

مداخلة

السيدة فيونا كاليمبا

الأمينة العامة للجمعية الوطنية في ملاوي

حول

"الأمومة والأبوة والبرلمان: ما هي القواعد الخاصة بالبرلمانيين الذين يرغبون في الحصول على إجازة أمومة وأبوة؟"

دورة جنيف

آذار/مارس 2024

1/4

ترجمة الأمانة العامة للاتحاد البرلماني العربي



1.0 مقدمة

يُمثل تحقيق التوازن بين مسؤوليات الأمومة والأبوة والدور المتطلب لعضو البرلمان تحديًا اكتسب اعترافًا عالميًا. ومن أجل تعزيز الشمولية والمساواة بين الجنسين في السياسة، يجب على البرلمانات وضع تشريعات وسياسات قوية لكل من إجازة الأمومة والأبوة.

يُعتبر أعضاء البرلمان أصحاب مناصب، وليسوا موظفين، وبالتالي فهم غير مؤهلين للحصول على إجازة أمومة قانونية في معظم البرلمانات. إذ تعتمد معظم البرلمانات على أحكام مخصصة لتمكينها من تخفيف عبء عملها أثناء الحمل أو رعاية طفلها.

2.0 لماذا يتم دعم إجازة الأمومة والأبوة لأعضاء البرلمان؟

توصي منظمة العمل الدولية بإجازة أمومة مدتها أربعة عشر (14) أسبوعًا على الأقل لضمان حصول أعضاء البرلمان النساء (والرجال) على الوقت الكافي للتعافي ورعاية أطفالهن حديثي الولادة.

كما يتم تشجيع البرلمانات على تقديم سياسات بشأن البدائل المؤقتة لأعضاء البرلمان للحفاظ على الاستمرارية في الشؤون البرلمانية كما هو الحال في بعض البرلمانات. على سبيل المثال، في السويد، يتم استبدال أعضاء البرلمان بشكل مؤقت، مما يضمن استمرار تمثيل الناخبين.

ينبغي للبرلمانات تنفيذ سياسات عدم التمييز لحماية أعضاء البرلمان من أي عواقب سلبية ناجمة عن أخذ إجازة الأمومة. ويشمل ذلك الحماية من الانتكاسات المهنية، والتأكد من شعور أعضاء البرلمان بالأمان عند استخدام إجازاتهم المستحقة.

وينبغي للبرلمانات أيضًا التأكد من وجود غرف رعاية ودور حضانة قريبة لضمان حصول أطفال أعضاء البرلمان على رعاية جيدة أثناء قيامهم بأعمالهم في البرلمان.

ويُطلب من البرلمانات وضع سياسات إجازة الأبوة لتشجيع التوزيع الأكثر إنصافًا للمسؤوليات الأبوية.

3.0 قانون العمل في ملاوي (2000) وإجازة الأمومة والأبوة لأعضاء البرلمان في ملاوي

في برلمان ملاوي، لا تنطبق شروط خدمة أعضاء البرلمان إلى مسألة إجازة الأمومة والأبوة. وكما ذكرنا سابقاً، يعتمد ذلك على حقيقة أن أعضاء البرلمان لا يعتبرون موظفين في كل مكان، وبالتالي لا تنطبق عليهم أحكام هذا القانون. ولكن من الناحية العملية، تبقى الصلاحية بيد رئيس المجلس. ونلاحظ أن الانتخابات الثلاثية لعام 2019 في ملاوي شهدت زيادة في عدد المرشحين الشباب (ذكوراً وإناثاً) الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 45 عاماً والذين حصلوا على مقاعد في البرلمان. ولهذا السبب، شهدنا، في عدد من المناسبات، الحاجة إلى تشريع أو سياسة مناسبة لتوجيه البرلمان فيما يتعلق بإجازة الأمومة والأبوة للآباء الجدد.

ويرشد قانون العمل في ملاوي (2000) رئيسة البرلمان في استخدام صلاحيتها لمنح إجازة الأمومة والأبوة لأعضاء البرلمان. وتشير المادة 47 من القانون إلى أنه يحق للموظفة، في غضون كل ثلاث سنوات، الحصول على إجازة أمومة مدتها ثمانية (8) أسابيع على الأقل بأجر كامل. وخلال الفترة التي تكون فيها الموظفة في إجازة أمومة، تستمر امتيازاتها واستحقاقاتها العادية، بما في ذلك حقوقها التعاقدية وتراكم الأقدمية، دون انقطاع، ولا تعتبر فترة عملها منقطعة أو مخفضة أو مقطوعة. وفي حالة المرض، المصدق عليه من قبل طبيب مسجل، والناشئ عن الحمل أو الولادة، والذي يؤثر على الموظفة أو طفلها، يمنح صاحب العمل الموظفة إجازة إضافية حسبما يراه مناسباً.

وتشير المادة 48 من القانون إلى أنه عند انتهاء إجازة الأمومة، يكون للموظفة الحق في العودة إلى الوظيفة نفسها بنفس الامتيازات والاستحقاقات التي كانت عليها قبل غيابها مباشرة ما لم ينص على خلاف ذلك. وينص القانون كذلك على فرض غرامات وعقوبات على صاحب العمل الذي ينهي توظيف الموظفة بسبب حملها أو لأي سبب مرتبط بحملها.

قبل العام 2021، لم يكن من الممكن تحديد أي أحكام بشأن إجازة الأمومة والأبوة في القانون. ومع ذلك، بعد التنقيحات التي أدخلت على قانون العمل لعام 2000 في العام 2021، يحق للموظفين الذكور الآن الحصول على إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين (2) على الأقل كل ثلاث سنوات. عندما يكون الموظف في إجازة أبوة، تستمر امتيازاته وحقوقه دون انقطاع، ولا يعتبر وقت عمله مقطوعاً أو قصيراً أو منقطعاً.



4.0 التوصية

بصفتنا برلمان ملاوي، ترد حاجة إلى صياغة سياسة أو تشريع جديد يوفر مبادئ توجيهية بشأن إجازة الأمومة والأبوة خصيصاً لأعضاء البرلمان. ولذلك فإن هذه المناقشة حول الأمومة والأبوة والبرلمان تأتي في الوقت المناسب وهي حاسمة بالنسبة لنا للتعلم من البرلمانات الأخرى من خلال تجاربها ووجهات نظرها بشأن إجازة الأمومة والأبوة لأعضاء البرلمان. إن الآراء والخبرات التي سيتم تبادلها خلال هذه المناقشة ستوفر الأساس لصياغة تشريعنا الجديد بشأن هذه القضية.

5.0 الاستنتاج

وفي الختام، فإن دعم أعضاء البرلمان الذين يرغبون في الحصول على إجازة أمومة وأبوة يتطلب نهجاً شاملاً. ويمكن للبرلمانات الاستفادة من أفضل الممارسات الدولية لوضع السياسات والتشريعات التي تعطي الأولوية لرفاهية أعضاء البرلمان الحوامل أو المرضعات. ويمكن للسياسات غير التمييزية والثقافة التي تدعم التوازن بين العمل والحياة أن تساهم في تهيئة بيئة سياسية أكثر شمولاً وملائمة للأسرة.



UNION INTERPARLEMENTAIRE

INTER-PARLIAMENTARY UNION

ASSOCIATION DES SECRETAIRES
GENERAUX DES PARLEMENTS



ASSOCIATION OF SECRETARIES
GENERAL OF PARLIAMENTS

COMMUNICATION

by

Mrs Fiona KALEMBA
Secretary General of the National Assembly of Malawi

on

**“Parenthood and Parliament: What are the rules for parliamentarians who wish to
take maternity and paternity leave?”**

Geneva Session
March 2024

1.0 INTRODUCTION

Balancing the responsibilities of parenthood with the demanding role of a Member of Parliament (MP) is a challenge that has gained recognition globally. To foster inclusivity and gender equality in politics, parliaments must therefore establish robust legislations and policies for both maternity and paternity leave.

MPs are officeholders, not employees, hence they are not eligible for statutory maternity leave in most Parliaments. Most parliaments rely on ad hoc provisions to enable them to mitigate their workload while pregnant or caring for a baby.

2.0 WHY SUPPORT MATERNITY AND PATERNITY LEAVE FOR MPS?

The International Labor Organization (ILO) recommends a minimum of fourteen (14) weeks of maternity leave to ensure that the female (and male) MPs have sufficient time for recovery and to care for their new-born babies.

Parliaments are also encouraged to provide policies on temporary replacements of MPs to maintain continuity in parliamentary affairs as is done in some parliaments. For example, in Sweden, MPs are temporarily replaced, guaranteeing that constituents continue to be represented.

Parliaments should implement non-discrimination policies to protect MPs from any adverse consequences resulting from taking maternity leave. This includes safeguarding against career setbacks, and ensuring that MPs feel secure in utilizing their entitled leave.

Parliaments should also ensure there are nursing rooms and crèches close-by to ensure that their children are well taken care of while they tackle business in Parliament.

Parliaments are required to institute paternity leave policies to encourage a more equitable distribution of parental responsibilities.

3.0 THE EMPLOYMENT ACT OF MALAWI (2000) AND MATERNITY AND PATERNITY LEAVE FOR MPs AT THE PARLIAMENT OF MALAWI

At the Parliament of Malawi, the Conditions of Service for MPs are silent on the issue of maternity and paternity leave. As earlier stated, this is based on the fact that, everywhere, MPs are not considered as employees and the provisions in this Act do not, therefore, apply to them. In practice, however, the discretion rests in the hands of the Speaker. You may wish to note that the 2019 tripartite elections in Malawi saw an increase in youthful candidates (both male and female) within the productive ages of 25 to 45 attain seats in parliament. For this reason, we have, on a number of occasions, witnessed the need for a proper legislation or policy guiding the parliament as regards to maternity and paternity leave for new parents.

The Employment Act of Malawi (2000) guides the Speaker in her discretion to offer maternity and paternity leave to Members of Parliament. Section 47 of the Act indicates that a female employee shall be entitled, within every three years, to at least eight (8) weeks maternity leave on full pay. During the period when an employee is on maternity leave, her normal benefits and entitlements, including her contractual rights and accumulation of seniority, shall continue uninterrupted and her period of employment shall not be considered to have been interrupted, reduced or broken. In the event of illness, certified by a registered medical practitioner, arising out of pregnancy of confinement, affecting the employee or her child, the employer shall grant the employee additional leave as the employer may deem fit.

Section 48 of the Act indicates that upon the expiration of her maternity leave, an employee shall have the right to return to the same job with the same benefits and entitlements as immediately before her absence unless otherwise. The Act further provides fines and punishment to an employer who terminates the employment of an employee because the employee is pregnant or for any reason connected with her pregnancy.

Prior to 2021, no provisions on parental leave could be identified within the law. However, following revisions to the Employment Act of 2000 in 2021, male employees are now entitled to at least two (2) weeks of paid paternity leave every three years. When a male employee is on paternity leave, his benefits and rights continue uninterrupted, and his employment time is not deemed interrupted, shortened or broken.

4.0 RECOMMENDATION

As Parliament of Malawi, there is a need to draft a policy or a new legislation which will provide guidelines on maternity and paternity leave specifically for our MPs. This discussion on parenthood and parliament is therefore timely and crucial for us to learn from other parliaments through their experiences and views on maternity and paternity leave for MPs. The views and experiences which will be shared during this discussion will provide a basis for drafting our new legislation on the issue.

5.0 CONCLUSION

In conclusion, supporting MPs who wish to take maternity and paternity leave requires a comprehensive approach. Parliaments can draw from international best practices to establish policies and legislation that prioritize the well-being of pregnant or nursing MPs. Non-discriminative

policies and a culture that supports work-life balance can contribute to a more inclusive and family-friendly political environment.