



NHRC

NHRC
اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان
National Human Rights Committee

NHRC

NHRC
اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان
National Human Rights Committee

القضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل

في اتفاقية CEDAW

تنفيذ

فاتن حسين

وحدة العلاقات العامة والإعلام
اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان

إعداد

الأستاذ/ مؤمن الدرديري

مستشار قانوني

اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان

الفرع الأول

القضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل في اتفاقية CEDAW

دعت الاتفاقية إلى سن تشريعاتٍ وطنيةٍ تحرم التمييز بين المرأة والرجل في التوظيف والأجر ، كما دعت إلى أن تتضمن هذه التشريعات ضماناتٍ للأمن الوظيفي للمرأة في حالات الزواج والولادة ، وتناولت ضرورة توفير الخدمات الاجتماعية لاسيما ما تعلق منها برعاية الأطفال ، باعتبار أن هذه التدابير لازمة لتحقيق للمرأة سهولة الجمع بين الالتزامات الأسرية ومسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة.

وقد تضمنت مقدمة الاتفاقية تأكيد الدول الأطراف فيها على أنها تضع في اعتبارها ضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق التوازن بين إسهام المرأة في تنمية المجتمع وبين الأهمية الاجتماعية للأمم ودور المرأة في حياة أسرتها وتنشئة أطفالها ، وأكدت على ضرورة ألا يتخذ دور المرأة في الإنجاب أساساً للتمييز الوظيفي بينها وبين الرجل.

كما أكدت الاتفاقية في المادة الرابعة منها على أن اتخاذ تدابير خاصة لحماية الأمومة ، ونضيف نحن لها حماية الأسرة أيضاً بالنظر إلى طبيعة المجتمع المسلم الذي لا يعرف الأمومة خارج نطاق الزوجية()، لا يعد إجراءً تمييزياً.

وفي مجال الوظيفة العامة تضمنت الاتفاقية في مادتها الحادية عشر استعراضاً شاملاً للإجراءات التي ترى الدول الأعضاء أنها لازمة لتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في مجال التوظيف وما يرتبط به ، حيث تضمنت ما يلي :

أولاً: القضاء على التمييز ضد المرأة في مجال التمتع بالحقوق الوظيفية:

طالبت المادة المشار إليه الدول الأعضاء باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال تمتعها بالحقوق الوظيفية ، وعلى الأخص اتخاذ التدابير التي تحقق الآتى :

- 1- أن تتساوى المرأة مع الرجل في الحق في العمل .
- 2- تطبيق ذات معايير التوظيف على المرأة والرجل .
- 3- كفالة حق المرأة في حرية اختيار مهنتها وحقها في الترقى في تلك الوظيفة ، وكذا حقها في تلقي التدريب وإعادة التدريب والتدريب المتكرر والمتقدم ، وكفالة حقها في التمتع بذات المزايا الوظيفية التي يتمتع بها الرجل وخضوعها لذات شروط الخدمة التي يخضع لها .

4- كفالة حق المرأة في الحصول على أجرٍ مساوٍ لأجر الرجل عند تماثل العمل ، وضرورة المساواة بينها وبين الرجل عند تقييم نوعية العمل .

5- كفالة حق المرأة في الحصول على ذات الضمان الاجتماعي سواءً عند البطالة أو التقاعد أو المرض أو العجز أو الشيخوخة ، وكذلك حقها في التمتع بأجازة مدفوعة الأجر .

6- كفالة حقها في السلامة الصحية ، ومراعاة هذه السلامة بالنظر إلى ظروف العمل ، وضرورة أن يراعى في كل ذلك حماية قدرتها على الإنجاب .

ثانياً: منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة

حيث أشارت المادة 11 من الاتفاقية إلى وجوب اتخاذ التدابير والإجراءات الكفيلة بمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ، وعلى الأخص اتخاذ التدابير التالية :

- 1- حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل ، أو أجازة الأمومة ، أو نتيجة الحالة الزوجية .
- 2- الأخذ بنظام أجازة الأمومة مدفوعة الأجر مع التمتع بمزايا الوظيفة من حيث الأقدمية والعلاوات الاجتماعية ، طوال مدة الأجازة ، وحماية المرأة من فقد وظيفتها بسبب هذه الأجازة .
- 3- توفير حماية خاصة للمرأة أثناء الحمل من الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها .
- 4- إنشاء مرافق رعاية الأطفال وتوفير ما يلزم من خدمات اجتماعية تساعد المرأة على الجمع بين القيام بالتزاماتها الأسرية وبين مسؤوليات العمل .

ثالثاً: إعادة النظر في التشريعات الضرورية لتحقيق الأهداف السابقة:

تضمنت الفقرة الثالثة من المادة الحادية عشر من الاتفاقية وجوب قيام الدول الأعضاء باستعراضٍ دوريٍ للتشريعات المتصلة بالمسائل المشار إليها في الفقرتين السابقتين ، في ضوء التطور العلمي والتكنولوجي ، وتنقيح تلك التشريعات أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب ما يظهر ذلك الاستعراض من احتياجاتٍ.

كما تضمنت الاتفاقية بعض التدابير والنصوص الأخرى ، والتي وإن لم يذكر صراحةً في الاتفاقية أنها تتعلق بحق المرأة في العمل ، إلا أنها تؤثر في ذلك الحق وما يرتبط به من أمور ، ومنها:

1- ضرورة اتخاذ الدول الأطراف جميع التدابير التي تكفل مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذها وشغل الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية (المادة 7/ب).

2- ضرورة إعطاء المرأة ذات الفرص التي تمنح للرجل في تمثيل حكومتها على المستوى الدولي وأمام المنظمات الدولية (المادة 8).

3- ضرورة منح المرأة ذات فرصة الرجل في الاستفادة من المنح التعليمية والمشاركة في برامج التعليم المتواصل ، بما فيها برامج محو الأمية الوظيفية (المادة 10/د،هـ).

4- إعطاء المرأة كوالدة ذات الحقوق التي تمنح للرجل (المادة 16/د).

5- تقرير الوسائل الكفيلة بتمكين المرأة من أن تقرر بحرية عدد الأطفال الذين تتجهم (المادة 16/هـ).

تلك هي الإجراءات والتدابير التي أوردتها اتفاقية CEDAW بهدف القضاء على التمييز ضد المرأة في مجال تولى الوظائف وما يرتبط بهذا المجال.

مراعاة قانون إدارة الموارد البشرية لنصوص الاتفاقية

تميز قانون إدارة الموارد البشرية القطري ، الصادر بالقانون رقم 8 لسنة 2009م ، بأنه لم يتضمن أية نصوص تمثل تمييزاً بين المرأة والرجل ، سواءً في تولى الوظائف العامة ، أو في الواجبات والحقوق ، أو في إنهاء الخدمة ، بل إن الواقع العملي يشير بصورةٍ لا تقبل الشك إلى حرص سمو أمير البلاد الشيخ/ حمد بن خليفة آل ثاني ، وسمو ولي عهده الأمين الشيخ/ تميم بن حمد آل ثاني ، على أن تتضمن المراسيم الصادرة بتشكيل المجالس المتخصصة واللجان الوطنية عناصر نسائية عديدة ، فالمجلس الأعلى لشؤون الأسرة ، مثلاً ، أغلبية تشكيله من النساء بل أسند منصبى الرئيس ونائب الرئيس للمرأة ، والمجلس الأعلى للصحة ضم تشكيله عناصر نسائية متعددة ، وكذا تشكيل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان.

ومن أوجه المساواة التي دعت إليها اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة في مجال تولى الوظيفة العامة ، والتزم بها قانون إدارة الموارد البشرية ما يلي:

1- لم تتضمن نصوص القانون أى تمييزٍ بين المرأة والرجل في شروط تولى الوظائف أو طريقة التعيين أو فترة الاختبار أو الأقدمية.

2- لم تتضمن نصوص القانون المشار إليه أى تمييزٍ بين المرأة والرجل في الأجر الذى يتقاضاه كلٍ منهما عن ذات العمل.

3- تضمن القانون المشار إليه مساواةً تامةً بين المرأة والرجل في منح العلاوات الدورية والبدلات المختلفة وحسابها وأسباب تأجيلها والحرمان منها ، كل ذلك على أسسٍ موضوعيةٍ واحدةٍ لم تفرق بين امرأةٍ ورجلٍ في ذلك ، بل وقرر القانون حق المرأة في الحصول على العلاوة الاجتماعية وبدل السكن بفئة متزوج إذا كانت قيمة أىٍ منهما تزيد على ما يمنح لزوجها تحت ذات المسمى.

4- حرص القانون المذكور على المساواة التامة بين المرأة والرجل في فرص التدريب والتأهيل والتطوير ، الذي يهدف إلى تحسين الأداء والتأهيل لشغل وظائف أعلى ، وكذا المساواة بينهما في الحصول على الأجازات والبعثات الدراسية.

5- وضع القانون نظاماً لتقويم الأداء ، لا يتضمن أية عناصر تؤدي إلى أن تكون المرأة في وضعٍ أسوأ من الرجل ، خصوصاً وأن التقدير الذي يحصل عليه الموظف يؤثر على استحقاقه للعلاوة الدورية ونسبتها.

6- منح قانون إدارة الموارد البشرية المرأة أجازة وضع بمرتب كامل وبدون تحديد لعدد المرات التي تحصل فيها على أجازة تحت هذا المسمى.

7- منح القانون الموظفة فترة رضاعة يومية لمدة سنة.

8- تضمنت نصوص القانون مساواةً تامةً بين المرأة والرجل في الأجازات المرضية وإصابات العمل وإنهاء الخدمة للأسباب الصحية.

بل ويمكن القول بأن قانون إدارة الموارد البشرية القطري تميز على الاتفاقية محل البحث في منحه المرأة مزايا لم تشر إليها الاتفاقية ، وإنما قررها القانون مراعاةً للشريعة الإسلامية الغراء التي تعد مصدراً رئيسياً للتشريع في قطر () ، ومنها:

1- منحت المادة 113 من القانون الموظفة التي يتوفى عنها زوجها أجازة عدة شرعية براتب إجمالي لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام ، أو لحين الوضع إذا كانت حاملاً ، تطبيقاً لقوله تعالى :

"وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا" (2) ،

وقوله تعالى :

: "وَأُولَاتُ الْأَحْمَالِ أَجَلُهُنَّ أَنْ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ" (3).

2- منح قانون إدارة الموارد البشرية فى المادة 116 لزوج أو محرم الموظفة التى تسافر فى مهمة رسمية أو دورة تدريبية ، أو فى أية حالة أخرى يقدرها الرئيس ، تذكرة سفرٍ بذات الدرجة التى تمنح لها وبنصف بدل التمثيل الذى تستحقه ، حتى

يتيسر لها الالتزام بالمبدأ الشرعى الذى يرفض سفر المرأة المسلمة وحدها تطبيقاً لقول الرسول الكريم عليه أفضل الصلاة والسلام : " لا يَحِلُّ لامْرَأَةٍ تُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ تُسَافِرُ مَسِيرَةَ ثَلَاثَةِ أَيَّامٍ إِلَّا وَمَعَهَا ذُو مَحْرَمٍ " ، دون أن يؤثر ذلك على فرصتها فى الحصول على الدورات التدريبية الخارجية أو السفر فى المهمات الرسمية التى يتطلبها عملها.

بعض أوجه مخالفة قانون إدارة الموارد البشرية لنصوص الاتفاقية

رغم أن قانون إدارة الموارد البشرية راعى على نحوٍ كبيرٍ نصص الاتفاقية على نحو ما أسلفنا ، إلا أن هناك بعض أوجهٍ من قصورٍ نرى ضرورة معالجتها عند تعديل قانون إدارة الموارد البشرية ، خصوصاً وأن دولة قطر تعهدت بموجب المادة 18 من الاتفاقية أن تقدم للأمين العام للأمم المتحدة تقريراً بما اتخذته من تدابير تشريعية وقضائية وإدارية من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقية ، ومدى التقدم الذى تحرزه فى هذا الصدد ، ويحل موعد التقرير القادم عام 2014م.

وتتمثل أوجه القصور ، من وجهة نظرنا ، فى الآتى:

أنه رغم نص القانون فى المادة 110 منه على جعل أجازة الأمومة وجوبية فى حالة وجود طفل ذو إعاقة للموظفة(0)، إلا أن القانون وضع لها ضوابط هى:
أن يقل عمر الطفل عن ست سنوات.

ألا تمنح المرأة هذه الأجازة إلا مرتين فقط وبعد أقصى ثلاث سنوات فى كل مرة.

ونرى أن ربط هذه الأجازة بالفترة التى يقل فيها عمر الطفل عن ست سنوات قد جانبه الصواب ، إذ أن حاجة الطفل ذو الإعاقة لأمه قد تزيد بعد هذه السن ، عندها لن يبقى للموظفة سوى الحصول على أجازة بدون مرتب ، إن وافقت الإدارة ، أو الاستقالة من وظيفتها ، وهو ما يخالف المادة 11 من الاتفاقية ، والتى سبق أن أشرنا إلى أنها تتضمن ضرورة العمل على مساعدة المرأة فى الجمع () نرى ان تصدير المادة بعبارة "الرئيس منح...." لم يكن موفقاً لما قد يفهم منها أن الموافقة سلطة تقديرية للرئيس .

بين التزاماتها الأسرية ومسؤوليات العمل والموازنة بينهما ، ومن ثم فقد كان من الأوفق ربط عمر الابن الذى يجوز للموظفة أن تحصل على أجازة لرعايته بسن الطفل المنصوص عليه فى القانون رقم 22 لسنة 2005م().

كما أن قصر هذه الأجازة على مرتين طوال حياة المرأة الوظيفية ، وإن كان يتمشى مع الغالب الأعم من صعوبة وجود أكثر من طفلين معاقين فى أسرة واحدة ، إلا أنه يضع المرأة التى يبتليها الله سبحانه وتعالى فى أكثر من طفلين من أطفالها بين شقى الرحى ، فإما أن تترك طفلها المعاق بعيداً عن رعايتها طوال فترة العمل ، وإما أن تترك عملها ودخلها منه فى ظل ظروفٍ لا يخفى على أحد حاجتها للمال فيه.

كذلك خلت المادة من تنظيمٍ لهذه الأجازة عند مرض الابن بمرضٍ عضالٍ ، مثل سرطان الأطفال ، رغم أن حاجة الابن لأمه ظاهرةً في مثل هذه الحالات ، ولا يمكن هنا المحاجاة بأن القانون نظم أجازة مرافقة مريض ، إذا أن تلك الأجازة لا تمنح إلا عند سفر المريض للعلاج بالخارج.

() عرفت المادة الأولى من ذلك القانون الطفل بأنه كل من لم يبلغ ثمانية عشر عاماً.

2- أن قانون إدارة الموارد البشرية جعل أجازة الأمومة لرعاية الطفل غير المعاق جوازية ، بالمخالفة لما تضمنته نصوص الاتفاقية ، بل وجعلت سلطة منحها بيد رئيس مجلس الوزراء.

3- أن القانون جعل أجازة الأمومة ، بنوعيتها ، بأجرٍ كامل لمدة ثلاث سنواتٍ فقط ، ثم بنصف أجرٍ فيما زاد على ذلك ، رغم أن الاتفاقية دعت الدول الأعضاء إلى سن التشريعات التي تحفظ للمرأة ، عند الحصول على أجازة الأمومة ، حقها في راتبها وترقياتها وكذا العلاوات الاجتماعية.

4- أن القانون حين جعل مدة أجازة الأمومة مدفوعة الأجر الكامل ثلاث سنوات قد خالف المادة 16/هـ من الاتفاقية التي دعت إلى إعطاء المرأة الحق في أن تقرر عدد الأطفال الذين تنجبهم.

5- رغم أن المادة 11 من الاتفاقية دعت إلى ضرورة العمل على مساعدة المرأة في الجمع بين التزاماتها

الأسرية ومسؤوليات العمل والموازنة بينهما ، إلا أن المادة 109 من القانون خالفت ذلك حين قصرت المدة التي يجوز للمرأة أن تحصل فيها على ساعتى الرضاعة بعامٍ واحدٍ ، بل وخالفت حتى المسلك المحمود الذى اتبعه المشرع القطرى حين التزم بأحكام الشريعة الإسلامية ، فى عدة المتوفى عنها زوجها ومرافقة المحارم ، فالمقرر شرعاً أن فترة الإرضاع هى حولين كاملين ، وهى وإن لم تكن مدةً واجبةً شرعاً .

إلا أنه لا يجوز إجبار المرأة على أن تقصرها تطبيقاً لقوله تعالى :

"وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ...". (١)

أيضاً لم يتضمن قانون إدارة الموارد البشرية إلزاماً على الجهات الإدارية بتخصيص

مكانٍ مناسبٍ كدار حضانة لأبناء العاملات من الأطفال ، رغم ما هو ملحوظ من زيادة

عدد الموظفين في الجهات الإدارية ، خصوصاً الجهات الخدمية مثل المرور

والجوازات ، والى يبدأ العمل فيها في ساعة مبكرة بما قد يؤثر على رعاية الموظفة

لأطفالها ، فضلاً عن مخالفته لما دعت إليه الاتفاقية من إنشاء مرافق لرعاية أطفال

الموظفات. (١) .

التمييز بين ابناء القطرى وأبناء القطرية فى تولى الوظائف العامة بالمخالفة لما قضت به المادة 16/د من الاتفاقية من ضرورة إعطاء المرأة كوالدة ذات الحقوق التى تمنح للرجل ، وهى نقطة وإن تعلق بحق أبناء القطرية عموماً من الذكور والإناث فى تولى الوظائف العامة ، إلا أننا نرى أنه يمس المرأة بشكلٍ أساسى باعتبارها موظفة وباعتبارها أمّاً.

تلك هى بعض أوجه القصور التى نرى ضرورة تعديلها فى القريب العاجل.

خاتمة

من الاستعراض السابق نرى أنه يتعين في إطار إعادة النظر في قانون إدارة الموارد البشرية الأخذ بما يلي:

1- إعادة صياغة بداية الفقرة الأولى من المادة 110 لتصبح: "تمنح الموظفة القطرية أجازة....."

2- تعديل السن الذي يجب ألا يتجاوزه الطفل ذو الإعاقة حتى يحق للمرأة أن تحصل على أجازة لرعايته ليصبح بما لا يجاوز ثمانية عشر عاماً ، حتى يتسق النص مع تعريف الطفل الوارد بالقانون رقم 22 لسنة 2005م.

3- تعدد مرات منح تلك الأجازة بتعدد الأطفال المعاقين ، وبما لا يجاوز

4- السماح للمرأة بالحصول على ذات الأجازة لرعاية طفلها المريض بمرضٍ عضالٍ ، ولذات المدة أو حتى تمام شفائه أيهما اقل ، مع تحديد هذه الأمراض حتى لا يخضع الأمر للسلطة التقديرية لمصدر القرار.

5- جعل أجازة رعاية الطفل ، من غير ذوى الإعاقة ، وجوبيةً ، ولثلاث مراتٍ طوال فترة عمل الموظفة ، وبعد أقصى عامين فى كل مرة ، وبأجرٍ كاملٍ ، وبشرط ألا يزيد عمر الطفل على ست سنواتٍ().

6- ربط المدة التى تمنح فيها المرأة ساعتى الرضاعة بالمدة المقررة للرضاعة شرعاً .
() راعينا فى هذا المقترح الموازنة بين مصلحة العمل وحاجة المرأة لرعاية طفلها ، وربط الأجازة بالفترة التى تسبق سن التعليم.

7- إزام الجهات الإدارية التي يعمل بها عدد من الأمهات ، ينظر في تحديده عند وضع التعديل بعد التشاور مع الجهات ذات الاختصاص بشؤون الأسرة وشؤون الطفولة ، بأن تخصص في مقراتها مكاناً صحياً يصلح كدار حضانة لأبناء العاملات.

8- المساواة بين أبناء القطرية وأبناء والمواطنين القطريين ، أو على الأقل المتجنسين منهم ، في حق تولى الوظائف العامة بذات الأولوية في توليها.

وبعد فهذه محاولة لقراءة قانون إدارة الموارد البشرية القطري في ضوء أحكام

اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ، وبعض النقاط التي رأينا اهمية

العمل على سرعة تعديلها ، خصوصاً وأن قانون إدارة الموارد البشرية يعاد النظر فيه

حالياً.

NHRC

NHRC
اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان
National Human Rights Committee

NHRC

NHRC
اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان
National Human Rights Committee

مع تحيات

إعداد

الأستاذ/ مؤمن الدرديري

مستشار قانوني

اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان