

دليل تدريبي حول إنتناء وإدارة مراكز المساندة القانونية للمرأة

اعداد

مرفت احمد أبو تيج

ياسر عبد الجواد

محمود مرتضي

انثرف محفوظ

تقديم

أ. امل محمود



دليل تدريبي حول إنتناء وإدارة مراكز المساندة القانونية للمرأة

اعداد

محام بالنقض	أ. ياسر عبد الجواد
محام بالنقض	أ. مرفت احمد أبو تيج
محام بالاستئناف	أ. اننرف محفوظ
باصت	أ. محمود مرتضي

تقديم

أ. امل محمود

فهرس

الموضوع	
١	مقدمه
٥	فكرة عامة عن الدليل
اليوم الأول	
١١	الجلسة الأولى: الافتتاحية.
١٥	الباب الأول: المواثيق الدولية.
١٧	الجلسة الثانية: حقوق المرأة من حقوق الإنسان.
٤٥	الجلسة الثالثة: البنين القانوني المصري وموقع الاتفاقيات الدولية فيه.
اليوم الثاني	
٥٧	الجلسة الأولى: مهارات استخدام الاتفاقيات الدولية أمام المحاكم المصرية.
٦٩	الباب الثاني: النوع الاجتماعي والقانون.
٧١	الجلسة الثانية: مفاهيم النوع الاجتماعي.
٧٩	الجلسة الثالثة: النوع الاجتماعي والقانون.
اليوم الثالث	
٨٥	الباب الثالث: القوانين
٨٧	الجلسة الأولى: قانون العقوبات، قانون الجنسية.
١٠٧	الجلسة الثانية: قانون الأحوال الشخصية للمسلمين.
١٢٧	الجلسة الثالثة: قانون الأحوال الشخصية لغير المسلمين.
اليوم الرابع	
١٤١	الجلسة الأولى: الأوراق المدنية.
١٥٣	الجلسة الثانية: قانون العمل.
١٧٣	الجلسة الثالثة: قانون الضمان الاجتماعي.
اليوم الخامس	
١٨٧	الباب الرابع: مهارات التخطيط لإنشاء وإدارة مراكز المساعدة القانونية للمرأة.
١٨٩	الجلسة الأولى: الاتصال والتواصل.
١٩٥	الجلسة الثانية: مهارات التنشيط والتيسير.
٢١٣	الجلسة الثالثة: مهارات الاستقبال والتوثيق.

اليوم السادس

- الجلسة الأولى: مهارات التخطيط لإنشاء مراكز المساعدة القانونية للمرأة. ٢١٩
- الجلسة الثانية: مهارات إدارة الجهود التطوعية والعمل الجماعي. ٢٢٥
- الجلسة الثالثة: مفاهيم الدعوة وكسب التأييد. ٢٤٣

اليوم السابع

- الباب الخامس: مهارات مواجهة التحديات والمعوقات. ٢٥٧
- الجلسة الأولى: التحديات والمعوقات. ٢٥٩
- الجلسة الثانية: أساليب مواجهة التحديات والمعوقات. ٢٦١
- الجلسة الثالثة: ختام. ٢٧١

ملاحق الدليل

- ملاحق رقم (١): خاصة بالمدرّب. ٢٧٣
- ملاحق رقم (٢): خاصة بالاستمارات. ٢٩١

المقدمة

()

()

)

(

(

)

:
()
:
)
(

-
-
-
-
-

مراكز المساعدة القانونية للنساء:

:
•
•
•

أمل محمود
منسق عام المشروع



فكرة عامة عن الدليل

إفتماحة:

أولاً: الهمف العام للبرنامج:

ثانياً: الأهداف الفرعية.

-

- è

-

- à

-

ثالثاً: مدة البرنامج.

أ

رابعاً: اليوم التدريبي

خامساً: الفئة المستهدفة:

سادساً: الوسائل والأساليب

:

-
- ê
-
- ð
-

سابعاً: المعينات التدريبية:

-
- ê
-
- ð

ثامناً: المحتوى التدريبي

:

()

وعلى ذلك فهذا الدليل يشمل الموضوعات التالية:

١. الشريعة الدولية لحقوق الانسان والتي تشمل

-
-
-
-
-
-
-
-

٢. القوانين المصرية

-
-
-
-
-
-
-
-

٣. مهارات التخطيط لإنشاء مراكز المساعدة القانونية للمرأة وتشمل

-
-
-
-

٤. مواجهة التحديات الداخلية والخارجية وتشمل:

-
-
- (- -)
-
-
-
-

تاسعاً: مكونات الدليل

ê

عاشراً: تقييم التدريب

اختبار قبلي:

x ✓

ê

اختبار بعدى:

استمارة تقييم الجلسة:

استمارة تقييم البرنامج:

حادى عشر: البرنامج الزمنى : برنامج تدريب المحامين في مجال إنشاء وإدارة مراكز المساعدة القانونية للمرأة

اليوم السابع	اليوم السادس	اليوم الخامس	اليوم الرابع	اليوم الثالث	اليوم الثاني	اليوم الاول	الوقت اليوم
عرض ملخص اليوم السابق	عرض ملخص اليوم السابق	عرض ملخص اليوم السابق	عرض ملخص اليوم السابق	عرض ملخص اليوم السابق	عرض ملخص اليوم السابق	تسجيل	٩ : ٨,٣٠
التحديات والمعوقات	مهارات التخطيط لإنشاء مراكز المساعدة القانونية للمرأة	الاتصال والتواصل	الأوراق المدنية	قانون العقوبات قانون الجنسية	مهارات استخدام المواثيق الدولية أمام المحاكم الوطنية	افتتاح - تعارف اختبار قبلي توقعات عرض أهداف البرنامج عرض البرنامج الزمنى قواعد البرنامج	١١ : ٩
استراحة							١١,٣٠ : ١١
اساليب مواجهة التحديات	مهارات ادارة الجهود التطوعية والعمل الجماعي	مهارات التنشيط والتيسير	قانون العمل	الأحوال الشخصية للمسلمين	مفهوم النوع الاجتماعي	حقوق المرأة من حقوق الانسان	١١,٣٠ : ١,٣٠
استراحة							٢ : ١,٣٠
اختبار بعدك تقييم البرنامج تسليم الشهادات ختام	مفاهيم الدعوة وكسب التأييد	الاستقبال والتوثيق	قانون الضمان الاجتماعي	الأحوال الشخصية لغير المسلمين	النوع الاجتماعي والقانون	موقع المواثيق الدولية فى البنبات القانوني المصري	٢ : ٣,٣٠
تقييم							٤ : ٣,٣٠

اليوم الاول

الجلسة الافتتاحية

دليل عمل المدرب

:

()

:

الزمن	المعنيات	الاساليب	النشاط	م
				é
	(é)			
	()			
	(é)			ï

الهدف العام للبرنامج

الأهداف الفرعية

-
- è
-
- ì
-

البرنامج الزمني : برنامج تدريب المحامين في مجال إنشاء وإدارة مراكز المساعدة القانونية للمرأة

اليوم السابع	اليوم السادس	اليوم الخامس	اليوم الرابع	اليوم الثالث	اليوم الثاني	اليوم الاول	الوقت اليوم
							٩ : ٨,٣٠
							١١ : ٩
استراحة							١١,٣٠ : ١١
							١,٣٠ : ١١,٣٠
استراحة							٢ : ١,٣٠
							٣,٣٠ : ٢
تقييم							٤ : ٣,٣٠

الباب الأول

المواثيق الدولية



اليوم الاول

الجلسة الثانية: حقوق المرأة من حقوق الانسان

أهداف الجلسة

()

()

-

- ê

-

.()

- i

دليل عمل المدرب
حقوق المرأة من حقوق الانسان

:

:

:

الزمن	المعينات	الاساليب	النشاط	م
				é
	(ê)		() .(ê)	
	()		()	
	(i)		(i)	

	(í)		() .(í)	
	(ð)		(ð)	
	(ñ)		(ñ)	ï
	()		() (è)	
	(è)		(ñ) (è)	
	(í)		(í) (í)	
	()		(èn) ()	é
	(í)		(í) ()	

é/

الاعلان

é/é

نصوص من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام ١٩٤٨

()

()

é/

الأتفاقة

é/

نصوص من الأعلان العالمى لأقوق الأإنسان الصادر عام ١٩٤٨

المادة (٣)

é/

نصوص من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المادة (٣)

é/

نصوص من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المادة (١٠)

-

-é

-

é/

مفهوم التمييز ضد المرأة

é/i

المادة (١)

"

"

é/

مواد الاتفاقية مقسمة إلى ٤ أجزاء

ñ	:
() ī (ī)	ī ī

é/

التحفظ

:

é/

المواد التي تحفظت عليها مصر في اتفاقية القضاء على جميع

أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عام ١٩٧٩

المادة (٢)

(é/)

(é/)

é/ é

المواد التي تحفظت عليها مصر في اتفاقية القضاء على جميع

أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عام ١٩٧٩

المادة (٢)

(é/)

(é/)

(é/)

(é/)

é/

المواد التي تحفظت عليها مصر في اتفاقية القضاء على جميع

أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عام ١٩٧٩

المادة (٩) فقرة ٢

é/

المواد التي تحفظت عليها مصر في اتفاقية القضاء على جميع

أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عام ١٩٧٩

المادة (١٦)

:

(/)

(/)

(/)

é/

المواد التي تحفظت عليها مصر في اتفاقية القضاء على جميع

أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عام ١٩٧٩

المادة (١٦)

(/)

(/)

(/)

é/

المواد التي تحفظت عليها مصر في اتفاقية القضاء على جميع

أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة عام ١٩٧٩

المادة (٢٩)

é/

ألية متابعة الاتفاقية

(é)

-

ï é

-é

-

é/ ï

حقوق الانسان

العدل

الحرية

المساواة

حقوق المرأة من حقوق الانهات

õ ñ

õ ì é ()

î

î ì

ñ

(ñ ì ñ ñ è ñ ñ ñ î)

ñ õ

ñ ì - ñ ñ

" "

حقوق الإنسان

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

ñi ð/ ê/

(ê)

ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

ñ î

ñî î

(ñ) (î)
(è) ()
(ñ) ()
(è) (è)
(èi) (èi) (è) (èè)
(èi)
(è)

ثالثاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

ñî î

ñ î

ñð

1 { ð î }

}

}

{ ì è ñ

{

رابعاً: اتفاقية الغاء جميع اشكال التمييز ضد المرأة

é

-

é

-

-

()

ñ ò

"

1

:

é -

-

-

é -

-

ñî î

ñî

محتويات الاتفاقية:

ñ ñ

ñî

ñ ñ ñî ñ

ñî

ñî

ñ ê

ñ ñ

1

:

:

:

:

:

:

:

مفهوم التمييز ضد المرأة

المساواة بين الرجل والمرأة من أهم حقوق الإنسان

...

{ ê }

{ }

{ ñ }

{ }

{ ê }

{ î }

{ }

{ î }

{ î }

التحفظات المصرية على الاتفاقية

:

{ é }

-

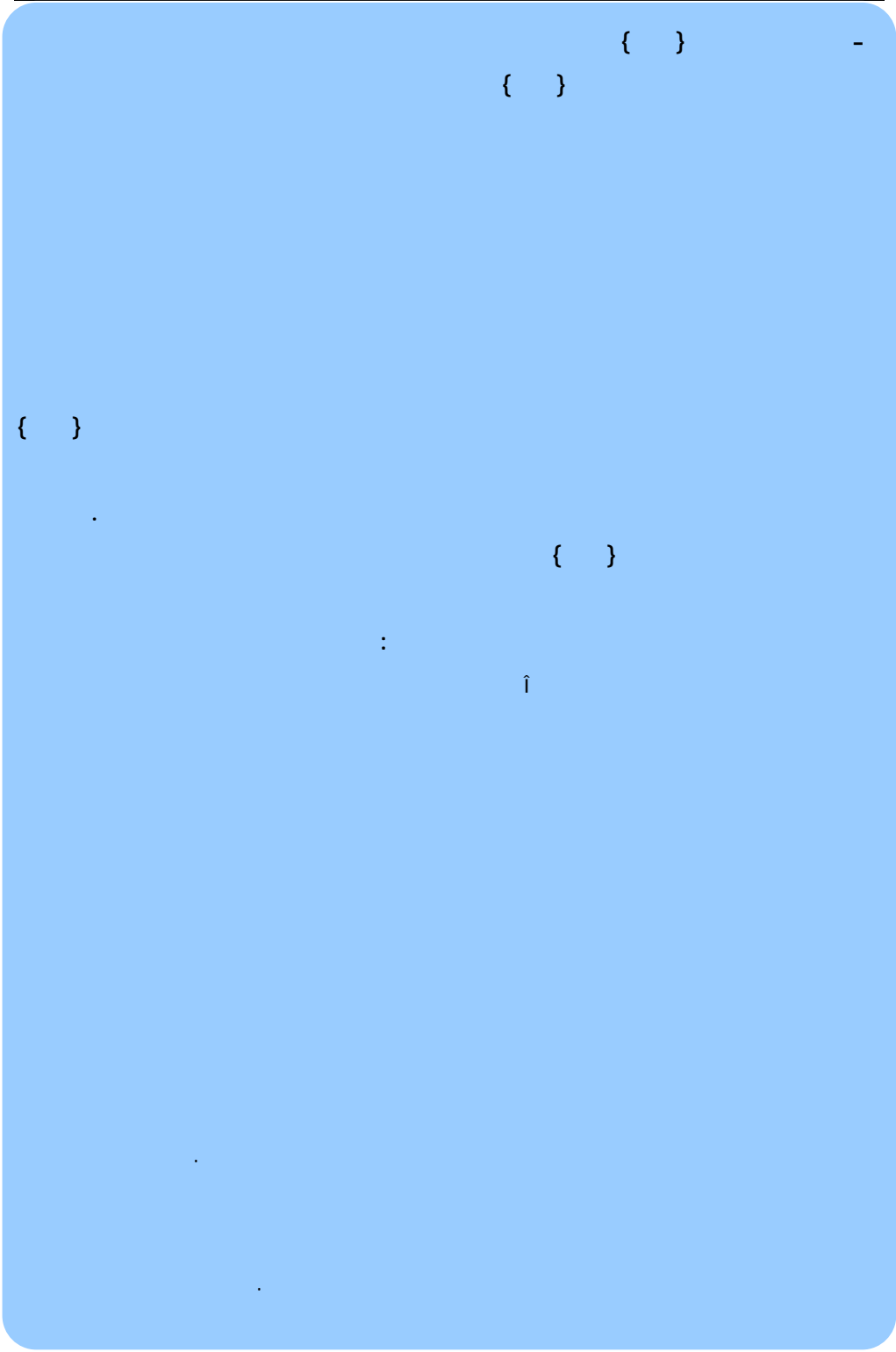
{ é/ }

-é

Б Б

:
(ñ)

{ }



{ é }

-

"

{ é }

()

"

.

آليات تنفيذ ومتابعة الاتفاقية:

•

)

õ

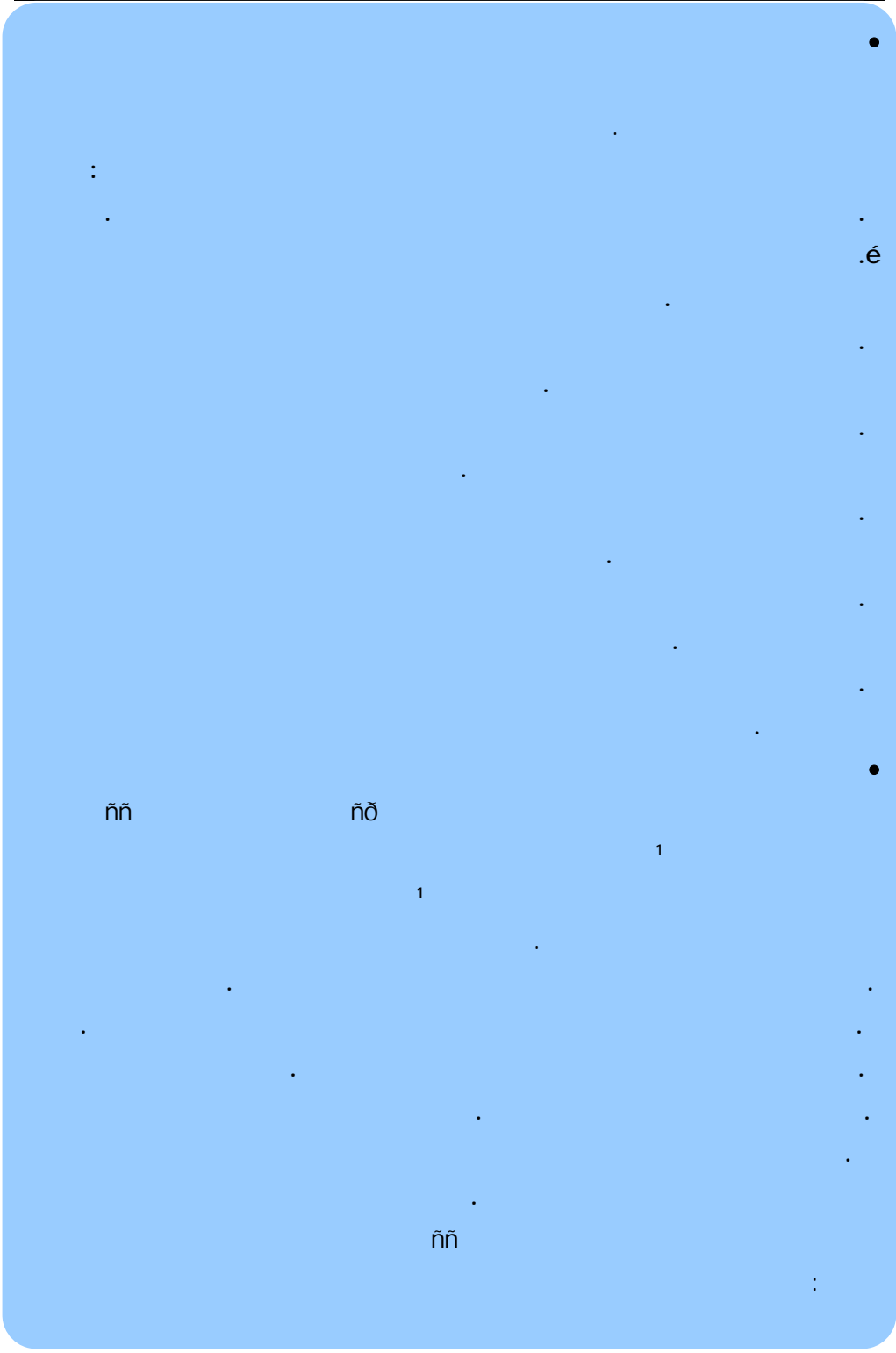
.(

•

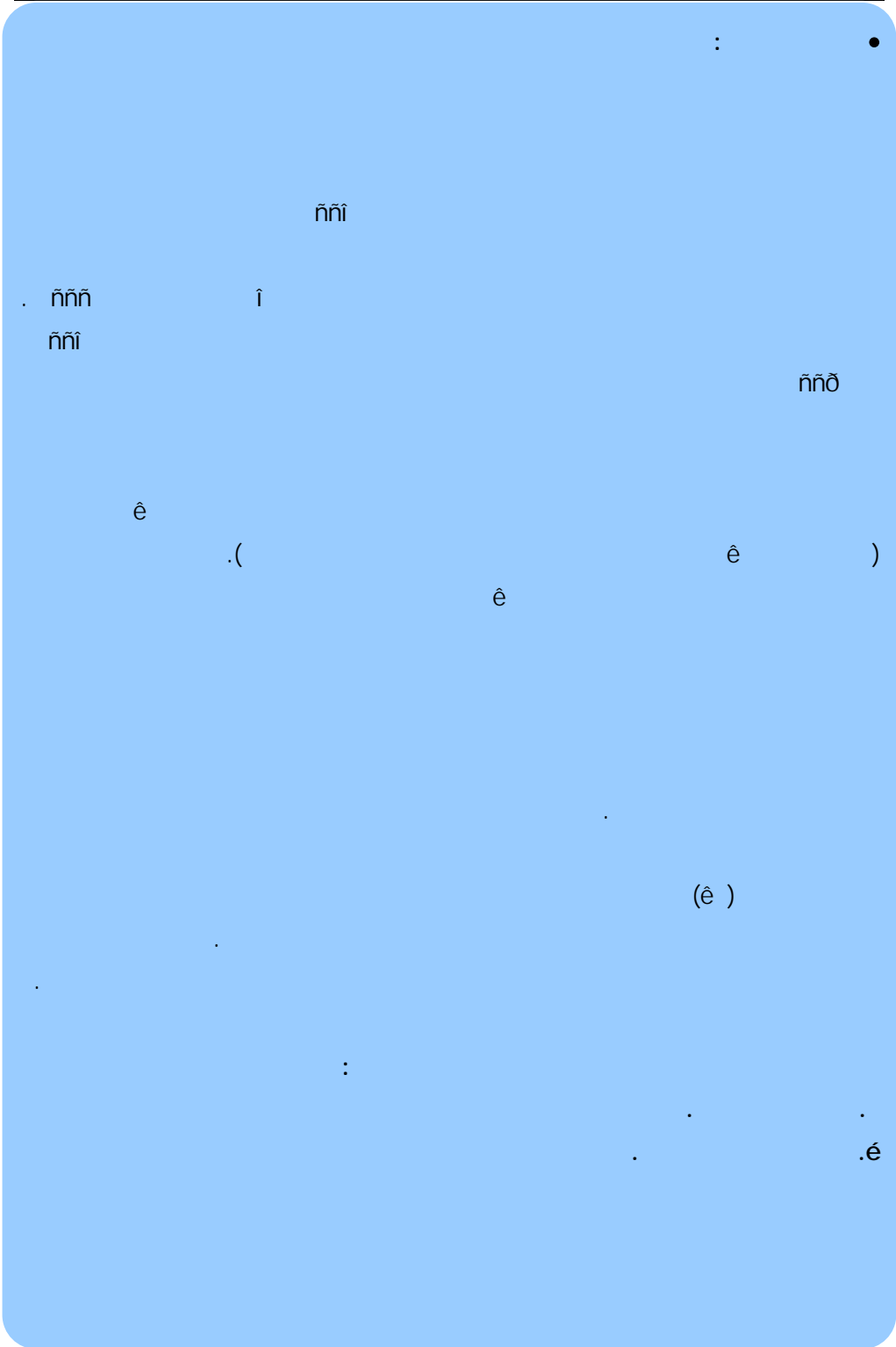
ê

1

ê



٤٠



ñ ê

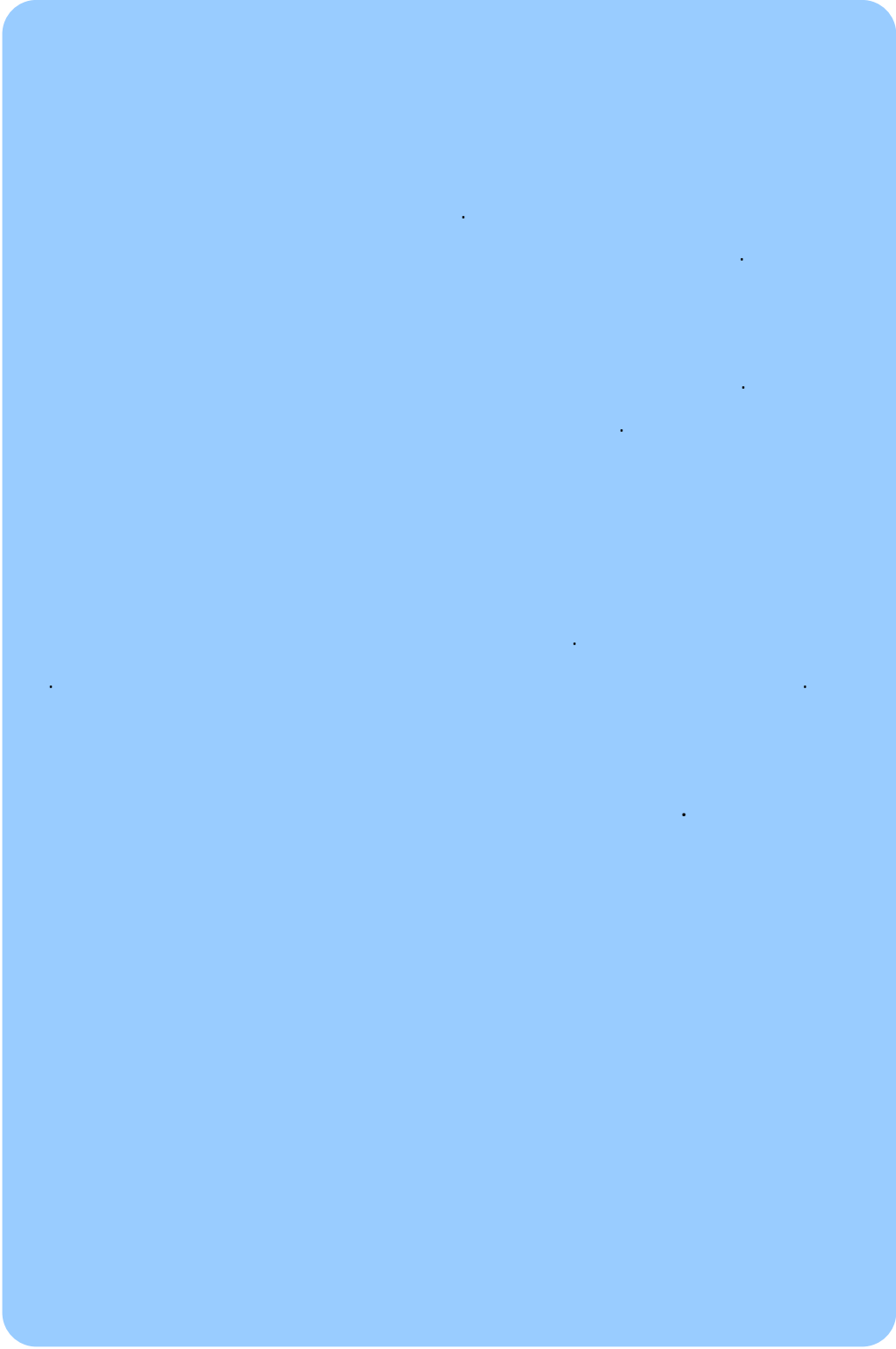
() ñ

ñ

ï

ï

ññ





اليوم الاول

الجلسة الثالثة: البيان القانوني المصري وموقع
الاتفاقيات الدولية فيه

أهداف الجلسة

.é

دليل عمل المدرب

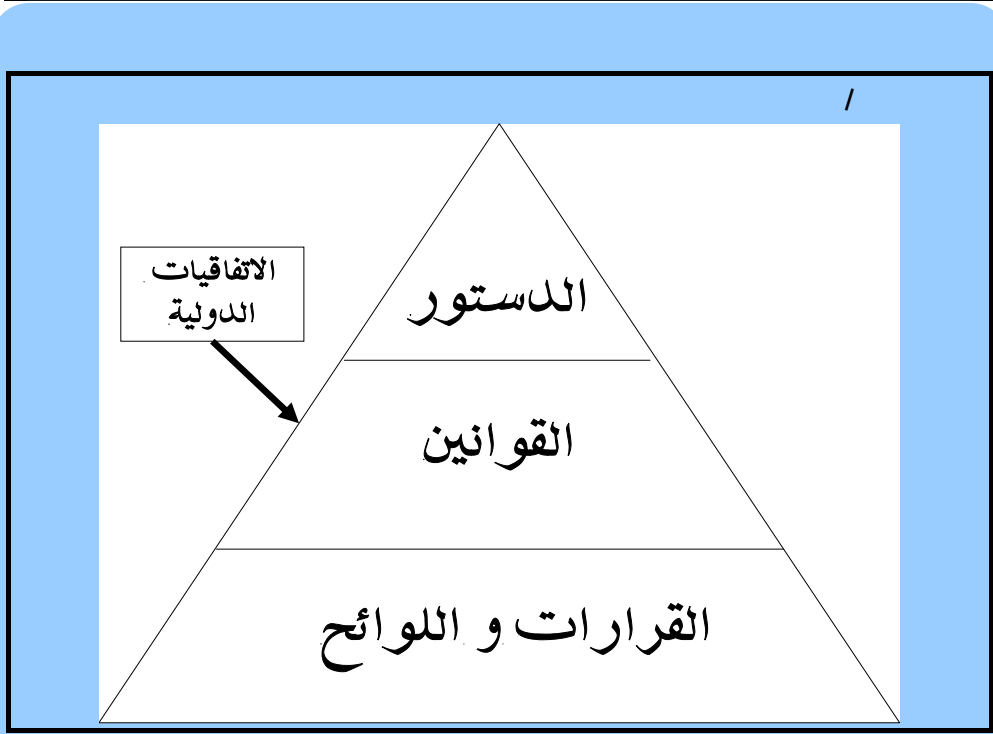
البنيات القانونية المصري وموقع الاتفاقيات الدولية فيه

:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
			()	
é			(é)	ê
			()	ê
	/			ê
			i) (



/e

الدستور مادة ١٥١

رئيس الجمهورية يبرم المعاهدات ، ويبلغها مجلس مشفوعة بما يناسب من النيات ، وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقاً للاوضاع المقررة على أن معاهدات الصلح والتحالف والتجارة والملاحظة وجميع المعاهدات التي يترتب عليها تعديل في أراضي الدولة أو التي تتعلق بحقوق السيادة أو التي تحمل خزينة الدولة شيئاً من النفقات غير الواردة في الموازنة ، تجب موافقة مجلس الشعب عليها

يكفي فيها مجرد التبليغ ويصبح لها قوة القانون

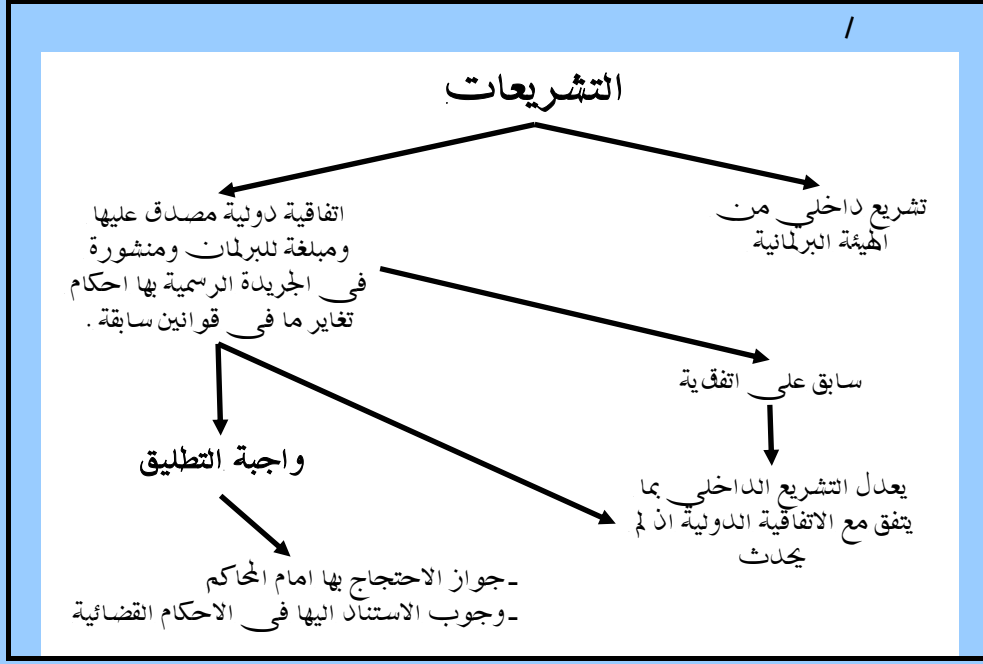
مثال

- الاتفاقيات التي لا تتعلق بالسيادة
- اتفاقيات ثنائية بين دولتين مثلاً

يستلزم عرضها ومناقشتها وموافقة مجلس الشعب

مثال

- معاهدة السلام مع إسرائيل
- الجات
- اتفاقيات حقوق الإنسان



المادة ٤٠ من الدستور

المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة

1

المادة (٣)

من الاتفاقية الدولية لإلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة

1

المادة (١٥)

من الاتفاقية الدولية لإلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة

١. تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولا سيما الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل. تمنح الدول الأطراف المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون.
٢. تمنح الدول الأطراف المرأة في الشؤون المدنية، أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل، ونفس فرص ممارسة تلك الأهلية، وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملها على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات المتبعة في المحاكم والهيئات القضائية.
٣. توافق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي لها أثر قانوني يستهدف تقييد الأهلية القانونية للمرأة باطلّة ولاغية.
٤. تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم.

نموذج لتطبيق الاتفاقية الدولية أمام المحاكم ٠٠ دفاعاً - حكماً

حكم رقم ٤١٩٠ لسنة ١٩٨٦ الأزبكية

وحيث بالنسبة للدفع بنسخ المادة ١٢٤ من قانون العقوبات ضمناً بالاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فإن مصر قد وقعت عليها ونصت المادة الثامنة منها على أنه: لله تعهد الدول الاطراف في الاتفاقية الحامية بان تكفل أ.ب. ج.د. الحق في الاضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص ٠٠ الخ، وهذا النص قاطع الدلالة في أن على الدولة المنظمة للاتفاقية التزام بأن تكفل الحق في الاضراب بمعنى، أنه صار معترفاً به كحق مشروع من حيث المبدأ ولا يجوز العصف به كلياً وتحريمه على الاطلاق والإفان ذلك مصادرة كاملة للحق ذاته، وما تملكه الدول المنظمة للاتفاقية لا يعدو أن يكون مجرد تنظيم وذلك الحق المقرر بحيث تنظم التشريعات الداخلية طريقة ممارسة ذلك الحق وهناك فرق بين نشأة الحق ووضع قيود على ممارسته، وعدم وضع تنظيم لذلك الحق لا يعنى على الاطلاق العصف به أو تأجيله حين وضع تلك النظم وإلا لاستطاعت أية دولة التحلل من التزامها بعدم وضع تنظيم لممارسة ذلك الحق.

نموذج لتطبيق الاتفاقية الدولية أمام المحاكم ٠٠ دفاعاً - حكماً

حكم رقم ٤١٩٠ لسنة ١٩٨٦ الأزبكية

ولما كانت الاضراب لغة وقانوناً هو الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين للاستجابة لمطالبهم فإن الواضح من هذين النصين وجود تعارض بين التشريع الداخلي والاتفاقية المذكورة مما يتعين بحث أيهما الأجدر بالتطبيق، لذلك ينبغي أولاً معرفة القوة التي تتمتع بها القاعدة الاتفاقية الدولية في مواجهة القاعدة التشريعية العادية، وتعتبر في نفس مرتبة التشريع باعتبار أن كليهما صادر من السلطة صاحبة السيادة في الدولة، أم أنه يجب اعتبار المعاهدة تحمل وزناً أكبر من التشريع الداخلي إذ أنها تتضمن في الوقت ذاته التزام الدولة قبل الدول الأخرى الاطراف في المعاهدة باتباع القاعدة في حين أن الدولة لا يقع عليها أي التزام دولي بالأخذ بالقاعدة التشريعية إلا أن هذا الاعتبار لا يمكن الاستناد إليه في المجال الداخلي لتفضيل القاعدة التي تقضي بها المعاهدة على القاعدة التشريعية، فمسؤولية الدولة في المجال الدولي شئ وقيام القضاء الداخلي بتطبيق المعاهدة شئ آخر فالقاضي الوطني، يطبق المعاهدة تأسيساً على أن الدولة قد التزمت دولياً بتطبيقها باعتبارها جزءاً من قوانين الدولة الداخلية إذا ما تم استيفاءها للشرط اللازمة لنفاذها داخل الإقليم.

1

جزء من حكم الدستورية حول عمل المرأة رقم ١٨ لسنة ١٤ ق

فالآراء الاجتهادية ليس لها - في ذاتها - قوة ملزمة متعدية لغير القائلين بها ولا يجوز بالتالي اعتبارها شرعاً ثابتاً متقدراً لا يجوز أن ينقض وإلا كان ذلك نهياً عن التأمل والتبصر في دين الله تعالى، وإنكاراً لحقيقة أن الخطأ محتمل في كل اجتهاد، بل إن من الصحابة من تردد في الفتيا تهيباً، ومن ثم صح القول بان اجتهاد أحد من الفقهاء ليس أحق بالاتباع من اجتهاد غيره، وربما كان أضعفها سنداً أكثرها ملائمة للأوضاع المتغيرة، ولو كان مخالفاً لأقوال استقر عليها العمل زمنياً

1

جزء من حكم الدستورية حول عمل المرأة رقم ١٨ لسنة ١٤ ق

وحيث أن القول بان خير حال المرأة أن تقر في بيتها مردود بان لها مثل ما عليها معروفاً، فلا يقوم زوجها بايوائها وحمائتها ورعايتها والإنفاق عليها ليقهر إرادتها ولا ليمحق كيانها، بما يباشره من سلطان كاسر عليها بل هي كالرجل مدعوة لتحقيق الخير لمجتمعها، ومن خلال تفاعله مع الجماعة التي تعيش بينها

جزء من حكم الدستورية حول عمل المرأة رقم ١٨ لسنة ١٤ ق مايو ١٩٩٧ /

والشريعة غايتها أن تقيم بين الرجل والمرأة جسوراً يترقانها لعمارة الأرض، لا تتحقق بقطعها، بل بتواصلها وتواجهدهما معاً، فكلاهما قوة منتجة لها حظها من كسبها (إني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضكم من بعض) وعملها قد يدينها من قدراتها الألتصق بتكوينها، وانعزأها تماماً عن مجتمعها ينتكس بها عثاراً ويفقد حيويتها وقدراتها على التأثير في بيئتها

الاتفاقيات الدولية وموقعها في التشريع الداخلي وآليات استخدامها أمام المحاكم

المواثيق الدولية المرتبطة بحقوق الإنسان عموماً وفي هذا الصدد فتمتين:

ñð ì

êñ

()

ññ

()

ñññ

()





اليوم الثاني

الجلسة الأولى: مهارات استخدام الموثيق الدولية امام
المحاكم الوطنية

أهداف الجلسة

.é

دليل عمل المدرب

المواثيق الدولية واليات استخدامها امام المحاكم الوطنية

:

:

:

الزمن	المعينات	الاساليب	النشاط	م
	é) (() i	
i				é

المادة ١١ من الدستور

تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية

16

المادة الرابعة من اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة

١. لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً كما تحده هذه الاتفاقية ولكنه يجب ألا يستتبع أي حال كنتيجة له، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت.
٢. لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية إجراء تمييزياً.

المادة الخامسة من اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

- أ. تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة.
- ب. كفاية أن تتضمن التربية الأسرية تفهماً سليماً للأومومة بوصفها وظيفة اجتماعية والاعتراف بالمسؤولية المشتركة لكل من الرجال والنساء في تنشئة أطفالهم وتطورهم، على أن يكون مفهوماً أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات

مجموعة (١)

صحيفة طعن بعدم دستورية نص باعتباره مخالفاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز ويمثل فجوة نوعية مبنية على أساس اختلاف الجنس مبيناً أسباب الطعن من حيث المخالفة الدستورية / الاتفاقية الدولية المرتبطة بذات المبدأ.

مجموعة (٢)

صياغة طعن بالنقض على حكم خالف نص في اتفاقية مصدق عليها يمكن الاستعانة بذات المواد.

مجموعة (٣)

تقوم هذه المجموعة بتمثيل ادوار حيث يتم تقسيمها الى هيئة المحكمة والدعاء ودفاع حول موضوع تخصص مقاعد للنساء في مجلس الشعب استناداً الى نص اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة. ترفق نص م ٤، ٥ من اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة

يرفق للمجموعة ١ نص ٢م من قانون الجنسية

يرفق نص ٢٣٧م من قانون العقوبات

المادة ٢٣٧ عقوبات

من فاجأ زوجته حال تلبسها بالزنا وقتلها في الحال هي ومن يزني بها يعاقب بالحبس بدلاً من العقوبات المقررة وفق المادتين ٢٣٤، ٢٣٦.

مادة (٢) من قانون الجنسية

يكون مصرياً:

١. من ولد لأب مصري.
٢. من ولد في مصر من أم مصرية ومن أب مجهول الجنسية أولاً جنسية له.
٣. من ولد في مصر من أم مصرية ولم تثبت نسبته إلى أية قانوناً.
٤. من ولد في مصر من أبوين مجهولين، ويعتبر اللقيط في مصر مولوداً فيها ما لم يثبت العكس.

ورقة خلفية

مهارات استخدام المواثيق الدولية المعنية بحقوق الانسان التي صادقت عليها الدولة امام المحكمة الوطنية♦

- () -

-

-

-

:

:

:

o

-

:

♦ اعد المادة التدريبية

الأستاذة / نهاني الجبالي
محام بالنقض وعضو مجلس نقابة المحامين وعضو المكتب الدائم لاتحاد المحامين العرب سابقاً
وحالياً المستشار بالمحكمة الدستورية العليا
وهذه الورقة مقدمة لمركز قضايا المرأة المصرية برنامج تدريب المحامين عام ١٩٩٧

() (õ)

.()

(ê) •

-()

() (î) •

(î)

.()

(ñ) (õ) •

(ê) (ê) (êê)

(èi) (é)

(êi) (é)

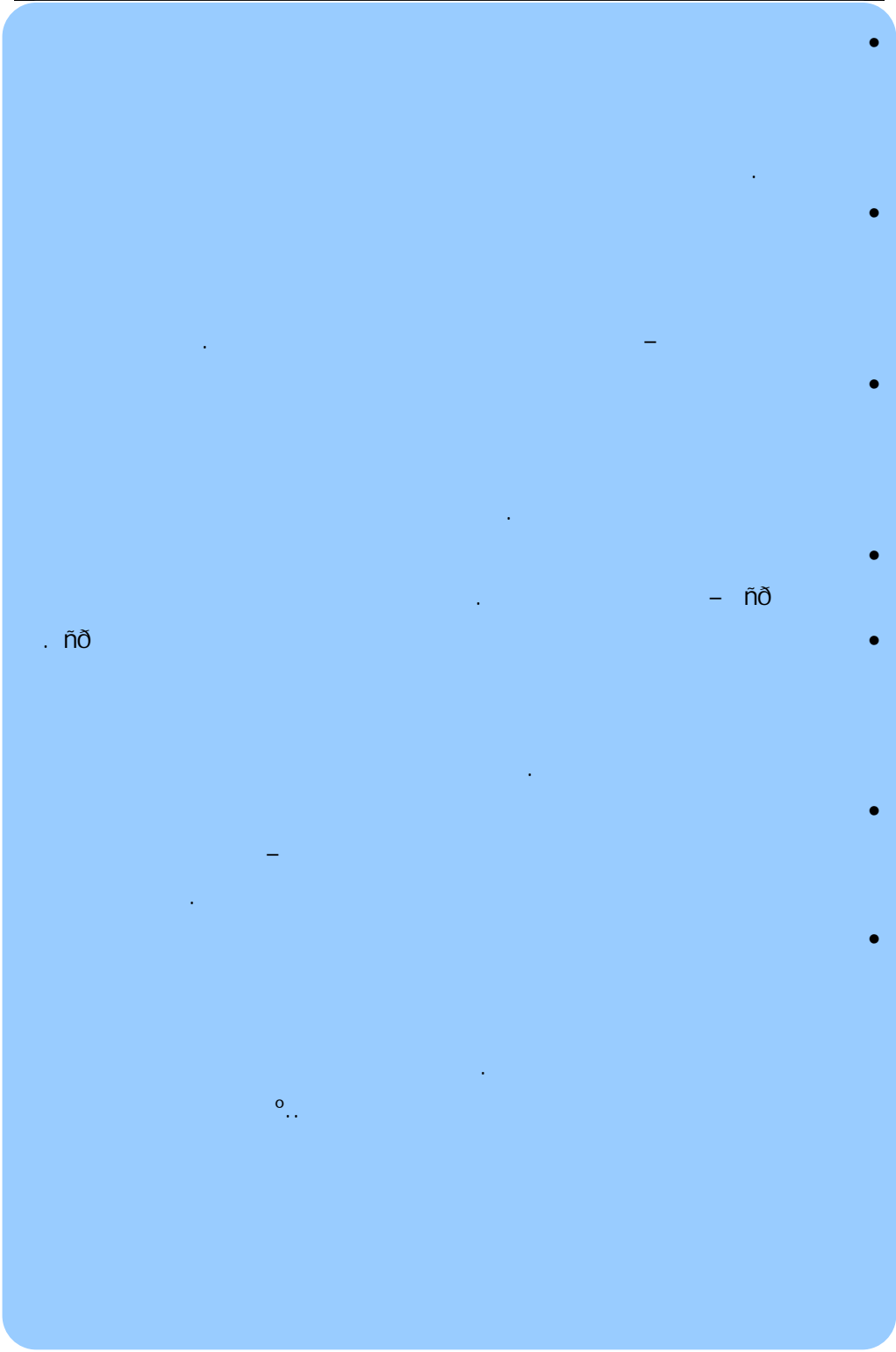
.(ê) (èõ) •

:

•

•

-



ثانيا: مهارات استخدام المحامي للشرطة الدولية لحقوق الإنسان في مجال المرافعة القانونية أمام المحاكم سنده في ذلك ومن أين يبدأ؟

ثالثا: نماذج عملية لمهارة استخدام المحامين المصريين للاتفاقيات والإعلانات الدولية لحقوق الإنسان في قضايا نظرت أمام المحاكم المصرية:

- nō

î %ê

n̄ î

) n̄ î

.(

n̄

()

()

-

وبعد،،،؛

فتلك مجرد نماذج للاستدلال حيث لا يتسع الوقت ولا الورقة لسرد كل ما ورد في هذا المجال

-



الباب الثاني

النوع الاجتماعي والقانون



اليوم الثاني

الجلسة الثانية: مفهوم النوع الاجتماعي

أهداف الجلسة

.

دليل عمل المدرب
الجلسة الأولى: الجنس والنوع الاجتماعي

:

:

:

الزمن	المعينات	الاساليب	النشاط	م
٤٥				٤٥
٤٥				٤٥
٤٥	()		() ()	
	(٤)			
٤٥				

ê	(î î)	-)	(- - -
			.

/

الاختلافات في خصائص الجنس والنوع

النوع الاجتماعي	الجنس
مكتسبة	صفات طبيعية
تحدد النساء والرجال	تحدد الذكورة أو الأنوثة
خصائص اجتماعية وثقافية	خصائص جنسية أولية
أدوار وعلاقات ومكانة وصور	أعضاء ووظائف
متغيرة من مجتمع لآخر ومن ثقافة ومن زمان لآخر	ثابتة لا تتبدل / عالمية

/e

الجنس والنوع الاجتماعي

الجنس: بمعناه الواسع للكلمة يعنى مجموعة الخصائص الجسدية والفيولوجية والبيولوجية (الاجيائية) الخاصة بالذكور والاناث وهي خصائص عامة وواضحة وثابتة.

من الجانب التشريحي:

يشير الى التركيب الداخلي للأعضاء التناسلية ويمكن تشخيصها منذ الولادة.

من الجانب الفسيولوجي:

يشير الى وظائف هذه الاعضاء.

ومن الجانب البيولوجي (الاحيائي) يعنى الغدد الصماء التي تسمح بتنشيط هذه الاعضاء وتطويرها

وتشغيلها عبر المراحل المختلفة من حياة الانسان (الولادة - البلوغ - سن اليأس)

النوع الاجتماعي:

يشير الى الأدوار والمسؤوليات الاجتماعية التي يجدها ويسندها المجتمع لكل من الرجال والنساء وهي

تختلف من مجتمع لآخر ومن عصر لآخر مع اختلاف النظم الاجتماعية والثقافة السائدة وهذا الادوار

الاجتماعية يتعلمها الناس وهي قابلة للتغيير.

النوع الاجتماعي

- أدوار وعلاقات ومسؤوليات وحقوق وواجبات وصور ومكانة
- يحددها المجتمع للمرأة والرجل.
- حسب الإطار الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي.
- وهو مكتسب ويتغير بتغير المكان والزمان.

أنماط العمل / الأدوار الاجتماعية

الدور الإنجابي

- يشمل كافة المهام والأنشطة التي تتم داخل الأسرة المعيشية بغرض رعايتها والحفاظ على أعضائها وعلى وجه خاص إنجاب ورعاية وتنشئة الأطفال وتحضير الطعام وجلب الماء وتسويق حاجات المنزل والأسرة والأعمال المنزلية والعناية بصحة أفراد الأسرة.
- وفي المجتمعات الفقيرة غالباً ما تكون هذه الأعمال جهداً يدوياً ومرهقاً ويستهلك الكثير من الوقت.
- وتنحصر مسؤوليته بصورة شبة كاملة على النساء والفتيات في معظم المجتمعات.
- والعمل الإنجابي له دور هام وحاسم في إعادة إنتاج وبقاء النوع البشري ومع ذلك نادراً ما يعتبر عملاً حقيقياً.

أنماط العمل / الأدوار الاجتماعية

الدور الإنتاجي

يشمل المهام والأنشطة التي يقوم بها افراد المرأة داخل وخارج المنزل لانتاج سلع او خدمات ذات قيمة تبادلية (عينية او نقدية) سواء كانت بغرض الاستهلاك (الشخصي أو الأسرى) أو للبيع في السوق.

للمرأة:

- غالباً عملها الإنتاجي غير مدفوع الأجر
- عملها بأجر في الغالب محدود في أنماط معينة (سكرتيرات-ممرضات- مدرسات... الخ)
- اجرها اقل في الواقع من اجر الرجال عن ذات العمل الواحد
- يقل وجودها في المواقع القيادية العليا
- اغلبهن يعملن في القطاع غير الرسمي والهامشي
- غالباً ناتج عملهن لا يحسب في الإحصاءات الرسمية الاقتصادية (غير مرئي)

للرجل:

- يشككون الغالبية العظمى من القوي العاملة في القطاع الرسمي (المنظم)
- يسيطرون على المواقع القيادية والوظائف العليا
- يعترف له دائماً بأنه عائل الأسرة حتى ولو كان عاطلاً او دخله اقل من دخل زوجته

أنماط العمل / الأدوار الاجتماعية

الدور المجتمعي

- هو المهام والأنشطة التي يقوم بها الرجال والنساء خارج المنزل تطوعاً لخدمة المجتمع المحلي أو تلبية أفرادهم.
- وتزداد أهمية في حالات الأزمات أو تدني مستوى الخدمات او عجز الهيئات الحكومية على القيام بدورها انسحابها من القيام بهذا الدور.
- يتفاوت قيام الرجال والنساء بهذا الدور من مجتمع إلى آخر باختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والثقافية.
- وعادة يتم بأشكال رسمية أو غير رسمية وغالباً من خلال منظمات غير حكومية.

أنماط العمل / الأدوار الاجتماعية الدور السياسي

ويشمل المشاركة في صنع القرار السياسي والتخطيط ورسم السياسات والرقابة من خلال تمثيل نيابي (عضوية البرلمان) أو محلي (عضو مجلس مدينة أو قرية)
تختلف مستوى مشاركة وفعالية الرجال والنساء من مجتمع لآخر باختلاف الظروف والنظم السياسية والقيم الثقافية والاجتماعية



اليوم الثاني

الجلسة الثالثة: النوع الاجتماعي والقانون

أهداف الجلسة

.

.

.

دليل عمل المدرب
النوع الاجتماعي في القانون

:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
٤	()		٤
	(

ê	(è)		: - - -) (i) (-	
			()	ï

/

الحاجات العملية والاستراتيجية

الحاجات العملية

هي الحاجات التي تنشأ نتيجة احتياج فوري وضرورة آتية مستخلصة من الظروف والأوضاع المعيشية الصعبة (توفير المياه النقية - الرعاية الصحية - الإسكان وخدماته - تزويد الأسرة بالغذاء - الحصول على دخل لمساعدة الأسرة). وهي حاجات يستفيد منها جميع أعضاء الأسرة مع أنها محددة كحاجات مخصصة للنساء نتيجة كون النساء مسؤولات عن تلبيتها. وهي تتحدد في إطار تقسيم العمل التقليدي السائد في المجتمع والمستند للنوع الاجتماعي ولا تهتم بتحدى أو معارضة الوضع القائم للنساء في المجتمع ولا تغير من الأدوار التقليدية من النساء أو الرجال أو طبيعة العلاقة بينهم.

/é

الحاجات العملية والاستراتيجية

الحاجات الاستراتيجية

هي الحاجات التي تمثل تحدياً للعلاقات التقليدية السائدة بين الرجال والنساء المرتبطة بالنوع الاجتماعي. وتستهدف أحداث تغيرات في علاقات السلطة والسيطرة بينهما والتخلص من حالة الخضوع والتهميش التي تعيشها النساء وهي مصاغة من خلال تحليل وضع المرأة التي تعيشها ووعي النساء بتدني مكاتهن في المجتمع وتحديهن لاستمرار هذه المكانة. مثل السعي إلى تحقيق المساواة في فرص العمل والأجر والحقوق القانونية والتعليم والتدريب وتغيير الأدوار المنزلية للرجال: يتمثل في وعيهم بضرورة نبذ ومواجه ظاهرة العنف ضد المرأة والمشاركة في تلبية ورعاية الأطفال ويشكل ذلك تحدياً للتقاييد والعلاقات التقليدية السائدة التي تحكمهم وتحكم النساء في المجتمع في زمان ومكان محددين.

النوع الاجتماعي والتنمية والقانون

(- - -)

أ.

النوع الاجتماعي والقانون

•

•

:

•
ع.

الباب الثالث

القوانين



اليوم الثالث

الجلسة الاولى: قانون العقوبات وقانون الجنسية

أهداف الجلسة

.è

.à

دليل عمل المدرب
العقوبات - الجنسية

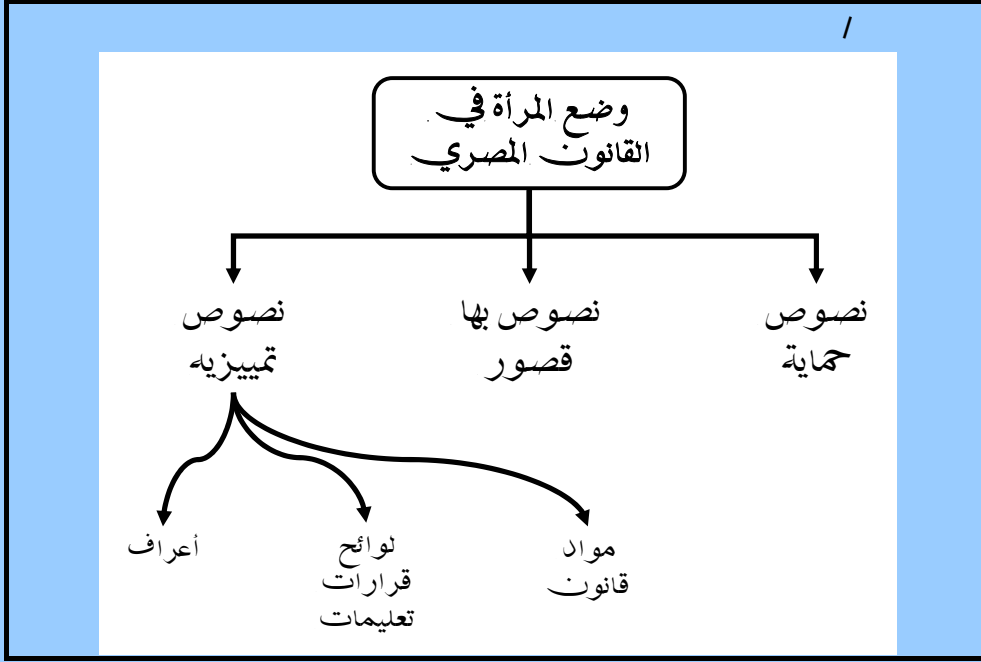
:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
é	()			
	() (è) .(è) (è) (è è ì è) (è) ()			
				ì
			(è)	
	(è)			

	(i)		i	
	(i)		(i)	
				ii



16

المادة ٢٣٧ عقوبات

من فاجأ زوجته حال تلبسها بالزنا وقتلها في الحال هي ومن يزني بها يعاقب بالحبس بدلاً من العقوبات المقررة في

المادتين ٢٣٤ و ٢٣٦

/

المادة ٢٣٤

من قتل نفساً عمداً من غير سبق إصرار ولا ترصد يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة.

ومع ذلك يحكم على فاعل هذه الجناية بالإعدام إذا تقدمتها أو اقترنت بها أو تلتها جناية أخرى....

المادة ٢٣٦

كل من جرح أو ضرب أحد عمداً أو أعطاه موان ضاره ولم يقصد من ذلك قتلاً ولكنه أفضى إلى الموت يعاقب بالأشغال الشاقة أو السجن من ثلاث سنوات إلى سبع أما إذا سبق ذلك إصرار أو ترصد فتكون العقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة أو السجن.

/

نص المادة ٢٧٣

لا تجوز محاكمة الزانية إلا بناء على دعوى زوجها، إلا أنه إذا زنى الزوج في المسكن المقيم فيه مع زوجته كالمبين في المادة ٢٧٧ لا تسمع دعواه عليها

نص المادة ٢٧٤

المرأة المتزوجة التي ثبت زناها يحكم عليها بالحبس مدة لا تزيد على سنتين ولكن لزوجها ان يقف تنفيذ هذا الحكم برضائه معاشرتها له كما كانت

نص المادة ٢٧٧

كل زوج زنى في منزل الزوجية وثبت عليه هذا الأمر بدعوى الزوجة يجازى بالحبس مدة لا تزيد على ستة شهور

قانون الجنسية المصري رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٥

المادة (٢) من القانون تنص على أن يكون مصرياً:

١. من ولد لأب مصري
٢. من ولد في مصر من أم مصرية وأب مجهول أو مجهول الجنسية أو لا جنسية له
٣. من ولد في مصر من أبوين مجهولين ويعتبر اللقيط في مصر مولوداً فيها ما لم يثبت العكس

المادة (٣)

يعتبر مصرياً كل من ولد في الخارج من أم مصرية وأب مجهول الجنسية أو لا جنسية له إذا اختار الجنسية المصرية خلال سنة من تاريخ بلوغه سن الرشد بإخطار يوجه إلى وزير الداخلية بعد جعل إقامته العادية في مصر ولم يعترض وزير الداخلية على ذلك خلال عام من وصول الإخطار إليه.

اهم المشكلات التي تواجه أبناء الأم المصرية المتزوجة من أجنبي

١. التعليم
٢. العمل
٣. الإقامة
٤. الزواج

تمرين (١) عقوبات

المادة ٢٣٧ عقوبات

من فاجأ زوجته حال تلبسها بالزنا وقتلها في الحال هي ومن يزني بها يعاقب بالحبس بدلاً من العقوبات المقررة في المادتين ٢٣٤ و ٢٣٦ .

المادة ٢٣٤

من قتل نفساً عمداً من غير سبق إصرار ولا ترصد يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة ومع ذلك يحكم على فاعل هذه الجناية بالإعدام إذا تقدمتها أو اقترنت بها أو تلتها جناية أخرى

المادة ٢٣٦

كل من جرح أو ضرب أحد عمداً أو أعطاه مواد ضاره ولم يقصد من ذلك قتلاً وتكته أفضى إلى الموت يعاقب بالأشغال الشاقة أو السجن من ثلاث سنوات إلى سبع وأما إذا سبق ذلك إصرار أو ترصد فتكون العقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة أو السجن .

دراسة حالة رقم (١)

قضية سعاد وعباس

توجهت سعاد ذات يوم لزيارة إنعام صديقتها وهي مطلقة ففوجئت بوجود زوجها عند صديقتها وفي حجرة نومها فكانت صدمة عنيفة لسعاد فما كان منها إلا أنها أخذت سكين المطبخ وطعنت به الزوج وإنعام فمات الزوج وأصيبت إنعام بعاهة مستديمة على أثر الجرح.

وعلى الفور تم القبض على سعاد وقدمت للمحاكمة الجنائية وادفعت سعاد عن نفسها أمام القاضي وقالت أن زوجها كان في حالة تلبس بالزنا. ألا أن المحكمة حكمت بالسجن المؤبدة على سعاد لقتلها زوجها عباس

دراسة حالة رقم (٢)

قضية سعيد و صفاء

توجه سعيد ذات يوم إلى منزل أحد أصدقاءه فوجد زوجته صفاء معه في حجرة نومها فكانت صدمة عنيفة له فما كان منه إلا أنه أخرج مسدسه وقتلها هي وصديقه.

وعلى الفور تم القبض عليه وقدم للمحاكمة الجنائية ودافع سعيد عن نفسه ودافع محاميه عنه أنه كان في حالة دفاع شرعي عن الشرف وأن حالته النفسية أدت إلى ارتكابه الجريمة لمفاجأته بتلبس زوجته بالزنا.

فأصدر القاضي حكمه على الزوج بالحبس سنة واحدة مع إيقاف التنفيذ هل توجد اوجه تمييز بين الرجل والمرأة في هاتان القضيتان - حلدها - ناقش مبرراتها - رايك فيها - واقترح النص البديل

تمرين (٢) عقوبات

المادة ٢٧٣

لا تجوز محاكمة الزانية إلا بناءً على دعوى زوجها، إلا أنه إذا زنى الزوج في المسكن المقيم فيه مع زوجته كالمبين في المادة ٢٧٧ لا تسمع دعواه عليها.

المادة ٢٧٤

المرأة المتزوجة التي ثبت زناها يحكم عليها بالحبس مدة لا تزيد على سنتين لكن لزوجها أن يقف تنفيذ هذا الحكم برضائه معاشرتها له كما كانت

المادة ٢٧٧

كل زوج زنى في منزل الزوجية وثبت عليه هذا الأمر بدعوى الزوجة يجازى بالحبس مدة لا تزيد على ستة شهور.

دراسة حالة رقم (٣)

قضية سيدة وأحمد

فاجأ أحمد زوجته سيدة متلبسة بالزنا مع عشيقها في منزله فقام بتحرير محضر في قسم الشرطة بواقعة الزنا ضد زوجته.

وتم تقديم الزوجة إلى المحكمة ودفعت المحامية الحاضرة عن الزوجة بأن واقعة الزنا لم تحدث في منزل الزوجية. ومن ثم لا تكون هناك جريمة.

حكمت المحكمة بحبس الزوجة سنتان لتوافر أركان جريمة الزنا وذكرت في حكمها أن الجريمة زنا الزوجة تقع في أي مكان.

دراسة حالة رقم (٤)

قضية زينب ومصطفى

علمت زينب ان زوجها مصطفى اعتاد ممارسة الزنا بشقة أحد أصدقائه وفي ذات يوم اكتشفت (زينب) زوجها (مصطفى) متلبساً بجريمة الزنا في منزل صاحب له فذهبت إلى قسم الشرطة وقامت بتحرير محضر ضده بارتكابه جريمة الزنا فقبض عليه متلبساً بالجريمة.

وقدم الزوج للمحاكمة ودفع محامي الزوج بانتفاء أركان جريمة الزنا لارتكابها خارج مسكن الزوجية وقضت المحكمة ببراءة الزوج من تهمة الزنا وذكرت في حكمها أن الواقعة تمت خارج منزل الزوجية ومن ثم لا تكون هناك جريمة أما الزوجة فتعاقب على الزنا في أي مكان.

هل توجد اوجه تمييز بين الرجل والمرأة في هاتان القضيتان حددها - ناقش مبرراتها - رأيك فيها - واقترح النص البديل.

تمرين (٣) قانون الجنسية المصري رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٥

المادة (٢) من القانون تنص على أن يكون مصرياً:

١. من ولد لأب مصري.
٢. من ولد في مصر من أم مصرية وأب مجهول أو مجهول الجنسية أو لاجنسية له.
٣. من ولد في مصر من أبوين مجهولين ويعتبر اللقيط في مصر مولوداً فيها ما لم يثبت العكس.

المادة (٣)

يعتبر مصرياً كل من ولد في الخارج من أم مصرية وأب مجهول الجنسية أو لاجنسية له إذا اختار الجنسية المصرية خلال سنة من تاريخ بلوغه سن الرشد بإخطار يوجه إلى وزير الداخلية بعد جعل إقامته العادية في مصر ولم يعترض وزير الداخلية على ذلك خلال عام من وصول الإخطار إليه.

هل يوجد اوجه تمييز في هذه المواا - حادها - ناقش أسبابها ومبرراتها، واشرح النص البديل.

ورقة خلفية

أولاً: قانون العقوبات

مقدمة:

ō ñ

ñ

(ì)

الجرائم التي يعاقب عليها قانون العقوبات

:

ê

:

:

أولاً: النصوص التمييزية ضد المرأة

(é)

من فاجأ زوجته حال تلبسها بالزنا وقتلها في الحال هي ومن يزني بها يعاقب بالحبس بدلاً من العقوبات المقررة في المادتين (٢٣٤-٢٣٦).

:

:

: .é

أوجه التمييز ضد المرأة

ê

ê

ê î - ê ì

()

()

(é)

لا تجوز محاكمة الزانية الا بناء على دعوى زوجها، الا انه اذا زنى الزوج في المسكن المقيم فيه مع زوجته كالمبين في المادة ٢٧٧ لا تسمع دعواه عليها

(é)

المرأة المتزوجة التي ثبت زناها يحكم عليها بالحبس مدة لا تزيد على سنتين ولكن لزوجها ان يقف تنفيذ هذا الحكم برضائه معاشرتها له كما كانت

(é)

كل زوج زنى في منزل الزوجية وثبت عليه هذا الأمر بدعوى الزوجة يجازى بالحبس مدة لا تزيد على ستة شهور

.é

ثانياً: نصوص الحماية الخاصة بالمرأة

جاءت هذه النصوص لتحمي المرأة نظراً لطبيعتها الجسدية كأمرأة

نصوص الحماية الخاصة بسبب تكوينها الجسدي .

: é

نص المادة ٢٩٠: كل من خطف بالتحايل او الاكراه اثمى بنفسه او بواسطة غيره يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة ومع ذلك يحكم على فاعل هذه الجناية بالإعدام اذا اقترنت بها جنائية واقعة المخطوفة بغير رضاها

.éñ

.é

: é

من واقع اثمى بغير رضاها يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة او المؤقتة. وانذا كان الفاعل من اصول المجنى عليها او من المتولين تربيتها او ملاحظتها او ممن هم سلطة عليها او كان خادماً بالأجرة عندها أو ممن تقدم ذكرهم يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة

:

:

:

(..... -)

()

é :

يعاقب بالعقوبة السابقة كل من ارتكب مع امرأة أمراً محلاً بالحياة في غير علانية

é ð " "

{ }

é éi :

كل من خطف من غير تحايل أو اكراه طفلاً لم يبلغ سنه ستة عشر سنة كاملة بنفسه او بواسطة غيره يعاقب بالسجن من ثلاث سنوات الى عشر فإن كان المخطوف انثى فتكون العقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة

í

í

í

ثالثاً: النصوص التي جاءت تحمي المرأة الحامل

نصوص المواد: ٢٦٠-٢٦١-٢٦٢-٢٦٣ من قانون العقوبات.

é

كل من أسقط امرأة حبلى بضرب أو نحوه من أنواع الايذاء يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة

é

كل من اسقط عمداً امرأة حبلى بإعطائها ادوية أو باستعمال وسائل مؤذية الى ذلك بدلائها عليها سواء كان برضاها ام لا يعاقب بالحبس

é é

المرأة التي رضيت بتعاطي الأدوية مع علمها بها أو رضيت باستعمال الوسائل السائف ذكرها أو مكنت غيرها من استعمال تلك الوسائل لها وتسبب الإسقاط عن ذلك حقيقة تعاقب بالعقوبة السابق ذكرها

é

إذا كان المسقط طبيياً أو جراحاً أو صيدئياً أو قابلة يحكم عليها بالأشغال الشاقة المؤقتة

-
-
-
-

هذا وقد جاءت النصوص السائف تحمي المرأة والجنين نظراً لرغبة المشرع في حماية احدهما (الجنين) في بعض النصوص وحماية كلاهما في النصوص الأخرى.

ثانياً: قانون الجنسية

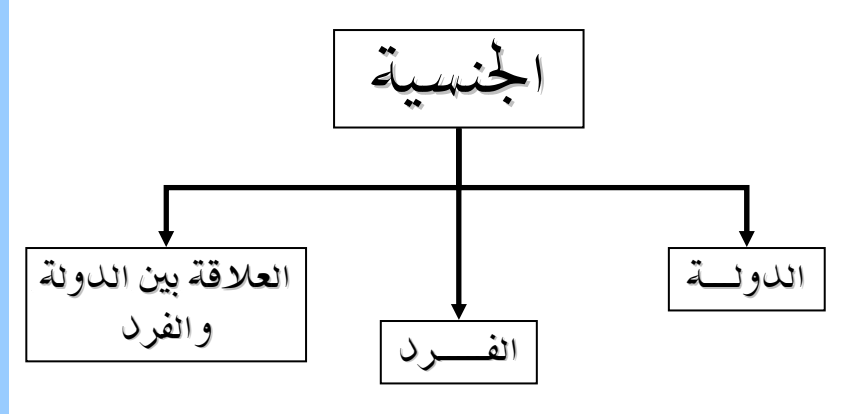
مقدمة:

(é)

ñ

(êî)

مفهوم الجنسية



اسباب ثبوت الجنسية

١. حق الدم:

٢. حق الاقليم:

{ }

(i)

الجنسية المصرية ينظمها القانون

é

.ê

(è)

()
يعتبر مصرياً كل من ولد في الخارج من أم مصرية وأب مجهول، أو مجهول الجنسية أو لا جنسية له
إذا اختار الجنسية المصرية خلال سنة من تاريخ بلوغه سن الرشد بإخطار يوجه إلى وزير
الداخلية بعد جعل إقامته العادية في مصر ولم يعترض وزير الداخلية على ذلك خلال عام من
وصول الإخطار إليه

(i)

المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم في
الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة

تتكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في
ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة
الإسلامية

ñ

ê

ê

ñõ

:

ñ

تمنح الدول الأطراف المرأة حقًا مساويًا لحق الرجل في ما يتعلق بجنسية أطفالها

وهذه المعاملة توضح في التعليم والعمل والإقامة.

١. التعليم

٢. العمل

(لا يجوز للأجانب

ان يزاوونوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والتدريب وأن يكون مصرحاً له بالإقامة).

٣. الإقامة

()

التوصيات:

) ñ êi

(

١. السماح لأبناء الأم المصرية المتزوجة من أجنبي بالالتحاق بالتعليم الحكومي دون المصروفات العالية.
٢. منح هؤلاء الأبناء إقامة دائمة.
٣. تسهيل اجراءات العمل في القطاعات المختلفة وتسهيل الحصول على تصاريح العمل.

اليوم الثالث

الجلسة الثانية: قوانين الاحوال الشخصية للمسلمين

أهداف الجلسة

.é

.à

.ñð

.â

.õ

دليل عمل المدرب
قوانين الأحوال الشخصية للمسلمين

:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
é			+	()
			+	(è)
				(ì)
				(ì)

	()		.()	
	(i õ ñ)		(.)	ï
	()			
	()			

i /

أمثلة الحالات التي يجوز فيها التعويض

١. أن تكون المخطوبة تدرس او عاملة وطلب منها الخاطب ترك الدراسة او ترك العمل.
٢. أن تكون المخطوبة قد طلبت من الخاطب اعداد مسكن جديد غير مسكنة القديم فقام بإعداده حسب طلبها ثم عدلت عن الخطبة.

i /é

شروط عقد الزواج

١. السن
٢. المهر
٣. الشهادة
٤. الرضا
٥. الإيجاب والقبول
٦. أن تكون صيغة العقد مؤبدة

i /

حالات عدم استحقاق الزوجة للنفقة

- الناشز
- المرتدة عن العقيدة
- العاملة اذا كان عملها بدون موافقة زوجها
- المسافرة وحدها من غير محرم

i /

شروط الطاعة

١. ان تكون الزوجة استوفت عاجل صداقها
٢. ان يكون الزوج قد اعد لها مسكناً شرعياً
٣. ان يكون الزوج اميناً عليها وعلى ما لها

i /

حالات التطليق

١. التطليق لعدم الانفاق (طلاق رجعي)
٢. التطليق للغيب
٣. التطليق للضرر
٤. التطليق للغيبة
٥. التطليق للزواج بأخرى
٦. التطليق لحبس الزوج
٧. الخلع

i /

١. التطليق لعدم الانفاق (طلاق رجعي):
 - ان شرط الأول: أن يمتنع الزوج عن الانفاق.
 - ان شرط الثاني: ألا يكون للزوج مال ظاهر.
٢. التطليق للغيب:
 - ان يكون بالزوج عيب مستحكم لا يمكن البرء منه او البرء منه بعد زمن طويل ولا يمكن للزوجة المقام معه الا بضرر
 - أن تكون غير عالمة بالغيب قبل الزواج.
 - أن يكون الغيب موجوداً عند العقد أو حدث بعده ولم ترضى به صراحة أو دلالة
 - أن تكون الزوجة بالغة.

i /

٣. التطليق للضرر

- وقوع ضرر من الزوج.
- أن يكون الضرر مما لا يستطاع معه دوام العشرة بين امثال الزوجين.
- أن يعجز القاضى عن الاصلاح بين الزوجين.

٤. التطليق للغيبة

- غياب الزوج مدة سنة فأكثر.
- أن يكون الغياب بلا عذر مقبول.
- أن تتضرر الزوجة من غيبة الزوج عنها.

i /i

٥. التطليق للزواج من أخرى

- أن يلحق بالزوجة ضرر مالى أو معنوى
- أن يكون الضرر الذى لحق الزوجة يتعذر معه دوام العشرة بين أمثالها
- أن ترفع الزوجة دعواها فى خلال سنة من تاريخ علمها بالزواج بأخرى
- أن يعجز القاضى عن الاصلاح بين الزوجين

i /

٦. التطبيق لحبس الزوج

- الحكم على الزوج بعقوبة سالبة للحرية لمدة ثلاث سنوات فأكثر
- أن يكون الحكم الصادر ضد الزوج نهائياً
- أن تمضي سنة على تنفيذ الحكم

٧. الخلع

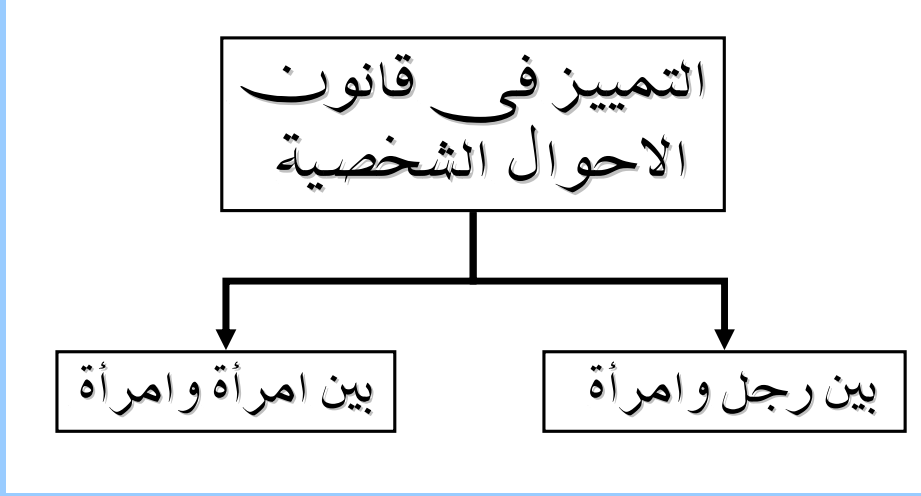
- التنازل عن جميع الحقوق الشرعية
- رد مقدم الصداق
- عرض الصلح مرة أو مرتين
- إحالة الدعوى للتحكيم

i /

حقوق المطلقة

١. نفقة العدة
٢. المتعة
٣. مؤخر الصداق

i/



ورقة خلفية

أولاً: الخطبة والزواج

ñê ê ñê ê ñ ñ ñêñ
ñõ ñõ
()
.ê

أولاً: الخطبة

• العدول عن الخطبة (تعريفه)

1

1

ثانياً: الزواج

• شروط عقد الزواج

:

• () () ()

• () () ()

•

•

•

• () () () :

()

•

•

•

:

- البلوغ - العقل - الإسلام

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

الشروط التي يمكن اضافتها للعقد:

{ }

ثالثاً: حقوق الزوجة

النفقة

•

.....

•

•

حالات عدم استحقاق الزوجة للنفقة

•

•

•

نفقة الأولاد

أن نفقة الصغير على ابيه وذلك من تاريخ امتناعه عن الإنفاق عليه أي أنه يحق للصغير أو لمن له حضنته المطالبة بالنفقة وذلك عن أي مدة سابقة حيث أن الأب ملزم بالنفقة على الصغير من تاريخ امتناعه.

أنواع النفقة

•

كيفية تقدير نفقة الزوجية والأولاد:

•

•

الطاعة

• ماهية الطاعة
الزوجة ملزمة شرعاً بطاعة زوجها وتقتضى هذه الطاعة ان تقيم الزوجة بالمسكن الذى يعده لها
والا تمتنع نفسها عنه الا بعذر شرعى .

شروط طاعة الزوجة للزوج

:

:

:

:

.é

:

:

-
-

:

-
-
-
-
-

()

انذار الطاعة والاعتراض عليه (الناشئ).

انذار الطاعة

هو دعوة الزوج للزوجة للعودة الى منزل الزوجية بإعلان على يد محضر لشخصها أو من ينوب عنها وعليه أن يبين في هذا الاعلان المسكن.
إذا امتنعت الزوجة عن طاعة الزوج دون حق توقف نفقة الزوجة من تاريخ الامتناع.

-
-

()

حق العصمة

رابعاً حالات التطليق: مفهوم عام لطلاق

)

(

(-) .

١. الطلاق الرجعي

أثار الطلاق الرجعي

.ê

٢. الطلاق البائن

الطلاق البائن بينونة صغرى هو الذى يجوز فيه للزوج اعادة الزوجة لعصمته ولكن بعقد ومهر جديد.

• الآثار المترتبة على الطلاق البائن بينونة صغرى

.ê

الطلاق البائن بينونة كبرى هو الذى لا يجوز فيه للزوج اعادة الزوجة مرة اخرى الا اذا تزوجت بزواج جديد صحيح شرعى .
 وجميع الحالات التى تضمنها القانون كسبب للتطبيق هى طلاق بائن بينونة صغرى ما عدا حالة التطبيق لعدم الانفاق فهى طلاق رجعى والتطبيق المكمل لثلاث يكون بائنه بينونه كبرى .
 • الاثار المترتبة على الطلاق البائن بينونة كبرى

اثبات الطلاق

ê

حالات التطبيق في القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٨٥

nō

() ê

:

ê

()

أ.

أ.

ولننظر نظرة سريعة الى كل حالة من هذه الحالات على حدة:

١. التطبيق لعدم الانفاق (طلاق رجعى)

الشرط الأول: ان يمتنع الزوج عن الانفاق.

الشرط الثانى: الا يكون للزوج مال ظاهر.

٢. التطليق للعيب

:

.ê

٣. التطليق للضرر

)

(

شروط التطليق للضرر

.ê

٤. التطليق للزواج من اخرى

يشترط لتطليق الزوجة لزوجها بأخرى توافر عدة شروط وهي :

.ê

.â

٥. التطليق للغيبة

شروط التطليق للغيبة

.ê

٦. التطليق لحبس الزوج

القانون اعطى زوجة المحبوس الحق في طلب التطليق الا انه اشترط عدة شروط وهي:

.ê

٧. الخلع

(- -)

خامسا: حقوق المطلقة

١. نفقة العدة

مدة العدة:

-
-
-

انواع نفقة العدة

٢- المتعة

شروط استحقاق المطلقة للمتعة

:

e.

وهنا يثور تساؤل هل تجب المتعة للمرأة التي طلقت عن طريق القضاء؟

تقدير المتعة

القانون حد ٣ معايير يستعين بها القاضى في تقدير المتعة

.ê

٣. مؤخر الصداق

()

حالة استحقاق الزوجة نصف المؤخر

حالة استحقاق الزوجة المؤخر كله

.ê

اليوم الثالث

الجلسة الثالثة: الاحوال الشخصية لغير المسلمين

أهداف الجلسة

. ē

. ē

دليل عمل المدرب
الأحوال الشخصية في المسيحية

:

:

:

م	النشاط	الأساليب	المعينات	الزمن
é	()		()	
	(è)		(è)	
	ñ ò			
	ñ ò		()	è

	(i)		(i)	
			.	()

موانع الخطبة

- الزنا
- القرابة
- التبني
- الرضاعة
- عدم الاتحاد في الملة أو الطائفة

اثار عقد الزواج

- استقلال أموال الزوجين
- الالتزام بالنفقة
- الالتزام بالمساكنة
- الحق في الجهاز
- الالتزام بالعون والمساعدة
- حق المرأة في المهر والحق في الدوطة

أسباب انحلال الزواج

١. الموت الطبيعي أو الحكمي . ٢. الزنا
٣. الارتداد
٤. السجن
٥. المرض
٦. الأيذاء
٧. الانحراف
٨. النفور
٩. تعمد منع الحمل
١٠. العمل بالسحر

مقارنة

شروط عقد الزواج

عند المسلمين	عند المسيحيين
• السن	• موافقة طرفي العقد.
• المهر	• تحرير عقد ديني.
• الشهادة	• السن ١٨ للزوج ١٦ للزوجة
• الرضا	• ويختلف عند بعض الطوائف.
• الايجاب والقبول	• عدم وجود مانع شرعي
• صيغة مؤبده	

حالات التطليق

عند المسلمين	عند المسيحيين
• التطليق لعدم الاتفاق (رجعي)	• الموت الطبيعي او الحكمي
• التطليق للعيب	• الارتداد
• التطليق للضرر	• السجن
• التطليق للغيبة	• المرض
• التطليق للزواج بأخرى	• الايذاء
• التطليق لحبس الزوج	• الانحراف
• الخلع	• النفور
	• تعمد منع الحمل
	• العمل بالسحر

ورقة خلفية

الخطبة والزواج والتطليق في المسيحية والآثار المترتبة علي كل منهما

الخطبة

()

الاعلان عن الوثيقة

موانع الخطبة

-
-
-
-

عدة الأرملة او التي فسخ زواجها

فسخ الخطبة

• اعد المادة التدريبية

القس إبراهيم عبد السيد

راعي كنيسة مار جرجس للاقباط الأرثوذكس

بجداق المعادى - القاهرة

الزواج

ما هي اركان عقد الزواج؟

()

.é

ī ð)
(ð ī ī ð ī

.ā

وثيقة عقد الزواج

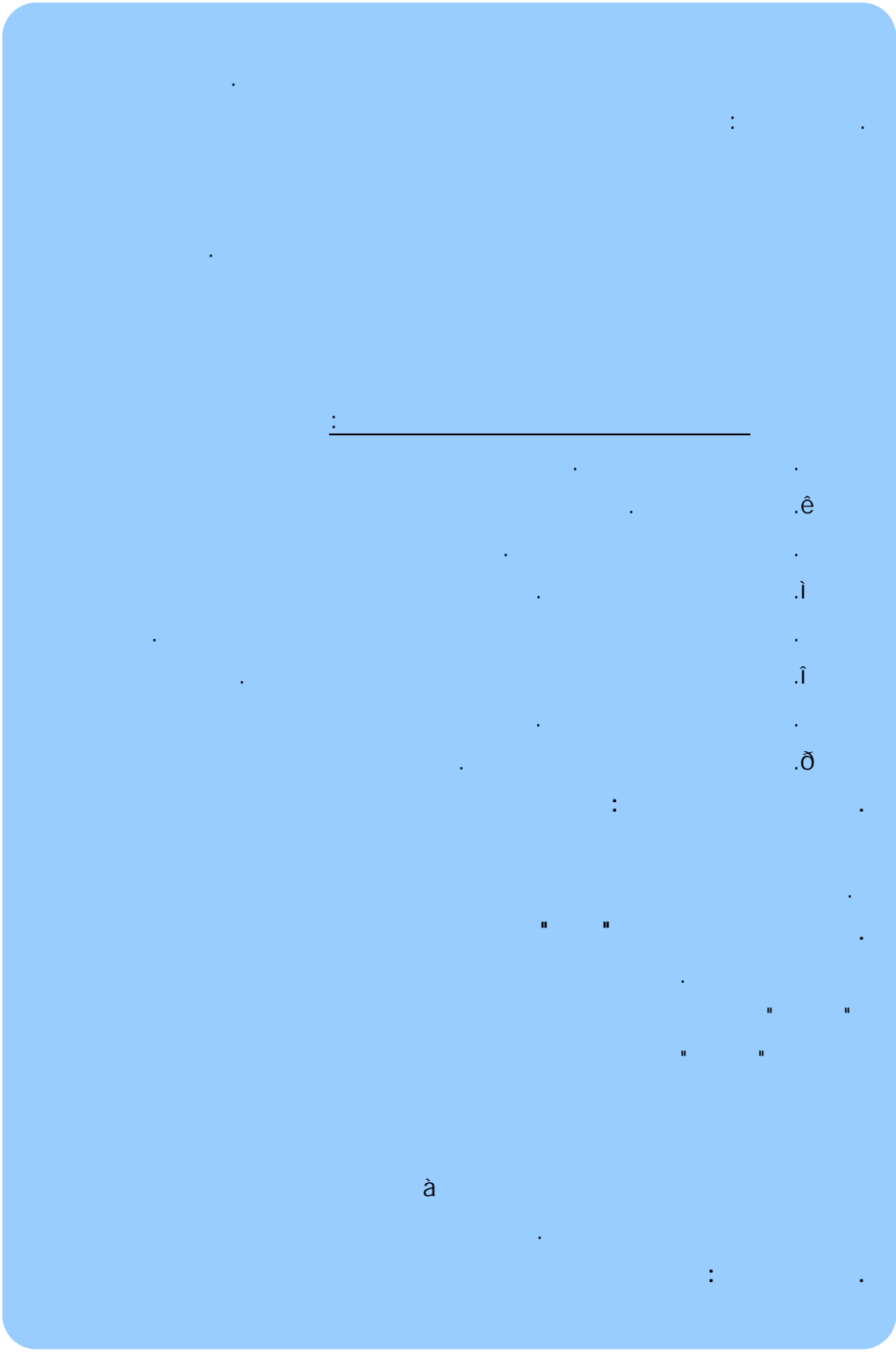
اثار عقد الزواج (الحقوق والواجبات المتبادلة)

تنص شرائع الطوائف المسيحية على اثار عقد الزواج حال قيامه وبعد انحلاله:

:

:

.é



التطبيق

الأخلاق

:

() .

حالات التطبيق

:

()

.

: .é

()

: .

()

)

()

)

() ñ

() .

: .

(i)
(ð ê)
.
()
(i)
:
()
i)
()
" (ð)
" (ð)
" (ð)
.
:
(i)
()
(ñ)
:
()
()
ê)
.

١٣٨

()

(ê)

(ñ)

١. :

٢. :

آثار انحلال عقد الزواج

٣.

٤. ê

٥.

٦. ñ

٧.

î ñ

ñ ð

)

. ñ ì / ì / ì

ð

بالنسبة للأولاد:

ñ

ññ / /

ì)

ê

.(ññ / /

:

ì)

:

(

(11)

(ì)

(ì)

)

(



اليوم الرابع

الجلسة الأولى: الأوراق المدنية
(الأهمية - الاجراءات - المعوقات)

أهداف الجلسة

.è

دليل عمل المدرب
الاوراق المدنية

:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
é				
				ì
	()			
	(è)		è	
	()			

			<p>١</p> <p>كك١ ك</p> <p>(١)</p> <p>(١) ()</p>	
	(١ ١)			

/

اهمية الاوراق المدنية

١. اثبات الشخصية (الاسم - السن - العنوان - فصيلة الدم - المؤهل - العمل)
٢. الالتحاق بالمدارس لأن من ضمن الأوراق المطلوبة لتقديم شهادة الميلاد
٣. الحصول على الاعانات والمعاشات
٤. الالتحاق بالعمل أو الوظائف التي يلزم تقديم اثبات شخصية لها
٥. السفر والتنقل لا يتم الا بإثبات شخصية
٦. الميراث الذي يؤكد ان هذا الشخص ينتمي الى هذه العائلة ويستحق الميراث
٧. التقاضى أمام المحاكم والذي يستلزم اثبات الشخصية والصفة التي بواسطتها يقاضى الآخر
٨. تسجيل العقول في الشهر العقارى بواسطة البطاقة الشخصية
٩. الزواج لإثبات سن الزوج والزوجة عند كتابة العقد

/٤

معوقات استخراج الأوراق المدنية

١. كثرة الأوراق المطلوبة وتعقيدها.
٢. طول الفترة التي يستلزمها استخراج الأوراق.
٣. وجود السجل المدني داخل قسم البوليس مما يؤدي الى الرهبة والبعد عن استخراج الأوراق لعدم التعرض لدخول الأقسام
٤. شرط توقيع الاثنىين الموظفين على أوراق البطاقة الشخصية او الأوراق الأخرى مع منع الموظفين في الهيئات الحكومية من التوقيع على الأوراق الا لاقارب من الدرجة الأولى مما يسبب عدم مرونة الحصول على التوقيع
٥. سوء تخزين سجلات ودفاتر الأوراق في السجلات والمكاتب الحكومية مما يعرضها للهلاك وضياع البيانات
٦. تعطل كثير من الاجراءات التي تمنحها الهيئات الحكومية للأفراد كتسهيلات بسبب البيروقراطية والتعنت من جانب الموظفين او عدم الاعلان الكافى عن هذه التسهيلات

أهم الأوراق المدنية

١. شهادة الميلاد
٢. ساقط القيد
٣. البطاقة الشخصية
٤. البطاقة العائلية
٥. بطاقة الانتخاب
٦. جواز السفر

مادة (٣) من قرار الداخلية رقم ٣٩٣٧ لسنة ١٩٩٦

يكون منح الزوجة جواز سفر او تجديده بعد تقديم موافقة زوجها على سفرها الى الخارج، كما يجب تقديم وموافقة الممثل القانوني لغير كامل الاهلية على استخراج جواز سفر او تجديده في الحالتين تعتبر الموافقة على استخراج جواز السفر أو تجديده تصريحاً بالسفر طوال مدة صلاحية الجواز، ولا يكون إلغاء الموافقة إلا بإقرار من الزوج أو الممثل القانوني بعد التحقق من شخصيته، وصحة صدور الإقرار أمام الموظف المختص.

● صدر حكم المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية هذا القرار بالقضية رقم ٢٤٣ لسنة ٢١ قضائية دستورية.

/

وحيث إن حق المواطن في استخراج وحمل جواز السفر لا يعد
فحسب عنواناً لمصريته التي يشرف بها داخل وطنه وخارجه بل يعكس
فوق ذلك رافداً من روافد حرية الشخصية التي حفي بها الدستور
بنصه في المادة ٤١ على أنها مصونة ولا يجوز المساس بها وفيما عدا
حالة التلبس لا يجوز القبض على أحد أو.. أو منعة من التنقل إلا بأمر
تسليطه ضرورة التحقيق وصيانة أمن المجتمع ويصدر هذا الأمر من
القاضي المختص والنيابة العامة، وذلك وفقاً لأحكام القانون

من حكم المحكمة الدستورية العليا رقم ٢٤٣ لسنة ٢١ قضائية دستورية

/

المادة الأولى من القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠

ويختص قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة الابتدائية دون غيره بإصدار أمر
على عريضة في مسائل الأحوال الشخصية الآتية :

١. _____
٢. _____
٣. _____
٤. _____
٥. المنازعات حول السفر إلى الخارج بعد سماع أقوال ذوي الشأن

ما هي الأوراق المدنية؟

أهمية الأوراق المدنية

(- - - - -)

.e

.i

.î

.ð

.ñ

١. شهادة الميلاد

٢. مستخرج شهادة الميلاد

(- -)

.e

أ.

٣. البطاقة الصحية

٤. ساقط القيد

:
+ (êi) +
+ (êi)
.ê
.i

٥. تصحيح الاسم (أو الخطأ المادي في شهادة الميلاد)

(õ)
.ê
.i
(êi)

٦. البطاقة الشخصية (رقم قومي)

:

()

()

٧. بدل فاقد البطاقة الشخصية

()

٨. بدل تالف البطاقة الشخصية

()

٩. البطاقة العائلية

+

()

١٠. بطاقة الانتخاب

١١. جواز السفر

ê + ê .ê

î + .î

î

õ

ñ

()

(,)

.ê

(,)

معوقات استخراج الأوراق المدنية

.

.ê

.

.î

.

.

.

.î

.

.



اليوم الرابع

الجلسة الثانية: المرأة وتشريعات العمل

أهداف الجلسة

.é

.أ

دليل عمل المدرب
المرأة وتشريعات العمل

:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
é	() ()		(é)	
	(é)		(í)	
			(í)	

	(î)			
è				
è				ï
è				

/

الاتفاقيات الدولية والمواثيق الدولية والعربية المتعلقة بحقوق المرأة في العمل

أولاً : اتفاقيات منظمة العمل الدولية (معايير العمل الدولية)

- الاتفاقية (٣) لسنة ١٩١٩ معدله بالاتفاقية (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ بحماية العاملة أثناء الحمل أو الوضع.
- الاتفاقية (٤) لسنة ١٩١٩ معدله بالاتفاقية (٤١) لسنة ١٩٣٤، (٨٩) لسنة ١٩٤٨ الخاصة بحظر تشغيل المرأة ليلاً.
- الاتفاقية (١٣) لسنة ١٩٢١ الخاصة بالحماية من الأعمال الضارة للصحة.
- الاتفاقية (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ الخاصة بالضمان الاجتماعي والرعاية الطبية والعلاج قبل وأثناء الوضع وبعده.
- الاتفاقية ٤٥ لسنة ١٩٣٥ بحظر العمل تحت الأرض للنساء.
- الاتفاقية ١٠٠ لسنة ١٩٥١ الخاصة بالمساواة في الأجور.
- الاتفاقية ١١٠ لسنة ١٩٥٨ بشروط استخدام عمال الزراعة.
- الاتفاقية ١١١ لسنة ١٩٥٨ بعدم التفرقة في الاستخدام والمهنة.
- الاتفاقية ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ الخاصة بسياسات الاستخدام.

ثانياً : الشريعة الدولية لحقوق الإنسان :

- الاعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨.
- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٩٧٩.

/٤

ثالثاً : اتفاقيات العمل العربية :

الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة.

قوانين العمل السارية حالياً في مصر :

- قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ للعاملين بالدولة (الحكومة)
- قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ للعاملين بالقطاع العام.
- قانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ للعاملين بقطاع الأعمال العام
- قانون العمل ١ لسنة ٢٠٠٣ للعاملين بالقطاع الخاص

فئات العاملات التي لا تشملها قوانين العمل :

- خادمات المنازل
- العاملات من أسرة صاحب العمل
- العاملات في الزراعة البحتة
- العاملات في القطاع غير الرسمي

- /

أهم القوانين التي صدرت خلال هذه المراحل التاريخية

- قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ بتشغيل الاحداث في مجال القطن وتم استبداله بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ ليشمل الاحداث على مستوى الصناعة.
- قانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ بتشغيل النساء في الصناعة والتجارة.
- قانون ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الخاص بتحديد ساعات العمل في الصناعات الخطرة والضارة بالصحة.
- قانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن التعويض عن إصابات العمل.
- قانون ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن نقابات العمال.
- قانون ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بخصوص التأمين الإجباري ضد حوادث العمل.
- قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردي.
- قانون ٩٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن عقد العمل المشترك.
- قانون ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل.

- /

أهم القوانين التي صدرت خلال هذه المراحل التاريخية

- قانون ١١٧ لسنة ١٩٥١ بشأن أمراض المهنة.
- قانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردي.
- قانون ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل.
- قانون ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال.
- قانون العمل الموحد ٩١ لسنة ١٩٥٩.
- قانون العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨
- قانون العاملين بالقطاع العام ٤٨ لسنة ١٩٧٨.
- قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١.
- أحكام قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ المتعلقة بالطفل العامل والام العاملة.
- قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

1

مراحل تطور تشريع العمل في مصر

١. مرحلة الحماية لبعض فئات العمال الأولى بالرعاية وهي الأحداث، النساء، عمال الصناعات الخطره.
٢. مرحلة اتساع نطاق الحماية لتشمل أغلب العمال وتنظيم عقد العمل الفردي.
٣. مرحلة تنظيم علاقات العمل الجماعية (١٩٤٨-١٩٥٨) (الانتخابات - التوفيق والتحكيم - عقود العمل المشتركة)
٤. مرحلة استخدام تشريع العمل كأداة لتنظيم التشغيل
٥. مرحلة إعادة الهيكلة وتطبيق سياسات وبرامج الخصخصة

مقارنة بين نصوص قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين السابقة عليه المتعلقة بالمرأة

نصوص القوانين السابقة	نصوص القانون ١ لسنة ٢٠٠٣
مادة ١٥١ من القانون ١٣٧/١٩٨١ - مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم .	مادة ٨٨ : - مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.
مادة ١٥٢ من القانون ١٣٧/١٩٨١ لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديد قرار من وزير الدولة للقوى العاملة .	مادة ٨٩ : يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً .
مادة ١٥٣ من القانون ١٣٧/١٩٨٨ : لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال المضارة بهن صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .	مادة ٩٠ : يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال المضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.
مادة ٧٠ : من قانون الطفل ١٢/١٩٩٦ للعاملة في الدولة والقطاع العام والقطاع الخاص بالحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .	مادة ٩١ : للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوي للأجر الكامل وتشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه؛ ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالي للوضع؛ ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .
مادة ٩٢ (مستحدثه) يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الكامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدواؤه إليها فيه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .	

مقارنة بين نصوص قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين السابقة عليه المتعلقة بالمرأة

نصوص القوانين السابقة	نصوص القانون ١ لسنة ٢٠٠٣
مادة (٧١) من قانون الطفل ١٩٩٦/١ يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنيتين التاليتين لتاريخ الوضع فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين آخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملة الحق في هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل، ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر .	مادة ٩٣ : يكون للعاملة التي ترضع طفلها في الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع فضلا عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين آخريتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضا فترات من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .
مادة ٧٢ من قانون الطفل: للعاملة في الدونة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدوت أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة له العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وفقا لاختيارها وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة دوت أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .	مادة ٩٤ : مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة ٧٢ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدوت أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .
مادة ١٥٧ من القانون ١٩٧/١٩٨١ : يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله عاملة أو أكثر أن يعلق في أمكنه العمل نسخة من نظام تشغيل النساء .	مادة ٩٥ : يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنه العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .
مادة ٧٣ من قانون الطفل: على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكات واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحددها بقرار من الالاحة التنفيذية، وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة أن تشترط في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحددها الالاحة التنفيذية .	مادة ٩٦ : على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكات واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحددها بقرار من الوزير المختص كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترط في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحددها بقرار من الوزير المختص .
	مادة ٩٧ : يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة .

قانون العمل والأحكام المتعلقة بحقوق المرأة العاملة

نشأة وتطور تشريع العمل في مصر

()

ñ

ñ

ñ ñ

الحماية التشريعية للمرأة العاملة

(ñ ñ)

(%)

(% - %) ñ

ñ ñ

:

.ê

.إ

أهم القوانين التي صدرت خلال هذه المراحل التاريخية:

١٥	ñ ñ ì	•
	ñ	•
	ñ ð	•
	ñ ì	•
	ñ í ìì	•
	ñî ê ð	•
	ñî ê ðí	•
	ñî ì ì	•
	ñî ð ñ	•
	ñî ð	•
	ñ	•
	ñ ê	•
	ñ ê ð	•
	ñ ê ñ	•
	ñ ñ ñ	•
	ñ ð ì	•
	ñ ð ì ð	•
	ñ ð	•
	ññî ê	•
	.ê ê	•

الطبيعة الخاصة لتشريعات العمل

:

() ()

:

تشريعات العمل الحالية والمرأة العاملة

()

ññ

.é ê

:

:

ñ ð ï

.é

ñ ð ï ð

ññ ê

ñõ

ê

ê

.ì

ññî

ê

الاحكام المتعلقة بالمرأة في قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣

:

:

() •

(õõ) •

.é

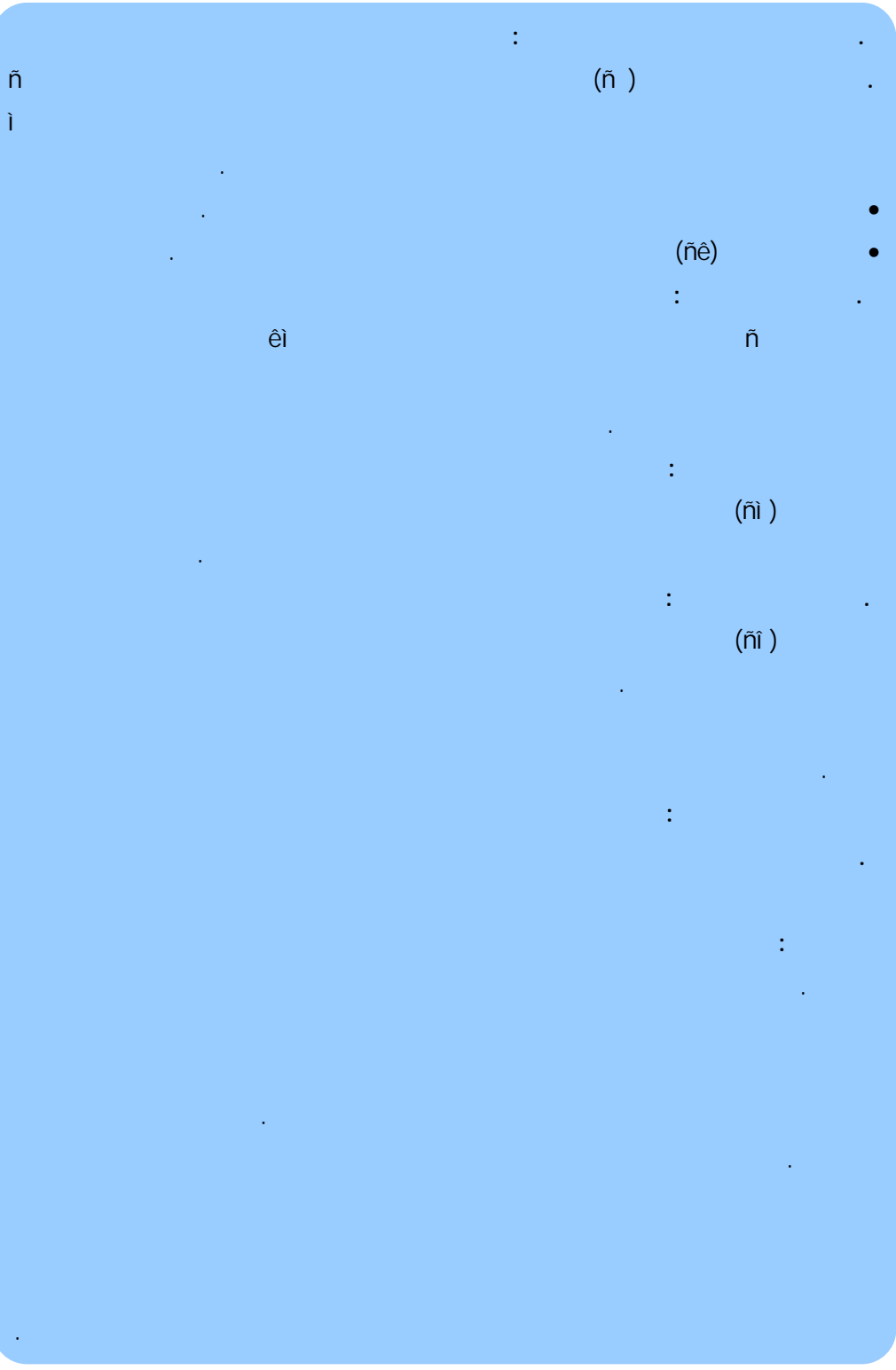
:

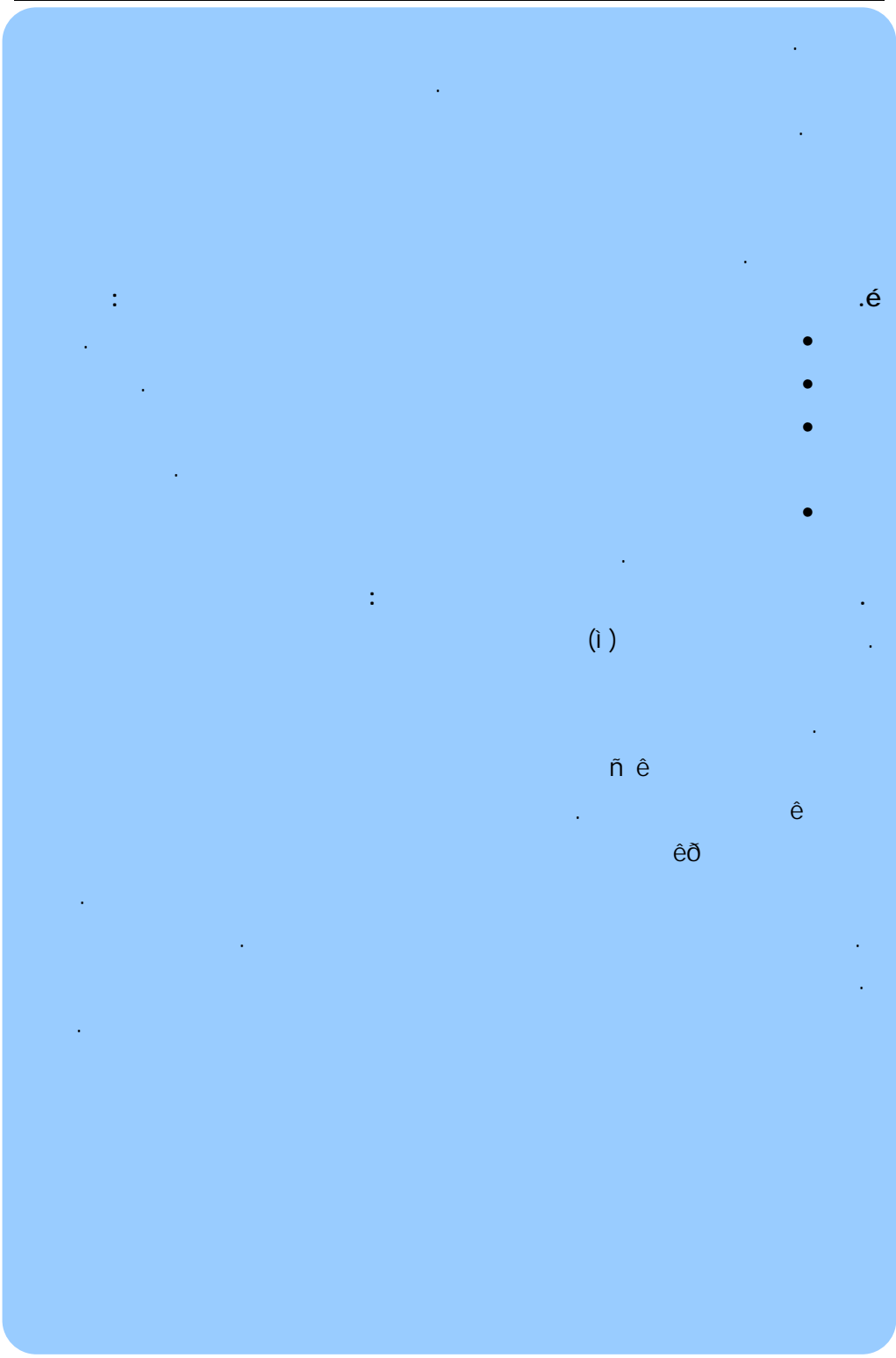
(õñ) •

(ñ) •

:

.ê





الاتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية المتعلقة بحقوق المرأة في العمل

أولاً: معايير ومستويات العمل الدولية (اتفاقيات منظمة العمل الدولية)

ñ ñ

:

١. الاتفاقيات الخاصة بحماية الامومة والظروف الخاصة بالمرأة.
الاتفاقية رقم ٣ لسنة ١٩١٩ معدلة بالاتفاقية رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢ الخاصة بالحماية اثناء الحمل والوضع.

•

()

ê

•

•

•

الاتفاقية رقم (٤) لسنة ١٩١٩ معدلة بالاتفاقية رقم (٤١) لسنة ١٩٣٤ والاتفاقية رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٨ الخاصة بعمل النساء ليلاً.

•

الاتفاقية رقم ١٣ لسنة ١٩٢١ الخاصة بالحماية من التسمم بالرصاص.

ö

•

الاتفاقية رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢ الخاصة بالضمان الاجتماعي

:

-
-

الاتفاقية رقم ٤٥ لسنة ١٩٣٥ الخاصة بالعمل تحت الارض للنساء.

-
-

الاتفاقية رقم ١١٠ لسنة ١٩٥٨ الخاصة بشروط استخدام عمال الزراعة.

:

ê

-
-
-
-
-
-
-

٢. الاتفاقيات المتعلقة بإلغاء التمييز أو التفرقة ضد المرأة في العمل.

الاتفاقية ١٠٠ لسنة ١٩٥١ الخاصة بالمساواة في الاجور

-

الاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ المتعلقة بالتفرقة في الاستخدام والمهنة

-

-

الاتفاقية ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ الخاصة بسياسات الاستخدام

ثانيا: اشرعة الدولية لحقوق الانسان: (الاتفاقيات الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة)
العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦

اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ١٩٧٩
١. تنص المادة ١١ على أن تتخذ الدول الاطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي يكفل لها على أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق ولا سيما:

٢. لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج او الامومة وضماناً لحقها الفعلى فى العمل تتخذ الدول التدابير المناسبة:

٣. يجب ان تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة بشكل دورى فى ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية وان يتم تنقيحها أو إلغائها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

اتفاقيات العمل العربية والمرأة العاملة

اصدرت منظمة العمل العربية عدة اتفاقيات تناولت فيها اوضاع المرأة العاملة وتعد الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة الاتفاقية الاشملى والاھم فى هذا الشأن وتضمنت الاسبب الآتية:

-
-
-
-

-
-
-
-
-
-
-

التمييز ضد المرأة المصرية في العمل

أولاً: على المستوى التشريعي

.è

.ì

ثانياً: على مستوى الممارسة



اليوم الرابع

الجلسة الثالثة: قانون الضمان الاجتماعي

أهداف الجلسة

.e

دليل عمل المدرب

قانون الضمان الاجتماعي

:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
	() ()		()	
e			(e i)	
	(e i)		()	

	+	+		
	(i)			(i)

é/

المادة (١٧) من دستور ١٩٧١

تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي
والصحي ومعاشات العجز عن العمل
والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعاً وذلك وفقاً
للقانون

é/é

فئات المعاشات الشهرية

١. الأرملة
٢. المطلقة
٣. العاجز عجزاً كلياً
٤. أسرة المسجون لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات
٥. الشيخوخة
٦. الأيتام
٧. الانسة

é/

فئات المساعدات الشهرية النقدية

١. الأحوال ابتداء من الشهر الثالث من حملهم
٢. الرضيع حتى عامه الثاني
٣. الفرد المصاب بعجز جزئي أو الأسرة التي يصاب عائلها أو احد أفرادها بعجز جزئي
٤. الأسرة التي يهجرها عائلها لمدة لا تقل عن ستة اشهر
٥. الفرد المصاب بمرض او الأسرة التي يصاب عائلها أو أحد أفرادها بمرض
٦. الأسرة التي يكون عائلها مسجوناً

é/

قرار رقم ٣ لسنة ١٩٧٨ بتمتد وقواعد وشروط واوزاع واجراءات
صرف مساعدات الدفعة الواحدة

١. مواجهة مصاريف الوضع
٢. مواجهة مصاريف الجنازة
٣. تعطيل عائل الأسرة عن العمل
٤. طلبية التعليم المتوسط
٥. الخارجون من السجون
٦. الحالات الفردية الملحة

é/

المبالغ المنصرفة

المبلغ	عدد الأفراد	الفئة
٧٠	٤	الأرامل
٦٠	٣	
٥٥	٢	
٥٠	١	
٧٠	٤	المطلقات
٦٠	٣	
٥٥	٢	
٥٠	١	
٧٠	٤	العجز الكلي
٦٠	٣	
٥٥	٢	
٥٠	١	
٧٧	٤	الشيخوخة
٦٠	٣	
٥٥	٢	
٥٠	١	
٧٠	٤	اسرة المسجون
٦٠	٣	
٥٥	٢	
٥٠	١	
٥٠	١	الأيتام
٥٠	١	الآنسة

é/

المشكلات الرئيسية لقانون الضمان الاجتماعي

١. ضالة المبالغ المنصرفة
٢. كثرة الأوراق والمستندات المطلوبة
٣. عدم تعاون الجهاز الإداري المنوط به التنفيذ
٤. عدم معرفة المرأة لحقوقها المنصوص عليها بهذا القانون

ورقة خلفية

قانون الضمان الاجتماعي

مقدمة

() ñ

ñ ð () ñ (i ê)

المعاشات الشهرية

فئات المعاشات الشهرية

١. الأرملة

كل امرأة تقل سنها عن ٦٥ سنة توفى زوجها وترك لها اولاداً أو لم يترك ولم تتزوج بعد وفاته.

الأوراق المطلوبة

.ê

:

.()

.ê

٢. المطلقة

هي كل امرأة تقل سنها عن ٦٥ سنة طلقها زوجها ولها اولاد أو ليس لها اولاد ولم تتزوج بعد طلاقها.

الأوراق المطلوبة

.ê

.أ

٣. العاجز عجزاً كلياً

كل شخص رجل أو امرأة لا زوج لها ويكون غير قادر على القيام بأى عمل لكسب عيشه إما لمرض أو حادث أو حالة لازمته منذ الولادة. وتقل سنه عن ٦٥ سنة، ويثبت العجز الكامل من الفحص الطبي.

الأوراق المطلوبة

%

.ê

٤. أسرة المسجون لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات

هي الأسرة التي يكون عائلها صدر ضده حكم نهائي مقيد للحرية.

الأوراق المطلوبة

.ê

٥. الشيخوخة

هو كل رجل أو امرأة وصلت إلى سن ٦٥ سنة وليس لها دخل أو عائل.

الأوراق المطلوبة

.
.

٦. اليتيم

هو الذى توفى والده، وتزوجت والدته، أو مجهول الأب أو الأبوين، أو أولاد المطلقة التى توفيت أو سجنّت.

الأوراق المطلوبة

.
.

(.....)

٧. الأتية

هى البنت التى بلغت سن ٥٠ سنة ولم يسبق لها الزواج.

الأوراق المطلوبة

.
.

ملحوظة

جميع فئات الحالات المستفيدة من المعاشات الشهرية عليهم احضار خطاب من التأمينات يفيد عدم الاستفادة من أى معاش من التأمينات الاجتماعية.

المبالغ المنصرفة

المبلغ	عدد الأفران	الفئة
٧٠	٤	الأرامل
٦٠	٣	
٥٥	٢	
٥٠	١	
٧٠	٤	المطلقات
٦٠	٣	
٥٥	٢	
٥٠	١	
٧٠	٤	العجز الكلي
٦٠	٣	
٥٥	٢	
٥٠	١	
٧٧	٤	الشيخوخة
٦٠	٣	
٥٥	٢	
٥٠	١	
٧٠	٤	اسرة المسجون
٦٠	٣	
٥٥	٢	
٥٠	١	
٥٠	١	الأيتام
٥٠	١	الآنسة

المساعدات الشهرية

١. الحوامل ابتداء من الشهر الثالث من حملهم :

0

٢. الرضيع حتى عامه الثاني :

٣. الفرد المصاب بعجز جزئي

%

٤. الأسرة التي يهجرها عائلها

٥. الفرد المصاب بمرض

٦. الأسرة التي يكون عائلها مسجوناً

• فيما عدا حالات الحمل والرضاعة تصرف المساعدات نقداً على دفعات شهرية لمدة لا تتجاوز اثنا عشر شهراً على أن تجدد وتصرف في حالة استمرار توافر شروط وقواعد منح المساعدات لمدة تصل إلى ست سنوات متصلة للفئة الواحدة.

مساعدات الدفعة الواحدة

الحالات والنقعات

.ê

.â

.â

ملاحظات على قانون الضمان الاجتماعي

ولكن يؤخذ على هذا القانون مجموعة من العيوب أهمها :

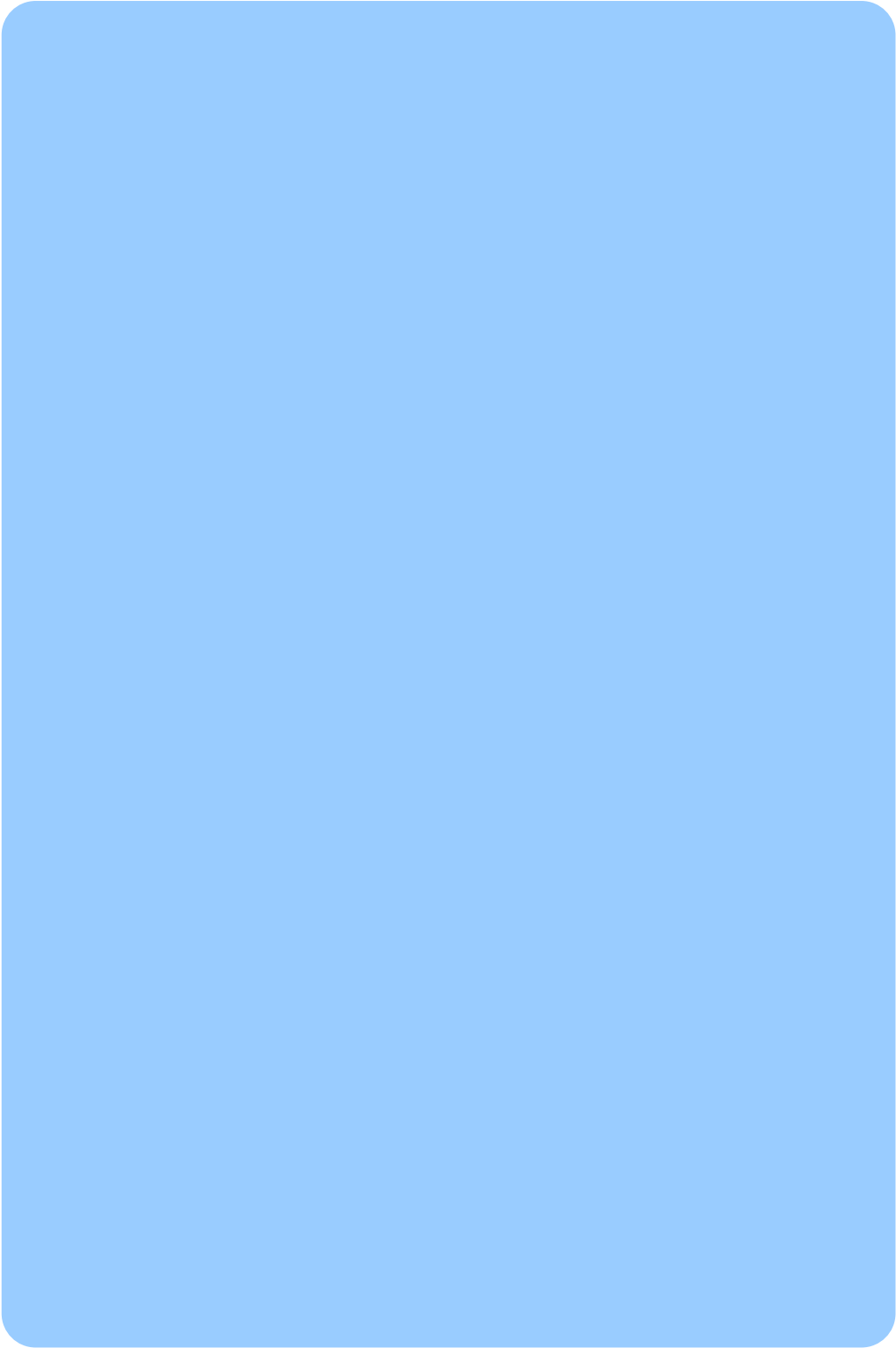
.ê

.â



الباب الرابع

مهارات التخطيط لإنشاء مراكز المساعدة القانونية للمرأة



اليوم الخامس

الجلسة الأولى: مهارات الاتصال والتواصل

أهداف الجلسة

.e

دليل عمل المدرب
مهارات الاتصال والتواصل

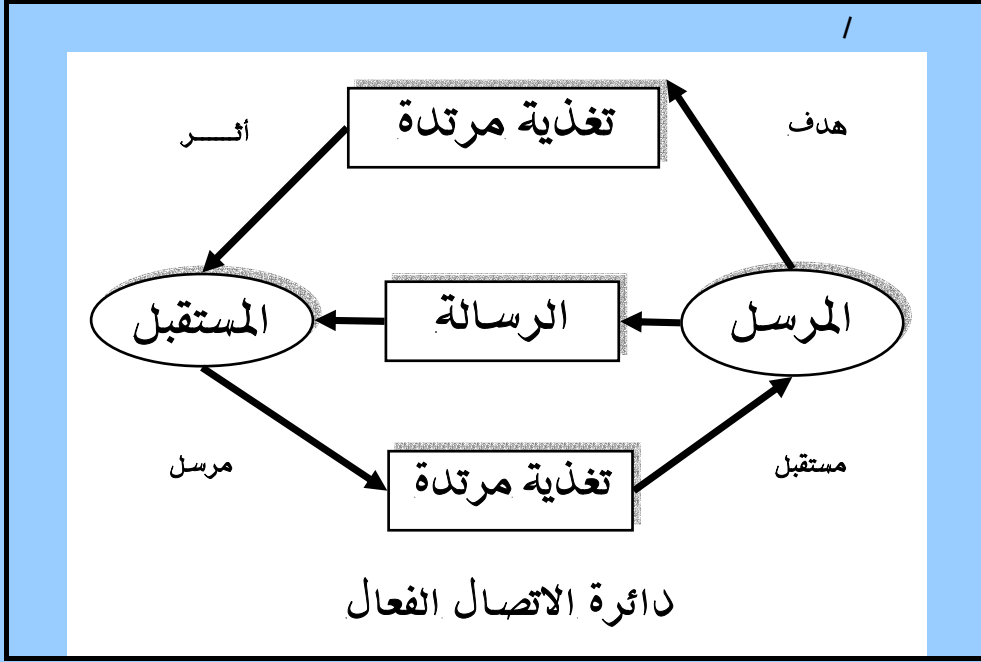
:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
	()	+	+ ()	
e				
				i

	(è)		(è)	
	()		()	
	(i)		(i)	
	()		()	
	(i)		(i)	i



- /é
- ### مواصفات المرسل
- متواضع بعيد الأفق
 - مقتنع بالرسالة التي يرسلها
 - لديه صبر
 - على معرفة كاملة بالأسلوب أو الهدف
 - بسيط الأسلوب
 - يجب التركيز في موضوع واحد
 - مهذب وجذاب
 - يجب اختيار الوقت المناسب

مواصفات المستقبل

- على استعداد لتلقي الرسالة
- مهتم بالموضوع

شروط الرسالة

- واضحة
- محددة
- بسيطة
- مرتبطة بطبيعة المستقبل والبيئة والمجتمع

الوسيلة

- يجب أن تكون مناسبة لطبيعة المستقبل من حيث:
 - ◆ الثقافة
 - ◆ البيئة
 - ◆ جاذبة
- شيقة
- تخدم موضوع الرسالة

التغذية المرتدة

- هي رد فعل المستقبل واقتناعه وفهمه للرسالة ويتحقق ذلك عن طريق:
 - ◆ الأسئلة
 - ◆ الحوار
 - ◆ المناقشة

اليوم الخامس

الجلسة الثانية: مهارات التيسير والتنشيط

أهداف الجلسة

.é

.à

دليل عمل المدرب
مهارات التيسير والتنشيط

:

:

:

م	النشاط	الأساليب	المعينات	الزمن
é	à é		(é)	
			(i)	
	(î)		(î)	

	()		()	
é	(ð ñ)		(ð ñ)	
	()			
				ï

/

كيف تصبح متحدثاً كفءً

١. توقف قليلاً وأنظر الى محدثك قبل ان تتكلم
٢. اجعل حديثك مرتباً ومنسقاً
٣. تحدث على مهل
٤. تحرى الصدق عند التحدث عن نفسك
٥. تحدث بطريقة رسمية وتجنب احتقار الآخرين
٦. الاستماع الجيد هو المدخل الصحيح للتحدث الفعال
٧. ابتعد عن المزاح الثقيل
٨. تجنب الألفاظ المسيئة وسم الأشياء بأسمائها
٩. تجنب الألفاظ المبهمة
١٠. كن واثقاً فى نفسك

/٤

كيف تصبح متحدثاً كفءً

١١. حدد ما تريد التوصيل اليه مع الآخرين قبل الشروع فى إقناعهم
١٢. تأكد من أن مصداقيتك عالية
١٣. رتب كافة الحجج والأسانيد التى تؤيد ما تريد بشكل منطقي
١٤. ابدأ بطرح أقوى الحجج اولاً ثم الأقل وهكذا
١٥. توقع الردود والدفع وضمنها الرد عليها فى حججك واسانيدك
١٦. لا تهمل تحريك مشاعر من تحاول إقناعه اذا كان الموقف يسمح بذلك
١٧. اطرح طلباتك أو ماتريد اثباته بشكل ايجابي وبنبرات ولكن بدون عدوانية

كيف تصبح متحدثاً كفءاً

١٨. لا تتعال على من تريد اقناعه مهما كان الفرق بينكما
١٩. لا تهمل ردود فعل من تحاول اقناعه وعدل طلباتك طبقاً لذلك
٢٠. استخدم حركات جسمك وتعابير وجهك بشكل معقول لتأكيد وجهة نظرك

لوحة: انواع الانصات

نوع الاستماع	الهدف	الاستجابات أو الردود الممكنة
١. إعادة صياغة المضمون التوضيح.....	١. أن نصل إلى حقائق ووقائع إضافية. ٢. أن تساعد الناس على اكتشاف كافة جوانب المشكلة	١. هل يمكن أن توضح ذلك؟ ٢. هل تعني هذا؟ ٣. هل هذه هي المشكلة كما تراها الآن؟
٢. انعكاس المضامين إعادة التأكيد.....	١. أن تتأكد من فهمنا وتفسيرنا لما قاله الشخص الآخر ٢. أن نظهر أننا نستمع وأننا نفهم ما قاله لشخص آخر.	١. كما أفهم الموضوع فإن خطتك هي..... ٢. هل هذا ما قررت أن تفعله وهذه الأسباب؟
٣. الدعوة إلى مساهمات إبعاد الحيادي.....	١. أن نبين اهتمامنا واستماعنا ٢. أن نشجع الشخص على الاستمرار في الحديث	١. حسنا ٢. أنا أفهم ٣. هذه نقطة جيدة
٤. انعكاس المشاعر المبطنة التأمل.....	١. أن نظهر أننا نفهم كيف يشعر الطرف الآخر حيال ما يقوله ٢. أن نساعد الشخص على تقييم ومعالجة أحاسيسه كما عبر عنها شخص آخر	١. أتشعر أنك.... ٢. يبدو لي أن الأمر كان مزعجاً ٣. يبدو لي أنك لم تحصل على حقتك من الاستماع
٥. التلخيص والاستنتاج.....	١. أن نحدد المناقشة عن طريق تلخيصها ٢. أن نشكل نقطة انطلاق لمناقشة الجوانب الجديدة أو الجوانب التي نستنتجها من المشكلة	١. هذه هي الأفكار الرئيسية التي عبرت عنها:..... ٢. إذا كنت قد فهمت شعورك إزاء هذا الأمر فإن رأيك هو....

1

خطوات تشجيع على الانصات

لفظية :

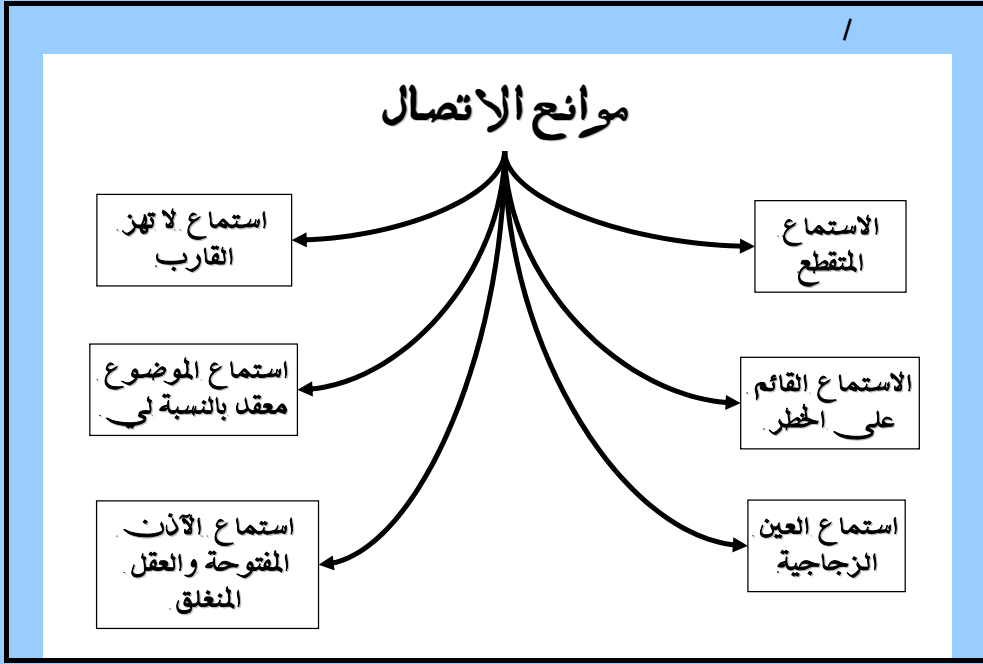
- اطرح اسئلة تشجع على الاجابات. الاسئلة المفتوحة. ماذا تفكر ب.....لماذا....، كيف.....،ماذا لو.....الخ.
- اذا كان جواب الحالة بسيطاً يتألف من نعم أو لا، اسأل لماذا تقول ذلك؟
- احذر نبرة صوتك وتكلم بهدوء وبوضوح
- تأكد أن الحالة تتكلم أكثر منك أنت.
- لا تجاوب على كل الأسئلة بنفسك. يمكن للحالة أن تطرح بعض أسئلة.
- أعيد صياغة ما قيل تكن بكلماتك. بذلك يمكن التأكد من انك فهمت ما قيل وتدعم التصريح
- لخص النقاش، تأكد من ان الحالة قد فهمت وتابع النقاش فى الاتجاه الذى تريده انت.
- لاحظ اذا كان هناك عدم موافقة من أحد، ثم استخرج خلاصة

1

خطوات تشجيع على الانصات

غير لفظية :

- عندما تخاطب شخص، ركز فى عيونه، تأكد انك تنظر ألى الجميع بالتساوى ولا تفضل احد على آخر.
- اظهر ردة فعلك لما يقولونه اما بالاماء او بالابتسامة او اية حركة أخرى تدل على انك تستمع لهم.
- من المهم جدا ان تظهر بأنك غير متوتر عصبيا وفى نفس الوقت ان تكون واثق من نفسك وصریح



أنواع الأسئلة

أسئلة عليك تجنبها

م	انواع الاسئلة	مضمونها	أمثلة
١	الاسئلة المفتوحة	تستعمل لحث المشارك على الكلام وتفتح المجال للإجابة تكون بجمل وليس بكلمة واحدة	قل لى عن... ما حدث عندما.....
٢	اسئلة التحقيق	تستعمل لتزويد بالتفاصيل يمكن ان تظهر التفاصيل الدقيقة لموضوع معين	ماذا قلت بالتحديد... ما حدث عندها..... كيف تعاملت مع...
٣	أسئلة تأملية	مفيدة لاستخلاص معلومات أكثر وهي إعادة لقول عناه أو قاله المشارك	تقول انه بالغ فى رده فعله كيف آلم تعجبك هذه الخبرة او هذا الموضوع؟
٤	أسئلة مغلقة	تتطلب جواب بكلمة واحدة أو اثنين تستعمل للتأكد من حقائق معينة	فى اى وقت كان ذلك؟ ما هي المدة التى اشتغلت فيها هناك؟
٥	أسئلة مقارنة	هي بديل عن الأسئلة المغلقة ولكنها تستخرج معلومات أكثر	ايهما اعجبك أكثر الناحية الفنية أم الادراية؟ ايهما يثير اهتمامك أكثر المرافعة الشفوية ام المذكرات المكتوبة؟

أنواع الأسئلة أسئلة عليك تجنبها

م	أنواع الأسئلة	مضمونها	أمثلة
١	أسئلة مرشدة	تدل المشارك على الجواب المطلوب	هل شاهدت المدرب أثناء استخدام وسائل التدريب؟ اننى افهم ستقوم بحضور التدريب بدون متاعب
٢	أسئلة مركبة	يجاول المشارك أن يجيب إما عن السؤال الأخير أو السهل له وينسى الباقي	إذنت ذهبت إلى المغرب؟ وما هي المدة التي مكثت فيها هناك؟ وماذا فعلت؟ ومتى عدت؟ وهل تمكنت من متابعة التدريب؟
٣	أسئلة افتراضية	غالبا ما تتلقى أجوبة افتراضية لا يمكن الاعتماد عليها يمكن استعمالها لمعرفة طريقة تفكير المشارك او حثه على اكتساب مواضيع جديدة	ما الذي ستقوم به إذا تأخرت طائرك عن الإقلاع؟ ماذا ستفعل إذا فصلت من عملك في الشهر القادم؟

تقنية طرح الأسئلة

إرشادات

١. وجه السؤال إلى المجموعة.
٢. تجنب الأسئلة السلبية.
٣. اسأل سؤال واحد في كل مرة.
٤. اسأل سؤال محدد.
٥. اسأل أسئلة لها علاقة بالموضوع ومناسبة.
٦. تأكد من أنهم فهموا قصدك.
٧. قف موجهاً المجموعة عند طرحك للأسئلة.
٨. إذا ما سئلت. أعد طرح السؤال على المجموعة.
٩. أعطى وقت كافي للاستيعاب والاجابة.

لا تنسى أن تدعم الأجوبة الجيدة.

ورقة خلفية

مهارات التيسير والتنشيط

١. الحديث

ê

كيف تصبح متحدثاً كفءً

ê

î

î

õ

ñ

ê

î

î

õ

ñ

ê

إعادة صياغة المضمون (التوضيح)

:

"....."

"....."

"....."

انعكاس المضامين (إعادة التأكيد)

:

" "

" "

" "

" "

" "

إنعكاس المشاعر المبطنة (التأمل)

" "

" "

" "

" "

" "

الدعوة إلى مساهمات ابعـد (الحياى)

"....."

"....."

"....."

"....."

لوحة : انواع الاتصاـت

نوع الاستماع	الهدف	الاستجابات أو الردون الممكنة
١. إعادة صياغة المضمون التوضيح.....	١. أن نصل إلى حقائق ووقائع إضافية. ٢. أن تساعد الناس على اكتشاف كافة جوانب المشكلة	١. هل يمكن أن توضح ذلك؟ ٢. هل تعنى هذا؟ ٣. هل هذه هي المشكلة كما تراها الآن؟
٢. انعكاس المضامين إعادة التأكيد.....	١. أن تتأكد من فهمنا وتفسيرنا لما قاله الشخص الآخر ٢. أن نظهر أننا نستمع وأنها نفهم ما قاله لشخص آخر.	١. كما أفهم الموضوع فإن خطتك هي..... ٢. هل هذا ما قررت أن تفعله وهذه الأسباب؟
٣. الدعوة إلى مساهمات ابعـد الحياى.....	١. أن نبين اهتمامنا واستماعنا ٢. أن نشجع الشخص على الاستمرار في الحديث	١. حسنا ٢. أنا أفهم ٣. هذه نقطة جيدة
٤. انعكاس المشاعر المبينة التأمل.....	١. أن نظهر أننا نفهم كيف يشعر الطرف الآخر حيال ما يقوله ٢. أن نساعد الشخص على تقييم ومعالجة أحاسيسه كما عبر عنها شخص آخر	١. أتشعر أنك.... ٢. يبدو لي أن الأمر كان مزعجاً ٣. يبدو لي أنك لم تحصل على حقتك من الاستماع
٥. التلخيص والاستنتاج.....	١. أن نحدد المناقشة عن طريق تلخيصها ٢. أن نشكل نقطة انطلاق لمناقشة الجوانب الجديدة أو الجوانب التي نستنتجها من المشكلة	١. هذه هي الأفكار الرئيسية التي عبرت عنها..... ٢. إذا كنت قد فهمت شعورك إزاء هذا الأمر فإن رأيك هو....

خطوات تشجيع على الانصات

غير لفظية :

•

•

•

لفظية :

•

•

•

•

•

•

•

•

•

٣. مهارات طرح الاسئلة

فكر اولاً : ما الذي أريد معرفته؟

• الأسئلة المفتوحة :

"....." :

"..." :

• الاسئلة بشكل تحقيق :

"o" :

تقنية طرح الأسئلة

.ê

.â

.â

.ð

.ñ

لا تنسى أن تداعم الأجوبة الجيدة

اليوم الخامس

الجلسة الثالثة: مهارات الاستقبال والتوثيق

أهداف الجلسة

.é

دليل عمل المدرب
مهارات الاستقبال والتوثيق

:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
		+		
é	° ()		()	
	° (é)		(é)	

ê				

1

استقبال الحالة

من الذي يستقبل الحالة؟

- سكرتيرة
- أخصائي اجتماعي
- محام

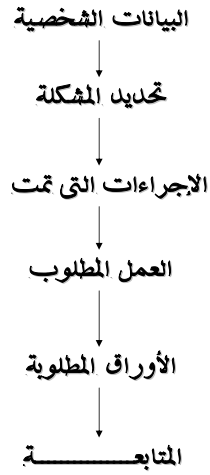
بعد الاستماع الجيد إلى الحالة يتم:

- تحديد طبيعة المشكلة
- توجيهها إلى المكان أو الشخص المختص
- تقديم الخدمة المناسبة إذا كانت تدخل في مجال الاختصاص
- تسجيل الحالة وتوثيقها

الفضفضة

1e

البيانات الواجب توافرها في استمارة التوثيق



نموذج استمارة تسجيل

التاريخ / ٢٠٠٣ اليوم. الساعة

الاسم :

العنوان

التليفون :

اسم صاحب (ة) التليفون

العمل :

اسم الخصم :

عنوانه :

مهنته :

عنوان عمله :

الحالة الاجتماعية :

عدا الأولاد :

أسمائهم وسنهم :

عرض المشكلة :

نوع العمل المطلوب :

هل توجد دعاوى سابقة :

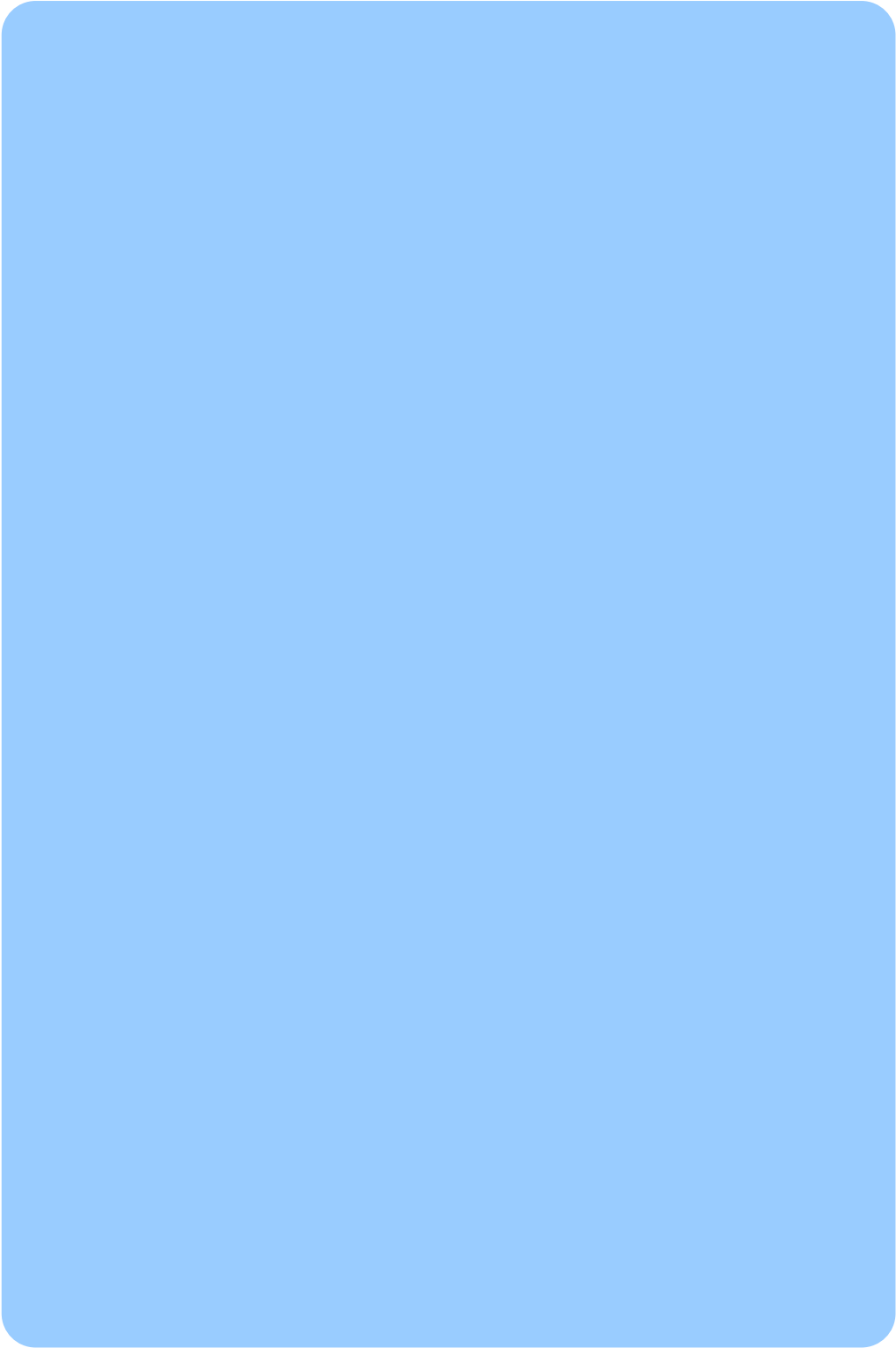
المستندات المطلوبة :

الموجود منها :

المطلوب إحضارها :

تعرف علينا عن طريق :

اسم المحامي المستقبل :



اليوم السادس

الجلسة الأولى: مهارات التخطيط لإنشاء مراكز المساندة
القانونية للمرأة

أهداف الجلسة

.e

دليل عمل المدرب

مهارات التخطيط لإنشاء مراكز المساعدة القانونية للمرأة

:

:

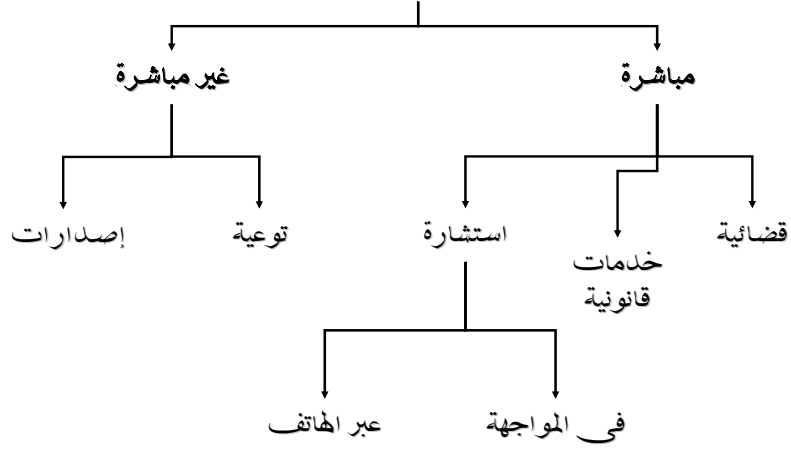
:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
	()	+	()	
e	(e)		(e)	
	()		()	

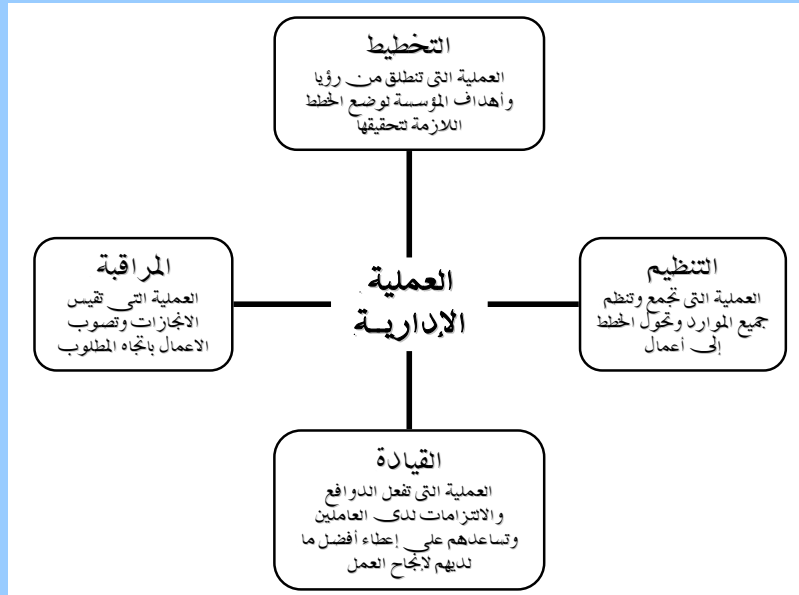
i				

1

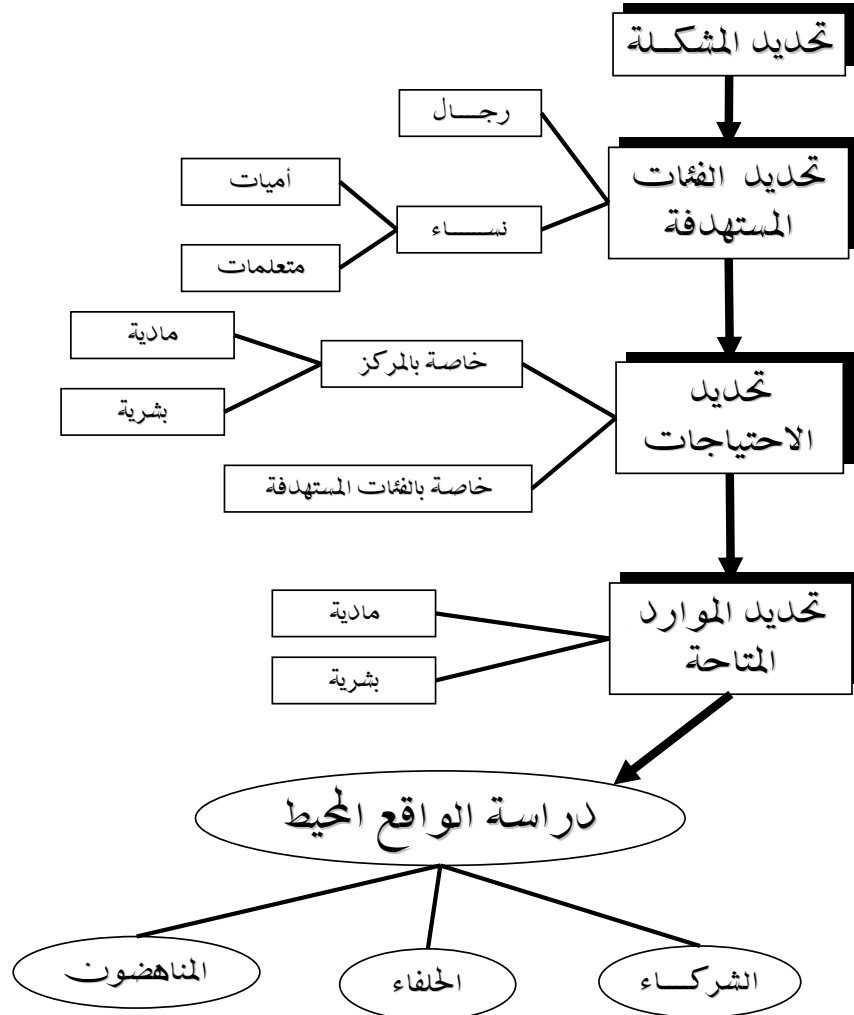
أشكال المساعدة القانونية

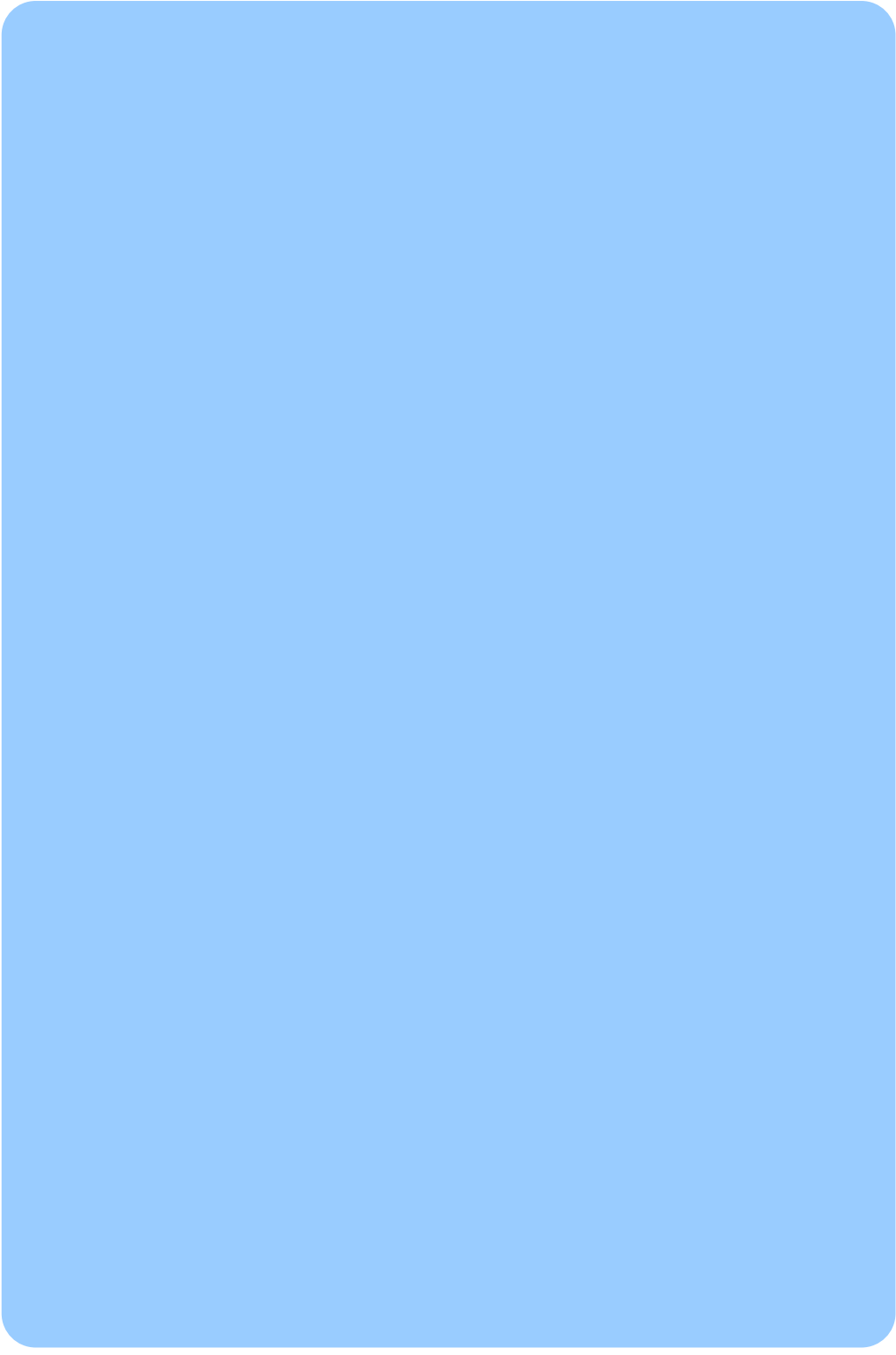


1/é



وضع تصور لإنشاء مركز للمساندة القانونية





اليوم السادس

الجلسة الثانية: إدارة الجهود التطوعية والعمل الجماعي

أهداف الجلسة

.

.

.

.

دليل عمل المدرب

إدارة الجهود التطوعية والعمل الجماعي

:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
		+		
é	(é)		(é)	
	+		

	()			
	(i)	+		
	(i)			
	()			
	(ø)		()	ï
	ê			
	è			
				é

لماذا العمل الجماعي

١. توفير بيانات ومعلومات
 ٢. بحث المشكلة من عدة اتجاهات
 ٣. حل المشاكل غير الروتينية
 ٤. المشكلة تهتم أكثر من فرد
- القرارات المصيرية من الأفضل أن تؤخذ
من مجموعة

مزايا العمل الجماعي فى اتخاذ القرارات.

١. المجموعة تقدم معلومات أكثر لبلورة حل المشكلة وبدائل الحل
٢. تناول المشكلة من أكثر من وجهة نظر
٣. تفهم الافراد للمشكلة اعمق
٤. التزام الافراد بالحل
٥. يؤدى الي اشباع حاجات الافراد وهي تقدير وتحقيق الذات
واكتساب خبرات وشعور الفرد بأهميته
٦. إحساس الافراد بالانتماء والفعالية وتنمية مهارات الاتصال لدى الافراد

إشكاليات العمل الجماعي

١. سيطرة أحد الأفراد.
٢. اثر تقييم الفرد لأفكاره دخلياً على المشاركة الجماعية (شعور بعدم جودة الفكرة - اختلافها مع الرؤساء - غير واقعية).
٣. ضغط أغلبية المجموعة على بعض الأفراد ليتخذوا وجهة نظر المجموعة.
٤. ظاهرة التفكير الجماعي تظهر في حالة تماسك أفراد المجموعة - وجود انتماء قوى للمجموعة - وجود ضرورة لبقاء المجموعة. لكنها قد تؤثر على سلامة القرارات والتوجهات نظراً ل:
 - أ. الشعور بالأفضلية.
 - ب. المخاطرة في اتخاذ القرار.
 - ج. التحيز للمجموعة.
 - د. سيادة الرأي العام للمجموعة وعدم السماح بالاراء الفردية.
 - هـ. رغبة بعض الأفراد في الجدل.
٦. اللجوء للحلول الوسطى.
٧. المجموعة تأخذ وقت أطول من الفرد في اتخاذ القرارات.

ما هو التطوع....؟

التطوع: هو أي جهد بشري إرادي يبذنه الفرد أو الجماعة بشكل تلقائي أو منظم من خلال قنوات مجتمعية مثل الاتحادات - الجمعيات - النقابات - النوادي.... دون توخي عائد مادي بهدف المشاركة في تحمل مسؤولياته تجاه المجتمع ومن أجل الإسهام في حل مشكلاته وتحقيق طموحاته

/

من هو المتطوع....؟

المتطوع: هو أي شخص يتمتع بمهارة أو بخبرة معينة ويستخدم تلك المهارة أو تلك الخبرة بشكل إرادي لخدمة الجمعية أو يتولى مهمة داخلها أو يمثلها دون انتظار مقابل مادي على أن تقر الجمعية رسمياً قبولها لدوره كمتطوع وعدم اعتباره موظفاً بها.

ما هي الشروط التي ينبغي توفرها في المتطوع.....؟

- أن يكون لديه الوقت الكافي للنشاط التطوعي.
- لديه قدر ملائم من الإمكانيات أو المهارات أو الاستعداد لآكتسابها.
- لديه الرغبة في خدمة المجتمع دون توقع مقابل.
- القدرة على تحمل المسؤوليات والالتزام بها.

/

لماذا تتطوع وما هي دوافع التطوع.....؟

- دوافع مهنية: للحصول على خبرة، تنمية مهارة، تعلم حرفه، التعرف على سوق العمل.
- تقدير الذات: نشعر باحترام الذات، نشعر باحتياج الآخرين لنا، نشعر بأننا نساهم في خدمة مجتمعنا.
- دوافع اجتماعية ودينية: للمشاركة الاجتماعية من خلال مساعدة المحتاجين والأقل حظاً.
- القيم: تطبيق ما نؤمن به من أهمية تقديم يد العون للآخرين.
- الطمأنينة: للتحرر من الشعور بالوحدة وتأييد الضمير.
- التفهم: لزيادة فهمنا لأنفسنا وللناس والجمعية التي ننتمي إليها.

اثر الدور التطوعي على الجمعية

العائد السلبي	العائد الإيجابي
<ul style="list-style-type: none">• ضعف درجة السيطرة على المتطوعين• الوقت المستهلك في الإشراف على المتطوعين وتدريبهم• صعوبات جذب عدد كاف من المتطوعين الأكفاء	<ul style="list-style-type: none">• تقديم الخدمات بتكلفة أقل• الحصول على خبرات إضافية• اتصال أفضل بالمجتمع• تطوير الخدمة المقدمة

كيف يمكن ان ندير الجهود التطوعية بنجاح برنامج ادارة الجهود التطوعية

تحديد المهام التي سيكلف بها المتطوعون
(الوصف الوظيفي)
المسؤولية - السلطة - معايير القياس

تخطيط حملة جذب المتطوعين

رسالة جذب المتطوعين

تسكين المتطوع

توجيه وتدريب المتطوع

المتابعة والاشراف والتقييم

إنهاء خدمة المتطوع

إدارة الجهود التطوعية

١. كيفية إدارة الجهود التطوعية؟

ê

ما هو التطوع....؟

:

..... - - -

من هو المتطوع....؟

:

ما هي الشروط التي ينبغي توفرها في المتطوع.....؟

-
-
-
-

لماذا نتطوع وما هي دوافع التطوع.....؟

- :
- :
- :
- :

- :
- :

٢. ما هو أثر الدور التطوعي على الجمعية؟

العائد الايجابي

-
-

-
-

العائد السلبي

-
-
-

٣. كيف يمكن أن ندير الجهود التطوعية بنجاح؟

أ. برنامج إدارة الجهود التطوعية :

:

() :

()

:

- : - -
- :
- :
- :

ب. جذب المتطوعين :

:

من أين يأتي المتطوعون؟

كيف يأتون.....؟

لماذا يأتون.....؟

تخطيط حملة جذب المتطوعين

:

:

•

•

:

:

é.

:

° ()

•

° ()

•

°

•

°

•

:

.

:

- ()
-
-
-

رسالة جذب المتطوعين

(....)

ملء استمارة التطوع

ج. اختيار المتطوعين ومقابلتهم :

- :
- :
- :

• :

• : ()

د. تسكين المتطوع

• :

• .é :

هـ. توجيه وتدريب المتطوع :

• :

:

•

•

•

•

•

•

•

•

• .é :

:

°...

•

°...

°...

•

-
-

أحفاظ على المتطوعين وعلى التزامهم

-) () ()
-
-

ز. التقدير والتحفيز

- : ()
-) ()
-
-
-
-
-
-
-
-

ح. إنهاء خدمة المتطوع

قاعدة أساسية: (يجب أن يتم إنهاء خدمة المتطوع بصورة إنسانية)

-
-
-
-
-
-
-

واخيرا تذكر انه لإدارة الجهود التطوعية بنجاح ينبغي

-
-
-
-
-
-
-
-

نموذج مقترح لاستمارة التطوع

التاريخ:

الاسم:

التليفون:

افضل وقت للاتصال:

لعنوان:

التعليم:

العمل:

جهة العمل:

مهارات متخصصة:

اوجه الاهتمام بجمعيتنا وأهدافنا:

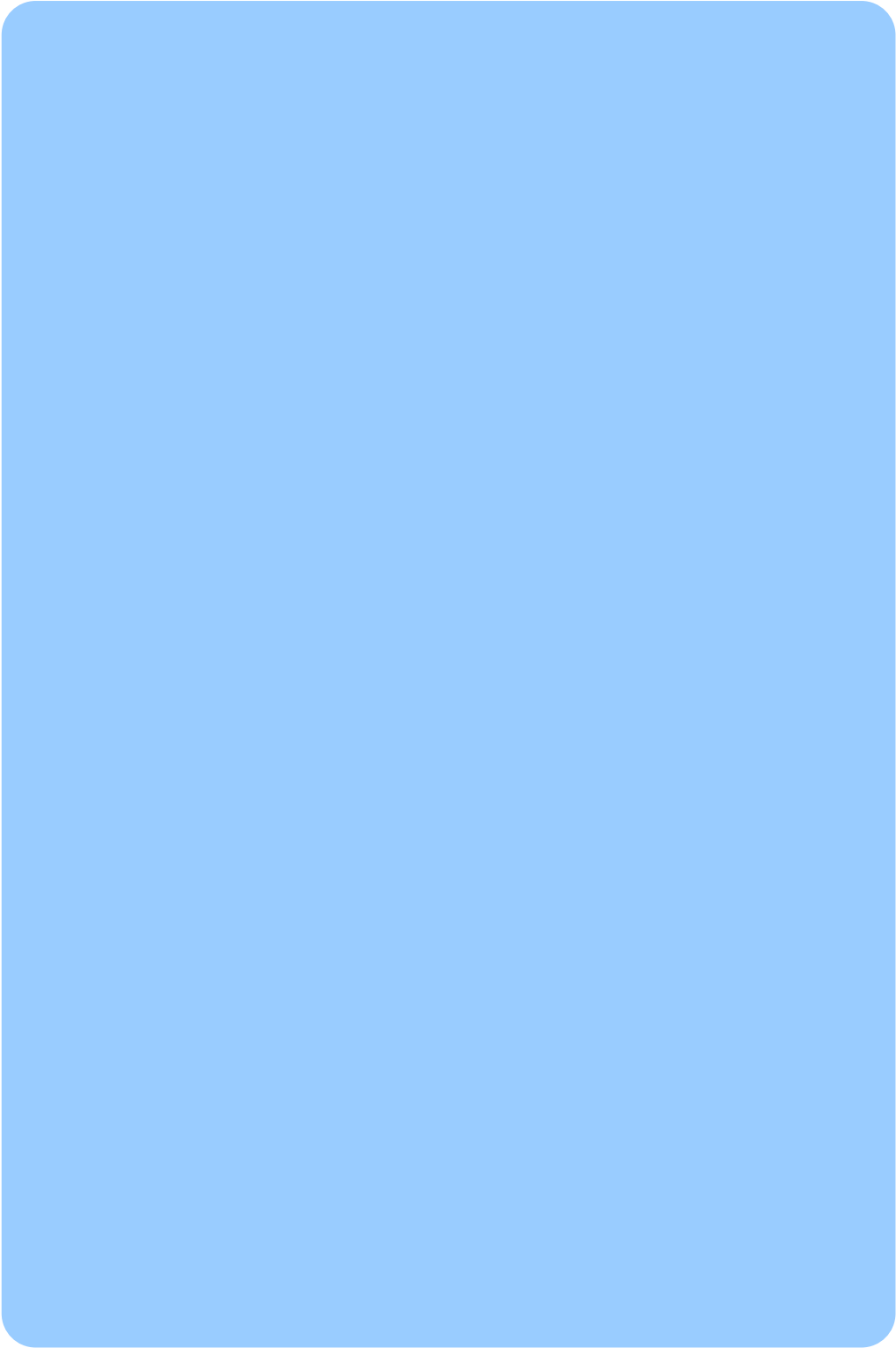
أهم أنشطة جمعيتنا التي تود المساهمة فيها:

ما هي الجمعيات الأخرى التي قمت فيها بدور تطوعي:

ما هو النشاط التطوعي الذي مارسته:

ما هو الوقت المتاح للتطوع به:

المصدر: سلسلة الأدلة الإرشادية الصادرة عن مركز خدمات المنظمات غير الحكومية الجزء ١-٣



اليوم السادس

الجلسة الثالثة: الدعوة وكسب التأييد

أهداف الجلسة

.ê

دليل عمل المدرب
الدعوة وكسب التأييد

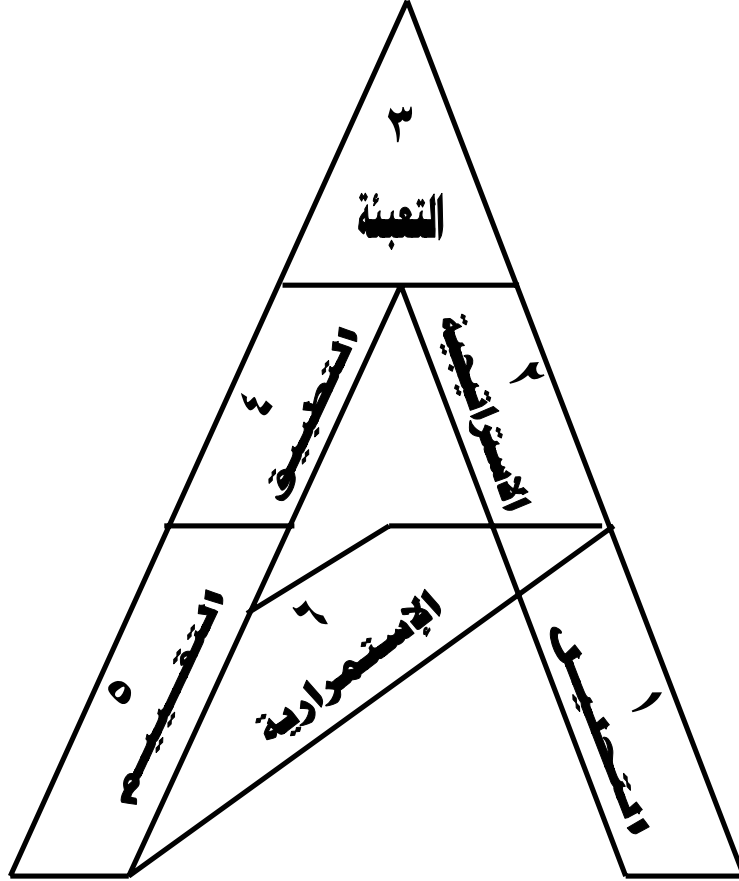
:

:

:

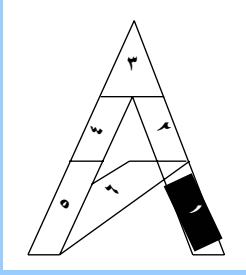
م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
é	()		()	
	() (é) (i) (i) () ()		ê ì î) (
				ê

i /



i / é

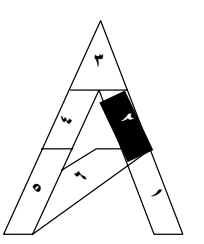
١. التحليل



يعد تحليل الموقف الخطوة الأولى لتحقيق أي مجهود فعال، بما في ذلك كسب التأييد في التأثير على السياسات العامة. فأنها عادة ما تبدأ برصد المعلومات وفهم المشكلة. وتحديد الجمهور المنوي التأثير فيه والسياسات وتنفيذها أو عدم تنفيذها والمؤسسات وإمكانيات النفاذ إلى صانعي القرارات وغيرهم من ذوى التأثير. وكلما كان أساس المعرفة بهذه العناصر أقوى كلما كانت درجة كسب التأييد أكثر اقناعاً.

i /

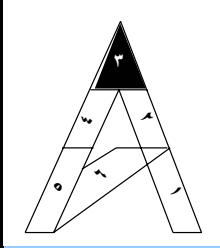
٢. الاستراتيجية



يتطلب كل مجهود كسب التأييد استراتيجية محددة، وتستند مرحلة رسم الاستراتيجية على مرحلة التحليل السابقة في التوجيه والتخطيط والتركيز على أهداف محددة وفي وضع جهود كسب التأييد في مسارات واضحة لتفعيل هذه الأهداف والغايات.

i/

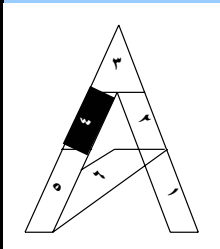
٣. التعبئة



يعزز بناء الائتلافات جهود كسب التأييد، لذا يجب تصميم الفاعليات والنشاطات والرسائل الإعلامية والمواد بحيث تأخذ في الحسبان الأهداف وفئات الجمهور المستهدف والشركاء والموارد. ويجب أن يكون لها أقصى درجات التأثير الإيجابي على صانعي القرار. وأعلى درجات المشاركة من قبل جميع أعضاء الائتلاف وأن تعمل في نفس الوقت على تقليل تأثير المعارضة إلى الحد الأدنى.

ii/

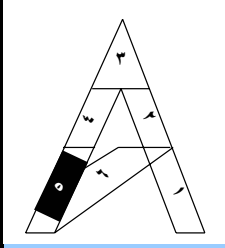
٤. التطبيق



أن المحافظة على ترابط الشركاء والمشاركة في عرض القضية أمران ضروريان لإنجاز عملية كسب التأييد. كما أن تكرار الرسالة الإعلامية والاستخدام المتواصل للمواد الموثقة التي تم تطويرها سيساعدان في استمرار جذب الانتباه للقضية والاهتمام بها.

i/

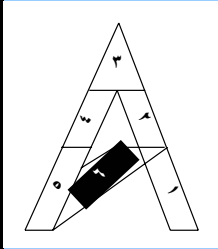
٥. التقييم



يجب تقييم جهود كسب التأييد بنفس الدرجة الذي يتم فيها تقييم أية حملة اتصال أخرى. وبما أن كسب التأييد لا يعطى غالباً سوى نتائج جزئية فان أي فريق لكسب التأييد لا يعطى غالباً سوى نتائج جزئية. فان أي فريق لكسب التأييد يجب أن يقيس بانتظام وموضوعية ما تم تحقيقه وما يحتاج إلي المزيد من العمل والإجراءات. وقد يكون تقييم العملية ذاتها أهم وأكثر صعوبة من تقييم أثارها.

i/

٦. الاستمرارية



علمية كسب التأييد شأنها شأن عملية الاتصال. عملية مستمرة وليست مجرد سياسة منفردة أو تشريع معين. كما أن التخطيط للاستمرارية يستدعي بيان تفصيلات الأهداف بعيدة المدى والمحافظة على ترابط الائتلافات الفعالة والمحافظة على توافق البيانات والحجج مع الأوضاع المتغيرة.

ورقة خلفية

الدعوة وكسب التأييد

أهداف الدعوة وكسب التأييد

- .
- .ê
- .
- .ì
- .
- .Ā
- .
- .ō

أنشطة كسب التأييد

-
-
-

الجهات المعنية بكسب التأييد

مستويات كسب التأييد

-
-
-

القائمون بكسب التأييد

♦ المصدر : برنامج تدريب مدربين للجمعيات الأهلية
جامعة جونز هوبكنز الأمريكية - كلية الصحة العامة
مركز برامج الاتصال، لبنان مايو ٢٠٠٢

-
-
-

تنجح عملية الدعوة وكسب التأييد عندما تكون الأفكار المطلوب دعمها

:

:

:

-

-

-

-

-

:

-

-

:

التخطيط في عملية الدعوة وكسب التأييد.

ANALYSIS

:

o

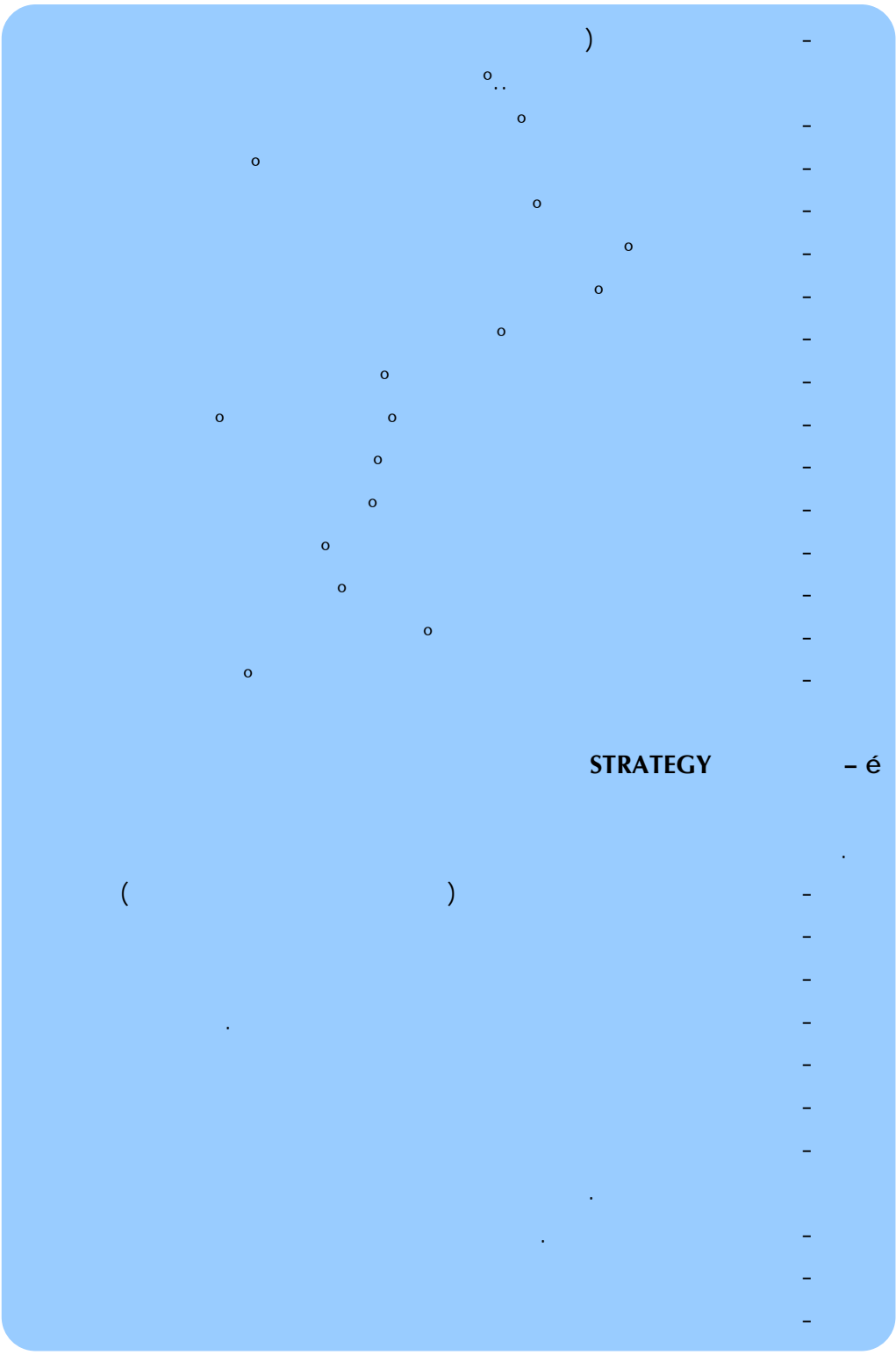
-

-

o

o

-



MOBILIZATION

ACTIONS

EVALUATION

CONTNUITY

كسب التأييد: تعديل قانون التعليم في لبنان

nāī

nāī - ð

o

i

-

إ

-

إ

-

:

-

-

-

-

.

)

(

.

.

.

o

-

ññō

يبقى الآن تفعيل واستيعاب جميع الأطفال في مدارس مؤهلة ومعدة جيداً

كيف ساهمت السيدة الهراوي في تسليط الأضواء على هذه المشكلة؟

الباب الخامس

التحديات والمعوقات



اليوم السابع

الجلسة الأولى: التحديات والمعوقات

أهداف الجلسة

.é

دليل عمل المدرب
التحديات والمعوقات

:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
	/			
é	/			i
	/			

اليوم السابع

الجلسة الثانية: اساليب مواجهة التحديات والمعوقات

أهداف الجلسة

.ê

دليل عمل المدرب
طرق واساليب التغلب على المعوقات

:

:

:

م	النشاط	الاساليب	المعينات	الزمن
ê		+	+	
		+	êê :	
é				ì

دليل عمل مجموعات العمل

١. المجموعة الأولى / التمويل

-
-
-
-

٢. المجموعة الثانية / فريق العمل وإدارة المركز

-
-

٣. المجموعة الثالثة

-

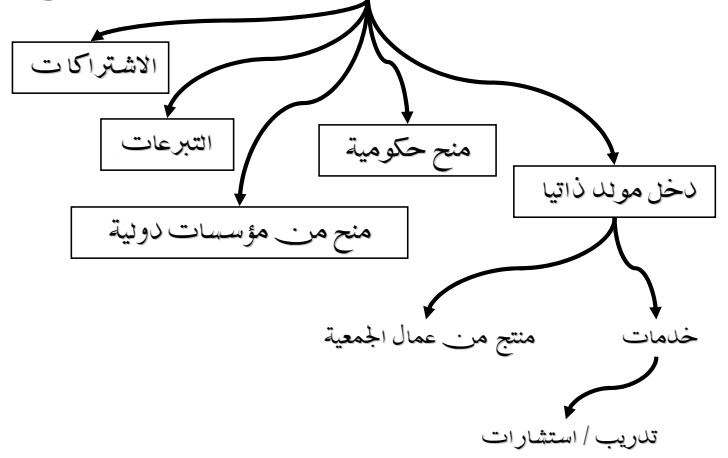
é /

بداية يجب إدراك أن العالم مزدحم ومن ثم لا بد من إيجاد طريقة للبروز والتعبير وسط الحشود ومن ثم لا بد من :

- إعداد رسالتنا بشكل واضح وبسيط ومفهوم.
- تحديد الجمهور المستهدف بدقة.
- اختيار أنسب الطرق للوصول إلى الجماهير المستهدفة وما هو المطلوب بالضبط.
- تحديد من سيقوم بالعمل / مسئول الاتصال.
- وما يجب أن يتمتع به مسئول الاتصال :
- الالتزام بالقضية التي يعملون من أجلها.
- أن يكون شخصية إيجابية لديه مهارات اتصال مع الأقران.
- التحمس والاستعداد للعمل بجد ونشاط.
- أن يتمتع بالقدرة على التنظيم ومنهجه الأمور والتعبير عنها شفاهة وكتابة.

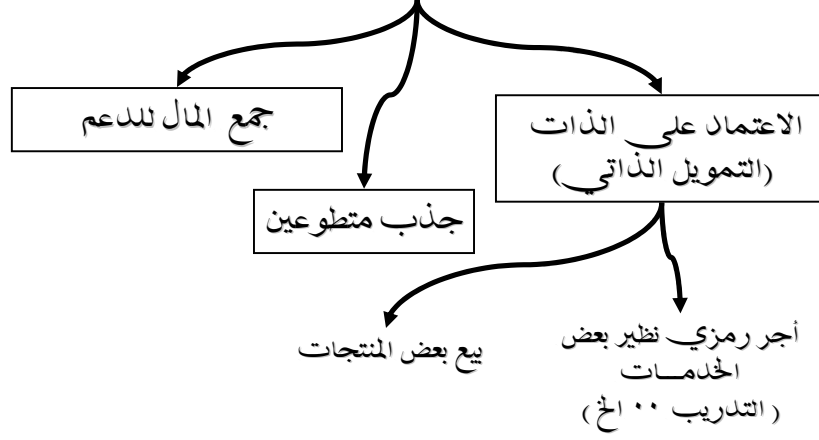
é /é

مكونات الدخل في الجمعية / المؤسسة / المركز الخ



هل يمكن حساب نسب مكونات الدخل في الجمعية أو المؤسسة أو المشروع؟

ضمان الاستمرارية لعمل المنظمة / المركز



تصور للشكل الأمثل للفريق

١. يدرك أعضاؤه قدرات بعضهم
٢. يثقون في الفريق
٣. على دراية ووعي بنقاط الضعف بكل منهم
٤. يقوم بالمهام المطلوبة دون سأم الأعضاء
٥. لا توجد ضغوط تجبر الفريق على إتخاذ قرارات خاطئة
٦. قائد الفريق يمكن أن يكون معارضاً او مؤيداً
٧. يسلم أعضاء الفريق بأن قائدهم يصدر الأحكام النهائية ويجاور الإدارة العليا
٨. قائد الفريق ينظم ويوجه الفريق عندما يلزم الأمر
٩. تنفض المشاحنات بين الأعضاء بطريقة ودية بناءة
١٠. توفر الطاقة والحماس بصورة دائمة
١١. يشعر الأعضاء دائماً بالانشاط والاجتهاد في الأداء
١٢. هناك وضوح وتأييد للهدف والمسار
١٣. يشعر الأعضاء بمساهماتهم في النجاح
١٤. يتقبلون التوجيه والنقد

شروط هامة لنمو الفريق

TEAM DEVELOPMENT CONDUTIONS

١. على القيادة ان يجتمعوا ويشتركوا مع الاعضاء في نمو الفريق، ولن يظهر بناء للفريق إذا كان القيادة يحملون اتجاهات متشائمة او ساخرة تجاه جهود أعضاء فريقهم
٢. أن يكون لدى القيادة الاستعداد باستمرار لاختبار أدوارهم ومدى إحترام فريقهم لهم
٣. استعداد كل أعضاء الفريق لبذل الجهد وتحمل المسؤوليات المطلوبة منهم
٤. يجب أن يجتمع كل أعضاء الفريق على ضرورة دراسة أسلوب عملهم وكذلك تقييم آرائهم، وهذان الشرطان لا ينتهيان أبداً بل يستمران مع استمرار فريقهم حياً
٥. لا يمكن أن يحدث النمو للفريق بدون تنظيم وإدارة الاجتماعات التي يشارك فيها كل الأعضاء واللقاءات الفردية بين قائد الفريق وكل عضو على حدة لا يمكن أن تنشأ علاقات مباشرة بين أعضاء الفريق وعندما يجتمع جميع أعضاء الفريق في حضور القائد أو المدير يمكن له في هذه الحالة أن يتحكم في نوعية واتجاه المعلومات المتبادلة بين أعضاء الفريق

شروط هامة لنمو الفريق

TEAM DEVELOPMENT CONDUTIONS

٦. عمليات السعي لبناء ونمو والفريق ليست محدودة فقط ببعض المحاضرات أو الاجتماعات أو زيارات الخبراء والمستشارين من أجل هذا الغرض، ولكن يجب وجودها يومياً أثناء عمل الفريق وبصفة خاصة عندما يجتمعون حتى يستطيعوا أن ينقلوا ما تعلمون لبناء الفريق إلى الممارسة الفعلية

٧. يحتاج أن يفهم ويدرك أعضاء الفريق أن نمو فريقهم ليس نتاج لمرة واحدة ولكنه عملية مستمرة من حيث التشخيص والتخطيط والتطبيق والتقييم

مواصفات الفريق الفعال

EFFECTIVE TEAM

١. أعضاء الفريق يتشاركون في الإحساس بأهمية الهدف الذي يعملون من أجل تحقيقه على مستوى الفريق على مستوى المنظمة وتوفر الرغبة لديهم لتحقيق ذلك.
٢. وعي أعضاء الفريق بطبيعة عملهم، والاهتمام بالعمليات التي تحقق النتيجة المطلوبة، وفي نفس الوقت اختيار القواعد التي يعمل بها الفريق.
٣. التحديد الدقيق لموارد الفريق واستخدامها طبقاً للحاجة إليها والوقت المعطى لهم، ويمكن لأعضاء الفريق الاستعانة بالخبرات التي تخدم تحقيق الهدف.
٤. أعضاء الفريق يستمعون وينصتون ويستوضحون ما يقال لهم ويظهرون إهتماماتهم لأقوال وأفعال وإحساس الآخرين.
٥. استثمار الاختلاف في الرأي بين أعضاء الفريق للوصول إلى أفضل المقترحات أو الحلول، حيث يشجع ذلك على إنطلاق العضو نحو الابتكار.
٦. يتعامل الفريق مع الاختلافات ويركز عليها حتى يصل إلى حلول مناسبة أو يجد طريقاً آخر لعلاجها بحيث لا تعمل على تخفيض فاعلية الأفراد في المشاركة في نشاط الفريق.
٧. يدخر الفريق جهده في اتجاه حل المشكلات أكثر من السماح لها بزيادة الصراعات وخلق موضوعات أو مجالات للتنافس المدمر بين الأفراد أعضاء الفريق.

مواصفات الفريق الفعال

EFFECTIVE TEAM

٨. توازن الأدوار ومشاركة كل أعضاء الفريق في تسهيل تنفيذ المهام وشعور أعضاء الفريق بأهميتهم في الفريق.

٩. العمل على تشجيع المخاطرة والابتكار، حيث يجب التعامل مع الأخطاء التي يرتكبها بعض الأعضاء على أنها مادة للتعليم أكثر منها أسباباً لتوقيع الجزاء

١٠. يجب أن يراعي الفريق التغيير الذي يمكن أن يحدث لبعض الأعضاء عند تغيير البيئة التي كان يعمل بها.

١١. أعضاء الفريق يجتمعون كل فترة زمنية معينة لتقييم أداء الفريق

١٢. الفريق يشجع ويجذب الأعضاء الأكثر نشاطاً، واضعين في الاعتبار أنهم مصادر تطويره وظيفياً وشخصياً.

١٣. تطوير مناخ الثقة أهم العناصر على الإطلاق الذي يسهل تحقيق العناصر الإثنى عشر السابقة.

اليوم السابع

الجلسة الثالثة: الختام

دليل عمل المدرب الجلسة الختامية

:

:

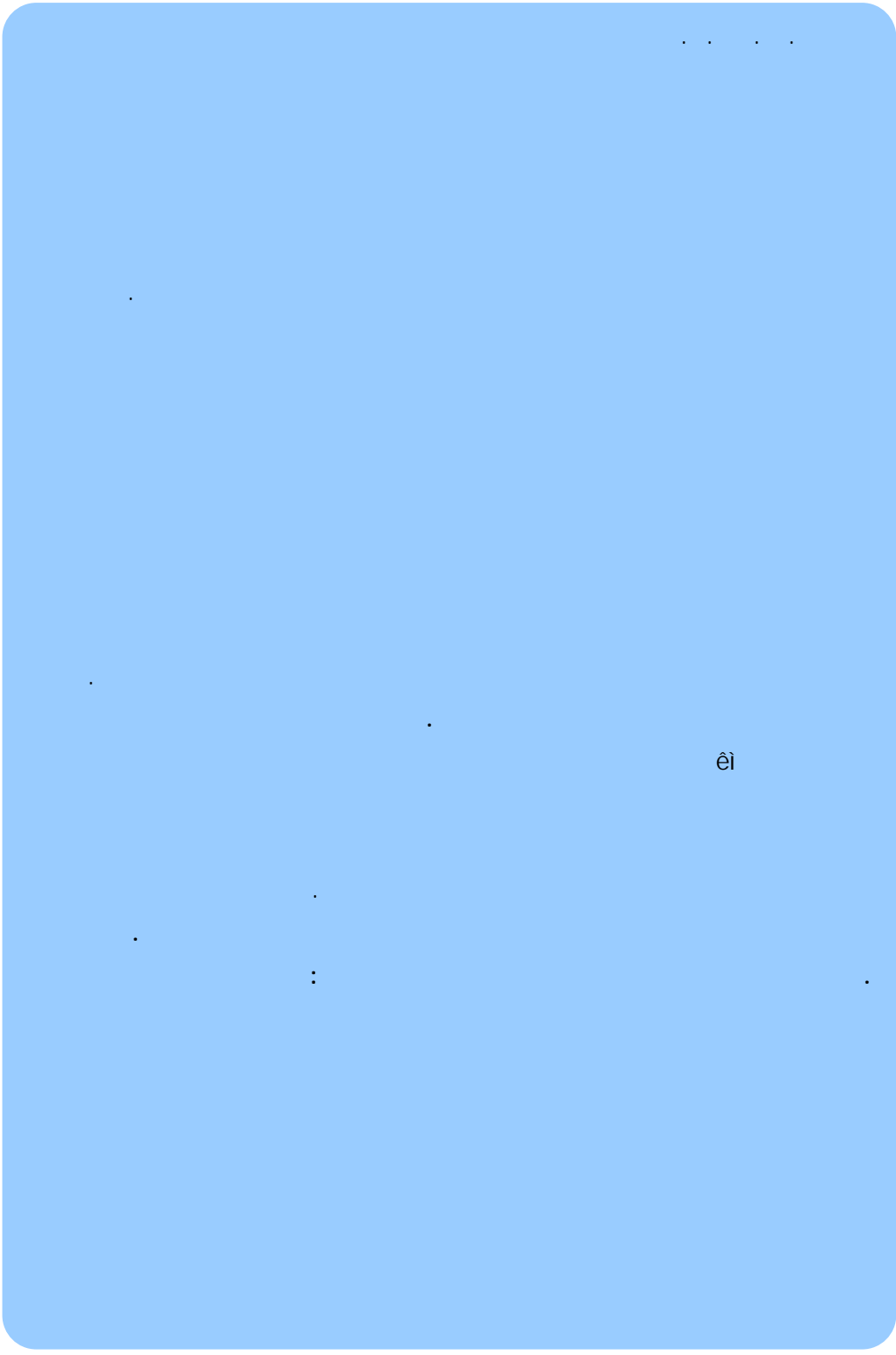
:

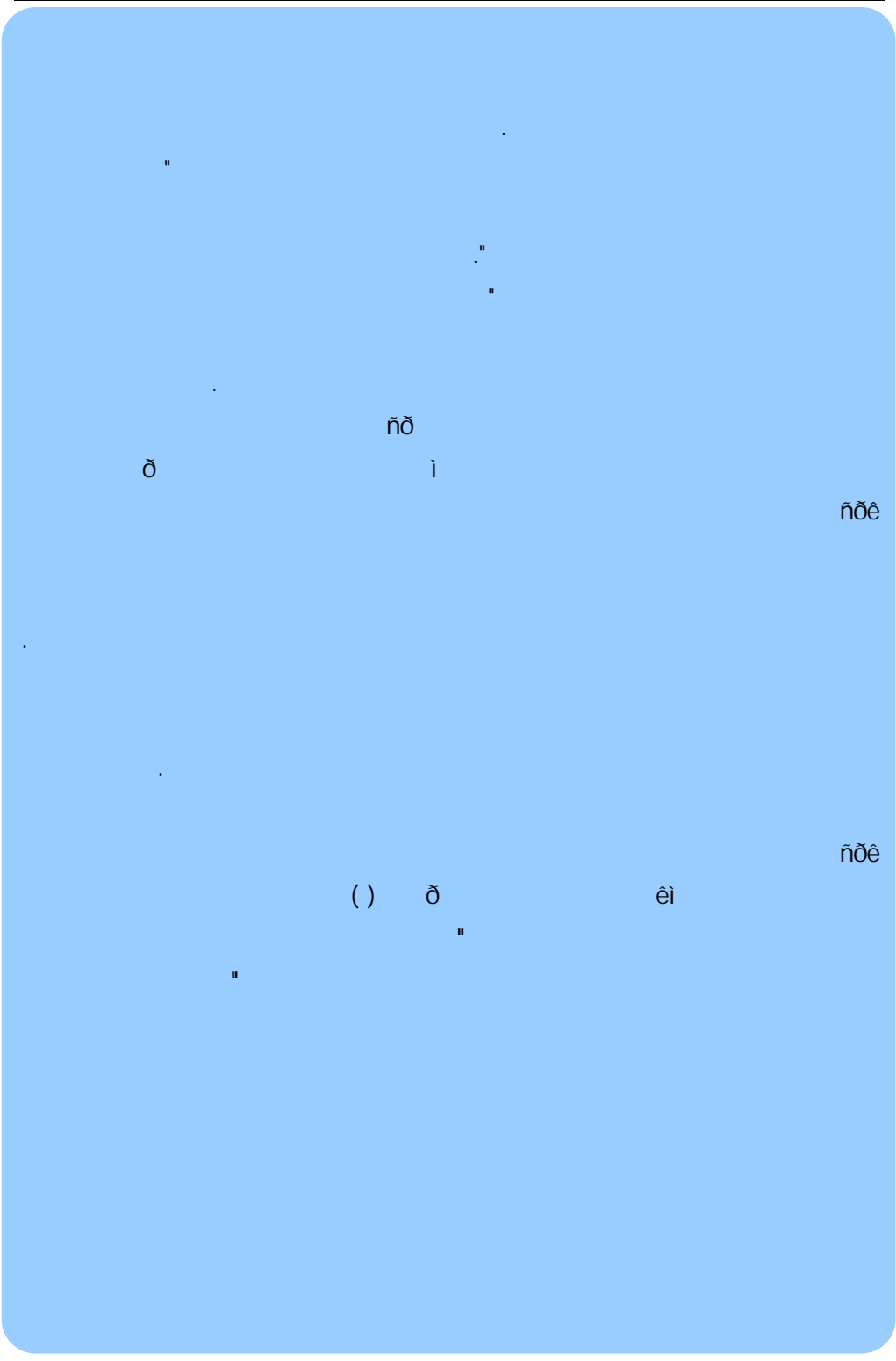
الزمن	المعينات	الاساليب	النشاط	م
٤٥				
٤٥	(i)			٤٥
٤٥	()			

ملاحق [١]

خاصة بالمدرّب



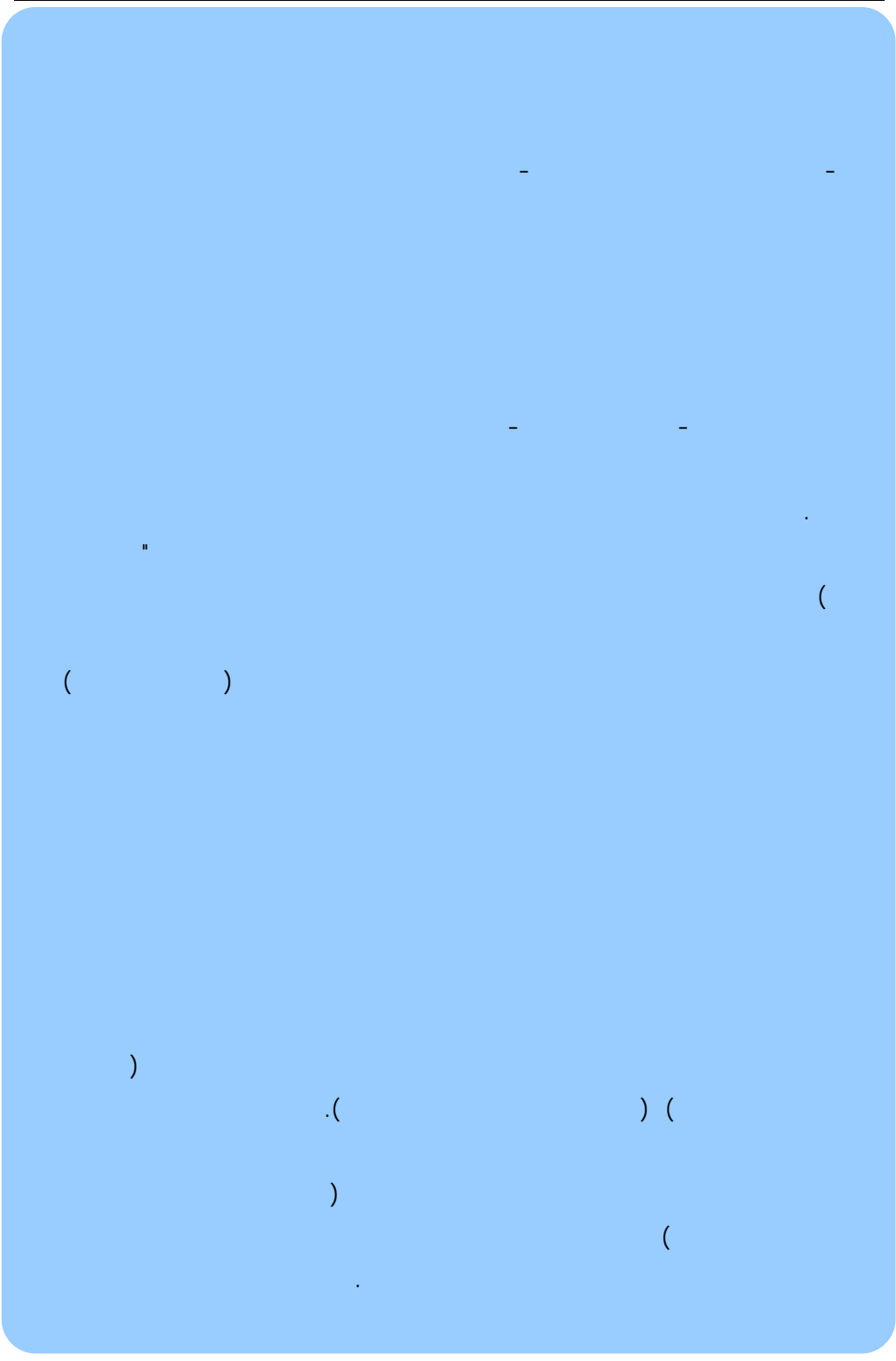




ملحق رقم (٢)

حكم الدستورية حول عمل المرأة رقم ١٨ لسنة ١٤٠٤ ق
صادر مايو ١٩٩٧

à





الوضع القانوني لأحكام الاتفاقية

تتمتع الاتفاقية محل التقرير المائل كغيرها من الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان وحرياته في النظام القانوني المصري نتيجة لاتصال أحكامها بقواعد الدستور المصري الدائم بميزتين هامتين هما :

١

.ê

ñō / / ò

ويتضح مما سبق أن أحكام الاتفاقية تتمتع في مصر بالحماية المقررة للقاعدة الدستورية في مواجهة أية تشريعات تصدر بالمخالفة لها، كما تتمتع باعتبارها قانون من قوانين البلاد وبالتزام كافة السلطات بتطبيق أحكامها ويكون بالتالي لمن يتضرر من عدم تطبيقها اللجوء للقضاء وفقاً لطبيعة المخالفة وبالأوضاع المقررة للحصول على الحقوق الناشئة عنها.

♦ تقرير مصر الثالث المقدم للجنة منع التمييز ضد المرأة بالأمم المتحدة

ملحق رقم (٤)

نص حكم المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية قانون الجمعيات الأهلية رقم
١٥٣ لسنة ١٩٩٩

الإجراءات

١ ١١١٥ ٦٦٦

٦٦٦/ /é

٦٦٦

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق والمداولة:

١ ١١١٥

٦٦٦/ /é

٦٦٦

é ١٥

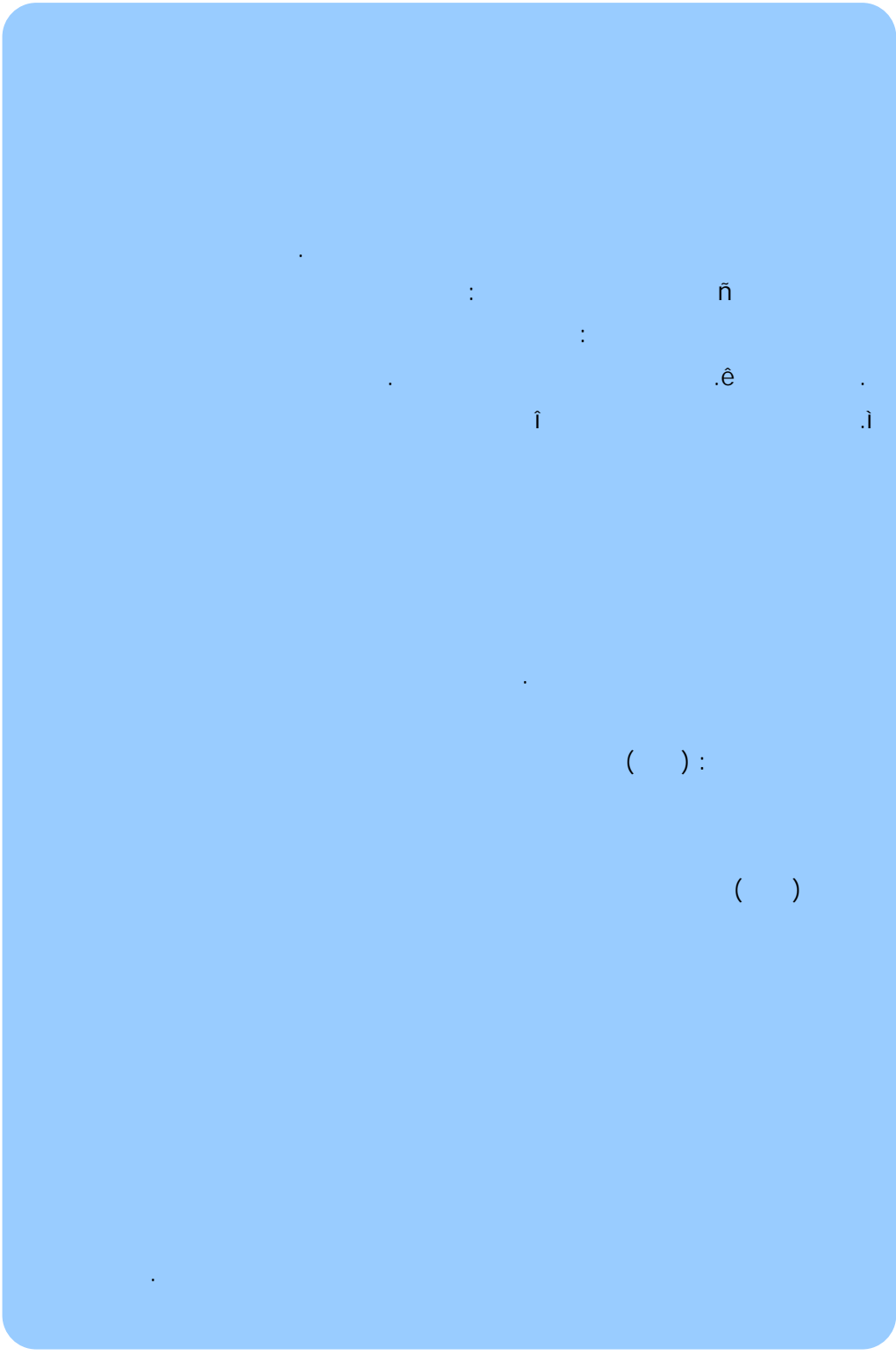
٦٦٦

٦

٦

()

î ê ï î ï ê ì é õ î



ê

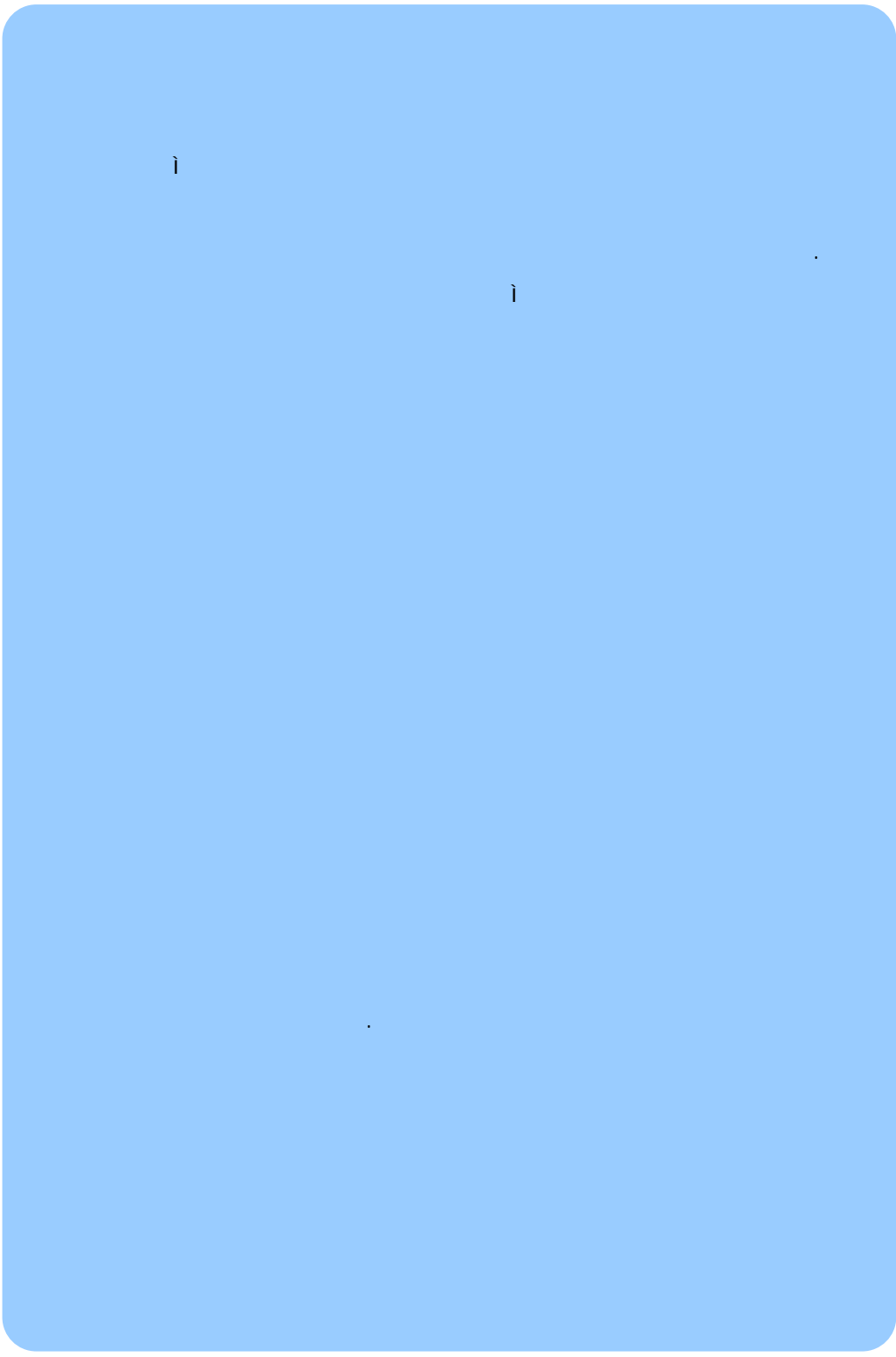
ñ ð / ê /

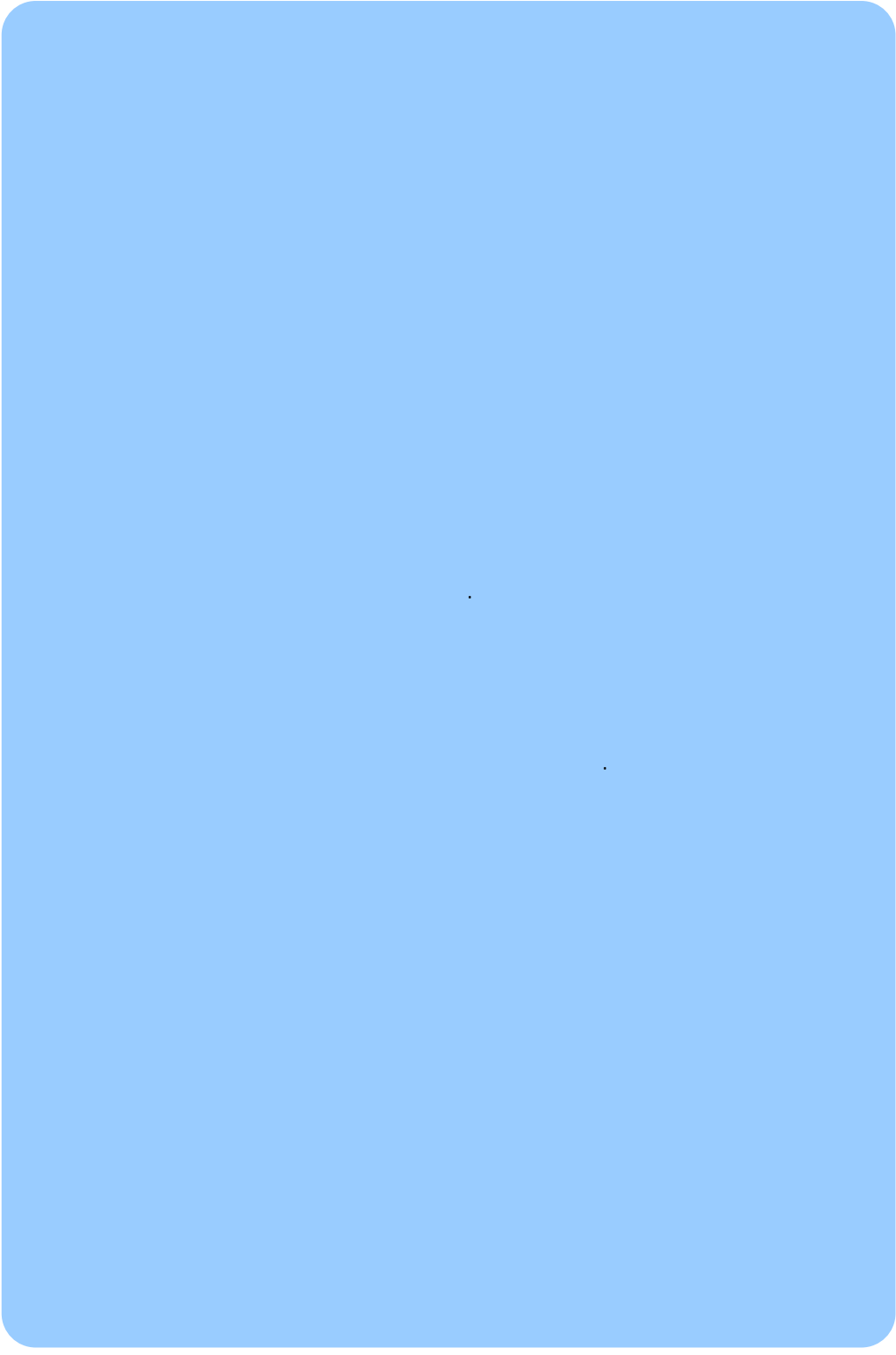
êê

ñ / ê /

ñê

ñ





الفرق بين الجنس والنوع

النوع الاجتماعي	الجنس
<ul style="list-style-type: none"> • اسم البنت غير اسم الولد • البنت بتلبس حلق والولد لا • لبس البنت غير لبس الولد • لعب البنت غير لعب الولد • البنت بتساعد أمها في البيت غالباً والولد لا • الولد يخرج بجريته من البيت والبنت لا • يفضل تعليم الولد عن تعليم البنت • الخ 	<ul style="list-style-type: none"> • اختلاف الأعضاء التناسلية • اختلاف الشعر • الولد له ذقن وشنب والبنت لا • تغير الجسماني للبنت بعد البلوغ • تغير صوت الولد بعد البلوغ • المرأة تحمل وتضع وترضع • الخ

- المرأة غالباً ينحصر عملها في المنزل وتحمل الجزء الأكبر من الدور الإنجابي في رعاية الأسرة.
- الدور الإنجابي رغم أهميته في بقاء النوع البشري نادراً ما نعتبره عملاً حقيقياً.
- المرأة في عملها الإنتاجي غالباً ما يكون غير مدفوع الأجر أو في القطاع غير الرسمي بدون حماية قانونية أو محصور في بعض المهن التقليدية.
- المشاركة في العمل المجتمعي السياسي للمرأة أقل من الرجل حتى ولو كان مستوى المشاركة عموماً منخفض
- غالباً ما يكون للمرأة ادوار اجتماعية متعددة وتحمل بهذه الأدوار بالإضافة إلى دورها الإنجابي.....



ملاحق [٢]

استمارات

إستمارة رقم (١)

استمارة تسجيل

...../الاسم
...../العنوان
...../وسيلة الاتصال / ت: / ف: / حمول:
...../طبيعة عملك
...../e-mail

ما هي البرامج التدريبية التي شاركت فيها من قبل؟

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

توقعاتك من البرنامج

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

ما هو عنوان مراسلاتك البريدي؟

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

اختبار قبلي

برنامج تدريب المحامين في مجال إنشاء وإدارة مراكز المساعدة القانونية للمرأة

- اسم المشارك:
- التاريخ:

من فضلك ضع علامة (✓) أو (x) أمام كل عبارة من العبارات التالية :

٢	العبارة	✓ أو x
١	لإعلان العالمي لحقوق الإنسان قيمة إلزامية قانونية لكل الدول المنضمة إليه.	
٢	صدقت مصر على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بالمرافقة مع العهد مع العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في عام ١٩٨٤.	
٣	للاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة قيمة أديية فقط للدول التي صدقت عليها وبالتالي لا تلتزم بأحكامها الدول قيمة عليها.	
٤	صدقت مصر على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٥.	
٥	تعتبر الاتفاقية الدولية المصدق عليها في مرتبة اللوائح والقرارات ولا يجوز لها مخالفه القانون.	
٦	الجنس هو النوع الاجتماعي .	
٧	يتأثر النوع الاجتماعي بانظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسائدة.	
٨	النوع الاجتماعي لا يولد به الإنسان ولكن يتكون اجتماعياً.	
٩	أدوار النوع الاجتماعي هي تلك التي يحددها المجتمع والثقافة لكل من النساء والرجال.	
١٠	التمييز في جريمة الزنا بين زنا الزوجة وزنا الزوج له ما يبرره حيث أن زنا الزوجة اشد وطاه من زنا الزوج.	
١١	ينبغي الإبقاء على التمييز في قانون الجنسية بين المرأة والرجل وعدم منح أبناء الأم المصرية الجنسية المصرية.	

١٢	الزوجة المطلقة بحكم القاضي لا تستحق المتعة باعتبارها هي التي لجأت إلى طلب التطليق بإرادتها.
١٣	يعتبر وجود السجل المدني داخل أقسام الشرطة سبباً في أحجام كثيراً من النساء عن استخراج الأوراق المدنية الخاصة بهن.
١٤	من شروط عملية الاتصال الفعال أن يراعى المرسل الوقت المناسب للمستقبل والوسيلة المناسبة أيضاً.
١٥	الاستماع هو الانصات لا فرق بينهما
١٦	من المفضل الاعتماد على الذاكرة الشخصية للمحامي عند تعامله مع الموكلين وعدم انشغاله بأوراق ودفاتر هو في غنى عنها.
١٧	عندما تحلط لإدارة جهود تطوعية ينبغي أن نكتفي بالجهود الخيرية المتاحة حيث أن عملية التطوع هي عملية خيرية فقط.
١٨	من أسس العمل الجماعي مشاوره جميع فريق العمل وانفراد المسئول باتخاذ القرار حتى ولو خالف إرادة الجماعة.
١٩	من المفضل تجاهل المناهضين خارج المراكز والاكتفاء بالتعاون مع الشركاء والخلفاء فقط.
٢٠	يعتبر تحليل المشكلة الأساس الأول في عملية الدعوة وكسب التأييد لها.

إستمارة رقم (٣)

اختبار بعدي

برنامج تدريب المحامين في مجال إنشاء وإدارة مراكز المساعدة القانونية للمرأة

- اسم المشارك:
- التاريخ:

من فضلك ضع علامة (✓) أو (x) أمام كل عبارة من العبارات التالية :

٢	العبارة	✓ أو x
١	لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة قيمة إزامية قانونية لكل الدول التي صدقت عليها وتستوجب معاقبة المخالف هذه الاتفاقية بالعقوبات المتعارف عليها دولياً.	
٢	إذا صدقت مصر على اتفاقية دولية بها نص يخالف نص قانوني داخلي فيجب على القاضي تطبيق نص القانون الوطني دون النظر إلى الاتفاقية الدولية.	
٣	تعتبر لاتفاقية الدولية المصدق عليها قيمة إزامية أعلى من الدستور في سلم التدرج التشريعي.	
٤	الجنس هو ما نولد به لكن النوع يتكون اجتماعياً.	
٥	لا ينبغي ان يقتصر دور المرأة على الإنجاب فقط ولكن يمتد إلى أدوار أخرى مثل الدور الإنتاجي والسياسي والاجتماعي.	
٦	هناك ضرورة ملحة إلى انحصار التوعية بالنوع الاجتماعي في الرجال فقط.	
٧	الجنس يفرض على المرأة أدوار اجتماعية معينة أما النوع فيفرض على المرأة من المجتمع	
٨	ينبغي التركيز على القوانين التي تشكل تمييز ضد المرأة بهدف تعديلها بالوسائل القانونية وتشكيل ضغط على صانع القرار لتغييرها بما يتفق مع مبادئ المساواة.	
٩	ليس من المفيد توجيه المرأة التي يتوافرها شروط استحقاق معاش الضمان الاجتماعي إلى الشؤون الاجتماعية المختصة لصرف معاشها نظراً لضآلة المبالغ المنصرفة.	

١٠	على المحامي العامل بمراكز المساعدة القانونية للمرأة الإلمام بمفاهيم الاتصال والتواصل.
١١	لا يحتاج المحامي العامل بمراكز المساعدة القانونية للمرأة الإلمام بمفاهيم النوع الاجتماعي نظراً لعدم حاجته إليها في الواقع العملي.
١٢	ليس من المفيد في إطار عمل مراكز المساعدة القانونية تطبيق مفاهيم العمل الجماعي وتداول المسؤوليات القيادية وذلك لأهمية تركيز السلطة المسؤولة في شخص محدد.
١٣	عندما نخطط لإداره برنامج تطوعي لسنا في حاجة الي متخصصين ويمكننا الاكتفاء بالمتطوعين غير المتخصصين.
١٤	من المفيد إبرام عقد تطوع بين الشخص المتطوع والجهة التي يتطوع للعمل بها وذلك لتحديد دور وسلطة ومسئولية كل منهما.
١٥	من مفاهيم الدعوة وكسب التأييد تحليل المشكلة تعبئة وحشد كافة الأطراف المعنية بالمشكلة وذلك لبحث المشكلة من جوانبها المختلفة وتحديد العناصر التي تخصها المشكلة والتوجيه إليهم بالدعوة للمناصرة في حل المشكلة وطرح الحلول المناسبة.
١٦	يمكنك الاستماع الجيد للموكل أثناء قيامك بكتابة مذكرة الدفاع حرصاً على وقتك
١٧	ليس من المفيد الاهتمام بالوسيلة المناسبة عندما تقوم بتوصيل رسالة معينة إلى شخص اخر اكتفاء بالاتصال اللفظي فقط الذي هو عصب عملية الاتصال والتواصل.
١٨	ليس للتغذية المرتدة أي اثر فعالي بالنسبة للمرسل.
١٩	إذا كان من المفيد في عملية التخطيط لإنشاء مراكز المساعدة القانونية للمرأة عقد تحالفات وشراكه مع الجهات المثالية التي تعمل في ذات تعمل في ذات المجال وتكن من غير المفيد محاولة كسب ود المناهضين لفكرة.
٢٠	ليس من المفيد بحث ودرسه معوقات المركز سواء الداخليه والخارجية اكتفاء بمواجهتها عند حدوث فقط.

استمارة تقييم البرنامج التدريب

اسم البرنامج:

مكان تنفيذ البرنامج:

التاريخ:

١. الرجاء تقييم الجوانب التالية بوضعك دائرة حول الرقم الذي يعبر عن رأيك:

الجانب التقييمي	ممتاز	جيد جداً	جيد	متوسط	غير مرضى
• تحقيق أهداف البرنامج	٥	٤	٣	٢	١
• تحقيق أهدافي الشخصية	٥	٤	٣	٢	١
• ملاءمة المحتوى التدريبي ظروف وحاجات عملي (وظيفتي)	٥	٤	٣	٢	١
• فاعلية منهجية وأساليب التدريب	٥	٤	٣	٢	١
• تنظيم البرنامج	٥	٤	٣	٢	١
• المواد التدريبية	٥	٤	٣	٢	١
• فاعلية المدربين	٥	٤	٣	٢	١

٢. مدة البرنامج التدريبي:

كافية €	قصيرة €	قصيرة جداً €	طويلة جداً €
---------	---------	--------------	--------------

٣. الرجاء أن ندون أكثر أهم ثلاث جلسات تدريبية من وجهة نظرك
(الترتيب حسب الأولوية).

١

٢

٣

٤. ماهي الموضوعات التدريبية التي فضلت أن تكون قد نالت وقتاً أكثر؟

.....

.....

.....

٥. ماهى الموضوعات الإضافية التى كنت ترغب فى وجودها؟

.....

.....

.....

٦- ما هو شعورك بعد انتهاء البرنامج؟

١. السعادة) (
٢. الاستياء) (
٣. الإجهاد) (
٤. الملل) (

استمارة تقييم جلسة تدريبية

اسم الجلسة:

التاريخ:

المسؤول عن الجلسة:

الرجاء رسم دائرة حول الرقم الذي يصف رأيك على أفضل نحو أنت رسم دائرة على رقم (١٠) يعني أنك على اتفاق تام مع محتوى الافادة، في حين أنت رسم دائرة حول رقم (١) يعني أنك لا توافق ابداً على محتوى الافاده.

١. لقد حققت الجلسة الغاية منها

١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨ ٩ ١٠

٣. لقد قدم المدرب المعلومات بصورة فعالة

١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨ ٩ ١٠

٣. كانت طريقة التدريب ملائمة للموضوع

١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨ ٩ ١٠

٤. تعلمت في هذه الجلسة شئ يطبق في عملي

١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨ ٩ ١٠

• اقترحاتك لجعل الجلسة أكثر فاعلية:

.....

.....

.....

.....

.....

• الرجاء رسم دائرة حول الرسم الذي يعبر أفضل تعبير عن مستوى رضاك عن هذه الجلسة:

غرقان مرتبك ضجر سعيد مبهج جداً

المشاركون في هذا الكتاب

١. ياسر عبد الجواد محامي بالنقض ومدير المكتب العربي للقانون
٢. ميرفت ابوتيج محامي بالنقض
٣. أشرف محفوظ محامي بالاستئناف
٤. محمود مرتضى باحث ومدير مركز دراسات التنمية البديلة
٥. أمل محمود المنسق العام للمشروع

Layout and Internal Design
Ibrahim S. Al Wafi