التنميـــة المرتكـــزة علـى الحقـــوق

دليـــل تدريـبـــي مـــــن واقـــع الخـبرات العمـــلية

دليل المدرب

إعـــداد : د/ أيمن صادق
مراجعــة : ماهر بشــرى
التصميم والإخراج الفني : أكرم إسحق ٠١٢٤٠٩١٣٤٦
تمت الطباعة بمعرفة : 3S ٠١٢٤٠٩١٣٤٦
إصـــدار : مؤسسة الحياة الأفضل للتنمية الشاملة بالمنيا
مقيدة بوزارة التضامن الاجتماعي برقم٧ لسنة٢٠٠٣
٥٣ شارع عدنان المالكي - أرض سلطان - المنيا
تليفون وفاكس : ٢٣٣٠٦٦١ / ٠٨٦ - ٢٣٢٩٥٧٥ / ٠٨٦
الموقع الإلكتروني : www.blacd.org
البريد الإلكتروني : info@blacd.org

المحتـــــويات

مقدمة ٤
اليوم الأول ١٠
الجلسة الأولى ١٠
مرفق ١- أ أهداف التدريب ١٣
مرفق ١- ب الجدول الزمني للتدريب..... ١٤
الجلسة الثانية ١٦
مرفق ٢- أ فئات حقوق الإنسان ٢٠
مرفق ٢- ب الخصائص الذهبية لحقوق الإنسان ٢١
الجلسة الثالثة ٢٢
مرفق ٣- أ
مصطلحات (الإعلان – الاتفاقية – التوزيع – التصديق – التحفظات)..... ٢٧

اليوم لثاني ٢٩
الجلسة الأولى ٢٩
مرفق ١- أ
نص لإعلان العالمي لحقوق الإنسان..... ٣٢
الجلسة الثانية ٣٤
مرفق ٢- أ الموروث الثقافي ٤٠
مرفق ٢- ب أنواع العنف ضد المرأة ٤١
الجلسة الثالثة ٤٢
مرفق ٣- أ نص اتفاقية سيداو..... ٤٦
مرفق ٣- ب دراسات حالة ٥٣

اليوم الثالث ٦٠
الجلسة الأولى..... ٦٠
مرفق ١- أ تحفظات مصر على سيداو ٦٤
مرفق ١- ب دستور جمهورية مصر العربية ٦٥
الجلسة الثانية ٩٦
مرفق ٢- أ القوانين الخاصة بالمرأة ٩٩
مرفق ٢- ب نص اتفاقية سيداو ١٢٠
الجلسة الثالثة ١٢١
مرفق ٣- أ الفرق بين النوع والجنس ١٢٤
مرفق ٣- ب المواقف (نوع أم جنس) ١٢٥

اليوم الرابع ١٢٧
الجلسة الأولى..... ١٢٧
مرفق ١- أ
معلومات عن الحقوق والمسئوليات ١٣٠
الجلسة الثانية ١٣١
مرفق ٣- أ نص اتفاقية حقوق الطفل ١٣٤
الجلسة الثالثة ١٣٩
مرفق ٣- أ نص اتفاقية حقوق الطفل ١٤١
مرفق ٣- ب نشرة أصوات الأطفال العاملين..... ١٤٢

اليوم الخامس..... ١٤٤
الجلسة الأولى ١٤٤
الجلسة الثانية ١٤٧
مرفق ٢- أ نص قانون العمل المصري ١٥١
الجلسة الثالثة ٢١٢
مرفق ٣- أ تعريفات التنمية ٢١٦

اليوم السادس ٢١٨
الجلسة الأولى ٢١٨
مرفق ١- أ الفرق بين الحاجة والحقوق ٢٢٢
مرفق ١- ب تعريفات المنهج الحقوقي ٢٢٣
مرفق ١- ج صاحب الحق - كافل الحق..... ٢٢٤
الجلسة الثانية ٢٢٥
مرفق ٢- أ مخطط شجرة المشكلة ٢٢٩
مرفق ٢- ب خريطة المجتمع ٢٣٠
الجلسة الثالثة ٢٣١
لعبة الخطر ٢٣٣

اليوم السابع ٢٣٤
الجلسة الأولى ٢٣٤
التخطيط للزيارة الميدانية ٢٣٤
الجلسة الثانية ٢٣٦
الزيارة الميدانية ٢٣٦
الجلسة الثالثة ٢٣٦
مرفق ٣– أ استمارة التقييم النهائي للتدريب ٢٣٩

عهود واتفاقيات ٢٤٠
الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ٢٤٠
العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ٢٤٥
العهد الدولي الخاص
بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ٢٦١

مذكرات ٢٧٠

التنمية المرتكزة علي الحقوق

(دليل تدريبي من واقع الخبرات العملية)

مقدمة:

يعود تاريخ الفكر الفلسفي والمعنوي والأخلاقي لماهية حقوق الإنسان إلى الأديان والحضارات الأولية، وقد ناضل الإنسان لفترات طويلة من أجل الحريات الأساسية وأدي ذلك إلي إحداث تغيير جذري في علاقات البشر ببعضهم البعض، وكذلك أثر في احداث العدالة الاجتماعية، والمعايير العالمية المعترف بها.

وعلى مدار الخمسين عاما الماضية ، جرى تقنين وترسيخ حقوق الإنسان على المستوى الدولي، بدءاً بإيجاد منظمة الأمم المتحدة عقب الحرب العالمية الثانية. ومع هذا وخلال البضعة عقود التالية، لم يكن لحقوق الإنسان دورا مركزيا في ممارسات التنمية. بل عملت المنظمات المناضلة من أجل تحسين أوضاع حقوق الإنسان بالتوازي مع منظمات التنمية.

ولم تندمج التنمية مع حقوق الإنسان إلا منذ أواخر التسعينات فقط. مما أدي إلي تحسين ممارسات التنمية وتعزيز الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية. ومنذ ذلك الحين أصبحت حقوق الإنسان نقطة تركيز هامة للمجتمع الدولي للتنمية.

وقد كانت نقطة تحول هامة للكثير من منظمات التنمية عام ١٩٩٧، حين دعا الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة إلى إدماج حقوق الإنسان في مجمل نظام الأمم المتحدة. ومنذ هذا التاريخ، اكتسبت عملية إدماج حقوق الإنسان في وضع برامج التنمية، والتي نطلق عليها التنمية المرتكزة علي الحقوق أو المقاربة الحقوقية، اهتماما متزايدا من قبل الهيئات الدولية ومنظمات المجتمع المدني.

التنمية المرتكزة علي الحقوق تمثل أسلوباً جوهرياً لمساعدة الأفراد لعيش حياة كريمة و عادلة ويمكن اعتباره بمثابة الإطار الذي نعمل من خلاله في سبيل تحقيق التنمية البشرية من خلال بناء وتنمية قدرات الأفراد وتمكينهم من الحصول على كافة حقوقهم. ولعل أهم ما يميز هذا المنهج أنه بمثابة عملية تضمن استمرارية الجهود التنموية المبذولة من خلال مشاركة فعلية من الجميع.

وقد شهدت السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً علي المستوي المحلي في ادماج مبادئ ومعايير حقوق الإنسان في العمل التنموي حيث بدأ الكثير من المؤسسات والمنظمات العاملة في مجال التنمية بادماج النهج الحقوقي في برامجهم وأنشطتهم المختلفة وكذلك تدريب الأجهزة الوظيفية والشركاء علي تطبيقه.

ومن هذا المنطلق يحاول هذا الدليل التدريبي إلا يكرر أو يعيد ما سبق تقديمه من أدلة تدريبية سابقة ولكن يحاول إحداث تغيير في عملية إدراك الحقوق وتقديم أدوات جديدة للتعليم الحقوقي وربطها بواقع العمل التنموي مع البعد بقدر الأمكان عن أسلوب المحاضرات والتلقين.

أولاً: أهداف برنامج التدريب

يهدف البرنامج التدريبي إلي تنمية قدرات ومهارات المشاركين وخلق اتجاهات إيجابية تساهم في:

- وضع اطار لمفاهيم حقوق الإنسان من خلال المواقف اليومية والتعرف علي مفاهيم التنمية المرتكزة علي الحقوق
- تحديد التدخلات المجتمعية في مجال البرامج المرتكزة علي الحقوق

ثانياً: البرنامج الزمني للتدريب

يشمل هذا البرنامج التدريبي ٧ أيام (٣٦ ساعة تدريبية) وفقاً لجدول التدريب المرفق حيث يبدأ اليوم التدريبي في التاسعة صباحاً وينتهي في الثالثة عصراً ويشمل ٣ جلسات مع وجود فترتين للراحة مدة كل منها ٣٠ دقيقة.
ويلاحظ أن اليوم السابع من التدريب يشمل بعض الزيارات الميدانية لنماذج من برامج تطبق المنهج الحقوقي بالأضافة إلي جلسة للتغذية المرتدة ومناقشة الدروس المستفادة من الزيارة الميدانية.

ثالثاً: المدربين

يفضل أن يقوم بتنفيذ هذا التدريب فريق من اثنين أو ثلاثة مدربين علي أن يكون لدي أحدهم علي الأقل خبرة في أساليب التدريب الغير تقليدية والأخر لديه خبرة في مجال حقوق الإنسان مع وجود مساعد مدرب للمساعدة في الأعمال الأدارية واللوجيستية.

رابعاً: المشاركين في التدريب (الفئة المستهدفة)

هذا الدليل موجه للعاملين بالجمعيات الأهلية ومنظمات المجتمع المدني لتطبيقه مع الشركاء وممثلي المجتمعات المحلية.

خامساً: الوسائل والأساليب التدريبية

يعتمد أسلوب نجاح التدريبات وخاصة التي تتعلق بالتنمية المرتكزة علي الحقوق علي استخدام عدد كبير ومتنوع من أساليب التدريب التي تحث علي المشاركة والتفاعل بين اللمشاركين بعضهم البعض وبين المدربين.
استخدام منهج المشاركة يجعل التدريب شيق وممتع ويحافظ علي مستوي عالي من التركيز والنشاط بين المشاركين.
تجنب القاء المحاضرات بقدر الأمكان وحاول اشراك أكبر عدد من المشاركين في كل جلسة من جلسات التدريب، فمن المعروف أن المتدربين يتعلمون بشكل كبير عندما يسمعون ويرون ويكتشفون بأنفسهم أكثر بكثير مما قد يتعلمونه عندما يسمعون فقط.

بعض الأساليب التي تحث علي المشاركة ويستخدمها هذا الدليل:

- العصف الذهني (طرح الأفكار)
- مجموعات العمل الصغيرة
- دراسات الحالة
- القصص والأمثلة
- إعداد الخرائط والرسومات
- تحليل العلاقات المختلفة
- فترات التنشيط وكسر الجمود
- تكوين لجان للتلخيص والتقييم
- تحليل الصحف والمجلات
- الأفلام والمواد الأعلامية
- تحليل المواثيق والاتفاقيات
- الزيارات الميدانية

كما يعتمد هذا الدليل علي بعض المعونات التدريبية مثل:

- جهاز العرض الضوئي (برنامج Power Point)
- السبورة الورقية وأقلام الماركر
- الكروت الملونة – المقصات – الورق الملون – ورق كوريشة
- الفيديو والتلفزيون
- الصحف والمجلات

سادساً: مجموعات / لجان العمل

يعتمد التدريب بشكل كبير علي تكوين مجموعات أو لجان للقيام بمهام تنشيطية أثناء سير التدريب ويفضل أن يقوم المدرب بشرح هذه المهام للمشاركين في اليوم الأول للتدريب.

يجب علي المدرب التأكد من مشاركة كل المتدربين في هذه المجموعات وتوزيع المهام عليهم لأيام التدريب المختلفة بحيث أن يشارك جميع المشتركين.

المهام المقترحة هي:

- كسر الجمود: يكون بعد الاستراحة الثانية حيث تختار المجموعة لعبة اونشاط معين لنشر المرح فى التدريب
- التقييم: يكون فى نهاية اليوم حيث تحدد المجموعة المكلفة طريقة مبدعة لتقييم اليوم (لعبة عروستي – نشرة أخبار – تمثيل أسكتش – رسم - شعر ...الخ)
- التلخيص: يكون في بداية اليوم التالى صباحا حيث تقوم المجموعة بتلخيص اليوم السابق بطريقة مبدعة (رسم فقرات اليوم بشكل رمزي يعبر عن فهم مجموعة التلخيص لهدف

اليوم- تمثيل اسكتش يعبر عن هدف اليوم- نشرة أخبار- شعر- عمل بوستر لليوم ووضع شعار لليوم او اسم رنان لليوم...الخ).

كسر الجمود:

كسر الجمود أو ما يعرف إذابة الجليد / التنشيط هو أسلوب يجعل المشاركين يشعرون بالراحة والإسترخاء ولذا ينبغي اللجوء لهذا النشاط بعد العودة من فترات الراحة وأيضاً غي أي وقت يشعر المدرب بأن المشاركين يحتاجون لتنشيط.

يمكن أن يقوم المدربون بكسر الجمود في اليوم الأول لمرة واحدة ثم يعهدون للمشاركين بذلك حسب توزيع مجموعات العمل.

يجب علي المدرب الحرص بإشراك كل متدرب في نشاط كسر الجمود فهذا يسهل علي الشخص الخجول أن يشارك ويتحدث أمام المجموعة الكبيرة فيما بعد أثناء التدريب

ينبغي أن يساهم هذا النشاط في أعداد المتدربين للأنشطة التدريبية بشكل إيجابي ولا يجب أن يتحول إلي مجال للمنافسة الشديدة أو السخرية من الآخرين.

يجب تشجيع المتدربين علي التخطيط الجيد لنشاط كسر الجمود وأن يكون لها هدف أبعد من مجرد اللعب حيث أن بعض الأنشطة التي لم يخطط لها جيداً يكون أثرها أسوء من عدم وجودها علي الأطلاق.

يمكن جعل التمارين الرياضية جزء من أنشطة كسر الجمود

أمثلة لأنشطة كسر الجمود:

- **الألعاب المختلفة:**
  - **عبر عن مشاعرك**: حيث يقوم المدرب / مجموعة كسر الجمود برسم وجوه على اوراق ملونة تعبر عن الغضب والفرح والبكاء والضحك والتشاؤم والتفاؤل ...الخ، ثم توضع الأوراق بالمقلوب بحيث لا تظهر الرسوم للمشاركين وكل مشارك يختار ورقة ثم يقول متى يشعر بهذا الشعور.
  - **مين مع مين فين وبيعملوا ايه**: يقسم المدرب / مجموعة كسر الجمود المشاركين إلى أربع مجموعات بحيث تأخذ المجموعة الأولي كلمة "مين" وتختار اسم أحد المشاركين وتأخذ المجموعة الثانية كلمة "مع مين" وتختار اسم أحد آخر من المشاركين وتأخذ المجموعة الثالثة كلمة "فين" وتختار مكان مضحك وتأخذ المجموعة الرابعة كلمة "بيعملوا ايه" وتختار موقف مضحك. يجب إلا تعرف كل مجموعة ما اتفقت عليه المجموعات الاخرى.
  - **ابتكر**: يقوم المدرب / مجموعة كسر الجمود أو أحد المشاركين بقول جملة ثم يطلب من مشارك اخر ان يكمل الجملة حسب رؤيته بأن يلقي له كرة من الورق (يمكن للمدرب صنع هذه الكرة من أوراق السبورة الورقية المستعملة) ثم يقوم ثالث بقول جملة ثالثة مكملة وهكذا حتى تكون المجموعة كلها قصة بالتوالي. نهاية القصة قد تكون مختلفة عما كان يفكر فيها صاحب الجملة الأولي الذى بدأ القصة. يمكن للقائم باللعبة احضار قصة معه والبدء بالكلمة الأولي ثم يكمل المشاركين حتي النهاية وبعد ذلك يعرض علي المشاركين القصة الحقيقية كما أحضرها.
  - **المناظرة:** يقول المدرب / مجموعة كسر الجمود جملة بها رأي قد يكون خلافي مثل "التلفزيون وسيلة رائعة للتعرف على العالم" أو "عمل المرأة يعطلها عن القيام

بدورها تجاه أطفالها" ويقسم المشاركين الى مؤيدين ومعارضين وكل مجموعة عليها اقناع الاخرى بفكرة نظرهها.

- **عرفنى عليك**: يطلب المدرب / مجموعة كسر الجمود من كل مشارك ان يقول شئ واحد يعجبه فى نفسة واكثر شئ يعجبه فى الشخص الجالس على يمينه.
- **فلد تكسب**: يطلب المدرب / مجموعة كسر الجمود من بعض المشاركين تقليد شخص اعجبه من باقي المشاركين او من المدربين او من الممثلين وأفضل أداء يحصل علي جائزة

- **التعارف الثنائي للمشتركين**: يصلح هذا النشاط في حالة إذا كان المتدربين يلتقون لأول مرة حيث يقوم كل أثنين من المشاركين بالتعارف بينهم ثم يقوم كل منهم بتقديم الأخر
- **الأخبار السارة:** يقوم كل مشارك بذكر أفضل ما حدث لهك خىل هذا الأسبوع - الشهر
- **الألوان:** يقوم المدرب / مجموعة كسر الجمود بتعليق مجموعة من الكروت الملونة علي الحائط ويطلب من كل مشترك الوقوف بجانب اللون الذي يفضله ثم تبدأ كل مجموعة بمناقشة أسباب تفضيلهم هذا اللون.
- **التمثيل الصامت (البانتوميم):** يقسم المدرب / مجموعة كسر الجمود المشاركين إلي مجموعات صغيرة حيث تقوم كل مجموعة بالتمثيل الصامت لقول مأثور أو عمل درامي أو مثل شعبي علي باقي المجموعات التي تحاول أن تعرف الأجابة.

سابعاً: مكونات الدليل / استخدام الدليل

يحتوي هذا الدليل كما ذكرنا علي ٢١ جلسة تدريبية (بأعتبار الزيارة الميدانية كجلسة تدريب ميداني) موزعة علي ٧ أيام كالأتي:

- يشمل اليوم الأول والجلسة الأولي من اليوم الثاني المقدمة (التعارف والتوقعات) ومفاهيم حقوق الإنسان – تاريخها ونشأتها بالأضافة إلي المواثيق الدولية.
- أما باقي اليوم الثاني واليوم الثالث يشمل حقوق المرأة واتفاقية سيداو ومفاهيم النوع الاجتماعي بالأضافة إلي وضع المرأة في القانون المصري
- ويحدد اليوم الرابع مفهمو الحقوق والمسئوليات من خلال العودة إلي زمن الطفولة ثم ينطلق اتفاقية حقوق الطفل وانتهاكات حقوق الأطفال وأوضاع الأطفال العاملين
- أما اليوم الخامس فيركز في جلسته الأولي والثانية علي أوضاع العمال وحقوقهم في البيئة المحيطة ويلقي الضوء في الجلسة الثالثة علي تطور ومفاهيم التنمية.
- ويشمل اليوم السادس ما يعرف بالنهج الحقوقي في التنمية لينطلق منه إلي تحديد التدخلات في المجتمعات المحلية بأستخدام أداة خريطة المجتمع.
- أما في اليوم السابع ينظم المدرب زيارة ميدانية لنماذج من برامج تستخدم النهج الحقوقي للقاء العاملين والمشتركين في هذه البرامج (يمكن زيارة نقابة عمال المحاجر أو مشروعات الصيادين وتحسين مساكن الفقراء بشرق النيل بالمنيا)
- وفي في ختام التدريب يكون هناك جلسة لمناقشة الدروس المستفادة من الزيارة الميدانية والخروج بمبادرة يمكن تطبيقها في المجتمعات المحلية وربطها بحقوق الفقراء وأهداف الألفية ثم يتم تلخيص كل ما تم مناقشته خلال الأيام السبعة للورشة التدريبية والقيام بعمل التقييم النهائي للتدريب

وكما ذكرنا لسابقاً بأن كل هذه الموضوعات يتم تناولها من خلال الأنشطة التشاركية المختلفة والتفاعل بين المشاركين.

هذا الدليل يعطي للمدرب خلفية علمية بسيطة عن الموضوع (يمكن للمدرب أن يزيد هذه المساحة عن طريق البحث) وأيضاً يضع النقاط الهامة بالجلسة داخل أطار حيث يمكن للمدرب استخدامها في تحضير العرض / الشرائح (الشفافيات) علي السبورة الورقية أو جهاز العرض الضوئي (Power Point)
للمدربين حرية تحديد عدد أيام التدريب ووضع جدول زمني خاص بهم حيث يمكنهم تغيير أو تبديل أو الجمع بين جلسات التدريب التي يحتوي عليها هذا الدليل حسب الحاجة وبما يتناسب مع المتطلبات الخاصة بكل ورشة تدريبية.
يمكن أيضاً للمدربين جعل بعض الجلسات قصيرة لأعطاء فكرة عامة للمشتركين بدون الدخول إلي التفاصيل.
كما يمكن عقد التدريب علي عدة ورش تدريبية منفصلة مدة كل منها ٣ أقسام وتغطي موضوع أو حقوق فئة معينة.

ثامناً: ارشادات للمدربين

علي المدربين مراعاة الأتي:

- تشجيع المتدربين علي المشاركة المستمرة والفعالة
- لا تقيس نجاح التدريب بحجم أو كمية المعلومات التي قدمت خلال التدريب بل بما يمكن للمشاركين من تطبيقه في مجال عملهم مما اكتسبوه أثناء التدريب
- لا تهمل مجموعات / لجان العمل حيث أنها المحرك الرئيسي لمشاركة المتدربين
- اعرض التمارين أو المهام التي تكلف بها كل مجموعة بشكل واضح وبصورة مكتوبة وتأكد من المشاركين بأن كل التفاصيل واضحة ومفهومة.
- تأكد من تغيير أعضاء المجموعات الصغيرة عند كل نشاط حتي تسمح بتفاعل أكبر عدد من المتدربين مع بعضهم البعض.
- اختم كل جلسة بسؤال المتدربين عما إذا كان هدف الجلسة قد تحقق أم لا
- عند طرح أي سؤال علي المشاركين إسمح بوقت كافي لتلقي الأستجابات و طرح الأفكار ويمكن تكرار السؤال بصيغ مختلفة واستخدام بعض التلميحات مع عدم أعطاء الأجابة المباشرة حتي تساعد المشاركين علي اكتشاف المعلومات بأنفسهم
- يمكنك أن توقف الجلسة لفترة راحة أو تنشيط إذا شعرت أن إنتباه ومستوي تركيز المشاركين قد تأثر
- ابذل مجهود كبير في الأعداد حتي تسهل المهمة عليك ولا داعي للقلق والتوتر

اليوم الأول
مقدمة عامة عن حقوق الإنسان
٩:٠٠ ص وحتى ٣:٠٠ م

اليوم الأول:
الســاعــة:

الجلسة الأولى
التعارف
٩:٠٠ ص وحتى ١٠:٣٠ ص

هدف الجلسة:
بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:
- التعارف وكسر الجليد فيما بينهم
- عرض توقعاتهم بالنسبة للتدريب
- التعرف على هدف الورشة التدريبية

النقاط الأساسية بالجلسة:
- تقييم الذات
- التعارف
- عرض هدف الورشة التدريبية ونظرة عامة على الورشة ووضع قواعد التدريب

الأدوات /الخامات:
سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق

الإعداد
- إعداد وكتابة المواقف ووضع كل موقف بظرف عليه اسم المشارك وتوزع على المشاركين
- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها بعدد المشاركين
- كتابة المهام المطلوبة (المجموعات) من المشاركين على السبورة الورقية
- إعداد ثلاثة صناديق صغيرة أو برطمانات وكتابة صندوق الامنيات علي الأول وصندوق المهارات علي الثاني وصندوق العقوبات علي الثالث (أو إعداد رسم شجرة للتوقعات والمهارات)
  - إعداد الغلاف الخاص بملف التدريب
  - إعداد الجدول الزمنى للتدريب
  - إعداد البادجات الخاصة بالمشاركين

المرفقات

١-أ أهداف التدريب

١-ب الجدول الزمنى للتدريب

خطوات التنفيذ:

خطوة ١:

١. يبدأ المدرب بالترحيب بالمشاركين والتعريف بنفسه ويقوم بالحديث عن التدريب كأنه رحلة سياحية.

٢. يعرض المدرب أن جميع المشتركين مدعون لرحلة سياحية (التدريب) ويقول لهم إننا من خلال هذه الرحلة سوف نتعرف على أشياء كثيرة قد نكون سمعنا عنها قبلا ولكن لم ندلاسها بعمق ففي هذه الرحلة /التدريب سنزورأماكن كثيرة ونتعرف عليها من خلال نظرة عميقة ولكن هذه الرحلة لن يكون بها مرشد سياحي لأننا سنعتمد على خبراتنا السابقة فكل منا لديه خبره عن المكان(الموضوع) وكل منا سيحدثنا عن خبرته ومن خلال المناقشة سنستفيد جميعا.

٣. بعد ذلك يبدأ المدرب بأول خطوة في الرحلة هي إن نتعرف على بعضنا البعض لنستطيع الانطلاق بحرية.

٤. يشرح المدرب طريقة التعارف وهى كالتالي: (يوجد على الطاولة مجموعة أظرف وكل ظرف مكتوب عليه اسم احد المشاركين، يقوم كل مشارك بأخذ الظرف المكتوب عليه اسمه ويفتحه، سيكون به موقف معين يتخيل نفسه فيه ويرد عليه وقبل ذلك عليه ذكر: اسمه وقريته /بلده وعمله والجمعية التي ينتمي إليها).

أمثلة لبعض المواقف:

- تخيل نفسك قلم ماذا تريد أن يكتب بك ولماذا؟.
- ما هو شعورك إذا علمت أن كل أحلامك سوف تتحقق؟
- ما الذي ستفعله إذا دمر العالم باجمعه ونجوت وحدك؟
- ماذا ستفعل إذا صرت غير مرئي ليوم واحد؟
- ما هو أول قراراتك إذا ترك لك مدير المكان الذي تعمل فيه إدارة المكان وذهب؟
- إذا قررت تغيير مجال عملك نهائيا فما هو عملك الجديد؟
- صحوت يوما ووجدت نفسك في كوكب أخر غير الأرض عليه بشر ولكن بعين واحدة فكيف ستتصرف؟
- طلب منك أن تمثل فيلم أنت فيه البطل فما هو الفيلم الذي تريد أن تمثله وما دورك فيه؟
- إذا قررت العمل بمجال الصحافة ما أول شئ ستكتب عنه؟
- أنت مسئول عن التلفزيون المصري لمدة يوم واحد. ماذا تفعل؟
- ما هو القرار/ القانون الذي ستدعمه بشدة لو صرت رئيساً لمجلس الشعب لجلسة؟

خطوة ٢:

١. بعد التعارف الشيق يبدأ المدرب مناقشة توقعات المشاركين من الورشة التدريبية بأن يعرض صندوق مكتوب عليه صندوق الأمنيات واخرمكتوب عليه صندوق المهارات ثم يطلب من المشاركين إن يكتب كل شخص توقعاته من التدريب في ورقة ويطويها ويضعها في صندوق الامنيات وورقة أخرى يكتب فيها مهاراته وخبراته التي تؤهله للاستفادة من التدريب، ثم يطلب المدرب من كل مشارك أن يعرض أمنياته أو توقعاته قبل وضعها في الصناديق.
٢. يمكن استبدال فكرة صندوق التوقعات والمهارات برسم شجرة علي السبورة الورقية وأن يقوم المشاركين بلصق ورق التوقعات في مكان ثمار الشجرة وورق المهارات في مكان الجذع والساق. ويقوم المدرب بشرح أن هذا التدريب كالشجرة يجب أن نبني علي مهارتنا وخبراتنا حتي يمكن أن نحصل علي الثمار.

خطوة ٣:

١. ثم يعرض المدرب أهداف التدريب والتي تكون مكتوبة مسبقا على لوحة من الورق المقوى مقصوصة على شكل مركب ضخم (تعبر عن الرحلة التي سنقوم بها فهذه الأهداف تعتبر خريطة الرحلة).
٢. ثم يستعرض المدرب أجندة التدريب(الرحلة) تكون مصورة بعدد المشاركين وموزعة عليهم.
٣. أخيرا يتحدث المدرب إن لكل رحلة قواعد ونظام متفق عليه ويكون الكل على علم به حتى تحقق الرحلة أهدافها بسلام ويسر، ويحفز المشاركين بقوله: فما هي القواعد التي سنتفق عليها نحن في رحلتنا؟.
٤. يستمع المدرب لاستجابات المشاركين ويدونها على ورقة سبورة وتعلق في مكان واضح بالقاعة على مرئي من الجميع ويضيف المدرب إن من يخل بهذه القواعد عليه إن يضع غرامة مالية (يتفق عليها المشاركين) في صندوق أخر وهو صندوق العقوبات.

خطوة ٤:

- يكتب المدرب على السبورة (كسر الجمود- التقييم- التلخيص)
- يقسم المدرب المشاركين علي ثلاث مجموعات ويكتب أسماء كل مجموعة علي السبورة الورقية
- يشرح المدرب المهام (كسر الجمود يكون بعد الاستراحة الثانية تختار المجموعة لعبة اونشاط معين لنشر المرح فى التدريب)، اما التقييم فيكون فى نهاية اليوم حيث تحدد المجموعة المكلفة طريقة مبدعة لتقييم اليوم)، اما التلخيص فيكون فى بداية اليوم التالى صباحا حيث تقوم المجموعة بتلخيص اليوم السابق بطريقة مبدعة).
- يوزع المدرب المهام علي المجموعات لأيام التدريب المختلفة بحيث أن يشارك جميع المشتركين.

استراحة

مرفق ١-أ

أهداف التدريب

بنهاية التدريب سيتمكن المشاركين من:

الهدف الأول:

وضع إطار لمفاهيم حقوق الإنسان من خلال المواقف اليومية والتعرف علي مفاهيم التنمية المرتكزة علي الحقوق

الهدف الثاني:

تحديد الاحتياجات المجتمعية في مجال البرامج المرتكزة علي الحقوق

مرفق ١ - ب

جدول التدريب

الجلسة التدريبية	الموضوع
اليوم الأول	
الجلسة الأولى ٩:٠٠ – ١٠:٣٠	التعارف والتوقعات
الجلسة الثانية ١١:٠٠ – ١٣:٠٠	ما هي حقوق الإنسان؟
الجلسة الثالثة ١٣:٣٠ – ١٥:٠٠	تاريخ حقوق الإنسان
اليوم الثاني	
الجلسة الأولى ٩:٠٠ – ١٠:٣٠	حقوق الإنسان في الأخبار
الجلسة الثانية ١١:٠٠ – ١٣:٠٠	حقوق المرأة
الجلسة الثالثة ١٣:٣٠ – ١٥:٠٠	اتفاقية سيداو
اليوم الثالث	
الجلسة الأولى ٩:٠٠ – ١٠:٣٠	المرأة والدستور
الجلسة الثانية ١١:٠٠ – ١٣:٠٠	المرأة في القانون المصري
الجلسة الثالثة ١٣:٣٠ – ١٥:٠٠	النوع الاجتماعي والتغيير

تابع جدول التدريب

الجلسة التدريبية	خطوات العمل بالجلسة
اليوم الرابع	
الجلسة الأولى ٩:٠٠ – ١٠:٣٠	الحقوق والمسئوليات
الجلسة الثانية ١١:٠٠ – ١٣:٠٠	اتفاقية حقوق الطفل
الجلسة الثالثة ١٣:٣٠ – ١٥:٠٠	الأطفال العاملين
اليوم الخامس	
الجلسة الأولى ٩:٠٠ – ١٠:٣٠	أوضاع العمال في البيئة المحيطة
الجلسة الثانية ١١:٠٠ – ١٣:٠٠	حقوق العمال
الجلسة الثالثة ١٣:٣٠ – ١٥:٠٠	التنمية أخبار سارة
اليوم السادس	
الجلسة الأولى ٩:٠٠ – ١٠:٣٠	المنهج الحقوقي في التنمية
الجلسة الثانية ١١:٠٠ – ١٣:٠٠	خريطة المجتمع
الجلسة الثالثة ١٣:٣٠ – ١٥:٠٠	خريطة المجتمع والحقوق – ختام التدريب
اليوم السـابع	
الجلسة الأولى ٩:٠٠ – ١٠:٣٠	التحضير للزيارة الميدانية
الجلسة الثانية ١١:٠٠ – ١٣:٠٠	الزيارة الميدانية
الجلسة الثالثة ١٣:٠٠ – ١٥:٠٠	الدروس المستفادة من الزيارة الميدانية

الجلسة الثانية
ما هي حقوق الإنسان؟
١١:٠٠ ص وحتى ١٣:٠٠ م

هدف الجلسة:

بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:

- تحديد ماهية حقوق الإنسان
- تقسيم فئات حقوق الإنسان
- معرفة مصادر حقوق الإنسان

النقاط الأساسية بالجلسة:

- مفهوم حقوق الإنسان
- فئات / تقسيمات حقوق الإنسان
- سمات حقوق الإنسان

الأدوات /الخامات:

سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئي

الإعداد

- إعداد ورق مقوى مستطيل اقل من حجم A4 بعدد المشاركين
- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

المرفقات

٢-أ فئات حقوق الإنسان
٢-ب الخصائص الذهبية (سمات) لحقوق الإنسان

خطوات التنفيذ:

خطوة ١:

- يرحب المدرب بالمشاركين مرة أخرى ويدعوهم لبدء انطلاق الرحلة ويطلب منهم إن التركيز في دورنا في هذه الحياة.
- يقوم المدرب بتوزيع ورقة مستطيلة من الورق المقوى على كل مشارك ويطلب منهم إن يعبر بكلمة واحدة عما يتبادر إلى ذهنه عندما يسمع كلمة حقوق إنسان ويدونها في ورقته ويقوم بلصقها على ورقة سبورة كبيرة (أو بذكر ما كتبه علي الورقة ورفعها وهو في مكانه).

- يناقش المدرب المشاركين المفاهيم التي كتبت على الورق المقوى ويحاول معهم الوصول إلي تعريف بسيط وواضح يعبر عن معنى حقوق الإنسان.

"حقوق الإنسان هي المعايير الأساسية التي لا يمكن للناس بدونها إن يعيشوا بكرامة كبشر"
"حقوق الإنسان هي مجموعة الحقوق التي يتمتع بها الإنسان ببساطة لأنه إنسان"

خطوة ٢:

- بعد ذلك يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى مجموعات على حسب العدد بحيث تضم المجموعة خمسة أفراد على الأكثر.
- يقوم المدرب بقراءة السيناريو التالي عليهم: *(تخيل انك اكتشفت بلد جديد لم يعش فيه إنسان من قبل ولا توجد فيه قواعد أو قوانين وستكونوا انتم المشاركين المستوطنين الأوائل في هذه الأرض البكر وأنت لاتعرف ماذا سيكون وضعك في هذه البلاد الجديدة)*
- يطلب المدرب من المشاركين إن يكتب كل واحد بمفرده ٣ حقوق يعتقد انه من الضروري ضمانها لكل فرد في هذا البلد الجديد.
- ثم يطلب منهم إن يتبادلوا الأوراق في المجموعة ويناقشوها ويختاروا قائمة تتضمن عشرة حقوق تعتقد المجموعة إنها هامة وضرورية وتقوم بكتابتها على ورق سبورة وتعلقها على الحائط بشرط إن كل مجموعة تعطى اسما لبلدها الجديد وشعارا له.
- بعد ذلك تقوم كل مجموعة بعرض قائمتها على باقي المشاركين (ممثل عن المجموعة للعرض) .
- يقوم المدرب بتحضير قائمة رئيسية تتضمن جميع الحقوق المختلفة التي ذكرت في المجموعات بدون تكرار بناءاً علي عرض المجموعات.

خطوة ٣:

- بعد ذلك يحفز المدرب المشاركين بقوله "اننا أذا نظرنا إلى القائمة التي كتبناها معا نرى انه يمكننا تقسيمها إلى ثلاثة فئات:

فئات حقوق الإنسان
- *الحقوق المدنية والسياسية*
- *الحقوق الاقتصادية والاجتماعية*
- *الحقوق البيئية والثقافية والتنموية*

الحقوق المدنية والسياسية وهى مرتبطة بالحريات. وتشمل الحق في الحياة، الحرية، الامن، عدم التعرض للتعذيب والتحرر من العبودية، والمشاركة السياسية، وحرية الرأي والتعبير والتفكير والضمير والدين وحرية الاشتراك في الجمعيات والتجمع.
الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وهى مرتبطة بالامن. وتشمل الحق في العمل، التعليم، المستوى اللائق للمعيشة، المأكل، المأوى، الرعاية الصحية.

الحقوق البيئية والثقافية والتنموية وهى مرتبطة بالكرامة. وتشمل حق العيش في بيئة نظيفة ومصونة من التدمير، الحق في التنمية الثقافية والسياسية والاقتصادية.

- يلخص المدرب النقاش السابق بأن كل إنسان من حقه إن يحصل على الثلاث فئات (مدني- سياسي واقتصادي- اجتماعي وبيئي- ثقافي- تنموي) ببساطة لأنه إنسان له تاريخ وحضارة وله منظومة أخلاقية تحكمه وقد ميزه وفضله الله عن جميع الخلائق.

خطوة ٤:

- يبدأ المدرب باستعراض بعض الأسئلة للمناقشة عن النشاط السابق كالتالي:
  - هل تغيرت أفكارك بتحديد الحقوق التي لها اكبر من الأهمية بعد النشاط السابق؟ – صف لنا إحساسك.
  - كيف ستكون طبيعة الحياة إذا استبعدنا بعض من هذه الحقوق؟
  - هل تعتقد إن الحالة في بلدنا أثرت على ترتيب اولوياتك للحقوق؟- صف لنا إحساسك.
  - هل تختلف حقوق الإنسان من بلد لبلد أو من إنسان لإنسان- كيف؟
- يدون المدرب إجابات المشاركين على السبورة الورقية ويناقشهم حول خصائص حقوق الإنسان من خلال إجاباتهم .
- ثم يقوم المدرب بكتابة (حقوق الإنسان ١.....،٢.....،٣.....،.....) ويطلب من المشاركين إكمال الجملة بخاصية من خصائص حقوق الإنسان.
- يسجل المدرب جمل المشاركين ويناقشهم فيما قالوه، ثم يعرض عليهم ما يسميه الخصائص الذهبية لحقوق الإنسان ويطابق هذه الجمل بالجمل التي كتبوها ويعلق على مدى تطابق ما قالوه مع الخصائص الذهبية التالية:
  - حقوق الإنسان لا تشترى ولا تكتسب ولا تورث فهي ببساطة ملك الناس لأنهم بشر فحقوق الإنسان متأصلة في كل فرد.
  - حقوق الإنسان واحدة لجميع البشر بغض النظر عن العنصر أو الجنس أو الديانة أو الرأي السياسي أو اى رأى أخر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي.فقد ولدنا جميعا أحرارا ومتساويين في الكرامة والحقوق فحقوق الإنسان عالمية.
  - حقوق الإنسان لايمكن انتزاعها فليس من حق احد أن يحرم شخصا أخر من حقوق الإنسان حتى وان لم تعترف بها

الخصائص الذهبية لحقوق الإنسان

- *لا تشترى ولا تكتسب ولا تورث*
- *عالمية / كونية*
- *لا يمكن انتزاعها*
- *غير قابلة لتجزؤ*

قوانين بلاده أو عندما تنتهكها تلك القوانين فحقوق الإنسان ثابتة وغير قابلة للتصرف.

- كي يعيش الإنسان بكرامة فانه يحق له أن يتمتع بالحرية والأمن وبمستويات معيشة لائقة فحقوق الإنسان غير قابلة للتجزؤ.

يختم المدرب الجلسة بقوله انه يتمنى إن يكون الجميع قد كون فكرة واضحة عن مفهوم حقوق الإنسان وفئاته وخصائصه الذهبية ثم يرجع إلى أهداف الجلسة ويسأل المشاركين إذا كان الهدف قد تحقق أم لا.

استراحـــة

مرفق ٢-أ

فئات حقوق الإنسان

الحقوق المدنية والسياسية: وهى مرتبطة بالحريات. وتشمل الحق في الحياة، الحرية، الأمن، عدم التعرض للتعذيب والتحرر من العبودية، والمشاركة السياسية، وحرية الرأي والتعبير والتفكير والضمير والدين وحرية الاشتراك في الجمعيات والتجمع.

الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وهى مرتبطة بالأمن. وتشمل الحق في العمل، التعليم، المستوى اللائق للمعيشة، المأكل، المأوى، الرعاية الصحية.

الحقوق البيئية والثقافية والتنموية وهى مرتبطة بالكرامة. وتشمل حق العيش في بيئة نظيفة ومصونة من التدمير، الحق في التنمية الثقافية والسياسية والاقتصادية.

مرفق ٢- ب

الخصائص (سمات) الذهبية لحقوق الإنسان

- حقوق الإنسان لا تشترى ولا تكتسب ولا تورث فهي ببساطة ملك الناس لأنهم بشر فحقوق الإنسان متأصلة في كل فرد.
- حقوق الإنسان واحدة لجميع البشر بغض النظر عن العنصر أو الجنس أو الديانة أو الرأي السياسي أو أي رأى أخر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي.فقد ولدنا جميعا أحرارا ومتساويين في الكرامة والحقوق فحقوق الإنسان عالمية.
- حقوق الإنسان لا يمكن انتزاعها فليس من حق احد أن يحرم شخصا أخر من حقوق الإنسان حتى وان لم تعترف بها قوانين بلاده أو عندما تنتهكها تلك القوانين فحقوق الإنسان ثابتة وغير قابلة للتصرف.
- كي يعيش الإنسان بكرامة فانه يحق له أن يتمتع بالحرية والأمن وبمستويات معيشة لائقة فحقوق الإنسان غير قابلة للتجزؤ.

الجلسة الثالثة
تاريخ حقوق الإنسان
١٣:٣٠ ص وحتى ١٥:٠٠ م

هدف الجلسة:

بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:

- التعرف على تاريخ حقوق الإنسان وتطوراته ومصادره
- التعرف علي بعض التعريفات الهامة الخاصة باتفاقيات حقوق الإنسان

النقاط الأساسية بالجلسة:

- نشأة وتاريخ حقوق الإنسان
- مواثيق حقوق الإنسان
- تعريفات هامة خاصة باتفاقيات حقوق الإنسان

الأدوات /الخامات:

سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئي
ورق post it للتقييم

الإعداد

- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية
- تصوير ورق المذكرات اليومية بعدد المشتركين

المرفقات

٣-أ الفرق بين الإعلان والاتفاقية - الفرق بين التوقيع والتصديق – معني التحفظ

خطوات التنفيذ:

خطوة ١:

- يعود المشاركين إلى مقاعدهم بعد الاستراحة.
- يوضح المدرب أن الآن حان الوقت لنتعرف على كيف نشأت فكرة حقوق الإنسان والأتفاقيات المختلفة.
- يسأل المدرب المشاركين عن إذا كان لأحد خلفية عن تاريخ / نشأة حقوق الإنسان
- يصغى المدرب إلى استجابات المشاركين ثم يوضح أن الأساس الذي تقوم عليه حقوق الإنسان تدعو إليه جميع الأديان ثم يحكى المدرب تاريخ نشأة اتفاقيات حقوق الإنسان وتطورها:

- دوّن "اور نامو- ملك اور" ما يُعتبر جدلا المخطوطة القانونية الأولى عام ٢٠٥٠ ق.م كما تم تدوين عددا من المجموعات القانونية الأخرى في بلاد ما بين النهرين بما فيها شريعة حامورابى (حوالي عام ١٧٨٩ ق.م) والتي هي واحدة من أفضل الأمثلة المحفوظة على هذا النوع من الوثائق فهي تعرض أحكاما لمختلف القضايا وعقوبات في حال خرق هذه الإحكام، بما في ذلك حقوق المرأة وحقوق الطفل وحقوق العبيد.
- وقد نجحت بعض المجموعات والحركات في تحقيق تغييرات اجتماعية عميقة على امتداد القرون السابقة تحت مسمى حقوق الإنسان.فمثلا سنة ١٨٥٩ شاهد المواطن هنرى دونان سويسرى الجنسية ألاف من الجرحى والقتلى على ارض معركة سولفرينو القائمة بين الجيشين الفرنساوي والنمساوي وتأثر دونان أمام المنظر الرهيب حيث شاهد ألاف الجرحى قد تركوا دون عناية وعلى اثر ذلك كرس دونان نفسه في البحث عن حلول عملية وقانونية من شأنها تحسين حال ضحايا الحرب. وقام دونان مع أربعة من أصدقائه بتكوين اللجنة الدولية لمعاونة الجرحى التي تحولت فيما بعد إلى اللجنة الدولية للصليب والهلال الأحمر.
- ومن هنا ظهر احتياج المجتمع الانسانى لضمان الحقوق السياسية وعدم التعرض لها وفى عام ١٨٦٤ عقد مؤتمر جنيف وعلى أثره اعتمدت وفود ١٦ دولة أوروبية اتفاقية تحسين حال الجرحى العسكرية في الميدان وكانت تلك الاتفاقية هي الخطوة الأولى نحو إقرار بعض الحقوق السياسية للإنسان وعقب ذلك صدور اتفاقيات دولية خاصة اتفاقيات جنيف الأربعة وبرتوكولاتها الإضافية وكان لاتفاقية جنيف اثر كبير نحو إبراز أهمية حقوق الإنسان وخاصة أثناء العمليات الحربية وسرعان ما لاقت الفكرة قبول لدى جميع المجتمعات الإنسانية والذي تبلور فيما بعد إلى إعلانات واتفاقيات دولية متعددة.
- منذ ذلك الحين لم تعد حقوق الإنسان مجرد مبادئ فاضلة تحض عليها الأديان ولكنها تحولت إلى التزامات قانونية يتعرض من يخالفها إلى مساءلة على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية.
- بدأت عملية صياغة حقوق الإنسان من ميثاق الأمم المتحدة الذي صدر عن منظمة الأمم المتحدة لحماية وتطوير حقوق الإنسان ١٩٤٥.
- ثم تلاها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨ الذي يأتي في مقدمة المصادر العالمية لحقوق الإنسان الذي أصدرته الجمعية العامة المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨. وكان هذا الإعلان البداية ولكن رأى بعض رجال القانون انه ذو طابع ادبى غير ملزم لأنه لم يصدر على شكل اتفاقية ملزمة.
- ورسالة هذا الإعلان هي: إن لكل إنسان قيمة متأصلة ويحدد الإعلان الحقوق الأساسية لكل شخص في العالم بغض النظر عن لونه أو عنصره أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي أو اى رأى أخر أو أصله الوطني أو الاجتماعي أو ثروته أو مولده. والحدود الوطنية لا تمثل عائقا أمام مساعدة الآخرين على التمتع بحقوقهم.

- ثم ترجم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلى مبادئ لها قوة قانونية في صيغة العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام ١٩٦٦.
- تبع ذلك مجموعة من المواثيق الخاصة التي ظهرت في شكل معاهدات حيث دعت الأمم المتحدة الدول المختلفة للانضمام إليها والتوقيع والتصديق عليها.
- وقد قسم بعض الباحثين هذه المواثيق (التي تعرف بالمواثيق العالمية) إلى ثلاث فئات:
  - مواثيق حماية الجماعات الأكثر حاجة للحماية: الأطفال- النساء- المعاقين- كبار السن- الأقليات- اللاجئين- عديمي الجنسية.
  - مواثيق خاصة بحقوق محددة وهى مستمدة من الحقوق العامة لتحاط بعناية إضافية: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري عام١٩٦٥ – اتفاقية منع السخرة - اتفاقية منع التعذيب والعقوبة القاسية أو اللاانسانية أو المهينة - اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي - اتفاقية علاقات العمل- اتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية.
  - مواثيق تطبق خلال النزاعات المسلحة: وهى تعرف باسم القانون الدولي الانسانى وهو يهدف إلى ضبط سلوك المحاربين أثناء النزاعات المسلحة بما يؤدى إلى تخفيف معاناة ضحايا الحروب الخاضعين لسلطة العدو. وهذا القانون يمثل في اتفاقيات جنيف الأربعة عامين ١٩٤٩.

خطوة ٢:

- يسأل المدرب المشاركين عما إذا كان لأحد أية استفسارات عن الحديث السابق.
- يكون معد مسبقا عدد ٢ ورقة سبورة إحداها مكتوب عليها (الإعلان – الاتفاقية أو المعاهدة) والأخرى مكتوب عليها (التوقيع – التصديق - التحفظ).
- يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلى مجموعتين وكل مجموعة ترشح ممثل عنها يقوم بالكتابة.
- يطلب المدرب من كل مجموعة أن تقوم بتعريف كل مصطلح وكتابة الفرق بين كل مصطلحين ثم يقوم الممثلين بعرض عمل المجموعات.
- يناقش المدرب المشاركين جميعا في تعريفات المصطلحات والفرق بينهم

الأعلان: *هو مجموعة من المباديء الاساسية وهو غير ملزم دولياً لأي دولة.*
الأتفاقية: *هي اتفاق بين دولتين أو اكثر تلتزم بمقتضاها الدول المصدقة عليها بألتزمات قانونية محددة والأتفاقية توجب مساءلة الدول الموقعة عليها في حال مخالفتها.*
التوقيع: *الموافقة المبدئية علي الأتفاقية.*
التصديق: *موافقة البرلمان (مجلسي الشعب والشورى) علي بنود الأتفاقية ومع التصديق تدخل الأتفاقية حيز التنفيذ.*
التحفظات: *تسمح المادة ١٩ من اتفاقية فيينا، المتعلقة بقانون المعاهدات، للدول بإبداء تحفظ في وقت تصديق معاهدة ما أو الانضمام إليها. وتعرف التحفظات على أنها "اعلان رسمي بان الدولة لا تلزم نفسها بجزء ما أو بأجزاء بعينها من الأتفاقية".*

ثم يقارن ما كتبوه وتناقشوا فيه بالتعريفات الرسمية لهذه المصطلحات.

- يوزع المدرب مرفق (٣- أ) على المشاركين.

خطوة ٣:

- يقوم المدرب بكتابة مصطلح المواثيق العالمية على السبورة الورقية.
- ثم يبادر بسؤال المشاركين" هل هناك مواثيق / مصادر عالمية لحقوق الإنسان ومواثيق أو مصادر أخري غير عالمية (علي المستوي الأقليمي) ؟"
- يستمع المدرب لاستجابات المشاركين فاذا كانت الاجابة بأنه يوجد فيسأل المدرب "فى اعتقادكم ماهى المصادر الاخرى لحقوق الإنسان؟"

مستويات مواثيق حقوق الإنسان

- المواثيق العالمية: وهى السابق ذكرها.
- المواثيق الاقليمية لحقوق الإنسان: وهى التى تخاطب نطاقا اقليميا محددا أو مجموعة جغرافية خاصة غالبا ما يجمعها جامع ثقافى متميز.مثل قارة افريقيا ،قارة اوروبا...الخ
- المواثيق المحلية / الوطنية لحقوق الإنسان: ونعنى بها نصوص التشريع الوطنى التى تنص على مبادىء حقوق الإنسان. وتتوزع مبادىء حقوق الإنسان بين مختلف فروع التشريع العادى.

- يدون المدرب استجابات المشاركين ثم يوضح انه يوجد ثلاث مستويات / مصادر لحقوق الإنسان: علي المستوي العالمي – المستوي الأقليمي – المستوي المحلي.

خطوة ٤:

- يسأل المدرب بالرجوع الى المواثيق الاقليمية لماذا لجأت مناطق معينة أو قارات معينة لما نسيمه المواثيق الاقليمية؟
- يصغى المدرب لآراء المشاركين ثم يعقب بقوله ان هذه المجموعات الإقليمية رغبت فى التأكيد على الحقوق المنصوص عليها فى المواثيق العالمية واكسابها طابعا إلزاميا اكثر، كما اضافت المجموعات الإقليمية حقوقا جديدة لم تتضمنها المواثيق العالمية استجابة لاعتبارات الخصوصية الثقافية الإقليمية، وأيضا رغبت المجموعات الإقليمية فى وضع اليات للرقابة اكثر فاعلية على المستوى الاقليمى.

المواثيق الأقليمية لحقوق الإنسان

- الميثاق العربي لحقوق الإنسان
- الميثاق الافريقى لحقوق الإنسان
- الميثاق الامريكى لحقوق الإنسان
- المواثيق الأوروبية لحقوق الإنسان

خطوة ٥:

- يسأل المدرب إذن فلماذا بعد المواثيق الإقليمية أصبح هناك ما يسمى بالمواثيق المحلية أو الوطنية؟
- بعد الاستماع لآراء المشاركين يؤكد المدرب على ان الفكرة قائمة ايضا لاكساب المواثيق العالمية أو حتى الاقليمية طابعا الزاميا. وتتجسد حقوق الانسان فى الدول من خلال الدستور الوطنى فلا يخلو اى منها من فصل خاص بالحقوق والحريات

الاساسية. وتكمن اهمية النص على حقوق الانسان فى الدستور الوطنى ان هذه الحقوق تصبح ملزمة للمشرع والقاضى اعمالا بمبدأ المشروعية. وتتوزع كما قيل سابقا مبادىء حقوق الانسان بين مختلف فروع التشريع العادى كالتالى:

مباديء حقوق الإنسان والتشريعات الوطنية

- قانون العقوبات.
- قانون الاجراءات الجنائية تضمن النصوص الخاصة بحقوق وضمانات المتهمين فى مرحلة المحاكمة وما قبلها.
- قوانين الاحزاب والمشاركة السياية التى تضمن الحق فى المشاركة السياسية.
- قوانين الجمعيات وتتضمن حق تكوين الجمعيات الاهلية.
- قوانين الصحافة (حرية الصحافة).
- قوانين التعليم والاسكان والرعاية الصحية والنقابات التى تضمن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- قوانين العمل.
- قوانين الاحوال الشخصية.
- قوانين الجنسية.

يلخص المدرب المناقشات التي تمت بالجلسة ثم يعيد قراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول اليها أم لا ثم يختم بشكر المشاركين على اهتمامهم ومشاركتهم الفعالة.

مرفق ٣- أ

الإعلان: *هو مجموعة من المباديء الأساسية وهو غير ملزم دولياً لأي دولة.*

الاتفاقية: *هي اتفاق بين دولتين أو أكثر تلتزم بمقتضاها الدول المصدقة عليها بالتزامات قانونية محددة والاتفاقية توجب مساءلة الدول الموقعة عليها في حال مخالفتها.*

التوقيع: *الموافقة المبدئية علي الاتفاقية.*

التصديق: *موافقة البرلمان (مجلسي الشعب والشورى) علي بنود الاتفاقية ومع التصديق تدخل الاتفاقية حيز التنفيذ.*

التحفظات: *تسمح المادة ١٩ من اتفاقية فيينا، المتعلقة بقانون المعاهدات، للدول بإبداء تحفظ في وقت تصديق معاهدة ما أو الانضمام إليها. وتعرف التحفظات على أنها "إعلان رسمي بان الدولة لا تلزم نفسها بجزء ما أو بأجزاء بعينها من الاتفاقية".*

ختام اليوم الأول

المذكرات اليومية

- يقوم المدرب بشرح فكرة المذكرات للمشاركين حيث يقوم كل مشترك بكتابة الرسائل الأساسية والدروس المستفادة من اليوم التدريبي.
- ثم يقوم المدرب بتوزيع صورة من المذكرات لكل مشارك ويترك لهم (٥ دقائق) لكتابة مذكراتهم ويطلب من كل مشترك الاحتفاظ بهذه المذكرات في ملف التدريب الخاص به.

التقييم

- تقوم مجموعة التقييم بتقييم اليوم ويشجعهم المدرب علي القيام بذلك بطريقة مبدعة.
- يمكن أن يقوم المدرب بنفسه بعمل التقييم اليومي لو لم تمكن مجموعة التقييم جاهزة لذلك كالتالي:
  - اعداد ثلاث ورقات سبورة واحدة للايجابيات والأخرى السلبيات والثالثة الاقتراحات
  - ثم يقوم المدرب بتوزيع ثلاث ورقات post it لكل مشترك واحدة للإيجابيات والثانية للسلبيات والثالثة للاقتراحات ويطلب من المشاركين كتابة التقييم ولصق كل ورقة في مكانها على السبورة عند خروجهم من القاعة

ثم يشكر المتدربين ويختم اليوم بعد تذكير المجموعات المختلفة بمهماتهم الجديدة (التلخيص – كسر الجمود – التقييم) لليوم التالى.

اليوم الثاني
اتفاقيات هامة
٩:٠٠ ص وحتى ٣:٠٠ م

اليوم الثاني:
الســاعــة:

تلخيص اليوم السابق

- يبدأ اليوم بالترحيب بالمشاركين
- تقوم المجموعة المسئولة عن التلخيص بعمل ملخص لليوم السابق (يشجع المدرب المشتركين أن يقوموا بالتلخيص بطريقة مبدعة: صور- أغنية – لعبة - اخبار...الخ).
- ثم يقوم المدرب بعمل تلخيص سريع لليوم السابق (حسب الحاجة).

الجلسة الأولى
الحقوق في الأخبار
٩:٠٠ ص وحتى ١٠:٣٠ ص

هدف الجلسة:
بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:
- وضع إطار لحقوق الإنسان حول المواقف اليومية

النقاط الأساسية بالجلسة:
- الحقوق المكتوبة على الورق (نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان) وأرتباطها بالمواقف اليومية

الأدوات /الخامات:
سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئي
صحف ومجلات قديمة

الإعداد
- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

المرفقات

١-أ نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

خطوات التنفيذ:

استقبال المشاركين وعمل تلخيص لليوم السابق

خطوة ١:

- يقوم المدرب بقرأة النص التالى على المشاركين: "فى عالمنا الحديث يمكننا جميعا الحصول على معلومات اكثر مما نحصل عليه فى أي وقت مضى. وبالنسبة لأغلبيتنا، فإن هذه المعلومات تأتى من خلال وسائل الاعلام وخاصة عن طريق الاخبار. وكل يوم تمتلىء شاشات التلفزيون والصحافة بمواقف واخبار تنطوى على الامل او المأساه او السعادة او البساطة او التعقيد. ونحن عادة ننظر الى الاخبار السيئة ونشعر ازائها بالعجز. غير اننا اذا نظرنا مرة اخرى الى تلك القصص بإستخدام الافكار المتعلقة بحقوق الانسان، فإننا نرى انماطا من النجاح عندما تطبق الحقوق وتحظى بالحماية، انماطا من المشاكل او الاخفاق عندما تكون الحقوق موضعا للتجاهل والحرمان."
- يطلب المدرب من المشاركين ان يقسموا انفسهم الى مجموعات صغيرة تتألف من خمسة اشخاص.
- يوزع المدرب الصحف والمجلات عشوائيا.
- يوزع لكل مجموعة ورق سبورة واقلام ويكتب على السبورة الورقية عبارات ثلاث: الحرمان من الحقوق - حماية الحقوق - ممارسة الحقوق.
- يطلب المدرب من المجموعات المختلفة ان تبحث فى الصحف والمجلات عن اشياء توضح كل عبارة من العبارات الثلاث السابقة. يشجع المدرب المشاركين على استخدام جميع ابواب المجلات والصحف، بما فى ذلك الإعلانات والإعلانات المبوبة وغيرها.
- يقوم المدرب بتشجيع المشاركين عن طريق الامثلة التالية:

⇒ **الحرمان من الحقوق**: يمكن ان يكون هذا على شكل مقالة تتضمن شكوى اغلاق عيادة صحية دون التشاور مع المجتمع المحلى. وهذا يوضح عدم احترام الحق فى الصحة والحياة.

⇒ **حماية الحقوق**: يمكن ان يكون هذا على شكل قصة اطفال تم انقاذهم من اشخاص يسيئون اليهم او من الشارع.

⇒ **ممارسة الحقوق**: يمكن التعبير عن هذا فى صورة للاعب يسجل هدفا بما يوضح الحق فى الاستمتاع بوقت الفراغ او الحق فى الصحة وغيرها من امثلة.

خطوة ٢:

- بعد أن تستكمل المجموعات مهمتها، يوزع المدرب على المشاركين الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مرفق ١-أ للبحث عن مادة أو مواد لها علاقة بالإخبار أو الصور التي وجدوها في الصحف والمجلات.
- يطلب المدرب من كل مجموعة أن تلصق ما توصلت من نتائج على السبورة الورقية. وينبغي على كل مجموعة وهى تفعل ذلك أن تشرح سبب اختيارها ذلك المثال وان تحدد مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي يوضحها المثال.
- يؤكد المدرب ان لابد لبعض الأمثلة المختارة أن تشمل حالات جرى فيها انتهاك الحق وحمايته وممارسته فى الوقت نفسه.
- يتم عرض عمل المجموعات ومناقشة المشاركين حول مدى ارتباط نص الاعلان العالمى بما يحدث فعليا على ارض الواقع.

يمكن للمدرب استخدام الاسئلة التالية لمساعدة المشاركين فى تحليل هذه الحالات:

- هل كان من السهل العثور على امثلة لتوضيح انتهاك حقوق ،وحماية حقوق ،وممارسة حقوق؟
- هل كانت احدى العبارات الثلاثة اكثر من غيرها صعوبة فى توضيح الحقوق؟ ولماذا؟
- هل كانت أي مقالات صحفية او امثلة اخرى يمكن القول ان العبارات الثلاث ذات صلة بها؟ وما هي؟
- هل كانت هناك امثلة توضح ان حماية حقوق شخص، او جماعة قد ادت الى انتهاك حقوق شخص اخر؟ هل يمكن ان يكون مفهوم "حقوقى تنتهى عندما تبدأ حقوقك والعكس صحيح مفيدا فى هذه الحالة؟ هل يمكن ان يؤدى استخدام هذا المفهوم الى تحقيق نتائج افضل بالنسبة لجميع الاطراف المعنية؟ لماذا يؤدى الى تحقيق نتائج افضل؟ او لماذا لا؟.

- يجب على المدرب فى نهاية الجلسة قراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول اليها أم لا

استراحـــة

مرفق ١-أ

الصيغة المبسطة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان

المقدمة:

تُقر الجمعية العامة بأن الكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وحقوقهم المتساوية الثابتة، هي أساس الحرية والعدل والسلام في العالم، وبأن من الضروري أن يتولى القانون الدولي حماية حقوق الإنسان، وأن تُعزز علاقات الصداقة بين الأمم. إن الشعوب المنضوية تحت لواء الأمم المتحدة قد أكدت إيمانها بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الذات الإنسانية وقيمتها وبالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة. وهي عازمة على تعزيز التقدم الاجتماعي وتحقيق مستويات معيشية أفضل وحريات أوسع. وقد قطعت على نفسها عهداً بإعلاء شأن حقوق الإنسان، وتحقيق تفهم عام أكبر لها.

ملخص مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

١. كل إنسان حر ويجب أن نُعامل جميعاً بالطريقة نفسها.
٢. جميع الناس متساوون بغض النظر عن الفوارق في لون بشرتهم أو جنسهم أو دينهم أو لغتهم أو ما شابه ذلك.
٣. لكل شخص الحق في الحياة وفي أن يعيش بحرية وأمان.
٤. لا يجوز لأحد أن يعاملك كرقيق، كما لا يجوز لك أن تسترق أحداً.
٥. لا يجوز لأحد إيذاؤك أو تعذيبك.
٦. لكل شخص الحق في المعاملة المتساوية من قبل القانون.
٧. القانون واحد للجميع، وينبغي أن يطبق بالطريقة نفسها على الجميع.
٨. لكل شخص الحق في طلب المساعدة القانونية عندما تُنتهك حقوقه.
٩. ليس من حق أحد سجنك ظلماً أو طردك من بلدك.
١٠. لكل شخص الحق في محاكمة علنية عادلة.
١١. كل شخص بريئ حتى تثبت إدانته.
١٢. لكل شخص الحق في طلب المساعدة إذا حاول أحد إيذاؤه، ولا يجوز لأحد دخول بيتك أو فض رسائلك أو إزعاجك، أنت أو عائلتك، من دون سبب وجيه.
١٣. لكل شخص الحق في السفر كما يشاء.
١٤. لكل شخص الحق في الانتقال إلى بلد آخر وطلب الحماية إذا كان يواجه الاضطهاد، أو معرضاً لأن يواجه الاضطهاد.
١٥. لكل شخص الحق في الانتماء إلى وطن، وليس من حق أحد أن يمنعك من الانتماء إلى بلد آخر إذا رغبت في ذلك.
١٦. لكل شخص الحق في أن يتزوج وفي أن تكون له أسرة.
١٧. لكل شخص حق تملك العقار واقتناء الممتلكات.
١٨. لكل شخص الحق في ممارسة شعائره الدينية وفي تغيير دينه إن شاء ذلك.
١٩. لكل شخص الحق في التعبير عن أفكاره وفي إعطاء المعلومات وتلقيها.
٢٠. لكل شخص الحق في المشاركة في الاجتماعات، وفي الانضمام إلى الجمعيات بصورة سلمية.

٢١.لكل شخص الحق في المساهمة في المشاركة في إدارة شؤون بلاده وفي اختيار الكم فيها.
٢٢.لكل شخص الحق في الضمان الاجتماعي، وفي أن تتوفر له الفرص لتطوير مهاراته.
٢٣.لكل شخص الحق في العمل مقابل أجر عادل في بيئة تكفل سلامته، وفي الانضمام إلى نقابة.
٢٤.لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ.
٢٥.لكل شخص الحق في مستوى كاف للمعيشة، وفي المساعدة الطبية إذا مرض.
٢٦.لكل شخص الحق في الذهاب إلى المدرسة.
٢٧.لكل شخص الحق في أن يشترك في الحياة الثقافية لمجتمعه.
٢٨.على كل شخص احترام " النظام الاجتماعي" اللازم لتوفير هذه الحقوق كلها.
٢٩.على كل شخص احترام حقوق الغير وحقوق الجماعة والحفاظ على الممتلكات العامة.
٣٠.ليس من حق أحد انتزاع أي من الحقوق المنصوص عليها في هذا الإعلان.

الجلسة الثانية
حقوق المرأة
١١:٠٠ ص وحتى ١٣:٠٠ م

هدف الجلسة:

بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:

- التعرف على كيفية صياغة الاتفاقيات او المعاهدات.
- اتعرف على كيفية دخول الاتفاقيات فى التشريع.
- التعرف على لمحة تاريخية للانتهاكات التى تعرضت لها المرأة.

النقاط الأساسية بالجلسة:

- صياغة الأتفاقيات / المعاهدات وعلاقتها بالتشريعات الوطنية
- حقوق المرأة من حقوق الانسان.

الأدوات /الخامات:

سبورة ورقية + ورق سبورة وأقلام
ورق ملون
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئى

الإعداد

- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

المرفقات

٢-أ الامثلة الشعبية التي توضح النظرة الدونية للمرأة
٢-ب أنواع العنف ضد المرأة

خطوات التنفيذ:

استقبال المشاركين بعد الاستراحة

خطوة ١:

- يسأل المدرب المشاركين "كيف تتم الاتفاقيات او المعاهدات؟"
- يدون المدرب استجابات المشاركين ثم يلخص الحديث عن كيفية صياغة الاتفاقيات وخروجها إلي حيز التنفيذ

الاتفاقيات الدولية حسبما هو متعارف عليه دولياً تصاغ بعد رحلة طويلة بين أروقة وأجهزة الأمم المتحدة وخبرائها، ويشارك فيها كافة دول العالم بكافة اتجاهاتهم، وذلك يحد من البداية من أوجه التعارض التي تحول دون انضمام الدول إليها، كما وأنه حسبما جرى عليه العمل كذلك فإنه في الأمور الخلافية يفتح الباب أمام الدول للتحفظ على ما تراه متعارضاً مع نظامها وينص في الاتفاقيات عادة على ذلك ومن ثم فإن هذه الاتفاقيات قد أخذت في الاعتبار في مراحل إعدادها مثل هذه الاختلافات الناشئة عن اختلاف النظم والمفاهيم والهويات الثقافية للأمم والشعوب .وأنه قبل توقيع مصر وتصديقها على أي من الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية الصادرة أو المفتوحة للتوقيع أو الانضمام يتم بطبيعة الحال دراستها بمعرفة الجهات المعنية والمتخصصة لتقرير مدى اتساقها مع النظام القانوني المصري والدستور بصفة خاصة ومدى وما قد يستلزمه الانضمام إليها من تعديلات تلحق بتشريعات أخرى وتخضع هذه الاتفاقيات للدراسة سواء فى المرحلة السابقة على التوقيع أو اللاحقة عليه لإتمام التصديق وهى إجراءات قد تزيد على ما يتطلبه إصدار قانون طبقاً للإجراءات الدستورية والتشريعية. وهذه المراحل من الفحص والدراسة ستحول بطبيعة الحال دون وجود أية مخالفات قد تؤدى إلى وجود نصوص بالاتفاقيات المنضمة لها مصر مخالفة لأحكام الدستور.

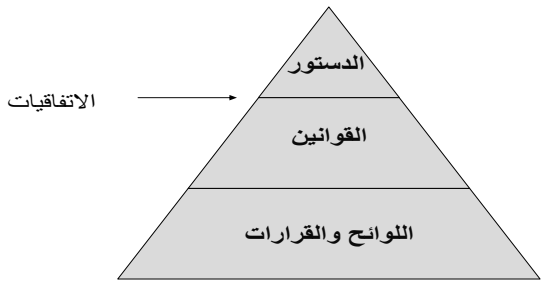
وباستقراء هذه الاتفاقيات، نجد أن أوجه الخلاف تكاد تنحصر فى أمور ثلاثة هي: نظام التبنى المحظور إسلامياً ثم ما يتصل بالمساواة بين الرجل والمرأة فى الأمور المتعلقة بالزواج وهى أمور تتصل اتصالا مباشراً بالجوانب التى تنظمها الأديان ومن ثم تستظل بالحرية الدينية التى تشملها مبادئ حقوق الإنسان وحرياته، ولا محل بالتالى للقول بتعارض تلك الإتفاقيات مع أحكام الشريعة الإسلامية التى تنظم هذه الأمور بالنسبة لمن يعتنقونها، والأمر الثالث ما يتصل بالجنسية والأحكام المتعلقة بمنحها، وهى من الأمور الخلافية بالنظم القانونية على الصعيد الدولى، والتى يحكمها بشكل العام الحد من عديمى الجنسية باقرار جنسية لكل شخص ثانيا الحرص على عدم ازدواج الجنسية لتلافى المشاكل الصعاب القانونية الناشئة عن ذلك.

الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان وحرياته، تعتبر بعد الموافقة على الانضمام إليها ثم التصديق عليها ونشرها بالجريدة الرسمية للبلاد وذلك عملاً بالمادة سالفة الذكر بمثابة قانون من القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية، وبالتالي تعتبر نصوصها من النصوص القانونية الصالحة للتطبيق والنافذة أمام جميع السلطات فى الدولة سواء التشريعية أو التنفيذية أو القضائية وتمر الإتفاقيات الدولية المنضمة لها مصر تأسيساً على ذلك بعدة مراحل وإجراءات تبدأ بدراستها بمعرفة الجهات المعنية لتقرير التوقيع والموافقة عليها، ولضمان عدم مخالفتها للنظام القانوني المصرى والدستور بصفة خاصة ثم يعقب ذلك التوقيع وإجراءات العرض على مجلس الشعب للموافقة ثم إيداع وثائق التصديق ثم نشر الاتفاقية بالجريدة الرسمية بعد تحديد بدء نفاذها دولياً.."

- يسأل المدرب المشاركين عن الدستور ما هو؟ وما الذي يعرفونه عنه؟
- يصغى المدرب لاجابات المشاركين ثم يسأل عن الهيكل التشريعي في مصر (الدستور – القوانين – اللوائح والقرارات) وما هو موقع الأتفاقيات الدولية من الهيكل التشريعي؟
- يعرض المدرب بشكل مبسط الهيكل التشريعي ووضع الاتفاقيات الدولية التي توقعها مصر منه.

الدستور

- هو المباديء والمقومات الاساسية التي تحدد هيكل ونظم وسياسات الدولة
- وهو يعتبر المرجعية السياسية التي تستمد منها كل جميع القوانين والتشريعات الخاصة بالدولة.



خطوة ٢:

- يسأل المدرب المشاركين عن كيفية صياغة نص الاتفاقية.
- يصغى المدرب لاستجابات المشاركين ثم يلخص قولهم كالتالى "أي اتفاقية او معاهدة تكتب على ثلاثة اجزاء: الجزء الأول يشمل المقدمة او الديباجة لماهية الاتفاقية ويحدد الجزء الثاني البنود أو المواد الرئيسية / الاساسية للاتفاقية، أما الجزء الثالث يشمل مواد تحدد طريقة ادارة الاتفاقية ومهام اللجنة التنفيذية المختصة

خطوة ٣:

- بعد ذلك يسأل المدرب المشاركين " لمن كتبت الاتفاقيات؟" او "ما هي الفئات التى من اجلها تم صياغة الاتفاقيات ؟"
- يرسم المدرب جدول على السبورة مقسم الى قسمين: الاول يمثل الفئة المنوطة والثانى يمثل مسمي الاتفاقية ويحاول مع المشاركين ملء الجدول:

الفئة	الاتفاقية

خطوة ٤:

- يقسم المدرب المشاركين الى رجال ونساء.
- يطلب من النساء ان يتخيلن انفسهن تحولن الى رجال ثم يكتبن المميزات التى سوف يحصلن عليها وما المميزات التى سيفقدونها لتحولهن الى رجال.
- ثم يطلب من الرجال نفس الشىء ان يكتبوا المميزات التى حصلوا عليها والمميزات التى فقدت منهم.
- يتم عرض عمل المجموعتين وتتم المقارنة بين ما كتبه الرجال وما كتبه النساء.
- يوضح المدرب انه من خلال النشاط السابق يتضح ان المميزات التى حصل عليها السيدات لتحولهن الى رجال اكثر من المميزات التى حصل عليها الرجال بتحولهم الى سيدات.
- هنا يسأل المدرب لماذا حدث الاستنتاج السابق ذكره؟
- يدون المدرب استجابات المشاركين ثم يلخص القول بأنه الموروث الثقافي هو السبب!!!

الموروث الثقافي

هو مجموع الثقافات والأعراف والتقاليد لمجتمع ما، يتوارثها ويحافظ عليها من جيل إلي جيل وهي تعبر عن الاتجاه العام للمجتمع ويتمثل الموروث الثقافي بشدة في الأمثال والأقوال والقصص والأساطير الشعبية (الفولكلور).

- يستكمل المدرب الحديث بأن الرجل العربي عندما يضع كلمة المرأة فى جملة فإنه يقع أسير لصراع عنيف، ففي العلن هي الدرة المصونة والجوهرة المكنونة وفى السر يخفى تعاليه عليها ونظرته المزمنة الى كيانها كمواطن من الدرجة الثانية. كما نرى ان لغتنا العربية ايضا مارست الاضطهاد على الانثى فمثلا اذا اردنا الحديث عن جمع كبير يضم ألف امرأة ورجل واحد فستعامل معاملة الجمع المذكر وليس المؤنث إذن العدد لايهم والكم مهمل، فالذكر هو الأصل فى اللغة العربية مع أن الأنثى أصل الحياة.
- يوضح المدرب بعد ذلك انه أيضا أمثالنا الشعبية توضح النظرة الدونية للمرأة وأنها الثانية في المجتمع وأحيانا الثالثة والرابعة.

خطوة ٦:

- يطلب المدرب من المشاركين كنوع من النشاط ذكر الامثلة الفلكلورية التى يظهر بها دونية / تمييز للمرأة.

- يسجل المدرب استجابات المشاركين على السبورة الورقية ثم يتم لصق الورقة على الحائط. ويطلب المدرب من المشاركين كتابة المزيد لاحقا كلما تذكروا مثلا يقومون بتدوينه.
- يستكمل المدرب بقوله انه من هذه الأمثال يتضح لنا مدى العنف الفلكلوري والنظرة الدونية الموجهة للمرأة الذي هو اقسى انواع العنف لانه يتعامل مع المجهول ويصادر على المستقبل ،فهذه الطفلة المولودة لاينتظر منها المجتمع ان تقدم اوراق تفوقها كإنسان ولكنها متهمة حتى تثبت براءتها. ومن الغريب ان المرأة تشعر ان ما هي عليه الان من دونية هو شيء طبيعي (ثقافة الصمت: المكتوب على الجبين لازم تشوفه العين) بل ويعتبرونه حقا الهيا للرجل، كما انه من المدهش ان المرأة نتيجة تزييف الوعي المزمن على مدى سنوات طويلة تمارس احيانا وتكون مسئولة بشكل كبير عن العنف ضد بنات جنسها مثل عادة ختان الاناث وغيرها..الخ
- يسأل المدرب المشاركين " ما هي اشكال العنف الذي تتعرض له المرأة؟"
- يدون المدرب اجابات المشاركين على السبورة ثم يقسمها الى ثلاث فئات: العنف المنزلي- العنف خارج المنزل- العنف القانوني / التشريعي

الامثال الشعبية التي تظهر دونية المرأة

- *يامخلفة البنات ياشايلة الهم للممات.*
- *الراجل ابن الراجل اللى عمرة مايشاور مراته.*
- *صوت حية ولا صوت بنيه.*
- *الصبى حمال المصايب والبنت بلوة على الاهل والقرايب.*
- *لما قالوا دا ولد اتشد حيلى واتسند ولما قالوا دى بنية لتهدت الحيطة عليا.*
- *اكسر للبنت ضلع يطلع لها اتنين.*
- *المرة من غير راجل زى طربوش من غير زر.*
- *اللى مراته مفرفشة يرجع البيت من العشا.*

العنف المنزلي:

هو المعاملة السيئة التي تتلقاها الأنثي في منزل أبيها أو في منزل زوجها

- الضرب / العنف الجسدي
- التعدي الجنسي
- اغتصاب الزوجة
- طرد الزوجة من المنزل
- منع المرأة من ممارسة حضانتها
- الزواج المبكر
- الختان
- الدخلة البلدي
- القتل علي خلفية الشرف / جرائم الشرف
- العنف النفسي / الدونية والأحتقار والأهمال
- تعدد الزوجات بدون مبرر وبدون موافقة الزوجة وأعلامها
- العنف الأقتصادي.

العنف خارج المنزل:

- الأغتصاب
- التحرش الجنسي
- ارغام المرأة علي ممارسة البغاء (الدعارة)
- ضغوط في مجال العمل وحرمان من وفرص الترقي
- العنف فى وسائل الاعلام.

العنف القانوني / التشريعي:

القوانين والتشريعات التمييزية ضد المرأة أو عدم تفعيل أو تطبيق القوانين الموجودة

- جرائم الزنا *(مكان الزنا & عقوبة القتل في حالة ضبط واقعة الزنا & حق التنازل عن دعوة الزنا)*
- عدم تجريم العنف علي الجماع (الأغتصاب داخل الزواج) وأحكام جرائم الشرف *(تخفيف العقوبة)*
- قانون البغاء / الدعارة *(صرف الرجل من سراي النيابة واعتباره شاهد علي من يمارس معها الدعارة).*

- يتم شرح انواع العنف السابقة بإستخدام الامثلة الواقعية.
- يطلب المدرب من المشاركين المشاركة بأمثلة تعرضوا لها اثناء عملهم او فى حياتهم العامة.
- يجب على المدرب فى نهاية الجلسة قراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول اليها أم لا

استراحـــة

مرفق ٢-أ

الموروث الثقافي

هو مجموع الثقافات والأعراف والتقاليد لمجتمع ما، يتوارثها ويحافظ عليها من جيل إلي جيل وهي تعبر عن الاتجاه العام للمجتمع ويتمثل الموروث الثقافي بشدة في الأمثال والأقوال والقصص والأساطير الشعبية (الفولكلور).

الأمثال الشعبية التي تظهر دونية المرأة

- *يا مخلفة البنات يا شايلة الهم للممات.*
- *الراجل ابن الراجل اللى عمرة ما يشاور مراته.*
- *صوت حية ولا صوت بنيه.*
- *الصبي جمال المصايب والبنت بلوة على الأهل والقرايب.*
- *لما قالوا دا ولد اتشد حيلى واتسند ولما قالوا دى بنية لتهدت الحيطة عليا.*
- *اكسر للبنت ضلع يطلع لها اتنين.*
- *المرة من غير راجل زى طربوش من غير زر.*
- *اللى مراته مفرفشة يرجع البيت من العشا.*

مرفق ٢-ب

أنواع العنف ضد المرأة

العنف المنزلي:

هو المعاملة السيئة التي تتلقاها الأنثى في منزل أبيها أو في منزل زوجها

- الضرب / العنف الجسدي
- التعدي الجنسي
- اغتصاب الزوجة
- طرد الزوجة من المنزل
- منع المرأة من ممارسة حضانتها
- الزواج المبكر
- الختان
- الدخلة البلدي
- القتل علي خلفية الشرف / جرائم الشرف
- العنف النفسي / الدونية والاحتقار والإهمال
- تعدد الزوجات بدون مبرر وبدون موافقة الزوجة وأعلامها
- العنف الاقتصادي.

العنف خارج المنزل:

- الاغتصاب
- التحرش الجنسي
- إرغام المرأة علي ممارسة البغاء (الدعارة)
- ضغوط في مجال العمل وحرمان من وفرص الترقي
- العنف في وسائل الإعلام.

العنف القانوني / التشريعي:

القوانين والتشريعات التمييزية ضد المرأة أو عدم تفعيل أو تطبيق القوانين الموجودة

- جرائم الزنا *(مكان الزنا & عقوبة القتل في حالة ضبط واقعة الزنا & حق التنازل عن دعوة الزنا)*
- عدم تجريم العنف علي الجماع (الاغتصاب داخل الزواج) وأحكام جرائم الشرف *(تخفيف العقوبة)*
- قانون البغاء / الدعارة *(صرف الرجل من سراي النيابة واعتباره شاهد علي من يمارس معها الدعارة)*.

الجلسة الثالثة
اتفاقية سيداو
١:٣٠ ظ وحتى ١٥:٠٠ ظ

هدف الجلسة:

بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:

- تحليل وضع المرأة من خلال اتفاقية الغاء كافة اشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW).

النقاط الأساسية بالجلسة:

- القهر الاجتماعي للمرأة
- تحليل اتفاقية سيداو
- دراسات حالة

الأدوات /الخامات:

سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئى
مجلات وصحف
ورق ملون ومقصات

الإعداد

- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- اعداد دراسات الحالة -٥ دراسات حالة على الاقل.
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية
- اعداد الصور عن انتهاكات حقوق المرأة وتكبيرها ولصقها على ورق سبورة ثم تلصق على الحائط.

المرفقات

٣-أ نص اتفاقية سيداو
٣-ب دراسات حالة

خطوات التنفيذ:

استقبال المشاركين بعد الاستراحة ثم تقوم المجموعة الخاصة بكسر الجمود بعمل نشاط او تمرين او لعبة معينة تعمل على تنشيط المشاركين بعد الاستراحة.

خطوة ١:

- يعد المدرب سابقا صور عن العنف/تمييز ضد المرأة وضع كل صورة على ورقة سبورة ويقوم بتعليقهم على الحائط ويطلب من المشاركين ان يكتبوا تعليقاتهم على الصور ويعرف المدرب المشاركين بإن هناك جائزة لأحسن تعليق على كل صورة.

خطوة ٢:

- يوضح المدرب ان الكثير من الناشطين اهتموا بحقوق المرأة على مر التاريخ لانها من الفئات الاكثر عرضة لانتهاك حقوقها وللأسف.. !! يحمل التاريخ الأنساني أمثلة مشينة للقهرالاجتماعى والظلم البدنى خلال أربعة لقطات كانت تترجم نظرة المجتمع للمرأة:

القهر الاجتماعي للمرأة علي مر التاريخ

- **وأد البنات:** عادة جاهلية قديمة انتهت بدخول الإسلام.
- **ربط القدمين:** عادة صينية قديمة انتهت سنة ١٩٤٩
- **حزام العفة:** الذي شاع فى العصور الوسطى فى أوروبا حيث كان الرجال يجبرون زوجاتهم على ارتدائه عند ذهابهم للحرب.
- **لعنة الختان**

- يستكمل المدرب انه لذا كان لابد من صياغة اتفاقية ملزمة قانونيا لحماية حقوق المرأة من الانتهاك الاتفاقيات.
- يسأل المدرب المشاركين عن إذا كان قد سمع شيئا عن اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)؟
- يصغى ويدون المدرب أراء المشاركين ثم يلخص كالتالي:

" بأن كلمة سيداو هي اختصارل: (**C**onvention on **E**limination of all forms of **D**iscrimination **A**gainst **W**omen) **(CEDAW)**
وهى قد اعتمدت فى ١٨ ديسمبر عام ١٩٧٩ من الجمعية العامة للامم المتحدة ودخلت حيز التنفيذ فى ٣ سبتمبر ١٩٨١ كإتفاقية دولية عندما صدقت عليها ٢٠ دولة.والان صدقت عليها ١٧٨ دولة.
وانضمت الى الاتفاقية ١٦ دولة عربية وهذه الدول هي: (مصر، الاردن، الجزائر، تونس، جزر القمر، الكويت، المغرب، لبنان، ليبيا، اليمن، جيبوتى، السعودية، موريتانيا، البحرين، سوريا).
دول من الشرق الاوسط لم تصدق عليها او تنضم اليها وهى ايران، عمان، قطر، الامارات العربية المتحدة.

تعد هذه الاتفاقية اول معاهدة دولية تندد بالتمييز سواء المقصود او الأفعال التى لها تأثير تمييزي ضد المرأة فى جميع المجالات: كالعمل والصحة والتعليم والأسرة وتعتبره انتهاكا لحقوق الإنسان.
وهذا ما يجعلها اهم اداة دولية للدفاع عن حقوق المرأة القانونية والثقافية والانجابية والاقتصادية حيث انها مصممة على تغيير الطريقة التى يعامل بها نصف البشر النصف الاخر وتشجيع النصف المتحكم على رفع النصف المتحكم به لدرجة متساوية."

خطوة ٢:

- يسأل المدرب المشاركين بطريقة عصف الذهن عن ما يخطر ببالهم عندما يسمعون كلمة تمييز.
- يدون المدرب استجابات المشاركين على السبورة الورقية ثم يستعرض المصطلح المتفق عليه على جهاز العرض الضوئى

يعنى مصطلح " التمييز ضد المرأة " أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من إثارة أو أغراضه تضعيف أو إحباط الإعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر ، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها ، بصرف النظر عن حالتها الزوجية.

خطوة٣:

- يقسم المدرب المشاركين إلى مجموعات ثم يوزع علي كل مجموعة نص الاتفاقية مرفق ٣-أ.
- يقسم المدرب الاتفاقية إلى ثلاثة أجزاء ويحدد جزء لكل مجموعة بحيث تقوم كل مجموعة بشرح البنود الخاصة بها بطريقة مبسطة وكتابة تعليقات على البند.
- يتم عرض عمل المجموعات والتعليق عليها من قبل المشاركين جميعا.
- يلخص المدرب استجابات المشاركين

تبدأ الاتفاقية بالديباجة (المقدمة) والتي تشير فيها بشكل صريح بأن "التمييز الشامل ضد المرأة لا يزال موجوداً"، وتشدّد على أنّ هذا التمييز "ينتهك مبادئ المساواة في الحقوق واحترام الكرامة الإنسانية".
تتكون الاتفاقية من ٣٠ مادة: ١- ١٦ تحدد مصطلح التمييز وتؤكد علي اتخاذ التدابير اللازمة من قبل الدولة لتحقيق المساواة، كما توضح المواد الستة عشر الأولي موضوع الحقوق المدنية للمرأة، ووضعها القانوني وتهتم ببعد التناسل (الإنجاب) البشري، إلى جانب اهتمامها بأثر العوامل الثقافية على علاقات النوع الاجتماعي وحقوق المرأة المدنية.
وتُحدّد مواد الاتفاقية من ١٧ إلى ٣٠ مهمة لجنة اتفاقية سيداو (التشكيل والاختصاصات)، وطريقة إدارة الاتفاقية.

خطوة٤:

- ثم بنفس المجموعات السابقة يقوم المدرب بتوزيع دراسات الحالة المرفق ٣-ب على المجموعات.كنوع من تطبيق الاتفاقية على الحياة.
- يوزع المدرب على المجموعات ورق صحف ومجلات وورق ملون ومقصات وألوان وسولتيب وورق كوريشة ويطلب منهم توضيح الحالة بوسيلة إيضاح مبدعة.
- يطلب من المجموعات التالى:
  - تحليل المشكلة / حالة العنف
  - نوع / أنواع العنف بالحالة
  - القوانين والتشريعات التي يمكن تطبيقها في هذه الحالة
  - اقتراحات / توصيات من جانبك
  - مضاهاة التوصيات /الاقتراحات ببنود الاتفاقية
- يتم عرض عمل المجموعات وتعليق الاقتراحات والتوصيات على الحائط حتى يتسنى للجميع رؤيتها.

خطوة٥:

- يلخص المناقشات فى هذه الجلسة .
- يجب على المدرب فى نهاية الجلسة قراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول اليها أم لا
- يختم المدرب الجلسة بشكر المشاركين على حسن تفاعلهم خلال اليوم.

مرفق ٣- أ

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
اعتمدتها الجمعية العامة وعرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام
بقرارها ١٨٠/٣٤ المؤرخ في ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٩
تاريخ بدء النفاذ: ٣ أيلول / سبتمبر ١٩٨١، طبقا لأحكام المادة ٢٧

إن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية،
إذ تلحظ أن ميثاق الأمم المتحدة يؤكد من جديد الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية، وبكرامة الفرد وقدره، و بتساوي الرجل والمرأة في الحقوق،
وإذ تلحظ أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد مبدأ عدم جواز التمييز، ويعلن أن جميع الناس يولدون أحرارا ومتساوين في الكرامة والحقوق ، وأن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في الإعلان المذكور ، دون أي تمييز، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس،
وإذ تلحظ أن على الدول الأطراف في العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان واجب ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية،
وإذ تأخذ بعين الاعتبار الاتفاقيات الدولية المعقودة برعاية الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، التي تشجع مساواة الرجل والمرأة في الحقوق .
وإذ تلحظ أيضا القرارات والإعلانات والتوصيات التي اعتمدتها الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة للنهوض بمساواة الرجل والمرأة في الحقوق،
وإذ يساورها القلق ، مع ذلك لأنه يزال هناك ، على الرغم من تلك الصكوك المختلفة، تمييز واسع النطاق ضد المرأة،
وإذ تشير إلى أن التمييز ضد المرأة يشكل انتهاكا لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعد عقبة أمام مشاركة المرأة ،على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعوق نمو رخاء المجتمع والأسرة ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانيات المرأة في خدمة بلدها والبشرية .
وإذ يساورها القلق ، وهي ترى النساء ،في حالات الفقر ، لا ينلن إلا أدنى نصيب من الغذاء والصحة والتعليم والتدريب وفرص العمالة والحاجات الأخرى .
وإذ تؤمن بان إقامة النظام الاقتصادي الدولي الجديد ، القائم على الإنصاف والعدل ،سيسهم إسهاما بارزا في النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة.
وإذ تنّوه بأنه لا بد من استئصال شأفة الفصل العنصري وجميع أشكال العنصرية والتمييز العنصري والاستعمار الجديد والعدوان والاحتلال الأجنبي والسيطرة الأجنبية والتدخل في الشؤون الداخلية للدول إذا أريد للرجال والنساء أن يتمتعوا بحقوقهم تمتعا كاملا.
وإذ تجزم بأن من شأن تعزيز السلم والأمن الدوليين ، وتخفيف حدة التوتر الدولي، وتبادل التعاون فيما بين جميع الدول بغض النظر عن نظمها الاجتماعية والاقتصادية ونزع السلاح العام الكامل ولا سيما نزع السلاح النووي في ظل رقابة دولية صارمة وفعالة ، وتثبيت مبادئ العدل والمساواة والمنفعة المتبادلة في العلاقات بين البلدان ، وإعمال حق الشعوب الواقعة تحت السيطرة الأجنبية والاستعمارية و الاحتلال الأجنبي في تقرير المصير والاستقلال وكذلك من شأن احترام السيادة الوطنية والسلامة الإقليمية، النهوض بالتقدم الاجتماعي والتنمية والإسهام ، نتيجة لذلك في تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة.
وإيمانا منها بان التنمية التامة والكاملة لأي بلد ، ورفاهية العالم وقضية السلم، تتطلب جميعا مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين.
وإذ تضع نصب عينيها دور المرأة العظيم في رفاهية الأسرة وفي تنمية المجتمع الذي لم يعترف به حتى الان على نحو كامل ، والأهمية الاجتماعية للأمومة ولدور الوالدين كليهما في الأسرة وتنشئة الأطفال وإذ تدرك أن دور المرأة في الإنجاب لا يجوز أن يكون أساسا للتمييز بل أن تنشئة الأطفال تتطلب بدلا من ذلك تقاسم المسؤولية بين الرجل والمرأة والمجتمع ككل .
وإذ تدرك أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل وكذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة.
وقد عقدت العزم على تنفيذ المبادئ الواردة في إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة وعلى أن تتخذ ،لهذا الغرض ، التدابير التي يتطلبها القضاء على هذا التمييز بجميع أشكاله ومظاهره قد اتفقت على ما يلى:

الجزء الأول

المادة ١

لأغراض هذه الاتفاقية يعنى مصطلح " التمييز ضد المرأة " أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من إثارة أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر ، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها ، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل

المادة ٢

تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتتفق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لذلك تتعهد بالقيام بما يلي:

(أ) إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن،وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة؛

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات،لحظر كل تمييز ضد المرأة؛

(ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل،وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي؛

(د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة،وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام ؛

(هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة،

(و) إتخاذ جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريعى منها، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

(ز) إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة

المادة ٣

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة،بما في ذلك التشريعى منها، لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل

المادة ٤

١ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً بالمعنى الذي تأخذ به هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع، على أي نحو، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة ،كما يجب وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.

٢ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة،بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراءً تمييزياً .

المادة ٥

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

(أ) تغيير الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر،أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة؛

(ب) كفالة تضمين التربية العائلية فهما سليما للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية،والاعتراف بكون تنشئة الأطفال تربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين على أن يكون مفهوماً أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

المادة ٦

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة،بما في ذلك التشريعى منها،لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة.

الجزء الثاني

المادة ٧

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد،وبوجه خاص تكفل للمرأة،على قدم المساواة مع الرجل، الحق في
(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛
(ب) المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة،وفي شغل الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية؛
(ج) المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد.

المادة ٨

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة،على قدم المساواة مع الرجل،ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكوماتها على المستوى الدولي والاشتراك في أعمال المنظمات الدولية.

المادة ٩

١ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة،أو أن تصبح بلا جنسية،أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.
٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

الجزء الثالث

المادة ١٠

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكى تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية، وبوجه خاص لكى تكفل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:
(أ) شروط متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني،والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضانة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛
(ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الامتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية؛
(ج)القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور المرأة الرجل ودور في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم؛
(د) التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى؛
(هـ) التساوي في فرص الإفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛
(و) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسية،وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركن المدرسة قبل الأوان؛
(ز) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛
(ح) إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورفاهتها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.

المادة ١١

١-تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكى تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:
(أ) الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر؛
(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شئون الاستخدام؛
(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛
(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي

القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛
(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي ،ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛
(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.
٢-توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:
(أ)لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛
(ب)لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية ؛
(ج)لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛
(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.
٣- يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضا دوريا في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

المادة ١٢

١- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة.
٢- بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الاقتضاء وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.

المادة ١٣

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكى تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق، ولا سيما:
(أ) الحق في الاستحقاقات العائلية ؛
(ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي ؛
(ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية.

المادة ١٤

١- تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية،والأدوار الهامة التي تؤديها في توفير أسباب البقاء اقتصادياً لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.
٢- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكى تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، أن تشارك في التنمية الريفية وتستفيد منها، وتكفل للريفية بوجه خاص الحق في:
(أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات؛
(ب) الوصول إلى تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة؛
(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الإجتماعي ؛
(د)الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمى وغير الرسمي، بما فيذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفي، وكذلك التمتع خصوصا بكافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقق زيادة كفاءتها التقنية؛
(هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية مكافئة لفرص الرجل عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص ؛
(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية ؛
(ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية ، وتسهيلات التسوية والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي،
(ح) التمتع بظروف معيشة ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والمرفق الصحية والإمداد بالكهرباء والماء والنقل والمواصلات.

الجزء الرابع

المادة ١٥

١- تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون.
٢- تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية،أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية ، وتكفل للمرأة ، بوجه خاص ، حقوقا مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.
٣- تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة و لاغية.
٤- تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم.

المادة ١٦

١- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:
(أ) نفس الحق في عقد الزواج ؛
(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل؛
(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه؛
(د)نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتهما الزوجية،في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول ؛
(هـ) نفس الحقوق في ان تقرر، بحرية وبادراك للنتائج، عدد أطفالها والفاصل بين الطفل والذى يليه، وفي الحصول على معلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق؛
(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم ، أو ما شابه ذلك من الأعراف،حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الاعتبار الأول؛
(ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل؛
(ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية وحيازة الممتلكات والإشراف عليها وإدارتها والتمتع بها والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض.
٢- لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانونى، وتتخذ جميع الإجراءات الضرورية بما في ذلك التشريعى منها، لتحديد سن أدنى للزواج ولجعل تسجيل الزواج في سجل رسمى أمراً إلزامياً

الجزء الخامس

المادة ١٧

١- من أجل دراسة التقدم المحرز في تنفيذ هذه الاتفاقية، تنشأ لجنه للقضاء على التمييز ضد المرأة(يشار إليها فيما يلى باسم اللجنة) تتألف، عند بدء نفاذ الاتفاقية ،من ثمانية عشر خبيرا وبعد تصديق الدولة الطرف الخامسة والثلاثون عليها أو انضمامها إليها من ثلاثة وعشرين خبيرا من ذوى المكانة الخلقية الرفيعة والكفاءة العالية في الميدان الذي تنطبق عليه هذه الاتفاقية، تنتخبهم الدول الأطراف من بين مواطنيها ويعملون بصفتهم الشخصية، مع إيلاء الاعتبار لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل ولتمثيل مختلف الأشكال الحضارية وكذلك النظم القانونية الرئيسية.
٢- ينتخب أعضاء اللجنة بالاقتراع السري من قائمة أشخاص ترشيحهم الدول الأطراف ولكل دولة طرف أن ترشيح شخصاً واحداً من بين مواطنيها.
٣- يجرى الانتخاب الأول بعد ستة اشهر من تاريخ بدء نفاذ هذه الاتفاقية . وقبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ كل انتخاب يوجه الأمين العام للأمم المتحدة رسالة إلى الدول الأطراف يدعوها فيها الى تقديم ترشيحاتها في غضون شهرين ٠ ويعد الأمين العام قائمة ألفبائية بجميع الأشخاص المرشحين على هذا النحو ، مع ذكر الدولة الطرف التي رشحت كلا منهم ، ويبلغها إلى الدول الأطراف .
٤- تجرى انتخابات أعضاء اللجنة في اجتماع للدول الأطراف يدعو إليه الأمين العام في مقر الأمم المتحدة . وفي ذلك الاجتماع ،الذي يشكل اشتراك ثلثى الدول الأطراف فيه نصابا قانونيا له يكون الأشخاص المنتخبون لعضوية اللجنة هم المرشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات وعلى أكثرية مطلقة من أصوات ممثلي الدول الأطراف الحاضرين والمصوتين.
٥- ينتخب أعضاء اللجنة لفترة مدتها أربع سنوات. غير أن فترة تسعة من الأعضاء المنتخبين في الانتخاب الأول تنقضى في نهاية فترة سنتين، ويقوم رئيس اللجنة، بعد الانتخاب الأول فورا،باختيار أسماء هؤلاء الأعضاء التسعة بالقرعة.

٦- يجرى انتخاب أعضاء اللجنة الإضافيين الخمسة وفقا لأحكام الفقرات ٢،٣،٤، من هذه المادة بعد التصديق أو الانضمام الخامس والثلاثين. وتنتهى ولاية اثنين من الأعضاء الإضافيين المنتخبين بهذه المناسبة في نهاية فترة سنتين. ويتم اختيار اسميهما بالقرعة من قبل رئيس اللجنة.
٧- لملء الشواغر الطارئة، تقوم الدولة الطرف التي كف خبيرها عن العمل كعضو في اللجنة بتعين خبير آخر من بين مواطنيها ، رهنا بموافقة اللجنة.
٨- يتلقى أعضاء اللجنة ،بموافقة الجمعية العامة،مكافآت تدفع من موارد الأمم المتحدة بالأحكام والشروط التي تحددها الجمعية، مع إيلاء الإعتبار لأهمية المسؤوليات المنوطة باللجنة .
٩- يوفر الأمين العام للأمم المتحدة ما يلزم اللجنة من موظفين ومرافق للاضطلاع بصورة فعالة بالوظائف المنوطة بها بموجب هذه الاتفاقية.

المادة ١٨

١- تتعهد الدول الأطراف بأن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة ، تقريراً عما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية وغيرها من اجل إنفاذ هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد ، كيما تنظر اللجنة في هذا التقرير وذلك:
(أ) في غضون سنة واحدة من بدء النفاذ بالنسبة للدولة المعنية؛
(ب) وبعد ذلك كل أربع سنوات على الأقل،وكذلك كلما طلبت اللجنة ذلك؛
٢- يجوز أن تبين التقارير العوامل والصعاب التي تؤثر على مدى الوفاء بالالتزامات المقررة في هذه الاتفاقية.

المادة ١٩

١- تعتمد اللجنة النظام الداخلى الخاص بها.
٢- تنتخب اللجنة أعضاء مكتبها لفترة سنتين .

المادة ٢٠

١- تجتمع اللجنة، عادة، مدى فترة لا تزيد على أسبوعين سنويا للنظر في التقارير المقدمة وفقا للمادة ١٨ من هذه الاتفاقية.
٢- تعقد اجتماعات اللجنة عادة في مقر الأمم المتحدة أو في أي مكان مناسب آخر تحدده اللجنة.

المادة ٢١

١- تقدم اللجنة تقريراً سنويا عن أعمالها إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة بواسطة المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولها أن تقدم مقترحات وتوصيات عامة مبينة على دراسة التقارير والمعلومات الواردة من الدول الأطراف. وتدرج تلك المقترحات والتوصيات العامة في تقرير اللجنة مشفوعة بتعليقات الدول الأطراف، إن وجدت .
٢- يحيل الأمين العام تقارير اللجنة إلى لجنة مركز المرأة، لغرض إعلامها.

المادة ٢٢

يحق للوكالات المتخصصة أن توفد من يمثلها لدى النظر في تنفيذ ما يقع في نطاق أعمالها .

الجزء السادس

المادة ٢٣

ليس في هذه الاتفاقية ما يمس أية أحكام تكون أكثر مواتاة لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة تكون واردة :
(أ) في تشريعات دولة طرف ما
(ب) أو في أية اتفاقية أو معاهدة أو اتفاق دولي نافذ إزاء تلك الدولة.

المادة ٢٤

تتعهد الدول الأطراف باتخاذ جميع ما يلزم من تدابير على الصعيد الوطنى تستهدف تحقيق الإعمال الكامل للحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية.

المادة ٢٥

١-يكون التوقيع على هذه الاتفاقية متاحا لجميع الدول.
٢-يسمى الأمين العام للأمم المتحدة وديعا لهذه الاتفاقية .
٣- تخضع هذه الاتفاقية للتصديق.وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة .
٤- يكون الانضمام إلى هذه الاتفاقية متاحا لجميع الدول. ويقع الانضمام بإيداع صك انضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة .

المادة ٢٦

١- لأية دولة طرف ، في أي وقت أن تطلب إعادة النظر في هذه الاتفاقية ، وذلك عن طريق إشعار خطى يوجه إلى الأمين العام للأمم المتحدة .
٢- تقرر الجمعية العامة للأمم المتحدة الخطوات التي تتخذ ، عند اللزوم ، إزاء مثل هذا الطلب.

المادة ٢٧

١- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية في اليوم الثلاثين الذي يلى تاريخ إيداع صك التصديق أو الانضمام العشرين لدى الأمين العام للأمم المتحدة .
٢- أما الدول التي تصدق هذه الاتفاقية أو تنضم إليها بعد إيداع صك التصديق أو الانضمام العشرين فيبدأ نفاذ الاتفاقية إزاءها في اليوم الثلاثين الذي يلى تاريخ ايداع هذه الدولة صك تصديقها أو انضمامها.

المادة ٢٨

١- يتلقى الأمين العام للأ مم المتحدة نص التحفظات التي تبديها الدول وقت التصديق أو الانضمام ،ويقوم بتعميمها على جميع الدول.
٢- لا يجوز إبداء أي تحفظ يكون منافياً لموضوع هذه الاتفاقية وغرضها.
٣- يجوز سحب التحفظات في أي وقت بتوجيه إشعار بهذا المعنى إلى الأمين العام للأمم المتحدة ، الذي يقوم عندئذ بابلاغ جميع الدول به.ويصبح هذا الإشعار نافذ المفعول اعتبار من تاريخ تلقيه.

المادة ٢٩

١- يعرض للتحكيم أي خلاف بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف حول تفسير أو تطبيق هذه الاتفاقية لا يسوى عن طريق المفاوضات، وذلك بناء طلب واحدة من هذه الدول فإذا لم يتمكن الأطراف ، خلال ستة أشهر من تاريخ طلب التحكيم ،من الوصول إلى اتفاق على تنظيم أمر التحكيم، جاز لأى من أولئك الأطراف إحالة النزاع إلى محكمة العدل الدولية بطلب يقدم وفقا للنظام الأساسي للمحكمة.
٢- لأية دولة طرف أن تعلن، لدى توقيع هذه الاتفاقية أو تصديقها أو الانضمام إليها،أنها لا تعتبر نفسها ملزمة بالفقرة ١ من هذه المادة. ولا تكون الدول الأطراف الأخرى ملزمة بتلك الفقرة إزاء أية دولة طرف أبدت تحفظا من هذا القبيل .
٣- لأية دولة طرف أبدت تحفظا وفقا للفقرة ٢ من هذه المادة أن تسحب هذا التحفظ متى شاءت بإشعار توجهه إلى الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة ٣٠

تودع هذه الاتفاقية ، التي تتساوى في الحجية نصوصها بالأسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والعربية والفرنسية لدى الأمين العام للأمم المتحدة . وإثباتا لذلك، قام الموقعون أدناه، المفوضون حسب الأصول، بإمضاء هذه الاتفاقية.

دراسة حالة
مرفق ٣-ب

حكايـــة هويـــــدا

تجربتى ابتدت من وانا لسه صغيرة أوى. بعد والدتى ما ماتت، عشت مع والدى فى أوضة عند صاحب البيت. والدى كان بيشتغل خدام عند صاحب البيت، وأنا كنت أجمل بنت فى القرية كلها وكل الشبان كانت عينيهم عليا. بعد ما خلصت المدرسة الإعدادى، والدى كان عاوزنى أتجوز إنسان كويس وأستقر وهو لسه عايش. بس ابن صاحب البيت كان بيخطط لحاجة تانية فى دماغه. فى يوم بعت والدى يشتريله حاجة من بره ودخل عليا الأوضة، صرخت واتوسلت له إنه يسيبنى لوحدى، بس هو اغتصبنى وهددنى بإنه هيقتلنى لو جبت سيرة لوالدى. مكنتش عارفة أعمل إيه لما لقيت نفسى حامل. معرفتش ألاقى أي حل لمشكلتى غير إنى أهرب من القرية. ركبت القطر إللى رايح للقاهرة من غير ماعرف إيه إللى هاعمله. كان عندى وقتها ١٤ سنة. وصلت للقاهرة وفضلت أمشى فى الشوارع من غير هدف.

بعدين لقيت واحد راجل عجوز كان قاعد على قهوة وشكله باين عليه طيب، قربت منه وحكيتله حكايتى فآخدنى معاه وشغلنى فى شركته وراح بيا على دكتور عشان أعمل عملية إجهاض. كنت متعودة أنام فى أوضة فى الشركة كل ليلة بعد كل الموظفين ما بيمشوا. ساعتها افتكرت إن أيام الشقى انتهت خصوصاً لما الراجل العجوز وعدنى بإنه هيبعت لأبويا عشان ييجى القاهرة، بس أبويا كان مات خلاص من الحزن. وعشان المصايب يتيجى كلها مرة واحدة، بعدها بفترة بسيطة الراجل العجوز كمان مات. وفى ليلة وأنا فى الأوضة بتاعتى، ابن الراجل العجوز جه ومعاه صحابه وماسكين سكاكين. بس أنا فضلت أقاومهم لحد ما واحدة من السكاكين ما جرحتنى فى ضهرى، ساعتها هما اترعبوا وهربوا كلهم من الأوضة وسابونى لوحدى غرقانة فى دمى. الناس اتجمعت حواليا لما سمعونى باصرخ والبوليس كمان جه، بس عيلة الولد اترجونى إنى معملش محضر فى البوليس كرد للجميل إللى والده عمله فيا. بعد كده طردونى زى الكلبة من الشركة والتاريخ كان بيعيد نفسه معايا تانى. لقيت نفسى مرة تانية فى الشارع، معرفش مصيرى هياخدنى على فين المرة دى

دراسة حالة
مرفق ٣ - ب

حكايـــة عايـــدة

اسمى عايدة وأنا من محافظة المنيا. جوزى مات من ٦ شهور فاتت، وسمعت ساعتها إنى لازم يكون عندى بطاقة شخصية. لما رحت عشان أطلع واحدة قالولى إنهم محتاجين شهادة ميلادى وأنا مكانش عندى فقالولى إنى لازم أطلع شهادة. كانت تجربة صعبة جداً بالنسبة لى إنى أتنقل وأروح من مكتب لمكتب. وكمان احتاجوا منى عقد الجواز فاستلفت مبلغ عشان أقدر أطلعه مع إنى مش قادرة حتى إنى أوفر الأكل لولادى الأربعة لإنى معنديش أي دخل أقدر أصرف منه عليهم.

بعد ما طلعت عقد جوازى، قالولى أجيب شهادة قيد عائلى. وتانى لقيت نفسى مضطرة أستاف فلوس عشان أكمل الأوراق اللازمة اللى ناقصانى. بعد كده قالولى إنى لازم أجيب ورقة من شيخ الحارة عشان أثبت بيها إنى ماليش أي اخوات. فضلت أروح لشيخ الحارة كتير لحد ما اضطريت أتوسل ليه وأبوس إيده عشان يخلص الورقة دى ليا. فات 6 شهور لغاية دلوقتى ولسه معنديش بطاقة شخصية. أنا محتاجة البطاقة عشان أقدر آخد فلوس المعاش وأنا أصلاً محتاجة لكل مليم عشان ولادي.

بعد كل المشاكل إللى واجهتها، دلوقتى بيقولولى إنهم محتاجين شهادة وفاة والدى إللى توفى من ٣٠ سنة فاتت. أنا مش عارفة بالظبط والدى مات إمتى ومش عارفة إيه إللى ممكن أعمله. أنا عملت كل حاجة أقدر عليها و باتوسل ليكم إنكم تلاقولى حل. لغاية دلوقتى معنديش دخل، ولسه محتاجة إنى أطلع بطاقة شخصية عشان آخد فلوس المعاش لولادى.

دراسة حالة
مرفق ٣ – ب

حكاية أمل

أنا رحت المدرسة وكنت شاطرة أوى. لما وصلت لسنة رابعة، آخدت مكان أختى فى مساعدة أمى فى شغل البيت. كنت كويسة جداً فى الدراسة بس ده كان دورى في مساعدة أمي بعد ما أختي الكبيرة ما سابت البيت.

كنت متعودة أروح البيت بعد المدرسة وأفضل لغاية نص الليل أنضف وأغسل وأجهز الأكل لاخواتى الولاد الكبار والصغيرين. كان لازم أكون على طول موجودة عشان أسخن ميه لأى حد من اخواتى لو حد منهم كان عايز يستحمى.
فى الآخر أبويا وأمى قالولى إنى طالما مش عارفة أوفق مدرستى مع مسئوليتى ناحيتهم يبقى لازم أبطل أروح المدرسة.
وبكده أنا سبت المدرسة وقعدت فى البيت، وقمت بدورى فى إنى أكون خدامة للرجالة اللي في البيت.

بعد أربع شهور، وقبل بداية السنة الدراسية الجديدة، أختى اتطلقت ورجعت تانى تعيش معانا فآخدت هي مكانها ورجعت تانى تساعد أمى فى شغل البيت.
وبعد ما قعدت أترجى أهلى قدرت أرجع المدرسة تانى وعديت السنة دى بدرجات ممتازة.
وعشان درجاتى كانت عالية جداً كان قدامى فرصة إنى أدخل أحسن مدرسة حكومى، بس أخويا صمم إنى لازم أدخل المدرسة إللى جنبنا مع إنها مدرسة وحشة أوى ومستواها التعليمى منخفض جداً. بس لأنى بنت مكنتش قادرة أقول أي حاجة واضطريت إني أقبل وانا مضايقة.

بعد ما خلصت الدراسة الإعدادى بمجموع عالى، كنت أقدر أدخل المدرسة الثانوى بس تانى أخويا الكبير رفض وقال إنه كفاية على البنت التعليم المتوسط، وبكده اضطريت أدخل مدرسة التعليم الفني التجاري.

خلصت دراستى فى مدرسة التعليم الفنى التجارى بدرجات ممتازة و كان قدامى فرصة إنى أكمل دراسة جامعية فى كلية التجارة بس أخويا و والدتى رفضوا.

والدتى كانت ضد إنى أكمل تعليمى عشان المصاريف وعشان كانت عايزانى أساعدها فى البيت. أخويا كان ساعتها فى الجامعة وقال إن الجامعات عبارة عن كباريهات وإن البنات فيها خليعة بتصطاد الولاد. ومن ناحية تانية أبويا قال إنى هأقدر ألاقى وظيفة بالدبلوم وأساعد فى مصاريف البيت.
وبكده اخواتى البنتين اتجوزوا واخواتى الولدين كملوا دراسة وأنا رحت أشتغل.

دراسة حالة
مرفق ٣- ب

حكاية هدية

قرروا فى ليلة دخلتى إنهم يجيبوا ماشطة (بلانة / داية) عشان تفض بكارتى بالطريقة التقليدية. وفى الليلة الرهيبة دى الماشطة، وأمى، وجوزى واتنين من خالاته دخلوا أوضة نومنا. الخالات الاتنين مسكوا إيديا، وجوزى وأمى مسكوا رجلى، والست البشعة دى دخلت صوابعها جوايا وفضلت تنغز فيا لغاية ما نزفت كمية الدم المطلوبة. كنت وقتها مرعوبة و خايفة جداً. كنت كمان مضايقة أوى وحسيت إنهم كانوا بيقتلونى بالبطىء وبينتهكوا جزء حساس جداً من نفسى ومن روحى. ومن الليلة دى وانا عمرى ما حبيت العلاقة مع جوزى. كنت طول الوقت باخاف إنه يقربلى حتى بعد مرور ١٥ سنة جواز.
هو ده إللى بيسموه "الدخلة البلدى"

بعد ولادة ابنى التانى، اكتشفت إن جـوزى مش بس بيشرب خمـور، ده طلع كمـان مدمن مخـدرات. هو كان الأول بيشتغل فى مصنـع أحذيـة وكانـوا بيدفعـوله كويـس، بس ابتدى يتعاطى مخدرات واضطر إنه يسيب شغله. بعد ما كان ريس ومشرف فى المصنع بقى دلوقتى مجرد مـوزع زى أي بياع فى الشارع. ابتديت اشتغل معاه عشان أساعده. كنت قادرة أتعلم كل حاجة عن شغله وأتعرف على تجار الجملة والتجزئة، وكل زباينه وموظفين الحكومة إللى هـو بيتعامل معاهم.

جوزى بقى عصبى وعنيف أكتر، وكزوجة كويسة أنا واقفة جنبه. أنا باحاول دايماً أوفر له أي إتصال بينه وبين الناس لإنه سهل أوى يخلق لنفسه أعداء. ده كمان معناه إنى مضطرة أتعامل مع المدارس والمستشفيات أو الدكاترة لو أي حد من ولادنا تعب أو مرض. جوزى وولادى يضيعوا من غيرى لإن وجودى مهم جداً لحياتهم.

فى عيلتنا وثقافتنا مش ممكن أبداً تحلمى بالاطلاق طالما اتجوزتى. الست المطلقة هي ست غاوية مشاكل و مكروهة. بنضطر نستحمل عشان معندناش حل بديل. بنعانى ونستحمل بس مفيش حل تانى ممكن ينفع للستات إللى زينا.

دراسة حالة
مرفق ٣ - ب

حكاية وداد

ابتديـت اشتغل فى محـل ملابس لمـدة سنتين. كنت باشتغل كتيـر جـداً من الساعة تسعـة الصبح لغايـة الساعة ٩ بالليل، وكان لازم كمـان أقـوم بكل شغل البيت لما أروح البيت، و كنت بأنـام بعد نص الليل كل يـوم وأصحى من الفجـر. كنت بآخد حوالى ٢٥ جنيـه فى الأسبـوع، مع إن الرجالة إللى كانـوا بيشتغـلوا زيى بالظبـط فى المحـل كانـوا بياخدوا ٤٠ جنيه فى الأسبـوع. كان لازم أسلم مرتبى كله لوالدى وهـو كان بيدينى ٥٠ قـرش مصـروف فى اليـوم. والدى مكانش عنده مصدر دخل ثابت و بيشتغل بس كل ما يكـون فيه حد محتاج إنه يكتبله حاجة. فى الوقت ده مرتبى كان مصـدر الدخـل الأساسى وكل شهـرين أو تـلاتة والدى كان بيكسب حـوالى ٣٠٠ أو ٤٠٠ جنيه. ومع ذلك كان برضه بياخد مرتبـى كله حتى وهـو معـاه فلوس.

لمـا والدتى شكت فى إنى بحـب واحـد زميـلى فى الشغل، اتفتـح عليا الجحيم و أخـويا خطبنـى لـواحـد صاحبـه اسمـه على و كان إنسـان متشـدد جـداً. أجبرنى هـو وعيلتـى إنى أسيـب الشغـل وأقعـد فى البيـت . كنت مضطرة إنى أطيـع و أسمـع كلامهم لإني مكانش قدامي طريق تاني.

بعد كده والدى إبتدى يبعتنى لعلى عشان أطلب منه فلوس، ودى كانت حاجة بتضايقنى جداً. والدى كمان أخد الأساور الدهب بتاعتى ووعدنى إنه هيبقى يجيبلى أحسن منهم وقاللى ماجيبش سيرة لعلى. بس موضوع سحب الفلوس على طول بقى كتير أوى بالنسبة لعلى فبطل إنه ييجى لبيتنا، والخلاف زاد بينه وبين والدى.
بعدين لما جه الوقت عشان نحدد يوم الزفاف ، أبويا خلق كل أنواع المشاكل وخرب الخطط كلها. ومش بس كده، ده كمان رفض إنه يرجعله الدهب والهدايا وكل الحاجات إللى كان اشتراها بفلوسه لبيتنا فى المستقبل. وطبعاً كمان رفض إنه يرجعله الفلوس اللي كان إستلفها منه.
بعد على، قعدت فى البيت عشان أخدمهم كلهم بس أبويا كان عايزنى أرجع أشتغل، بس ابن عمى اتقدملى فى الوقت ده وأبويا وافق. ابن عمى كان معاه فلوس عشان كده أبويا شاف فيه مصدر جديد للدخل. كل ما كان حكيم ما بييجى لبيتنا أبويا كان على طول يطلب منه فلوس وحكيم كان بيديله إللى معاه. بعد ٨ شهور فلوس حكيم خلصت، ودى كانت كل الفلوس إللى حوشها من سنين طويلة إشتغل فيها فى دول الخليج. بعد كده أبويا قال إنه مش عريس مناسب وأجبرنى اني اسيبه.

ساعتها أنا مبقتش عايزة أتجوز أو أتخطب خالص. ابتديت اشتغل شغلى الحالى فى الصبح واشتغل فى عيادة بالليل. وكالعادة أبويا اخد فلوسى وأمى منتظرة منى إني اقوم بخدمتهم كلهم بالليل.

أبويا كان متعود إنه يتصل بيا فى الشغل كل يوم عشان يقولى إنه هيموت من الجوع وإنه محتاج إنى أجيب غدا وأكل للبيت، وبكده كنت باضطر إنى أستاف من زمايلى كل يوم. كل ما كان أبويا يشوف معايا أي حاجة جديدة كان يضربنى ويتهمنى بكل حاجة وحشة. قالى إن مش المفروض إن البنت تقرر أي حاجة لنفسها وإنه آخد فلوسى عشان يحكم الشيطان إللى جوايا فمفتكرش نفسى إنى حاجة كبيرة أوى وإنى مش محتاجة له.

ختام اليوم الثاني

المذكرات اليومية

- يقوم المدرب بتوزيع صورة من المذكرات اليومية لكل مشارك ويترك لهم (5 دقائق) لكتابة مذاكرتهم ويطلب من كل مشترك الاحتفاظ بهذه المذكرات في ملف التدريب الخاص به.

التقييم

- تقوم مجموعة التقييم بتقييم اليوم ويشجعهم المدرب علي القيام بذلك بطريقة مبدعة.

ثم يشكر المتدربين ويختم اليوم بعد تذكير المجموعات المختلفة بمهماتهم الجديدة (التلخيص – كسر الجمود – التقييم) لليوم التالى. ويراعى المدرب اشتراك الجميع في هذه المهام.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

مرفق ٢ – أ

قانون الأحوال الشخصية

فهرس

- مقدمة
- الباب الأول: أحكام عامة
- الباب الثاني: اختصاص المحاكم بمسائل الأحوال الشخصية
  - الفصل الأول: الاختصاص النوعي
  - الفصل الثاني: الاختصاص المحلي
- الباب الثالث: رفع الدعوى ونظرها
  - الفصل الأول: في مسائل الولاية علي النفس
  - الفصل الثاني: في مسائل الولاية علي المال
- الباب الرابع: القرارات والأحكام والطعن عليها
- الباب الخامس: في تنفيذ الأحكام والقرارات

القانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٠ باصدار قانون تنظيم بعض اوضاع واجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية

باسم الشعب
رئيس الجمهورية
قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه وقد أصدرناه

(المادة الأولى)

تسري أحكام القانون المرفق علي إجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية والوقف ويطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص فيه أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية و أحكام قانون الإثبات فى المواد المدنية
و أحكام القانون المدنى المدني في شأن إدارة وتصفية التركات
ويختص قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة الابتدائية دون غيره بإصدار أمر علي عريضة في مسائل الأحوال الشخصية الآتية التظلم من امتناع الموثق عن توثيق عقد الزواج أو عدم إعطاء شهادة مثبته سواء للمصريين أو الأجانب
مد ميعاد جرد التركة بقدر ما يلزم لإتمام الجرد إذا كان القانون الواجب التطبيق حدد ميعاداً له
اتخاذ ما يراه لازما من الإجراءات التحفظية أو الوقتية علي التركات التي لا يوجد فيها عديم أهلية أو ناقصها أو غائب
الإذن للنيابة العامة في نقل النقود والأوراق المالية والمستندات والمصوغات وغيرها مما يخشى عليه من أموال عديمي الأهلية أو ناقصيها والغائبين إلى خزانة احد المصارف أو إلى مكان أمين
المنازعات حول السفر إلى الخارج بعد سماع أقوال ذوي الشأن

(المادة الثانية)

علي المحاكم ان تحيل بدون رسوم ومن تلقاء نفسها ما يوجد لديها من دعاوي أصبحت بمقتضي أحكام القانون من اختصاص محاكم أخرى وذلك بالحالة التي تكون عليها وفي حالة غياب احد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بأمر الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة التي احيلت إليها الدعوى
ولا تسري أحكام الفقرة السابقة علي الدعاوي المحكوم فيها أو الدعاوي المؤجلة للنطق بالحكم فيها فتبقي خاضعة للنصوص السارية قبل العمل بهذا القانون

(المادة الثالثة)

تصدر الأحكام طبقا لقوانين الأحوال الشخصية والوقف المعمول بها ويعمل فيما لم يرد في شأنه نص في تلك القوانين بأرجح الأقوال من مذهب الإمام أبي حنيفة ومع ذلك تصدر الأحكام في المنازعات المتعلقة بالأحوال الشخصية بين المصريين غير المسلمين المتحدي الطائفة والملة الذين كانت لهم جهات قضائية ملية منظمة حتى ٣١ ديسمبر سنة ١٩٥٥ طبقا لشريعتهم فيما لا يخالف النظام العام

(المادة الرابعة)

تلغى لائحة ترتيب المحاكم الشرعية الصادرة بالمرسوم بقانون رقم٧٨ لسنة١٩٣١ ويلغى الكتاب الرابع من قانون المرافعات المدنية والتجارية المضاف إلى القانون رقم٧٧ لسنة ١٩٤٩ والقوانين أرقام ٤٦٢ لسنة١٩٥٥ و ٦٢٨ لسنة ١٩٥٥ و ٦٢ لسنة١٩٧٦ المشار إليها ولائحة الإجراءات الواجب إتباعها فى تنفيذ أحكام المحاكم الشرعية الصادرة سنة١٩٠٧ كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق

(المادة الخامسة)

يصدر وزير العدل لوائح تنظيم شئون المأذونين والموثقين وأعمالهم ونماذج الوثائق اللازمة لأداء هذه الأعمال

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد شهر من اليوم التالي لتاريخ نشره يبصم هذا القانون بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها صدر برئاسة الجمهورية في٢٢من شوال سنة١٤٢٠ هـ -الموافق ٢٩ من يناير سنة٢٠٠٠م

حسنى مبارك

الباب الأول: أحكام عامة

مادة(١): تحسب المدد والمواعيد الإجرائية المنصوص عليها في هذا القانون بالتقويم الميلادي

مادة (٢): تثبت أهلية التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية للولاية علي النفس لمن أتم خمسة عشرة سنة ميلادية كاملة متمتعاً بقواه العقلية وينوب عن عديم الأهلية أو ناقصها ممثله القانوني فإذا لم يكن له من يمثله أو كان هناك وجه لمباشرة إجراءات التقاضي بالمخالفة لرأي ممثله أو في مواجهته عينت المحكمة له وصي خصومة من تلقاء نفسه أو بناء علي طلب النيابة العامة أو الغير

مادة(٣): لا يلزم توقيع محام علي صحف دعاوي الأحوال الشخصية أمام المحكمة الجزئية فإذا رفعت الدعوى بغير توقيع محام علي صحيفتها كان للمحكمة عند الضرورة أن تندب محاميا للدفاع عن المدعي ويحدد الحكم الصادر في الدعوى أتعابا للمحامي المنتدب تتحملها الخزانة العامة وذلك بتقديم المساعدات القضائية علي النحو المنصوص عليه في القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ بشأن إصدار قانون المحاماة وتعفي دعاوي النفقات وما في حكمها من الأجور والمصروفات بجميع أنواعها من جميع الرسوم القضائية في كل مراحل التقاضي

مادة (٤): يكون للمحكمة–في إطار تهيئة الدعوى للحكم–تبصره الخصوم في مواجهتهم بما يتطلبه حسن سير الدعوى ومنحهم أجلا لتقديم التقرير لا يزيد على أسبوعين ويتم الندب من قوائم الأخصائيين الاجتماعيين التي يصدر بها قرار من وزير العدل بناء علي ترشيح وزير التأمينات والشئون الاجتماعية

مادة (٥): للمحكمة ان تقرر نظر المسائل المتعلقة بالأحوال الشخصية – مراعاة لاعتبارات النظام العام أو الآداب – في غرفة المشورة وبحضور احد أعضاء النيابة العامة متي كانت ممثلة في الدعوى وتنطق بالأحكام والقرارات في جلسة علنية

مادة (٦): مع عدم الإخلال باختصاص النيابة العامة برفع الدعوى في مسائل الأحوال الشخصية علي وجه الحسبه المنصوص عليه في القانون رقم ٣ لسنة ١٩٩٦ للنيابة العامة رفع الدعوى ابتداء في مسائل الأحوال الشخصية إذا تعلق الأمر بالنظام العام أو الآداب كما يجوز لها ان تتدخل في دعاوي الأحوال الشخصية التي تختص بها المحاكم الجزئية وعلي النيابة العامة ان تتدخل في دعاوي الأحوال الشخصية والوقف التي تختص بها المحاكم الابتدائية أو محاكم الاستئناف و إلا كان الحكم باطلا

مادة (٧): لا تقبل عند الإنكار دعوى الإقرار بالنسب أو الشهادة علي الإقرار به بعد وفاة المورث إلا إذا وجدت أوراق رسمية أو مكتوبة جميعها بخط المتوفي وعليها إمضاؤه أو أدلة قطعية جازمة تدل علي صحة هذا الادعاء

مادة (٨): لا تقبل دعوى الوقف أو شروطه أو الإقرار به أو الاستحقاق فيه أو التصرفات الواردة عليه ما لم يكن الوقف ثابتا باشهاد مشهر وفقا لأحكام القانون
ولا تقبل دعوى الوقف أو الإرث عند الإنكار متي رفعت بعد مضي ثلاث وثلاثين سنة من وقت ثبوت الحق إلا إذا قام عذر حال دون ذلك
وإذا حكم بعزل ناظر الوقف أو ضم ناظر آخر إليه تعين المحكمة في الحالتين بحكم واجب النفاذ ناظراً بصفة مؤقتة إلى ان يفصل في الدعوى بحكم نهائي

الباب الثاني: اختصاص المحاكم بمسائل الأحوال الشخصية

الفصل الأول: الاختصاص النوعي

مادة(٩): تختص المحكمة الجزئية بنظر المسائل الواردة بهذه المادة وبمراعاة أحكام المادة (٥٢) من هذا القانون يكون حكمها فى الدعاوى قابلا للطعن بالاستئناف ما لم ينص علي نهائيته وذلك كله علي الوجه التالي
أولا :المسائل المتعلقة بالولاية علي النفس الدعاوي المتعلقة بحضانة الصغير وحفظه ورؤيته وضمه والانتقال به
الدعاوي المتعلقة بالنفقات وما في حكمها من الأجور والمصروفات بجميع انواعها

الدعاوي المتعلقة بالإذن للزوجة بمباشرة حقوقها متي كان القانون الواجب التطبيق يقضي بضرورة الحصول علي إذن الزوج لمباشرة تلك الحقوق
دعاوي المهر والجهاز والدوطة والشبكة وما في حكمها ويكون الحكم نهائيا إذا كان المطلوب لا يتجاوز النصاب الانتهائي للقاضي الجزئي
تصحيح القيود المتعلقة بالأحوال الشخصية في وثائق الزواج والطلاق
توثيق ما يتفق عليه ذوو الشأن أمام المحكمة فيما يجوز شرعا
الإذن بزواج من لا ولي له
تحقيق الوفاة والوراثة والوصية الواجبة ما لم يثر بشأنها نزاع

ثانياً : المسائل المتعلقة بالولاية علي المال متي كان المطلوب حمايته لا تتجاوز قيمته نصاب اختصاص المحكمة الجزئية
تثبيت الوصي المختار وتعيين الوصي والمشرف والمدير ومراقبة أعمالهم والفصل في حساباتهم وعزلهم واستبدالهم ، إثبات الغيبة وإنهاؤها وتعيين الوكيل الغائب ، مراقبة أعماله وعزله واستبداله
تقرير المساعدة القضائية ورفعها وتعيين المساعد القضائي واستبداله
استمرار الولاية أو الوصاية إلى ما بعد سن الحادية والعشرين والإذن للقاصر بتسليم أمواله لإدارتها وفقا لأحكام القانون والإذن بمزاولة التجارة وإجراء التصرفات التي يلزم القيام بها
الحصول علي إذن وسلب أي من هذه الحقوق أو وقفها أو الحد منها
تعيين مأذون بالخصومة عن القاصر أو الغائب ولو لم يكن له مال
تقدير نفقة للقاصر من ماله والفصل فيما يقوم من نزاع بين ولي النفس أو ولي التربية وبين الوصي فيما يتعلق بالإنفاق علي القاصر أو تربيته أو العناية به
إعفاء الولي في الحالات التي يجوز إعفاؤه فيها وفقا لأحكام قانون الولاية علي المال
طلب تنحي الولي عن ولايته واستردادها
الإذن بما يصرف لزواج القاصر في الأحوال التي يوجب القانون استئذان المحكمة فيها
جميع المواد الأخرى المتعلقة بإدارة الأموال وفقا لأحكام القانون واتخاذ الإجراءات التحفظية والمؤقتة الخاصة بها مهما كانت قيمة المال
تعيين مصف للتركة وعزله واستبداله والفصل في المنازعات المتعلقة بالتصفية متي كانت قيمة التركة لا تزيد علي نصاب اختصاص المحكمة الجزئية

مادة (١٠): تختص المحكمة الابتدائية بنظر دعاوي الأحوال الشخصية التي لا تدخل في اختصاص المحكمة الجزئية ودعاوي الوقف وشروطه والاستحقاق فيه والتصرفات الواردة عليه ويكون للمحكمة الابتدائية المختصة محليا بنظر دعوى الطلاق أو التطليق أو التفريق الجسماني دون غيرها الاختصاص الحكم ابتدائيا في دعاوي النفقات أو الأجور وما في حكمها سواء للزوجة أو الأولاد أو الأقارب وحضانة الصغير وحفظه ورؤيته وضمه والانتقال به ومسكن حضانته وتلتزم المحاكم الابتدائية والجزئية التي رفعت أو ترفع أمامها دعوى بأي من هذه الطلبات

بإحالتها إلى تلك المحكمة حتى يصدر فيها حكم قطعي واحد وللمحكمة أثناء سير هذه الدعوى ان تصدر أحكاماً مؤقتة واجبة النفاذ بشأن الرؤية أو بتقرير نفقة وقتية أو تعديل ما عساها تكون قد قررته من نفقة بالزيادة أو النقصان فيها

مادة(١١): تختص المحكمة الابتدائية التي يجري في دائرتها توثيق عقد زواج الأجانب بالحكم في الاعتراض علي هذا الزواج أو طلب الحجز علي احد طرفي العقد إذا كان القانون واجب التطبيق يجعل الحجر سببا لزوال أهليته للزواج ويترتب علي إقامة الدعوى وقف إتمام الزواج حتى يفصل نهائيا فيها كما تختص المحكمة الابتدائية بتوقيع الحجر ورفعه واستبداله والإذن للمحجور عليه بتسلم أمواله لإدارتها وفقا لأحكام القانون وسلب هذا الحق أو الحد منه وتعيين مأذون بالخصومة عنه وتقدير نفقة للمحجور عليه في ماله والفصل فيما يقوم من نزاع بين ولي النفس وولي التربية وبين القيم فيما يتعلق بالإنفاق علي المحجور عليه

مادة (١٢): إذا قضت المحكمة بسلب الولاية أو وقفها عهدت بها إلى من يلي من سلبت ولايته أو أوقفت وفقا للقانون الواجب التطبيق ثم إلى من يليه بالتتابع فان امتنع من عهد إليه بها بعد إخطاره علي النحو المنصوص عليه في المادة (٤٠) من هذا القانون أو لم تتوافر فيه أسباب الصلاحية فعلي المحكمة ان تعهد بالولاية لأي شخص أمين أو لاحدي المؤسسات الاجتماعية وتسلم الأموال في هذه الحالة للنائب المعين بوصفه مديرا مؤقتا وذلك بعد جردها علي النحو الوارد بالمادة (٤١) من هذا القانون وتتخذ النيابة العامة علي وجه السرعة الإجراءات اللازمة لتعيين وصي علي المشمول بالولاية

مادة (١٣): تختص المحكمة التي تنظر المادة الأصلية دون غيرها باعتماد الحساب المقدم من النائب عن عديم الأهلية أو ناقصها أو الغائب أو المقدم من المدير المؤقت والفصل في المنازعات المتعلقة بهذا الحساب

مادة (١٤): تختص المحكمة التي قضت بانتهاء الولاية علي المال بنظر مادتي الحساب وتسليم الأموال وذلك حتى تمام الفصل فيهما كما تختص بنظر منازعات التنفيذ المتعلقة بالأحكام والقرارات الصادرة منها في هذا الشأن

الباب الثاني: اختصاص المحاكم بمسائل الأحوال الشخصية

الفصل الثاني: الاختصاص المحلي

مادة(١٥): يتحدد الموطن في مفهوم هذا القانون علي النحو المبين بالمواد ٤٠ و٤٢ و٤٣ من القانون المدني وبمراعاة أحكام المادتين ١٠و١١من هذا القانون ينعقد الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعي عليه فان لم يكن له موطن في مصر تختص المحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعي

وإذا تعدد المدعي عليهم كان الاختصاص المحلي بنظر بعض مسائل الأحوال الشخصية علي

النحو التالي تختص المحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعي أو المدعي عليه بنظر الدعوى المرفوعة من الاولاد أو الزوجة أو الوالدين أو الحاضنة حسب الأحوال في المواد التالية

أ- النفقات والأجور وما في حكمها

ب- الحضانة والرؤية والمسائل المتعلقة بهما

ج- المهر والجهاز والدوطة والشبكة وما في حكمها

د- التطليق والخلع والإبراء والفرقة بين الزوجين بجميع أسبابها الشرعية

تختص المحكمة التي يقع في دائرتها أخر موطن للمتوفي في مصر بتحقيق إثبات الوراثة والوصايا وتصفية التركات فإن لم يكن للمتوفي موطن في مصر يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها احد أعيان التركة

يتحدد الاختصاص المحلي في مسائل الولاية علي المال التالية علي النحو التالي

أ- في مواد الولاية بموطن الولي أو القاصر وفي مواد الوصاية بآخر موطن للمتوفي أو للقاصر

ب- في مواد الحجر والمساعدة القضائية بموطن المطلوب الحجر عليه أو مساعدته قضائيا

ج- في مواد الغيبة بآخر موطن للغائب فإذا لم يكن لأحد من هؤلاء موطن في مصر ينعقد الاختصاص للمحكمة الكائن في دائرتها موطن الطالب أو التي يوجد في دائرتها مال للشخص المطلوب حمايته

د- إذا تغير موطن القاصر أو المحجور عليه أو المساعد قضائيا جاز للمحكمة بناء علي طلب ذوي الشأن أو النيابة العامة ان تحليل القضية إلى المحكمة التي يقع في دائرتها الموطن الجديد

هـ- تختص المحكمة التي امرت بسلب الولاية أو وقفها بتعيين من يخلف الولي سواء كان وليا أو وصيا إلا إذا رأت من المصلحة احالة المادة إلى المحكمة التي يوجد بدائرتها موطن القاصر

فيما عدا قسمة أعيان الأوقاف المنتهية يكون الاختصاص بنظر منازعات الوقف وشروطه الاستحقاق فيه والتصرفات الواردة عليه للمحكمة الكائنة بدائرتها اعيانه أو الاكبر قيمة إذا تعددت أو المحكمة الكائن في دائرتها موطن ناظر الوقف أو المدعي عليه

الباب الثالث: رفع الدعوى ونظرها

الفصل الأول: في مسائل الولاية علي النفس

مادة(١٦): ترفع الدعوى في مسائل الولاية علي النفس بالطريق المعتاد لرفع الدعوى المنصوص عليه في قانون المرافعات المدنية والتجارية

مادة (١٧): لا تقبل الدعاوي الناشئة عن عقد الزواج إذا كان سن الزوجة يقل عن ست عشرة سنة ميلادية أو كان سن الزوج يقل عن ثماني عشرة سنة ميلادية وقت رفع الدعوى ولا تقبل عند الانكار الدعاوي الناشئة عن عقد الزواج في الوقائع اللاحقة علي أول أغسطس سنة ١٩٣١ ما لم يكن الزواج ثابتا بوثيقة رسمية ومع ذلك تقبل دعوى التطليق أو الفسخ بحسب الأحوال دون غيرهما إذا كان الزواج ثابتا بأية كتابة ولا تقبل دعوى الطلاق بين الزوجين متحدي الطائفة والملة إلا إذا كانت شريعتهما تجيزه

مادة(١٨): تلتزم المحكمة في دعاوي الولاية علي النفس بعرض الصلح علي الخصوم ويعد من تخلف عن حضور جلسة الصلح مع علمه بها بغير عذر مقبول رافضا له وفي دعاوي الطلاق والتطليق لا يحكم بهما إلا بعد ان تبذل المحكمة جهدا في محاولة الصلح بين الزوجين وتعجز عن ذلك فان كان للزوجين ولد تلتزم المحكمة بعرض الصلح مرتين علي الأقل تفصل بينهما مدة لا تقل عن ثلاثين يوما ولا تزيد عن ستين يوما

مادة (١٩): في دعاوي التطليق التي يوجب فيها القانون ندب حكمين يجب علي المحكمة ان تكلف كلا من الزوجين بتسمية حكم من أهله قدر الامكان في الجلسة التالية علي الأكثر فان تقاعس أيهما عن تعيين حكمه أو تخلف عن حضور هذه الجلسات عينت المحكمة عنه وعلي الحكمين المثول أمام المحكمة في الجلسة التالية لتعيينهما ليقررا ما خلصا إليه معا فإن اختلفا أو تخلف أيهما عن الحضور تسمع المحكمة اقوالهما أو اقوال الحاضر منهما بعد حلف اليمين وللمحكمة ان تأخذ بما انتهي إليه الحكمان أو بأقوال أيهما أو بغير ذلك مما تستقيه من أوراق الدعوى

مادة (٢٠): للزوجين ان يتراضيا فيما بينهما علي الخلع فان لم يتراضيا عليه وأقامت الزوجة دعواها بطلبه وافتدت نفسها وخالعت زوجها بالتنازل عن جميع حقوقها المالية الشرعية وردت عليه الصداق الذي أعطاه لها حكمت المحكمة بتطليقها عليه

ولا تحكم المحكمة بالتطليق للخلع إلا بعد محاولة الصلح بين الزوجين وندبها لحكمين لموالاة مساعي الصلح بينهما خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر وعلي الوجه المبين بالفقرة الثانية من المادة (١٩) من هذا القانون وبعد ان تقرر الزوجة صراحة انها تبغض الحياة مع زوجها وانه لا سبيل لاستمرار الحياة الزوجية بينهما وتخشي إلا تقيم حدود الله بسبب هذا البغض ولا يصح ان يكون مقابل الخلع إسقاط حضانة الصغار أو نفقتهم أو أي حق من حقوقهم ويقع بالخلع في جميع الأحوال طلاق بائن ويكون الحكم في جميع الأحوال غير قابل للطعن عليه بأي طريق من طرق الطعن

مادة (٢١): لا يعتد في إثبات الطلاق عند الإنكار إلا بالاشهاد والتوثيق وعند طلب الاشهاد عليه وتوثيقه يلتزم الموثق بتبصير الزوجين بمخاطر الطلاق ويدعوهما إلى اختيار حكم من اهله وحكم من اهلها للتوفيق بينهما فان اصر الزوجان معا علي ايقاع الطلاق فورا أو قررا معا ان الطلاق قد وقع أو قرر الزوج انه أوقع الطلاق وجب توثيق الطلاق بعد الاشهاد عليه وتطبق [ميع الأحكام السابقة في حالة طلب الزوجة تطليق نفسها إذا كانت قد احتفظت لنفسها بالحق في ذلك في وثيقة الزواج ويجب علي الموثق إثبات ما تم من إجراءات في تاريخ توقيع كل منهما علي النموذج المعد لذلك ولا يعتد في إثبات الطلاق في حق أي من الزوجين إلا إذا كان حاضرا إجراءات التوثيق بنفسه أو من ينوب عنه أو من تاريخ إعلانه بموجب ورقة رسمية

مادة (٢٢): مع عدم الإخلال بحق الزوجة في إثبات مراجعة مطلقها لها بكافة طرق الإثبات لا يقبل عند الإنكار ادعاء الزوج مراجعته مطلقته ما لم يعلنها بهذه المراجعة بورقة رسمية قبل انقضاء ستين يوما لمن تحيض وتسعين يوما لمن عدتها بالأشهر من تاريخ توثيقه طلاقه لها وذلك ما لم تكن حاملا أو تقر بعدم انقضاء عدتها حتى إعلانها بالمراجعة

مادة (٢٣): إذا كان دخل المطلوب الحكم عليه بنفقة أو ما في حكمها محل منازعة جدية ولم يكن في أوراق الدعوى ما يكفي لتحديده وجب علي المحكمة ان تطلب من النيابة العامة إجراء التحقيق الذي يمكنها من بلوغ هذا التحديد وتباشر النيابة العامة بنفسها إجراء التحقيق في هذا الشأن مع عدم الإخلال بأحكام قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢٠٥ لسنة ١٩٩٠ في شأن سرية الحسابات بالبنوك تلتزم أية جهة حكومية أو غير حكومية بإفادة النيابة العامة بما تحت يدها من معلومات تكون منتجة في تحديد دخل المطلوب منه النفقة ، ولا يجوز استخدام ما تسفر عنه هذه التحقيقات من معلومات في غير المادة التي أجريت بشأنها ويجب علي النيابة العامة ان تنهي التحقيق وترسله مشفوعا بمذكرة موجزة بالنتائج التي خلصت إليها في موعد لا يجاوز ثلاثين يوما من تاريخ وصول طلب المحكمة إليها

مادة (٢٤): علي طالب إشهار الوفاة أو الوراثة أو الوصية الواجبة ان يقدم طلبا بذلك إلى المحكمة المختصة مرفقا به ورقة رسمية تثبت الوفاة والا كان الطلب غير مقبول ويجب ان يشتمل الطلب علي بيان آخر موطن للمتوفي وأسماء الورثة والموصي لهم وصية واجبة وموطنهم ان وجدوا وعلي الطالب ان يعلنهم بالحضور أمام المحكمة في الميعاد المحدد لنظر الطلب ، ويحقق القاضي الطلب بشهادة من يوثق به وله ان يضيف إليها التحريات الإدارية حسبما يراه فإذا ما أنكر احد الورثة أو الموصي لهم وصية واجبة ورأي القاضي ان الإنكار جدي، كان عليه ان يحيل الطلب إلى المحكمة الابتدائية المختصة للفصل فيه

مادة (٢٥): يكون الاشهاد الذي يصدره القاضي وفقا لحكم المادة السابقة حجة في خصوص الوفاة والوراثة والوصية الواجبة ما لم يصدر حكم علي خلافه

الباب الثالث: رفع الدعوى ونظرها

الفصل الثاني: في مسائل الولاية علي المال

مادة(٢٦): تتولي النيابة العامة رعاية مصالح عديمي الأهلية وناقصيها والغائبين والتحفظ علي أموالهم والإشراف علي إدارتها وفقا لأحكام هذا القانون ولها ان تندب – فيما تري اتخاذه من تدابير – أحد مأموري الضبط القضائي كما يكون لها ان تستعين بمعاونين يلحقون بها بقرار يصدره وزير العدل ، ويعتبر هؤلاء المعاونون من مأموري الضبط القضائي في خصوص الأعمال التي تناط بهم أثناء تأديتهم لوظيفتهم وللنيابة العامة ان تقدر نفقة وقتية من اموال مستحق النفقة إلى حين الحكم بتقديرها

مادة (٢٧): علي الأقارب الذين كانوا يقيمون مع المتوفي في معيشة واحدة أو اكبر الراشدين من الورثة ابلاغ النيابة العامة بواقعة وفاة شخص غائب أو عديم أهلية أو ناقصها أو حمل مستكن أو وفاة الولي أو الوصي أو القيم أو الوكيل عن الغائب خلال ثلاثة أيام من تاريخ حصول الوفاة وعلي الأقارب إبلاغ النيابة العامة خلال ذات المدة عن فقد أهلية أو غياب احد أفراد الأسرة إذا كان مقيما معه في معيشة واحدة

مادة(٢٨): علي الأطباء المعالجين ومديري المستشفيات والمصحات علي حسب الأحوال إبلاغ النيابة العامة عن حالات فقد الأهلية الناشئة عن عاهة عقلية بمجرد ثبوت ذلك لديهم وعلي المختصين بالسلطات الإدارية إبلاغ النيابة العامة بانقضاء مدة الحمل أو بانفصاله حيا أو ميتا

مادة (٢٩): علي الوصي علي الحمل المستكن ابلاغ النيابة العامة بانقضاء مدة الحمل أو بانفصاله حيا أو ميتا

مادة (٣٠): يعاقب علي مخالفة أحكام المواد ٢٧ و ٢٨ و ٢٩ من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنيه ، فإذا كان عدم التبليغ بقصد الأضرار بعديم الأهلية أو ناقصها أو الغائب أو غيرهم من ذوي الشأن تكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد عن سنة وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين

مادة (٣١): يعاقب بالحبس كل من اخفي – بقصد الاضرار – مالا مملوكا لعديم الأهلية أو ناقصها أو الغائب

مادة (٣٢): تقيد النيابة العامة طلبات الحجز والمساعدة القضائية واستمرار الولاية أو الوصاية وسلب الولاية أو الحد منها أو وقفها وسلب الاذن للقاصر أو المحجور عليه أو الحد منه واثبات الغيبة والحد من سلطة الوكيل عن الغائب ومنع المطلوب الحجر عليه أو سلب ولايته من التصرف أو تقييد حريته فيه ، وذلك يوم وساعة تقديم الطلب في سجل خاص ويقوم القيد في السجل مقام التسجيل وينتج اثره من تاريخ اجرائه متي قضي باجابة الطلب وعلي النيابة

العامة شطب القيد إذا قضي نهائيا برفض الطلب ويصدر وزير العدل قرارا باجراءات القيد والشطب

مادة (٣٣): علي النيابة العامة بمجرد ورود التبليغ إليها وفقا لاحكام هذا القانون ان تتخذ الإجراءات اللازمة للمحافظة علي حقوق الحمل المستكن أو عديم الأهلية أو ناقصها أو الغائب وان تحصر مؤقتا ما لهم من اموال ثابتة أو منقولة أو حقوق وما عليهم من التزامات في محضر يوقع عليه ذوو الشأن وللنيابة العامة ان تتخذ الإجراءات الوقتية أو التحفظية اللازمة للمحافظة علي هذه الأموال وان تأمر بوضع الأختام عليها ، ولها بناء علي أمر صادر من قاضي الأمور الوقتية ان تنقل النقود والأوراق المالية والمستندات والمصوغات وغيرها مما يخشى عليه إلى خزانة احد المصارف أو إلى مكان أمين وللنيابة العامة – عند الاقتضاء – ان تأذن لوصي التركة أو منفذ الوصية أو مديرها ان وجد أو لأي شخص أمين آخر بالصرف علي جنازة المتوفي والإنفاق علي من تلزمه نفقتهم وإدارة الأعمال التي يخشى عليها من فوات الوقت وللنيابة العامة ان تعدل عن أي قرار اتخذته تطبيقا لأحكام هذه المادة

مادة (٣٤): للنيابة العامة بناء علي إذن مسبب من القاضي الجزئي دخول المساكن والأماكن اللازم دخولها لاتخاذ الإجراءات التحفظية المنصوص عليها في هذا القانون ولها ان تندب لذلك بأمر مسبب يحدد فيه المسكن أو المكان احد مأموري الضبط القضائي

مادة (٣٥): لا يلزم إتباع الإجراءات المنصوص عليها في المادتين السابقتين إذا لم يتجاوز المال المطلوب حمايته ثلاثة آلاف جنيه تتعدد بتعددهم ، وفي هذه الحالة تسلم النيابة العامة المال إلى من يقوم علي شئونه ما لم تر النيابة العامة إتباع الإجراءات المشار إليها بالضوابط والأوضاع المقررة بهاتين المادتين

مادة (٣٦): يرفع الطلب إلى المحكمة المختصة من النيابة العامة أو ذوي الشأن وفي الحالة الأخيرة يجب ان يشتمل الطلب المرفوع علي البيانات التي يتطلبها قانون المرافعات في صحيفة الدعوى وان يرفق به المستندات المؤيدة له وعلي المحكمة ان تحيله إلى النيابة العامة لإبداء ملاحظاتها عليه كتابة خلال ميعاد تحدده لذلك وتقوم النيابة العامة – فيما لا تختص بإصدار أمر فيه – بتحديد جلسة أمام المحكمة لنظر الطلب مشفوعا بما أجرته من تحقيقات وما انتهت إليه من رأي وإعلان من لم ينبه عليه أمامها من ذوي الشأن بالجلسة وللمحكمة ان تندب النيابة العامة لمباشرة أي إجراء من إجراءات التحقيق الذي تأمر به

مادة (٣٧): للمحكمة وللنيابة العامة ان تدعو من تري فائدة من سماع أقواله في كل تحقيق تجريه ، فان تخلف عن الحضور بالجلسة المحددة أو امتنع عن الإدلاء بأقواله دون مبرر قانوني جاز الحكم عليه بغرامة لا تجاوز مائة جنيه ، فإن لم يحضر جاز للمحكمة وللنيابة العامة ان تأمر بإحضاره وللمحكمة ان تقيل المحكوم عليه من الغرامة كلها أو بعضها إذا ابدي عذرا مقبولا

مادة (٣٨): إذا رأت النيابة العامة ان طلب توقيع الحجر أو سلب الولاية أو الحد منها أو وقفها أو إثبات الغيبة يقتضي اتخاذ إجراءات تحقيق تستغرق فترة من الزمن يخشى خلالها من ضياع حق أو مال ، رفعت الأمر للمحكمة لتأذن باتخاذ ما تراه من إجراءات تحفظية أو لتأمر بمنع المقدم ضده الطلب من التصرف في الأموال كلها أو بعضها أو تقييد سلطته في إدارتها أو تعيين مدير مؤقت يتولى إدارة تلك الأموال

مادة (٣٩): علي النيابة العامة ان تقدم للمحكمة مذكرة مسببة بمن ترشحه النيابة عن عديم الأهلية أو ناقصة أو عن الغائب أو من ترشحه مساعدا قضائيا ، وذلك خلال ثمانية أيام علي الأكثر من تاريخ إبلاغها بالسبب الموجب لتعيينه وتعين المحكمة النائب أو المساعد القضائي بعد اخذ رأي ذوي الشأن

مادة (٤٠): تخطر النيابة العامة الوصي أو القيم أو الوكيل عن الغائب أو المساعد القضائي أو المدير المؤقت بالقرار الصادر بتعيينه إذا صدر في غيبته ، وعلي من يرفض التعيين إبلاغ النيابة العامة كتابة برفضه خلال ثمانية أيام من تاريخ علمه بالقرار و إلا كان مسئولا عن المهام الموكلة إليه من تاريخ العلم وفي حالة الرفض تعين المحكمة بدلا منه علي وجه السرعة

مادة (٤١): تقوم النيابة العامة بعد صدور قرار المحكمة بتعيين النائب ، بجرد أموال عديم الأهلية أو ناقصها أو الغائب بمحضر يحرر من نسختين ويتبع في الجرد الأحكام و الإجراءات التي يصدر بها قرار من وزير العدل ويدعي لحضور الجرد جميع ذوي الشأن والقاصر الذي أتم خمس عشرة سنة ميلادية إذا رأت النيابة العامة ضرورة لحضوره وللنيابة العامة ان تستعين بأهل الخبرة في جرد الأموال وتقييمها وتقدير الديون وتسلم الأموال بعد انتهاء الجرد إلى النائب المعين من المحكمة

مادة (٤٢): ترفع النيابة العامة محضر الجرد إلى المحكمة للتصديق عليه بعد التحقق من صحة البيانات الواردة فيه

مادة (٤٣): يجب علي النيابة العامة عند عرض محضر الجرد علي المحكمة للتصديق عليه ان ترفق مذكرة برأيها في المسائل الآتية بحسب الأحوال :- الاستمرار في الملكية الشائعة أو الخروج منها وفي استغلال المحال التجارية والصناعية أو المكاتب المهنية أو تصفيتها ووسائل الوفاء بالديون والقرارات المنفذة لذلك
تقدير النفقة الدائمة اللازمة للقاصر أو المحجور عليه
اتخاذ الطرق المؤدية لحسن إدارة الأموال وصيانتها وتلتزم المحكمة بالتصديق علي محضر الجرد وبالفصل في المسائل المشار إليها المبينة في المادة السابقة أو عن أي إجراء من الإجراءات التحفظية إذا تبينت ما يدعو لذلك ولا يمس عدول المحكمة عن قرار سبق ان أصدرته بحقوق الغير حسن النية الناشئة عن أي اتفاق

مادة (٤٤): للمحكمة ، ولو من تلقاء نفسها أن تعدل عن أي قرار أصدرته في المسائل المبينة في المادة السابقة أو عن أي إجراء من الإجراءات التحفظية إذا تبينت ما يدعو لذلك

مادة (٤٥): إذا عينت المحكمة مصفيا للتركة قبل التصديق علي محضر الجرد يتولى المصفي جرد التركة كلها ويحرر محضراً تفصيلياً بما لها وما عليها يوقعه هو وعضو النيابة العامة والنائب المعين ومن يكون حاضرا من الورثة الراشدين و إذا عين المصفي بعد التصديق علي محضر الجرد يقوم النائب عن عدم الأهلية أو ناقصها أو عن الغائب بتسليم نصيب الأخير في التركة إلى المصفي بمحضر يوقعه هو والمصفي وعضو النيابة العامة ومن يكون حاضرا من الورثة الراشدين وذلك ما لم ير المصفي إبقاء المال كله أو بعضه تحت يد النائب لحفظه وإدارته حتى تتم التصفية ويثبت ذلك علي نسختي محضر الجرد ويوقع عليه الأشخاص السابق ذكرهم وبعد انتهاء التصفية يسلم ما يؤول من التركة إلى النائب عن عديم الأهلية أو ناقصها أو عن الغائب مع مراعاة الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون

مادة (٤٦): يجب علي النائب عن عديم الأهلية أو ناقصها أو عن الغائب أو المدير المؤقت ان يودع قلم كتاب المحكمة حسابا عن إدارته مشفوعا بالمستندات التي تؤيده في الميعاد المحدد قانونا وكلما طلبت منه المحكمة ذلك في الميعاد الذي تحدده فإذا انقضي الميعاد ولم يقدم الحساب جاز للمحكمة ان تحكم عليه بغرامة لا تزيد علي خمسمائة جنيه فان تكرر منه ذلك جاز ان تحكم عليه بغرامة لا تزيد علي ألف جنيه وذلك دون إخلال بالجزاءات الأخرى المنصوص عليها قانونا وإذا قدم النائب الحساب وابدي عذرا عن التأخير قبلته المحكمة جاز لها ان تقيله من كل الغرامة أو بعضها وعلي المحكمة ان تأمر مؤقتا بإيداع المبالغ التي لا ينازع مقدم الحساب في ثبوتها في ذمته ، دون ان يعتبر ذلك تصديقا علي الحساب وتفصل المحكمة في صحة الحساب إليها ويجب ان يشمل القرار النهائي الذي تصدره المحكمة بشأن الحساب المقدم الأمر بإلزام مقدمه بأداء المبلغ المتبقي في ذمته وإيداعه خزانة المحكمة في ميعاد تحدده

مادة (٤٧): للنيابة العامة ان تصرح للنائب عن عديم الأهلية أو ناقصها أو عن الغائب بالصرف من الأموال السائلة لأي من هؤلاء دون الرجوع إلى المحكمة بما لا يجاوز مبلغ الف جنيه يجوز زيادته إلى ثلاثة آلاف جنيه بقرار من المحامي العام المختص وذلك لمرة واحدة كل ستة اشهر

مادة (٤٨): لا يقبل طلب استرداد الولاية أو رفع الحجر أو المساعدة القضائية أو رفع الوصاية أو إعادة الإذن للقاصر أو المحجور عليه إلا بعد انقضاء سنة من تاريخ القرار النهائي الصادر برفض طلب سابق

مادة (٤٩): يجوز لذوي الشأن الإطلاع علي الملفات والدفاتر والسجلات والأوراق المنصوص عليها في المواد السابقة ، كما يجوز لكل شخص الإطلاع علي السجلات وفي الحالتين تسلم لأي منهم صور وشهادات بمضمون ما اثبت فيها بإذن من المحكمة أو النيابة العامة

مادة (٥٠): يكون لنفقات حصر الأموال ووضع الأختام والجرد والإدارة حق امتياز في مرتبة المصروفات القضائية

مادة (٥١): للمحكمة ان تأمر بإضافة كل الرسوم أو بعضها أو المصاريف علي عاتق الخزانة العامة

الباب الرابع: القرارات والأحكام والطعن عليها

اولا : إصدار القرارات

مادة(٥٢): تسري علي القرارات التي تصدر في مسائل الولاية علي المال القواعد الخاصة بالأحكام

مادة (٥٣): يجب علي المحكمة ان تودع قلم الكتاب أسباب القرارات القطعية الصادرة في مواد الحجر والمساعدة القضائية والولاية والغيبة والحساب والإذن بالتصرف وعزل الوصي والقرارات الصادرة وفقا لحكم المادة (٣٨) من هذا القانون وذلك في ميعاد ثمانية أيام من تاريخ النطق بها إذا صدرت من محكمة جزئية وخمسة عشر يوما إذا صدرت من غيرها وفيما عدا ذلك من قرارات تصدر في مسائل الولاية علي المال يجوز للمحكمة تسيب هذه القرارات أو الاكتفاء بالتوقيع علي محضر الجلسة المشتمل علي المنطوق

مادة(٥٤): تكون القرارات الصادرة من محكمة أول درجة بصفة ابتدائية في مسائل الولاية علي المال واجبه النفاذ ولو مع حصول استئنافها عدا تلك الصادرة في المسائل الآتية

* الحساب
* رفع الحجر وإنهاء المساعدة القضائية
* رد الولاية
* إعادة الإذن للقاصر أو المحجور عليه بالتصرف أو الإدارة
* ثبوت الرشد بعد القرار باستمرار الوصاية أو الولاية

الإذن بالتصرف للنائب عن عديم الأهلية أو ناقصها أو عن الغائب* وللمحكمة المنظور أمامها الاستئناف ان تأمر بوقف التنفيذ مؤقتا حتى يفصل في الطعن

مادة (٥٥): يكون قرار المحكمة نهائيا إذا صدر في تصرفات الأوقاف بالإذن بالخصومة أو في طلب الاستدانة أو التأجير لمدة طويلة أو تغيير المعالم ، أو طلب الاستبدال أو بيع العقار الموقوف لسداد دين ، إذا كان موضوع الطلب أو قيمة العين محل التصرف لا يزيد علي خمسة آلاف جنيه

ثانيا : الطعن علي الأحكام والقرارات

مادة (٥٦): طرق الطعن في الأحكام والقرارات المبينة في هذا القانون هي الاستئناف والتماس إعادة النظر وتتبع – فيما لم يرد به حكم في المواد الآتية – القواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية

مادة (٥٧): يكون للنيابة العامة في جميع الأحوال الطعن بطريق الاستئناف في الأحكام والقرارات الصادرة في الدعاوي التي يوجب القانون أو يجيز تدخلها فيها ويتبع في الطعن الأحكام المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية

مادة (٥٨): تنظر المحكمة الاستئنافية الدعوى بحالتها التي كانت عليها قبل صدور الحكم المستأنف بالنسبة لما رفع عنه الاستئناف فقط ومع ذلك يجوز مع بقاء الطلبات الأصلية علي حالها تغيير أسبابها أو الإضافة إليها ، كما يجوز إبداء طلبات جديدة بشرط ان تكون مكملة للطلبات الأصلية أو مترتبة عليها أو متصلة بها اتصالا لا يقبل التجزئة وفي الحالتين تلتزم المحكمة الاستئنافية بمنح الخصم أجلا مناسبا للرد علي الأسباب أو الطلبات الجديدة

مادة (٥٩): يترتب علي الطعن بالاستئناف في الحكم القطعي الصادر وفقا لحكم المادة (١٠) من هذا القانون طرح ما فصل فيه هذا الحكم علي محكمة الاستئناف وحتي تصدر هذه المحكمة حكمها النهائي يجوز لها إصدار حكم مؤقت واجب النفاذ بشأن الرؤية أو بتقرير نفقة أو تعديل النفقة التي قضي بها الحكم المطعون فيه بالزيادة أو بالنقصان

مادة (٦٠): مع عدم الإخلال بحقوق الغير حسن النية يعد استئناف الحكم أو القرار الصادر في مادة الولاية علي المال استئنافا للمواد الاخري التي لم يسبق استئنافها وترتبط بالحكم أو القرار المستأنف ارتباطا يتعذر معه الفصل في الاستئناف دون إعادة الفصل فيها

مادة (٦١): ميعاد الاستئناف ستون يوما لمن لا موطن له في مصر دون إضافة ميعاد مسافة

مادة (٦٢): للخصوم وللنيابة العامة الطعن بالنقض في الأحكام الصادرة من محاكم الاستئناف كما يكون لهم الطعن بالنقض في القرارات الصادرة من هذه المحاكم في مواد الحجر والغيبة والمساعدة القضائية وعزل الوصي وسلب الولاية أو وقفها أو الحد منها أو ردها واستمرار الولاية أو الوصاية والحساب

مادة (٦٣): لا تنفذ الأحكام الصادرة بفسخ عقود الزواج أو بطلانها أو بالطلاق أو التطليق إلا بانقضاء مواعيد الطعن عليها بطريق النقض ، فإذا طعن عليها في الميعاد القانوني ، استمر عدم تنفيذها إلى حين الفصل في الطعن وعلي رئيس المحكمة أو من ينيبه تحديد جلسة لنظر الطعن مباشرة أمام المحكمة في موعد لا يجاوز ستين يوما من تاريخ إيداع صحيفة الطعن قلم كتاب

المحكمة أو وصولها إليه ، وعلي النيابة العامة تقديم مذكرة برأيها خلال ثلاثين يوما علي الأكثر قبل الجلسة المحددة لنظر الطعن وإذا نقضت المحكمة الحكم كان عليها ان تفصل في الموضوع

مادة (٦٤): لا يجوز التماس إعادة النظر في مسائل الولاية علي المال إلا في القرارات الانتهائية الصادرة في المواد الآتية

توقيع الحجر أو تقرير المساعدة القضائية أو إثبات الغيبة

تثبيت الوصي المختار أو الوكيل عن الغائب

عزل الوصي أو القيم أو الوكيل أو الحد من سلطته

سلب الولاية أو وقفها أو الحد منها

استمرار الولاية أو الوصاية علي القاصر

الفصل في الحساب

الباب الخامس: في تنفيذ الأحكام والقرارات

مادة(٦٥): الأحكام والقرارات الصادرة بتسليم الصغير أو رؤيته أو بالنفقات أو الأجور أو المصروفات وما في حكمها تكون واجبة النفاذ بقوة القانون وبلا كفالة

مادة (٦٦): يجوز تنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة بضم الصغير وحفظه وتسليمه جبرا ويتبع في تنفيذ الأحكام الصادرة في هذا الشأن ما ينص عليه القانون من إجراءات ويراعي في جميع الأحوال ان تتم إجراءات التنفيذ ودخول المنازل وفق ما يأمر به قاضي التنفيذ ويجوز إعادة التنفيذ بذات السند التنفيذي كلما اقتضي الحال ذلك

مادة(٦٧): ينفذ الحكم الصادر برؤية الصغير في احد الأماكن التي يصدر بتحديدها قرار من وزير العدل بعد موافقة وزير الشئون الاجتماعية وذلك ما لم يتفق الحاضن الصادر لصالحه الحكم علي مكان آخر ويشترط في جميع الأحوال ان يتوافر في المكان ما يشيع الطمأنينة في نفس الصغير

مادة (٦٨): علي قلم كتاب المحكمة التي أصدرت الحكم أو القرار وضع الصيغة التنفيذية عليه إذا كان واجب النفاذ

مادة (٦٩): يجري التنفيذ بمعرفة المحضرين أو جهة الإدارة ويصدر وزير العدل قرارا بإجراءات تنفيذ الأحكام والقرارات الصادرة بتسليم الصغير أو ضمه أو رؤيته أو سكناه ومن يناط به ذلك

مادة (٧٠): يجوز للنيابة العامة متي عرضت عليها منازعة بشأن حضانة صغير في سن حضانة النساء ، أو طلبت حضانته مؤقتا متي يرجح الحكم لها بذلك ، ان تصدر بعد إجراء التحقيق المناسب قرارا مسببا بتسليم الصغير إلى من تتحقق مصلحته معها ويصدر القرار من رئيس نيابة علي

الأقل ، ويكون واجب التنفيذ إلى حين صدور حكم من المحكمة في موضوع حضانة الصغير

مادة (٧١): ينشأ نظام لتأمين الأسرة من بين أهدافه ضمان تنفيذ الأحكام الصادرة بتقرير نفقة للزوجة أو المطلقة أو الأولاد أو الأقارب يتولى الإشراف علي تنفيذه بنك ناصر ، ويصدر بقواعد هذا النظام وإجراءاته وطرق تمويله قرار من وزير العدل بعد موافقة وزير التأمينات

مادة (٧٢): علي بنك ناصر الاجتماعي أداء النفقات والأجور وما في حكمها مما يحكم به للزوجة أو المطلقة أو الأولاد أو الوالدين وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من وزير العدل بعد موافقة وزير التأمينات

مادة (٧٣): علي الوزارات والمصالح الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال وجهات القطاع الخاص والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي وإدارة التأمين والمعاشات للقوات المسلحة والنقابات المهنية وغيرها من جهات أخرى بناء علي طلب من بنك ناصر الاجتماعي وإدارة التأمين والمعاشات للقوات المسلحة والنقابات المهنية وغيرها من جهات أخرى بناء علي طلب من بنك ناصر الاجتماعي مرفق به صورة طبق الأصل من الصورة التنفيذية للحكم وما يفيد تمام الإعلان أن تقوم بخصم المبالغ في الحدود التي يجوز الحجز عليها وفقا للمادة ٧٦ من هذا القانون من المرتبات وما في حكمها والمعاشات وإيداعها خزانة البنك فور وصول الطلب إليها ودون الحاجة إلى إجراء آخر

مادة (٧٤): إذا كان المحكوم عليه من غير ذوي المرتبات أو الأجور أو المعاشات وما في حكمها وجب عليه ان يودع المبلغ المحكوم به خزانة بنك ناصر الاجتماعي أو احد فروعه أو وحدة الشئون الاجتماعية الذي يقع محل إقامته في دائرة أي منها في الأسبوع الأول من كل شهر متي قام البنك بالتنبيه عليه بالوفاء

مادة (٧٥): لبنك ناصر الاجتماعي استيفاء ما قام بأدائه من نفقات وأجور وما في حكمها وجميع ما تكبده من مصاريف فعليه أنفقها بسبب امتناع المحكوم عليه عن أدائها

مادة (٧٦): استثناء مما تقرره القوانين في شأن قواعد الحجز علي المرتبات أو الأجور أو المعاشات وما في حكمها يكون الحد الأقصى لما يجوز الحجز عليه منها وفاء لدين نفقة أو اجر أو ما في حكمها للزوجة أو المطلقة أو الأولاد أو الوالدين في حدود النسب الآتية :

أ- 25% للزوجة أو المطلقة وتكون ٤٠% في حالة وجود اكثر من واحدة

ب- 25% للوالدين أو أيهما

ج- 35% للوالدين أو اقل

د- 40% للزوجة أو المطلقة ولولد أو اثنين والوالدين أو أيهما

هـ- 50% للزوجة أو المطلقة وأكثر من ولدين والوالدين أو أيهما

-

وفي جميع الأحوال لا يجوز ان تزيد النسبة التي يجوز الحجز عليها علي ٥٠% تقسم بين المستحقين بنسبة ما حكم به لكل منهم

مادة (٧٧): في حالة التزاحم بين الديون تكون الأولوية لدين نفقة الزوجة أو المطلقة فنفقة الأولاد فنفقة الوالدين فنفقة الأقارب ثم الديون الأخرى

مادة (٧٨): لا يترتب علي الأشكال في تنفيذ أحكام النفقة المشار إليها في المادة السابقة وقف إجراءات التنفيذ

مادة (٧٩): مع عدم الإخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر يعاقب بالحبس الذي لا تقل مدته عن ستة اشهر كل من توصل إلى الحصول علي أية مبالغ من بنك ناصر الاجتماعي نفاذا لحكم أو لأمر صدر استنادا إلى أحكام هذا القانون بناء علي إجراءات أو أدلة صورية أو مصطنعة مع علمه بذلك وتكون العقوبة الحبس الذي لا تزيد مدته علي سنتين لكل من يحصل من بنك ناصر الاجتماعي علي مبالغ غير مستحقة له مع علمه بذلك مع إلزامه بردها

قانون العقوبات و المرأة

- **المادة ٢٩٠ من قانون العقوبات** *"كل من خطف بالتحايل أو الإكراه أنثى بنفسه أو بواسطة غيره يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة ومع ذلك يحكم علي فاعل هذه الجناية بالإعدام إذا اقترنت بها جناية مواقعة المخطوفة بغير رضاها"*
- **المادة ٢٦٧ من قانون العقوبات** *"من واقع أنثى بغير رضاها يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة. وإذا كان الفاعل من أصول المجني عليها أو من المتولين تربيتها أو ملاحظتها أو ممن لهم سلطة عليها أو كان خادماً بالأجرة عندها يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة"*
- **المادة ٢٧٨ & ٢٧٩ من قانون العقوبات** *"يعاقب بالحبس مدة لا تزيد علي سنة أو غرامة لا تتجاوز ثلاثمائة جنية كل من أرتكب مع امرأة أمراً مخلاً بالحياء" (جريمة الفعل الفاضح العلني أو غير العلني)*
- **المادة ٢٨٩ من قانون العقوبات** *"كل من خطف من غير تحايل أو إكراه طفلاً لم يبلغ سنه ستة عشرة سنة كاملة بنفسه أو بواسطة غيره يعاقب بالسجن من ٣ – ١٠ سنوات، وإن كان المخطوف أنثى فتكون العقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة "*

كانت قبل شهر أبريل ١٩٩٩ توجد مادة مكملة (مادة ٢٩١) وهي التي كانت تعفي مرتكب الجريمة من العقوبة إذا تزوج بمن خطفها، حيث تم إلغاء هذه المادة

تابع مواد قانون العقوبات الخاصة بحماية المرأة
(قوانين تحمي المرأة الحامل)

- **المادة ٢٦٠ من قانون العقوبات** *"كل من اسقط امرأة حبلي بضرب أو نحوه من أنواع الإيذاء يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة "*
- **المادة ٢٦١ من قانون العقوبات** *"كل من أسقط عمداً امرأة حبلي بإعطائها أدوية أو باستعمال وسائل مؤدية إلى ذلك بدلالتها عليها سواء كان برضاها أم لا يعاقب بالحبس"*
- **المادة ٢٦٢ من قانون العقوبات** *"المرأة التي رضيت بتعاطي الأدوية مع علمها بها أو مكنت غيرها من استعمال تلك الوسائل لها وتسبب الإسقاط عن ذلك حقيقة تعاقب بالعقوبة السابق ذكرها"*

لمادة ٢٦٣ من قانون العقوبات *"إذا كان المسقط طبيباً أو جراحاً أو صيدلياً أو قابلة يحكم عليها بالأشغال الشاقة المؤقتة*

العنف القانوني / التشريعي

القوانين والتشريعات التمييزية ضد المرأة أو عدم تفعيل أو تطبيق القوانين الموجودة

- **جرائم الزنا *(مكان الزنا & عقوبة القتل في حالة ضبط واقعة الزنا & حق التنازل عن دعوة الزنا)***
- **عدم تجريم العنف علي الجماع / الاغتصاب داخل الزواج**
- **أحكام جرائم الشرف *(تخفيف العقوبة)***
- **قانون البغاء / الدعارة *(صرف الرجل من سراي النيابة واعتباره شاهد علي من يمارس معها الدعارة)***

- ***بعض التشريعات / القوانين كانت تكرس العنف ضد المرأة ولكن تم إلغائها أو تعديلها في الفترة الأخيرة مثل قانون الجنسية (نقل جنسية الأم المصرية المتزوجة من أجنبي لأولادها) وقانون الخلع وإلغاء إعفاء مرتكب جريمة مواقعة أنثى بالإكراه من العقوبة إذا تزوج بمن اغتصبها .***

قد تحرم المرأة من سبل السعي لإقرار العدالة لأنها لا تستطيع أن تتحمل نفقات الإجراءات القانونية أو لأنها تخشي من فقدان حضانة أبنائها

قد تتعرض المرأة لتهديدات وضغوط لإكراهها علي التراجع عن شكواها التي تكون قد تقدمت بها

مرفق ٢ – ب /نص اتفاقية سيداو **أنظر ص ٤٦**

الجلسة الثالثة
التغيير
١:٠٠ م وحتى ٣:٠٠ م

هدف الجلسة:

بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:

١. التعرف على الأوراق المدنية وأهميتها بالنسبة للمرأة
٢. التعرف علي مفهوم النوع الاجتماعي

النقاط الأساسية بالجلسة:

- الأوراق المدنية
- نوع ام جنس
- نستطيع ان نحدث تغيير.

الأدوات /الخامات:

سبورة ورقية + ورق سبورة وأقلام
ورق ملون
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئى

الإعداد

- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- إعداد المواقف التي ستوزع على المشاركين

المرفقات

٣-أ الفرق بين النوع والجنس
٣-ب المواقف (نوع أم جنس)

خطوات التنفيذ:

استقبال المشاركين بعد الاستراحة

خطوة ١:

- يسأل المدرب المشاركين عما تعنيه الأوراق المدنية بالنسبة لهم.
- ثم يناقش المدرب مع المشتركين أم الأوراق المدنية المستخدمة وما هي أهم استخداماتها في الحياة اليومية.
- يدير المدرب مناقشة عن أهمية هذه الأوراق بالنسبة للمرأة ولماذا نهتم بهذه الأوراق فيما يخص حقوق المرأة.
- أيضاً يناقش المدرب الأسباب التي أدت عدم اهتمام المرأة نفسها وإهمالها لأن تكون لها هذه الأوراق.

أهم الأوراق المدنية

- ***شهادة الميلاد***
- ***ساقط القيد***
- ***الرقم القومي***
- ***بطاقة الأنتخاب***
- ***جواز السفر***

أهمية الأوراق المدنية

- **إثبات الشخصية (الأسم – السن – العنوان – المؤهل – العمل – النوع)**
- **الألتحاق بالمدارس لأنه من ضمن الوراق المطلوبة للتقديم شهادة الميلاد**
- **الحصول علي الأعانات والمعاشات**
- **الألتحاق بالعمل أو الوظائف**
- **السفر والتنقل**
- **الميراث**
- **التقاضي أمام المحاكم**
- **تسجيل العقود في الشهر العقاري**
- **الزواج لأثبات سن الزوجة والزوج عند كتابة العقد**

خطوة ٢:

- يطلب المدرب من بعض المشاركين (كلهم إذا كان العدد قليل) ان يقفوا صف واحد ويعطى لكل واحد ورقة بها موقف ليقرأه بمفرده ويتخيل نفسه في هذا الموقف ويجيب عن الأسئلة بناءاً علي هذا الموقف.
- يقوم المدرب بطرح بعض الأسئلة ومن يجاوب بنعم يتقدم إلى الإمام خطوة ومن يجاوب بلا يقف فى مكانه.
- ويطلب من المجموعة المشاركة فى النشاط ان يعد كل منهم عدد الخطوات التي تقدمها إلى الأمام.
- يسأل المدرب كل من شارك فى النشاط عن ماذا كان الموقف الذى معه وكم عدد الخطوات التي تقدم بها وعلى أي أساس تقدم أو لم يتقدم.
- يوضح المدرب للجميع ان الغرض من النشاط ان نعرف ونحس بمدى النظرة الدونية أو عدمها التي ينظر بها المجتمع للمرأة أو التي تنظرها المرأة لنفسها.

خطوة ٣:

يسأل المدرب المشتركين عما يعنيه النوع الاجتماعي (الجندر) بالنسبة لهم؟ وما هو

النوع الاجتماعي (الجندر)

- *الأدوار الاجتماعية التي يفرضها مجتمع معين وفق قيمته وثقافته لتحديد ادوار اجتماعية مختلفة لكل من الرجل والمرأة.*
- *هذه الأدوار لا نولد بها وبالتالي يمكن تغييرها.*

- الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس؟
- يستعرض المدرب معنى كلمة النوع الاجتماعى والفرق بين النوع والجنس على جهاز العرض الضوئى.

الجندر والجنس

الجنس	النوع الاجتماعي
صفات جسمية نولد بها	ادوار اجتماعية تفرض علينا ولا نولد بها
لا يمكن تغييرها	يمكن تغييرها
الإناث هن الوحيدات القادرات علي الحمل والولادة والرضاعة	يمكن للمرأة القيام بكل الأعمال التي يقوم بها الرجل
الذكور هم الوحيدون القادرون علي الإخصاب	يمكن للرجل القيام بكل الأعمال التي تقوم بها المرأة

- يوضح أننا جميعا (رجال ونساء) ننظر للمرأة على انها انثى ولا ننظر إليها على أنها كيان اجتماعي بشرى موجود وهذا ناتج عن أشياء كثيرة تعرضنا لها سابقا مثل التقاليد والأعراف والموروثات الثقافية المتشبع بها البدن العربي من نظرة دونية للمرأة.
- يوزع المدرب المرفق (٣ –أ & ٣–ب)

خطوة ٤:

- يسأل المدرب المشاركين عن تصورهم عن ماذا يحدث عند إلقاء حجر فى بركة ماء أو نهر؟ ماذا نرى عند حدوث ذلك؟
- بالطبع نري موجات صغيرة تنتشر وتتسع بشكل دائري انطلاقا من مكان سقوط الحجر في الماء (يمكن للمدرب رسم ذلك على ورق السبورة أو يقدم عرض عملى بإلقاء حجر صغير فى طبق به ماء).
- يوضح المدرب أن أثر الموجات يمتد بعيدا من موقع رمى الحجر.
- يشكل المدرب مجموعات صغيرة من المشاركين ويطلب من كل مجموعة ان ترسم على ورق السبورة "الحجر" الذى سوف يلقونه فى البركة ثم يرسموا الموجات التي ستمتد نتيجة إلقاء هذا الحجر
- يوضح المدرب أن الحجر الذي سوف تلقيه كل مجموعة هو الحدث أو التغيير الذى يريدونه لمنع انتهاك حقوق المرأة.
- ويوضح أيضاً أن الموجات أو الدوائر الواسعة هي النتائج المترتبة على هذا التغيير المطلوب.
- تعرض كل مجموعة رسمها على المشاركين ويقوموا بمناقشة ذلك مع المدرب ومع بعضهم البعض.
- يوضح المدرب ان الغرض من النشاط هو ان نعلم ان كل إنسان له صوت ويمكنه إحداث تغيير. وانه مع الموجات الصغيرة الكثيرة نستطيع ان نخلق موجات التغيير.

مرفق٣- أ

الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس

الجنس	النوع الاجتماعي
صفات جسمية نولد بها	ادوار اجتماعية تفرض علينا ولا نولد بها
لا يمكن تغييرها	يمكن تغييرها
الإناث هن الوحيدات القادرات علي الحمل والولادة والرضاعة	يمكن للمرأة القيام بكل الأعمال التي يقوم بها الرجل
الذكور هم الوحيدون القادرون علي الإخصاب	يمكن للرجل القيام بكل الأعمال التي تقوم بها المرأة

مرفق٣- ب

النوع الاجتماعي (الجندر)

- ***الأدوار الاجتماعية التي يفرضها مجتمع معين وفق قيمته وثقافته لتحديد ادوار اجتماعية مختلفة لكل من الرجل والمرأة.***

هذه الأدوار لا نولد بها وبالتالي يمكن تغييرها

ختام اليوم الثالث

المذكرات اليومية

- يقوم المدرب بتوزيع صورة من المذكرات اليومية لكل مشارك ويترك لهم (٥ دقائق) لكتابة مذاكرتهم ويطلب من كل مشترك الاحتفاظ بهذه المذكرات في ملف التدريب الخاص به.

التقييم

- تقوم مجموعة التقييم بتقييم اليوم ويشجعهم المدرب علي القيام بذلك بطريقة مبدعة.

ثم يشكر المتدربين ويختم اليوم بعد تذكير المجموعات المختلفة بمهماتهم الجديدة (التلخيص – كسر الجمود – التقييم) لليوم التالى. ويراعى المدرب اشتراك الجميع في هذه المهام.

اليوم الرابع
حقوق الطفل مهمة
٩:٠٠ ص وحتى ٣:٠٠ م

اليوم الرابع:
الســاعــة:

تلخيص اليوم السابق

- يبدأ اليوم بالترحيب بالمشاركين
- تقوم المجموعة المسئولة عن التلخيص بعمل ملخص لليوم السابق (يشجع المدرب المشتركين أن يقوموا بالتلخيص بطريقة مبدعة: صور- اغنية – لعبة - اخبار...الخ).
- ثم يقوم المدرب بعمل تلخيص سريع لليوم السابق (حسب الحاجة).

الجلسة الأولى
الحقوق والمسئوليات
٩:٠٠ ص وحتى ١٠:٣٠ ص

هدف الجلسة:
بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:
- ربط الحقوق بالمسئوليات

النقاط الأساسية بالجلسة:
- كل حق تقابله مسئولية

الأدوات /الخامات:
سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئي
صحف ومجلات قديمة

الإعداد
- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

المرفقات
١-أ معلومات عن الحقوق والمسئوليات

خطوات التنفيذ:

استقبال المشاركين وعمل الاجتماع الصباحى اليومى

خطوة ١:

- يبدأ المدرب بالترحيب مرة اخرى بالمشاركين ويسأل عن ما اذا كان هناك اية اسئلة عن اليوم السابق.

خطوة ٢:

- يطلب المدرب من المشاركين ان يشكلوا ازواجا (مجموعات من فردين). بحيث يقوم كل مشارك بكتابة خمس حقوق يعتقد انه ينبغى ان يتمتع بها في العمل وخمسة اخري ينبغى ان يتمتع بها فى المنزل.
- يطلب المدرب ان كل مشارك يتبادل القائمة مع زميله، وعلى كل مشارك ان يفكر فى المسئوليات التي تقابل كل حق من الحقوق التي كتبها زميله فى القائمة.
- يقوم كل زوج (مجموعة) بعرض اثنين من الحقوق الواردة فى قائمته واثنين من المسؤليات المقابله لها للمشاركين. يقوم المدرب بكتابة الحقوق والمسئوليات على السبورة.
- يوزع المدرب على المشاركين مرفق ١-أ معلومات عن الحقوق والمسئوليات.
- يبدأ المدرب بإجراء مناقشة باستخدام الاسئلة التالية:
  - هل كان التفكير فى المسؤلية المقابلة امر سهل ام صعب؟
  - هل يمكن ان تفكر فى امثلة ومواقف تتعارض فيها حقوق ومسئوليات اخرى؟
  - مثلا ما الذي يمكن ان يحدث اذا توفى طفل مريض لان الطبيب كان مشغول فى مساعدة سائق رفض ربط حزام السيارة واصيب بجروح؟ (يمكن للمدرب اضافة أي سؤال اخر)

خطوة٣:

- يطلب المدرب ان تعلق لوحة الحقوق والمسؤليات بمكان العمل، وعندما تحدث منازعات أو تجد مسائل تتعلق بالحقوق، يمكن لاى شخص ان يضيف الى القائمة نقاطا اخرى.

خطوة٤:

- يوضح المدرب ان التمرين السابق يساعدنا نوعا ما انه عندما نناضل لاجل حقوقنا يجب علينا أيضاً أن نتذكر المسؤليات التي تقع على عاتق كل منا تجاه المجتمع من حوله.
- يذكر المدرب انه كما ذكر فى اليوم الاول انهم فى رحلة وان محطتنا الاولى كانت حقوق المرأة واننا تعرفنا على اتفاقية سيداو. ويوضح اننا الان بصدد الوصول الى المحطة الثانية الا وهو الطفل فهو يعتبر ممن يتعرضون لانتهاكات كثيرة.(كما ذكر في اليوم الأول)

- يسأل المدرب المشاركين عما يعرفونه عن الة الزمن؟ وكنشاط محفز يدعو المدرب المشاركين للتفكير لو لديهم ألة الزمن ما هم الزمن الذي يفضلون أن يرحلوا إليه؟ ولماذا؟
- يدعو المدرب المشاركين للركوب معه فى الة الزمن والرجوع إلى الوراء إلى زمن الطفولة حيث كانوا أطفالاً فيمل بين السادسة والخامسة عشر من عمرهما.
- يطلب المدرب من كل مشترك أن يكتب في ورقة صغيرة عدد من الحقوق التي يشعر أنه حرم منها أو كان ينبغى ان يتمتع بها (حقوق تم انتهاكها) فى طفولته فى المدرسة أو فى المنزل أو في أي مكان أخر (تمرين فردي)
- يقوم المدرب بتجميع الأوراق وتقسيمها إلي مجموعات صغيرة (حيب عدد المتدربين)
- يقسم المدرب المشاركين إلي مجموعات صغيرة ويوزع عليهم مجموعات الورق الذي يحوي الحقوق التي تم كتابتها والتي كان من المفترض أن يحصلوا عليها وهم أطفال (حرمنا منها)
- يوضح المدرب أنه الآن سنرجع بألو الزمن إلي الحاضر وقد مرت سنوات كثيرة وأصبحنا بالغين.
- يطلب المدرب من المجموعات أن تقرأ الورق الصغير الذي يحوي الحقوق المنتهكة لنا ونحن أطفال ثم تتناقش المجموعة في الواجبات التي يجب علينا القيام بها لنوفر الحقوق لأطفالنا (يوضح المدرب ان المسئوليات فى هذا التمرين تعنى مسئوليتك انت كشخص بالغ تجاه الاطفال اليوم)
- تقوم كل مجموعة بعرض مناقشتها علي السبورة الورقية لباقي المشاركين.

خطوة٥:

- يسأل المدرب المشاركين عما شعروا به عندما كتبوا الحقوق التي كان لابد ان يحصلوا عليها وهم أطفال.
- كما يناقشهم بما شعروا به عندما كتبوا مسئولياتهم تجاه الاطفال الان.
- يكتب المدرب على ورقة كل مجموعة عبارة "حقوق الطفل"وتحتها عبارة "نتعهد نحن الموقعين ادناه"
- ثم يطلب المدرب من المشاركين بكل مجموعة ان يقوموا جميعا بإمضاء الورقة من الأسفل كنوع من التزامهم بمسئولياتهم تجاه الأطفال الآن. يمكن للمدرب عمل ورقة واحدة تشمل كل المسئوليات / الوجبات التي كتبها المشاركين في المجوعات المختلفة ويطلب منهم التوقيع علي هذه الورقة بشكل جماعي
- يجب على المدرب فى نهاية الجلسة قراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول اليها أم لا

استراحـــة

مرفق ١-أ

معلومات عن الحقوق والمسئوليات

- كل حق تقابله مسئولية، مثلا: حقك فى حرية الكلام محدود بعدم مسئوليتك عن قول أشياء غير صحيحة تقلل من شأن شخص آخر وتنتهك حقه فى الكرامة والسمعة الطيبة.
- التوازن بين الحقوق والمسئوليات المتعلقة باحترام حقوق الآخرين يعنى انه علينا ان نمارس حقوقنا ضمن قيود معينة.
- يوجد الكثير من المواقف التي تتعارض فيها حقوق ومسئوليات أناس مختلفين، مثلا: توجد فى بعض البلدان قوانين تجعل ربط أحزمة المقاعد فى السيارات إجباريا، بينما يعارض العديد من الناس هذه القوانين بزعم أنها تمثل قيدا على حقهم فى التصرف بحرية.
- وترد الحكومات ان على سائقي السيارات مسئولية تجاه المستشفيات والأطباء وبقية فئات المجتمع، وهى المسئولية عن القيام بكل ما فى وسعهم لتفادى تعرضهم للأذى أثناء قيادتهم للسيارة. ويقال تبريرا لذلك، ان الأشخاص اللذين لا يربطون أحزمة المقاعد ويتعرضون للإصابات يحرمون الأشخاص المصابين بأمراض من الوقت والمال والأماكن فى المستشفيات، ولذلك فإنهم يحدون من حق المرضى فى الرعاية الصحية المناسبة.

معلومات عن الحقوق "السلبية" والحقوق "الايجابية"

- يستخدم تعبير "الحق السلبي" لوصف الحق الذي يحول دون تعرضنا لشئ ضار أو لمكروه. ومن أمثلة الحقوق السلبية، الحق فى ألا أتعرض للقتل أو المعاملة السيئة، أو ألا تتعرض ممتلكاتنا للسرقة. وتسمى هذه الحقوق "حقوقا سلبية" لأنها تقول "لا" لشخص ربما يريد إيذائنا.

- ويستخدم تعبير "الحق الايجابي" لوصف حق يعلن حريتنا فى ان نفعل شيئا، مثلا: الحق فى ان نحصل على اجر نظير عملنا هو حق ايجابي. وهذه الحقوق هي "حقوق ايجابية" لأنها تقول "نعم لك هذا الحق"، وتقول للآخرين: " نعم عليهم ان يؤيدوا حقك". (مثلا: على صاحب العمل مسئولية ان يدفع لك أجرك).

الجلسة الثانية
اتفاقية حقوق الطفل
١١:٠٠ ص وحتى ١:٠٠ م

هدف الجلسة:
بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:
- فهم وتحليل اتفاقية حقوق الطفل

النقاط الأساسية بالجلسة:
- تحليل اتفاقية حقوق الطفل
- دورنا فى تعريف المجتمع بحقوق الطفل.

الأدوات /الخامات:
سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق +صمغ لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئي

الإعداد
- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

المرفقات
٢- أ نص اتفاقية حقوق الطفل

خطوات التنفيذ:
استقبال المشاركين بعد الاستراحة والترحيب بهم مرة اخرى.

خطوة١:

- يقسم المدرب بنود اتفاقية حقوق الطفل بحيث يكون كل بند فى ورقة صغيرة ثم يقوم بطيها ويضعهم جميعا فى صندوق.
- ثم يطلب من المشاركين ان يأخذ كل واحد بند أو اثنين على حسب عدد المشاركين.
- يقرأ كل مشارك البند/ البنود التي معه ويحاول شرح ما يعنيه البند / البنود لبقية المشاركين ثم يضاهيها بما كتب على السبورة من حقوق الجلسة السابقة ويضيف ما هو غير مدرج فى الورقة من بنود.

خطوة٢:

- يكتب المدرب على السبورة العبارات الثلاثة التالية :(تمتع الطفل - حماية الطفل - مشاركة الطفل).
- يتحدث المدرب عن ان الاتفاقية تهدف الى وضع معايير للدفاع عن الاطفال ضد الإهمال والإساءة اللذين يواجهونها بصورة يومية وبدرجات متفاوتة فى جميع البلدان وتحرص الاتفاقية على افساح المجال للفروق الثقافية والسياسة للاختلافات المادية بين الدول. وتركز بشكل كبير علي مصلحة الطفل الفضلى.

التمتع:
هو الحق فى التملك وفى تلقى اشياء أو خدمات بعينها أو الحصول على (الاسم والجنسية ، الرعاية الصحية ،التعليم ، الراحة واللعب ، رعاية المعوقين والايتام...).

الحماية:
هي الحق في الحماية من الأفعال والممارسات المؤذية (الفصل عن الوالدين، الانخراط في الأعمال الحربية، الاستغلال التجاري أو الجنسي، الإساءة البدنية أو النفسية....).

المشاركة:
حق الطفل فى ان يُسمع رأيه لدى اتخاذ قرارات تؤثر على حياته. ومع تطور قدراته، ينبغى للطفل ان يحصل على فرص للمشاركة فى نشاطات مجتمعه تهيئه للاندماج فى حياة الكبار (حرية القول وابداً الرأى، النشاط الثقافى والدينى واللغوى...)

- ثم يقسم المدرب المشاركين الى مجموعات صغيرة وكل مجموعة يكون معها مجموعة من البنود.
- يحاول المجموعات تصنيف البنود على حسب العبارات الثلاثة السابقة بمعنى هل البند يندرج تحت مسمى تمتع الطفل ام حماية الطفل ام مشاركة الطفل.
- تعرض مجموعات العمل اعمالهم.
- يناقش المدرب اراء المشاركين حول تقسيماتهم.
- يستعرض المدرب على جهاز العرض الضوئى مفاهيم التمتع والحماية والمشاركة.
- يراجع المدرب تقسيمات المجموعات على المفاهيم الثلاثة السابقة.

خطوة٣:

- يقسم المدرب المشاركين الى ثلاثة مجموعات ويقسم بنود الاتفاقية الى ثلاثة اجزاء على حسب العبارات الثلاثة (تمتع- حماية – مشاركة).
- يقوم المدرب بتوزيع البنود الخاصة بكل عبارة على الثلاث مجموعات.
- يطلب المدرب من المجموعات بأن تقوم كل مجموعة بعمل حملة إعلامية ليتعرف العامة على الاتفاقية.(مجموعة تأخذ البنود الخاصة بالتمتع والاخرى الخاصة بالحماية ومجموعة للبنود الخاصة بالمشاركة).
- يوضح المدرب ان للحملة شروط كالتالى:
  - بسيطة.
  - هدفها واضح.
  - يكون لها شعار.
  - استخدام وسيلة ايضاح جديدة.

خطوة٢:

- يستعرض المجموعات اعمالهم ويتناقش المدرب والمشاركين فى اعمال المجموعات ويعلق المجموعات اعمالهم على الحائط حتى تكون على مرئي من الجميع.
- يجب على المدرب فى نهاية الجلسة قراءة هدف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول اليه أم لا

استراحة

مرفق ٢- أ

الصيغة المبسطة لاتفاقية حقوق الطفل

تهدف الاتفاقية إلى وضع معايير للدفاع عن الأطفال ضد الإهمال والإساءة اللذين يواجهونهما، بصورة يومية وبدرجات متباينة، في جميع البلدان. وتحرص الاتفاقية على إفساح المجال للفروق الثقافية والسياسية وللاختلافات المادية بين الدول. أما أكثر الاعتبارات أهمية فهو مصلحة الطفل الفضلى. ويمكن تقسيم الحقوق التي نصت عليها الاتفاقية إلى ثلاث مجموعات رئيسية:

التمتع: الحق في التملك، وفي تلقي أشياء أو خدمات بعينها أو الحصول عليها (الاسم والجنسية، الرعاية الصحية، التعليم، الراحة واللعب، رعاية المعوقين والأيتام..).

الحماية: الحق في الحماية من الأفعال والممارسات المؤذية (الفصل عن الوالدين، الانخراط في الأعمال الحربية، الاستغلال التجاري أو الجنسي، الإساءة البدنية أو النفسية..).

المشاركة: حق الطفل في أن يسمع رأيه لدى اتخاذ قرارات تؤثر على حياته. ومع تطور قدراته، ينبغي للطفل أن يحصل، باطراد، على فرص للمشاركة في نشاطات مجتمعه تهيئةً له للاندماج في حياة الكبار (حرية القول وإبداء الرأي، النشاط الثقافي والديني واللغوي..).

الديباجة

تحدد الديباجة الإطار الذي سيتم على أساسه تفسير المواد الأربع والخمسين للاتفاقية. وتأتي الديباجة على ذكر النصوص الرئيسية السابقة للاتفاقية والصادرة عن الأمم المتحدة، والتي تؤثر بصورة مباشرة على الأطفال: أهمية الأسرة في التطور المتسق للطفل؛ وأهمية الضمانة والرعاية الخاصتين، بما في ذلك الحماية القانونية المناسبة قبل الولادة وبعدها؛ وأهمية التقاليد والقيم الثقافية لكل شعب في نمو الطفل.

المادة ١: تعريف الطفل
كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه.

المادة ٢: عدم التمييز
يجب أن تُمنح جميع الحقوق إلى كل طفل بلا استثناء. وعلى الدولة أن توفر لكل طفل، بلا استثناء، الحماية من جميع أشكال التمييز.

المادة ٣: مصالح الطفل الفضلى
في جميع الإجراءات التي تتعلق بالأطفال، يولى الاعتبار الأول لمصالح الطفل الفضلى.

المادة ٤: تطبيق الحقوق
تلتزم الدول الأطراف بضمان تطبيق الحقوق الواردة في الاتفاقية.

المادة ٥: الوالدان، الأسرة، حقوق المجتمع والمسؤوليات
تحترم الدول الأطراف دور الوالدين والأسرة في تربية الطفل.

المادة ٦: الحياة والبقاء والنمو
للطفل حق أصيل في الحياة، وتكفل الدولة بقاء الطفل ونموه.

المادة ٧: الاسم والجنسية
للطفل الحق في أن يكون له اسم منذ ولادته، وله الحق في اكتساب جنسية وفي معرفة والديه وتلقي رعايتهما.

المادة ٨: المحافظة على الهوية
تتعهد الدولة بتقديم المساعدة للطفل من أجل إعادة إثبات هويته إذا حرم منها بطريقة غير شرعية.

المادة ٩: عدم فصل الطفل عن والديه
تحترم الدول الأطراف حق الطفل المنفصل عن والديه في الاحتفاظ بعلاقة منتظمة معهما. وفي الحالات التي ينجم فيها هذا الفصل عن الاعتقال أو السجن أو الوفاة، يتعين على الدولة الطرف تقديم المعلومات للطفل أو الوالدين حول مكان وجود عضو الأسرة المفقود.

المادة ١٠: جمع شمل الأسرة
تنظر الدول الأطراف في الطلبات التي يقدمها الطفل أو والده لدخول دولة طرف أو مغادرتها بقصد جمع شمل الأسرة بطريقة إنسانية. وللطفل الذي يقيم والداه في دولتين مختلفتين الحق في الاحتفاظ بعلاقات منتظمة بكليهما.

المادة ١١: لا مشروعية نقل الأطفال وعدم عودتهم
تتخذ الدول الأطراف تدابير لمكافحة خطف الأطفال من قبل أحد الشريكين، أو من قبل طرف ثالث.

المادة ١٢: التعبير عن الرأي
تكفل الدول الأطراف للطفل حق التعبير عن آرائه، وتُولي آراءه الاعتبار الواجب.

المادة ١٣: حرية التعبير والمعلومات
للطفل الحق في طلب مختلف أنواع المعلومات وتلقيها وإذاعتها بأشكال مختلفة، بما في ذلك الفن والطباعة والكتابة.

المادة ١٤: حرية التفكير والضمير والدين
تحترم الدول الأطراف حقوق وواجبات الوالدين في توجيه الطفل في ممارسة حقه بطريقة تنسجم مع قدرات الطفل المتطورة.

المادة ١٥: حرية الاشتراك في الجمعيات
تعترف الدول الأطراف بحقوق الطفل في حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها وفي حرية الاجتماع السلمي.

المادة ١٦: الخصوصية والشرف والسمعة
لا يجوز التدخل في حياة الطفل الخاصة أو أسرته أو مراسلاته.

المادة ١٧: الحصول على المعلومات والاتصال بوسائل الإعلام
تضمن الدول الأطراف إمكانية حصول الطفل على المعلومات من شتى المصادر. وينبغي إيلاء عناية خاصة لحاجات الأقليات التي ينتمي إليها الطفل، وتشجيع وضع مبادئ توجيهية بشأن حماية الأطفال من المعلومات والمواد الضارة بمصلحتهم.

المادة ١٨: مسؤولية الوالدين
يتحمل كلا الوالدين مسؤوليات مشتركة عن تربية الطفل، وعلى الدول الأطراف أن تقدم المساعدة للوالدين في الاضطلاع بمسؤولية تربية الأطفال.

المادة ١٩: الإساءة والإهمال (سواء في إطار الأسرة أو برعاية جهة أخرى)
يجب على الدول الأطراف حماية الأطفال من جميع أشكال الإساءات. وعليها أن توفر البرامج الاجتماعية والخدمات المساندة لتحقيق ذلك.

المادة ٢٠: الرعاية البديلة في غياب الوالدين
تضمن الدول الأطراف رعاية بديلة للطفل وفقاً لقوانينها الوطنية، وعليها أن تولي الاعتبار الواجب لإتاحة الاستمرارية في خلفية الطفل الدينية والثقافية واللغوية والإثنية لدى توفير الرعاية البديلة.

المادة ٢١: التبني
تضمن الدول الأعضاء أن تكون الهيئات المختصة وحدها هي المخولة بالتبني ولا يسمح بتبني طفل في بلد آخر، إلا إذا تعذرت العناية به بأي طريقة ملائمة في وطنه.

المادة ٢٢: الأطفال اللاجئون
يجب أن توفر الدول الأعضاء حماية خاصة للأطفال اللاجئين. ولتحقيق هذا الغرض، عليها أن تتعاون مع الوكالات الدولية، وأن تعمل على جمع شمل الأطفال المفصولين عن أسرهم.

المادة ٢٣: الأطفال المعوقون
تعترف الدول الأطراف بحق الطفل المعوق في الحصول على رعاية خاصة وعلى التعليم، وفي التمتع بحياة كاملة كريمة.

المادة ٢٤: الرعاية الصحية
تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في الحصول على خدمات الرعاية الصحية الوقائية والعلاجية، فضلا عن إلغاء الممارسات التقليدية التي تضر بصحة الطفل، على نحو تدريجي.

المادة ٢٥: المراجعة الدورية
تعترف الدول الأطراف بحق الطفل الذي تُودعه السلطات المختصة لأغراض الرعاية أو الحماية أو المعالجة، في إجراء مراجعة دورية لأوضاعه.

المادة ٢٦: الضمان الاجتماعي
لكل طفل الحق في الانتفاع من الضمان الاجتماعي.

المادة ٢٧: مستوى المعيشة
يتحمل الوالدان المسؤولية الأساسية عن تأمين ظروف المعيشة الكافية لنمو الطفل، حتى عندما يكون أحد الوالدين مقيماً في دولة أخرى غير الدولة التي يعيش فيها الطفل.

المادة ٢٨: التعليم
تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في التعليم الابتدائي المجاني وفي توفير التعليم المهني، وبضرورة اتخاذ تدابير للتقليل من معدلات التسرب من المدارس.

المادة ٢٩: أهداف التعليم
يجب أن يكون التعليم موجهاً نحو تنمية شخصية الطفل ومواهبه وإعداده لحياة تستشعر المسؤولية واحترام حقوق الإنسان والقيم الثقافية والوطنية لبلد الطفل والبلدان الأخرى.

المادة ٣٠: أطفال الأقليات والسكان الأصليين
يحق للطفل الذي ينتمي إلى أقليات أو إلى السكان الأصليين التمتع بثقافته واستخدام لغته.

المادة ٣١: اللعب والترفيه
للطفل الحق في اللعب ومزاولة الأنشطة الترفيهية والمشاركة في الحياة الثقافية والفنية.

المادة ٣٢: الاستغلال الاقتصادي
للطفل الحق في الحماية من جميع أشكال العمل التي تلحق به الضرر ومن الاستغلال الاقتصادي.

المادة ٣٣: المواد المخدرة
تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة لوقاية الأطفال من الاستخدام غير المشروع للمواد المخدرة والمواد المؤثرة على العقل، ولمنع استخدام الأطفال في إنتاج مثل هذه المواد وتوزيعها.

المادة ٣٤: الاستغلال الجنسي
تتعهد الدول الأطراف بحماية الأطفال من الاستغلال الجنسي، بما في ذلك الدعارة، واستخدامهم في المواد الخلاعية.

المادة ٣٥: الاختطاف والبيع والاتجار
تلتزم الدول الأطراف بمنع اختطاف الأطفال أو بيعهم أو الاتجار بهم.

المادة ٣٦: أشكال الاستغلال الأخرى
ينبغي حماية الأطفال من جميع أشكال الاستغلال الضارة برفاه الطفل

المادة ٣٧: التعذيب وعقوبة الإعدام والحرمان من الحرية
لا يعرض أي طفل للتعذيب أو الإعدام أو السجن مدى الحياة.

المادة ٣٨: النـزاعات المسلحة
تضمن الدول الأطراف ألا يشترك الأشخاص الذين لم يبلغوا سن الخامسة عشرة اشتراكاً مباشراً في الحرب، كما تمتنع عن تجنيد أي شخص لم يبلغ الخامسة عشرة.

المادة ٣٩: التعافي وإعادة الاندماج
تلتزم الدول الأطراف بإعادة التأهيل التربوي والاندماج الاجتماعي للطفل الذي يقع ضحية للاستغلال أو التعذيب أو النـزاعات المسلحة.

المادة ٤٠: قضاء الأحداث
يحق لكل طفل يتهم بانتهاك قانون العقوبات أن يعامل بطريقة تتفق مع رفع درجة إحساسه بكرامته.

المادة ٤١: حقوق الطفل في الصكوك الأخرى
ليس في هذه الاتفاقية ما يمس حقوق الأطفال في القوانين الدولية الأخرى.

المادة ٤٢: نشر الاتفاقية
تتعهد الدول الأطراف بنشر مبادئ الاتفاقية وأحكامها بين البالغين والأطفال على السواء.

المادة ٤٣-٥٤: التطبيق
تنص هذه المواد على ضرورة تشكيل لجنة معنية بحقوق الطفل تضطلع بمهمة الإشراف على تطبيق هذه الاتفاقية.

ملاحظة: عناوين المواد وضعت لغاية التبسيط، وليست جزءاً من نصوص الاتفاقية.

ملخص الحقوق من اتفاقية حقوق الطفل

- للأطفال الحق في البقاء مع أُسرهم، أو مع أولئك الذين يتولون رعايتهم على نحو أفضل.
- للأطفال الحق في الحصول على غذاء كاف وماء نظيفة.
- للأطفال الحق في التمتع بمستوى معيشة لائق.
- للأطفال الحق في الرعاية الصحية.
- للأطفال المعوقين الحق في رعاية وتدريب خاصين.
- للأطفال الحق في اللعب.
- للأطفال الحق في التعليم المجاني.
- للأطفال الحق في الحفاظ على سلامتهم وفي عدم إهمالهم.
- لا يجوز استخدام الأطفال كأيد عاملة رخيصة أو كجنود.
- ينبغي السماح للأطفال باستخدام لغتهم ومزاولة شعائرهم الدينية وثقافتهم.
- للأطفال الحق في التعبير عن آرائهم وفي عقد الاجتماعات للتعبير عن وجهات نظرهم.

الجلسة الثالثة
الاطفال العاملين
١:٣٠ م وحتى ٣:٠٠ م

هدف الجلسة:

بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:

- التعرف على مدى ارتباط اتفاقية حقوق الطفل بالحياة الواقعية.
- تحليل نص اتفاقية الطفل على ضوء مشروعاتهم مع الاطفال.

النقاط الأساسية بالجلسة:

- دورنا كجهة معنية فى تعريف الناس بحقوق الطفل كأساس فى حياتنا.

الأدوات /الخامات:

سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق +صمغ لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئى

الإعداد

- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

المرفقات

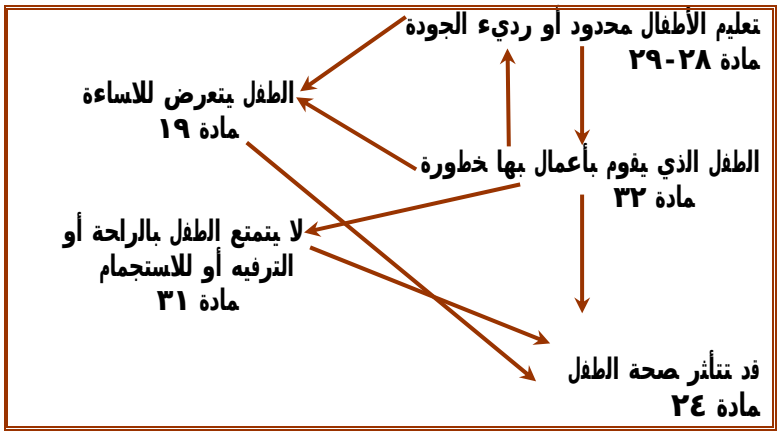
٣- أ نص اتفاقية حقوق الطفل
٣- ب نشرة "أصوات الأطفال العاملين"

خطوات التنفيذ:

استقبال المشاركين بعد الاستراحة والترحيب بهم مرة اخرى. وتقوم مجموعة كسر الجمود بعمل تنشيط للمشاركين.

خطوة١:

- يشكل المدرب مجموعات صغيرة ويقدم لكل مجموعة نشرة "اصوات الاطفال العاملين" مرفق ٢-ب اعطائهم بعض الوقت لقراءتها.
- يطلب المدرب من المجموعات مناقشة أسباب عمالة الأطفال والأنتهاكات التي يمكن أن يتعرض لها الطفل أثناء العمل.
- يطلب المدرب منهم اكمال الجملة التالية " ان تشغيل الاطفال يسلبهم الحق فى....." يمكن للمجموعة النظر فى اتفاقية حقوق الطفل لتعطيهم بعض الافكار.
- يطلب المدرب من المجموعات عمل خريطة تتابع لتلك الحقوق المسلوبة (المنتهكة) نتيجة عمالة الأطفال حتى تظهر الصلة بينها. فمثلا: الطفل الذي يقوم بعمل ينطوى على خطورة قد لا يتوفر له الوقت للراحة والترويح. وبدون الراحة فإن حق الطفل فى الصحة لايتحقق وهكذا.
- يحاول المدرب أن يشجع المشاركين علي استخدام أمثلة عملية من الواقع.
- بعد انتهاء عمل المجموعات، تعرض كل مجموعة ملخص لما دار في المناقشات وأيضاً خرائط التتابع التي صممتها.



خطوة٢:

- يسأل المدرب المشاركين انه بعد كل ما سبق ماذا شعروا فى كلمة واحدة.
- ناقش ما يمكن عمله لضمان حقوق الاطفال العاملة (ويمكن للمدرب أن يناقش أيضاً حقوق العاملين منهم بصفةعامة)
- يدون المدرب استجابات المشاركين على السبورة.

خطوة٣:

- يوضح المدرب انه علينا الآن تحليل المشاريع الخاصة بالطفل فى جمعياتنا (اذا كانت الجمعيات تعمل مع الاطفال) على ضوء اتفاقية حقوق الطفل.

- اذا لم يكن لبعض أو كل المشاركين مشروع مع الاطفال فيمكن التفكير فيما يمكن ان نفعله من مشروعات للاطفال.
- يقسم المدرب المشاركين الى مجموعات.
- يطلب المدرب من المجموعات الاتى:
  - التفكير فى فكرة مشروع مبدعة للاطفال.
  - عمل خطة عمل مبسطة للمشروع.
  - ان ترتكز الخطة على بنود الاتفاقية.
  - من خلال المشروع هل وجدنا تعارض بين بنود الاتفاقية والمصالح العامة للأسر أو المجتمع على سبيل المثال وما هي أوجه التعارض.

خطوة٤:

- عرض المجموعات وملخص للمناقشات فى هذه الجلسة .
- يجب على المدرب فى نهاية الجلسة قراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول اليها أم لا ثم يختم الجلسة بشكر المشاركين على اهتمامهم ومشاركتهم الفعالة.
- يختم المدرب الجلسة بشكر المشاركين على حسن تفاعلهم خلال اليوم.

مرفق ٣- أ نص اتفاقية حقوق الطفل أنظر ص ١٣٤

مرفق ٣-ب

نشرة "أصوات الأطفال العاملين"

" إذا كسرت شيئا أو عملت شيئا بشكل سيء، فإنهم يضربونني بالحذاء أو بالحزام. ولا أستطيع ترك المنزل لأنهم يغلقون على الباب عندما يغادرون. وتأتى أسرتي لزيارتي فى المنزل. ولكن ربة المنزل تجلس معنا أثناء الزيارة. بعد التنبيه على بعدم قول أي شيء سيء. و إلا سأتعرض للمزيد من الضرب على يديها. وعندما جاءت أمي آخر مرة أخبرتها إنني لا أريد البقاء فى هذا المنزل أكثر من ذلك. وقلت لها: إما اذهب معك وإما أن اهرب وإما ان اقتل نفسي.

خادمة منزلية ١٤ سنه المغرب.

" في الساعة الرابعة صباحا. استيقظ و أقوم بعمل لف الحرير ولا اذهب إلى بيتي إلا مرة واحدة فى الأسبوع. وأنام فى المصنع مع اثنين أو ثلاثة من الأطفال الآخرين. وكنا نقوم بإعداد طعامنا هناك وننام فى المساحة الخالية بين الماكينات. وكان صاحب المصنع يقدم لنا الأرز، يخصم ثمنه من أجورنا. وكنا نعمل ١٢ ساعة يوميا مع ساعة واحدة فقط للراحة. و إذا ارتكبت أي خطأ- أي إذا قطعت خيطا- يقوم صاحب العمل بضربي وفى بعض الأحيان كان يستخدم لغة بذيئة. ثم يكلفني بالمزيد من العمل"

طفل ١١ سنة يعمل بالسخرة منذ السابعة الهند.

" اذهب من السابعة صباحا من دون إفطار للعمل فى تكسير الحجارة فى الجبل، الماكينة صعبة ويحدث الكثير من الحوادث خلال اليوم ويذهب ضحيتها العديد من أصدقائي من يموت منهم ومن تقطع ذراعه أو رجله وكان الغداء عبارة عن كمية من العدس أو الفول لا يكفى لواحد.ويوميتنا هي ٣ جنيه وطبعا اذهب بها لأعطيها لأبي فى المنزل. أنا و أصدقائي نعانى من العديد من الإمراض ولا نستطيع الكشف لعدم توفر النقود معنا".

طفل ١٣ سنة يعمل فى تكسير الحجارة مصر.

" لمدة سبع سنوات اعمل ليلة بعد ليلة، وكنت اعتقد أنني أنا المخطئة. وكانت الشرطة دائما تطاردني وكانت الأخصائيات الاجتماعيات يسموننني بالمنحرفة ولم يكن هناك احد يقول الحقيقة وهى أنني الضحية"

طفلة استغلت فى الدعارة كندا.

ختام اليوم الرابع

المذكرات اليومية

- يقوم المدرب بتوزيع صورة من المذكرات اليومية لكل مشارك ويترك لهم (5 دقائق) لكتابة مذاكرتهم ويطلب من كل مشترك الاحتفاظ بهذه المذكرات في ملف التدريب الخاص به.

التقييم

- تقوم مجموعة التقييم بتقييم اليوم ويشجعهم المدرب علي القيام بذلك بطريقة مبدعة.

ثم يشكر المتدربين ويختم اليوم بعد تذكير المجموعات المختلفة بمهماتهم الجديدة (التلخيص – كسر الجمود – التقييم) لليوم التالى ويراعى المدرب اشتراك الجميع في هذه المهام.

اليوم الخامس
حقوق العمال
٩:٠٠ ص وحتى ٣:٠٠ م

اليوم الثانى:
الســاعــة:

تلخيص اليوم السابق

- يبدأ اليوم بالترحيب بالمشاركين
- تقوم المجموعة المسئولة عن التلخيص بعمل ملخص لليوم السابق (يشجع المدرب المشتركين أن يقوموا بالتلخيص بطريقة مبدعة: صور- اغنية – لعبة - اخبار...الخ).
- ثم يقوم المدرب بعمل تلخيص سريع لليوم السابق (حسب الحاجة).

الجلسة الأولى
العمال في البيئة المحيطة
٩:٠٠ ص وحتى ١٠:٣٠ ص

هدف الجلسة:
بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:
- تحليل وضع العمال في البيئة المحيطة
- وضع إطار لأنتهاك حقوق العمال من الواقع

النقاط الأساسية بالجلسة:
- انتهاك حقوق العمال

الأدوات /الخامات:
سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئي
فيلم / مادة أعلامية توضح انتهاك حقوق العمال (يمكن استخدام صور تعبر عن انتهاك حقوق العمال في مجالات مختلفة)

الإعداد
- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

خطوات التنفيذ:

استقبال المشاركين وعمل تلخيص لليوم السابق

خطوة١:

- يشير المدرب علي أنه تم تناول قوانين العمل الخاصة بالمرأة خلال اليوم الثالث وأيضاً تناول عمالة الأطفال خلال اليوم الرابع. واليوم سيتم مناقشة قانون العمل بشكل عام.
- يراجع المدرب مع المشاركين ما تم مناقشته فيما يخص عمل المرأة وعمالة الأطفال

خطوة٢:

- يفتتح المدرب النقاش بالسؤال علي أحداث الساعة التي تخص العمال.
- غالباً ستتركز استجابات المشاركين علي ما يجري بخصوص اضرابات العمال المختلفة والتي تكرر بشكل كبير هذه الأيام.
- يسأل المدرب لماذا نحتفل بعيد العمال يوم ١ مايو من كل عام؟

عيد العمال

- **فى امريكا ١٨٨٦ بولاية شيكاغو حدث اضراب كبير وكانت مطالب العمال هي ٨ ساعات للعمل – ٨ راحة – ٨ للنوم**
- **وامرت الحكومة باعدام من قاموا بالاضراب ولكنهم كانوا مظلومين ولم يقوموا باعمال التخريب**
- **وبعدها بشهور وقبيل موت رئيس الشرطة اعترف للكاهن بأن العمال لم يقوموا بأعمال تخريب وأن الشرطة هي التي دبرت ذلك وعند اباحة الكاهن بالموضوع والاعتراف تم اعادة المحاكمة وثبت براءة هؤلاء العمال وكان اثبات البراءة فى اول مايو .**

خطوة٣:

- يشير المدرب إلي أنه سوف نقوم بعرض فيلم / مادة اعلامية لمدة تتراوح من ١٥ إلي ٣٠ دقيقة تتعلق بالعمال. (يفضل العرض باستخدام جهاز العرض الضوئي وليس الفديو)
- يعرض المدرب فيلم أو أي مادة اعلامية توضح انتهاك حقوق العمال في أي مجال (يمكن استخدام أجزاء من أفلام المؤسسة الخاصة بالعمل في المحاجر أو مع الصيادين)
- في حالة عدم توافر الفيلم أو امكانية العرض، يمكن استبداله بعرض بعض الصور التي تتعلق بانتهاك حقوق العاملين (تلصق الصور علي الحائط كمعرض لوحات ويطلب من المشاركين أن يزوروا معرض الصور وأن يدونوا ملاحظتهم)
- بعد عرض الفيلم (أو مشاهدة معرض الصور) يطلب المدرب من المشاركين التعليق علي الفيلم / المادة الاعلامية في مجموعات صغيرة.
- يسأل المدرب بعض الأسئلة التي تنظم التعليق علي الفيلم / المادة الأعلامية أثناء مناقشة المجموعات مثل:

i. من هم فئة العاملين بالفيلم؟
ii. ما هي أوضاع عملهم؟
iii. ما هي الأنتهاكات التي يتعرض لها العمال؟
iv. ما هي الظروف التي دفعتهم لقبول هذا العمل؟
v. من المسئول عن هذه الأنتهاكات؟
vi. هل تؤثر ظروف عملهم علي أسرهم وأطفالهم؟

خطوة ٤:

- بعد انتهاء عمل المجموعات، تعرض كل مجموعة ملخص لما دار في المناقشات علي السبورة الورقية.
- يسأل المدرب المشاركين انه بعد كل ما سبق ما هو شعورهم؟
- يجب على المدرب فى نهاية الجلسة قراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول إليها أم لا

استراحـــة

الجلسة الثانية
حقوق العمال
١١:٠٠ ص وحتى ١٣:٠٠ م

هدف الجلسة:

بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:

- المواثيق والاتفاقيات الدولية التي تتعلق بالعمال
- تحليل ومناقشة قانون العمل المصري

النقاط الأساسية بالجلسة:

- الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمال
- تحليل نص قانون العمل

الأدوات /الخامات:

سبورة ورقية + ورق سبورة وأقلام
ورق ملون
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئى

الإعـــــداد:

- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

المرفقـــات :

٢- أ نص قانون العمل المصري

خطـوات التنفيذ:

استقبال المشاركين بعد الاستراحة

خطوة ١:

- يسـأل المـدرب المشـاركين عـن معرفتهم بالأتفاقيات والمواثيق الدوليـة التي تتعلق بحقـوق العمال.
- يـدون المـدرب استجابات المشاركين ثـم مـع محاولـة التذكير بالاتفاقيـات المختلفة والتي قد تهتم بحقوق فئة معينة من العاملين مثل اتفاقية حقوق الطفل وسيداو.
- يعرض المدرب الاتفاقيات الدولية التي بها بنود تهتم بالعمال والعمل

الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمال

أولاً: اتفاقيات منظمة العمل الدولية (أو ما يعرف بمعايير العمل الدولية)

ثانياً: مواثيق حقوق الأنسان:

- ***الأعلان العالمي لحقوق الآنسان ١٩٤٨***
- ***العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦***
- ***اتفاقية سيداو ١٩٧٩***
- ***اتفاقية حقوق الطفل ١٩٨٩***

خطوة ٢:

- يقوم المدرب بطـرح أسئلة للمشاركين عـن تشـريعات العمـل المصرية ومن تسري علـيهم؟ ومـن هـم المستفيدون منها؟
- أيضاً يسأل المـدرب عن معرفة المشاركين بوجود قوانين تـنظم علاقات العمـل فـي مصر؟ وما هي البنود الاساسية فـي هـذه القوانين؟ وأي نوع من العمل تسري عليه؟
- يضيف المدرب سؤال عن هل هناك فئات لا تسـري عليهـا هـذه القوانين.
- يـدون المـدرب استجابات المشـاركين علي السبورة الورقية
- يعرض المدرب قوانين العمل بمصر والفئات التي لا يسـري علـيهم القانون

قوانين العمل التي صدرت بمصر

- ***قانون ١١٧ لسنة ١٩٥١ بشأن أمراض المهنة***
- ***قانون ٣١٧ و ٣١٨ لسنة ١٩٥٢بشأن عقد العمل الفردي ومنازعات العمل***
- ***قانون٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال***
- ***قانون العمل الموحد ٩١ لسنة ١٩٥٩***
- ***قانون العاملين بالدولة ٤٧ لسنة ١٩٧٨***
- ***قانون العاملين بالقطاع العام ٤٨ لسنة١٩٧٨***
- ***قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١***
- ***أحكام قانون الطفل ١٢ المتعلقة بالطفل العامل والام العاملة***
- ***قانون العمل لسنة ٢٠٠٣*** (القانون الحالي)

الفئات التي لا تشملها قوانين العمل

- ***الخادمات بالمنازل***
- ***العاملات والعاملين من أسرة صاحب العمل***
- ***العاملين في الزراعة البحتة***
- ***العاملين في القطاع غير الرسمي***

- ثم يقوم المدرب بشرح مراحل تطور تشريعات العمل بمصر من الحماية لبعض الفئات لأتساع نطاق الحماية لتشمل أغلب العاملين ثم إلي تنظيم علاقات العمل الجماعية والنقابات انتهائاً بتطبيق سياسة الخصخصة.

تطور تشريع العمل في بمصر

- ***مرحلة الحماية لبعض فئات العمال الأولي بالرعاية كالأحداث والنساء وعمال الصناعات الخطرة***
- ***مرحلة اتساع نطاق الحماية لتشمل أغلب العمال وتنظيم عقد العمل الفردي***
- ***مرحلة تنظيم علاقات العمل الجماعية (النقابات)***
- ***مرحلة استخدام تشريع العمل كأداة لتنظيم التشغيل***
- ***مرحلة اعادة الهيكلة وتطبيق سياسات وبرامج الخصخصة***

خطوة ٣:

- يستعرض المدرب مواد قانون العمل لسنة ٢٠٠٣
- يشير المدرب بأنه قد تم تناول بعض من مواد قانون العمل في الأيام السابقة.
- يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلي مجموعات صغيرة ويوزع علي كل مجموعة مادة أو أثنين من مواد قانون العمل (مرفق ٢-أ).
- تقوم كل مجموعة بشرح البند / البنود الخاصة بها بطريقة مبسطة وكتابة تعليقات على البند.
- تم عرض عمل المجموعات والتعليق عليها من قبل المشاركين جميعا.
- يلخص المدرب استجابات المشاركين

مواد قانون العمل لسنة ٢٠٠٣

- ***أحكام عامة***
- ***التشغيل***
- ***تنظيم عمل الأجانب***
- ***عقد العمل الفردي***
- ***الأجور***
- ***الأجازات***
- ***واجبات العمال***
- ***التحقيق مع العمال ومساءلتهم***
- ***تنظيم العمل***
- ***ساعات العمل وفترات الراحة***
- ***تشغيل النساء***
- ***تشغيل الأطفال***
- ***انقضاء علاقة العمل***
- ***التوجيه والتدريب المهني***
- ***علاقات العمل الجماعية***
- ***السلامة والصحة المهنية***
- ***تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات***

خطوة٤:

- يسأل المدرب المشاركين إذا كانوا يتذكرون أحد الأفلام / المسلسلات أو أي من الأعمال الدرامية التي تناولت حقوق العمال (مثلاً فيلم شادر السمك لأحمد ذكي)
- يحاول المدرب من خلال المناقشة تحليل أوضاع العمال والأنتهاكات التي كانت تمارس ضدهم في هذا العمل الدرامي
- يوجه المدرب النقاش إلي كيفية نجاح العمال في استعادة حقوقهم المسلوبة من منتهكي الحقوق.
- يحاول المدرب قيادة النقاش تكوين تجمعات وكيانات للعمال واتحادهم لخلق قوي ضغط لأسترداد حقوقهم.
- يسأل المدرب المشاركين عن تكوين الكيانات والتجمعات العمالية (النقابات) ما هي أهمية وجودها؟ وما الذي يمكن أن تفعله للعاملين الضعفاء؟ ما هي العقبات التي تواجه اشهارها وممارستها دورها ورسالتها؟
- يمكن للمدرب اعطاء مثل واضح وعملي لرابطة / نقابة الصيادين التي تم أنشائها حديثاً بشرق النيل بالمنيا.
- يحاول المدرب (من خلال المناقشة مع المشاركين) استخراج اجراءات تكوين التجمعات / النقابات العمالية واللوائح التي تنظم ذلك من مادة علاقات العمل الجماعية بقانون العمل لسنة ٢٠٠٣.
- يجب على المدرب فى نهاية الجلسة قراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول إليها أم لا

استراحـــة

مرفق ٢ – أ

قانون العمل

قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق

(المادة الثانية)

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقا لحكام القانون المرافق . وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه .

(المادة الثالثة)

ستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقها لا تقل عن ٧٠ % من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ،وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة .

(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين و اللوائح و النظم و الاتفاقيات و القرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه .

(المادة الخامسة)

تؤول إلى وزارة القوى العاملة و الهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق، ويكون التصرف فيها على الوجه الأتي :

- ثلثان يخصصان للصرف فى الأوجه وبالشروط و الأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القـوى العامـلـة و الهجـرة على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين و المشاركين فى تطبيق هذا القانون .
- ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية و الاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة و الهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

(المادة السادسة)

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق ،وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة و الهجرة القرارات المنفذة له فى مدة لا تجاوز تسعين يوما من تاريخ العمل به

(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ،كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق .

وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت فى القوانين و القرارات المعمول بها .

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به بعد تسعين يوما من اليوم التالي لتاريخ نشرة .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

قانون العمل / التعريفات

(مادة ١)

يقصد فى تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها

- **العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .**
- **صاحب العمل : كل شخص أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر .**
- **الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقداً أو عينا ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي :**
  - **العمولة . التى تدخل فى إطار علاقة العمل .**
  - **النسبة المئوية،وهى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .**
  - **العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها .**
  - **المزايا العينية التى يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .**
  - **المنح، وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جـزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هـذه المنح مقـررة فى عقـود العمـل الفرديـة أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية و الدوام و الثبات .**
  - **البدل ،وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة لها فى أداء عمله.**
  - **نصيب العامل فى الأرباح .**
  - **الوهبة التى يصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية .**

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى .

- **لعمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه .**
- **العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر .**
- **العمل الرسمي : العمل الذي يتم فى مواسم دورية متعارف عليها .**
- **الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها .**
- **الوزير المختص : الوزير المختص بالقوى العاملة .**

الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة .

(مادة ٢)

تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوما و الشهر ٣٠ يوما إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك .

قانون العمل / أحكام عامة

(مادة ٣)

يعتبر هذا القانون ،القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية و أحكام المادة (٥) من هذا القانون .

(مادة ٤)

لا تسرى أحكام هذا القانون على :

- **العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة .**
- **عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم .**
- **أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .**

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك

(مادة ٥)

يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه .

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف .

وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون

(مادة ٦)

تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون و الصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء و للمحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها . وتعفى الفئات المشار إليها فى الفقرة السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات و الصور التى تعطى لهم و الشكاوى و الطلبات التى تقدم منهم تطبيقا لأحكام هذا القانون .

(مادة ٧)

تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية و المبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره الحقوق المشار إليها فى الفقرة السابقة .

(مادة ٨)

إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون .

ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنا معه فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون .

(مادة ٩)

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ،حل المنشأة أو تصفيتا أو إغلاقها أو إفلاسها .

ولا يترتب على إدماج المنشأة فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجاز أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة و يكون الخاف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

(مادة ١٠)

يصدر الوزير المختص قرار بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون .

قانون العمل / التشـ ـ ـغيل

(مادة ١١)

تنشأ لجنة عليا لتخطيط و استخدام القوى العاملة فى الداخل و الخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر و منظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم .

ويدخل فى اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية فى داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم و القواعد و الإجراءات اللازمة لهدا الاستخدام .

ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء فى مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون .

الفصل الأول

تنظيم تشغيل المصريين فى الداخل و الخارج

(مادة ١٢)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التى تقع فى دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل . وتحدد البيانات التى يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها فى الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص .

(مادة ١٣)

إذا كان الراغب فى العمل يمارس حرفة من الحرف التى يصدر بها القرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولة الحرفة طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون ، وتثبيت درجة مهارته فى شهادة القيد . ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلا على هذه الشهادة .

(مادة ١٤)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ٧٥ بشأن تأهيل المعوقين لصاحب العمل الحق فى تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم تكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (١٢) من هذا القانون ،وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوما من إلحاقه بالعمل .

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفى احتياجاته الوظيفية و المهنية و الحرفية بالنسبة

للوظائف و الأعمال التى خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التى تقع فى دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد .

(مادة ١٥)

يلتزم صاحب العمل فى المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التى تنشأ مستقبلا بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة- على حسب الأحوال- بيانا مفصلا بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأحوال التى يتقاضونها . وعليه خلال ثلاثين يوما من تاريخ شغل الوظيفة التى خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل فى سجل قيد العمال بالمنشأة .

وعلى صاحب العمل فى المنشآت المشار إليها فى الفقرة الأولى يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

- ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة فى الفقرة السابقة .
- عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال و التوسعات الجديدة .
- بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية و المهنية خلال العام التالى .

(مادة ١٦)

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلان وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف . ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال .

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات و المؤسسات و المنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفى هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة فى هذا الفصل و القرار المشار إليه .

(مادة ١٧)

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الداخل أو فى الخارج عن طريق :

- الوزارة المختصة .
- الوزارة و الهيئات العامة .
- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .
- شركات القطاع و قطاع الأعمال العام و القطاع الخاص المصرية فيما

تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية فى حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .

- الشركات المساهمة أو شركات التوصيات بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة ،بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .
- النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط

(مادة ١٨)

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية .

(مادة ١٩)

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية و التعاقدات المتعلقة بالعمالية المصرية فى الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات و التعاقدات .

(مادة ٢٠)

تقدم الجهات المشار إليها فى المادتين (١٧،١٨) من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل و الأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه و التزامات العامل .

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات و الطلبات و العقود مستوفاة، الاعتراض عليها فى حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات و الطلبات و العقود موافقا عليها .

(مادة ٢١)

يحظر على الجهات المشار إليها فى المادة ١٧ من هذا القانون تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع لك يجوز تقاضى مقابل عن ذلك من صاحب العمل .

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها فى البند هـ من المادة ١٧ من هذا القانون تقاضى مبلغ لا يجاوز ٢% من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى .

(مادة ٢٢)

مع عدم الإخلال بالشروط التى يوجبها قانون شركات المساهمة و التوصية بالأسهم و الشركات ذات المسئولية المحددة، يشترط الحصول على الترخيص المنصوص عليه فى الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي :

- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة و المديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جناية أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- آلا يقل رأسمال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكا بأكمله لمصريين بالنسبة للشركات التى تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأسمالها عن مائة ألف جنيه و أن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون ٥١% على الأقل من رأسمالها .
- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادرا من احد البنوك العاملة فى جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ،وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول .

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقاً للقواعد و الإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه .

ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة فى ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية .

(مادة ٢٣)

يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية :

- فقد الشركة شرطا من شروط الترخيص .
- تقاضى الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل .
- حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص فى حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة فى القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل .

والوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أي من الحالات المبينة فى هذه المادة وذلك لحين الفصل فى مدى ثبوت تلك الحالات

أو حين زوال المخالفة فى الحالة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة .
ولا يخل إلغاء الترخيص فى أي من الحالات المبينة فى هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

(مادة ٢٤)

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل فى مجال التشغيل و الشروط الواجب توافرها فى مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل فى هذا النشاط وتحديد السجلات التى يتعين إمساكها و اللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر فى جمهورية مصر العربية عن فرص العمل وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها فى المادتين (١٧،١٨) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون .

(مادة ٢٥)

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

- الأعمال العرضية .
- الوظائف الرئيسية التى تعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل .

والوزير المختص أن يصدر قرارا بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال و الوظائف والفئات المشار إليها فى البندين السابقين .

(مادة ٢٦)

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة و متابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر و عمال المقاولات .
ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين و الاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة لتحديد القواعد المنتظمة لتشغيل هذه الفئات و اشتراطات السلامة و الصحة المهنية و الانتقال و الإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم و اللوائح المالية و الإدارية التى تنظم هذا التشغيل .

قانون العمل /لتنظيم عمل الأجانب

(مادة ٢٧)

يخضع استخدام الأجانب فى جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام و الهيئات العامة و الإدارة المحلية و الجهاز الإداري للدولة للأحكام لواردة فى هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل . ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط .

(مادة ٢٨)

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عولا إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصرحا لهم بدخول البلاد و الإقامة بقصد العمل .

ويقصد بالعمل فى تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية .

(مادة ٢٩)

يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه فى المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التى يتضمنها وإجراءات تجديده و الرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصرى .

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .

(مادة ٣٠)

يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن و الأعمال و الحرف التى يحظر على الأجانب الاشتغال بها، كما يحدد النسبة الفوى لاستخدامهم فى المنشآت و الجهات المبينة فى المادة (٢٧) من هذا القانون .

قانون العمل /عقد العمل الفردي

الباب الثاني

عقد العمل الفردي

(مادة ٣١)

تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أخر .

(مادة ٣٢)

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .
- اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأمينى ومحل لإقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .
- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحدة إثبات حقوقه كافة طرق الإثبات .

ويعطى صاحب العمل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

(مادة ٣٣)

تحدد مدة الاختبار فى عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

قانون العمل /الأجـــــور

الباب الثالث

الأجـــــور

(مادة ٣٤)

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وبإيجاد الوسائل و التدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور و الأسعار .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه . ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون قرارا بتشكيل هذا المجلس ويضم فى عضويته الفئات الآتية :

- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .
- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .
- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساويا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية و الثالثة .

ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى و نظام العمل به .

(مادة ٣٥)

يحظر التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

(مادة ٣٦)

يحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة فى الجهة التى تؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤،٣٥) من هذا القانون .

(مادة ٣٧)

إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور .

(مادة ٣٨)

تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا فى أحد أيام العمل وفى مكانه مع مراعاة الأحكام التالية :

- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .
- إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مـدة تزيـد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي ما كلف به .
- فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .
- إذا انتهت علاقة العمل يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب أداء أجر العامل وجميع مستحقاته فى مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات .

(مادة ٣٩)

يكون حسا متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة أو عن المدة التى اشتغلها إن قلت عن ذلك إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

(مادة ٤٠)

يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو الساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة، ويكون للعامل فى هذه الحالة جميع الحقوق التى اكتسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهري .

(مادة ٤١)

إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا و استحق أجره كاملا .

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

(مادة ٤٢)

لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من مجال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات .

(مادة ٤٣)

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠ % وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدما .

(مادة ٤٤)

مع مراعاة أحكام المواد (٧٥ ،٧٦ ،٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي فى مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠،لا يجوز فى جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا فى حدود ٢٥% من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠ % فى حالة دين النفقة .

وعند التزاحم يقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استردادا لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر فى حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .

قانون العمل /واجبات العمال

(مادة ٥٦)

يجب على العامل

- **أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية و الجماعية ، وأن ينجزها فى الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .**
- **أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التى تدخل فى نطاق العمل المنوط به،إذا لم يكن فى هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر .**
- **أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .**
- **أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ويلتزم بأن يبذل فى ذلك عناية الشخص المعتاد .**
- **أن يحسن معاملة صاحب العمل .**
- **أن يحترم رؤساء وزملاءه فى العمل وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التى يعمل بها .**
- **أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به .**
- **أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها .**
- **أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .**
- **أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفة من أداء الخدمة العسكرية و البيانات الأخرى التى تتطلب القوانين و النظم إدراجها فى السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة فى المواعيد المحددة لذلك .**
- **أن يتبع النظم التى يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته و خبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني فى المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة .**

(مادة ٥٧)

يحظر على التعامل أن يقوم بنفسه بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

- **الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل .**
- **العمل الغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو المنشأة أو منافسة صاحب العمل .**
- **ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملا .**
- **الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل و لا يسرى هذا الخطر على الاقتراض من المصاريف .**
- **قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامة بواجباته بغير رضاء صاحب العمل .**
- **جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية .**

قانون العمل /التحقيق مع العمال ومساءلتهم

(مادة ٧٠)

إذا نشأ نزاع فردى في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) في هذا القانون في موعد أقصاه ثلاثون يوما من تاريخ النزاع وألا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة .

(مادة ٧١)

تشكل لجان قضائية بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية من:

- **اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأحد هما وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.**
- **مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه .**
- **عضو عن اتحاد نقابات العمال .**
- **عضو من منظمة أصحاب الأعمال المعنية .**

وتختص هذه اللجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون على الأخص:

- **مشروعية قرار الفصل .**
- **الطعن المقدم من العامل في حالة إنهاء العقد طبقا لأحكام الباب السابع من هذا القانون .**
- **المنازعات الناشئة عن الفصل التأديبي وإنهاء عقد العمل وخاصة ما يتعلق بمستحقات العامل من أجور وتعويضات .**

وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال تسعين يوما من تاريخ عرض الأمر عليها .

وعلى اللجنة أن تفصل في طلب وقف تنفيذ قرار الفصل ، أو إنهاء العقد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيا، فإذا أمرت بوقف التنفيذ ألزمت صاحب العمل أن يؤدى إلى العامل مبلغا يعادل أجره عن ثلاثة أشهر على الأكثر من تاريخ فصله أو إنهاء عقده ، وعلى هذه اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إذا طلب العامل ذلك وكان للتعويض مقتض .

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة لدى صاحب العمل .

فإذا كان فصل العامل أو إنهاء عقده بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمل أن الفصل أ و الإنهاء لم يكن بسبب هذا النشاط .

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية .

(مادة ٧٢)

يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة.

ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية .

(مادة ٧٣)

إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها .

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

(مادة ٧٤)

لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية .

(مادة ٧٥)

يجب على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حسابا خاصا ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال .

قانون العمل / تنظـيم العمـل

(مادة ٧٦)

يحظر على صاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل .

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

(مادة ٧٧)

على صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه على الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من أجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة ، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الإطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك .

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

(مادة ٧٨)

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل كما يلتزم بإعادته إلي تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .

(مادة ٧٩)

إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامنا معه في ذلك .

قانون العمل / ساعات العمل وفترات الراحة

(مادة ٨٠)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية لا يجوز تشغيل العامل تشغيلا فعليا أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة .

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .

(مادة ٨١)

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو ظروف التشغيل – استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات الراحة وتحتسب من ساعات العمل الفعلية .

(مادة ٨٢)

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحتسب فترة الراحة من ساعات التواجد، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل .

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشر ساعة في اليوم الواحد .

(مادة ٨٣)

يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفى جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر .

(مادة ٨٤)

استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة ، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفى الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعى في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إلية.

(مادة ٨٥)

يجوز لصاحب العمل عدم التقييد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠-٨١-٨٢-٨٣-٨٤) من هذا القانون ، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها .

وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلي أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه ٣٥% عن ساعات العمل النهارية و٧٠% عن ساعات العمل الليلية .

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم مثلي الأجر، ما لم يمنحه صاحب العمل يوما أخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي .

وفى جميع الأحوال لا يجوز إن تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشر ساعات في اليوم الواحد.

(مادة ٨٦)

يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول ، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولا ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل .

(مادة ٨٧)

لا تسرى أحكام المواد (٨٠-٨١-٨٢-٨٤) من هذا القانون على:

- **الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .**
- **العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.**
- **العمال المخصصين للحراسة والنظافة .**

وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين ٣-٥ والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجرا أضافيا طبقا لنص المادة من هذا القانون .

قانون العمل / تشغيل النساء

(مادة ٨٨)

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم .

(مادة ٨٩)

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.

(مادة ٩٠)

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

(مادة ٩١)

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في أجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوما التالية للوضع .

ولا تستحق أجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

(مادة ٩٢)

يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء أجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة . ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الكامل عن مدة الأجازة أو استرداد ما تم أداؤه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الأجازة لدى صاحب عمل آخر ، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .

(مادة ٩٣)

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع – فضلا عن مدة الراحة المقررة – الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعامل الحق في ضم هاتين الفترتين .

وتحسب هاتان الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .

(مادة ٩٤)

يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

(مادة ٩٥)

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .

(مادة ٩٦)

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص .

كما تلتزم المنشات التي تستخدم اقل من مائة عاملة في منطقة واحدة إن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار ممن الوزير المختص .

(مادة ٩٧)

يستثنى من تطبيق أحكام الفصل الثاني من هذا الباب العاملات في الفلاحة البحتة .

قانون العمل / تشغيل الأطفال

(مادة ٩٨)

يعتبر طفلا- في تطبيق أحكام القانون – كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ سبع عشرة سنة كاملة .

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص .

(مادة ١٠٠)

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال ولمهن والصناعات لي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة .

(مادة ١٠١)

يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا ، ويجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .

وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا .

(مادة ١٠٢)

علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

- أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل .
- أن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة
- أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعماهم

(مادة ١٠٣)

لا تسرى أحكام الفصل الثالث من هذا الباب على الأطفال الذين يعملون فى أعمال الفلاحة البحتة

قانون العمل / انقضاء علاقة العمل

(مادة ١٠٤)

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته

فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على الخمس سنوات ، جاز للعامل إنهاءه دون تعويض – عند انقضاء خمس سنوات – وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر وتسرى أحكام الفترة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة

(مادة ١٠٥)

مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة ٠

(مادة ١٠٦)

إذا انتهى عقد العمل محدد الكمدة بانقضاء مدته ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى ٠

فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجدة على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقا لأحكام المادة ١٠٤ من هذا القانون ٠

(مادة ١٠٧)

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنهاء هذا العمل ، فإذا استغرق الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل ٠

(مادة ١٠٨)

إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، أعتبر ذلك تجديدا منهما للعقد لمدة غير محددة ٠

(مادة ١٠٩)

إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثله ٠

(مادة ١١٠)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ، إذ كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء .

ويجب أن يستند صاحب العمل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو بكفاءته .

كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه

الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .

ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت ملائم .

(مادة ١١١)

يجب أن يتم الأخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات .

(مادة ١١٢)

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ .

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه ، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار .

(مادة ١١٣)

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال أجازته و لا تحتسب مهله الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الأجازة .

(مادة ١١٤)

يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الأخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهي العقد بانقضاء المهلة .

(مادة ١١٥)

لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة .

ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

(مادة ١١٦)

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر ومع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب .

ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل .

(مادة ١١٧)

يجوز لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، ومع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

(مادة ١١٨)

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدى للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها .

وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك .
أما إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل .

(مادة ١١٩)

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطاره صاحب العمل بالاستقالة ، وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

(مادة ١٢٠)

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية:

- اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي .
- انتساب العامل إلى منظمة ثقافية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.
- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال .
- تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلما من إخـ ـ ـ ـلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل .
- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل .
- استخدام العامل لحقه في الأجازات .

(مادة ١٢١)

يجوز للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله .
ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

(مادة ١٢٢)

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف ، التزم بأن يعوض الطرف الأخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء .
فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من جانب صاحب العمل ، فلا يجوز أن يقل التعويض المستحق للعامل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة .

(مادة ١٢٣)

تنتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة .

ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

وإذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي .

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب نقله إليها .

(مادة ١٢٤)

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيا كان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزا جزئيا فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الأخر وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

وإذا ثبت وجود هذا العمل الأخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل وأن يؤدى إليه الأجر الذي يؤدى عادة لمن يقوم بمثل هذا العمل .

(مادة ١٢٥)

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذا السن ، ففي هده الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته .

وفى جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغة هذا السن استكمالا للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش .

(مادة ١٢٦)

ستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي .

وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذا السن ، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه .

(مادة ١٢٧)

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل أجازاته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلى متجمد أجازاته السنوية المستحقة له .

وعلى صاحب العمل إن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامل لأجازاته .

فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل .

(مادة ١٢٨)

يجوز للعاملة إن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون إن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التامين الاجتماعي .

ويجب على العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة اشهر من تاريخ أبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال .

(مادة ١٢٩)

لصاحب العمل أن ينتهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرما لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائيا بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة . وذلك مال لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة .

(مادة ١٣٠)

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها .

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته .

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل .

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها .

قانون العمل /التوجيه والتدريب المهني

(مادة ١٣١)

في تطبيق أحكام هذا الكتاب يقصد :

بالتوجيه المهني :

مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها .

بالتدريب المهني :

الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب .

تنظيمات التدريب المهني

(مادة ١٣٢)

تختص وزارة القوى العاملة والهجرة برسم السياسة القومية للتوجيه والتدريب المهني ووضع النظم التي تكفل تنفيذها ومتابعة هذا التنفيذ ، وذلك بالتنسيق والتعاون من المجلس الأعلى لتنمية القوي البشرية والتدريب المشكل بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٢ لسنة ٢٠٠٠ ولجنته التنفيذية وأمانته الفنية .

(مادة ١٣٣)

يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية القوي البشرية والتدريب برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة ، ويحدد القرار اختصاصات اللجنة ونظام العمل بها .

ويصدر رئيس المجلس الأعلى قرارا بتشكيل واختصاصات أمانته الفنية .

(مادة ١٣٤)

يشكل بكل محافظة من محافظات الجمهورية مجلس محلي لتنمية القوى البشرية والتدريب المهني برئاسة المحافظ المختص .

ويصدر بتشكيل هذه المجالس وتحديد اختصاصاتها ونظام العمل بها قرارا من رئيس مجلس الوزراء .

الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني

(مادة ١٣٥)

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذه شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحدودة ،

وتحدد اللجنة المنصوص عليها في المادة ١٣٣ من هذا القانون الحد الأدنى لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب .
ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :

- الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون، بشرط الحصول على الترخيص المنصوص عليه بالمادة التالية .
- الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية .
- الجهات التي تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين .
- المنشآت التي تتولى تدريب عمالها .

(مادة ١٣٦)

يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة .
ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص .
ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني .
وتلتزم الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه .
ويلغى الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه .

مزاولة عمليات التدريب المهني

(مادة ١٣٧)

تعرض البرامج التدريبية التي تضعها الجهات المرخص لها بالتدريب المهني على الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها ، مراعية في ذلك :

- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب.
- مدي كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها .
- مستويات ونوعيات المدربين .
- مستوى المهارة الذي يكتسبه المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج .
- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة .

ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوما من تاريخ تقديمها ، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتمادا لهذه البرامج .

(مادة ١٣٨)

يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم ، بذلك من الوزارة المختصة .

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص ، وحالات سحبه وإلغائه .

ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المتدربين المرخص لهم ، يتم التأشير به بحالات سحب التراخيص وإلغائها .

قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف

(مادة ١٣٩)

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقدته وتبين مستوي المهارة الذي بلغه .

ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى ، والحرف التي تخضع لهذا القياس ، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجرى فيه بالنسبة لكل حرفة ، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الأجراء ، ودرجات المهارة التي تقدرها عنها بما لا يجاوز أربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم .

(مادة ١٤٠)

على كل من يرغب في مزاولة حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إلية بالمادة ١٣٩ من هذا القانون التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاولة الحرفة .

ويحظر على صاحب العمل استخدام عاملا في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة ،إلا إذا كان العامل حاصلا على الترخيص المذكور.

ويحدد بقرار من الوزير المختص شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيها ، وحالات الإعفاء منه .

قانون العمل / التدرج

(مادة ١٤١)

يعتبر متدرجا كل من يلتحق لدي صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة .

ويصدر الوزير المختص قرارا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.

(مادة ١٤٢)

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبا وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها .

(مادة ١٤٣)

لصاحب العمل أن ينتهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينتهي الاتفاق.

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الأخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

(مادة ١٤٤)

تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالأجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من ٤٧ إلى ٥٥ ومن ٨٠ إلى ٨٧ من هذا القانون .

قانون العمل / علاقات العمل الجماعية

التشاور والتعاون

(مادة ١٤٥)

يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدد من ذوى الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وتختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي :

- **إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .**
- **إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .**
- **دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي.**
- **اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.**
- **اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي ،وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كليا أو جزئيا .**
- **إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة .**

المفاوضة الجماعية

(مادة ١٤٦)

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل :

- **تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام .**
- **التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة .**
- **تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .**

(مادة ١٤٧)

تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومي .

(مادة ١٤٨)

يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة وبين صاحب العمل .

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة .

بالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملا يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية ، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل ، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانونا في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق .

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الأخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرافض،وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانونا في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي .

(مادة ١٤٩)

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة .

ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال .

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات العمال ، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية .

ويراعى في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة .

(مادة ١٥٠)

يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض ، إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال ، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتا .

(مادة ١٥١)

يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقا للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون .

فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق ، كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة

الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلي اتفاق .

اتفاقيات العمل الجماعية

(مادة ١٥٢)

اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم .

(مادة ١٥٣)

يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة ، وباللغة العربية ، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية ، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية.

ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط بطلان الاتفاقية .

(مادة ١٥٤)

يقع بطلان كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة .

وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

(مادة ١٥٥)

يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية .

ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون .

(مادة ١٥٦)

يتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضي شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة ١٧٠ من هذا القانون .

(مادة ١٥٧)

يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة .

(مادة ١٥٨)

تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا على ملخص لأحكام الاتفاقية .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولى .

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول .

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة .

(مادة ١٥٩)

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة (١٥٨) من هذا القانون جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلي المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإخطار بالرفض .

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بالمصروفات .

(مادة ١٦٠)

يجوز للمنظمات النقابية ، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية ، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين ودون حاجة إلي موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين .

ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلي الجهة الإدارية المختصة .

(مادة ١٦١)

علي الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل بما يطرأ علي الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ حصوله .

(مادة ١٦٢)

يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

(مادة ١٦٣)

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب علي حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا وجب علي الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلي اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتهما .

فإذا لم يصل الطرفان إلي اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو أتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة ١٧٠ من هذا القانون .

(مادة ١٦٤)

لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذوى مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك علي الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ، ولا يحكم بالتعويض علي المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها .

(مادة ١٦٥)

للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفا في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية ، وذلك دون حاجة إلي توكيل منه بذلك .

ويجوز للعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداء مستقلا عنها .

(مادة ١٦٦)

تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان في الاتفاقية .

فإذا لم ترد هذه الإجراءات في الاتفاقية ، خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة في الباب الرابع من هذا القانون .

(مادة ١٦٧)

تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قرارا يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه علي المستويين القومي والإقليمي والمستويات الأدنى .

ويصدر الوزير المختص قرارا يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضة .

في منازعات العمل الجماعية

(مادة ١٦٨)

مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الباب علي كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم .

(مادة ١٦٩)

إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه أو ممثليهما السعي لتسويته وديا عن طريق المفاوضة الجماعية .

(مادة ١٧٠)

إذا لم تتم تسوية النزاع كليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحد هما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة .

(مادة ١٧١)

تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال .

ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص .

(مادة ١٧٢)

يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء .

- أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع .
- ألا يكون له مصلحة في النزاع .
- أ لا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته .

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة والمدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصي خمسة وأربعين يوما.

(مادة ١٧٣)

يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء والمنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، وتتول هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار .

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي من الشروط المنصوص عليها في المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشرة أيام التالية .

(مادة ١٧٤)

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .

وعلي الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقا لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون ، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوى الخبرة .

(مادة ١٧٥)

للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره ، وله على وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع علي ما يلزم من المستندات ، وعلي الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه علي أداء مهمته .

(مادة ١٧٦)

علي الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك ، كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع .

(مادة ١٧٧)

إذا قبل الطرفان التوصيات التي يقدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط .

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسببا ، ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلي الجهة الإدارية المختصة .

(مادة ١٧٨)

على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة (١٧٧) من هذا القانون تقريرا للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصا للنزاع وبيانا مسببا بالتوصيات التي انتهي إليها و ما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض . مادة ١٧٩:

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط ، كان لأي منهما أن يتقدم إلي الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم .

(مادة ١٨٠)

يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعا منه أو من وكيله المفوض .

فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية – إن وجدت – أو من النقابة العامة المختصة وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة .

وتتولي الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلي هيئة التحكيم وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب .

(مادة ١٨١)

لأي من طرفي النزاع في المنشآت الاستراتيجية والحيوية إليها في المادة ١٩٦ من هذا القانون- عند تسوية النزاع وديا من خلال المفاوضة – أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلي هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ، ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع .

وعلي الجهة الإدارية المختصة إحالة إلي هيئة التحكيم خلال أسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

(مادة ١٨٢)

لتشكل هيئة التحكيم من :

- إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية ، والتي تقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة .
- محكم عن صاحب العمل .
- محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية .
- محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .

وعلي كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكما احتياطيا يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه .

(مادة ١٨٣)

تتولي نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ، وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاصة في هذا الباب أحكام قانون المرافقات المدنية والتجارية ، وقانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية .

(مادة ١٨٤)

يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ ورود ملف النزاع إلي الهيئة ، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام علي الأقل من تاريخها بكتاب موصي عليه بعلم الوصول .

(مادة ١٨٥)

يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدى مهمته بالذمة والصدق .

(مادة ١٨٦)

تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تجاوز شهرين من بدء نظره ، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والإطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه .

(مادة ١٨٧)

تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، ولها أن تفصل في موضوع النزاع علي مقتضي أحكام الشريعة الإسلامية أو العرف أو مبادئ العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة .

ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية .

(مادة ١٨٨)

علي هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه بعلم الوصول ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلي الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم في سجل خاص ، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول علي صورة من هذا الحكم .

ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض .

وتتبع في الإعلان والطعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون المرافقات المدنية والتجارية .

(مادة ١٨٩)

تطبق علي الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية .

(مادة ١٩٠)

تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها ، وذلك وفقا للقواعد المقررة في قانون المرافعات المدنية والتجارية .

ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف ، وتتولي الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات .

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة .

(مادة ١٩١)

بما عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون ، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي – في حالة عدم قبول أ ى منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما – الاتفاق علي اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب .

ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط

والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وترا .

ويكون حكم التحكيم ملزما للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ويكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء علي طلب أي من ذوى الشأن .

ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم .

ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية .

(مادة ١٩٢)

للعمال حق الإضراب السلمي وتكون ممارسته لمنظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون .

وفي حالة عزم عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية علي الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون ، يجب علي اللجنة النقابية – بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه – إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بخمسة عشر يوما علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار بالعزم علي الإضراب من العمال للنقابة العامة المعنية ، ويجب علي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه .

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له .

(مادة ١٩٣)

يحظر علي العمال ومنظماتهم النقابية الإضراب أو الدعوة إليه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم .

(مادة ١٩٤)

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي وبالخدمات التي تقدمها وكذلك المنشآت الحيوية التي يؤدي الإضراب فيها إلي اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين .

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت .

(مادة ١٩٥)

يترتب علي الإضراب وقف عقد العمل خلال فترة الإضراب وعدم استحقاق الأجر عن تلك الفترة ، ويجوز إنهاء هذا العقد في حالة مخالفة العامل للضوابط والإجراءات المقررة في المادة السابقة .

(مادة ١٩٦)

يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون .

(مادة ١٩٧)

في تطبيق أحكام (١٩٦) من هذا القانون ، إذا كان صاحب العمل يستخدم عشرة عمال فأكثر يجب عليه أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض .

ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم .

وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه.

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه .

ويصدر قرار من الوزير المختص بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والإجراءات التي تتبع أمامها ومواعيد وإجراءات التظلم .

(مادة ١٩٨)

يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة بالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها .

ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارا من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال .

(مادة ١٩٩)

في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ .

وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن .

وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال .

(مادة ٢٠٠)

يحظر علي صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم .

(مادة ٢٠١)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف اختلاف جوهريا من عمله الأصلي كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .

فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل .

ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية :

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦- ٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهي عقده مكافأة تعادل لأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولي من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك .

قانون العمل / السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

التعاريف ونطاق التطبيق

(مادة ٢٠٢)

في تطبيق أحكام هذا الكتاب يقصد بـ :

- إصابة العمل والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة لها في قوانين التأمين الاجتماعي وقراراتها التنفيذية .
- المنشأة : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص .
- المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص

(مادة ٢٠٣)

تسرى أحكام هذا الكتاب علي جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية .

كما تسري أيضا علي المسطحات المائية ووسائل النقل المختلفة .

مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

(مادة ٢٠٤)

يراعي عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقا لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن .

(مادة ٢٠٥)

تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوي العاملة والهجرة والإسكان والصحة والأشغال والموارد المائية والكهرباء والداخلية وشئون البيئة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنـ ـ ـ ـ ـ ـيين ، وتختص هذه اللجنة بما يلي :

- وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التي تنشـ ـ ـئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام .
- الموافقة علي اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت إليها علي

أن يكـ ـ ـ ـون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة ، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن .

(مادة ٢٠٦)

تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية مديري المديريات التابعة للوزارات المشار إليها في المادة السابقة .

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص وتتولي ما يلي :

- متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها في المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص.
- منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية .

ويتعين الحصول علي موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة علي منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها .

(مادة ٢٠٧)

تشكل لجنة محلية علي مستوى كل من : المركز والمدينة والحي ، وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة علي شئون الإسكان والقوي العاملة والهجرة والصحة والكهرباء بالوحدات المحلية .

ويصدر بتشكيل كل من هذه اللجان قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص وتتولي هذه اللجنة ما يلي :

- منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزيـر الإسكان .
- تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل أو المنشاة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها .

تأمين بيئة العمل

(مادة ٢٠٨)

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية وعلي الأخص :

- الوطأة الحرارية والبرودة .
- الضوضاء والاهتزازات .
- الإضاءة .
- الإشعاعات الضارة والخطرة .
- تغيرات الضغط الجوى .
- الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية .
- مخاطر الانفجار .

(مادة ٢٠٩)

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطيات والتدابير اللازمة وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلي الأخص :

- كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل لانتقال والتداول ونقل الحركة .
- كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط .

(مادة ٢١٠)

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات والمخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلي الأخص :

- التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها .
- مخالطة الآدميين المرضي والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية .

(مادة ٢١١)

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :

- عدم تعرض العمال للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان بما لا يجاوز أقصى تركيز مسموح به .
- عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها .
- توفير الاحتياطيات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها .

- الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات .
- وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيمائية المتداولة في العمل موضحا بها الاسـ ـم العلمي والتجاري التركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطـ ـ ـات الـ ـ ـ ـسلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها ، وعلي المنشأة أن تحصل علي البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد .
- تدريب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمـ ـ ـواد المسـ ـ ـ ـببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.

(مادة ٢١٢)

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها ، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية .

(مادة ٢١٣)

يصدر الوزير المختص قرارا ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بالمواد (٢٠٨، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأى الجهات المعنية .

(مادة ٢١٤)

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية والمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي :

- أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.
- تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذيـ ـر والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضروريا ، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها .

(مادة ٢١٥)

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعة المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشاة والعمال بها عند وقوع الكارثة علي أن يتم اختيار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهه متطلباتها .

وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها .

وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة وكذلك في حالة وجود خطر داهم علي صحة العاملين أو سلامتهم ، يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر .

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف .

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر علي نفقة المنشأة .

الخدمات الاجتماعية و الصحية

(مادة ٢١٦)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي :

- الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذي يسند إليه .
- كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل .

وتجرى هذه الفحوص طبقا للأحكام المنظمة للتأمين الصحي ، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قرارا بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي على أساسها هذه الفحوص .

(مادة ٢١٧)

تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي :

- تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته .
- أحاطه العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه علي استخدامها .

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له .

(مادة ٢١٨)

يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة علي صحته ووقايته من حوادث العمل ، وعليه ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون أخر في هذا الشأن .

(مادة ٢١٩)

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

- التفتيش الدوري اليومي في كل ورديه عمل علي أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل علي الوقاية منها .
- قيام طبيب المنشأة – إن وجد – بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفه علاقتها بنوع العمل .
- التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفه مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولي ، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة وذلك كله طبقا لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن .

(مادة ٢٢٠)

تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الطبية :

وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا علي خمسين عاملا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضا مؤهلا أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل ورديه عمل بها ، وأن تعهد إلي طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان .

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفي حكومي أو خيري وجب علي المنشأة أن تؤدي إلي إدارة المستشفي نفقات العلاج والأدوية والإقامة .

ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة .

(مادة ٢٢١)

يلتزم من يستخدم عمالا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة .

وعلي من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين .

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات وموصفات المساكن ، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلا لها .

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة ، وعلي ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي .

(مادة ٢٢٢)

تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية – إن وجدت – أو ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة .

و يصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات .

(مادة ٢٢٣)

ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية علي المستوي القومي .

وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق .

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذي تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور ، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

كما يصدر الوزير المختص قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء علي ترشيح كل جهة لمن يمثلها .

كما يصدر الوزير المختص قرارا باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنة علي وجه الخصوص كيفية التصرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك .

التفتيش في مجال السلامة و الصحة المهنية وبيئة العمل

(مادة ٢٢٤)

مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون ، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي :

- إعداد جهاز متخصص للتفتيش علي المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها .
- تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار أليه في الفقرة السابقة ، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل .
- تزويد جهاز التفتيش المشار أليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته .

ويكون التفتيش علي المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار .

(مادة ٢٢٥)

يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم :

- إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة علي العمال بالمنشآت للتأكد من ملاءمة ظروف العمل .
- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار علي سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل ، وذلك بغرض تحليلها والتعرف علي الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن .
- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث .
- الإطلاع علي خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة .
- الإطلاع علي نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها .
- الإطلاع علي كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة .

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء علي تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو إيقاف آلة أو أكثر وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل

حتى تزول أسباب الخطر .
وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية .
وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر .

(مادة ٢٢٦)

يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقا لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها .

تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

(مادة ٢٢٧)

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين العمل ، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولي التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن .
وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطيات الكفيلة بمنعها ، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشات وفروعها .
وجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم .

(مادة ٢٢٨)

تلتزم كل منشاة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملا فأكثر ، وكل منشاة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملا فأكثر بموافاة مديرية القوي العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات وذلك خلال النصف الأول من شهري يوليو ويناير علي الأكثر .
كما تلتزم كل منشاة من المنشات الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشاة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه .
ويصدر الوزير المختص قرارا بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض .

أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية

(مادة ٢٢٩)

يختص المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بوضع الخطط المركزية للبحوث والدراسات فى مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل،و يتابع تنفيذها

بالتنسيق مع الأجهزة المعنية فى الوزارة المختصة،وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير المختص.

(مادة ٢٣٠)

يصدر بتشكيل المجلس الإستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، قرار من رئيس مجلس الوزراء، ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة فى هذه المجالات واقتراح ما يلزم فى شان تنفيذ هذه السياسة.

ويراعى فى تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزير المختص ، وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصلة ، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمال والإتحاد العام لنقابات عمال مصر، وعدد من ذوى الخبرة فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص .

(مادة ٢٣١)

تشكل فى كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ .

وتضم فى عضويتها ممثلين للجهات المعنية فى المحافظة ، وعددا متساويا من ممثلي منظمات أصحاب الأعمال وممثلي العمال فى المحافظة ، وعددا من ذوى الخبرة.

ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص .

تفتيش العمل والضبطية القضائية والعقوبات

تفتيش العمل والضبطية القضائية

(مادة ٢٣٢)

يكون للعاملين القائمين، على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التى تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم .

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينا أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشى سرا من إسرار العمل أو الاختراعات التى يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل .

(مادة ٢٣٣)

يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية ، بطاقة تثبت هذه الصفة وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك ، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من لصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم .

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفى غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم .

(مادة ٢٣٤)

على لصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وان يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم .

(مادة ٢٣٥)

على أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التى توجه إليهم من العاملين المشار إليهم فى المادة ٢٣٢ من هذا القانون وذلك فى المواعيد التى يحددونها .

(مادة ٢٣٦)

على السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.

العقـ ـ ـوبات

(مادة ٢٣٧)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها أي قانون آخر ، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها .

(مادة ٢٣٨)

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٣) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنيه .وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شانهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

(مادة ٢٣٩)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة (١٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسة ألاف جنيه.

ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أي من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها.

(مادة ٢٤٠)

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنية وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شانهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود.

(مادة ٢٤١)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (٢٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز خمسمائة جنية وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شانهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

(مادة ٢٤٢)

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية :

- **مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة فى المادة (١٧) من هذا القانون دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.**
- **تقاضى مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون أو تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو في الخارج .**
- **مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولي من المادة (٢٠) من هذا القانون**

أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل خارج جمهورية مصر العربية أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخري تتعلق بهذا العمل الي الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة .

وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضي المحكمة – من تلقاء نفسها – بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (٣) من هذه المادة .

(مادة ٢٤٣)

يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيا من أحكام المادة (٢٤) من هذا القانون أو القرارات الصادرة تنفيذا لها .

(مادة ٢٤٤)

يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين بغلق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار علي نفقة المحكوم عليه .

كما يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في البند ٣ من المادة (٢٢) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة .

(مادة ٢٤٥)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب و القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له ، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

(مادة ٢٤٦)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (٣٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها و لا تتجاوز مائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

(مادة ٢٤٧)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل من مائة جنيه و لا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المواد (٣٣، ٣٥ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ ، ٥٢ ، ٥٤ ، ٥٨ ، ٥٩ ، ٦١ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤ ، ٦٥ ، ٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨) من هذا القانون و القرارات الوزارية المنفذة له .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

(مادة ٢٤٨)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد (٧٣ فقرة ثانية ، ٧٤ ، ٧٥ ، ٨٩ ، ٩٠ ، ٩٨ ، ٩٩ ، ١٠١ ، ١٠٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا تجاوز ألف جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

(مادة ٢٤٩)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله في المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد (٧٦ ، ٧٧ ، ٧٨ ، ٧٩، ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨ ، ٩١ ، ٩٢ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ٩٥ ، ٩٦ ، ١٣٩ ، ١٤٠ ، ١٤٢ ، ١٤٤) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

(مادة ٢٥٠)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد (١١٠، ١١١ ، ١١٦ ، ١١٨ ، ١١٩ ، ١٢٣ ، ١٢٤ ، ١٢٦ ، ١٢٧ ، ١٣٠) من هذا القانون و القرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه و لا تجاوز خمسمائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

(مادة ٢٥١)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد (١٣٥ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، ١٣٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا تجاوز ألفي جنيه .

وعند الحكم بالإدانة يقضي وجوبياً بإغلاق المنشأة .

(مادة ٢٥٢)

يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (١٤٩ ، ١٥٠ ، ١٥٧) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه و لا تجاوز خمسمائة جنيه .

(مادة ٢٥٣)

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (١٦٩) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .

(مادة ٢٥٤)

يعاقب صاحب العمل أو ما يمثله في المنشأة الذي يخالف حكم المادة (١٩٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

(مادة ٢٥٥)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد (١٩٧ ، ١٩٨ ، ٢٠٠) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا تجاوز ألف جنيه .

(مادة ٢٥٦)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة و الصحة المهنية وتأمين بيئة العمل و القرارات الصادرة تنفيذا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر و بغرامة لا تقل عن ألف جنيه و لا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .

وتكون عقوبتا الحبس و الغرامة المنصوص عليهما في الفترة السابقة وجوبيتين إذا ترتب علي الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة .

وتضاعف الغرامة في حالة العود .

ويكون صاحب العمل أو من يمثله مسئولا بالتضامن مع المحكوم في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون .

(مادة ٢٥٧)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادتين (٢٣٤ ، ٢٣٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه و لا تجاوز ألف جنيه .

وتضاعف الغرامة في حالة العود .

الجلسة الثالثة
التنمية أخبار سارة
١:٣٠ م وحتى ١٥:٠٠ م

هدف الجلسة:

بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:

- التعرف علي المفاهيم المختلفة للتنمية.

النقاط الأساسية بالجلسة:

- مفهوم التمية
- تطور المفاهيم التنموية

الأدوات /الخامات:

سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئى

الإعداد

- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

المرفقات

٣-أ تعريفات التنمية وتطور مفاهيم التنمية

خطوات التنفيذ:

استقبال المشاركين بعد الاستراحة ثم تقوم المجموعة الخاصة بكسر الجمود بعمل نشاط او تمرين او لعبة معينة تعمل على تنشيط المشاركين بعد الاستراحة.

خطوة ١:

- يبدأ المدرب الجلسة بالحديث عن التنمية وهي المجال الرئيسي لعمل الهيئات الدولية والجمعيات الأهلية.
- يسأل المدرب المشاركين عما تعنيه كلمة تنمية بالنسبة لهم؟ ويطلب منهم التعبير بكلمة واحدة ويدون ما يقوله المشاركين علي السبورة الورقية.
- يحاول المدرب الوصول إلي تعريف واضح وبسيط للتنمية بناءاً علي ما استجابات المشاركين

التنمية

- التنمية هي تغيير/ تعديل سلوك الأفراد نحو الأعتماد علي الذات
- التنمية حرية
- التنمية هي تمتع الناس بحقوقهم
- الأنسان هو المحور الرئيسي في التنمية والمشارك / المخطط للتنمية والمستفيد من عائدها "الأنسان هو القضية والأنسان هو الحل"

خطوة ٢:

- يشير المدرب بأنه سيقوم بقص حكاية صغيرة لهم حدثت بالفعل في أحدي القري النائية التي عانت من أحداث السيول التي ضربت الصعيد في بداية التسعينات.

- **كان هناك قرية صغيرة تقبع تحت الجبل الغربي بأحدي محافظات الصعيد، ومهذه القرية تعتمد بشكل كبير علي القرية الأم والمركز التابعة له.**
- **وفي يوم من الأيام ضرب القرية أمطار غزيرة (سيول) أغرقت أغلب بيوت القرية وقطعت الطرق الرئيسية التي تربطها بالمركز والقرية الأم وبالتالي قطعت كل الأمدادات التي يمكن أن تصل القرية.**
- **وفي صباح أحد الأيام قررت فتاتان من أهل القرية البحث عن طريق للوصول إلي المركز للحصول علي المساعدات الضرورية.**
- **وتحركت الفتاتان حتي وصلت إلي مكان مغمور بالماء حيث بقايا الكوبري الوحيد الذي كان يصل إلي خارج القرية، ونظرتا الفتاتان حولهما ولكن لم يجدا أي مخرج أو طريق يقودهما إلي خارج القرية وأخذتا تبكيان.**
- **ولحسن الحظ كانت هناك سيدة تمر من نفس المكان وشاهدت الفتاتان تبكيان فأقتربت منهما وعرفت منهما القصة كلها.**
- **وحينها قالت السيدة أنها تسكن قريباً ولها من الخبرة ما يؤهلها لمساعدة الفتاتان، ولكن عليهما أن يحاولا العبور فوق الصخور الصعبة حتي يعبرا الماء للوصول إلي الطريق الآمن.**
- **وبدأت الفتاة الأولي في العبور فوق الصخور بمساعدة السيدة ولكنها لم تلبث أن خافت وصرخت وطلبت من السيدة أن تحملها لأنها علي وشك السقوط في الماء.**
- **فحملتها السيدة وبدأت العبور بها ولكنها فشلت لثقل وزن الفتاة فتركتها علي صخرة كبيرة وسط الطريق وعبرت هي ثم وقفت علي الجهه الآخري وهمت للمغادرة.**
- **وحينها قالت لها الفتاة الثانية بأنها ستعتمد علي نفسها وستعبر ولكنها في حاجة فقط إلي إرشاد أثناء العبور. وبالفعل أرشدتها السيدة حتي نجحت في العبور معتمدة علي ذاتها في حين فشلت الفتاة الأولي**

- يسأل المدرب المشاركين عن رأيهم في هذه القصة وما هي الرسائل التي وصلتهم منها؟
- يطلب المدرب من المشتركين ابداء رأيهم في موقف الشخصيات المختلفة بالقصة: الفتاة الأولي – الفتاة الثانية – السيدة.
- يدون المدرب استجابات المشاركين على السبورة الورقية ويحامل أن يربط تعلقات المشاركين بفهوم التنمية

خطوة٣:

- يوضح المدرب بأن التنمية قد مرت بمفاهيم عدة وأنها قد تطورت من فترة لآخري.
- يشير المدرب بأن التنمية بدأت بما

تطور مفاهيم التنمية

- المساعدة / الأعمال الخيرية
- تلبية الاحتياجات
- المنهج الحقوقي

يسمي بتقديم المساعدات للفقراء " عمل الخير" حيث كانت الهيئات والجمعيات تقدم مساعدات اجتماعية للمحتاجين والفقراء والذي كان هذا المفهوم لا يغير من حالهم.

- ثم بدأ العمل بتلبية الاحتياجات للمجتمع وأيضاً لم يحقق هذا المنهج الأستمرارية المطلوبة.
- لعبت الامم المتحدة دورا هاما فى تطوير التنمية (البرنامج الانمائى) وذلك بصياغة اعلان الحق فى التنمية ١٩٨٦ :

١- الانسان الموضوع الرئيسى للتنمية و ينبغى ان يكون المشارك النشط فى الحق فى التنميه و المستفيد منه .

٢- يتحمل جميع البشر مسئوليته عن التنمية فرديا او جماعيا مع الاخذ فى الاعتبار الاحترام التام لحقوق الانسان والحريات الاساسيه الخاصه بهم فضلا عن واجباتهم تجاه المجتمع الذى يمكنه وحده ان يكفل تحقيق الانسانيه لذاته بحريه و بصوره تامه و لذلك ينبغى لهم تعزيز و حمايه نظام سياسى و اقتصادى مناسب للتنميه .

٣- من حق الدولة ومن واجبها وضع سياسات انمائية وطنية ملائمة تهدف إلى التحسين المستمر لرفاهية جميع السكان وجميع الافراد على اساس مشاركتهم النشطه الحره و الهادفه فى التنميه و فى التوزيع العادل للفوائد الناجمه عنها .

- ومنذ ذلك الحين بدأنا نستخدم ما يسمي بالنهج الحقوقي في التنمية الذي يكون فيه الأنسان هو المحور الرئيسي وتكون زيادة الدخل هي الوسيلة ورفاهية الأنسان هي الغاية.

- يقوم المدرب بتوزيع المرفق (٣-أ)
- يجب على المدرب فى نهاية الجلسة قراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول إليها أم لا
- يختم المدرب الجلسة بشكر المشاركين على حسن تفاعلهم خلال اليوم.

مرفق٣- أ

التنمية

- التنمية هي تغيير/ تعديل سلوك الأفراد نحو الاعتماد علي الذات
- التنمية حرية
- التنمية هي تمتع الناس بحقوقهم
- الإنسان هو المحور الرئيسي في التنمية والمشارك / المخطط للتنمية والمستفيد من عائدها "الإنسان هو القضية والإنسان هو الحل"

تطور مفاهيم التنمية

- المساعدة / الأعمال الخيرية
- تلبية الاحتياجات
- المنهج الحقوقي
-

ختام اليوم خامس

المذكرات اليومية

- يقوم المدرب بتوزيع صورة من المذكرات اليومية لكل مشارك ويترك لهم (5 دقائق) لكتابة مذاكرتهم ويطلب من كل مشترك الاحتفاظ بهذه المذكرات في ملف التدريب الخاص به.

التقييم

- تقوم مجموعة التقييم بتقييم اليوم ويشجعهم المدرب علي القيام بذلك بطريقة مبدعة.

ثم يشكر المتدربين ويختم اليوم بعد تذكير المجموعات المختلفة بمهماتهم الجديدة (التلخيص – كسر الجمود – التقييم) لليوم التالى. ويراعى المدرب اشتراك الجميع في هذه المهام.

اليوم السادس
المنهج الحقوقي في التنمية
٩:٠٠ ص وحتى ٣:٠٠ م

اليوم الثانى:
الســاعــة:

تلخيص اليوم السابق

- يبدأ اليوم بالترحيب بالمشاركين
- تقوم المجموعة المسئولة عن التلخيص بعمل ملخص لليوم السابق (يشجع المدرب المشتركين أن يقوموا بالتلخيص بطريقة مبدعة: صور- اغنية – لعبة - اخبار...الخ).
- ثم يقوم المدرب بعمل تلخيص سريع لليوم السابق (حسب الحاجة).

الجلسة الأولى
النهج الحقوقي
٩:٠٠ ص وحتى ١٠:٣٠ ص

هدف الجلسة:
بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:
- التعرف علي مفاهيم التنمية المرتكزة علي الحقوق

النقاط الأساسية بالجلسة:
- المفاهيم التنموية والحقوق

الأدوات /الخامات:
سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئي

الإعداد
- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

المرفقات

١-أ الفرق بين الحاجة والحقوق / المنهج الحقوقي وتلبية الاحتياجات
١-ب تعريفات المنهج الحقوقي _ معايير تطبيق المنهج الحقوقي
١-ج صاحب الحق / كافل الحق

خطوات التنفيذ:

استقبال المشاركين وعمل تلخيص لليوم السابق

خطوة ١:

- يذكر المدرب ما تم مناقشته في اليوم السابق عن تطور مفاهيم التنمية والمنهج الحقوقي
- ثم يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلي مجموعات صغيرة ويوزع عليهم ورق ملون ومقصات وألوان وسولتيب وورق كوريشة
- يطلب المدرب من المشاركين مناقشة الفرق بين البرامج التي تستخدم المنهج الحقوقي والبرامج التي تلبي الأحتياجات.
- يشجع المدرب المجموعات علي اعطاء أمثلة شعبية أو مقولات مأثورة أو رسومات تعبر عن المنهجين (الأبداع في عرض المجموعات)
- يتم عرض عمل المجموعات علي السبورة الورقية.

خطوة ٢:

- بعد عرض المجموعات يلخص المدرب ما ناقشته المجموعات ويوضح الفرق بين الحق والحاجة ويعرض علي جهاز العرض الضوئي الفرق بين تلبية الحاجات الاساسية والمنهج الحقوقي.

ما هو الفرق بين الحاجة والحق؟

- **الحق هو شئ مكفول لي لمجرد أنني إنسان. وهو ما يمكنني من العيش بكرامة. ضف على هذا أن الحق يمكن ممارسته وتطبيقه أمام الحكومة، التي تكون ملتزمة به.**
- **بينما الحاجة، هي تطلع ربما يكون شرعياً، ولكنها ليست بالضرورة مرتبطة بالتزام الحكومة بتلبيتها، إذ أن تلبية الحاجة لا يمكن تطبيقها.**
- **ترتبط الحقوق "بفعل أنا أكون"، بينما ترتبط الحاجة "بفعل أنا لدى"**

تلبية الحاجات الأساسية	المنهج الحقوقي
الحاجات يتم تلبيتها أو مقابلتها	الحقوق يتم إدراكها (احترامها، وحمايتها، وتيسيرها، وتحقيقها)
الحاجات لا تنطوي على التزام أو واجبات، برغم إمكانية وجود وعود	الحقوق دائما ما تنطوي على التزامات أو اجبات متلازمة
الحاجات ليست بالضرورة كونية / عالمية	دائما ما تكون حقوق الإنسان كونية / عالمية
يمكن تلبية الحاجات الأساسية بهدف أو استراتيجيات مخرجة (نتائج)	لا يمكن إدراك حقوق الإنسان سوى بالاهتمام بالمخرجات والعملية (طريقة التنفيذ).
يمكن تدريج الحاجات الأساسية في هرم الاحتياجات	حقوق الإنسان كل لا يتجزأ، لها متكاملة فلا يوجد شئ أسمه حق أساسي
يمكن تلبية الحقوق عن طريق الأعمال الخيرية والبر	االحقوق تأخذ ويدافع عنها
من دواعي السرور أن نعلم أن ٨٠% من الأطفال قد فوبلت احتياجاتهم فيما يخص التطعيم	وهذا يعني في االمنهج الحقوقي أن نسبة ٢٠%من مجمل الأطفال لا يتمتعون بحقوقهم في التطعيم.

خطوة ٣:

- يستعرض المدرب أهمية المنهج الحقوقي وكيف يمثل أسلوباً جوهرياً لمساعدة الأفراد لعيش حياة كريمة وعادلة.
- يشير المدرب إلي أن المنهج الحقوقي يمكن أعتباره الأطار الذي نعمل من خلاله في سبيل تحقيق التنمية البشرية من خلال بناء وتنمية قدرات الأفراد وتمكينهم من الحصول علي كافة حقوقهم.
- ثم يسأل المدرب المشاركين عن المعايير أو المباديء الهامة التي يجب مراعتها عند تطبيق المنهج الحقوقي ويدون استجابتهم ثم يستعرض المعايير الأتية:

المنهج الحقوقي

- **المنهج الحقوقي هو بعد جديد في مجال التنمية وهو يمثل أسلوباً جوهرياً لمساعدة الأفراد لعيش حياة كريمة وعادلة.**
- **يمكن أعتباره الأطار الذي نعمل من خلاله في سبيل تحقيق التنمية البشرية من خلال بناء وتنمية قدرات الأفراد وتمكينهم من الحصول علي كافة حقوقهم**
- **يقوم المنهج الحقوقي علي دمج معايير ومبادئ النظام الدولي لحقوق الإنسان في خطط التنمية وسياساتها وعملياتها. وهو يتميز بوجود وسائل وأنشطة لربط حقوق الأنسان بالتنمية.**
- **"يهتم المنهج الحقوقي بوصف الموقف ليس من حيث الحاجات الإنسانية، أو المناطق التي تحتاج لتنمية، وإنما من حيث الالتزام بالاستجابة لحقوق الأفراد. وهذا يمكن الناس من المطالبة بالعدالة كحق، وليس كصدقة، وتقنين تلك المطالب إنما يخلق توازنا ضد القوى الأخرى الأقل إيجابية، وهذا يتضمن المشاركة المباشرة من قبل الأشخاص في عملية صنع القرارات التي تؤثر في تنميته" *ماري روبنسون المفوض السامي لحقوق الإنسان السابق***

معايير / مباديء تطبيق المنهج الحقوقي في التنمية

- **المشاركة: تعني مشاركة جميع فئات المجتمع في العملية التنموية دون إغفال حق أي فئة في المشاركة وبخاصة الفئات المهمشة. ومن أجل تحقيق مشاركة فعالة فهذا يتطلب توفير كافة المعلومات المطلوبة، قدرة مؤسسية كافية... الخ. ومن هنا فإن المنهج الحقوقي يخصص بعض من الوقت والموارد من أجل بناء الشراكة.**
- **المسئولية / المساءلة: يؤكد المنهج الحقوقي على أن تحقيق أية نتائج يتطلب تحديد الأدوار والمسئوليات من البداية، حيث أن ذلك يضع نوعا من الالتزام والمسئولية على القائمين على تنفيذ البرامج التنموية تجاه الأهداف والنتائج المراد تحقيقها.**
- **المساواة وعدم التمييز: تتطلب المساواة وعدم التمييز توجيه اهتمام خاص تجاه الفقراء وبخاصة الفئات المهمشة. ومن هنا فإن المنهج الحقوقي يضع ضمن أهدافه تحديد الفئات المهمشة كأحد أهم المستفيدين من البرامج التنموية التي يتم تنفيذها. وهذا يتطلب مستوى كافي من البيانات والمعلومات يحدد بدقة الوضع الحالي لهذه الفئات.**
- **التمكين: كما يسعى المنهج الحقوقي إلى تمكين الأفراد من خلال بناء وتنمية قدراتهم حتى يتستطيعوا المطالبة بكافة حقوقهم وممارستها. ولتحقيق ذلك فإن المنهج الحقوقي يتطلب تقدير وتحديد الاحتياجات لمعرفة ما هي بالضبط القدرات التي يحتاج الأفراد إلى اكتسابها وبنائها من أجل أن يستطيعوا المطالبة بحقوقهم وممارستها**
- **الأرتباط بمعايير حقوق الأنسان**

- يشير المدرب إلي أنه هناك ثلاثة أسئلة يجب أن نسألها عند تطبيق المنهج الحقوقي:
  i. من هم أكثر الفقراء / الضعفاء / المهمشين / المنتهكة حقوقهم؟
  ii. ما هي الأسباب الجذرية للمشكلة؟
  iii. من هم أصحاب الحقوق ومن هم كافلي الحقوق؟

- يستعرض المدرب مع المشاركين ماذا نعنيه بتعبير بأصحاب الحقوق وكافلي الحقوق؟ ومن هم؟

أصحاب الحقوق

- **هم أصحاب أو المعنيين بالحقوق وهم الذين يجب أن يحصلوا علي حقوقهم وهم أيضاً المعنيين بحمل كافلي الحقوق بتحمل مسئولياتهم ومن ناحية أخري هم مسئولين عن حقوق الآخرين**

- يحاول المدرب أن يحصل من المشتركين علي أمثلة واقعية لبعض الحقوق المنتهكة ويحدد مع المشاركين من هم أصحاب الحقوق ومن هم كافلي الحقوق
- يجب علي المدرب أن يفرق بين كافلي الحقوق الرسميين "بالقانون" مثل الدولة وأجهزتها وبين كافلي الحقوق الأدبيين مثل الأباء

كافلي الحقوق

- **هم المسئولين عن أحترام وممارسة الحقوق لحاملي الحقوق**
- **ممارسة حقوق الأنسان هي مسئولية الدولة بكامل أجهزتها: البرلمانيين – الوزارات – المسئولين المحليين – القضاء - الشرطة – المدرسيين ... هؤلاء هم كافلي الحقوق بالقانون (كافلي الحقوق الشرعيين)**
- **كل حامل حق لديه مسئولية نحو أحترام حقوق الآخرين وبهذا المعني يمكن القول بأن كل شخص (أو منظمة خاصة) يمكن أن يؤثر في حياة الناس (حاملي الحقوق) يعتبر كافل حقوق من الناحية الأدبية (كافل حقوق أدبي)**
- **كلما زاد التأثير في حياة الآخرين (حاملي الحقوق) كلما زادت المسئولية تجاة أحترام وحماية حقوقهم**
- **وبهذا المعني الشركات الخاصة – القادة الطبيعيين – مؤسسات المجتمع المدني – الهيئات الدولية – الآباء يعبروا من كافلي الحقوق الأدبيين**
- **الدولة ككافلة للحقوق بالقانون لديها مسئولية لتنظيم أنشطة كافلي الحقوق الأدبيين للتأكد من أنهم يحترمون حقوق الأنسان**

- فى نهاية الجلسة يقوم المدرب بقراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول اليها أم لا

إ ستراحة

مرفق١ - أ

- **ما هو الفرق بين الحاجة والحق؟**
- الحق هو شئ مكفول لي لمجرد أنني إنسان. وهو ما يمكنني من العيش بكرامة. ضف على هذا أن الحق يمكن ممارسته وتطبيقه أمام الحكومة، التي تكون ملتزمة به.
- بينما الحاجة، هي تطلع ربما يكون شرعياً، ولكنها ليست بالضرورة مرتبطة بالتزام الحكومة بتلبيتها، إذ أن تلبية الحاجة لا يمكن تطبيقها.
- ترتبط الحقوق "بفعل أنا أكون"، بينما ترتبط الحاجة "بفعل أنا لدى"

تلبية الحاجات الأساسية	المنهج الحقوقي
الحاجات يتم تلبيتها أو مقابلتها	الحقوق يتم إدراكها (احترامها، وحمايتها، وتيسيرها، وتحقيقها)
الحاجات لا تنطوي على التزام أو واجبات، برغم إمكانية وجود وعود	الحقوق دائما ما تنطوي على التزامات أو اجبات متلازمة
الحاجات ليست بالضرورة كونية / عالمية	دائما ما تكون حقوق الإنسان كونية / عالمية
يمكن تلبية الحاجات الأساسية بهدف أو استراتيجيات مخرجة (نتائج)	لا يمكن إدراك حقوق الإنسان سوى بالاهتمام بالمخرجات والعملية (طريقة التنفيذ).
يمكن تدريج الحاجات الأساسية في هرم الاحتياجات	حقوق الإنسان كل لا يتجزأ، ل،ها متكاملة فلا يوجد شئ أسمه حق أساسي
يمكن تلبية الحقوق عن طريق الأعمال الخيرية والبر	االحقوق تأخذ ويدافع عنها
من دواعي السرور أن نعلم أن ٨٠% من الأطفال قد قوبلت احتياجاتهم فيما يخص التطعيم	وهذا يعني في االمنهج الحقوقي أن نسبة ٢٠%من مجمل الأطفال لا يتمتعون بحقوقهم في التطعيم.

مرفق١ - ب

المنهج الحقوقي

- المنهج الحقوقي هو بعد جديد في مجال التنمية وهو يمثل أسلوباً جوهرياً لمساعدة الأفراد لعيش حياة كريمة وعادلة.
- يمكن اعتباره الإطار الذي نعمل من خلاله في سبيل تحقيق التنمية البشرية من خلال بناء وتنمية قدرات الأفراد وتمكينهم من الحصول علي كافة حقوقهم
- يقوم المنهج الحقوقي علي دمج معايير ومبادئ النظام الدولي لحقوق الإنسان في خطط التنمية وسياساتها وعملياتها. وهو يتميز بوجود وسائل وأنشطة لربط حقوق الإنسان بالتنمية.
- "يهتم المنهج الحقوقي بوصف الموقف ليس من حيث الحاجات الإنسانية، أو المناطق التي تحتاج لتنمية، وإنما من حيث الالتزام بالاستجابة لحقوق الأفراد. وهذا يمكن الناس من المطالبة بالعدالة كحق، وليس كصدقة، وتقنين تلك المطالب إنما يخلق توازنا ضد القوى الأخرى الأقل إيجابية، وهذا يتضمن المشاركة المباشرة من قبل الأشخاص في عملية صنع القرارات التي تؤثر في تنميته" *ماري* روبنسون المفوض السامي لحقوق الإنسان السابق

معايير / مباديء تطبيق المنهج الحقوقي في التنمية

- المشاركة: تعني مشاركة جميع فئات المجتمع في العملية التنموية دون إغفال حق أي فئة في المشاركة وبخاصة الفئات المهمشة. ومن أجل تحقيق مشاركة فعالة فهذا يتطلب توفير كافة المعلومات المطلوبة، قدرة مؤسسية كافية... الخ. ومن هنا فإن المنهج الحقوقي يخصص بعض من الوقت والموارد من أجل بناء الشراكة.
- المسئولية / المساءلة: يؤكد المنهج الحقوقي على أن تحقيق أية نتائج يتطلب تحديد الأدوار والمسئوليات من البداية، حيث أن ذلك يضع نوعا من الالتزام والمسئولية على القائمين على تنفيذ البرامج التنموية تجاه الأهداف والنتائج المراد تحقيقها.
- المساواة وعدم التمييز: تتطلب المساواة وعدم التمييز توجيه اهتمام خاص تجاه الفقراء وبخاصة الفئات المهمشة. ومن هنا فإن المنهج الحقوقي يضع ضمن أهدافه تحديد الفئات المهمشة كأحد أهم المستفيدين من البرامج التنموية التي يتم تنفيذها. وهذا يتطلب مستوى كافي من البيانات والمعلومات يحدد بدقة الوضع الحالي لهذه الفئات.
- التمكين: كما يسعى المنهج الحقوقي إلى تمكين الأفراد من خلال بناء وتنمية قدراتهم حتى يستطيعوا المطالبة بكافة حقوقهم وممارستها. ولتحقيق ذلك فإن المنهج الحقوقي يتطلب تقدير وتحديد الاحتياجات لمعرفة ما هي بالضبط القدرات التي يحتاج الأفراد إلى اكتسابها وبنائها من أجل أن يستطيعوا المطالبة بحقوقهم وممارستها
- الأرتباط بمعايير حقوق الإنسان

مرفق١ - ج

أصحاب الحقوق

- هم أصحاب أو المعنيين بالحقوق وهم الذين يجب أن يحصلوا علي حقوقهم وهم أيضاً المعنيين بحمل كافلي الحقوق بتحمل مسئولياتهم ومن ناحية أخري هم مسئولين عن حقوق الآخرين

كافلي الحقوق

- هم المسئولين عن احترام وممارسة الحقوق لحاملي الحقوق
- ممارسة حقوق الإنسان هي مسئولية الدولة بكامل أجهزتها: البرلمانيين – الوزارات – المسئولين المحليين – القضاء - الشرطة – المدرسيين ... هؤلاء هم كافلي الحقوق بالقانون (كافلي الحقوق الشرعيين)
- كل حامل حق لديه مسئولية نحو احترام حقوق الآخرين وبهذا المعني يمكن القول بأن كل شخص (أو منظمة خاصة) يمكن أن يؤثر في حياة الناس (حاملي الحقوق) يعتبر كافل حقوق من الناحية الأدبية (كافل حقوق أدبي)
- كلما زاد التأثير في حياة الآخرين (حاملي الحقوق) كلما زادت المسئولية تجاه احترام وحماية حقوقهم
- وبهذا المعني الشركات الخاصة – القادة الطبيعيين – مؤسسات المجتمع المدني – الهيئات الدولية – الآباء يعبروا من كافلي الحقوق الأدبيين
- الدولة ككافلة للحقوق بالقانون لديها مسئولية لتنظيم أنشطة كافلي الحقوق الأدبيين للتأكد من أنهم يحترمون حقوق الإنسان

الجلسة الثانية
خريطة المجتمع
١١:٠٠ ص وحتى ١٣:٠٠ م

هدف الجلسة:
بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:
- تحديد التدخلات التنموية في المجتمع باستخدام النهج الحقوقي

النقاط الأساسية بالجلسة:
- رسم خريطة للمجتمع

الأدوات /الخامات:
سبورة ورقية + ورق سبورة وأقلام
ورق ملون
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئى

الإعداد
- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

المرفقات
٢-أ مخطط شجرة المشكلة
٢-ب خريطة المجتمع

خطوات التنفيذ:
استقبال المشاركين بعد الاستراحة

خطوة ١:

- يبدأ المدرب الجلسة بالتذكير بالنقاط الاساسية التي يجـب مراعتها في استخدام الـنهج الحقوقي بالتنميـة خاصـة تحليل الأسـباب الجذريـة للمشكلة.
- ويضيف المدرب أن الـنهج الحقوقي لا يتعامل مع الأسباب السطحية للمشكلة بـل مـع جـذورها العميقة

ما يجب مراعته في النهج الحقوقي
- **من هم أكثر الفقراء / الضعفاء / المهمشين / المنتهكة حقوقهم**
- **الأسباب الجذرية للمشكلة**
- **حاملي الحقوق وكافلي الحقوق**
- **التمكين**

- يعرض المدرب مثال مشكلة الفقر ويأخذ أراء المشاركين فـي أسـباب هذه المشكلة الكبيرة وكيف يمكن التعامل معها

مشكلة الفقر والمنهج الحقوقي

- ***مشكلة الفقر مشكلة معقدة جداً ولايمكن حلها فقط بان نعطي طعاماً للفقراء***
- ***كيف ننظر للمشكلة / أسبابها:***
  - ***الفقير لا يجد طعاماً، إذاً الحل أعطاءه طعام***
  - ***الفقير لا يجد طعام كافي لانه موارده فقيرة (لا يوجد دخل جيد له)، إذاً الحل نزيد له مصادر دخله***
  - ***لو أضفنا معلومات آخري مثل أنه هناكل ناس تجور علي موارد الفقير أو أنه هناك فساد يحول دون حصول الفقير علي موارده، إذاً الحل سيكون مختلفاً هنا.***
  - ***ولو أضفنا أن هذا الفقير هي أمرأة تتعرض أيضاً للتمييز والعنف والحرمان من الموارد بسبب أنها أمراة، الوضع سيكون مختلفاً وأكثر تعقيداً***

الحلول السطحية تتعامل فقط مع أعراض مشكلة الفقر

- **يجب أن نتعرف علي الأسباب الجذرية حتي يمكننا التفكير في الحل**
- **النهج الحقوقي يركز علي العوامل الاجتماعية والثقافية والسياسية إلي جانب العامل الأقيصادي كعوامل مؤثرة في مشكلة الفقر**

خطوة ٢:

- يستعرض المدرب أن تحديد اسباب مشكلة ما مثل الفقر يشابه طبقـات البصلة والحل المقترح للمشكلة يتوقف علي الطبقة التـي تـم الوصول إليها.

- يضيف المـدرب بـأن هنـاك أدوات كثيرة لتحليـل أسـباب المشكلات الجذرية مثل شجرة المشكلة حيـث يمثـل السـاق المشكلة نفسها والثمـار تمثـل نتائج المشلكة (الأعراض) في حين تمثل الجـذور الأسـباب الحقيقة للمشكلة.
- يقوم المدرب بعرض وتوزيع المرفق ٢-أ (مخطط شجرة المشكلة).

خطوة ٣:

- يشير المدرب بأنه سوف يقوم المشاركين بعمل نشاط إلا وهو خريطة المجتمع.
- يوضح المدرب بان هناك أدوات كثيرة تستخدم لتحديد التدخلات التنموية بالمجتمع مثل المجموعات البؤرية والمقابلات المتعمقة وغيرها من الأدوات.

أدوات تحديد التخلات التنموية

- *مراجعة المصادر الثانوية*
- *المشاهدة المباشرة*
- *الصور*
- *المقابلات المتعمقة*
- *مجموعات المناقشة / البؤرية*
- *تصميم الرسومات / الخرائط*

- يشير المدرب لأهمية تحديد التدخلات التنموية بالمجتمع حيث توضح لنا الدراسة القضع الحالي بالمجتمع وما يجب أن يكون عليه.
- خريطة المجتمع بالمشاركة تعتبر من الوسائل الفعالة لجمع وتحليل البيانات بالمشاركة مع المجتمع حيث أنها توضح المعلومات والحقائق بشكل بسيط ومفهوم

خريطة المجتمع

هي وسيلة فعالة لجمع وتحليل البيانات بالمشـاركة (مشاركة المجتمع) وهـي رسـم بسـيط يعـرض المعلومات /الحقائق بشكل سهل ومفهوم وتعتبر من أنجح الوسائل في مجال النهج الحقـوقي للأسـباب الأتية:

- **تبسط المعلومات / الحقـائق المعقـدة تبسـيطاً شديداً**
- **رسم خريطة المجتمع اجراء تحليلي في حد ذاته**
- **تسهل الأتصال**
- **تشجع علي المناقشة والحوار**
- **تزيد من الأتفاق ووحدة الـرأي بـين أعضـاء الفريق**
- **اسلوب ممتاز لاشراك أعضـاء المجتمـع فـي البحـث والتحليـل والتعـرف علـي أراءهـم ومفاهيمهم وذلك بتشجيعهم علي أعداد الخرائط بأنفسهم**

- يسأل المدرب المشاركين عما يجب أن نرسمه / نوضحة في خريطة المجتمع ويدون استجابتهم علي السبورة الورقية.
- يحاول المدرب تشجيع المشاركين ليذكروا كل الأماكن والتجمعات التي يمكن رصدها داخل مجتمعاتهم ثم يستعرض علي السبورة الورقية ما يتم الأتفاق عليه حتي يكون دليل للمشاركين.

ما الذي نرسمه / نوضحه في خريطة المجتمع؟

- *الطرق الرئيسية*
- *الترع والمصارف والكباري*
- *أماكن التجمعات السكانية*
- *المدارس*
- *الهيئات والمؤسسات الحكومية (الوحدة الصحية – مركز الشباب...)*
- *دور العبادة*
- *أماكن تجميع القمامة / السماد البلدي (الصباغ)*
- *السوق*
- *اي أماكن أخري بها تجمعات للفئات المختلفة من الناس*

- ثم يناقش المدرب مع المشاركين ما يجب مراعاته لتفعيل شراكة المجتمع بجميع فئاته في رسم خريطة واقعية وحقيقية لمجتمعهم.
- يقوم المدرب بتوزيع المرفق ٢-ب (خريطة المجتمع)
- يقوم المدرب بتقسيم المشاركين حسب المجتمعات / القري ويوزع عليهم ورق مقوي وورق ملون ومقصات وألوان وسولتيب وورق كوريشة.
- يطلب المدرب من المشاركين بكل مجتمع / قرية رسم خريطة لمجتمعهم تراعي فيه ما تم الأتفاق عليه.
- يتم عرض خريطة كل مجتمع علي السبورة الورقية.
- إلي مجموعات صغيرة ويوزع علي كل مجموعة مادة أو أثنين من مواد قانون العمل (مرفق ٢-أ).
- تم كل مجموعة بشرح البند / البنود الخاصة بها بطريقة مبسطة وكتابة تعليقات على البند.
- تم عرض عمل المجموعات والتعليق عليها من قبل المشاركين جميعا.
- يلخص المدرب استجابات المشاركين
- يجب على المدرب فى نهاية الجلسة قراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول اليها أم لا

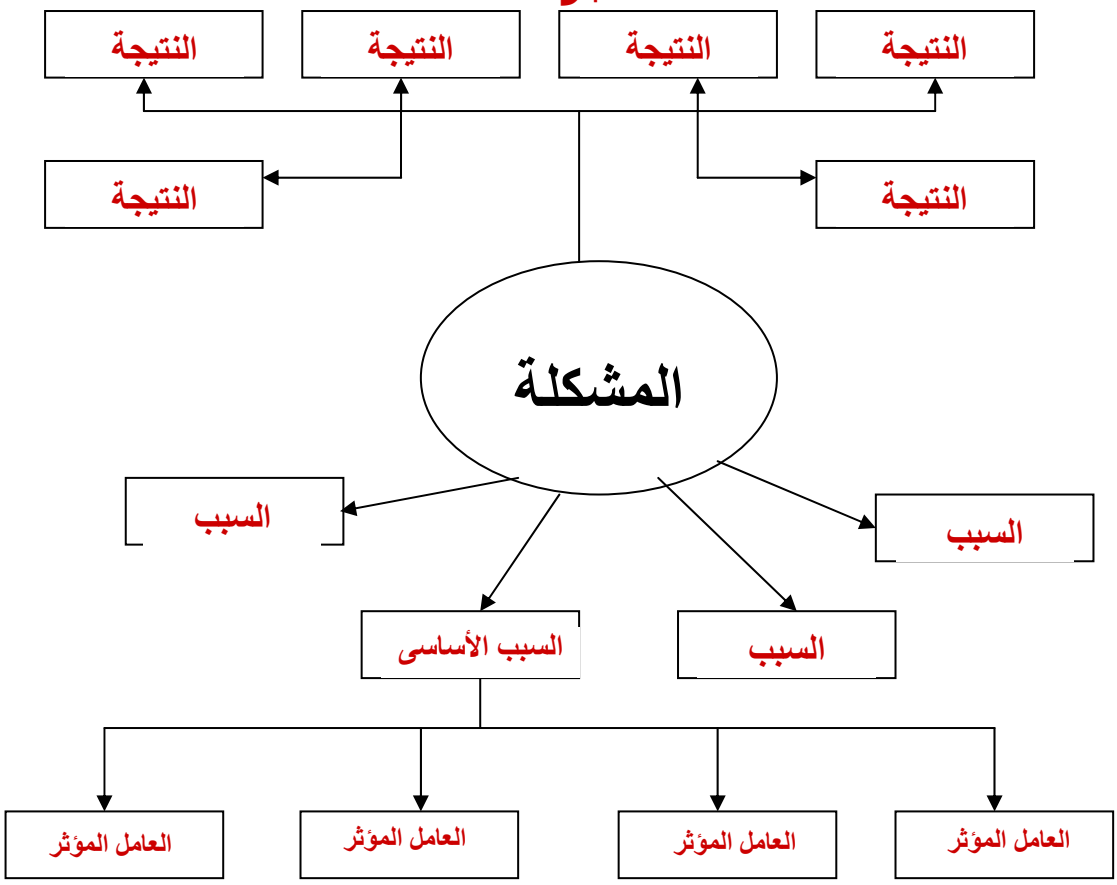
ما يجب مراعاته عند رسم خريطة المجتمع؟

- *مشاركة ممثلين عن كل المجتمع في رسم الخريطة*
- *الخريطة تكون بسيطة وتعطي فكرة شاملة عن المجتمع*
- *يجب أن تتم في أطار عمل جماعي*
- *تشجيع جميع الأعضاء علي أبداء رأيهم*
- *يجب أن يكون هناك حوار ومناقشة / التعرف علي جميع أراء المشاركين*

استراحـــة

مرفق٢- أ

مخطط شجرة المشكلة



مرفق٢- ب

خريطة المجتمع

هي وسيلة فعالة لجمع وتحليل البيانات بالمشاركة (مشاركة المجتمع) وهي رسم بسيط يعرض المعلومـات /الحقائق بشكل سهل ومفهوم وتعتبر من أنجح الوسائل في مجال النهج الحقوقي للأسباب الآتية:

- **تبسط المعلومات / الحقائق المعقدة تبسيطاً شديداً**
- **رسم خريطة المجتمع إجراء تحليلي في حد ذاته**
- **تسهل الأتصال**
- **تشجع علي المنافشة والحوار**
- **تزيد من الاتفاق ووحدة الرأي بين أعضاء الفريق**
- **أسلوب ممتاز لإشراك أعضاء المجتمع في البحث والتحليل والتعرف علي أرائهـم ومفـاهيمهم وذلـك بتشجيعهم علي أعداد الخرائط بأنفسهم**

ما الذي نرسمه / نوضحه في خريطة المجتمع؟

- ***الطرق الرئيسية***
- ***الترع والمصارف والكباري***
- ***أماكن التجمعات السكانية***
- ***المدارس***
- ***الهيئات والمؤسسات الحكومية (الوحدة الصحية – مركز الشباب...)***
- ***دور العبادة***
- ***أماكن تجميع القمامة / السماد البلدي (الصباغ)***
- ***السوق***
- ***أي أماكن أخري بها تجمعات للفئات المختلفة من الناس***

ما يجب مراعاته عند رسم خريطة المجتمع؟

- ***مشاركة ممثلين عن كل المجتمع في رسم الخريطة***
- ***الخريطة تكون بسيطة وتعطي فكرة شاملة عن المجتمع***
- ***يجب أن تتم في أطار عمل جماعي***
- ***تشجيع جميع الأعضاء علي أبداء رأيهم***

يجب أن يكون هناك حوار ومنافشة / التعرف علي جميع أراء المشاركين

الجلسة الثالثة
خريطة المجتمع والحقوق
١:٣٠ م وحتى ١٥:٠٠ م

هدف الجلسة:

بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:

- تحديد انتهاكات حقوق الإنسان بالمجتمع والأسباب الجذرية

النقاط الأساسية بالجلسة:

- تحديد أنتهاكات الحقوق علي خريطة المجتمع
- كيف يمكن أحداث تغيير
- التقييم والختام

الأدوات /الخامات:

سبورة ورقية + ورق وأقلام
شريط لاصق
كمبيوتر
جهاز عرض ضوئى
كروت ملونة

الإعداد

- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد كروت للعبة الخطر (تلخيص التدريب)
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية

خطوات التنفيذ:

استقبال المشاركين بعد الاستراحة ثم تقوم المجموعة الخاصة بكسر الجمود بعمل نشاط او تمرين او لعبة معينة تعمل على تنشيط المشاركين بعد الاستراحة.

خطوة ١:

- يبدأ المدرب الجلسة بالحديث استكمال خريطة المجتمع لتوضيح انتهاكات حقوق الأنسان عليها.
- يطلب المدرب من المشاركين في كل مجتمع بمراجعة خريطتهم ووضع علامات (مفتاح) للأماكن التي يتم فيها من وجهه نظرهم انتهاك للحقوق بها
- ثم تقوم كل مجموعة بمناقشة كل حق منتهك من خلال الأجابة علي الأسئلة الموضحة مع استخدام شجرة المشكلة لتحليل أسباب انتهاك الحقوق.

انتهاك الحقوق علي الخريطة

- **الحقوق المنتهكة**
- **من هم المنتهك حقوقهم / أصحاب الحقوق**
- **أسباب انتهاك الحقوق الجذرية باستخدام شجرة المشكلة**
- **نتائج انتهاك الحقوق**
- **من هم كافلي الحقوق في هذه القضية**

- تعرض كل مجموعة (مجتمع) خريطتها موضحة بها انتهكات الحقوق حسب رأيهم.

خطوة ٢:

- يشير المدرب بأنه قد رسمنا خريطة لمجتمعاتنا ووضحنا عليها أماكن انتهاكات حقوق الأنسان ثم قمنا بتحليل هذه الأنتهاكات من نقاط عدة.
- ويؤكد المدرب علي أنه رغم تحديدنا للمشكلات / للأنتهاكات إلا أن التغيير يظل صعب ويحتاج لمجهود كبير.
- يحاول المدرب أن يعرف أراء المشاركين ورأيهم في التغيير فيما يخص مشكلاتنا الواقعية ويسجل استجابتهم علي السبورة الورقية.
- يشير المدرب بأن هناك ما يسمي بالضغط المجتمعي وهو من الأسباب التي تعوقنا لأحداث التغيير المنشود

الضغط المجتمعي
هو تلك القيود من العادات والتقاليد والأعراف التي يمارسها المجتمع يحول دون حدوث التغيير الذي ننشده.

- يوضح المدرب أن أحداث هذا التغيير ومقاومة الضغط المجتمعي لا يكون إلا بما يسمي بالحركة المجتمعية حيث يكون هناك مجموعة من أفراد المجتمع نظموا أنفسهم وأخذوا على عاتقهم مهمة القيام بعمل جماعي ومنسق لتغيير سلوك اجتماعي معين

الحركة المجتمعية
مجموعة من أفراد المجتمع نظموا أنفسهم وأخذوا على عاتقهم مهمة القيام بعمل جماعي ومنسق لتغيير سلوك اجتماعي معين

- وعندما يبدأ هؤلاء الأفراد فأن الآخرون يحذوا حذوهم ويتشكل سلوك اجتماعي جديد يتميز بقوة دفع ذاتية (كرة الثلج)

خطوة٣:

- يسأل المدرب المشاركين عن الخطوات العملية التي سوف يتخذونها بعد نهاية التدريب وماذا سيفعلون بعد العودة لمجتمعاتهم (خطة عمل)
- يحاول المدرب أن يشجع جميع المشاركين علي لإتخاذ خطوات عملية. يمكن ذلك أن يكون لكل قرية / مجتمع علي حدة
- يدون المدرب ما خطة عمل / نشاط كل مجتمع علي السبورة الورقية ليكون المشاركين مسئولين وملتزمين بتنفيذ ما عرضوه.
- يجب على المدرب فى نهاية الجلسة قراءة أهداف الجلسة ومناقشة إذا ما تم الوصول اليها أم لا
- يختم المدرب الجلسة بشكر المشاركين على حسن تفاعلهم خلال اليوم.

ختام اليوم السادس

المذكرات اليومية

- يقوم المدرب بتوزيع صورة من المذكرات اليومية لكل مشارك ويترك لهم (٥ دقائق) لكتابة مذاكرتهم ويطلب من كل مشترك الاحتفاظ بهذه المذكرات في ملف التدريب الخاص به.

التقييم

- تقوم مجموعة التقييم بتقييم اليوم ويشجعهم المدرب علي القيام بذلك بطريقة مبدعة.

لعبة الخطر "Risk Game"

- يقوم المدرب بأعداد لعبة الخطر وهي لعبة تستخدم لتلخيص التدريب بشكل كامل وفي نفس الوقت بطريقة شيقة.
- يعد المدرب مسبقاً عدد ٢٥ من الكروت الملونة (٥ كروت / ٥ ألوان) ويقسمها إلي ٥ مجموعات حسب اللون
- يقوم المدرب بأعداد عدد من الأسئلة التي تغطي كل أيام التدريب ويكتب علي كل كارت سؤال واحد.
- ثم يكتب المدرب درجة السؤال علي خلفية الكارت فمثلاً تكون درجات الأسئلة متدرجة من ١٠٠ إلي ٥٠٠ درجة.
- يقوم المدرب بتعليق الكروت علي السبورة الورقية حسب الألوان (المجموعات) بحيث تكون درجة السؤال في مواجهه المشاركين.
- يقسم المدرب المشاركين إلي ٥ مجموعات ويشرح لهم قواعد اللعبة كالأتي:
  - كل مجموعة ستختار سؤال حسب الدرجة المسجلة عليه
  - سيقوم المدرب بقراءة السؤال للمجموعة وعليها أن تجيب عليه في فترة لا تتعدي الدقيقة الواحدة
  - سيقوم مساعد المدرب بتسجيل درجات المجموعات
  - كل مجموعة لديها الحق في استخدام الجوكر (عند الأجابة الصحيحة تأخذ المجموعة ضعف درجة السؤال وعند الأجابة الخاطئة تخصم من المجموعة درجة السؤال) مرة واحدة.
  - كل مجموعة تجيب علي السؤال الخاص بها فقط.

يفضل أن يقوم المدرب بتحضير بعض الجوائز لأعضاء الفريق الفائز لتحفيز المشاركين

ثم يشكر المتدربين ويختم اليوم بعد التذكير بأن اليوم الأخير من التدريب سيقومون فيه بالزيارة الميدانية لبرامج تطبق النهج الحقوقي.

اليوم السابع
زيارة ميدانية
٩:٠٠ ص وحتى ٣:٠٠ م

اليوم السابع:
السـاعـة:

الجلسة الأولى
التحضير للزيارة الميدانية
٩:٠٠ ص وحتى ١٠:٠٠ ص

هدف الجلسة:
بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:
- وضع إطار للنقاط الهامة التي يجب مناقشتها أثناء الزيارة (دليل للزيارة)

النقاط الأساسية بالجلسة:
- وضع دليل للزيارة الميدانية يلقي الضوء علي النقاط الهامي التي يجب مناقشتها أثناء الزيارة

الأدوات /الخامات:
سبورة ورقية + ورق وأقلام
نوت وأقلام

الإعداد
- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- الأعداد المسبق للزيارة الميدانية

خطوات التنفيذ:
استقبال المشاركين

خطوة ١:
- يقوم المدرب بتوضيح النشاط الذي سيقومون به اليوم وهو الزيارة الميدانية لبعض نماذج البرامج التي تستخدم النهج الحقوقي أو لبعض الحركات الجماعية التي حققت إنجازات في مجال حماية الحقوق.
- يسأل المدرب المشاركين عن توقعاتهم لهذه الزيارة وما هي الدروس التي يمكن أن يخرجوا منها
- يدون المدرب استجابات المشاركين علي السبورة الورقية ثم يؤكد علي أهمية الزيارات الميدانية في نهاية الورشة حيث أنها تعتبر جزء من لا يتجزأ من التدريب.
- يوضح المدرب أن التدريب نوعان النوع الأول يكون من خلال ورشة وجلسات منظمة كالتي شاركوا بها في الأيام السابقة، أمل

النوع الثاني فيكون تدريب ميداني أو ما يعرف بالتدريب أثناء العمل. On job training

خطوة ٢:

- يوضح المدرب نجاح الزيارة الميدانية يتوقف علي مدي الأعداد والتحضير لها ولذا يجب أن تكون النقاط التي يجب التركيز عليها في الزيارة واضحة لكل المشاركين.
- يذكر المدرب البرامج التي سوف يقوم المشاركين بزيارتها مع أعطاء فكرة بسيطة عن كل برنامج
- يدون المدرب علي السبورة الورقية جملة "دليل الزيارة" ويطلب من المشاركين ذكر النقاط الهامة / الأسئلة التي يمكن أن نركز عليها لنخرج بأكبر أستفادة.
- يدون المدرب أستجابات المشاركين ويطلب من كل منهم كتابة ما يتم الأتفاق عليه في النوتة الخاصة به.

خطوة ٣:

- يقوم المدرب بتقسيم المشاركين إلي ٣ أو ٤ مجموعات حسب البرامج أو الجماعات (النقابات) التي سيتم زيارتها
- يعين المدرب لكل مجموعة قائد وسكرتير لتدوين تفاصيل المناقشات أثناء الزيارة.
- يجب علي المدرب أن يكون قد أعد وبشكل جيد للزيارة الميدانية من خلال الأتصال بالجمعيات أو المؤسسات التي ستتم زيارتها وأطلاعهم علي أسباب الزيارة وتفاصيلها والتأكيد علي حضور الأفراد المؤثرين أثناء الزيارة.

يمكن للمشاركين زيارة بعض النقابات أو التجمعات العمالية التي حققت إنجازات فيما يخص حماية حقوق أعضائها كنقابة عمال المحاجر أو بعض المشروعات التي تعمل علي تحسين أحوال الفقراء كبرنامج تحسين مساكن الفقراء وبرنامج الصيادين والذي تنفذه مؤسسة الحياة الأفضل بقري شرق النيل بالمنيا.

خطوة ٤:

- التحرك للزيارات الميدانية حيث تتوجه كل مجموعة إلي المكان الذي ستقوم بزيارته.

الجلسة الثانية
الزيارة الميدانية
١٠:٣٠ ص وحتى ١٣:٠٠ م

- تقوم المجموعة المختلفة بالزيارة الميدانية إلي الأماكن المختلفة حسب توزيع المجموعات.

الجلسة الثالثة
الدروس المستفادة من الزيارات الميدانية
١٣:٠٠ ص وحتى ١٥:٠٠ م

هدف الجلسة:

بنهاية الجلسة سيتمكن المشاركين من:

- تبادل الخبرات حول البرامج التي تم زيارتها.
- التعرف علي أفضل الممارسات والدروس المستفادة فيما يخص البرامج أو الجماعات (النقابات) التي تم زيارتها.

النقاط الأساسية بالجلسة:

- عرض تقارير المجموعات عن الزيارات الميدانية
- مناقشة الدروس المستفادة وأفضل الممارسات فيما يخص البرامج الت يتم زيارتها

الأدوات /الخامات:

سبورة ورقية + ورق سبورة وأقلام
ورق ملون
شريط لاصق

الإعداد

- كتابة هدف الجلسة على السبورة الورقية
- إعداد المرفقات وتصويرها على عدد المشاركين
- كتابة المهام المطلوبة بالجلسة على السبورة الورقية
- الاتفاق مع رسام يساعد المشتركين علي وضع أفكارهم لمبادرة التضامن مع المهمشين والضعفاء

المرفقات

٣-أ استمارة التقييم النهائي للتدريب

خطوات التنفيذ:

استقبال المشاركين بعد الزيارة

خطوة ١:

- يسأل المدرب المشاركين بشكل سريع عن أخبار الزيـارات الميدانيـة ويستمع إلي تعليقاتهم
- يطلب المدرب من كل ممثل مجموعة بعرض تفصيلي عـن الزيـارة: البرنامج أو النشاط الذي تم زيارته – الأشخاص أو المسئولون الذين تم مقابلتهم – النقاط الأساسية للمناقشات التي دارت أثناء الزيارة ...الخ.
- يسمح المدرب ببعض المناقشات / الأسئلة من المشاركين لممثـل كـل المجموعة عن بعض النقاط التوضيحية الخاصة بالزيارة.

خطوة ٢:

- يطلب المدرب من كل مجموعة الأجتماع لمناقشة الدروس المستفادة من الزيارة الميدانية وأفضل الممارسات التي يمكن الخروج بها من زيـارة البرنامج / النشاط.
- ثم تعرض كل مجموعة النقاط التي خرجت بها.

خطوة ٣:

- يستعرض المدرب اننا اليوم في التدريب سنقوم بعمل جديد وهو مبادرة للتضامن مع الفقراء والمنتهك حقوقهم خاصة البرامج والكيانات التي تم زيارتها.
- يطلب المدرب من المشاركين التفكير في رسـم وشـعار يعبـر عـن تضامنهم مع الفقراء والمهمشين والمنتهك حقوقهم.
- يسجل المدرب أستجابات وأفكار المشاركين علي السبورة الورقية علي الجزئين: الأول أفكار للرسم والثاني أفكار للشعار.
- علي المدرب أن يستعين بأحد الرسامين الذي يمكن أن يتـرجم أفكـار المشاركين علي الرسم بحيث يصمم الرسام بوستر معبر عن أفكـارهم وبه الشعار الذي تم الأتفاق عليه.
- يضع المدرب وكل مشترك بصمة الاصبع علي البوستر تعبيـرا عـن التضامن والبدء فى التنفيذ، ويشرح المدرب بأن هذا البوسـتر يعتبـر مبادرة للتضامن حيث ستتم طباعتـه بعـد التـدريب (مـع بصـمات المشاركين) مع كتابة بعض الرسائل عن الحقوق والحماية وتوزيعـه علي البرامج والهيئات والمؤسسات العاملة في النهج الحقـوقي ليكـون نقطة بداية لمبادرة تضامن مع المهمشين والضعفاء. يمكـن أن يكـون شعار هذه المبادرة مثلا "منين ما نروح لينا بصمة".
- يمكن للمدرب أن يبدع في فكرة هذه المبادرة حيث يمكـن أن يسـتخدم صور المشاركين فردية أو جماعية مع بصماتهم.

التقييم النهائي للتدريب

- يطلب المدرب من المشاركين أن يعبروا عن رأيهم في التدريب بشكل عام من خلال مثلا سؤال المدرب عن لحظات القوة ولحظات الضعف التى شعروا بها خلال التدريب.
- يقوم المدرب بتوزيع المرفق(٣-أ) الخاص بالتقييم النهائي للتدريب.

ثم يشكر المتدربين ويختم التدريب

مرفق ٣ – أ

التـقيـيـــــم

برجاء وضع خط تحت الإجابة التي تراها مناسبة لرأيك:

مكان التدريب	مناسب	غير مناسب			
الوسائل التدريبية المستخدمة	ممتازة	جيدة جداً	جيدة	مقبولة	ضعيفة
مناسبة موضوع التدريب للمشاركين	مناسب	غير مناسب			
كفاية الوقت الموضوع للتدريب	كافي	طويل	قصير		
فترات الراحة	كافية	زائدة	غير كافية		
نسبة المشاركة من المتدربين	كثيرة	قليلة	مناسبة		
التمارين المستخدمة فى التدريب	مناسبة	قليلة	كثيرة	خارج الموضوع	
أداء المدرب	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف

اذكر شيئين مما أعجبك في الدورة التدريبية

١. _____
٢. _____

اذكر شيئين مما لم يعجبك في الدورة التدريبية

١. _____
٢. _____

اذكر شيئين استفدتهم من التدريب

١. _____
٢. _____

ملاحظات: _____

_____

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

صدر بموجب قرار الجمعية العامة
للأمم المتحدة ٢١٧ ألف (د- ٣) المؤرخ في ١٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٤٨

الديباجة

لما كان الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل أساس الحرية والعدل والسلام في العالم،
ولما كان تجاهل حقوق الإنسان وازدراؤها قد أفضيا إلى أعمال أثارت بربريتها الضمير الإنساني، وكان البشر قد نادوا ببزوغ عالم يتمتعون فيه بحرية القول والعقيدة بالتحرر من الخوف والفاقة، كأسمى ما ترنو إليه نفوسهم، ولما كان من الجوهري العمل على تنمية علاقات ودية بين الأمم،
ولما كان من الأساسي أن تتمتع حقوق الإنسان بحماية النظام القانوني إذا أريد للبشر ألا يضطروا آخر الأمر إلى اللياذ بالتمرد على الطغيان والاضطهاد،
ولما كانت شعوب الأمم المتحدة قد أعادت في الميثاق تأكيد إيمانها بحقوق الإنسان الأساسية، وبكرامة الإنسان وقدره، و بتساوي الرجال والنساء في الحق، وعزمت أمرها على النهوض بالتقدم الاجتماعي وبتحسين مستويات الحياة في جو من الحرية أفسح،
ولما كانت الدول الأعضاء قد تعهدت بالعمل، بالتعاون مع الأمم المتحدة، على ضمان تعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، ولما كان التقاء الجميع على فهم مشترك لهذه الحقوق والحريات أمرا بالغ الضرورة لتمام الوفاء بهذا التعهد، فإن الجمعية العامة تنشر على الملأ هذا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بوصفه المثل الأعلى المشترك الذي ينبغي أن تبلغه كافة الشعوب وكافة الأمم، كما يسعى جميع أفراد المجتمع وهيئاته، واضعين هذا الإعلان نصب أعينهم على الدوام، ومن خلال التعليم والتربية، إلى توطيد احترام هذه الحقوق والحريات، وكيما يكفلوا، بالتدابير المطردة الوطنية والدولية، الاعتراف العالمي بها ومراعاتها الفعلية، فيما بين شعوب الدول الأعضاء ذاتها وفيما بين شعوب الأقاليم الموضوعة تحت ولايتها على السواء

المادة ١

يولد جميع الناس أحرارا ومتساوين في الكرامة والحقوق وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم بعضا بروح الإخاء

المادة ٢

لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر وفضلا عن ذلك لا يجوز التمييز علي أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلا أو موضوعا تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعا لأي قيد آخر علي سيادته

المادة ٣
لكل فرد حق في الحياة والحرية وفى الأمان على شخصه

المادة ٤
لا يجوز استرقاق أحد أو استعباده، ويحظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما

المادة ٥
لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة

المادة ٦
لكل إنسان، في كل مكان، الحق بأن يعترف له بالشخصية القانونية

المادة ٧
الناس جميعا سواء أمام القانون، وهم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز،، كما يتساوون في حق التمتع بالحماية من أي تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أي تحريض على مثل هذا التمييز

المادة ٨
لكل شخص حق اللجوء إلى المحاكم الوطنية المختصة لإنصافه الفعلي من أية أعمال تنتهك الحقوق الأساسية التي يمنحها إياه الدستور أو القانون.

المادة ٩
لا يجوز اعتقال أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفا

المادة ١٠
لكل إنسان، على قدم المساواة التامة مع الآخرين، الحق في أن تنظر قضيته محكمة مستقلة محايدة، نظرا منصفا وعلنيا، للفصل في حقوقه والتزاماته وفى أية تهمة جزائية توجه إليه

المادة ١١
١- كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئا إلى أن يثبت ارتكابه لها قانونا في محاكمة علنية تكون قد وفرت له فيها جميع الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه
٢- لا يدان أي شخص بجريمة بسبب أي عمل أو امتناع عن عمل لم يكن في حينه يشكل جرما بمقتضى القانون الوطني أو الدولي، كما لا توقع عليه أية عقوبة أشد من تلك التي كانت سارية في الوقت الذي ارتكب فيه الفعل الجرمي

المادة ١٢
لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولا لحملات تمس شرفه وسمعته، ولكل شخص حق في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل أو تلك الحملات

المادة ١٣

١- لكل فرد حق في حرية التنقل وفى اختيار محل إقامة داخل حدود الدولة
٢- لكل فرد حق في مغادرة أي بلد بما في ذلك بلده، وفى العودة إلى بلده.

المادة ١٤

١- لكل فرد حق التماس ملجأ في بلدان أخرى والتمتع به خلاصا من الاضطهاد
٢- لا يمكن التذرع بهذا الحق إذا كانت هناك ملاحقة ناشئة بالفعل عن جريمة غير سياسية أو عن أعمال تناقض مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها

المادة ١٥

١- لكل فرد حق التمتع بجنسية ما
٢- لا يجوز، تعسفا، حرمان أي شخص من جنسيته ولا من حقه في تغيير جنسيته

المادة ١٦

١- للرجل و المرأة، متى أدركا سن البلوغ، حق التزوج وتأسيس أسرة، دون أي قيد بسبب العرق أو الجنسية أو الدين وهما يتساويان في الحقوق لدى التزوج وخلال قيام الزواج ولدى انحلاله
٢- لا يعقد الزواج إلا برضا الطرفين المزمع زواجهما رضاء كاملا لا إكراه فيه ٣
الأسرة هي الخلية الطبيعية والأساسية في المجتمع، ولها حق التمتع بحماية المجتمع والدولة

المادة ١٧

١- لكل فرد حق التملك، بمفرده أو بالاشتراك مع غيره
٢- لا يجوز تجريد أحد من ملكه تعسفا

المادة ١٨

لكل شخص حق في حرية الفكر والوجدان والدين، ويشمل هذا الحق حريته في تغيير دينه أو معتقده، وحريته في إظهار دينه أو معتقده بالتعبد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم، بمفرده أو مع جماعة وأمام الملأ أو على حده

المادة ١٩

لكل شخص حق التمتع بحرية الرأي والتعبير، ويشمل هذا الحق حريته في اعتناق الآراء دون مضايقة، وفى التماس الأنباء والأفكار وتلقيها ونقلها إلى الآخرين، بأية وسيلة ودونما اعتبار للحدود

المادة ٢٠

١- لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية2
٢- لا يجوز إرغام أحد على الانتماء إلى جمعية ما

المادة ٢١

١- لكل شخص حق المشاركة في إدارة الشئون العامة لبلده، إما مباشرة وإما بواسطة ممثلين يختارون في حرية

٢- لكل شخص، بالتساوي مع الآخرين، حق تقلد الوظائف العامة في بلده
٣- إرادة الشعب هي مناط سلطة الحكم، ويجب أن تتجلى هذه الإرادة من خلال انتخابات نزيهة تجرى دوريا بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري أو بإجراء مكافئ من حيث ضمان حرية التصويت

المادة ٢٢

لكل شخص، بوصفه عضوا في المجتمع، حق الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توفر له، من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية

المادة ٢٣

١- لكل شخص حق العمل، وفى حرية اختيار عمله، وفى شروط عمل عادلة ومرضية وفى الحماية من البطالة
٢- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي
٣- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية
٤- لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه

المادة ٢٤

لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصا في تحديد معقول لساعات العمل وفى أجازات دورية مأجورة

المادة ٢٥

١- لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفى لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والمسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في ما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترمل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه
٢- للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين، ولجميع الأطفال حق التمتع بذات الحماية الاجتماعية سواء ولدوا في إطار الزواج أو خارج هذا الإطار

المادة ٢٦

١- لكل شخص حق في التعليم ويجب أن يوفر التعليم مجانا، على الأقل في مرحلتيه الابتدائية والأساسية ويكون التعليم الابتدائي إلزاما ويكون التعليم الفني والمهني متاحا للعموم ويكون التعليم العالي متاحا للجميع تبعا لكفاءتهم
٢- يجب أن يستهدف التعليم التنمية الكاملة لشخصية الإنسان وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية كما يجب أن يعزز التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الأمم وجميع الفئات العنصرية أو الدينية، وأن يؤيد الأنشطة التي تضطلع بها الأمم المتحدة لحفظ السلام
٣- للآباء، على سبيل الأولوية، حق اختيار نوع التعليم الذي يعطى لأولادهم

المادة ٢٧

١ - لكل شخص حق المشاركة الحرة في حياة المجتمع الثقافية، وفى الاستمتاع بالفنون، والإسهام في التقدم العلمي وفى الفوائد التي تنجم عنه

٢- لكل شخص حق في حماية المصالح المعنوية والمادية المترتبة على أي إنتاج علمي أو أدبي أو فني من صنعه

المادة ٢٨

لكل فرد حق التمتع بنظام اجتماعي ودولي يمكن أن تتحقق في ظله الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الإعلان تحققا تاما

المادة ٢٩

١- على كل فرد واجبات إزاء الجماعة، التي فيها وحدها يمكن أن تنمو شخصيته النمو الحر الكامل

٢- لا يخضع أي فرد، في ممارسة حقوقه وحرياته، إلا للقيود التي يقررها القانون مستهدفا منها، حصرا ضمان الاعتراف الواجب بحقوق وحريات الآخرين واحترامها، والوفاء بالعادل من مقتضيات الفضيلة والنظام العام ورفاء الجميع في مجتمع ديمقراطي

٣- لا يجوز في أي حال أن تمارس هذه الحقوق على نحو يناقض مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها

المادة ٣٠

ليس في هذا الإعلان أي نص يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على تخويل أية دولة أو جماعة، أو أي فرد، أي حق في القيام بأي نشاط أو بأي فعل يهدف إلى هدم أي من الحقوق والحريات المنصوص عليها فيه

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون/ديسمبر١٩٦٦
تاريخ بدء النفاذ: ٢٣ آذار/مارس ١٩٧٦، وفقا لأحكام المادة ٤٩

إن الدول الأطراف في هذا العهد،

إذ ترى أن الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل، وفقا للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة، أساس الحرية والعدل والسلام في العالم،

وإذ تقر بأن هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه،
وإذ تدرك أن السبيل الوحيد لتحقيق المثل الأعلى المتمثل، وفقا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في أن يكون البشر أحرارا، ومتمتعين بالحرية المدنية والسياسية ومتحررين من الخوف والفاقة، هو سبيل تهيئة الظروف لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه المدنية والسياسية، وكذلك بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،

وإذ تضع في اعتبارها ما على الدول، بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة، من الالتزام بتعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان وحرياته،
وإذ تدرك أن على الفرد، الذي تترتب عليه واجبات إزاء الأفراد الآخرين وإزاء الجماعة التي ينتمي إليها، مسئولية السعي إلى تعزيز ومراعاة الحقوق المعترف بها في هذا العهد،

قد اتفقت على المواد التالية:

الجزء الأول

المادة ١

1. لجميع الشعوب حق تقرير مصيرها بنفسها. وهى بمقتضى هذا الحق حرة في تقرير مركزها السياسي وحرة في السعي لتحقيق نمائها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.
2. لجميع الشعوب، سعيا وراء أهدافها الخاصة، التصرف الحر بثرواتها ومواردها الطبيعية دونما إخلال بأية التزامات منبثقة عن مقتضيات التعاون الاقتصادي الدولي القائم على مبدأ المنفعة المتبادلة وعن القانون الدولي. ولا يجوز في أية حال حرمان أي شعب من أسباب عيشه الخاصة.
3. على الدول الأطراف في هذا العهد، بما فيها الدول التي تقع على عاتقها مسئولية إدارة الأقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتي والأقاليم المشمولة بالوصاية، أن تعمل على تحقيق حق تقرير المصير وأن تحترم هذا الحق، وفقا لأحكام ميثاق الأمم المتحدة.

الجزء الثاني

المادة ٢

1. تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.
2. تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد، إذا كانت تدابيرها التشريعية أو غير التشريعية القائمة لا تكفل فعلا إعمال الحقوق المعترف بها في هذا العهد، بأن تتخذ، طبقا لإجراءاتها الدستورية ولأحكام هذا العهد، ما يكون ضروريا لهذا الإعمال من تدابير تشريعية أو غير تشريعية.
3. تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد:
(أ) بأن تكفل توفير سبيل فعال للتظلم لأي شخص انتهكت حقوقه أو حرياته المعترف بها في هذا العهد، حتى لو صدر الانتهاك عن أشخاص يتصرفون بصفتهم الرسمية،
(ب) بأن تكفل لكل متظلم على هذا النحو أن تبت في الحقوق التي يدعى انتهاكها سلطة قضائية أو إدارية أو تشريعية مختصة، أو أية سلطة مختصة أخرى ينص عليها نظام الدولة القانوني، وبأن تنمى إمكانيات التظلم القضائي،
(ج) بأن تكفل قيام السلطات المختصة بإنفاذ الأحكام الصادرة لمصالح المتظلمين.

المادة ٣

تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوى الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد.

المادة ٤

1. في حالات الطوارئ الاستثنائية التي تتهدد حياة الأمة، والمعلن قيامها رسميا، يجوز للدول الأطراف في هذا العهد أن تتخذ، في أضيق الحدود التي يتطلبها الوضع، تدابير لا تتقيد بالالتزامات المترتبة عليها بمقتضى هذا العهد، شريطة عدم منافاة هذه التدابير للالتزامات الأخرى المترتبة عليها بمقتضى القانون الدولي وعدم انطوائها على تمييز يكون مبرره الوحيد هو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الأصل الاجتماعي.
2. لا يجيز هذا النص أي مخالفة لأحكام المواد ٦ و ٧ و ٨ (الفقرتين ١ و ٢) و ١١ و ١٥ و ١٦ و ١٨.
3. على أية دولة طرف في هذا العهد استخدمت حق عدم التقيد أن تعلم الدول الأطراف الأخرى فورا، عن طريق الأمين العام للأمم المتحدة، بالأحكام التي لم تتقيد بها وبالأسباب التي دفعتها إلى ذلك. وعليها، في التاريخ الذي تنهى فيه عدم التقيد، أن تعلمها بذلك مرة أخرى وبالطريق ذاته.

المادة ٥

1. ليس في هذا العهد أي حكم يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على حق لأي دولة أو جماعة أو شخص بمباشرة أي نشاط أو القيام بأي عمل يهدف إلى إهدار أي من الحقوق أو الحريات المعترف بها في هذا العهد أو إلى فرض قيود عليها أوسع من تلك المنصوص عليها فيه.
2. لا يقبل فرض أي قيد أو أي تضييق على أي من حقوق الإنسان الأساسية المعترف أو النافذة في أي بلد تطبيقا لقوانين أو اتفاقيات أو أنظمة أو أعراف، بذريعة كون هذا العهد لا يعترف بها أو كون اعترافه بها في أضيق مدى.

الجزء الثالث

المادة ٦

1. الحق في الحياة حق ملازم لكل إنسان. وعلى القانون أن يحمى هذا الحق. ولا يجوز حرمان أحد من حياته تعسفا.
2. لا يجوز في البلدان التي لم تلغ عقوبة الإعدام، أن يحكم بهذه العقوبة إلا جزاء على أشد الجرائم خطورة وفقا للتشريع النافذ وقت ارتكاب الجريمة وغير المخالف لأحكام هذا العهد ولاتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها. ولا يجوز تطبيق هذه العقوبة إلا بمقتضى حكم نهائي صادر عن محكمة مختصة.
3. حين يكون الحرمان من الحياة جريمة من جرائم الإبادة الجماعية، يكون من المفهوم بداهة أنه ليس في هذه المادة أي نص يجيز لأية دولة طرف في هذا العهد أن تعفى نفسها على أية صورة من أي التزام يكون مترتبا عليها بمقتضى أحكام اتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها.
4. لأي شخص حكم عليه بالإعدام حق التماس العفو الخاص أو إبدال العقوبة. ويجوز منح العفو العام أو العفو الخاص أو إبدال عقوبة الإعدام في جميع الحالات.
5. لا يجوز الحكم بعقوبة الإعدام على جرائم ارتكبها أشخاص دون الثامنة عشرة من العمر، ولا تنفيذ هذه العقوبة بالحوامل.
6. ليس في هذه المادة أي حكم يجوز التذرع به لتأخير أو منع إلغاء عقوبة الإعدام من قبل أية دولة طرف في هذا العهد.

المادة ٧

لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة. وعلى وجه الخصوص، لا يجوز إجراء أية تجربة طبية أو علمية على أحد دون رضاه الحر.

المادة ٨

1. لا يجوز استرقاق أحد، ويحظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما.
2. لا يجوز إخضاع أحد للعبودية.

3. (أ) لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي،
(ب) لا يجوز تأويل الفقرة ٣ (أ) على نحو يجعلها، في البلدان التي تجيز المعاقبة على بعض الجرائم بالسجن مع الأشغال الشاقة، تمنع تنفيذ عقوبة الأشغال الشاقة المحكوم بها من قبل محكمة مختصة،
(ج) لأغراض هذه الفقرة، لا يشمل تعبير "السخرة أو العمل الإلزامي"
"1" الأعمال والخدمات غير المقصودة بالفقرة الفرعية (ب) والتي تفرض عادة على الشخص المعتقل نتيجة قرار قضائي أو قانوني أو الذي صدر بحقه مثل هذا القرار ثم أفرج عنه بصورة مشروطة،
"2" أية خدمة ذات طابع عسكري، وكذلك، في البلدان التي تعترف بحق الاستنكاف الضميري عن الخدمة العسكرية، أية خدمة قومية يفرضها القانون على المستنكفين ضميريا،
"3" أية خدمة تفرض في حالات الطوارئ أو النكبات التي تهدد حياة الجماعة أو رفاهها.
"4" أية أعمال أو خدمات تشكل جزءا من الالتزامات المدنية العادية.

المادة ٩

1. لكل فرد حق في الحرية وفى الأمان على شخصه. ولا يجوز توقيف أحد أو اعتقاله تعسفا. ولا يجوز حرمان أحد من حريته إلا لأسباب ينص عليها القانون وطبقا للإجراء المقرر فيه.
2. يتوجب إبلاغ أي شخص يتم توقيفه بأسباب هذا التوقيف لدى وقوعه كما يتوجب إبلاغه سريعا بأية تهمة توجه إليه.
3. يقدم الموقوف أو المعتقل بتهمة جزائية، سريعا، إلى أحد القضاة أو أحد الموظفين المخولين قانونا مباشرة وظائف قضائية، ويكون من حقه أن يحاكم خلال مهلة معقولة أو أن يفرج عنه. ولا يجوز أن يكون احتجاز الأشخاص الذين ينتظرون المحاكمة هو القاعدة العامة، ولكن من الجائز تعليق الإفراج عنهم على ضمانات لكفالة حضورهم المحاكمة في أية مرحلة أخرى من مراحل الإجراءات القضائية، ولكفالة تنفيذ الحكم عند الاقتضاء.
4. لكل شخص حرم من حريته بالتوقيف أو الاعتقال حق الرجوع إلى محكمة لكي تفصل هذه المحكمة دون إبطاء في قانونية اعتقاله، وتأمر بالإفراج عنه إذا كان الاعتقال غير قانوني.لكل شخص كان ضحية توقيف أو اعتقال غير قانوني حق في الحصول على تعويض.

المادة ١٠

1. يعامل جميع المحرومين من حريتهم معاملة إنسانية، تحترم الكرامة الأصيلة في الشخص الإنساني.
2. (أ) يفصل الأشخاص المتهمون عن الأشخاص المدانين، إلا في ظروف استثنائية، ويكونون محل معاملة على حدة تتفق مع كونهم أشخاصا غير مدانين،
(ب) يفصل المتهمون الأحداث عن البالغين. ويحالون بالسرعة الممكنة إلى القضاء للفصل في قضاياهم.

3. يجب أن يراعى نظام السجون معاملة المسجونين معاملة يكون هدفها الأساسي إصلاحهم وإعادة تأهيلهم الاجتماعي. ويفصل المذنبون الأحداث عن البالغين ويعاملون معاملة تتفق مع سنهم ومركزهم القانوني.

المادة ١١

لا يجوز سجن أي إنسان لمجرد عجزه عن الوفاء بالتزام تعاقدي.

المادة ١٢

1. لكل فرد يوجد على نحو قانوني داخل إقليم دولة ما حق حرية التنقل فيه وحرية اختيار مكان إقامته.
2. لكل فرد حرية مغادرة أي بلد، بما في ذلك بلده.
3. لا يجوز تقييد الحقوق المذكورة أعلاه بأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتكون ضرورية لحماية الأمن القومي أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حقوق الآخرين وحرياتهم، وتكون متمشية مع الحقوق الأخرى المعترف بها في هذا العهد.
4. لا يجوز حرمان أحد، تعسفا، من حق الدخول إلى بلده.

المادة ١٣

لا يجوز إبعاد الأجنبي المقيم بصفة قانونية في إقليم دولة طرف في هذا العهد إلا تنفيذا لقرار اتخذ وفقا للقانون، وبعد تمكينه، ما لم تحتم دواعي الأمن القومي خلاف ذلك، من عرض الأسباب المؤيدة لعدم إبعاده ومن عرض قضيته على السلطة المختصة أو على من تعينه أو تعينهم خصيصا لذلك، ومن توكيل من يمثله أمامها أو أمامهم.

المادة ١٤

1. الناس جميعا سواء أمام القضاء. ومن حق كل فرد، لدى الفصل في أية تهمة جزائية توجه إليه أو في حقوقه والتزاماته في أية دعوى مدنية، أن تكون قضيته محل نظر منصف وعلني من قبل محكمة مختصة مستقلة حيادية، منشأة بحكم القانون. ويجوز منع الصحافة والجمهور من حضور المحاكمة كلها أو بعضها لدواعي الآداب العامة أو النظام العام أو الأمن القومي في مجتمع ديمقراطي، أو لمقتضيات حرمة الحياة الخاصة لأطراف الدعوى، أو في أدنى الحدود التي تراها المحكمة ضرورية حين يكون من شأن العلنية في بعض الظروف الاستثنائية أن تخل بمصلحة العدالة، إلا أن أي حكم في قضية جزائية أو دعوى مدنية يجب أن يصدر بصورة علنية، إلا إذا كان الأمر يتصل بأحداث تقتضي مصلحتهم خلاف ذلك أو كانت الدعوى تتناول خلافات بين زوجين أو تتعلق بالوصاية على أطفال.
2. من حق كل متهم بارتكاب جريمة أن يعتبر بريئا إلى أن يثبت عليه الجرم قانونا.
3. لكل متهم بجريمة أن يتمتع أثناء النظر في قضيته، وعلى قدم المساواة التامة، بالضمانات الدنيا التالية:
(أ) أن يتم إعلامه سريعا وبالتفصيل، وفى لغة يفهمها، بطبيعة التهمة الموجهة إليه وأسبابها،

(ب) أن يعطى من الوقت ومن التسهيلات ما يكفيه لإعداد دفاعه وللاتصال بمحام يختاره بنفسه،
(ج) أن يحاكم دون تأخير لا مبرر له،
(د) أن يحاكم حضوريا وأن يدافع عن نفسه بشخصه أو بواسطة محام من اختياره، وأن يخطر بحقه في وجود من يدافع عنه إذا لم يكن له من يدافع عنه، وأن تزوده المحكمة حكما، كلما كانت مصلحة العدالة تقتضي ذلك، بمحام يدافع عنه، دون تحميله أجرا على ذلك إذا كان لا يملك الوسائل الكافية لدفع هذا الأجر،
(هـ) أن يناقش شهود الاتهام، بنفسه أو من قبل غيره، وأن يحصل على الموافقة على استدعاء شهود النفي بذات الشروط المطبقة في حالة شهود الاتهام،
(د) أن يزود مجانا بترجمان إذا كان لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستخدمة في المحكمة،
(ز) ألا يكره على الشهادة ضد نفسه أو على الاعتراف بذنب.

4. في حالة الأحداث، يراعى جعل الإجراءات مناسبة لسنهم ومواتية لضرورة العمل على إعادة تأهيلهم.
5. لكل شخص أدين بجريمة حق اللجوء، وفقا للقانون، إلى محكمة أعلى كيما تعيد النظر في قرار إدانته وفى العقاب الذي حكم به عليه.
6. حين يكون قد صدر على شخص ما حكم نهائي يدينه بجريمة، ثم أبطل هذا الحكم أو صدر عفو خاص عنه على أساس واقعة جديدة أو واقعة حديثة الاكتشاف تحمل الدليل القاطع على وقوع خطأ قضائي، يتوجب تعويض الشخص الذي أنزل به العقاب نتيجة تلك الإدانة، وفقا للقانون، ما لم يثبت أنه يتحمل، كليا أو جزئيا، المسئولية عن عدم إفشاء الواقعة المجهولة في الوقت المناسب.
7. لا يجوز تعريض أحد مجددا للمحاكمة أو للعقاب على جريمة سبق أن أدين بها أو برئ منها بحكم نهائي وفقا للقانون وللإجراءات الجنائية في كل بلد.

المادة ١٥

1. لا يدان أي فرد بأية جريمة بسبب فعل أو امتناع عن فعل لم يكن وقت ارتكابه يشكل جريمة بمقتضى القانون الوطني أو الدولي. كما لا يجوز فرض أية عقوبة تكون أشد من تلك التي كانت سارية المفعول في الوقت الذي ارتكبت فيه الجريمة. وإذا حدث، بعد ارتكاب الجريمة أن صدر قانون ينص على عقوبة أخف، وجب أن يستفيد مرتكب الجريمة من هذا التخفيف.
2. ليس في هذه المادة من شئ يخل بمحاكمة ومعاقبة أي شخص على أي فعل أو امتناع عن فعل كان حين ارتكابه يشكل جرما وفقا لمبادئ القانون العامة التي تعترف بها جماعة الأمم.

المادة ١٦

لكل إنسان، في كل مكان، الحق بأن يعترف له بالشخصية القانونية.

المادة ١٧

1. لا يجوز تعريض أي شخص، على نحو تعسفي أو غير قانوني، لتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته، ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته.
2. من حق كل شخص أن يحميه القانون من مثل هذا التدخل أو المساس.

المادة ١٨

1. لكل إنسان حق في حرية الفكر والوجدان والدين. ويشمل ذلك حريته في أن يدين بدين ما، وحريته في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره، وحريته في إظهار دينه أو معتقده بالتعبد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم، بمفرده أو مع جماعة، وأمام الملأ أو على حدة.
2. لا يجوز تعريض أحد لإكراه من شأنه أن يخل بحريته في أن يدين بدين ما، أو بحريته في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره.
3. لا يجوز إخضاع حرية الإنسان في إظهار دينه أو معتقده، إلا للقيود التي يفرضها القانون والتي تكون ضرورية لحماية السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حقوق الآخرين وحرياتهم الأساسية.
4. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد باحترام حرية الآباء، أو الأوصياء عند وجودهم، في تأمين تربية أولادهم دينيا وخلقيا وفقا لقناعاتهم الخاصة.

المادة ١٩

1. لكل إنسان حق في اعتناق آراء دون مضايقة.
2. لكل إنسان حق في حرية التعبير. ويشمل هذا الحق حريته في التماس مختلف ضروب المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها إلى آخرين دونما اعتبار للحدود، سواء على شكل مكتوب أو مطبوع أو في قالب فني أو بأية وسيلة أخرى يختارها.
3. تستتبع ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الفقرة ٢ من هذه المادة واجبات ومسئوليات خاصة. وعلى ذلك يجوز إخضاعها لبعض القيود ولكن شريطة أن تكون محددة بنص القانون وأن تكون ضرورية:
(أ) لاحترام حقوق الآخرين أو سمعتهم،
(ب) لحماية الأمن القومي أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة.

المادة ٢٠

1. تحظر بالقانون أية دعاية للحرب.
2. تحظر بالقانون أية دعوة إلى الكراهية القومية أو العنصرية أو الدينية تشكل تحريضا على التمييز أو العداوة أو العنف.

المادة ٢١

يكون الحق في التجمع السلمي معترفا به. ولا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي تفرض طبقا للقانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

المادة ٢٢

1. لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.
2. لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق.
3. ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

المادة ٢٣

1. الأسرة هي الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، ولها حق التمتع بحماية المجتمع والدولة.
2. يكون للرجل والمرأة، ابتداء من بلوغ سن الزواج، حق معترف به في التزوج وتأسيس أسرة.
3. لا ينعقد أي زواج إلا برضا الطرفين المزمع زواجهما رضاء كاملا لا إكراه فيه.
4. تتخذ الدول الأطراف في هذا العهد التدابير المناسبة لكفالة تساوى حقوق الزوجين وواجباتهما لدى التزوج وخلال قيام الزواج ولدى انحلاله. وفى حالة الانحلال يتوجب اتخاذ تدابير لكفالة الحماية الضرورية للأولاد في حالة وجودهم.

المادة ٢٤

1. يكون لكل ولد، دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب، حق على أسرته وعلى المجتمع وعلى الدولة في اتخاذ تدابير الحماية التي يقتضيها كونه قاصرا.
2. يتوجب تسجيل كل طفل فور ولادته ويعطى اسما يعرف به.
3. لكل طفل حق في اكتساب جنسية.

المادة ٢٥

يكون لكل مواطن، دون أي وجه من وجوه التمييز المذكور في المادة ٢، الحقوق التالية، التي يجب أن تتاح له فرصة التمتع بها دون قيود غير معقولة:
(أ) أن يشارك في إدارة الشؤون العامة، إما مباشرة وإما بواسطة ممثلين يختارون في حرية،
(ب) أن ينتخب وينتخب، في انتخابات نزيهة تجرى دوريا بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري، تضمن التعبير الحر عن إرادة الناخبين،
(ج) أن تتاح له، على قدم المساواة عموما مع سواه، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده.

المادة ٢٦

الناس جميعا سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته. وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسيا أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.

المادة ٢٧

لا يجوز، في الدول التي توجد فيها أقليات اثنية أو دينية أو لغوية، أن يحرم الأشخاص المنتسبون إلى الأقليات المذكورة من حق التمتع بثقافتهم الخاصة أو المجاهرة بدينهم وإقامة شعائره أو استخدام لغتهم، بالاشتراك مع الأعضاء الآخرين في جماعتهم.

الجزء الرابع

المادة ٢٨

1. تنشأ لجنة تسمى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان (يشار إليها في ما يلي من هذا العهد باسم "اللجنة"). وتتألف هذه اللجنة من ثمانية عشر عضوا وتتولى الوظائف المنصوص عليها في ما يلي.
2. تؤلف اللجنة من مواطنين في الدول الأطراف في هذا العهد، من ذوى المناقب الخلقية الرفيعة المشهود لهم بالاختصاص في ميدان حقوق الإنسان، مع مراعاة أن من المفيد أن يشرك فيها بعض الأشخاص ذوى الخبرة القانونية.
3. يتم تعيين أعضاء اللجنة بالانتخاب، وهم يعملون فيها بصفتهم الشخصية.

المادة ٢٩

1. يتم انتخاب أعضاء اللجنة بالاقتراع السري من قائمة أشخاص تتوفر لهم المؤهلات المنصوص عليها في المادة ٢٨، تكون قد رشحتهم لهذا الغرض الدول الأطراف في هذا العهد.
2. لكل دولة طرف في هذا العهد أن ترشح، من بين مواطنيها حصرا، شخصين على الأكثر.
3. يجوز ترشيح الشخص ذاته أكثر من مرة.

المادة ٣٠

1. يجرى الانتخاب الأول في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من بدء نفاذ هذا العهد.
2. قبل أربعة أشهر على الأقل من موعد أي انتخاب لعضوية اللجنة، في غير حالة الانتخاب لملء مقعد يعلن شغوره وفقا للمادة ٣٤، يوجه الأمين العام للأمم المتحدة إلى الدول الأطراف في هذا العهد رسالة خطية يدعوها فيها إلى تقديم أسماء مرشحيها لعضوية اللجنة في غضون ثلاثة أشهر.
3. يضع الأمين العام للأمم المتحدة قائمة أسماء جميع المرشحين على هذا النحو، بالترتيب الألفبائي ومع ذكر الدولة الطرف التي رشحت كلا منهم، ويبلغ هذه القائمة إلى الدول الأطراف في هذا العهد قبل شهر على الأقل من موعد كل انتخاب.
4. ينتخب أعضاء اللجنة في اجتماع تعقده الدول الأطراف في هذا العهد، بدعوة من الأمين العام للأمم المتحدة، في مقر الأمم المتحدة. وفى هذا الاجتماع، الذي يكتمل النصاب فيه بحضور ممثلي ثلثي الدول الأطراف في هذا العهد، يفوز في الانتخاب لعضوية اللجنة أولئك المرشحون الذين حصلوا على أكبر عدد من الأصوات وعلى الأغلبية المطلقة لأصوات ممثلي الدول الأطراف الحاضرين والمقترعين.

المادة ٣١

1. لا يجوز أن تضم اللجنة أكثر من واحد من مواطني أية دولة.
2. يراعى، في الانتخاب لعضوية اللجنة، عدالة التوزيع الجغرافي وتمثيل مختلف الحضارات والنظم القانونية الرئيسية.

المادة ٣٢

1. يكون انتخاب أعضاء اللجنة لولاية مدتها أربع سنوات. ويجوز أن يعاد انتخابهم إذا أعيد ترشيحهم. إلا أن ولاية تسعة من الأعضاء المنتخبين في الانتخاب الأول تنقضي بانتهاء سنتين، ويتم تحديد هؤلاء الأعضاء التسعة فورا انتهاء الانتخاب الأول، بأن يقوم رئيس الاجتماع المنصوص عليه في الفقرة ٤ من المادة ٣٠ باختيار أسمائهم بالقرعة.
2. تتم الانتخابات اللازمة عند انقضاء الولاية وفقا للمواد السالفة من هذا الجزء من هذا العهد.

المادة ٣٣

1. إذا انقطع عضو في اللجنة، بإجماع رأى أعضائها الآخرين، عن الاضطلاع بوظائفه لأي سبب غير الغياب ذي الطابع المؤقت، يقوم رئيس اللجنة بإبلاغ ذلك إلى الأمين العام للأمم المتحدة، فيعلن الأمين العام حينئذ شغور مقعد ذلك العضو.
2. في حالة وفاة أو استقالة عضو في اللجنة، يقوم رئيس اللجنة فورا بإبلاغ ذلك إلى الأمين العام للأمم المتحدة، فيعلن الأمين العام حينئذ شغور مقعد ذلك العضو ابتداء من تاريخ وفاته أو من تاريخ نفاذ استقالته.

المادة ٣٤

1. إذا أعلن شغور مقعد ما طبقا للمادة ٣٣، وكانت ولاية العضو الذي يجب استبداله لا تنقضي خلال الأشهر الستة التي تلي إعلان شغور مقعده، يقوم الأمين العام للأمم المتحدة بإبلاغ ذلك إلى الدول الأطراف في هذا العهد، التي يجوز لها، خلال مهلة شهرين، تقديم مرشحين وفقا للمادة ٢٩ من أجل ملء المقعد الشاغر.
2. يضع الأمين العام للأمم المتحدة قائمة بأسماء جميع المرشحين على هذا النحو، بالترتيب الألفبائي، ويبلغ هذه القائمة إلى الدول الأطراف في هذا العهد. وإذ ذاك يجرى الانتخاب اللازم لملء المقعد الشاغر طبقا للأحكام الخاصة بذلك من هذا الجزء من هذا العهد.
3. كل عضو في اللجنة انتخب لملء مقعد أعلن شغوره طبقا للمادة ٣٣ يتولى مهام العضوية فيها حتى انقضاء ما تبقى من مدة ولاية العضو الذي شغر مقعده في اللجنة بمقتضى أحكام تلك المادة.

المادة ٣٥

يتقاضى أعضاء اللجنة، بموافقة الجمعية العامة للأمم المتحدة، مكافآت تقتطع من موارد الأمم المتحدة بالشروط التي تقررها الجمعية العامة، مع أخذ أهمية مسؤوليات اللجنة بعين الاعتبار.

المادة ٣٦

يوفر الأمين العام للأمم المتحدة ما يلزم من موظفين وتسهيلات لتمكين اللجنة من الاضطلاع الفعال بالوظائف المنوطة بها بمقتضى هذا العهد.

المادة ٣٧

1. يتولى الأمين العام للأمم المتحدة دعوة اللجنة إلى عقد اجتماعها الأول في مقر الأمم المتحدة.
2. بعد اجتماعها الأول، تجتمع اللجنة في الأوقات التي ينص عليها نظامها الداخلي.
3. تعقد اللجنة اجتماعاتها عادة في مقر الأمم المتحدة أو في مكتب الأمم المتحدة بجنيف.

المادة ٣٨

يقوم كل عضو من أعضاء اللجنة، قبل توليه منصبه، بالتعهد رسميا، في جلسة علنية، بالقيام بمهامه بكل تجرد ونزاهة.

المادة ٣٩

1. تنتخب اللجنة أعضاء مكتبها لمدة سنتين. ويجوز أن يعاد انتخابهم.
2. تتولى اللجنة بنفسها وضع نظامها الداخلي، ولكن مع تضمينه الحكمين التاليين:
(أ) يكتمل النصاب بحضور اثني عشر عضوا،
(ب) تتخذ قرارات اللجنة بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين.

المادة ٤٠

1. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بتقديم تقارير عن التدابير التي اتخذتها والتي تمثل إعمالا للحقوق المعترف بها فيه، وعن التقدم المحرز في التمتع بهذه الحقوق، وذلك:
(أ) خلال سنة من بدء نفاذ هذا العهد إزاء الدول الأطراف المعنية،
(ب) ثم كلما طلبت اللجنة إليها ذلك.
2. تقدم جميع التقارير إلى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يحيلها إلى اللجنة للنظر فيها. ويشار وجوبا في التقارير المقدمة إلى ما قد يقوم من عوامل ومصاعب تؤثر في تنفيذ أحكام هذا العهد.
3. للأمين العام للأمم المتحدة، بعد التشاور مع اللجنة، أن يحيل إلى الوكالات المتخصصة المعنية نسخا من أية أجزاء من تلك التقارير قد تدخل في ميدان اختصاصها.
4. تقوم اللجنة بدراسة التقارير المقدمة من الدول الأطراف في هذا العهد. وعليها أن توافي هذه الدول بما تضعه هي من تقارير، وبأية ملاحظات عامة تستنسبها. وللجنة أيضا أن توافي المجلس الاقتصادي والاجتماعي بتلك الملاحظات مشفوعة بنسخ من التقارير التي تلقتها من الدول الأطراف في هذا العهد.
5. للدول الأطراف في هذا العهد أن تقدم إلى اللجنة تعليقات على أية ملاحظات تكون قد أبديت وفقا للفقرة ٤ من هذه المادة.

المادة ٤١

1. لكل دولة طرف في هذا العهد أن تعلن في أي حين، بمقتضى أحكام هذه المادة، أنها تعترف باختصاص اللجنة في استلام ودراسة بلاغات تنطوي على ادعاء دولة طرف بأن دولة طرفا أخرى لا تفي بالالتزامات التي يرتبها عليها هذا العهد. ولا يجوز استلام ودراسة البلاغات المقدمة بموجب هذه المادة إلا إذا صدرت عن دولة طرف أصدرت إعلانا تعترف فيه، في ما يخصها، باختصاص اللجنة. ولا يجوز أن تستلم اللجنة أي بلاغ يهم دولة طرفا لم تصدر الإعلان المذكور. ويطبق الإجراء التالي على البلاغات التي يتم استلامها وفق لأحكام هذه المادة:
(أ) إذا رأت دولة طرف في هذا العهد إن دولة طرفا أخرى تتخلف عن تطبيق أحكام هذا العهد، كان لها أن تسترعى نظر هذه الدولة الطرف، في بلاغ خطى، إلى هذا التخلف. وعلى الدولة المستلمة أن تقوم، خلال ثلاثة أشهر من استلامها البلاغ، بإيداع الدولة المرسلة، خطيا، تفسيرا أو بيانا من أي نوع آخر يوضح المسألة وينبغي أن ينطوي، بقدر ما يكون ذلك ممكنا ومفيدا، على إشارة إلى القواعد الإجرائية وطرق التظلم المحلية التي استخدمت أو الجاري استخدامها أو التي لا تزال متاحة،
(ب) فإذا لم تنته المسألة إلى تسوية ترضى كلتا الدولتين الطرفين المعنيتين خلال ستة أشهر من تاريخ تلقى الدولة المستلمة للبلاغ الأول، كان لكل منهما أن تحيل المسألة إلى اللجنة بإشعار توجهه إليها وإلى الدولة الأخرى،
(ج) لا يجوز أن تنظر اللجنة في المسألة المحالة إليها إلا بعد الإستيثاق من أن جميع طرق التظلم المحلية المتاحة قد لجئ إليها واستنفدت، طبقا لمبادئ القانون الدولي المعترف بها عموما. ولا تنطبق هذه القاعدة في الحالات التي تستغرق فيها إجراءات التظلم مددا تتجاوز الحدود المعقولة،
(د) تعقد اللجنة جلسات سرية لدى بحثها الرسائل في إطار هذه المادة،

(هـ) على اللجنة، مع مراعاة أحكام الفقرة الفرعية (ج)، أن تعرض مساعيها الحميدة على الدولتين الطرفين المعنيتين، بغية الوصول إلى حل ودي للمسألة على أساس احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية المعترف بها في هذا العهد،

(و) للجنة، في أية مسألة محالة إليها، أن تدعو الدولتين الطرفين المعنيتين المشار إليهما في الفقرة الفرعية (ب) إلى تزويدها بأية معلومات ذات شأن.

(ز) للدولتين الطرفين المعنيتين المشار إليهما في الفقرة الفرعية (ب) حق إيفاد من يمثلها لدى اللجنة أثناء نظرها في المسألة، وحق تقديم الملاحظات شفويا و/أو خطيا،

(ح) على اللجنة أن تقدم تقريرا في غضون اثني عشر شهرا من تاريخ تلقيها الإشعار المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (ب):

"1" فإذا تم التوصل إلى حل يتفق مع شروط الفقرة الفرعية (هـ)، قصرت اللجنة تقريرها على عرض موجز للوقائع وللحل الذي تم التوصل إليه،

"2" وإذا لم يتم التوصل إلى حل يتفق مع شروط الفقرة الفرعية (هـ)، قصرت اللجنة تقريرها على عرض موجز للوقائع، وضمت إلى التقرير المذكرات الخطية ومحضر البيانات الشفوية المقدمة من الدولتين الطرفين المعنيتين.

ويجب، في كل مسألة، إبلاغ التقرير إلى الدولتين الطرفين المعنيتين.

2. يبدأ نفاذ أحكام هذه المادة متى قامت عشر من الدول الإطراف في هذا العهد بإصدار إعلانات في إطار الفقرة (١) من هذه المادة. وتقوم الدول الأطراف بإيداع هذه الإعلانات لدى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يرسل صورا منها إلى الدول الأطراف الأخرى. وللدولة الطرف أن تسحب إعلانها في أي وقت بإخطار ترسله إلى الأمين العام. ولا يخل هذا السحب بالنظر في أية مسألة تكون موضوع بلاغ سبق إرساله في إطار هذه المادة، ولا يجوز استلام أي بلاغ جديد من أية دولة طرف بعد تلقى الأمين العام الإخطار بسحب الإعلان، ما لم تكن الدولة الطرف المعنية قد أصدرت إعلانا جديدا.

المادة ٤٢

1. (أ) إذا تعذر على اللجنة حل مسألة أحيلت إليها وفقا للمادة 41 حلا مرضيا للدولتين الطرفين المعنيتين جاز لها، بعد الحصول مسبقا على موافقة الدولتين الطرفين المعنيتين، تعيين هيئة توفيق خاصة (يشار إليها في ما يلي باسم "الهيئة") تضع مساعيها الحميدة تحت تصرف الدولتين الطرفين المعنيتين بغية التوصل إلى حل ودي للمسألة على أساس احترام أحكام هذا العهد،

(ب) تتألف الهيئة من خمسة أشخاص تقبلهم الدولتان الطرفان المعنيتان. فإذا تعذر وصول الدولتين الطرفين المعنيتين خلال ثلاثة اشهر إلى اتفاق على تكوين الهيئة كلها أو بعضها، تنتخب اللجنة من بين أعضائها بالاقتراع السري وبأكثرية الثلثين، أعضاء الهيئة الذين لم يتفق عليهم.

2. يعمل أعضاء الهيئة بصفتهم الشخصية. ويجب ألا يكونوا من مواطني الدولتين الطرفين المعنيتين أو من مواطني أية دولة لا تكون طرفا في هذا العهد أو تكون طرفا فيه ولكنها لم تصدر الإعلان المنصوص عليه في المادة ٤١.

3. تنتخب الهيئة رئيسها وتضع النظام الداخلي الخاص بها.

4. تعقد اجتماعات الهيئة عادة في مقر الأمم المتحدة أو في مكتب الأمم المتحدة بجنيف. ولكن من الجائز عقدها في أي مكان مناسب آخر قد تعينه الهيئة بالتشاور مع الأمين العام للأمم المتحدة ومع الدولتين الطرفين المعنيتين.
5. تقوم الأمانة المنصوص عليها في المادة ٣٦ بتوفير خدماتها، أيضا، للهيئات المعينة بمقتضى هذه المادة.
6. توضع المعلومات التي تلقتها اللجنة وجمعتها تحت تصرف الهيئة، التي يجوز لها أن تطلب إلي الدولتين الطرفين المعنيتين تزويدها بأية معلومات أخرى ذات صلة بالموضوع.
7. تقوم الهيئة، بعد استنفادها نظر المسألة من مختلف جوانبها، ولكن على أي حال خلال مهلة لا تتجاوز اثني عشر شهرا بعد عرض المسألة عليها، بتقديم تقرير إلى رئيس اللجنة لإنهائه إلى الدولتين الطرفين المعنيتين:
(أ) فإذا تعذر على الهيئة إنجاز النظر في المسألة خلال اثني عشر شهرا، قصرت تقريرها على إشارة موجزة إلى المرحلة التي بلغتها من هذا النظر،
(ب) وإذا تم التوصل إلى حل ودي للمسألة على أساس احترام حقوق الإنسان المعترف بها في هذا العهد، قصرت الهيئة تقريرها على عرض موجز للوقائع وللحل الذي تم التوصل إليه،
(ج) وإذا لم يتم التوصل إلى حل تتوفر له شروط الفقرة الفرعية (ب)، ضمنت الهيئة تقريرها النتائج التي وصلت إليها بشأن جميع المسائل الوقائعية المتصلة بالقضية المختلف عليها بين الدولتين الطرفين المعنيتين، وآراءها بشأن إمكانيات حل المسألة حلا وديا، وكذلك المذكرات الخطية ومحضر الملاحظات الشفوية المقدمة من الدولتين الطرفين المعنيتين،
(د) إذا قدمت الهيئة تقريرها في إطار الفقرة (ج) تقوم الدولتان الطرفان المعنيتان، في غضون ثلاثة أشهر من استلامهما هذا التقرير، بإبلاغ رئيس اللجنة هل تقبلان أم لا تقبلان مضامين تقرير الهيئة.
8. لا تخل أحكام هذه المادة بالمسؤوليات المنوطة باللجنة في المادة ٤١.
9. تتقاسم الدولتان الطرفان المعنيتان بالتساوي سداد جميع نفقات أعضاء اللجنة على أساس تقديرات يضعها الأمين العام للأمم المتحدة.
10. للأمين العام للأمم المتحدة سلطة القيام، عند اللزوم، بدفع نفقات أعضاء الهيئة قبل سداد الدولتين الطرفين المعنيتين لها وفقا للفقرة ٩ من هذه المادة.

المادة ٤٣

يكون لأعضاء اللجنة ولأعضاء هيئات التوفيق الخاصة الذين قد يعينون وفقا للمادة ٤٢، حق التمتع بالتسهيلات والامتيازات والحصانات المقررة للخبراء المكلفين بمهمة للأمم المتحدة المنصوص عليها في الفروع التي تتناول ذلك من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها.

المادة ٤٤

تنطبق الأحكام المتعلقة بتنفيذ هذا العهد دون إخلال بالإجراءات المقررة في ميدان حقوق الإنسان في أو بمقتضى الصكوك التأسيسية والاتفاقيات الخاصة بالأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، ولا تمنع الدول الأطراف في هذا العهد من اللجوء إلى إجراءات أخرى لتسوية نزاع ما طبقا للاتفاقات الدولية العمومية أو الخاصة النافذة فيما بينها.

المادة ٤٥

تقدم اللجنة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقريرا سنويا عن أعمالها.

الجزء الخامس

المادة ٤٦

ليس في أحكام هذا العهد ما يجوز تأويله على نحو يفيد إخلاله بما في ميثاق الأمم المتحدة ودساتير الوكالات المتخصصة من أحكام تحدد المسئوليات الخاصة بكل من هيئات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة بصدد المسائل التي يتناولها هذا العهد.

المادة ٤٧

ليس في أي من أحكام هذا العهد ما يجوز تأويله على نحو يفيد إخلاله بما لجميع الشعوب من حق أصيل في التمتع والانتفاع الكاملين، بملء الحرية، بثرواتها ومواردها الطبيعية.

الجزء السادس

المادة ٤٨

1. هذا العهد متاح لتوقيع أية دولة عضو في الأمم المتحدة أو عضو في أية وكالة من وكالاتها المتخصصة، وأية دولة طرف في النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، وأية دولة أخرى دعتها الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى أن تصبح طرفا في هذا العهد.
2. يخضع هذا العهد للتصديق. وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
3. يتاح الانضمام إلى هذا العهد لأية دولة من الدول المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة.
4. يقع الانضمام بإيداع صك انضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
5. يخطر الأمين العام للأمم المتحدة جميع الدول التي وقعت هذا العهد أو انضمت إليه بإيداع كل صك من صكوك التصديق أو الانضمام.

المادة ٤٩

1. يبدأ نفاذ هذا العهد بعد ثلاث أشهر من تاريخ إيداع صك الانضمام أو التصديق الخامس والثلاثين لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
2. أما الدول التي تصدق هذا العهد أو تنضم إليه بعد أن يكون قد تم إيداع صك التصديق أو الانضمام الخامس والثلاثين فيبدأ نفاذ هذا العهد إزاء كل منها بعد ثلاث أشهر من تاريخ إيداعها صك تصديقها أو صك انضمامها.

المادة ٥٠

تنطبق أحكام هذا العهد، دون أي قيد أو استثناء على جميع الوحدات التي تتشكل منها الدول الاتحادية.

المادة ٥١

1. لأية دولة طرف في هذا العهد أن تقترح تعديلا عليه تودع نصه لدى الأمين العام للأمم المتحدة. وعلى أثر ذلك يقوم الأمين العام بإبلاغ الدول الأطراف في هذا العهد بأية تعديلات مقترحة، طالبا إليها إعلامه عما إذا كانت تحبذ عقد مؤتمر للدول الأطراف للنظر في تلك المقترحات والتصويت عليها. فإذا حبذ عقد المؤتمر ثلث الدول الأطراف على الأقل عقده الأمين العام برعاية الأمم المتحدة. وأي تعديل تعتمده أغلبية الدول الأطراف الحاضرة والمقترعة في المؤتمر يعرض على الجمعية العامة للأمم المتحدة لإقراره.
2. يبدأ نفاذ التعديلات متى أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة وقبلتها أغلبية ثلثي الدول الأطراف في هذا العهد، وفقا للإجراءات الدستورية لدى كل منها.
3. متى بدأ نفاذ التعديلات تصبح ملزمة للدول الأطراف التي قبلتها، بينما تظل الدول الأطراف الأخرى ملزمة بأحكام هذا العهد وبأي تعديل سابق تكون قد قبلته.

المادة ٥٢

بصرف النظر عن الإخطارات التي تتم بمقتضى الفقرة ٥ من المادة 48، يخطر الأمين العام للأمم المتحدة جميع الدول المشار إليها في الفقرة ١ من المادة المذكورة بما يلي:
(أ) التوقيعات والتصديقات والإنضمامات المودعة طبقا للمادة ٤٨،
(ب) تاريخ بدء نفاذ هذا العهد بمقتضى المادة ٤٩، وتاريخ بدء نفاذ أية تعديلات تتم في إطار المادة ٥١.

المادة ٥٣

1. يودع هذا العهد، الذي تتساوى في الحجية نصوصه بالأسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والفرنسية، في محفوظات الأمم المتحدة.
2. يقوم الأمين العام للأمم المتحدة بإرسال صور مصدقة من هذا العهد إلى جميع الدول المشار إليها في المادة ٤٨.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦ تاريخ بدء النفاذ: ٣ كانون الثاني/يناير ١٩٧٦، وفقا للمادة ٢٧

إن الدول الأطراف في هذا العهد،

إذ ترى أن الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل وفقا للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة، أساس الحرية والعدل والسلام في العالم،

وإذ تقر بأن هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه،
وإذ تدرك أن السبيل الوحيد لتحقيق المثل الأعلى المتمثل، وفقا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في أن يكون البشر أحرارا ومتحررين من الخوف والفاقة، هو سبيل تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك بحقوقه المدنية والسياسية،

وإذ تضع في اعتبارها ما على الدول، بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة، من التزام بتعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان وحرياته،
وإذ تدرك أن على الفرد، الذي تترتب عليه واجبات إزاء الأفراد الآخرين وإزاء الجماعة التي ينتمي إليها، مسؤولية السعي إلى تعزيز ومراعاة الحقوق المعترف بها في هذا العهد،

قد اتفقت على المواد التالية:

الجزء الأول

المادة ١

1. لجميع الشعوب حق تقرير مصيرها بنفسها، وهى بمقتضى هذا الحق حرة في تقرير مركزها السياسي وحرة في السعي لتحقيق نمائها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.
2. لجميع الشعوب، سعيا وراء أهدافها الخاصة، التصرف الحر بثرواتها ومواردها الطبيعية دونما إخلال بأية التزامات منبثقة عن مقتضيات التعاون الاقتصادي الدولي القائم على مبدأ المنفعة المتبادلة وعن القانون الدولي. ولا يجوز في أية حال حرمان أي شعب من أسباب عيشه الخاصة.
3. على الدول الأطراف في هذا العهد، بما فيها الدول التي تقع على عاتقها مسئولية إدارة الأقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتي والأقاليم المشمولة بالوصاية أن تعمل على تحقيق حق تقرير المصير وأن تحترم هذا الحق، وفقا لأحكام ميثاق الأمم المتحدة.

الجزء الثاني

المادة ٢

1. تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد بأن تتخذ، بمفردها وعن طريق المساعدة والتعاون الدوليين، ولا سيما على الصعيدين الاقتصادي والتقني، وبأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، ما يلزم من خطوات لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها في هذا العهد، سالكة إلى ذلك جميع السبل المناسبة، وخصوصا سبيل اعتماد تدابير تشريعية.
2. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.
3. للبلدان النامية أن تقرر، مع إيلاء المراعاة الواجبة لحقوق الإنسان ولاقتصادها القومي، إلى أي مدى ستضمن الحقوق الاقتصادية المعترف بها في هذا العهد لغير المواطنين.

المادة ٣

تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.

المادة ٤

تقر الدول الأطراف في هذا العهد بأنه ليس للدولة أن تخضع التمتع بالحقوق التي تضمنها طبقا لهذا العهد إلا للحدود المقررة في القانون، وإلا بمقدار توافق ذلك مع طبيعة هذه الحقوق، وشريطة أن يكون هدفها الوحيد تعزيز الرفاه العام في مجتمع ديمقراطي.

المادة ٥

1. ليس في هذا العهد أي حكم يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على أي حق لأي دولة أو جماعة أو شخص بمباشرة أي نشاط أو القيام بأي فعل يهدف إلى إهدار أي من الحقوق أو الحريات المعترف بها في هذا العهد أو إلي فرض قيود عليها أوسع من تلك المنصوص عليها فيه.
2. لا يقبل فرض أي قيد أو أي تضييق على أي من حقوق الإنسان الأساسية المعترف بها أو النافذة في أي بلد تطبيقا لقوانين أو اتفاقيات أو أنظمة أو أعراف، بذريعة كون هذا العهد لا يعترف بها أو كون اعترافه بها أضيق مدي.

الجزء الثالث

المادة ٦

1. تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.
2. يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

المادة ٧

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:
(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:
"1" أجر منصفا، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل،
"2" عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد،
(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة،
(ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة،
(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والأجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

المادة ٨

1. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:
(أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفى الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم،
(ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها،
(ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.
(د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى.

2. لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.
3. ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

المادة ٩

تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية.

المادة ١٠

تقر الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي:

1. وجوب منح الأسرة، التي تشكل الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، أكبر قدر ممكن من الحماية والمساعدة، وخصوصا لتكوين هذه الأسرة وطوال نهوضها بمسؤولية تعهد وتربية الأولاد الذين تعيلهم. ويجب أن ينعقد الزواج برضا الطرفين المزمع زواجهما رضاء لا إكراه فيه.
2. وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده. وينبغي منح الأمهات العاملات، أثناء الفترة المذكورة، أجازة مأجورة أو أجازه مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.
3. وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين، دون أي تمييز بسبب النسب أو غيره من الظروف. ومن الواجب حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي. كما يجب جعل القانون يعاقب على استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الأضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي. وعلى الدول أيضا أن تفرض حدودا دنيا للسن يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور ويعاقب عليه.

المادة ١١

1. تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في مستوى معيشي كاف له ولأسرته، يوفر ما يفي بحاجتهم من الغذاء والكساء والمأوى، وبحقه في تحسين متواصل لظروفه المعيشية. وتتعهد الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ هذا الحق، معترفة في هذا الصدد بالأهمية الأساسية للتعاون الدولي القائم على الارتضاء الحر.
2. واعترافا بما لكل إنسان من حق أساسي في التحرر من الجوع، تقوم الدول الأطراف في هذا العهد، بمجهودها الفردي وعن طريق التعاون الدولي، باتخاذ التدابير المشتملة على برامج محددة ملموسة واللازمة لما يلي:
(أ) تحسين طرق إنتاج وحفظ وتوزيع المواد الغذائية، عن طريق الاستفادة الكلية من المعارف التقنية والعلمية، ونشر المعرفة بمبادئ التغذية، واستحداث أو إصلاح نظم

توزيع الأراضي الزراعية بطريقة تكفل أفضل إنماء للموارد الطبيعية وانتفاع بها،
(ب) تأمين توزيع الموارد الغذائية العالمية توزيعا عادلا في ضوء الاحتياجات، يضع في اعتباره المشاكل التي تواجهها البلدان المستوردة للأغذية والمصدرة لها على السواء.

المادة ١٢

1. تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه.
2. تشمل التدابير التي يتعين على الدول الأطراف في هذا العهد اتخاذها لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، تلك التدابير اللازمة من أجل:
(أ) العمل علي خفض معدل موتي المواليد ومعدل وفيات الرضع وتأمين نمو الطفل نموا صحيا،
(ب) تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية،
(ج) الوقاية من الأمراض الوبائية والمتوطنة والمهنية والأمراض الأخرى وعلاجها ومكافحتها،
(د) تهيئة ظروف من شأنها تأمين الخدمات الطبية والعناية الطبية للجميع في حالة المرض.

المادة ١٣

1. تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل فرد في التربية والتعليم. وهى متفقة على وجوب توجيه التربية والتعليم إلى الإنماء الكامل للشخصية الإنسانية والحس بكرامتها وإلى توطيد احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية. وهى متفقة كذلك على وجوب استهداف التربية والتعليم تمكين كل شخص من الإسهام بدور نافع في مجتمع حر، وتوثيق أواصر التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الأمم ومختلف الفئات السلالية أو الإثنية أو الدينية، ودعم الأنشطة التي تقوم بها الأمم المتحدة من أجل صيانة السلم.
2. وتقر الدول الأطراف في هذا العهد بأن ضمان الممارسة التامة لهذا الحق يتطلب:
(أ) جعل التعليم الابتدائي إلزاميا وإتاحته مجانا للجميع،
(ب) تعميم التعليم الثانوي بمختلف أنواعه، بما في ذلك التعليم الثانوي التقني والمهني، وجعله متاحا للجميع بكافة الوسائل المناسبة ولا سيما بالأخذ تدريجيا بمجانية التعليم،
(ج) جعل التعليم العالي متاحا للجميع على قدم المساواة، تبعا للكفاءة، بكافة الوسائل المناسبة ولا سيما بالأخذ تدريجيا بمجانية التعليم،
(د) تشجيع التربية الأساسية أو تكثيفها، إلى أبعد مدى ممكن، من أجل الأشخاص الذين لم يتلقوا أو لم يستكملوا الدراسة الابتدائية،
(هـ) العمل بنشاط على إنماء شبكة مدرسية على جميع المستويات، وإنشاء نظام منح واف بالغرض، ومواصلة تحسين الأوضاع المادية للعاملين في التدريس.
3. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد باحترام حرية الآباء، أو الأوصياء عند وجودهم، في اختيار مدارس لأولادهم غير المدارس الحكومية، شريطة تقيد المدارس المختارة بمعايير التعليم الدنيا التي قد تفرضها أو تقرها الدولة، وبتأمين تربية أولئك الأولاد دينيا وخلقيا وفقا لقناعاتهم الخاصة.

4. ليس في أي من أحكام هذه المادة ما يجوز تأويله على نحو يفيد مساسه بحرية الأفراد والهيئات في إنشاء وإدارة مؤسسات تعليمية، شريطة التقيد دائما بالمبادئ المنصوص عليها في الفقرة ١ من هذه المادة ورهنا بخضوع التعليم الذي توفره هذه المؤسسات لما قد تفرضه الدولة من معايير دنيا.

المادة ١٤

تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد، لم تكن بعد وهى تصبح طرفا فيه قد تمكنت من كفالة إلزامية ومجانية التعليم الابتدائي في بلادها ذاته أو في أقاليم أخرى تحت ولايتها، بالقيام، في غضون سنتين، بوضع واعتماد خطة عمل مفصلة للتنفيذ الفعلي والتدريجي لمبدأ إلزامية التعليم ومجانيته للجميع، خلال عدد معقول من السنين يحدد في الخطة.

المادة ١٥

1. تقر الدول الأطراف في هذا العهد بأن من حق كل فرد:
(أ) أن يشارك في الحياة الثقافية،
(ب)أن يتمتع بفوائد التقدم العلمي وبتطبيقاته،
(ج) أن يفيد من حماية المصالح المعنوية والمادية الناجمة عن أي أثر علمي أو فني أو أدبي من صنعه.
2. تراعى الدول الأطراف في هذا العهد، في التدابير التي ستتخذها بغية ضمان الممارسة الكاملة لهذا الحق، أن تشمل تلك التدابير التي تتطلبها صيانة العلم والثقافة وإنماؤهما وإشاعتهما.
3. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد باحترام الحرية التي لا غنى عنها للبحث العلمي والنشاط الإبداعي.
4. تقر الدول الأطراف في هذا العهد بالفوائد التي تجنى من تشجيع وإنماء الاتصال والتعاون الدوليين في ميداني العلم والثقافة.

الجزء الرابع

المادة ١٦

1. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تقدم، طبقا لأحكام هذا الجزء من العهد، تقارير عن التدابير التي تكون قد اتخذتها وعن التقدم المحرز على طريق ضمان احترام الحقوق المعترف بها في هذا العهد.
2. (أ) توجه جميع التقارير إلى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يحيل نسخا منها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للنظر فيها طبقا لأحكام هذا العهد،
(ب) على الأمين العام للأمم المتحدة أيضا، حين يكون التقرير الوارد من دولة طرف في هذا العهد، أو جزء أو أكثر منه، متصلا بأية مسألة تدخل في اختصاص إحدى الوكالات المتخصصة وفقا لصكها التأسيسي وتكون الدولة الطرف المذكورة عضوا في هذه الوكالة، أن يحيل إلى تلك الوكالة نسخة من هذا التقرير أو من جزئه المتصل بتلك المسألة، حسب الحالة.

المادة ١٧

1. تقدم الدول الأطراف في هذا العهد تقاريرها على مراحل، طبقا لبرنامج يضعه المجلس الاقتصادي والاجتماعي في غضون سنة من بدء نفاذ هذا العهد، بعد التشاور مع الدول الأطراف والوكالات المتخصصة المعنية.
2. للدولة أن تشير في تقريرها إلى العوامل والمصاعب التي تمنعها من الإيفاء الكامل بالالتزامات المنصوص عليها في هذا العهد.
3. حين يكون قد سبق للدولة الطرف في هذا العهد أن أرسلت المعلومات المناسبة إلى الأمم المتحدة أو إلي إحدى الوكالات المتخصصة، ينتفي لزوم تكرار إيراد هذه المعلومات ويكتفي بإحالة دقيقة إلى المعلومات المذكورة.

المادة ١٨

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، بمقتضى المسؤوليات التي عهد بها إليه ميثاق الأمم المتحدة في ميدان حقوق الإنسان والحريات الأساسية، أن يعقد مع الوكالات المتخصصة ما يلزم من ترتيبات كيما توافيه بتقارير عن التقدم المحرز في تأمين الامتثال لما يدخل في نطاق أنشطتها من أحكام هذا العهد، ويمكن تضمين هذه التقارير تفاصيل عن المقررات والتوصيات التي اعتمدتها الأجهزة المختصة في هذه الوكالات بشأن هذا الامتثال.

المادة ١٩

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يحيل إلى لجنة حقوق الإنسان التقارير المتعلقة بحقوق الإنسان والمقدمة من الدول عملا بالمادتين ١٦ و ١٧ ومن الوكالات المتخصصة عملا بالمادة ١٨، لدراستها ووضع توصية عامة بشأنها أو لإطلاعها عليها عند الاقتضاء.

المادة ٢٠

للدول الأطراف في هذا العهد وللوكالات المتخصصة المعنية أن تقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي ملاحظات على أية توصية عامة تبديها لجنة حقوق الإنسان بمقتضى المادة ١٩ أو على أي إيماء إلى توصية عامة يرد في أي تقرير للجنة حقوق الإنسان أو في أية وثيقة تتضمن إحالة إليها.

المادة ٢١

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يقدم إلى الجمعية العامة بين الحين والحين تقارير تشتمل على توصيات ذات طبيعة عامة وموجز للمعلومات الواردة من الدول الأطراف في هذا العهد ومن الوكالات المتخصصة حول التدابير المتخذة والتقدم المحرز على طريق كفالة تعميم مراعاة الحقوق المعترف بها في هذا العهد.

المادة ٢٢

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي استرعاء نظر هيئات الأمم المتحدة الأخرى وهيئاتها الفرعية، والوكالات المتخصصة المعنية بتوفير المساعدة التقنية، إلى أية مسائل تنشأ عن التقارير

المشار إليها في هذا الجزء من هذا العهد ويمكن أن تساعد تلك الأجهزة كل في مجال اختصاصه، على تكوين رأى حول ملاءمة اتخاذ تدابير دولية من شأنها أن تساعد على فعالية التنفيذ التدريجي لهذا العهد.

المادة ٢٣

توافق الدول الأطراف في هذا العهد على أن التدابير الدولية الرامية إلى كفالة إعمال الحقوق المعترف بها في هذا العهد تشمل عقد اتفاقيات، واعتماد توصيات، وتوفير مساعدة تقنية، وعقد اجتماعات إقليمية واجتماعات تقنية بغية التشاور والدراسة تنظم بالاشتراك مع الحكومات المعنية.

المادة ٢٤

ليس في أي حكم من أحكام هذا العهد ما يجوز تأويله على نحو يفيد مساسه بأحكام ميثاق الأمم المتحدة وأحكام دساتير الوكالات المتخصصة التي تحدد مسؤوليات مختلف هيئات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة بصدد المسائل التي يتناولها هذا العهد.

المادة ٢٥

ليس في أي حكم من أحكام هذا العهد ما يجوز تأويله علي نحو يفيد مساسه بما لجميع الشعوب من حق أصيل في حرية التمتع والانتفاع كليا بثرواتها ومواردها الطبيعية.

الجزء الخامس

المادة ٢٦

1. هذا العهد متاح لتوقيع أية دولة عضو في الأمم المتحدة أو عضو في أية وكالة من وكالاتها المتخصصة وأية دولة طرف في النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، وأية دولة أخرى دعتها الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى أن تصبح طرفا في هذا العهد.
2. يخضع هذا العهد للتصديق. وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
3. يتاح الانضمام إلى هذا العهد لأية دولة من الدول المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة.
4. يقع الانضمام بإيداع صك انضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
5. يخطر الأمين العام للأمم المتحدة جميع الدول التي تكون قد وقعت هذا العهد أو انضمت إليه بإيداع كل صك من صكوك التصديق أو الانضمام.

المادة ٢٧

1. يبدأ نفاذ هذا العهد بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إيداع صك الانضمام أو التصديق الخامس والثلاثين لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
2. أما الدول التي تصدق هذا العهد أو تنضم إليه بعد أن يكون قد تم إيداع صك التصديق أو الانضمام الخامس والثلاثين فيبدأ نفاذ هذا العهد إزاء كل منها بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إيداعها صك تصديقها أو صك انضمامها.

المادة ٢٨

تنطبق أحكام هذا العهد، دون أي قيد أو استثناء، على جميع الوحدات التي تتشكل منها الدول الاتحادية.

المادة ٢٩

1. لأية دولة طرف في هذا العهد أن تقترح تعديلا عليه تودع نصه لدى الأمين العام للأمم المتحدة. وعلى إثر ذلك يقوم الأمين العام بإبلاغ الدول الأطراف في هذا العهد بأية تعديلات مقترحة، طالبا إليها إعلامه عما إذا كانت تحبذ عقد مؤتمر للدول الأطراف للنظر في تلك المقترحات والتصويت عليها. فإذا حبذ عقد المؤتمر ثلث الدول الأطراف على الأقل عقده الأمين العام برعاية الأمم المتحدة. وأي تعديل تعتمده أغلبية الدول الأطراف الحاضرة والمقترعة في المؤتمر يعرض على الجمعية العامة للأمم المتحدة لإقراره.
2. يبدأ نفاذ التعديلات متى أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة وقبلتها أغلبية ثلثي الدول الأطراف في هذا العهد، وفقا للإجراءات الدستورية لدى كل منها.
3. متى بدأ نفاذ هذه التعديلات تصبح ملزمة للدول الأطراف التي قبلتها، بينما تظل الدول الأطراف الأخرى ملزمة بأحكام هذا العهد وبأي تعديل سابق تكون قد قبلته.

المادة ٣٠

بصرف النظر عن الإخطارات التي تتم بمقتضى الفقرة ٥ من المادة 26، يخطر الأمين العام للأمم المتحدة جميع الدول المشار إليها في الفقرة ١ من المادة المذكورة بما يلي:
(أ) التوقيعات والتصديقات والانضمامات التي تتم طبقا للمادة ٢٦،
(ب) تاريخ بدء نفاذ هذا العهد بمقتضى المادة ٢٧، وتاريخ بدء نفاذ أية تعديلات تتم في إطار المادة ٢٩.

المادة ٣١

1. يودع هذا العهد، الذي تتساوى في الحجية نصوصه بالأسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والفرنسية، في محفوظات الأمم المتحدة.
2. يقوم الأمين العام للأمم المتحدة بإرسال صور مصدقة من هذا العهد إلى جميع الدول المشار إليها في المادة ٢٦.

مـــذكـــرات

مـــذكـــرات

مـــذكـــرات