستورية التي حرص الدستور على تأكيدها وضمها لجميع المواطنين بغض النظر عما إذا كانوا رجالا أو نساء.<sup>19</sup>

ويقصد بمبدأ المساواة أن يتساوى جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة، وأن يعاملوا نفس المعاملة من حيث اشتراط توافر مطالب معينة لشغل هذه الوظائف، ومن حيث المزايا والحقوق والواجبات والمرتببات والمكافئات المحددة لها.<sup>20</sup>

فمبدأ المساواة بهذا الشكل لا يعني التطابق، ولا المساواة المطلقة بطريقة رياضية بين النساء والرجال، لأنها بهذا الشكل تؤدي الى عدم المساواة، فالمساواة القانونية لا يجوز فهمها بمعنى ضيق، فهي لا تعني سوى عدم التمييز.<sup>21</sup>

غير أن ما تجدر الإشارة إليه هو أن تمكين المرأة اقتصاديا والمساواة بينها وبين الرجل لا يقصد به أن تصبح المرأة والرجل متشابهين، بل تعني أن حقوقهم يجب ألا يعتمد في منحها فيما إذا كانوا قد ولدوا ذكورا أو اناثا، بل وفقا لاحتياجاتهم في الحياة.<sup>22</sup>

وفي الجزائر نجد بأن المؤسس الدستوري وعلى الرغم من إقراره لمبدأ المساواة في العمل وترجمة هذا المبدأ الدستوري على مستوى النصوص القانونية لا سيما قانون الوظيفة

العامة<sup>23</sup> إلا أن هذا الأمر لا يعني المساواة المطلقة، لأنه من الوارد أن تكون هناك فروق تتواءم مع الفروق الفردية بين الناس، كالفروق في الجهد المبذول في الأعمال المختلفة.<sup>24</sup> هذا من جهة ومن جهة أخرى فإنه وبرجوعنا إلى قوانين الوظيفة العمومية نجد بأنه وعلى الرغم من إقرار المؤسس الدستوري لمبدأ المساواة بين النساء والرجال إلا أنها قد أوردت بعض الاستثناءات على هذا المبدأ على غرار حق المرأة الموظفة ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الامومة ولدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال 6 أشهر الأولى.<sup>25</sup>

## ب مبدأ المناصفة

تعتبر المناصفة تلك الألية التي جاء بها المؤسس الدستوري الجزائري من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة وضمان مشاركتها الفعلية في سوق العمل. ويقصد بمبدأ المناصفة التمثيل المتساوي للنساء والرجال على مستوى الكم في جميع المجالات، وفي الولوج إلى هيئات صنع القرار في القطاع العمومي والمهني والسياسي.<sup>26</sup> هذا كما يقصد بالمناصفة أيضا إدخال تمايز قانوني يتعلق بالمعاملة سواء بشكل مؤقت أو دائم من أجل تفضيل فئة معينة من الأشخاص على فئة أخرى.<sup>27</sup> هذا كما عرفت المناصفة أيضا بأنها التمثيل المتساوي للنساء والرجال في جميع مراكز اتخاذ القرار بالمؤسسات سواء على مستوى القطاع العام أو القطاع الخاص أو السياسي.<sup>28</sup> وعليه فالمقصود بمبدأ المناصفة هو إتاحة نفس الفرص للجنسين في تقلد المناصب العليا والمناصب السيادية في الدولة<sup>29</sup>، وهي بهذا الشكل تشكل اعترافا بالمساواة بين الرجل والمرأة وتهدف إلى مكافحة كل أشكال التمييز بينهما في مجال الشغل.<sup>30</sup>

ونود الإشارة هنا إلى أن المؤسس الدستوري الجزائري لم يقصد من خلال تعديل دستور سنة 2020 من عبارة المناصفة المساواة في سوق العمل، لأن قوانين العمل في الجزائر لا تنطوي على أي تمييز بين الرجل والمرأة، وإن وجد فهو تفضيلي يكون دائما لمصلحة المرأة<sup>31</sup>

## ثانيا: آليات التكريس الدستوري للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر

قامت الجزائر قبل صدور تعديل دستور سنة 2020 باتخاذ جملة من التدابير والاستراتيجيات من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة والدفع بها قدما في مجال سوق العمل. وسنحاول بيان أهم الآليات التي تبنتها الجزائر من أجل التمكين الاقتصادي للنساء وذلك على النحو التالي:

## 01 الآليات الإجرائية للتكريس الدستوري للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر

بغية التمكين الاقتصادي للمرأة وإدماجها في سوق العمل قامت الجزائر بإعداد العديد من البرامج والاستراتيجيات في هذا الصدد لعل أهمها:

أ الاستراتيجية الوطنية لترقية وادماج المرأة 2008-2014 والتي هدفت من خلالها الجزائر إلى تحسين ظروف المرأة المعيشية في الوسط الريفي والحضري، وتدعيم دورها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد.<sup>32</sup>

ب الاستراتيجية الوطنية لترقية وادماج النساء 2010-2014: والتي كان الهدف منها السماح للرجال والنساء من الاستفادة من سياسات وبرامج التنمية من خلال التأكيد على ضرورة تأهيل المرأة وتمهئة المناخ الملائم من أجل التعاون بينها وبين الرجل.<sup>33</sup>

ج البرنامج المشترك من أجل مساواة الجندر واستقلالية المرأة: وقد تم إطلاق هذا البرنامج في سبتمبر 2010 من أجل دعم جهود الحكومة بشأن المساواة وتحسين شروط ولوج المرأة لعالم الشغل، وتمكينها من الاستفادة من الفرص المتاحة من خلال برامج التكوين والتعليم المخصصة للنساء وذلك في إطار التعاون الدولي.<sup>34</sup>

د ميثاق المرأة العاملة 27 فيفري 2014: شارك في إعداد هذه الوثيقة ممثلو مختلف الوزارات والنقابات والجمعيات<sup>35</sup>، ولعل أهم ما تضمنه هذا الأخير في شقه المتعلق بالتوفيق بين الحياة العائلية والمهنية ما يلي:

- تخصيص حصة 30% على الأقل للنساء من الوظائف والمناصب العليا المفتوحة بالهيئات العمومية الإدارية، والمؤسسات العمومية والخاصة ذات الطابع الاقتصادي.

- مطالبة المنظمات النقابية بتخصيص حصة 30% كحد أدنى من مناصب المسؤولية على كل مستويات الهياكل والهيئات النقابية لفائدة النساء.<sup>36</sup>

وأخيرا خصصت الحكومة فصلا كاملا لحماية المرأة وترقيتها في مخطط عملها المعتمد سنة 2017 وحددت التحديات المستقبلية في تحقيق مبدأ المناصفة في سوق الشغل.<sup>37</sup>

هذا كما أكدت الحكومة من خلال مخطط عملها لسنة 2020 عزمها على وضع آليات من شأنها حماية المرأة لا سيما من خلال تيسير وتبسيط استفادتها من التحفيز العمومية في مجال استحداث مناصب شغل أو نشاطات اقتصادية.<sup>38</sup>



## 02 الآليات المؤسساتية للتكريس الدستوري للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر

يقصد بالآليات المؤسساتية حسب منهاج عمل بيجين تلك الأجهزة المسؤولة عن النهوض بالمرأة، تكون مهمتها الأساسية مد يد العون للحكومة من أجل تعميم منظور المساواة بين الجنسين في كل نواحي وضع السياسات.<sup>39</sup>

وبرجعنا إلى التجربة الجزائرية نجد أن الجزائر قامت بأنشاء العديد من الأجهزة والوكالات بغية تنفيذ كل برامج وسياسيات تمكين المرأة لعل أهمها:

أ. المرصد القطاعية لترقية عمالة المرأة: والتي تم الشروع في إنشائها ابتداء من 2002.<sup>40</sup>  
- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM : وتتولى هذه الأخيرة القيام بوضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.<sup>41</sup>  
وما تجدر الإشارة إليه في هذا المقام هو أن الوكالة الوطنية للتشغيل قد سجلت في مجال تنصيب النساء في الوظائف ارتفاعا في عدد المستفيدات منه إذ ارتفعت من 27.103 امرأة في سنة 2014 إلى 48.504 امرأة سنة 2018 أي بنسبة تفوق 57%<sup>42</sup>، وهذا على الرغم من كون نسبة النساء المسجلات على مستواه أقل من نسبة الرجال<sup>43</sup>

ب. برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي DAIS : يهدف هذا الأخير إلى ضمان الإدماج الاجتماعي للأشخاص في حالة هشاشة اجتماعية<sup>44</sup> وبالبالغين من العمر 18 سنة وأقل من 60 سنة\*<sup>45</sup>، لدى الهيئات المستقبلية المتمثلة في الجماعات المحلية والإدارات العمومية... الخ.<sup>46</sup>

وقد حددت مدة الإدماج بسنتين قابلة للتجديد مرتين\*<sup>47</sup>، ويتقاضى خلالها المستفيدون من الجهاز مبلغ شهري يقدر ب 6.000 دج.<sup>48</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن هذا البرنامج قد سجل خلال الفترة الممتدة من 2014-2018 استفادة 256.799 امرأة، أي ما يعادل نسبة 47% من العدد الإجمالي للمستفيدين.

ج. برنامج إدماج الشباب حاملي الشهادات PID: يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاجتماعي للشباب طالبي العمل من فئة حاملي شهادات التعليم العالي وكذا التقنيين السامين المتخرجين من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة لا سيما بدون دخل وفي وضعية هشّة<sup>49</sup> والبالغين من العمر بين 19 و35 سنة<sup>50</sup>، بغرض السماح لهم باكتساب تجربة مهنية.

وقد حددت مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بنفس المدة في كل القطاعات الإدارية والاقتصادية العمومية والخاصة، ويقدر مبلغ المنحة للمستفيدين من هذا الجهاز بـ 10.000 دج شهريا للجامعيين و8.000 دج شهريا للتقنيين السامين.<sup>51</sup>

وقد سجل هذا البرنامج خلال الفترة الممتدة من 2014-2018 استفادات 163.890 امرأة من الإدماج، وهو ما يعادل نسبة 80% من مجموع المستفيدين<sup>52</sup>، وهي نسبة مرتفعة إذا ما قورنت بسنة 2013 أين بلغت نسبة النساء المستفيدات منه 75.5%.<sup>53</sup>

د. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM: وتتولى هذه الأخيرة القيام بدعم المستفيدين ومرافقتهم في تنفيذ انشطتهم من خلال منحهم قروض بدون مكافأة.<sup>54</sup>

وقد سجلت الوكالة منذ انشاءها إلى غاية 2018 نسبة 34.63% من النساء المستفيدات من القروض من مجموع المستفيدين البالغ عددهم 877.526 مستفيد، منها نسبة 30.32% منحت للمرأة الريفية.<sup>55</sup>

أما بعد تعديل دستور سنة 2020 فإنه ومن أجل تحقيق مبدأ المناصفة في سوق الشغل قامت الجزائر بإنشاء بعض المؤسسات التي ذات الصلة بتمكين المرأة اقتصاديا منها:

هـ. المجلس الوطني لحقوق الانسان: وهو هيئة مستقلة تعمل على ترقية وحماية حقوق الانسان<sup>56</sup>، أوكل له المؤسس الدستوري الجزائري صراحة مهمة الرقابة والانداز المبكر والتقييم في مجال احترام حقوق الإنسان.

هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد بأن من بين اهم لجان هذا المجلس نجد لجنة المرأة والطفل والفئات الضعيفة<sup>57</sup>، والتي كلفها المشرع بدراسة المجالات التي لها علاقة بقضايا المرأة من منظور تعزيز مكانتها بالاعتماد على مبدأ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.<sup>58</sup>

و. لجنة نقاط الارتكاز النوع الاجتماعي: وتتكون هذه الاخيرة من ممثلي قطاعات وزارية وهيئات وطنية تعمل على إعداد برامج ونشاطات لتمكين المرأة من الوصول إلى تحقيق المساواة بينها وبين الرجل، وترقيتها على جميع المستويات، فهي تسعى لإدراج مفهوم الجندر في جميع البرامج القطاعية، وكذا تجميع المعلومات حول مدى مشاركة المرأة في جميع المجالات.

وفي ختام حديثنا عن آليات تمكين المرأة في الجزائر نخلص للقول بأن مشاركة المرأة في سوق العمل ومن خلال هاته الآليات والبرامج قد عرفت تقدما ملحوظا، إذ سجلت نتائج التحقيقات حول التشغيل والبطالة المنجز من طرف الديوان الوطني للإحصاءات خلال الفترة

الممتدة من سبتمبر 2014-2018 ارتفاعا في عدد النساء المشتغلات من 1.722.000 امرأة الى 1.961.000 امرأة، أي ان النسبة ارتفعت الى 17.81 % بعدما كانت 16.81 % .  
 أما على مستوى الوظيف العمومي فقد بلغت نسبة النساء 29.4 % من مجموع القوى العاملة، وتمثل النساء ما نسبته 11.4 % من عدد الموظفين الذين يشغلون وظائف عليا.<sup>59</sup>  
 أما على مستوى قطاع العدالة فقد شهد هذا الأخير قفزة نوعية فيما يتعلق بترقية المناصفة في مجال العمل وتقلد المناصب القيادية، إذ تم بين سنتي 2014-2018 تعيين 259 قاضية على مستوى الجهات القضائية كرئيسات محاكم وغرف ووكلاء الجمهورية.  
 هذا كما حرصت الجزائر على تمثيل المرأة بالسلك الدبلوماسي وهيئات الأمم المتحدة لحقوق الانسان حيث نسجل 7 نساء في سلك السفراء و5 قنصل.<sup>60</sup>

وفيما يلي بعض الجداول التي تبرز تطور المرأة في عالم الشغل.<sup>61</sup>

جدول رقم 01 يبين تطور عمالة المرأة في الجزائر

السنوات	2005	2010	2015	2017
نسبة النساء العاملات	14.6%	15.1%	17.6%	17.4%

المصدر: (وحيدة بورغدة، 2018، ص 25)

جدول رقم 02 يبين نسبة النساء في القطاع العام والخاص

نسبة النساء في القطاع العام	58.8%
نسبة النساء في القطاع الخاص	41.2%

المصدر: (وحيدة بورغدة، 2018، ص 25)

**ثالثا: تقييم التكريس الدستوري للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر**

بالرغم من تكريس المؤسس الدستوري لحق المرأة في الشغل من خلال تبنيه لمبدأ المساواة والمناصفة إلا أن الواقع أثبت أن التمكين الاقتصادي للمرأة ينطوي على جملة من السلبيات سواء تعلق الأمر بالنص الدستوري الذي كرس المناصفة بين المرأة والرجل، أو على مستوى الآليات وهو الأمر الذي سنحاول بيانه على النحو التالي:

## 01 تقييم المناصفة كمبدأ دستوري لتمكين المرأة اقتصاديا

إن تكريس مبدأ التناصف في التشغيل بموجب الوثيقة الدستورية يعتبر أحد أبرز الضمانات التي من شأنها أن تساهم في فتح المجال أمام المرأة من أجل شغل مختلف المناصب، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في منح المرأة الفرصة من أجل إثبات قدراتها داخل المجتمع. فالتنصاف بهذا الشكل يهدف إلى فتح سوق العمل أمام المرأة، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في تحقيق المساواة الموضوعية لا القانونية<sup>62</sup>، ناهيك عن كونه يعتبر إجراء تصحيحي يعيد التوازن للمجتمع على أساس تحقيق الانصاف والعدل.<sup>63</sup>

وقد اعتبر في هذا الصدد المجلس الدستوري الجزائري المناصفة إجراء يتفق مع المبادئ الدستورية ولا يتضمن أية مخالفة صريحة لأحكامه خاصة تلك المتعلقة بمبدأ المساواة<sup>64</sup>، ذلك لأنه يقوم على اعتبارات واقعية مستمدة من رفض المجتمع لعمل المرأة. غير أن ما تجدر الإشارة إليه في هذا المقام هو أنه وعلى الرغم من تأييد مبدأ التناصف كضمانة دستورية لحماية حق المرأة في العمل إلا أنه في الوقت ذاته يؤدي إلى منح المرأة مركزا تفضيليا أكثر من الرجل، وبالتالي يؤدي ذلك إلى خرق مبدأ المساواة الذي كرسه الدستور.<sup>65</sup> هذا من جهة ومن جهة أخرى فمبدأ المناصفة يتعارض أيضا مع مفهوم المواطنة كما أن تطبيقه يعد انتهاكا لمبدأ الاستحقاق والكفاءة، فوجود المرأة في مجال الشغل يفترض أن يكون باعتبارها مواطنة لها كامل الحقوق وعليها كامل الواجبات وليس باعتبارها انثى<sup>66</sup>. وأخيرا نشير إلى أن المؤسس الدستوري وعلى الرغم من أخذه بالمناصفة في سوق العمل إلا أنه لم يقم بتحديد الآليات الواجب الأخذ بها من أجل ترجمة المناصفة على أرض الواقع كما فعل بالنسبة للمشاركة السياسية للمرأة، هذا كما لم يحدد أيضا فيما إذا كانت المناصفة تعتبر آلية إجرائية مرحلية لبلوغ المساواة في المجال الاقتصادي أم أنها آلية دائمة.

## 02 تقييم الآليات الإجرائية والمؤسسية لتمكين المرأة اقتصاديا

على الرغم من حرص الدولة الجزائرية تسخير كل الآليات الإجرائية والمؤسسية من أجل تمكين المرأة اقتصاديا إلا أن مشاركتها في القوة العاملة ما تزال ضئيلة مقارنة بالرجل، إذ تشير الإحصائيات في هذا المجال إلى أن مشاركتها في عالم الشغل لا تتجاوز نسبة 19%. ويمكن رد ضالة مشاركة النساء على الرغم من تكريس المؤسس الدستوري لمبدأي المساواة والمناصفة في عالم الشغل إلى أمرين أولهما غياب الآليات القانونية للتمكين الاقتصادي للمرأة، ثانيهما هو أن كون كل آليات تمكين المرأة ليست حكرا عليها فقط وإنما

يشارك الرجل معها في الاستفادة منها، وهو الأمر الذي يفسر بقاء المناصفة كضمانة دستورية لترقية النساء في سوق التشغيل غير مجسدة على أرض الواقع.

فتكريس حق المرأة في التنافس في سوق التشغيل يتطلب وضع آليات خاصة لتجسيده على أرض الواقع.<sup>67</sup>

ولهذا وبغية تفعيل نص المادة 68 من تعديل دستور سنة 2020 فإنه لا بد من التنصيص على آلية مؤسساتية تضمن تجسيد مبدأ المناصفة على أرض الواقع، ونقصد بالألية المؤسساتية هنا استحداث مؤسسات وطنية مستقلة تعنى بحماية حق المرأة في العمل على غرار ما هو معمول به في المغرب أين تم استحداث الهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز، وهي مؤسسة وطنية مستقلة تتولى رصد اشكال التمييز التي تعترض النساء، وكذا تقييم الجهود التي تبذلها الدولة في إطار سعيها إلى تحقيق مبدأ المناصفة بين الرجال والنساء.<sup>68</sup>

إذ من شأن إنشاء المشرع الجزائري لمثل هكذا هيئات ترصد التقدم المحرز في مجال تمكين المرأة اقتصاديا أن يساهم في تقليص الفجوة بين المرأة والرجل في سوق العمل.

## خاتمة

في ختام دراستنا توصلنا للنتائج والمقترحات التالية:

### نتائج الدراسة

- قامت الجزائر في إطار سعيها لإدماج المرأة في سوق العمل بتكريس مبدأ المساواة والتنافس في سوق العمل بموجب وثيقها الدستورية وهو الأمر الذي يعتبر بمثابة ضمانة موضوعية هامة لضمان ولوج المرأة المنصف إلى سوق العمل على قدم المساواة مع الرجل، الأمر الذي من شأنه أن يمنح المرأة الفرصة من أجل إثبات قدراتها داخل المجتمع.
- على الرغم من تكريس التعديل الدستوري لمبدأ المناصفة بين الرجل والمرأة في مجال العمل، إلا أن التجسيد العملي لهذه المناصفة يبقى غير كاف في ظل غياب آليات إجرائية ومؤسسية تعمل على تجسيدها المناصفة على أرض الواقع.

- على الرغم من أهمية مبدأ المناصفة لحماية حق المرأة في العمل إلا أنه وضمانا لمبدأ المساواة الكفول أيضا دستوريا فإنه يجب أن يتم العمل على توزيع المناصب بين النساء والرجال وفقا لمعيار علمي يراعي فيه القدرة والكفاءة إلى جانب المناصفة.
- على الرغم من أخذ المؤسس الدستوري الجزائري بمبدأي المساواة والمناصفة بغية التمكين الاقتصادي للمرأة إلا أن هذا التمكين مازالت تعتره جملة من الصعوبات التي تعود أساسا إلى نقص التنسيق بين الشركاء الفاعلين، ناهيك عن نقص المعطيات والاحصائيات المفرزة حسب النوع.

### مقترحات الدراسة

- على اعتبار أن النص الدستوري غير كاف لوحده لتعزيز المناصفة بين النساء والرجال فإنه يجب العمل على تهيئة الأرضية التشريعية التي تحقق المناصفة على أرض الواقع، ناهيك عن تشكيل البنيات المؤسساتية التي تؤسس من أجل تحقيق المناصفة بين المرأة والرجل في مجال الشغل.
- ضرورة جمع وتحديث ونشر المعلومات والإحصاءات المتعلقة بفجوة النوع الاجتماعي بصورة منتظمة في إطار الرقابة الاجتماعية على تفعيل النصوص الدستورية التي تركز مبدأ التنافس بين المرأة والرجل، وكذا ضمان الشفافية والنزاهة في توفير هذه المعلومات.
- ضرورة تعزيز إدماج مقارنة النوع الاجتماعي في كل السياسات والبرامج من حيث التخطيط والإعداد والتنفيذ والمتابعة والتقييم، وكذا اعتماد الميزانية القائمة على النوع الاجتماعي.

### قائمة المصادر والمراجع

#### 01 قائمة المصادر

##### أولا: الدساتير

- [1] المرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر سنة 2020، جريدة رسمية عدد 82.

##### ثانيا: القوانين والأوامر

- [1] القانون رقم 16-13 المؤرخ في 3 نوفمبر 2016 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني لحقوق الانسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، جريدة رسمية عدد 65.

- [2] قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل الصادر في الجريدة الرسمية عدد 17.
- [3] الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46.

### ثالثا: المراسيم

- [1] المرسوم التنفيذي رقم 19-140 المؤرخ في 29 افريل 2019 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيورها، جريدة رسمية عدد 29.
- [2] المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009 المتعلق بجهاز نشاطات الادماج الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 54.
- [3] مرسوم تنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 افريل 2008 المتعلق بجهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، جريدة رسمية عدد 23.
- [4] مرسوم تنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير 2004 المتضمن انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديث قانونها الأساسي، جريدة رسمية عدد 06. المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 06-193 المؤرخ في 31 ماي 2006، جريدة رسمية عدد 36.
- [5] ثالثا: الأراء
- [6] رأي المجلس الدستوري رقم 01-16 رت. د/ م د المؤرخ في 18 ربيع الثاني 1437 الموافق ل 28 يناير 2016 المتعلق بمشروع القانون المتضمن التعديل الدستوري

## 02 قائمة المراجع

### أولا: الكتب

- [1] أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، الطبعة الأولى، القاهرة، دار الشروق، 2000.
- [2] أمينة لميني، ربيعة الناصري، في افق احداث الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع اشكال التمييز دراسة مقارنة حول التجارب الدولية في مجال مؤسسة مكافحة التمييز، المجلس الوطني لحقوق الانسان، المغرب، 2011.
- [3] ايمان عكور، التمكين الاقتصادي للمرأة الواقع والافاق وزارة العمل الأردنية نموذجاً، منظمة العمل العربية، الأردن، دون سنة النشر.
- [4] رويدا المعايطة واخرون، النوع الاجتماعي وابعاد تمكين المرأة في العالم العربي، الطبعة الأولى، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2010.
- [5] سلوى الحمروني، المواطنة المتساوية في تونس-الضمانات الدستورية للمساواة بين المواطنين والمواطنات، المنتدى العربي للمواطنة في المرحلة الانتقالية-، دون بلد الطبع، 2012.

- [6] طلعت حرب محفوظ محمد، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، دون بلد الطبع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1989.
- [7] كاترين ايلبورغ، فويتيك، مونيك نويك، واخرون، المرأة والعمل والاقتصاد مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين، صندوق النقد الدولي، دون بلد النشر، 2013.
- [8] مصطفى احمد كمال، أثر الحق الدستوري في المساواة وعدم التمييز في تقليص عدم المساواة الاقتصادية، الكتاب السنوي 2015، المنظمة العربية للقانون الدستوري 2016، تونس، 2017.
- [9] هيفاء أبو غزالة، المرأة العربية والديمقراطية، منظمة المرأة العربية، مصر، 2013.
- [10] هيفاء أبو غزالة، مؤشرات كمية ونوعية لاتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة – السيداو-، الطبعة الأولى، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2009.

### ثانيا: المقالات

- [1] بلبة ريمة، تكريس مبدأ التناسف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، العدد 12، لبنان، مركز جيل البحث العلمي، 2017.
- [2] بلقاسم بن زين، المرأة الجزائرية والتغيير – دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية، انسانيات عدد مزدوج 57- 58، 2013.
- [3] حساني محمد منير، التمكين الدستوري للمرأة في الجزائر دراسة تحليلية، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلة 12، عدد خاص، 2020.
- [4] حنان شملوي، نهيل سقف الحيط، التمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث – العلوم الإنسانية -، المجلد 32 (11)، 2018.
- [5] حنان عطا شملوي، نهيل إسماعيل سقف الحيط، محددات تمكين المرأة في الدول العربية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 46، العدد 01، ملحق 01، 2019.
- [6] رياض بن جليلي، تمكين المرأة – المؤشرات والأبعاد التنموية-، العدد 72، الكويت، المعهد العربي للتخطيط، 2008.
- [7] فاطمة الزهراء بابا احمد، مبدأ المناصفة التأسيس الدستوري ورهانات التنزيل، مجلة مسالك، العدد 24-23، دون سنة النشر.
- [8] لطيفة الصقر، تفعيل مبدأ تمكين المرأة المغربية المكتسبات الدستورية واكراهات الواقع، مجلة القانون الدستوري والعلوم الإدارية، العدد 02، المانيا، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، 2019.
- [9] محمد جلال الاتروشي، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية – دراسة مقارنة-، مجلة الكوفة، العدد 5.
- [10] منيرة سلامي، المرأة واشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 05، 2016.



[11] هبة عبد المنعم، سفيان قفلول، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، العدد 48، الامارات العربية المتحدة، صندوق النقد العربي، 2018.

### ثالثا: المداخلات

[1] بولقواس ابتسام، التكريس الدستوري لحق المرأة في العمل كألية لحمايتها دراسة تحليلية نقدية، مداخلات في ملتقى وطني حول الحماية القانونية للمرأة في عالم الشغل بجامعة محمد الصديق بن يحي بتاريخ 4 أكتوبر 2019.

[2] نسرين معياش، مساواة بين الجنسين في سوق العمل- واقع وتحديات العمالة النسوية في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1991-2014- ، كتاب اعمال الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية وتحديات وحلول المنعقد يوم 10 افريل 2017، جامعة علي لونيبي البلدية 02 ، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، 2017 .

[3] وحيدة بورغدة، مسيرة تمكين المرأة في الجزائر نحو المساواة الحاصيلة، الندوة الوطنية للمرأة وقفة تقييمية ونظرة مستقبلية، 6 أكتوبر 2018 زرالدة، 2018.

### خامسا: التقارير

[1] تقرير الأمين العام، تمكين المرأة اقتصاديا في عالم العمل الاخذ في التغيير، لجنة وضع المرأة، الدورة 61، 13 - 24 مارس، E/CN.6/2017/3، الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2017.

[2] التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بيجيج + 20 ، الجزائر، وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة، 2015.

[3] المملكة المغربية، وزارة الاسرة والتضامن والمساواة والتنمية الاجتماعية، التقرير الوطني حول بيجين + 25، الذكرى 25 للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة واعتماد اعلان ومنهاج عمل بيجين 1995.

[4] وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، بعض المعطيات الخاصة بإنجازات الجزائر في مجال تمكين المرأة، 2017.

### الهوامش

<sup>1</sup> - المادة 68 من المرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر سنة 2020، جريدة رسمية عدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

<sup>2</sup> -كاترين ايلبورغ، فويتيك، مونيك نويك، واخرون، المرأة و العمل و الاقتصاد مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين، مذكرة مناقشات خبراء صندوق النقد الدولي، دون بلد النشر، صندوق النقد الدولي، 2013، ص 04.

<sup>3</sup> تقرير الأمين العام، تمكين المرأة اقتصاديا في عالم العمل الاخذ في التغيير، لجنة وضع المرأة، الدورة 61، 13 - 24 مارس، E/CN.6/2017/3، الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2017، ص 5.

- 4 - ايمان عكور، التمكين الاقتصادي للمرأة الواقع و الافاق وزارة العمل الأردنية نموذجاً، دون بلد النشر، منظمة العمل العربية، ص 03
- 5 - لطيفة الصقر، تفعيل مبادا تمكين المرأة المغربية المكتسبات الدستورية واكراهات الواقع، مجلة القانون الدستوري والعلوم الإدارية، العدد 02، المانيا، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، 2019، ص 57.
- 6 - رويدا المعاينة واخرون، النوع الاجتماعي وابعاد تمكين المرأة في العالم العربي، الطبعة الأولى، القاهرة، منظمة المرأة العربية، 2010، ص 41.
- 7 - ايمان عكور، المرجع السابق، ص 04.
- 8 - انظر في هذا الصدد كلا من: - حنان شملوي، نهيل سقف الحيط، التمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث –العلوم الإنسانية -، المجلد 32 ( 11 ) ، 2018 ، ص 2102.
- حنان عطا شملوي، نهيل إسماعيل سقف الحيط، محددات تمكين المرأة في الدول العربية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 46، العدد 01، ملحق 01، 2019، ص 53.
- 9 - رويدا المعاينة واخرون، المرجع السابق، ص 42.
- 10 - منيرة سلامي، المرأة واشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، عدد 05 ، 2016 ، ص 186.
- 11 - هبة عبد المنعم، سفيان قعلول، محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، العدد 48، الامارات العربية المتحدة، صندوق النقد العربي، 2018، ص 24.
- 12 - ايمان عكور، المرجع السابق، ص 05.
- 13 - رياض بن جليلي، تمكين المرأة – المؤشرات والأبعاد التنموية-، العدد 72، الكويت، المعهد العربي للتخطيط، 2008، ص 03.
- 14 - القمة العالمية للتمكين الاقتصادي للمرأة، المرجع السابق، ص 11.
- 15 - منظمة العمل الدولية، الاجتماع الإقليمي الافريقي 12 جوهانسبورغ جنوب افريقيا 11-14 أكتوبر 2011، AFRM.12/P.3، مناقشة الجلسة الخاصة بتمكين المرأة اجتماعيا واقتصاديا والمساواة بين الجنسين، ص 01.
- 16 - هبة عبد المنعم، سفيان قعلول، المرجع السابق، ص 06.
- 17 - جريدة رسمية رقم 64 المؤرخة في 10-09-1963.
- 18 - حساني محمد منير، التمكين الدستوري للمرأة في الجزائر دراسة تحليلية، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلة 12، عدد خاص، 2020، ص 15
- \* - ويعرف التمييز بأنه أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه عدم الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر( انظر: سلوى الحمروني، المواطنة المتساوية في تونس-الضمانات

- الدستورية للمساواة بين المواطنين و المواطنات-، دون بلد الطبع، المنتدى العربي للمواطنة في المرحلة الانتقالية، 2012، ص 21، هيفاء أبو غزالة، مؤشرات كمية ونوعية لاتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة - السيدا-، الطبعة الأولى، القاهرة، منظمة المرأة العربية، 2009، ص 121.
- 19 - محمد جلال الاتروشي، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية - دراسة مقارنة-، مجلة الكوفة، العدد5، ص 50.
- 20 - طلعت حرب محفوظ محمد، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، دون بلد الطبع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1989، ص 127.
- 21 - أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، الطبعة الأولى، القاهرة، دار الشروق، 2000، ص 115.
- 22 - حساني محمد منير، المرجع السابق، ص 14.
- 23 - اذ يرجوعنا الى الامر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد بانه تضمن احكاما تؤكد على مبدأ المساواة بين النساء و الرجال وعدم التمييز بينهم ، مثلا اكدت المادة 74 من ذات القانون على خضوع التوظيف الى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، ونفس الشيء نص عليه قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل إذ عمل هذا الأخير على ضمان الحق في العمل للجميع والمساواة بين الجنسين في التشغيل وعلى استفادتهم من نفس الحقوق الأساسية، كالحق في العمل والمساواة في الأجور والترقية ... الخ.
- 24 - مصطفى احمد كمال، اثر الحق الدستوري في المساواة و عدم التمييز في تقليص عدم المساواة الاقتصادية، الكتاب السنوي 2015-2016، تونس، المنظمة العربية للقانون الدستوري 2017، ص 177.
- 25 - المادة 214 من الامر رقم 03-06 المصدر السابق
- 26 - امينة لمريني، ربيعة الناصري، في افق احداث الهيئة المكلفة بالمناصفة ومكافحة جميع اشكال التمييز دراسة مقارنة حول التجارب الدولية في مجال مأسسة مكافحة التمييز، المغرب، المجلس الوطني لحقوق الانسان، 2011، ص 10.
- 27 - امينة لمريني، ربيعة الناصري، المرجع السابق، ص 11
- 28 - فاطمة الزهراء بابا احمد، مبدأ المناصفة التأسيس الدستوري ورهانات التنزيل، مجلة مسالك، العدد 24-23، دون سنة النشر، ص 65
- 29 - بلية ريمة، تكريس مبدأ التناصف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، العدد 12، لبنان، مركز جيل البحث العلمي، 2017، ص 72/71.
- 30 - امينة لمريني، ربيعة الناصري، المرجع السابق، ص 10.
- 31 - حيث نصت المادة 29 من القانون رقم 90-11 على انه يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية.

- 32 - التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بيجيج + 20، الجزائر، وزارة التضامن الوطني و الاسرة و قضايا المرأة، 2015، ص 52.
- 33 - بلقاسم بن زين، المرأة الجزائرية و التغيير - دراسة حول دور و أداء السياسات العمومية، انسانيات عدد مزدوج 57-58، 2013، ص 25.
- 34 - نسرين معياش، مساواة بين الجنسين في سوق العمل- واقع وتحديات العمالة النسوية في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1991-2014، كتاب اعمال الملتقى العلمي الوطني حول تعزيز مشاركة المرأة في رفع رهانات التنمية المحلية تحديات وحلول المنعقد يوم 10 افريل 2017، جامعة علي لونيبي البلدية 02، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، 2017، ص 71.
- 35 - نفس المرجع، ص 32.
- 36 - وزارة التضامن الوطني و الأسرة وقضايا المرأة، بعض المعطيات الخاصة بإنجازات الجزائر في مجال تمكين المرأة، 2017، ص 08.
- 37 - التقرير الوطني لتنفيذ منهاج بكين بعد 25 سنة بكين + 25، المرجع السابق، ص 09.
- 38 - مخطط عمل الحكومة من اجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية. 16 فيفري 2020، ص 13.
- 39 - هيفاء أبو غزالة، المرأة العربية والديمقراطية، مصر، منظمة المرأة العربية، 2013، ص 70.
- 40 - منيرة سلامي، المرجع السابق، ص 190.
- 41 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 19-140 المؤرخ في 29 افريل 2019 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها وسيورها، جريدة رسمية عدد 29.
- 42 - التقرير الوطني لتنفيذ منهاج بكين بعد 25 سنة بكين + 25، المرجع السابق، ص 11.
- 43 - الوكالة الوطنية للتشغيل، احصائيات سوق التشغيل خلال الثلاثي الرابع لسنة 2019 مأخوذة الموقع الالكتروني التالي: [www.anem.dz/ar/stats](http://www.anem.dz/ar/stats)
- 44 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009 المتعلق بجهاز نشاطات الادمج الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 54.
- \* - في السابق كانت السن محددة ب 18 سنة الى 40 سنة حسب المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305.
- 45 - المرسوم التنفيذي رقم 12-79 المؤرخ في 12 فيفري 2012.
- 46 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المصدر السابق
- \*\* - كانت في السابق مدة الادمج محددة ب بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة وذلك حسب المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305.
- 47 - المرسوم التنفيذي رقم 12-79، المصدر السابق.
- 48 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المصدر السابق.

- 49 - المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 127-08 المؤرخ في 30 افريل 2008 المتعلق بجهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، جريدة رسمية عدد 23.
- 50 - المادة 07 من مرسوم تنفيذي رقم 127-08 المصدر السابق.
- 51 - المادتين 14 و16 من مرسوم تنفيذي رقم 127-08 المصدر السابق.
- 52 - التقرير الوطني لتنفيذ منهاج بكين بعد 25 سنة بكين + 25، المرجع السابق، ص 14.
- 53 - التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بيجين + 20، الجزائر، وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة، 2015، ص 29.
- 54 - المادة 05 مرسوم تنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 يناير 2004 المتضمن انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، جريدة رسمية عدد 06. المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 06-193 المؤرخ في 31 ماي 2006، جريدة رسمية عدد 36.
- 55 - نفس المرجع، ص 15.
- 56 - المادة 02 من القانون رقم 13-16 المؤرخ في 3 نوفمبر 2016 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني لحقوق الانسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، جريدة رسمية عدد 65.
- 57 - المادة 24 من القانون 13-16 المصدر السابق.
- 58 - المادة 52 من النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الانسان، جريدة رسمية عدد 59.
- 59 - التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بيجين + 20، المرجع السابق، ص 34/33.
- 60 - التقرير الوطني لتنفيذ منهاج بكين بعد 25 سنة بكين + 25، المرجع السابق، ص 33.
- 61 - وحيدة بورغدة، مسيرة تمكين المرأة في الجزائر نحو المساواة الحصيلية، الندوة الوطنية للمرأة وقفة تقييمية ونظرة مستقبلية، 6 أكتوبر 2018 زرالدة، التجمع الوطني الديمقراطي، ص 25.
- 62 - بولقواس ابتسام، التكريس الدستوري لحق المرأة في العمل كآلية لحمايتها دراسة تحليلية نقدية، مداخلة في ملتقى وطني حول الحماية القانونية للمرأة في عالم الشغل بجامعة محمد الصديق بن يحي بتاريخ 4 أكتوبر 2019، ص 06.
- 63 - فاطمة الزهراء بابا احمد، المرجع السابق، ص 66.
- 64 - في رأي المجلس الدستوري رقم 16-01 ر.ت.د/م د المؤرخ في 18 ربيع الثاني 1437 الموافق ل 28 يناير 2016 المتعلق بمشروع القانون المتضمن التعديل الدستوري.
- 65 - بولقواس ابتسام، المرجع السابق، ص 07.
- 66 - فاطمة الزهراء بابا احمد، المرجع السابق، ص 67.
- 67 - منتدى رؤساء المؤسسات، معرض الصحافة، الجزائر، 2017، ص 09.
- 68 - المملكة المغربية، وزارة الاسرة والتضامن والمساواة والتنمية الاجتماعية، التقرير الوطني حول بيجين + 25، الذكرى 25 للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة واعتماد اعلان ومنهاج عمل بيجين 1995، ص 83.