



مؤسسة النون لرعاية الأسرة

المشهرة برقم 11660 لسنة 6/11/2022

رفض تعيين المعلمات بسبب الحمل والوزن مخالف للاتفاقيات الدولية

تقدم 30 ألف معلمة إلى مسابقة وزارة التربية والتعليم والتزمو بجميع التدريبات والاختبارات وهذا أمر محمود لكن فوجى 14 ألف معلمة باستبعادهم من المسابقة رغم اجتيازهم التدريبات والاختبارات ومن بينهن معلمات استبعدن بسبب الحمل والوزن وهذا مخالف لمعايير العمل الدولية وفي السطور القادمة سوف نوضح كيف نصت الاتفاقيات الدولية على حماية حق النساء في العمل أثناء فترة الحمل وما بعد الوضع .

أقرت اتفاقيات منظمة العمل الدولية مبدأ حماية حق الأمومة وتوفير الحماية للنساء منذ فترات الحمل وألا يكون الحمل سبب من حرمانها من عملها، ويعد هذا مبدأ أساسيا أعتمدته منظمة العمل الدولية منذ نشأتها عام 1919 ففي نفس العام أصدرت الاتفاقية رقم 3 الخاصة بتوظيف النساء قبل الوضع وبعده ونصت فيها على حماية النساء من الفصل من العمل أثناء فترات الحمل والوضع وتحصل على إعانات نقدية أثناء فترات الوضع و تلى ذلك صدور اتفاقية رقم 103 لعام 1952 بشأن حماية الأمومة حرصت منظمة العمل الدولية على مراجعة الاتفاقيات من أجل مواصلة تعزيز المساواة لجميع النساء العاملات وحصة وسلامة الأم وتطور حماية الأمومة في التشريعات الوطنية وفي هذا السياق تم مراجعة اتفاقية رقم 103 لعام 1952 بشأن حماية الأمومة في مؤتمر منظمة العمل الدولية عام 2000 وصدرت اتفاقية رقم 183 حماية الأمومة عام 2000 .

ومن التدابير المهمة التي أضيفت إلى مواد الاتفاقية 183 المادة 9 ونصت في الفقرة الثانية منها على " حظر الاشتراط على أي امرأة تتقدم لشغل وظيفة ما أن تجرى اختبارا مبينا للحمل أو أن تقدم شهادة تفيد بأجرائها لمثل لهذا الاختبار ما لم تقر ذلك القوانين واللوائح الوطنية حيث يكون هناك خطر معترف به أو جسيم على صحة المرأة والطفل (هذا لا ينطبق على مهنة التعليم) .

ما نستخلصه مما سبق أن معايير العمل الدولية تحمي حق المرأة الحامل في العمل وتضمن لها الحفاظ على فرصة عملها أثناء أجازة الوضع أو أجازة مرضية بسبب حملها كما تحصل على إعانات نقدية أثناء فترة أجازة الوضع .

كما نصت المادة 5 بند 2 من الاتفاقية 111 بشأن التمييز (في مجال الاستخدام : والمهنة)¹ على التالي

"**الكل عضو، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمال، أن يعتبر أن أية تدابير خاصة أخرى ليست تمييزية إذا كان هدفها مراعاة المتطلبات الخاصة بأشخاص يعتبرون عموماً، بسبب جنسهم أو سنهم أو عجزهم أو مسؤولياتهم العائلية أو وضعهم الاجتماعي أو الثقافي أو ما ذلك، في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة"** .

وتؤكد هنا على أن أي امتيازات يحصل عليها العامل أو العاملة في العمل تتعلق بالمسؤوليات العائلية ليست تمييز سلبي بل هي حقوق أصيلة والمقصود بالمسؤولية العائلية كما ورد في اتفاقية 156 هي رعاية الأطفال وكبار السن والحصول على أجازة الوضع للنساء وأجازة رعاية طفل لكلا من الأب والأم وأن يتم توفير دور الحضانة ويحصل العامل و العاملة على ساعات عمل مرنة تمكنهما من القيام بمسؤوليتهم العائلية .

وجميع ما سبق أقرته اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "السيداو" الصادرة عام 1979 وصدقت عليها مصر عام 1981 حيث نصت المادة 11 بند 2 من الاتفاقية على ما يلي :

توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين،

¹ صدقت مصر على هذه الاتفاقية

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية،

(ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال،

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

نخلص مما سبق:

- التعيين في الوظائف بمعيار الكفاءة من خلال اختبارات تتعلق بطبيعة واحتياجات الوظيفة
 - الحمل ليس سبب لاستبعاد النساء من الوظائف ولا يجب سؤال المتقدمة للوظيفة عن حملها إلا في حالة تعرضها بسبب الوظيفة لأضرار تؤثر على الجنين أو علي صحة المرأة
- تحتفظ النساء بالوظيفة أثناء فترات الحمل وبعد الوضع ولا يجوز فصلها أو خفض درجتها الوظيفية .