



SAFERWORLD
PREVENTING VIOLENT CONFLICT. BUILDING SAFER LIVES

منظمة شباب بلا حدود للتنمية
Youth Without Borders Organization for Development

NODS
yemen
المنظمة الوطنية للتربية والتنمية

توكلت
توكلت وحج النسوي
Wakj Women's Hub



دليل المرأة العاملة في بيئة العمل وفق قانون العمل اليمني



دليل المرأة العاملة في بيئة العمل

وفق قانون العمل اليمني

إصدار :

تكتل 

إعداد المحامية:

رعدة المقطري

مراجعة لغوية:

فيصل الذباني

تصميم:

حسام الدين عبدالله

الفهرس

4	● مقدمة
5	● تكثل وهج
6	● مشروع تحسین بیئة عمل للنساء العاملات
6	● أهداف الدلیل
7	● الجمهور المستهدف
7	● القوانين والتشريعات المحلية والدولية
8	◀ الفصل الاول: مفاهيم أساسية في قانون العمل
10	◀ الفصل الثاني: الحقوق الأساسية للمرأة العاملة
15	◀ الفصل الثالث: الحقوق الخاصة للمرأة العاملة
19	◀ الفصل الرابع: السلامة المهنية وحماية صحة المرأة العاملة
26	◀ الفصل الخامس: التزامات المرأة العاملة تجاه صاحب العمل
29	◀ الفصل السادس: إجراءات الشكاوى
36	◀ الفصل السابع: سياسة الصون لتحسين بيئة العمل وحماية المرأة العاملة
41	◀ الفصل الثامن: نصائح وإرشادات

مقدمة

عزيزتي العاملة، أنتِ ركيزة أساسية في مجتمعنا، ومساهمته في التنمية لا تقدر بثمن ولكي تحققي كامل إمكاناتك في العمل، من الضروري أن تكوني على دراية تامة بحقوقك التي يكفلها لك القانون. الأعداء أصحاب العمل الكرام إننا ندرك تمامًا الدور الحيوي والمؤثر الذي تلعبه المرأة في تنمية مجتمعنا ونهضته، إن بيئة العمل التي تحترم حقوق المرأة، وتوفر لها الأمان والاستقرار، هي أساس النجاح والازدهار للجميع. هذا الدليل ليس مجرد مرشد قانوني، بل هو دعوة لبناء علاقات عمل قائمة على الاحترام المتبادل، والعدالة، والتقدير. لذلك حرصنا على تقديم دليل للجميع يعطى معلومات شاملة ومبسطة حول أهم الحقوق في بيئة العمل، مستنداً إلى قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995م، والاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

نأمل أن يكون هذا الدليل إضافة قيّمة لمسيرتكم المهنية وأن يلهمكم نحو تحقيق بيئة عمل مثالية.

تكتل

تأسس التكتل في 16 يناير 2023م ضمن مشروع مجتمعات فاعلة "بناء السلام التصاعدي من القاعدة الى القمة" ويعتبر المخرج الثالث من المشروع والذي تنفذه منظمتي نودز يمن، شباب بلا حدود بالشراكة مع منظمة سيفرورد

تكتل وهج النسوي

تكتل مدني، غير حكومي وغير ربحي يضم 15 عضوة من القيادات النسوية المؤثرات من مختلف فئات المجتمع المحلي في تعز.

يهدف

الى توحيد الجهود لتعزيز المشاركة الفاعلة للمرأة في عملية صنع السلام وإنهاء النزاعات من خلال الاهتمام بقضايا المرأة التي تعزز مكانتها ودورها في عملية صنع القرار السياسي.

رؤية التكتل

نحو مجتمع ينعم بالسلام والتنمية.

أهداف التكتل

- 1 - رفع مستوى الوعي المجتمعي بقضايا المرأة والسلام.
- 2 - تعزيز التواصل بين مسارات السلام المختلفة.
- 3 - تعزيز دور المرأة في بناء السلام وتعزيز التعايش المجتمعي.

مشروع تحسين بيئة عمل للنساء العاملات

نشاط الدليل هو النشاط الثاني بعد إعداد دراسة مسحية معمقة حول بيئة عمل النساء العاملات في مديريتي (القاهرة - المظفر).
يهدف المشروع الى معرفة التحديات والصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في تعز وكيفية الإسهام في خلق وعي كافي لدى المرأة العاملة بحقوقها والإرشادات التي يجب عليها اتباعها في حال تعرضها الى أي انتهاكات أو تمييز في العمل.
يسعى المشروع من خلال جميع أنشطته للمساهمة في خلق بيئة عمل صديقة ومواتمة للمرأة العاملة من خلال تحفيز أصحاب العمل على إتباع مواد قانون العمل عند التوظيف أو الفصل وذلك يضمن العدالة لكل من أصحاب العمل والعاملات.
يأتي هذا الدليل كأحد أنشطة مشروع تحسين بيئة عمل النساء العاملات، الذي ينفذه تكتل وهج النسوي بالشراكة مع منظمة نودس يمن وبتمويل من منظمة شباب بلا حدود بالشراكة مع منظمة سيفرولرد وربن اليمن، ضمن مشروع تكامل الممول من الاتحاد الأوروبي ويهدف إلى تعزيز شراكات الاتحاد الأوروبي مع تكتلات منظمات المجتمع المدني والتكتلات النسائية، والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي والسلام والأمن على المدى الطويل في اليمن.

أهداف الدليل

1 تمكين المرأة العاملة من فهم حقوقها الأساسية والمطالبة بها في بيئة العمل بدءاً من التوظيف وحتى إنهاء الخدمة.

2 تحفيز أصحاب العمل على الالتزام بتطبيق القانون وتوفير بيئة عمل عادلة ومنصفة للمرأة العاملة.

3 حماية المرأة العاملة من المخاطر المهنية، والحفاظ على صحتها وسلامتها في بيئة العمل.

4 تمكين المرأة العاملة من اللجوء إلى القضاء لحماية حقوقها، والحصول على العدالة.

5 تحسين علاقات العمل، وتقليل النزاعات، وبناء بيئة عمل إيجابية.

الجمهور المستهدف

- ◀ النساء العاملات في القطاع العام والخاص في مختلف القطاعات والمجالات المهنية، سواء كن يعملن بدوام كامل أو جزئي، بعقود دائمة أو مؤقتة.
- ◀ أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص في مختلف القطاعات والمجالات المهنية، سواء كانوا أفرادًا أو شركات أو مؤسسات، وسواء كانوا يوظفون عددًا قليلًا من العاملين أو عددًا كبيرًا.
- ◀ المنظمات النسوية ومنظمات المجتمع المدني، والجهات الحكومية المعنية بحقوق المرأة والعمل، وجميع الجهات التي تعمل في مجال دعم وتمكين المرأة العاملة.

القوانين والتشريعات المحلية والدولية

- ◀ قانون العمل اليمني رقم 5 لسنة 1995 والذي يبين ويحمي حقوق المرأة العاملة، ويحدد التزامات صاحب العمل.
- ◀ قانون التأمينات الاجتماعية رقم (26) لسنة 1991م يضمن للمرأة العاملة الحماية المالية والاجتماعية في حالات الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة.
- ◀ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) والتي تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل، وحماية المرأة من التمييز بجميع أشكاله.
- ◀ الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.

الفصل الأول:

مفاهيم أساسية في قانون العمل

قانون العمل هو الإطار القانوني الذي يحكم العلاقة بين العامل وصاحب العمل. يهدف هذا القانون إلى تحقيق التوازن بين حقوق وواجبات الطرفين، وحماية مصالح العمال. في هذا الفصل، سنقوم بتعريف أهم المصطلحات والمفاهيم التي تشكل أساس قانون العمل.

قانون العمل

مجموعة القواعد والقوانين التي تنظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل، وتحدد حقوق وواجبات كل طرف.



صاحب العمل

الشخص أو الجهة (مثل الشركة أو المؤسسة) التي توظفك وتدفع لك الأجر مقابل العمل.



العاملة

هي أنتِ، الشخص الذي يعمل لدى صاحب العمل مقابل أجر، وتلتزمين بواجبات العمل.



عقد العمل

الاتفاق المكتوب بينك وبين صاحب العمل، الذي يحدد طبيعة العمل، والأجر، وساعات العمل، والإجازات، وغيرها من الشروط.



الأجر

هو المبلغ المالي الذي تحصلين عليه من صاحب العمل مقابل عملك.



الفصل التعسفي

هو فصلك من العمل دون سبب قانوني مشروع أو مخالفة لإجراءات الفصل المنصوص عليها في القانون.



التأمين الاجتماعي

هو نظام يوفر لك الحماية في حالات الشيخوخة، أو العجز، أو المرض، أو الوفاة، من خلال الاشتراكات التي يدفعها صاحب العمل أو الدولة.



الفصل الثاني:

الحقوق الأساسية للمرأة العاملة

تشكل المرأة العاملة ركيزة أساسية في المجتمع الاقتصادي والاجتماعي. ومع تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل، أصبح من الضروري حماية حقوقها وضمان مساواتها مع الرجل. في هذا الفصل، سنتناول أهم الحقوق الأساسية التي تكفلها القوانين للمرأة العاملة، وذلك لتمكينها من ممارسة عملها بكرامة وعدالة.



المساواة وعدم التمييز

أن تحصلي على فرص عمل متساوية مع الرجل، في جميع مراحل التوظيف (من الإعلان عن الوظيفة وحتى التعيين والترقية)، وأن تحصلي على نفس أجر والمزايا والمكافآت، وأن تحصلي على نفس فرص التدريب والتأهيل والتطوير المهني، وألا يتم التمييز ضدك بسبب جنسك أو حالتك الاجتماعية أو أي سبب آخر "مادة (42) من قانون العمل".

تدعم اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ومبادئ منظمة العمل الدولية، حق المرأة في المساواة وعدم التمييز في العمل.

من حقل

أن يتم رفض توظيفك بسبب كونك امرأة، أو أن يتم إعطائك أجرًا أقل من زميلك الرجل، أو أن يتم حرمانك من فرص التدريب والترقية بسبب جنسك.

مثال

في حالة تعرضك للتمييز، لا ترددي في الإبلاغ عن ذلك للجهات المختصة.

نصيحة



عقد العمل

أن يكون لديك عقد عمل مكتوب، يوضح جميع شروط العمل، مثل نوع العمل، ومكان العمل، والأجر الأساسي، وساعات العمل "مادة (27) من قانون العمل 2"، والإجازات، وشروط إنهاء الخدمة، وأن يكون العقد واضحًا ومفهومًا، وأن تحصلي على نسخة من العقد.

من حقل

أن يتم تشغيلك بدون عقد عمل، أو أن يكون العقد غير واضح أو يتضمن شروطاً مجحفة، أو أن يتم حرمانك من نسخة من العقد.

مثال

قبل التوقيع على عقد العمل، اقرئي بعناية واطلبي توضيح أي بند غير مفهوم.

نصيحة

1- مادة (42) من قانون العمل: تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون أي تمييز، كما يجب تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجر والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ولا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.

2- مادة (27) من قانون العمل: عقد العمل هو اتفاق بين صاحب العمل والعمال يتضمن تحديد شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر.

الأجر العادل



أن تصلي على أجر مساوٍ لأجر زميلك الرجل، إذا كنتما تقومان بنفس العمل، وبنفس الكفاءة والمؤهلات، وأن يشمل الأجر الأساسي جميع العلاوات والمكافآت والبدلات التي يستحقها العامل "مادة (67) من قانون العمل"3.

من حقه

أن يتم إعطائك أجرًا أقل من زميلك الرجل، رغم أنكما تقومان بنفس العمل وبنفس الكفاءة، أو أن يتم حرمانك من بعض العلاوات أو البدلات التي يحصل عليها زميلك الرجل.

مثال

لا تتنازلي عن حقه في الأجر العادل، واطلي مساواة أجرك بأجر زملائك الرجال.

نصيحة

ساعات العمل



ألا تتعدى ساعات عملك اليومية 8 ساعات، مع وجود فترات راحة مناسبة خلال اليوم، وألا يتم تشغيلك في ساعات إضافية إلا بموافقتك، وبما لا يخالف القانون «مادة (71 الى 75) من قانون العمل» 4 .

من حقه

أن يتم تشغيلك لساعات طويلة دون فترات راحة، أو أن يتم إجبارك على العمل في ساعات إضافية دون موافقتك أو مقابل أجر إضافي.

مثال

يجب عليك الالتزام بساعات العمل القانونية، وعدم العمل لساعات طويلة تضر بصحتك، ويجب عليك المطالبة بحقه في الحصول على فترات راحة مناسبة.

نصيحة

3 - مادة (71 الى 75) من قانون العمل: لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل.... الخ
4 - مادة (71 الى 75) من قانون العمل: لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع وتوزع ساعات العمل الأسبوعي على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة بأجر كامل.... الخ

الإجازات



أن تحصلِ على إجازة سنوية مدفوعة الأجر، وإجازة مرضية مدفوعة الأجر في حالة المرض، وإجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 60 يومًا بعد الولادة (وقد تمتد إلى 70 يومًا في حالات خاصة)، وأن تحصلِ على الإجازات في الوقت المناسب وبالشروط التي يحددها القانون «مادة (77 إلى 82) من قانون العمل»⁵.

من حَقك

أن يتم حرمانك من الإجازة السنوية، أو أن يتم إجبارك على العمل أثناء الإجازة المرضية، أو أن يتم حرمانك من إجازة الأمومة، أو أن يتم خصم جزء من أجرك بسبب الإجازات.

مثال

يجب عليك المطالبة بحقك في الإجازات، ويجب عليك إبلاغ صاحب العمل عن مرضك في الوقت المناسب، وتقديم الشهادات الطبية اللازمة.

نصيحة

5 - مادة (77 إلى 82) من قانون العمل: يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية ويجوز إبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العمال أو بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك الخ

المشاركة في الإضراب



أن تشاركي في الإضراب السلمي والقانوني مع زملائك، للتعبير عن مطالبكم وتحسين ظروف عملكم، دون أي تمييز بسبب

من حقك

جنسك أو أي سبب آخر. وهذا الحق مستمد من الحق في حرية التعبير والتجمع السلمي، والحق في المفاوضة الجماعية، وهي حقوق يكفلها الدستور والقانون والمبادئ الدولية.

أن يتم منعك من المشاركة في الإضراب بسبب كونك امرأة، أو أن تتعرضي للتهديد أو الترهيب بسبب مشاركتك في الإضراب، أو أن يتم فصلك من العمل أو التمييز ضدك بعد الإضراب.

مثال

في حالة تعرضك للتمييز أو التهديد أو الفصل بسبب مشاركتك في الإضراب، لا تترددي في الإبلاغ عن ذلك للجهات المختصة، وتواصل مع النقابات العمالية والنسوية التي تدعم حقوقك.

نصيحة

مع ذلك يجب مراعاة⁶:

الانضمام إلى النقابات العمالية، التي تدافع عن حقوق العمال والتي من خلالها يمكنك ممارسة حقك في الأضراب.
أن يكون الإضراب سلمياً وقانونياً، وأن يتم تجنب أي أعمال عنف أو تخريب.
أن يكون الإضراب للمطالبة بحقوق مشروعة، مثل تحسين الأجور، وظروف العمل، والسلامة المهنية، وغيرها من الحقوق التي يكفلها القانون.

6 - مادة (146) من قانون العمل: يمارس الإضراب في المنشأة سلمياً وبشكل تدريجي بعد استيفاء الشروط اللازمة لتنفيذه الواردة في المادة السابقة من هذا القانون وذلك على النحو التالي: -وضع قطعة من القماش حمراء اللون على ساعد كل عامل في المنشأة إشعاراً باعتزام اللجوء إلى الإضراب لمدة ثلاثة أيام متتالية سابقة على البدء في مباشرته.

التوقف عن العمل في بعض أقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يسرى التوقف الكلي عن العمل في كافة الأقسام بعد انقضاء أربعة أيام متتالية. التوقف عن العمل في كافة أقسام المنشأة ولفترة محددة من ساعات الدوام الرسمي يتم زيادتها تدريجياً بحيث يؤدي ذلك إلى التوقف الكلي عن العمل في المنشأة بأكملها بعد انقضاء أسبوع من تاريخ ممارسة الإضراب إذا لم يظهر ما يؤدي إلى وقفه.

مادة (147) على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال إلغاء الدعوة إلى الإضراب أو وقف ممارسته فوراً إذا وافق صاحب العمل على تنفيذ قرار حسم النزاع وفقاً لأحكام المادة (144).

مادة (148): 1- لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أثناء فترة الإضراب.

2- لا يجوز فرض عقوبات على العمال أو بعضهم بما في ذلك الفصل من العمل بسبب ممارستهم للأضراب أو الدعوة إليه إذا كان قد تم وفق أحكام هذا القانون.

الفصل الثالث:

الحقوق الخاصة للمرأة العاملة

تواجه المرأة العاملة تحديات فريدة تتطلب حماية قانونية خاصة. فبالإضافة إلى الحقوق المشتركة مع العمال من الذكور، تتمتع المرأة بحقوق إضافية تتعلق بالأمومة والرضاعة الطبيعية. هذا الفصل يستعرض أهم الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة.

إجازة الأمومة



من حقه

الحصول على إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة 60 يوماً بعد الولادة، وقد تمتد إلى 70 يوماً في حالات الولادة المتعسرة أو إنجاب توأم، وأن يتم دفع أجر كامل خلال فترة الإجازة، وأن تعودى إلى وظيفتك بعد انتهاء الإجازة "مادة (45) من قانون العمل"⁷.

مثال

أن يتم حرمانك من إجازة الأمومة، أو أن يتم إجبارك على العمل أثناء فترة الإجازة، أو أن يتم فصلك من العمل بسبب الحمل أو الولادة، أو أن يتم خصم جزء من أجرك خلال فترة الإجازة.

نصيحة

يجب عليك إبلاغ صاحب العمل عن حملك في وقت مناسب، والمطالبة بحقه في إجازة الأمومة، وعدم التنازل عن أي جزء من حقوقك خلال فترة الحمل والولادة.

فترة الرضاعة



من حقه

الحصول على فترة راحة أو فترتين للرضاعة الطبيعية أثناء ساعات العمل، دون أن يتم خصمها من أجرك، وأن يوفر لك صاحب العمل مكاناً مناسباً ومجهزاً للرضاعة، وأن يحترم خصوصيتك أثناء فترة الرضاعة "مادة (43، 44) من قانون العمل"⁸.

مثال

أن يتم حرمانك من فترة الرضاعة، أو أن يتم إجبارك على العمل أثناء فترة الرضاعة، أو أن يتم خصم جزء من أجرك بسبب فترة الرضاعة، أو أن يتم توفير مكان غير مناسب أو غير مجهز للرضاعة.

نصيحة

يجب عليك المطالبة بحقه في فترة الرضاعة، وعدم التنازل عن حقه في الحصول على مكان مناسب للرضاعة.

7 - المادة (45) من قانون العمل: 1 - يحق للعامله الحامل أن تحصل على إجازة وضع باجر كامل مدتها ستين يوماً.
2 - لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع. 3- تعطى العاملة الحامل عشرين يوماً إضافية إلى الأيام المذكورة في الفقرة (1) وذلك في الحالتين التاليتين: أ- إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي. ب- إذا ولدت توأم.
8 - مادة (43، 44): 1. تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حامل في شهرها السادس أو إذا كانت مرضع حتى نهاية الشهر السادس، ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على تقرير طبي معتمد.
2 - يبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس.



فترة الحمل

من حقه

أن يتم العمل بساعات عمل أقل وان لا يتم تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل» مادة (44) من قانون العمل» 9 .

مثال

أن يتم حرمانك من ساعات عمل أقل، أو أن يتم إجبارك على العمل أثناء فترة الحمل ساعات إضافية، أو أن يتم خصم جزء من أجرك بسبب الحمل.

نصيحة

يجب عليك المطالبة بحقه في الحمل، وعدم التنازل عن حقه في الحصول على أجر كامل أثناء الحمل وعدم العمل بساعات إضافية.



الحماية من التحرش والتمييز

من حقه

أن تكوني في بيئة عمل آمنة وخالية من التحرش الجنسي والتمييز، وأن يتم احترام كرامتك، وألا تتعرضي لأي سلوك مسيء أو مهين، وأن يكون لك الحق في الإبلاغ عن أي تحرش أو تمييز تتعرضين له، وأن يتم التعامل مع شكاوك بجدية وسرية " مادة (270) من قانون الجرائم والعقوبات".

مثال

أن تتعرضي للتحرش الجنسي اللفظي أو الجسدي، أو أن يتم إهانتك أو الاستهزاء بك بسبب جنسك، أو أن يتم التمييز ضدك في المعاملة أو في الحصول على الفرص.

نصيحة

لا تترددي في الإبلاغ عن أي تحرش أو تمييز تتعرضين له، واطلبي المساعدة من الجهات المختصة، ولا تصمتي عن أي انتهاك لحقوقك.

9 - مادة (44) من قانون العمل: لا يجوز تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع.

10 - صور التحرش - مادة (270) من قانون الجرائم والعقوبات: كل فعل يपाल جسم الإنسان ويخدش الحياء يقع من شخص على آخر دون الزنا واللواط والسحاق يعتبر هتكاً للعرض.

- مادة (273) الفعل الفاضح المخجل بالحياء هو كل فعل ينافي الآداب العامة أو يخدش الحياء ومن ذلك التعري وكشف العورة المعتمد والقول والإشارة المخجل بالحياء والمنافي للآداب.

- مادة (291) السب هو إسناد واقعة جارحة للغير لو كانت صادقة لأوجبت عقاب من أسندت إليه قانوناً أو أوجبت احتقاره عند أهل وطنه وكذلك كل إهانة للغير بما يخدش شرفه أو اعتباره دون أن يتضمن ذلك إسناد واقعة معينة إليه.

إجازة الوفاة (عند وفاة الزوج)



الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة 40 يوماً في حالة وفاة زوجك، تبدأ من تاريخ الوفاة. ويجوز لك أيضاً الحصول على

من حقل

إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على 90 يوماً لتكملة فترة العدة، إذا رغبت في ذلك "مادة (87) من قانون العمل".

أن يتم حرمانك من إجازة الوفاة المدفوعة الأجر، أو أن يتم إيجابك على العمل أثناء فترة الإجازة. أو أن يتم خصم جزء من أجرك خلال فترة الإجازة، أو أن يتم رفض منحك الإجازة بدون أجر لتكملة العدة.

مثال

يجب عليك إبلاغ صاحب العمل فوراً عند وفاة زوجك والمطالبة بحقل في إجازة الوفاة المدفوعة الأجر، وإذا رغبت في إجازة لتكملة العدة فأذكر في ذلك في طلبك، ولا تتنازل عن أي جزء من حقوقك خلال هذه الفترة.

نصيحة

الحماية من الفصل التعسفي



ألا يتم فصلك من العمل بشكل تعسفي أو بدون سبب مشروع، وخاصةً بسبب الحمل أو الولادة، وأن يتم إبلاغك بالسبب المبرر للفصل، وأن تحصل على تعويض مناسب في حالة الفصل التعسفي «مادة (93) من قانون العمل»¹².

من حقل

أن يتم فصلك من العمل بسبب الحمل أو الولادة، أو أن يتم فصلك دون إعطائك سبباً مبرراً، أو أن يتم حرمانك من التعويض المستحق في حالة الفصل التعسفي.

مثال

يجب عليك معرفة أسباب الفصل، والمطالبة بحقوقك في حالة الفصل التعسفي، وعدم التنازل عن أي جزء من حقوقك.

نصيحة

11 - مادة (87) من قانون العمل: تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوماً في حالة وفاة الزوج يبدأ احتسابها من تاريخ الوفاة ويجوز لها الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على تسعين يوماً لتكملة فترة العدة إذا رغبت في ذلك.

12 - مادة (93): يجوز لصاحب العمل في حالة مخالفة العامل لواجباته المحددة في هذا القانون أو في عقد العمل أن يوقع بحقه إحدى العقوبات التالية: 1 - لفت النظر الكتابي. 2 - الإنذار الكتابي. 3 - الخصم من الأجر بما لا يزيد على (20%) من الأجر الأساسي. 4 - الفصل من العمل مع احتفاظ العامل بحقله في كافة المستحقات المنصوص عليها في هذا القانون وفي تشريعات العمل الأخرى.

*إذا تم الفصل ولم يمر بأي من المراحل السابقة وكان سبب الفصل يتعارض مع الحقوق الأساسية أو الحقوق الخاصة للمرأة يعتبر الفصل تعسفياً.

الفصل الرابع:

السلامة المهنية وحماية صحة المرأة العاملة

تواجه المرأة العاملة العديد من التحديات الصحية والسلامة في بيئة العمل، والتي تختلف باختلاف القطاع والوظيفة. هذه التحديات قد تؤثر سلباً على صحتها وإنتاجيتها، وتزيد من خطر إصابتها بالأمراض المهنية. في هذا الفصل، سنتناول التزامات صاحب العمل لحماية المرأة العاملة من المخاطر الصحية، وضمان بيئة عمل آمنة وصحية¹³.



توفير بيئة عمل آمنة وصحية

توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمرأة العاملة، واتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحمايتها من المخاطر المهنية، وتوفير الإضاءة والتهوية المناسبة، ومكافحة الحرائق، وتنظيم أماكن العمل، وتوفير أدوات ومعدات السلامة اللازمة، والتخلص من النفايات بشكل آمن، وتوفير المياه النظيفة، وتوفير دورات مياه صحية « مادة (114) من قانون العمل »¹⁴.

**التزام
صاحب
العمل**

أن يكون مكان العمل غير آمن أو غير صحي، أو أن يتم تشغيلك في مكان ضيق أو مظلم أو غير مهوى، أو أن يتم استخدام مواد خطيرة بدون توفير الحماية اللازمة، أو ألا يتم توفير أدوات ومعدات السلامة اللازمة.

مثال



إجراء الفحص الطبي

إجراء فحص طبي للمرأة العاملة، للتأكد من سلامتها وخلوها من الأمراض المهنية، واكتشاف أي أمراض في مراحلها المبكرة، والاحتفاظ بسجلات الفحوصات الطبية "مادة (114 و 119) من قانون العمل"¹⁵.

**التزام
صاحب
العمل**

أن يتم حرمانك من الفحص الطبي، أو أن يتم إجراء فحص طبي غير شامل، أو أن يتم حرمانك من الاطلاع على نتائج الفحص.

مثال

14- مادة (114) من قانون العمل: على صاحب العمل مراعاة القواعد التالية:

- 1- حفظ موقع العمل في حالة صحية وأمنية تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية.
- 2- تهوية أماكن العمل وإتاحتها بصورة كافية خلال ساعات العمل وفق المستويات والمقاييس التي تقرها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية.
- 3- اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الأضرار الناشئة عن أي غاز أو بخار أو دخان أو أية نفايات أو عوادم للصناعة.
- 4- اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة أو الآلات ومخاطر وسائل الانتقال أو التداول بما في ذلك مخاطر الانهيار.
- 5- اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر والأضرار الطبيعية كالحرارة والرطوبة والبرودة.
- 6- اتخاذ الاحتياطات الكافية بالوقاية من مخاطر الإضاءة الشديدة أو الضواء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار.
- 7- تشييد دورات للمياه في أماكن يسهل الوصول إليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء.
- 8- توريد المياه الكافية الصالحة للشرب ولاستخدام العمال وتسهيل استعمالها.
- 9- اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وتعبئة الوسائل الفنية لمكافحتها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت.
- 15- مادة (119) من قانون العمل: أ. على صاحب العمل أن يوفر الرعاية الصحية للعاملين لديه وتشمل هذه الرعاية ما يلي: 1- إجراء الكشف الطبي للعامل قبل التشغيل.
- 2- المادة (114) الفقرة 10 من قانون العمل مسك سجل لحوادث العمل وأمراض المهنة وإبلاغ الجهات المختصة بها ووضع الاحتياطات عن إصابات العمل والأمراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها.

توفير الإسعافات الأولية



توفير الإسعافات الأولية اللازمة للمرأة العاملة، في حالة وقوع أي حوادث أو إصابات في العمل، وتوفير الأدوات والمواد الطبية اللازمة، وتدريب عدد من العاملين على تقديم الإسعافات الأولية "مادة (115) من قانون العمل"¹⁶.

**التزام
صاحب
العمل**

ألا يتم توفير الإسعافات الأولية اللازمة في مكان العمل، أو ألا يكون هناك أحد مدرب على تقديم الإسعافات الأولية.

مثال

تدريب العاملات على السلامة



تدريب المرأة العاملة على كيفية استخدام أدوات ومعدات السلامة، وكيفية تجنب الحوادث والأمراض المهنية، وتوعيتها بمخاطر العمل والإجراءات الوقائية اللازمة «مادة (116) من قانون العمل»¹⁷.

**التزام
صاحب
العمل**

ألا يتم تدريبك على كيفية استخدام أدوات ومعدات السلامة، أو ألا يتم توعيتك بمخاطر العمل والإجراءات الوقائية اللازمة.

مثال

16 - المادة (115) من قانون العمل فقرة 4: توفير وسائل الإسعافات الأولية في موقع العمل.
17 - المادة (116) من قانون العمل

حظر الأعمال الخطرة



عدم تشغيل المرأة العاملة في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة أو تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان، إلا في حالات محددة وبشروط خاصة، وأن يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء وأن يلتزم بتوفير شروط السلامة والوقاية الخاصة بالمرأة¹⁸.

التزام صاحب العمل

أن يتم تشغيلك في أعمال خطيرة أو مرهقة أو مضرة بصحتك، أو أن يتم تشغيلك ليلاً دون الأوقات التي حددها القانون أو يتم تشغيلك في مكان غير مخصص للنساء أو ألا يتم توفير شروط السلامة والوقاية الخاصة بالمرأة في العمل.

مثال



إنشاء دار حضانية لإيواء أطفال العاملات

في حال تجاوز عدد العاملات في المنشأة الخمسين عاملة، يلتزم صاحب العمل بإنشاء دار حضانية لأطفال العاملات، أو التعاقد مع دار حضانية قريبة لتوفير الرعاية اللازمة لأطفال العاملات، وذلك وفقاً للشروط والمعايير التي تحددها اللوائح والقوانين المعمول بها " مادة (45مكرر) من قانون العمل"¹⁹.

التزام صاحب العمل

إذا كنتِ تعملين في منشأة تعمل فيها أكثر من خمسين عاملة، وتواجهين صعوبة في العثور على من يرعى طفلكِ أثناء عملك، فتذكرني أن صاحب العمل ملزم بتوفير حضانية لرعاية طفلكِ.

مثال

18 - مادة (46) من قانون العمل: أ- يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والساقة والمضرة صحياً واجتماعياً ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقاً لهذه الفقرة- لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

مادة (47) من نفس القانون: على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل أن يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء.

19 - مادة (45مكرر) من قانون العمل: على المؤسسات العامة والخاصة المستخدمة لخمسين عاملة فأكثر في منشأة واحدة أن تنشئ أو تعهد إلى دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير.



الإصابة أثناء العمل

التزام صاحب العمل

يجب اعطى المرأة العاملة التي تصاب بمرض مهني أو إصابة أثناء تأديتها للعمل أو بسببه إجازة مرضية باجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبت في حالته الصحية وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية «مادة (83) من قانون العمل»²⁰.

أن يتم أصابك أثناء تأدية عملك في مصنع أو ما شابه ذلك ويتم بناء على توصية اللجنة الطبية أخذ أجازة مرضية ولا يتم حرمانك من راتبك أو جزء منه.

مثال

حق التأمين للمرأة العاملة قبل الإصابة



إنّ التأمين الاجتماعي هو نظام يوفر لكم الحماية والرعاية في حالات مختلفة، من بينها الإصابات والأمراض المهنية.

وعلى الرغم من أن قانون العمل لا يتناول التأمين بشكل تفصيلي، إلا أنه يلزم صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير الإسعافات الأولية، وإجراء الفحوصات الطبية الدورية. هذه الإجراءات هي وقائية، وتهدف إلى منع وقوع الإصابات والأمراض المهنية كما ذكرنا في الفقرة السابقة. أي انه من واجب صاحب العمل حسب القانون إنه يوفر لك بيئة عمل آمنة، وأن يقوم بإجراء الفحوصات الطبية من أجل حمايتك من أي إصابات أو أمراض بسبب العمل.

كما أن قانون التأمينات الاجتماعية قد نص على وجوب الشمول بالتأمين لجميع العاملين بأجر، بمن فيهم المرأة العاملة " مادة (3) قانون التأمينات الاجتماعية"²¹، وهذا يعني أن لك الحق في الاشتراك في التأمينات الاجتماعية بالمساواة مع الرجل.

فقانون التأمينات يلزم صاحب العمل بتسجيلك في التأمينات، ودفع الاشتراكات الشهرية المستحقة "مادة (27) من قانون التأمينات الاجتماعية"²².

20 - مادة (83) من قانون العمل: 1. يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني أو إصابة أثناء تأدية عمله أو بسببه إجازة مرضية باجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبت في حالته الصحية وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية.

21 - مادة (3) قانون التأمينات الاجتماعية أ. تسري أحكام هذا القانون على جميع أصحاب الأعمال في القطاع الخاص وعلى العاملين لديهم الذين بلغوا سن الخامسة عشر وعلى العاملين اليمنيين بالخارج.

22 - مادة (27) من نفس القانون - تتكون أموال هذا التأمين مما يلي: -
أ. الاشتراكات الشهرية التي يلتزم أصحاب الأعمال بدائها شهريا للمؤسسة بواقع (4%) من أجور المؤمن عليهم العاملين لديه.

الحماية قبل وقوع الإصابة



- الاشتراك في التأمينات يضمن لك الحق في الحصول على التعويضات والمزايا التأمينية في حالة وقوع أي إصابة أو مرض مهني، إضافةً إلى الحق في المعاش التقاعدي «مادة (30) قانون التأمينات الاجتماعية»²³.

- أي يجب عليك الاشتراك في التأمينات لأنه سيحميك إذا حصل لك أي إصابة أو مرض بسبب عملك، ويعطيك الحق في المعاش في المستقبل.

أهمية التأمين قبل وقوع الإصابة



- التأمين يوفر لك الأمان المالي في حالة الإصابة أو المرض المهني، حيث تحصلين على التعويض المناسب، وتتلقى العلاج اللازم، وتحافظي على دخلك.

- التأمين يضمن لك الحصول على الرعاية الصحية اللازمة في حالة الإصابة أو المرض المهني، مما يساهم في شفائك وعودتك للعمل.

- الاشتراك في التأمينات يضمن لك الحق في المعاش التقاعدي في المستقبل، مما يوفر لك حياة كريمة بعد انتهاء فترة عملك (مادة (120) من قانون العمل)²⁴.

23 - مادة (30) قانون التأمينات الاجتماعية: تشمل حقوق المصاب في هذا التأمين ما يلي: - الرعاية الطبية للمصاب. -تعويض العجز المؤقت. -التعويض أو المعاش في حالة العجز المستديم. -المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه.

24 - مادة (120) من قانون العمل -1 يستحق العامل عند انتهاء خدمته معاشاً شهرياً أو مكافأة مقطوعة وفقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو وفقاً لأي نظام خاص آخر إذا كانت شروطه أفضل للعامل. -2 إذا لم يكن العامل مشمولاً بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو أي نظام خاص به وفقاً لأحكام الفقرة السابقة استحق من صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة بواقع مرتب شهر على الأقل عن كل سنة من سنوات الخدمة وتحسب هذه المكافأة على أساس أجر آخر شهر تقاضاه العامل.

3 - لا يجوز بأي حال من الأحوال حرمان العامل من مستحقته المنصوص عليها في هذه المادة أو إسقاط أي جزء منها في كافة حالات إنهاء عقد العمل.

مادة (121) يتحمل صاحب العمل ما لم يكن مؤمناً المسؤولية المادية طبقاً لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من أمراض مهنية أو إصابات أثناء تأدية العمل أو بسببه.

نصائح هامة لك:



- تأكدي من أن صاحب العمل قد قام بتسجيلك في التأمينات الاجتماعية، واطلبي منه إثبات ذلك.
- تابعي اشتراكات التأمين التي يدفعها صاحب العمل عنك، وتأكدي من أنها تدفع بانتظام.
- إذا كان لديك أي استفسارات أو شكوك حول التأمين، تواصلبي مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية للاستفسار عن حقوقك.
- احتفظي بجميع الوثائق المتعلقة بالتأمين، مثل إثبات الاشتراك، وكشوف الأجر، وغيرها.
- التأمين الاجتماعي هو حق أساسي لجميع النساء العاملات، فهو بمثابة شبكة أمان تحميكن في مواجهة تقلبات الحياة. لا تترددي في المطالبة بهذا الحق، وتأكدي من حصولكن عليه قبل وقوع أي ضرر.

الفصل الخامس:

التزامات المرأة العاملة تجاه صاحب العمل

إن نجاح أي مؤسسة يعتمد على التعاون بين جميع العاملين فيها، بما في ذلك المرأة العاملة. ولكل فرد في هذه المؤسسة دور أساسي في تحقيق الأهداف المشتركة. في هذا الفصل، سنتعرف على الالتزامات التي تقع على عاتق المرأة العاملة تجاه صاحب العمل، وكيف تساهم هذه الالتزامات في تحقيق النجاح المؤسسي.

الالتزام بعقد العمل

الالتزام ببند عقد العمل، وتنفيذ العمل المتفق عليه بدقة وأمانة، والحرص على تحقيق أهداف المنشأة، والالتزام بتعليمات صاحب العمل، والتواصل معه بشكل فعال «مادة (90) من قانون العمل»²⁵.

واجبك

أن تتغيب عن العمل بدون عذر مقبول، أو أن تتقاعسي عن أداء العمل المطلوب، أو أن تتجاهلي تعليمات صاحب العمل، أو أن تتعمدي إتلاف أصول المنشأة.

مثال

المحافظة على أصول العمل

المحافظة على الأدوات والمعدات والمواد التي تستخدمها في العمل، وعدم إتلافها أو إساءة استخدامها، والإبلاغ عن أي تلف أو عطل، وعدم استخدامها لأغراض شخصية.

واجبك

أن تتلفي الأدوات والمعدات بشكل متعمد، أو أن تستخدمينها لأغراض شخصية، أو أن تتجاهلي الإبلاغ عن أي تلف أو عطل.

مثال

25 - مادة (90) من قانون العمل: يجب على العامل أن يلتزم بتحقيق الآتي:

1 - أداء العمل بجدية وأمانة وانتظام وأن يخصص كامل وقت العمل لأداء واجبات العمل بكفاءة وفاعلية والالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل أو من ينوب عنه أو رئيسه في العمل. 2- العمل على تنمية الإنتاج وصيانة أدواته وتحسين جودة المنتجات والخدمات. 3- التقيد بنظام العمل وقواعده وضاوطة.

4 - المواظبة في العمل واحترام مواعيد. 5- العمل باستمرار على تنمية مؤهلاته وكفاءته المهنية والفنية والثقافية ، كما يلزم بتدريب وتطوير مهارات الآخرين من زملائه في العمل. 6- صيانة ممتلكات العمل من الآلات والأدوات والمواد والسلحلات والملفات الموضوعه تحت تصرفه وأن يعيد عند انتهاء العمل ما لديه من أدوات أو مواد أولية غير مستهلكة. 7- المحافظة على أسرار العمل. 8- تقديم العون والمساعدة بإخلاص في حالات الإخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمل أو مقر العمل أو الإنتاج.

9- الاستخدام الأمثل لوسائل العمل والإنتاج الموضوعه تحت تصرفه والاقتصاد السليم في استخدام الأموال والمواد الأخرى. 10- التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه صاحب العمل ذلك.

تنفيذ التعليمات المشروعة

تنفيذ التعليمات والتوجيهات التي يصدرها صاحب العمل أو من ينوب عنه، ما دامت هذه التعليمات لا تخالف القانون أو عقد العمل، والتعاون مع زملاء العمل في إنجاز المهام المطلوبة.

واجبك

أن ترفض تنفيذ تعليمات صاحب العمل بدون سبب مشروع، أو أن تتعمد عرقلة سير العمل، أو أن تتجاهل التعاون مع زملاء العمل.

مثال

الالتزام بأخلاقيات العمل

الالتزام بأخلاقيات العمل، والتعامل باحترام مع صاحب العمل وزملاء العمل والعملاء، والالتزام بالسرية المهنية، وعدم إفشاء أسرار العمل.

واجبك

أن تتعامل بشكل غير لائق مع صاحب العمل أو زملاء العمل أو العملاء، أو أن تفشي أسرار العمل، أو أن تمارس أي سلوكيات غير أخلاقية في مكان العمل.

مثال

إبلاغ صاحب العمل عن الغياب

إبلاغ صاحب العمل عن أي غياب عن العمل، وتقديم المبررات المقبولة لذلك، وتقديم الشهادات الطبية اللازمة في حالة الغياب بسبب المرض.

واجبك

أن تتغيب عن العمل بدون إبلاغ صاحب العمل، أو أن تقدم مبررات غير مقبولة للغياب، أو أن تتأخر في تقديم الشهادات الطبية.

مثال

الفصل السادس:

إجراءات الشكاوى



خطوات تقديم الشكوى

- 1 - حاولي حل المشكلة وديًا مع صاحب العمل، عن طريق الحوار والتفاهم.
- 2 - إذا لم يتم حل المشكلة وديًا، تقدمي بشكوى رسمية إلى الجهة المختصة (مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل) مادة (129) من قانون العمل²⁶، مع توضيح جميع التفاصيل والأدلة المتاحة.
- 3 - لا ترددي في متابعة الشكوى مع الجهة التي قمتي بتقديمها إليها، حتى يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة.
- 4 - إذا احتجبت إلى المساعدة القانونية أو الاجتماعية، تواصلتي مع المنظمات النسوية التي تدعم حقوق المرأة العاملة.

أبرز القضايا العمالية والانتهاكات التي قد تتعرض لها النساء العاملات في بيئة العمل

- 1 - عدم المساواة في الأجر.
- 2 - عدم الحصول على عقد عمل.
- 3 - عدم الحصول على الأجر في الوقت المحدد.
- 4 - عدم الحصول على الإجازات المستحقة (سنوية، مرضية، أمومة).
- 5 - عدم توفير فترة رضاعة.
- 6 - التحرش الجنسي/اللفظي.
- 7 - الفصل التعسفي دون مبرر قانوني.
- 8 - التمييز بسبب الجنس.
- 9 - عدم الحصول على الأجر العادل.
- 10 - التعويض عن الأضرار الناتجة حوادث العمل.

26 - مادة (128) من قانون العمل: يقصد بمنازعات العمل الخلافات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال والعمال حول ما ينجم من خلافات عن تطبيق أحكام هذا القانون ولوائحه وسائر تشريعات العمل الأخرى وعقود العمل الفردية والجماعية. مادة (129) - 1- على الطرفين المتنازعين أو ممثلها عقد جلسة مشتركة لتسوية النزاع وديا عن طريق المفاوضة خلال فترة أقصاها شهر وإثبات ذلك في محاضر موقعة بين الطرفين تكون لها صفة السرية. 2 إذا تعذرت التسوية الودية بين الطرفين المتنازعين بحال موضوع النزاع إلى الوزارة أو مكتبها المختص وعليها استدعاء أطراف النزاع لغرض حل النزاع خلال فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة. مادة (130) عندما لا تسفر الوساطة إلى حلول نهائية لموضوع النزاع يحق لأحد الطرفين رفعه إلى لجنة التحكيم المختصة خلال مدة أقصاها أسبوعين من تاريخ محضر فشل الوساطة.

مثال على الإجراءات التي يجب اتخاذها في حال تعرضت لأي انتهاك

أختي العاملة، إذا تعرضت مثلاً الفصل التعسفي من العمل، فإن قانون العمل اليمني رقم 5 لسنة 1995م يضمن لك الحق في تقديم شكوى والمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحق بك هذه الخطوات ستوضح لك الإجراءات التي يجب اتباعها لتقديم شكوى فصل تعسفي.

أولاً: محاولة الحل الودي

قبل اللجوء إلى الإجراءات الرسمية، حاولي التحدث مع صاحب العمل أو المدير المسؤول، وشرح وجهة نظرك ومحاولة التوصل إلى حل ودي للمشكلة. قد تنجح هذه الخطوة في حل المشكلة وتجنب الإجراءات الرسمية المطولة.

ثانياً: جمع الأدلة والمستندات

قومي بجمع جميع الأدلة والمستندات التي تدعم شكواك، مثل: عقد العمل (إذا كان متوفراً)
خطاب الفصل (إذا تم تسليمه لك). كشوف الأجور. شهادات الشهود (إذا كانوا متوفرين)
أي مراسلات أو وثائق أخرى ذات صلة
كلما كانت الأدلة والمستندات أقوى، زادت فرصتك في الحصول على حقوقك.

ثالثاً: تقديم الشكوى إلى مكتب العمل

توجهي إلى مكتب العمل مكان عملك، وقومي بتقديم شكوى رسمية مكتوبة، موضحة فيها جميع تفاصيل الفصل التعسفي، والأضرار التي لحقت بك
اطلي الحصول على نسخة مختومة من الشكوى كإثبات لتقديمك لها

رابعًا: التحقيق والوساطة

سيقوم مكتب العمل عبر إدارة المنازعات بإجراء تحقيق في الشكوى، والاستماع إلى أقوالك وأقوال صاحب العمل، ومحاولة الوساطة لتوفيق بينكما. قد تستغرق هذه الخطوة حوالي أسبوعين، ويتطلب منك المتابعة مع مكتب العمل إما أن يتم حل النزاع في هذه المرحلة أو يتم إحالة الشكوى إلى اللجنة التحكيمية

خامسًا: إصدار القرار

بعد إحالة الشكوى إلى اللجنة التحكيمية ستباشر اللجنة التحقيق حسب الإجراءات المتبعة، وسيصدر مكتب العمل قرارًا بشأن الشكوى، وقد يتضمن هذا القرار إلزام صاحب العمل بإعادة توظيفك، أو دفع تعويض مالي لك.

ملاحظة:

القرار الصادر من مكتب العمل يكون ملزمًا لصاحب العمل كون اللجنة لها صلاحيات قضائية بأوامر إدارية.

نموذج للشكوى

بسم الله الرحمن الرحيم

اسم الجهة المختصة (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أو مكتب العمل)
الموضوع: شكوى بخصوص (ذكر نوع الشكوى وضد اسم المنشأة أو صاحب العمل)

بيانات الشاكية: (اسم العاملة/ العنوان /المسمى الوظيفي / الرقم التسلسلي)
بيانات المشكو به: (اسم الشخص المشكو به/ اسم المنشأة أو صاحب العمل /عنوان المنشأة /المسمى الوظيفي للمشكو به)

ملخص الشكوى

[تحدثي باختصار عن نوع الانتهاك الذي تعرضت له، مثل: عدم المساواة في الأجر، عدم وجود عقد عمل، التحرش، الفصل التعسفي، إلخ] [قومي بذكر تاريخ ووقت وقوع الانتهاك إن أمكن] [قومي بذكر الأضرار التي لحقت بك باختصار]
ملاحظة: هنا يجب عليك الإشارة الي أي أدلة أو مستندات مرفقة

الأسانيد:

النصوص القانونية المتعلقة بالشكوى.

الطلبات:

[اذكري باختصار ما تطلبينه من الجهة المختصة، مثل: إجراء تحقيق، إلزام صاحب العمل بتطبيق القانون، تعويض عن الأضرار.... الخ
ختاماً أرجو من سيادتكم النظر في هذه الشكوى واتخاذ الإجراءات اللازمة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

المرفقات:

اذكري المرفقات باختصار (نسخة من العقد، صورة من الهوية)
مقدمة الشكوى
اسم العاملة
توقيع العاملة
تاريخ تقديم الشكوى





نصائح مهمة

- ✓ احتفظي بنسخة من الشكوى والمرفقات
- ✓ تأكدي من تقديم الشكوى إلى الجهة المختصة.
- ✓ تابعي الشكوى مع الجهة المقدمة إليها
- ✓ يمكنك طلب المساعدة من المنظمات النسوية.

الجهات المسؤولة

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل:

هي الجهة الحكومية المسؤولة عن تطبيق قانون العمل وحماية حقوق العمال، ويمكنك اللجوء إليها لتقديم الشكوى والتحقيق في الانتهاكات.

مكاتب العمل:

موجودة في معظم المحافظات، وتقدم الاستشارات القانونية والمساعدة في حل النزاعات العمالية، ويمكنك اللجوء إليها لتقديم الشكوى.

أدارة المنازعات في مكتب العمل:

تختص بحل المنازعات بشكل ودي خلال 15 يوم
وإذا لم يتم حل النزاع يتم إحالة الملف
إلى اللجنة التحكيمية
(اللجنة العمالية).



اللجنة التحكيمية²⁷:

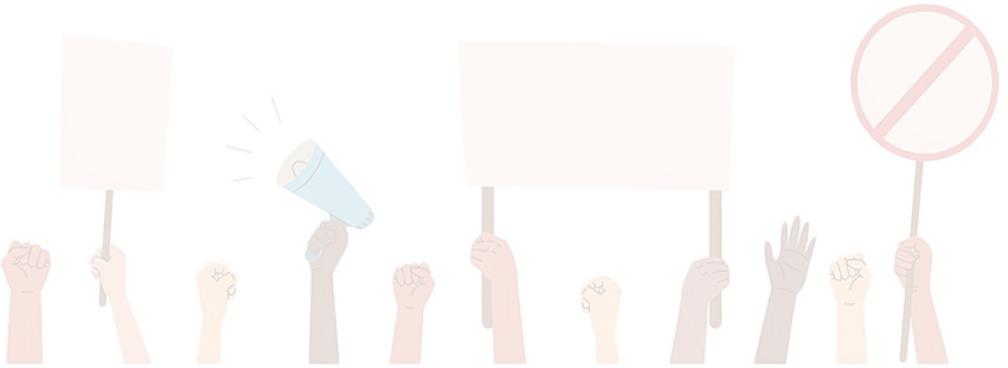
تختص بالنظر فيما يلي:

- أ- المنازعات والخلافات الناشئة بين أصحاب الأعمال والعمال فيما يتعلق بتطبيق هذا القانون ونظمه ولوائحه وعقود العمل.
- ب- المخالفات المحالة عليها والمتعلقة بالتفتيش على منشآت العمل.
- ج- المسائل الأخرى التي تنص القوانين ذات الصلة باختصاص اللجان التحكيمية بها.

يجدر الإشارة هنا بأن اللجنة التحكيمية غير مختصة بالنظر في قضايا التحرش في العمل وأن الاختصاص يكون لقسم الشرطة والنيابة العامة والمحكمة المختصة.

المنظمات النسوية:

هناك العديد من المنظمات التي تدعم حقوق المرأة العاملة، وتقدم المساعدة القانونية والاجتماعية، ويمكنك التواصل معها للحصول على الدعم.



26 - مادة (132) (133) من قانون العمل (للجان التحكيمية كافة الصلاحيات الكفيلة بإحضار أي شخص لاستجوابه وكذا تقرير سماع الشهود بعد تخليفهم اليمين القانونية وإجراء المعاينة بما في ذلك الدخول إلى أي مكان من أماكن العمل يستجوبه النظر في النزاع، ويجوز للجنة أن تنتدب أحد أعضائها للقيام بهذه المهام وكذا الاستعانة بأهل الخبرة كما يكون لها حق الاطلاع على جميع المستندات أو أي بيانات تراها ضرورية.

الفصل السابع:

سياسة الصون لتحسين بيئة العمل وحماية المرأة العاملة

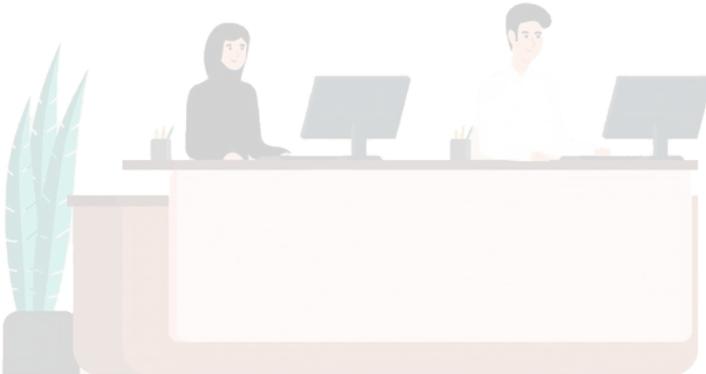


مفهوم سياسة الصون

هي مجموعة من الإجراءات والمبادئ التي تتبناها جهات العمل لحماية الأفراد من أي شكل من أشكال الإساءة أو الاستغلال أو التحرش أو العنف، وتتضمن هذه السياسة آليات للإبلاغ عن هذه الحالات والتعامل معها.

أهمية سياسة الصون

- 1 - تضمن سياسة الصون احترام حقوق الإنسان، خاصةً حق الأفراد في العيش في بيئة آمنة وخالية من العنف.
- 2 - تهدف سياسة الصون إلى منع وقوع حالات الإساءة والاستغلال والتحرش، من خلال وضع إجراءات واضحة للوقاية والاستجابة.
- 3 - تساهم سياسة الصون في تعزيز ثقة الأفراد في جهات العمل وتشجعهم على الإبلاغ عن أي انتهاكات يتعرضون لها.
- 4 - تعمل سياسة الصون على خلق بيئة عمل آمنة وصحية، مما يزيد من إنتاجية العاملين وولائهم للمنشأة.



الإجراءات التي يجب أن تتخذها الجهات التي تعمل على توظيف النساء لتحسين بيئة العمل:

وضع سياسة صون واضحة وشاملة:

يجب على جهات العمل وضع سياسة صون مكتوبة وواضحة، تتضمن تعريفاً واضحاً للإساءة والاستغلال والتحرش، وتحدد الإجراءات اللازمة للوقاية والاستجابة. وذلك لتوفير مرجعية واضحة للعاملين وأصحاب العمل، وتحديد مسؤولياتهم في تطبيق سياسة الصون.

توفير تدريب للعاملين وأصحاب العمل:

يجب على جهات العمل توفير تدريب دوري للعاملين وأصحاب العمل، حول سياسة الصون، وكيفية التعرف على حالات الإساءة والاستغلال والتحرش، وكيفية الإبلاغ عنها. وذلك لزيادة الوعي بأهمية سياسة الصون، وتمكين العاملين وأصحاب العمل من تطبيقها بفعالية.

توفير آليات آمنة وسرية للإبلاغ:

يجب على جهات العمل توفير آليات آمنة وسرية للإبلاغ عن حالات الإساءة والاستغلال والتحرش، تضمن حماية المبلغين من أي انتقام أو تمييز. وذلك لتشجيع الأفراد على الإبلاغ عن أي انتهاكات يتعرضون لها، وتوفير قناة آمنة وسرية للتعبير عن شكواهم.

التحقيق الفوري والنزيه في البلاغات:

يجب على جهات العمل إجراء تحقيق فوري ونزيه في أي بلاغ يرد إليها حول حالات الإساءة والاستغلال والتحرش، وتحديد المسؤولية واتخاذ الإجراءات المناسبة. وذلك لضمان حصول الضحايا على العدالة، وتطبيق العقوبات الرادعة على مرتكبي هذه الأفعال.

توفير الدعم والحماية للضحايا:

يجب على جهات العمل توفير الدعم النفسي والاجتماعي والقانوني للضحايا، وتوفير الحماية اللازمة لهم من أي تهديد أو ترهيب. وذلك لمساعدة الضحايا على تجاوز الصدمة، واستعادة حياتهم الطبيعية، وحماية حقوقهم.

تعزيز ثقافة الاحترام والمساواة:

يجب على جهات العمل تعزيز ثقافة الاحترام والمساواة بين الجنسين في بيئة العمل، من خلال تنظيم فعاليات توعوية، وتوفير فرص متساوية للجميع، وتشجيع التواصل الإيجابي بين العاملين. وذلك لخلق بيئة عمل صحية وإيجابية، تساهم في تعزيز التنمية والإنتاجية.

مراجعة وتحديث سياسة الصون بشكل دوري:

يجب على جهة العمل مراجعة وتحديث سياسة الصون بشكل دوري، للتأكد من فعاليتها وملاءمتها للتغيرات التي قد تطرأ على بيئة العمل. وذلك لضمان استمرارية التحسين في بيئة العمل، وتوفير الحماية اللازمة للعاملين.

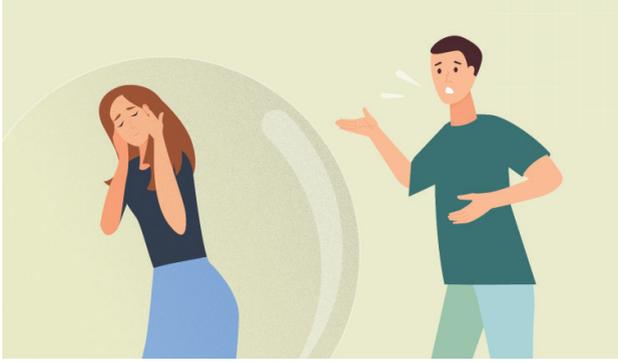
العلاقة الوثيقة بين سياسة الصون والتحرش

يعتبر التحرش الجنسي أو اللفظي أو الجسدي شكلاً من أشكال الإساءة والاستغلال، ويجب أن تتضمن سياسة الصون آليات واضحة للتعامل معه. وذلك لأن سياسة الصون تساهم في الوقاية من التحرش، من خلال توعية العاملين بحقوقهم، وتوضيح السلوكيات المقبولة وغير المقبولة، وتوفير قنوات آمنة للإبلاغ عن أي حالات تحرش.

تتضمن سياسة الصون إجراءات واضحة للاستجابة لحالات التحرش، من خلال التحقيق الفوري والنزيه، وتوفير الحماية للضحايا، وتطبيق العقوبات الرادعة على المتحرشين.

ملاحظات هامة:

- ◀ لا يوجد حتى الآن سياسة صون موحدة ومعتمدة على المستوى الوطني في اليمن، ولكن هناك العديد من المنظمات والمؤسسات التي تتبنى سياسات صون خاصة بها.
- ◀ يجب أن تتناسب سياسة الصون مع ثقافة المجتمع اليمني، وأن تراعي خصوصية المرأة العاملة.
- ◀ يجب أن تكون سياسة الصون عملية وقابلة للتطبيق، وأن تحظى بدعم والتزام جميع العاملين وأصحاب العمل.



عزباتي العاملات

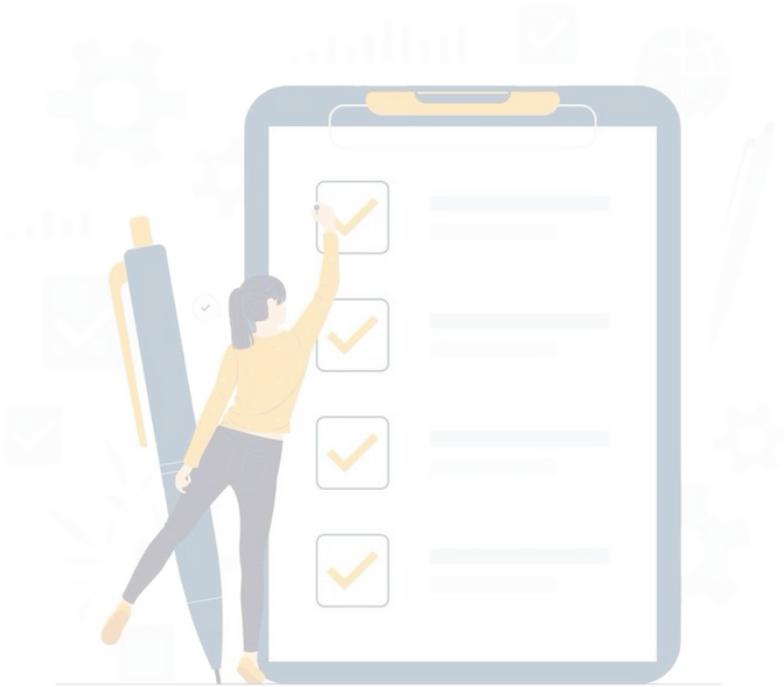
- ◀ إن سياسة الصون هي حق لكم، وتهدف إلى حمايتكم وتوفير بيئة عمل آمنة وعادلة لكم. لا ترددن في المطالبة بتطبيق سياسات الصون في أماكن عملكن، واعلمن أن لكم دورًا هامًا في بناء مجتمع خالٍ من العنف والإساءة.

الأعضاء أصحاب العمل

- ◀ إن نجاح منشأتك وتقدمها لا يقتصر على الأرباح والمكاسب المادية فحسب، بل يتعداه إلى بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة، يشعر فيها جميع العاملين بالأمان والاحترام. إن تطبيق سياسة الصون ليس مجرد التزام قانوني، بل هو استثمار حقيقي في رأس المال البشري، وأساس لبناء سمعة طيبة لمنشأتك داخل مجتمعك.

الفصل الثامن:

نصائح وارشادات



عزيزتي المرأة العاملة

- ✓ قبل التوقيع على عقد العمل، اقربيه بعناية واطلبي توضيح أي بند غير مفهوم.
- ✓ احتفظي بنسخة من عقد العمل في مكان آمن، وتأكدي من فهم جميع بنوده.
- ✓ كوني على دراية بحقوقك القانونية، اقرأي قانون العمل وافهمي حقوقك جيداً، وتابعي أي تعديلات تطرأ على القانون.
- ✓ لا تترددي في المطالبة بحقوقك، لا تصمتي عن أي انتهاك لحقوقك، وكوني واثقة من نفسك في المطالبة بحقوقك والدفاع عنها.
- ✓ يجب عليك المطالبة بأجرِك في الوقت المحدد، وعدم التنازل عن أي جزء من حقوقك المالية.
- ✓ تواصلِي وشاركي زميلاتك في العمل معلوماتك حول حقوقك، وتبادلن الخبرات في كيفية التعامل مع المشاكل في العمل.
- ✓ في حال تعرضتٍ للتحرش لا تخافي، بادري بتقديم شكوى وأطلبي المساعدة من الجهات المختصة لتقديم العون القانوني سكوتك هو من يعطى الفرصة للمتحرش أن يتماذى أكثر.
- ✓ إذا تعرضتٍ لأي مشكلة في العمل، تواصلِي مع الجهات المختصة لا تترددي في اللجوء لمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل أو المنظمات النسوية للحصول على المساعدة.
- ✓ تذكري أن لك حقوق يكفلها القانون، ولا تخافي أو تترددي في المطالبة بها والدفاع عنها.

عزيزي صاحب العمل

- ✓ يجب عليك الالتزام بجميع أحكام قانون العمل، وتطبيقها بشكل عادل ومنصف على جميع العاملين لديك، وخاصة المرأة العاملة.
- ✓ يجب عليك توفير بيئة عمل آمنة وصحية لجميع العاملين لديك، وخاصة المرأة العاملة، واتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحمايتها من المخاطر المهنية.
- ✓ يجب عليك التعامل مع المرأة العاملة باحترام وتقدير، وعدم التمييز ضدها بسبب جنسها أو أي سبب آخر.
- ✓ يجب عليك الاستماع إلى شكاوى المرأة العاملة بجدية، ومحاولة حلها بشكل ودي وعادل، وعدم تجاهل هذه الشكاوى.
- ✓ يجب عليك احترام جميع حقوق المرأة العاملة، وعدم التنازل عنها، وتقديم الدعم والمساعدة اللازمة لها.
- ✓ يجب عليك اعتبار المرأة العاملة شريكاً أساسياً في نجاح العمل، وتقدير دورها ومساهمتها في تحقيق أهداف المنشأة.



 whj.taiz2023@gmail.com

 <https://www.facebook.com/share/1BFV9jQRUG/>

 +967 782 239 899



نحو رؤية تكاملية للتنمية في اليمن

Towards a Development Integrated Vision in Yemen

المساهمة في التنمية الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي والسلام والأمن على المدى الطويل في اليمن من خلال تعزيز الشراكة مع الكيانات العاملة ضمن المجتمع المدني، لاسيما التكتلات لزيادة دورها كجهات فاعلة للحكم الرشيد
