

حماية الأطفال من التمييز على أساس السن

يرجى ملاحظة أن هذا العمل ما زال في طور الإعداد. إن كان لديكم أية معلومات تتعلق بالأحكام الدستورية أو التشريعات الخاصة بحماية الأطفال من التمييز على أساس السن في بلدكم، يرجى إرسالها إلى البريد الإلكتروني: info@crin.org

تقديم:

يحدث التمييز ضد الأطفال في كافة أنحاء العالم، كونه متأصل في جوانب عدة من الحياة كالمدرسة والعمل، والمنزل على حد سواء. من هنا علينا أن ندعو حكوماتنا لاتخاذ تدابير استباقية للقضاء على التمييز على أساس السن. بدء من إصدار الوثائق المتعلقة بالتمييز على أساس السن و سن التشريعات أو حتى تعديل الدساتير الوطنية. لقد اتخذت الكثير من الدول والمنظمات إجراءات لضمان أن يتمتع الأطفال بنفس الحقوق والحماية مثل الكبار، وتعتبر أستراليا من أبرز الدول التي سنت قانون شامل حول التمييز على أساس السن في عام 2004. على الرغم من أن القانون لا يسمح بالمعاملة التفضيلية للأطفال في بعض الظروف، إلا أنه قد حقق الكثير لمعالجة التمييز على أساس السن ضد الأطفال.

إن التطرق للمبادرات في أستراليا وغيرها من الدول، لهو من أجل المتابعة لضمان المساواة بين الأطفال والبالغين. [5](#)

لماذا يجب حماية الأطفال من التمييز على أساس السن؟

- **إنها غير عادلة!** التمييز على أساس السن يسبب الأذى للأطفال ارتباطاً بعدم اكتمال نضجهم البدني وغياب الخبرة الكافية لديهم في الحياة. أنها ليست فقط عدم العدالة، (بل أن نقص التجربة أيضاً) يجب أن يدفعنا لحماية الأطفال من التعرض للاستغلال أو أن يتم معاملتهم بصورة سيئة لمجرد كونهم صغاراً في السن.
- **إنها إسكات للأطفال!** فالتمييز على أساس السن يحرم الأطفال من حق المشاركة في القرارات التي تؤثر بشكل كبير على حياتهم. علينا بدلا من إسكاتهم، أن نعددهم ونشجعهم ليصبحوا أعضاء مندمجين بشكل كامل في المجتمع.
- **إنها دفع ضريبة بدون تمثيل!** التمييز على أساس السن يمنع الأطفال من حقه في المواطنة في بلده. فعلى الرغم من أنه يتوقع مستقبلاً أن يدفع الأطفال الضرائب المطلوبة للمساهمة في المجتمع، إلا أنه لا يحق لهم التصويت، وبالتالي فهم لا يستطيعون المشاركة في العملية الديمقراطية التي تؤثر عليهم بوضوح.
- **إنها الفصل!** التمييز على أساس السن يعزل الأطفال خارج إطار المجتمع. حيث يشمل السياسات العامة والخاصة التي تحرم الأطفال من الوصول للمتاجر والبنوك والمكتبات وأماكن أخرى وتعامل الأطفال كمواطنين من الدرجة الثانية، وتمنعهم من الانخراط في المجتمع المدني.
- **لا تغني الأجر!** التمييز على أساس السن يدفع اليافعين للبحث عن فرص عمل في ظروف صعبة للغاية. فيقال لهم بأنه لا يمكن تشغيلهم بدون خبرة، وبالمقابل فإنهم لا يستطيعون الحصول على الخبرة بدون أن يعملوا. فأولئك المحظوظين في إيجاد العمل، فعادة ما تكون

أجورهم منخفضة ويواجهون باستمرار المضايقات وسوء المعاملة والعنف، إضافة إلى خطر فقدان العمل بصورة غير مشروعة. أن اليافعين وبسبب خشيتهم فقدان وظائفهم، لغالباً ما لا يدركون أنهم يستطيعون الشكوى من التمييز ضدهم.

- **إنها ليست متعة!** التمييز على أساس السن يمكن أن يتعارض مع حاجات الأطفال الأساسية والحق في الاسترخاء وقضاء الوقت مع أقرانهم. إن مظاهر حظر التجول وغيرها من القوانين التي من شأنها إعاقة الأطفال عن القيام بنشاطات اجتماعية لسوف تمنعهم من التمتع في أوقات الفراغ، والترفيه، وممارسة الأنشطة الثقافية التي تعني حياتهم وتلبي احتياجاتهم.
- **إنها ضارة!** التمييز على أساس السن يعزز الأفكار النمطية حول اليافعين كعاجزين، مهمشين، وجانحين.

على الأطفال النضال من أجل بناء هوية ايجابية والحفاظ على ثقة بالنفس في مواجهة الأفكار التي تعتقد بأنهم أقل منزلة.

0

استراليا (القانون الخاص بالتمييز على أساس السن لعام 2004)
قانون التمييز على أساس السن لعام 2004 يحظر بشكل مباشر 6 أو غير مباشر 7، التمييز على أساس السن في العمل، والتعليم، والوصول إلى الأماكن العامة، وتوفير السلع والخدمات، والسكن، وغيرها من المجالات الأخرى. للمزيد عن الجوانب الأساسية للقانون تجدونها مفصلة أدناه. معلومات إضافية تجدونها على الموقع الإلكتروني لمفوضية استراليا لحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص (<http://www.hreoc.gov.au/age/publications.html>;) (<http://www.hreoc.gov.au/legal/FDL/chap2.html>)

حظر التمييز على أساس السن

العمالة: حظر التمييز على أساس السن وعلى نطاق واسع ينطبق على الغالبية العظمى من أرباب العمل (الشركات، والشراكات الاقتصادية، الخ) ، وعلاقات العمل (الدائمة، والوكالات ، والقائمة على العقود). وحظر التمييز يغطي كامل مراحل عملية التوظيف بدءاً من العرض، وشروط إنهاء الخدمة، ظروف العمل، والمبادئ التوجيهية للترفيه والانتقال، والتدريب، والتعويض. تجدر الإشارة إلى أن هناك جدل حول الاستثناء "لأجور الشباب"، كما نورد أدناه، والذي يسمح بخفض المرتبات التي تدفع للموظفين الذين تقل أعمارهم عن 21 عاماً.

التعليم: يحظر القانون التمييز في عملية القبول، والطرده أو غيرها من الإجراءات التأديبية، والتعويض.

الوصول: من غير الجائز لأحد منع أي شخص من الوصول إلى مكان أو بناء على أساس عمره، إذا كان المكان أو البناء مفتوحاً للجمهور أو جزء منه.

السلع/ الخدمات/ المرافق: لا يجوز التمييز على أساس السن في توفير السلع أو الخدمات، أو تقديم التسهيلات المتاحة.

الإقامة: لا يجوز لمالكي العقارات السكنية والتجارية، التمييز ضد المستأجرين على أساس العمر.

الأرض: يحظر التمييز على أساس السن في بيع أو نقل ملكية الأراضي.

البرامج الحكومية: لا يجوز للموظفين الحكوميين التمييز على أساس السن في مجال إدارة برامج الحكومة.

الاستثناءات

على الرغم من أن حظر التمييز على أساس السن يطبق في معظم الحالات، إلا أن القانون ينص على استثناءات عديدة، الأمر الذي قد يعرض الناس للمعاملة بطريقة مختلفة بسبب صغر سنهم. من المهم الإشارة أيضا إلى "التمييز الإيجابي"، حيث هو فعل أو برنامج يوجه لصالح أشخاص أقل حظا بسبب سنهم، ويعتبر مسموحاً به. الجمعيات الخيرية والمنظمات الطوعية تأخذ بعين الاعتبار العمر في توفير الخدمات، أما الهيئات الدينية فقد تتصرف بما يتماشى مع التقاليد الراسخة التي تنطوي على تمييز على أساس العمر. هناك استثناءات إضافية من أجل التأمين والرعاية الصحية والمعاشات وبدل التقاعد، وبرامج عمل الحكومة، وقضايا الهجرة والمواطنة. لكن فان من اهم القضايا التي تتعلق بالأطفال، هي ذلك الاستثناء الذي يسمح بخفض "أجور الشباب" التي تدفع للموظفين تحت سن 21 سنة.

أجور الشباب

تسمح المادة 25 من قانون العمل لأرباب العمل بدفع الأجور لمن هم دون سن 21 سنة بنسبة أقل عن نفس العمل الذي يقوم به نظرائهم الكبار. على الصعيد الرسمي فالحكومة الاسترالية تنظر لموضوع أجور الشباب على انه يشكل حافز للشركات لتوظيف الشباب، وتوفير الفرص لهم، والتي ما كانت لتتوفر بدونه. لكن ووفقا [لتقرير](#) اعد على خلفية التمييز على أساس السن، واستعداداً لقانون التمييز على أساس العمر، فليس هناك الكثير من الأدلة التي تشير على أن رفع أجور الشباب لتصبح متساوية وأجور الكبار، من شأنه أن يزيد من البطالة في صفوف الشباب. مفوض الأطفال عن ولاية نيو ساوث ويلز [شكك](#) علنا في جدوى أجور الشباب، والأمل معقود على أن استراليا سوف تحذو حذو [نيوزلندا](#) المجاورة في إلغاء أجور الشباب والأطفال وصغار البالغين وتقدم الأجر المتساوي للعمل المتساوي.

الرقابة / الطاعة

تعتبر مفوضية حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص (HREOC) المسؤولة عن تعزيز فهم وقبول هذا القانون، ورصد الامتثال لأحكامه. بشكل محدد فان القانون يدعو المفوضية الاسترالية لنشر مبادئ توجيهية لتجنب التمييز على أساس العمر، ووضع البرامج التعليمية والبحثية، واستعراض التشريعات المستقبلية لتكون متناسبة مع القانون، والتوصية بقوانين أو تدابير أخرى لإنهاء التمييز على أساس السن. ولربما من المناسب أيضا أن تقوم المفوضية بالتدخل في إجراءات المحكمة بخصوص التمييز على أساس السن.

الشكاوى:

يمكن لضحايا التمييز على أساس السن تقديم الشكاوى الخطية إلى [مفوضية](#) حقوق الإنسان الاسترالية. تقدم المفوضية المساعدة لمن يرغب في تقديم شكوى، كما أن عملية تقديم الشكاوى مصممة لتكون واضحة وسهلة الوصول. إذا ما قدمت شكوى فان المفوضية ستقوم بالتحقيق في الشكاوى، والعمل مع جميع الأطراف المعنية كوسيط لإيجاد حل يناسب الجميع.

وفي حال فشلت الوساطة، فإنه يتم تقديم الشكوى إلى محكمة اتحادية.

روسيا البيضاء

[تحظر المادة 44](#) من دستور روسيا البيضاء، التمييز على أساس السن في معدلات الأجور، وتنص على أن "النساء والرجال والبالغين والقاصرين لهم الحق في المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية".

الاتحاد الأوروبي

وافق البرلمان الأوروبي مؤخرا على مشروع موجه للمجلس بخصوص تنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بغض النظر عن المعتقد أو الإعاقة أو السن أو الميول الجنسي، في الأعمال المختلفة. يجب أن يحول هذا المشروع إلى مجلس الوزراء (مجلس الاتحاد الأوروبي) للموافقة عليها بالإجماع قبل أن يتم تمريره. لكن المملكة المتحدة تسعى لتعرض على إدراج الأطفال ضمن الحماية ضد التمييز على أساس السن في مجلس الوزراء. إضافة إلى ذلك، فإن [الجزء 14](#) يسمح لل"الاختلافات في المعاملة على أساس السن والعجز... إذا ما كانت موضوعية ومعقولة وتبرر هدفا مشروعاً وأن الوسيلة لتحقيق هذا الهدف ملائمة".

إن هذا الاستثناء سوف يسمح للحكومات بتمرير القوانين التي تهدف بشكل مناسب لتنظيم سوق العمل وهي ليست تمييزية أكثر من اللازم. هذه القوانين يجب أن توازن بين الأثر التمييزي لأحكامها في مقابل هدف الحكومة (الذي قد يشمل على أمور كتسهيل الحصول على فرص العمل أو التوسع في برامج التدريب المهني)، ويتعين على الحكومة أن تنظر في ما إذا كانت وسائل أخرى أقل تمييزاً قد حققت هذا الهدف نفسه. من التحديات التي تواجه هذه القوانين تلك التي تتعلق بقدرة المحاكم الوطنية على تقييم أهداف التشريعات وتحديد ما إذا كانت هذه القوانين تعطي مبرر لمستوى معين من المعاملة التمييزية.

- [ملخص](#) حول مبدأ المساواة في المعاملة.

فنلندا

فنلندا لديها أحكام دستورية تتعلق بالمساواة على أساس السن والتي تشمل الأطفال بشكل محدد. المادة 6 من الدستور تنص على أنه لا يجوز معاملة أي شخص على أساس السن، بشكل مختلف عن غيره من الأشخاص بدون مبرر مقبول، وبأن "الأطفال يجب أن يعاملوا على قدم المساواة كأفراد، وأنها يجب أن يسمح لهم بالتأثير في القضايا التي تخصهم وذلك بدرجة تتناسب مع مستوى تطورهم." "

للمزيد من الأجزاء ذات العلاقة من الدستور اضغط [هنا](#).

ألمانيا

سنت الولايات الاتحادية على الصعيد المحلي في ألمانيا، تشريعات تتعلق بتطوير معايير لضمان أن المباني مناسبة لاستخدام الأشخاص المعاقين والمسنين والأشخاص الذين لديهم أطفال. حتى الآن فإن مدى مناسبة المباني يضمنه قانون المنشآت الذي يتضمن أحكاماً عامة لأنواع المباني التي يجب أن تكون خالية من أي عوائق تمنع الوصول لها واستخدامها. مثال على هذه

الأحكام هو المادة 39 من قانون المنشآت في ولاية بادن فوررتيمبرغ في ألمانيا، فهي تشترط بيئة خالية من العوائق للمنشآت الصغيرة التي يستخدمها الأطفال، والمعاقين، والمسنين.

هولندا

امتدت الحماية من التمييز على أساس السن في التوظيف في هولندا لتشمل الأطفال. يضمن القانون الصادر في 17 ديسمبر لعام 2003 المساواة في المعاملة بغض النظر عن السن، في العمل والمهنة والتدريب المهني. [\(قانون المساواة في المعاملة في مجال العمل\).](#)

لتقديم شكاوى حول التمييز على أساس السن في العمل، يمكن الاتصال باللجنة الهولندية للمساواة في المعاملة خلال أيام الأسبوع من الساعة الثانية ظهرا وحتى الرابعة عصرا بتوقيت أوروبا على رقم [88 38 888 30 31+](#)

نيوزيلندا

يحظر قانون حقوق الإنسان في نيوزيلندا التمييز على أساس السن في مجال العمل للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 فأكثر، وكذلك الدخول إلى الأماكن العامة واستخدامها، وتوفير السلع والخدمات، والمرافق، والإقامة. هناك بعض الاستثناءات لهذه الحماية المتصلة -- من بين أمور أخرى -- بالتأمين، وبعض السياسات التعليمية، وشروط العضوية في النوادي أو المنظمات.

على الرغم من سماح قوانين حقوق الإنسان في أجور أدنى للشباب، إلا أن الحكومة باشرت مؤخرا بالعمل لوقف التمييز ضد الأطفال في مجال العمل من خلال إلغاء أجور الشباب، وذلك بإقرار [القانون](#) المعدل للحد الأدنى للأجور للعام 2008. تجدر الإشارة إلى أن هذا التشريع يسمح بأجور منخفضة "للقادمين الجدد"، ولأول 200 ساعة عمل أو الثلاثة أشهر الأولى من العمل. للإطلاع على النص الكامل للقانون انقر [هنا](#) ، ولمعرفة المزيد حول خلفية تقديم مشروع وثيقة إلغاء أجور الشباب انقر [هنا](#).

بعد الزيادة السابقة في أجور الشباب في عام 2001، تم القيام بإجراء دراسة لتحديد الآثار المترتبة على زيادة الأجور للشباب. حيث بينت النتائج "عدم وجود أية آثار سلبية على عمالة الشباب أو ساعات العمل" لدى اليافعين"، بل أن هناك "دلائل قوية على تغييرات إيجابية تتعلق بتحسين في عمل اليافعين" لدى أولئك الذين يتلقون معدلات أعلى من الأجور. للمزيد حول تقرير تحسين الحد الأدنى للأجور لليافعين وسوق العمل، انقر [هنا](#).

"الخلاصة: تبين هذه الدراسة الآثار المترتبة على إصلاح نظام الحد الأدنى للأجور التي تؤثر على الشباب العاملين في نيوزيلندا منذ العام 2001. قبل هذا الإصلاح، كان الحد الأدنى للأجور الشباب، لمن تتراوح أعمارهم بين 16-19 سنة، يشكل 60% من الحد الأدنى لأجور البالغين.

يتكون برنامج الإصلاح من عنصرين: الأول، أن برنامج الإصلاح خفض السن المؤهل للحصول على الحد الأدنى لأجور البالغين من 20 إلى 18 سنة، الأمر الذي أدى إلى زيادة بنسبة 69% في الحد الأدنى للأجور لمن يبلغون 18 و 19 سنة من العمر. أما العنصر الثاني، فهو تحسين الحد الأدنى لأجور اليافعين على مرحلتين في العام ليرتفع من 60% إلى 80% من الحد الأدنى لأجور

البالغين، وأدت أيضا إلى زيادة بنسبة 41% في الحد الأدنى لأجور من هم في عمر 16 و 17 سنة خلال فترة عامين .

لقد قمنا باستخدام البيانات الواردة في مسح القوى العاملة للعائلات في نيوزلندا (HLFS)، لتحديد أثر هذه التغييرات على سوق العمل، والنتائج ذات الصلة. لقد قمنا أيضا بمقارنة متوسط نتائج مجموعتين من المراهقين، قبل وبعد إصلاح السياسات، مع أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 20-25 سنة، والذين لم يتأثروا بعملية الإصلاح. لم نجد أي دليل فعلي لأية آثار سلبية على عمالة الشباب أو ساعات العمل. في حقيقة الأمر، فإننا قد وجدنا أدلة قوية لتغييرات ايجابية على صعيد العمل لكلتا المجموعتين من المراهقين، والذين تتراوح أعمارهم بين 16-17 سنة حيث زادت عدد ساعات العمل من 10-15 ٪ بعد التغييرات في الحد الأدنى للأجور. كما أننا لم نجد أي آثار سلبية على صعيد العمل، بل وجدنا أن هناك زيادة كبيرة في الدخل وكذلك في الدخل الإجمالي للمراهقين مقارنة بالبالغين. من ناحية أخرى فهناك دلائل على وجود انخفاض في الالتحاق بالتعليم ، وزيادة في البطالة وعدم الإنتاجية، على الرغم من أن هذه النتائج تعتمد على مواصفات محددة ".

لأجل المزيد من مكافحة التمييز على أساس العمر، أصدرت الحكومة النيوزيلندية مبادئ توجيهية لتشريع، تشجع الاعتبارات العقلانية متعلقة بعدم وضع قيود صارمة مبنية على أساس السن الأمر الذي قد يؤثر سلبا على الأطفال. للمزيد من المعلومات انظر "هل تحتاج سياستك لتحديد للعمر؟"

تشرف مفوضية حقوق الإنسان في نيوزيلندا على المسائل المتعلقة بالتمييز على أساس السن. لتقديم الشكاوى وفق القنوات الرسمية يمكنك النقر [هنا](#) ، كما يمكن تقديم الشكاوى عبر الانترنت [هنا](#).

جنوب إفريقيا

توفر جنوب أفريقيا الحماية الدستورية والقانونية للأطفال لمكافحة التمييز على أساس السن. تنص المادة 9 من الدستور على أن "الدولة لا تميز بشكل مجحف مباشر أو غير مباشر ضد أي شخص" على أساس العمر، ولتعزيز المساواة ومنع التمييز الجائر فإن القانون رقم 4 لسنة 2000 ينص على سن تشريعات وطنية لمنع وحظر التمييز غير العادل، وتعزيز تحقيق المساواة. إضافة إلى ذلك، فإن المادة 6 من قانون الطفل تؤكد على مبدأ أن الأطفال يجب أن يعاملوا بطريقة عادلة ومنصفة، وكذلك حمايتهم من التمييز الجائر. للمزيد حول القانون انقر [هنا](#).

لتوجيه الشكاوى المتعلقة بالتمييز على أساس السن إلى مفوضية جنوب إفريقيا لحقوق الإنسان انقر [هنا](#)، وللمزيد حول المبادئ التوجيهية لعملية تقديم الشكاوى (بما في ذلك تقديم المطالب)، فيمكن العثور عليها في دليل معالجة الشكاوى [هنا](#). للمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال على منسق حقوق الطفل: jmehlomakulu@sahrc.org.za

السويد

حظرت السويد مؤخرا التمييز على أساس السن ضد الأطفال بسنها قانون حول التمييز بتاريخ 5 حزيران/ يونيو 2008. لكن، وعلى الرغم من تضمين العمر كأحد العوامل في الحماية إضافة إلى تضمين الأطفال في الحماية من التمييز، إلا أن مجموعة من الممارسات التفضيلية على أساس السن يسمح بها القانون "إذا كان هناك غاية مشروعة، مع مراعاة أن تكون الوسائل المستخدمة ملائمة وضرورية لتحقيق هذه الغاية." للإطلاع على النص الكامل لهذا القانون انقر [هنا](#)..

المملكة المتحدة (ايرلندا الشمالية)

أصدرت السلطات في ايرلندا الشمالية مرسوم قانوني، "لتعزيز تكافؤ الفرص بين الأشخاص من مختلف الأعمار" بموجب المادة 75 من قانون أيرلندا الشمالية لسنة 1998، وهو متوفر [هنا](#).