

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة  
الدورة الرابعة والثلاثون  
16 كانون الثاني/يناير-3 شباط/فبراير 2006

قرار اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بموجب  
البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال  
التمييز ضد المرأة  
(الدورة الرابعة والثلاثون)

بشأن

البلاغ رقم 2005/8

: رهيبي كايهان

: مقدمة البلاغ (تمثلها محامية، السيدة فاطمة بنلي)

: تركيا

: 20 آب/أغسطس 2004

: أحيلت إلى الدولة الطرف في 10  
شباط/فبراير 2005 (لم تصدر في شكل وثيقة)

، المنشأة بموجب المادة 17 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز  
ضد المرأة،

في 27 كانون الثاني/يناير 2006

ما يلي:

### قرار بشأن المقبولية

1-1 مقدمة هذا البلاغ المؤرخ 20 آب/أغسطس 2004 هي السيدة رهيبي كايهان، مواطنة تركية، من مواليد 3 آذار/مارس 1968. وتدعي السيدة كايهان أنها وقعت ضحية لانتهاك تركيا لأحكام المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويمثل مقدمة البلاغ محامية أمام المحاكم، وهي السيدة فاطمة بنلي. وقد بدأ نفاذ الاتفاقية والبروتوكول الاختياري الملحق بها بالنسبة إلى الدولة الطرف في 19 كانون الثاني/يناير 1986 و 29 كانون الثاني/يناير 2003، على التوالي.

### الوقائع كما عرضتها مقدمة البلاغ

1-2 تعمل مقدمة البلاغ مدرّسة للدين والأخلاق، وهي سيدة متزوجة وأم لثلاثة أطفال تتراوح أعمارهم بين سنتين وعشر سنوات. وقد دأبت على ارتداء غطاء للشعر والعنق (مع الكشف عن وجهها) منذ كان عمرها 16 سنة، بما في ذلك أثناء فترة دراستها في جامعة حكومية.

2-2 وفي 26 أيلول/سبتمبر 1991، تم تعيين مقدمة البلاغ للعمل في مدرسة بورسا كاراساباي إمام هتيب الثانوية، وهي مدرسة حكومية تابعة لوزارة التعليم. وبدأت مقدمة البلاغ في التدريس في مدرسة إيرزوروم إمام هتيب الثانوية في 12 أيلول/سبتمبر 1994، وقامت بالتدريس في ذلك المعهد لمدة السنوات الخمس التالية، إلى أن نُقلت إلى مدرسة مهمتسيك الإعدادية. وكانت ترتدي غطاء الرأس عندما عُينت للمرة الأولى، وعندما التُقطت لها صور لأغراض الاستعمال في بطاقات الهوية (على سبيل المثال رخصة القيادة، وبطاقة هويتها كمدرسة، وبطاقة التأمين الصحي، وما شابه ذلك).

3-2 وفي 16 تموز/يوليه 1999، تلقت إنذارات بعدم ارتداء غطاء الرأس، ثم اقتُطع جزء من مرتبها، بنسبة (30/1) لارتدائها الغطاء. وطعنّت مقدمة البلاغ في هذه العقوبة، وأثناء سير إجراءات القضية، دخل قانون العفو رقم 4455 حيز النفاذ، وأزيلت الإنذارات والعقوبة من ملفها.

4-2 وفي 13 كانون الثاني/يناير 2000، استلمت مقدمة البلاغ وثيقة تذكر أنه قد تم الشروع في عملية تحقيق في ادعاء بأنها خالفت النظم المتعلقة بالمظهر، وأنها دخلت الفصل الدراسي مغطاة الشعر، وتسببت في تعكير صفو السلم والهدوء وسير العمل والانسجام في المعهد، بسبب تبنيها لأهداف أيديولوجية وسياسية. وطلب إليها أن تقدم إفادة مكتوبة.

5-2 وفي 8 شباط/فبراير 2005، دافعت مقدمة البلاغ عن نفسها، مشيرة إلى أنها لم يصدر عنها بأي شكل من الأشكال سلوك يتسبب في تعكير صفو السلم والهدوء في المعهد. وواظبت مقدمة البلاغ على عملها طيلة السنوات الثماني الماضية، على الرغم من أنها أم لطفلين، ولم تكن لديها قط أية أهداف سياسية أو أيديولوجية. وكانت في أحياس كثيرة موضع ثناء من المفتشين لما أحرزته من أوجه نجاح في التدريس، وهي مواطنة تحب بلدها، وتخلص للجمهورية والديمقراطية، كما تهدف إلى المساعدة في تربية النشء التركي ليشب على قيم الإخلاص لبلاده وأمتة.

6-2 وفي 29 آذار/مارس 2000، أعلمت وزارة التعليم مقدمة البلاغ أن من حقها دراسة ملفها، وتولي الدفاع عن نفسها شفويا، أو توكيل محام للدفاع عنها.

7-2 وردت مقدمة البلاغ بإرسال إفادات تحت القسم مقدمة من عشرة أشخاص يزعمون أن الاتهامات والادعاءات الموجهة ضدها ليست صحيحة. وقدم دفاعها بيانات مكتوبة وشفوية إلى المجلس التأديبي الأعلى، تذكر أن الادعاءات الموجهة ضد مقدمة البلاغ ليست صحيحة، وأنه لا توجد أية دلائل على أنها "عكّرت صفو الانسجام، في تقرير التحقيق". وإذا ما أنزلت بها عقوبة، فإن ذلك سيشكل انتهاكا لمبادئ القانونين الوطني والدولي، بما في ذلك حرية العمل، وحرية المعتقد والضمير والفكر والاختيار. وستشكل مثل هذه العقوبة أيضا تمييزا ضد حق الشخص في تنمية شاملة لكيوننته المادية والروحية، وانتهاكا له.

8-2 وتذكر مقدمة البلاغ أن المجلس التأديبي الأعلى قد فصلها من وظيفتها، في 9 حزيران/يونيه 2000، بصفة تعسفية. وجاء في قرار المجلس أن ارتداء مقدمة البلاغ لغطاء الرأس في الفصل الدراسي هو سلوك يماثل في أثره "تعكير سلم وصفو وانسجام بيئة العمل"، في المعهد،

بأساليب سياسية، وفقا للمادة 125 هاء/أ من قانون الخدمة العامة رقم 657. ونتيجة لذلك، فقدت مقدمة البلاغ بصفة دائمة مركزها كموظفة خدمة مدنية. وفقدت مقدمة البلاغ، في جملة أمور، سبل عيشها إلى حد كبير، والاقتطاعات التي تحول إلى استحقاقاتها التقاعدية، والفوائد على مرتباتها وإيراداتها، ومنحتها التعليمية وتأمينها الصحي. ولن تتمكن كذلك من التدريس في مدرسة خاصة، مع حفاظها على ارتداء غطاء الرأس، وذلك بسبب الادعاء بأن المدارس الخاصة في تركيا تعتمد على وزارة التعليم الوطنية. ولن يرغب أحد في توظيف امرأة أنزلت بها أشد العقوبات التأديبية.

9-2 وفي 23 تشرين الأول/أكتوبر 2000، تقدمت مقدمة البلاغ بطعن أمام محكمة إيرزوروم الإدارية تطلب فيه إلغاء قرار الفصل لأنها لم تنتهك المادة 125 هاء/أ من قانون الموظفين الحكوميين، بارتدائها غطاء الرأس. وأقصى ما يمكن أن ينالها من العقاب هو التوبيخ أو الاستنكار - وليس الفصل. وتدعي مقدمة البلاغ أن العقوبة تفتقر إلى مشروعية الغرض، ولا تمثل تدخلا ضروريا في مجتمع ديمقراطي.

10-2 وفي 22 آذار/مارس 2001، رفضت المحكمة الإدارية لإيرزوروم طلب الاستئناف وقضت بأن العقوبة التي أنزلت بمقدمة البلاغ لا تنتهك القانون.

11-2 وفي 15 أيار/مايو 2001، طعننت مقدمة البلاغ في قرار المحكمة الابتدائية لإيرزوروم أمام المجلس الحكومي، وادعت أنه حتى يتسنى تطبيق أحكام المادة 125 هاء/أ من قانون الخدمة العامة رقم 657، لا بد وأن يكون هناك عمل مادي ملموس قد تم ارتكابه يخل بالنظام العام. وليس ثمة دليل على أن مقدمة البلاغ قد ارتكبت مثل هذا العمل. والتصرف الذي قامت به مقدمة البلاغ هو تغطية رأسها، ومن ثم فإنها ارتكبت مخالفة للائحة المتعلقة بلباس الموظفين العاملين في المكاتب والمؤسسات العامة.

12-2 وفي 9 نيسان/أبريل 2003، رفض رئيس الإدارة الثانية عشرة للمجلس الحكومي طلب الاستئناف، وأقر حكم محكمة إيرزوروم الإدارية استنادا إلى أنه حكم مُبرَّرٌ إجرائيا وقانونيا. وأشعرت مقدمة البلاغ بالقرار النهائي في 28 تموز/يوليه 2003.

## الشكوى

1-3 تشكو مقدمة البلاغ من أنها وقعت ضحية لانتهاك الدولة الطرف للمادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويشكّل، بحسب ادعائها، قيام الدولة الطرف بفصلها وإنهاء مركزها كموظفة خدمة مدنية، بسبب ارتدائها لغطاء الرأس، الذي هو عبارة عن قطعة من الثياب تنفرد به المرأة، انتهاكا لحق مقدمة البلاغ في العمل وحقها في التمتع بنفس فرص التوظيف أسوة بالآخرين، فضلا عن حقها في الترقية والتمتع بحقوق المعاش التقاعدي التي تضمن لها الأمن الوظيفي، والمعاملة المتساوية. ويُدعى أن مقدمة البلاغ هي واحدة من عدد يزيد على 1 500 موظفة مدنية فُصلن من أعمالهن بسبب ارتدائهن لغطاء الرأس.

2-3 وتزعم مقدمة البلاغ أيضا أن حقها في التمتع بهويتها الشخصية يضمن حقها في اختيار اللباس الإسلامي دونما تمييز. وترى أن الحق في حرية المعتقد والفكر يشمل الحق في ارتداء غطاء الرأس. وهي لو لم تكن تعتبر غطاء الرأس أمرا مهما وحيويا، ما كانت لتعرض دخل أسرتها ومستقبلها للخطر. وترى مقدمة البلاغ أن إجبارها على الاختيار بين العمل والتخلي عن غطاء رأسها يشكل انتهاكا لحقوقها الأساسية المحمية في ظل الاتفاقيات الدولية. وتعتقد أن هذا الإجراء غير عادل، وغير متوقع قانونا، فضلا عن كونه غير شرعي وغير مقبول في مجتمع ديمقراطي.

3-3 وتشكو مقدمة البلاغ من أن الإجراء الذي اتخذ ضدها هو إجراء تعسفي لأنه لا يستند إلى أي قانون أو قرار قضائي. والقانون الوحيد المتعلق باللباس هو تنظيم يُعرف باللائحة المتعلقة بلباس الموظفين العاملين في المكاتب والمؤسسات العامة، المؤرخ 25 تشرين الأول/أكتوبر 1982، الذي ينص على أنه "يتعين عدم تغطية الرأس في مكان العمل" (المادة 5). ويُدعى أن هذه اللائحة لم تعد مطبقة في واقع الممارسة وأن الأشخاص الذين خالفوا العمل بها لم يتعرضوا للإنذار أو التأديب.

4-3 وتدعي مقدمة البلاغ أيضا أن العقوبة المنصوص عليها في حالة مخالفة المادة 125 ألف/ز من قانون الخدمة العامة رقم 657، فيما يخص مسألة اللباس، هي الإنذار (بالنسبة للمخالفة الأولى)، والاستنكار (في حالة تكرار المخالفة). وعضوا عن ذلك، يُدعى أن مقدمة البلاغ عوقبت على

جريمة "الإخلال بالسلم والهدوء ونظام العمل في المعاهد لأسباب أيديولوجية وسياسية"، دونما دليل على ارتكابها مثل هذه الجريمة. وهي تدفع بالتالي بأن قرارات المحكمة الإدارية لإيرزوروم والمجلس الحكومي قامت على تطبيق الحكم الخاطئ. ولا تقدم هذه القرارات أسبابا تبرر اعتبار تصرفات المتهمات تصرفات ذات طبيعة سياسية وأيديولوجية. وهي تتساءل عن الأسباب التي دعت الإدارة إلى السماح لها بارتداء غطاء الرأس لمدة تسع سنوات، إذا كان هذا التصرف يعود إلى أسباب أيديولوجية.

3-5 ولقد حدثت العقوبة التي تعرضت لها من حقها في العمل، وشكلت انتهاكا للمساواة بين الموظفين، ومثلت تبنيا لبيئة عمل غير متسامحة، وذلك بتصنيف الأشخاص وفقا لنوع الملابس التي يرتدونها. وتدعي مقدمة البلاغ أنها لو كانت رجلا له أفكار مشابهة لما تعرضت لهذه العقوبة.

3-6 ونظرا لما تعرضت له مقدمة البلاغ من الطرد بشكل غير عادل من الخدمة المدنية ووظيفتها كمدرسة، لم تجد بدا من اللجوء إلى اللجنة، وهي تلتزم أن تفصل اللجنة في المسألة بأن تتوصل إلى رأي مفاده أن الدولة الطرف قد انتهكت حقوقها وميزت ضدها استنادا إلى نوع جنسها. وهي تلتزم كذلك من اللجنة أن توصي الدولة الطرف بتعديل اللائحة المتعلقة بلباس الموظفين العاملين في المكاتب والمؤسسات العامة، وأن تمنع الهيئات التأديبية العليا من إنزال العقوبة بشأن أية مخالفات، باستثناء المخالفات المؤكدة والمادية، وأن ترفع الحظر على ارتداء النساء لغطاء الرأس.

3-7 وفيما يخص مقبولية البلاغ، تدفع مقدمة البلاغ بأنه قد تم استنفاد جميع سبل الانتصاف المحلية بتقديمها لطعن أمام مجلس الدولة. وهي تذكر أيضا أنها لم تقدم البلاغ إلى أية هيئة دولية أخرى.

### موقف الدولة الطرف بشأن المقبولية

4-1 تثير الدولة الطرف في رسالتها بتاريخ 10 أيار/مايو 2005 مسألة عدم استنفاد سبل الانتصاف على المستوى المحلي، وذلك من حيث أن مقدمة البلاغ لم ترفع دعوى وفقا لللائحة المتعلقة بالشكاوى والالتماسات المقدمة من قبل الموظفين المدنيين التي اعتمدت بموجب المرسوم 5743/8 الصادر عن مجلس الوزراء في 28 تشرين الثاني/نوفمبر 1982، ونشرت في الجريدة الرسمية بتاريخ 12 كانون الثاني/يناير 1983. ولم ترفع فضلا

عن ذلك دعوى أمام البرلمان التركي (الجمعية الوطنية العليا) بموجب المادة 74 من الدستور، ولم تلجأ إلى سبل الانتصاف المنصوص عليها في المادة 54 من الفرع 3 (سبل الانتصاف من القرارات) من القانون المتعلق بالإجراءات القضائية الإدارية.

2-4 وتدعي الدولة الطرف أن القضية نفسها قد تم النظر فيها في إطار إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولي. فقد نظرت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان على وجه الخصوص في قضية مماثلة ادعت فيها المدعية، ليلي شاهين، أنها لم تستطع استكمال تعليمها بسبب ارتدائها غطاء للرأس وأن ذلك شكل انتهاكا للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. وأصدرت المحكمة بالإجماع قرارها القاضي بأن المادة 9 من تلك الاتفاقية (حرية الفكر والضمير والدين) لم تنتهك، وبأنه لا حاجة إلى مواصلة النظر في الادعاءات بانتهاك المادة 10 (حرية التعبير) والمادة 14 (منع التمييز) والمادة 2 (التعليم) من البروتوكول الإضافي رقم 1 للاتفاقية المذكورة.

3-4 وتجادل الدولة الطرف بأن الوقائع موضوع البلاغ جرت قبل دخول البروتوكول الاختياري حيز النفاذ في تركيا في عام 2002. إذ أن مقدمة البلاغ فصلت في 9 حزيران/يونيه 2000، وبالتالي فالبلاغ الذي قدمته غير مقبول وفقا للفقرة 2 (هـ) من المادة 4 من البروتوكول الاختياري.

4-4 وتثير الدولة الطرف أيضا مسألة انتهاك البلاغ لروح الاتفاقية نظرا إلى أن ادعاءات مقدمة البلاغ لا تتصل بتعريف التمييز ضد المرأة كما ورد في المادة 1 من الاتفاقية. والزي المخصص للموظفين المدنيين يرد تحديده في اللائحة المتعلقة بزي موظفي الإدارات والمؤسسات العامة التي وضعت وفقا لأحكام الدستور والقوانين ذات الصلة. وتطبق أحكام تلك اللائحة على الموظفين المدنيين ذكورا وإناثا، وتفرض على كلا الجنسين نفس الإجراءات التأديبية والقانونية التي واجهتها مقدمة البلاغ، ولا تنص اللائحة على أي مقتضيات تمييزية ضد المرأة، سواء من حيث المضمون أو التطبيق. وتبرز الأحكام الصادرة عن المحاكم العليا، مثل المحكمة الدستورية التابعة لمجلس الدولة، ما يقع على موظفي الخدمة المدنية وغيرهم من الموظفين العموميين من إلزام بالنقيد بالزي الرسمي. فعندما يلتحق شخص ما بالخدمة العامة، سواء كان ذكرا أو أنثى، فهو يفعل ذلك

وهو يدرك الأحكام ذات الصلة المنصوص عليها في الدستور والتشريعات الأخرى وأحكام قانون السوابق القضائية. وهو ملزم بالتقيد بالزبي الرسمي. ومن الواضح أن السيدة كايهان أخلت بالتشريعات ذات الصلة بشكل متواصل، أي المادة 129 من الدستور، والمادتين 1/6 و 19 من القانون رقم 657 المتعلق بموظفي الخدمة المدنية، والمادة 5 (أ) من اللائحة المتعلقة بزبي موظفي الإدارات والمؤسسات العامة. وقررت المحكمة المعنية أن السيدة كايهان أصرت على التردد على عملها ومحاضراتها مغطاة الرأس على الرغم مما وُجِّه إليها من تحذيرات ووُقِّع عليها من جزاءات. ولذلك، فقد أعفيت من الخدمة وفقا للمادة 125/هـ - أ من القانون رقم 657 المتعلق بالموظفين المدنيين (الإخلال بالسكينة والنظام في مكان العمل لدوافع سياسية وأيديولوجية). هذا مع العلم أن معتقداتها الدينية أمر يخصها وحدها ويحق لها أن تتخذ السلوك أو تلبس الزي الذي يحلو لها في إطار حياتها الخاصة. ولكن يجب عليها، بصفقتها موظفة في الخدمة العامة، التقيد بالمبادئ والقواعد التي تفرضها الدولة. وهي تعتبر، وفقا للطابع العام لعملها، ملزمة بالتقيد بالقوانين واللوائح المذكورة أعلاه. والحقيقة أنه لم يرتكب أي فعل تمييزي على مستوى الإجراءات التأديبية المتخذة ضد مقدمة البلاغ، وليس هناك أي تناقض على مستوى القانون. ولا يتم التمييز بين الرجل والمرأة في تطبيق القواعد وأحكام السوابق القضائية ذات الصلة. وقد سبق للمحكمة الدستورية أن أصدرت أحكاما بهذا الشأن تُتخذ أساسا لتطبيق القوانين والقواعد الأخرى في تركيا. وفي ضوء تلك الأحكام، يجدر الإشارة إلى أن حظر ارتداء موظفات الخدمة العامة لغطاء للرأس لا يشكل تمييزا ضدهن، بل يرمي إلى تجسيد الامتثال للقوانين واللوائح الأخرى المعمول بها. وتنص أحكام القوانين واللوائح بوضوح على القواعد المتعلقة بالزي المفروض في الخدمة العامة (على النساء والرجال معا). وعليه، فمن المسلّم به أن كل من يرغب في الالتحاق بالخدمة العامة يكون مدركا للقواعد الخاصة بالزي الرسمي.

4-5 ولأسباب المذكورة، ترى الدولة الطرف أنه يجب عدم قبول البلاغ المقدم بدعوى التمييز.

## تعليقات مقدمة البلاغ على ملاحظات الدولة الطرف بشأن المقبولية

1-5 تؤكد مقدمة البلاغ أنها لجأت إلى المحكمة الإدارية لدى فصلها من العمل وفقدانها لصفقتها كموظفة خدمة مدنية، وطعنت في الحكم الذي أصدرته ضدها المحكمة الإدارية أمام مجلس الدولة. وتحاجي بأن مجلس الدولة يشكل أعلى هيئة يمكنها استئناف الحكم أمامها. ولم تكن دعوى الاستئناف لصالحها. كما أنه لم يكن بوسعها تقديم دعوى بقصد إلغاء الأحكام المتعلقة بالزي الرسمي المخصص للموظفين المدنيين نظرا إلى أن آخر أجل لتقديم مثل هذه الدعوى محدد بـ 60 يوما من تاريخ صدور اللائحة المعنية في الجريدة الرسمية، أو حالما تنتهي المعاملة المشكو منها. وكانت اللائحة المتعلقة بزي موظفي الإدارات والمؤسسات العامة قد صدرت في الجريدة الرسمية في 12 كانون الثاني/يناير 1983 - حينما كان سن مقدمة البلاغ لا يتجاوز 15 سنة ولم تكن قد التحقت بعد بالخدمة المدنية. وتعتبر أنها ليست في حاجة إلى أن تستنفد سبل الانتصاف المذكورة بما أنها لجأت بالفعل إلى المسار القضائي، وتدعي أن معاملتها معاملة غير عادلة.

2-5 وتدعي مقدمة البلاغ أنه لا فائدة من استنفاد سبل الانتصاف بدعوى التمييز الذي عانت منه باستئناف دعواها أمام البرلمان، نظرا إلى أن الانتصاف يجب أن يسفر عن حلول دقيقة وواضحة، ليس فقط على المستوى النظري بل أيضا على المستوى العملي. وتضيف أن سبل الانتصاف الوحيدة التي كان لا بد أن تلجأ إليها هي سبل الانتصاف القضائية. وتؤكد مقدمة البلاغ أيضا أن لا حاجة لأن تلجأ إلى الإجراء الذي تضبطه أحكام المادة 54 من قانون الإجراءات الإدارية. وهي تعتبر ذلك سبيلا استثنائيا للانتصاف نظرا إلى أنه يستتبع مراجعة القرار المعني من قبل نفس السلطة التي أصدرت القرار. وعليه، فإنه من غير الممكن بحكم الواقع الحصول على نتيجة فعالة عن طريق اللجوء إلى الإدارة الثانية عشرة لمجلس الدولة. وإثباتا لما ذهبت إليه مقدمة البلاغ، أشارت إلى قضيتي مدعيتين أخريين، إحداهما مساعدة مختبر والأخرى ممرضة، كانتا قد رفضتا بدعوى غياب أي "مبرر لتصحيح القرارين" من قبل الإدارة ذاتها التابعة لمجلس الدولة التي أصدرت الحكمين. وتعتقد مقدمة البلاغ أن هذا الإجراء مضيعة للوقت ويشكل عبئا ماليا.

3-5 وتؤكد مقدمة البلاغ أن الشكوى التي قدمتها تختلف عن المسألة التي جرى بحثها بموجب إجراء آخر من إجراءات التحقيق أو التسوية الدولية. وهي لم تقدم دعواها إلى هيئات دولية أخرى. فليلي شاهين، المدعية التي لجأت إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان شخص آخر والقضية التي رفعتها ذات خصائص مختلفة. وتعتبر أهداف وخصائص اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان مختلفة تمام الاختلاف. وفضلا عن ذلك، فإن هذا الصك الأخير لا تشمل أحكامه مسألة الحق في العمل، ولذلك يجب ألا يعتبر الملتزم المقدم إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان بمثابة نفس القضية الواردة في البلاغ المقدم إلى اللجنة.

4-5 وتحاجي مقدمة البلاغ بأن بلاغها ليس مرتبطا بفترة زمنية محددة نظرا إلى أن أثر التمييز الذي عانت منه تواصل بعد دخول البروتوكول الاختياري حيز النفاذ في تركيا. فقد طردت من الخدمة المدنية ولن يتأتى لها أبدا استرجاع وظيفتها السابقة. وليس بوسعها العمل كمدرسة في مدرسة خاصة كذلك، وحرمت من كافة مزايا الضمان الاجتماعي وفقدت تأمينها الصحي.

5-5 وتجادل مقدمة البلاغ بأن انتهاكات الحقوق التي قدمت الشكوى على أساسها تعتبر حقوقا محمية بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتتمسك بأن التمييز الذي أخضعت له كان بسبب ارتدائها لغطاء الرأس. مع العلم أنه من المرجح ألا يفصل من العمل أي شخص، ذكرا كان أو أنثى، انتهك قاعدة أخرى من قواعد اللائحة المتعلقة بزي موظفي الإدارات والمؤسسات العامة. وتضيف مقدمة البلاغ أنها لم تتصرف بشكل يبرر إقصاءها من الخدمة العامة. فالعقوبة المفروضة في قضيتها نتيجة لعصيانها للأحكام المتعلقة بالزي الرسمي كان ينبغي أن تكون عقوبة تحذيرية أو لومية، غير أنها فصلت من عملها عوضا عن ذلك. وتدعي مقدمة البلاغ أن شدة العقوبة تدل في حد ذاتها على التمييز الذي أخضعت له. وتؤكد أن حظر ارتداء الحجاب يحرم المرأة من قدرتها على اتخاذ قرار بنفسها ويخل بكرامتها ويسيء لمفهوم المساواة بين الجنسين. ويؤدي حظر ارتداء غطاء للرأس إلى عدم تكافؤ الفرص أمام النساء في العمل والتعليم.

### تعليقات إضافية للدولة الطرف بشأن المقبولية

1-6 إن قضية ليلي شاهين المعروضة أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان والبلاغ المقدم من قبل مقدمة البلاغ هما شيء واحد من حيث الجوهر، بغض النظر عن كون إحداهما طالبة والأخرى مدرسة. فالأفراد، بغض النظر عن جنسهم، أحرار في ارتداء ما شاءوا ومتساوون في ذلك. غير أنه يتعين عليهم التقيد بالقواعد متى وجدوا في المجال العام.

2-6 وتوضح الدولة الطرف أنه بموجب القانون الإداري التركي، تُنشئ الإجراءات الإدارية حالة قانونية جديدة وتفسر على نتائج قانونية فورية. ولا يترتب عن القضايا المرفوعة أمام القضاء مفعول تعليق القرارات. ذلك أن المحاكم تضع تلك القرارات جانباً. فالسيدة كايهان فُصلت في 9 حزيران/يونيه 2000 بموجب قرار صادر عن المجلس التأديبي العالي التابع لوزارة التعليم الوطنية. وقد جردها هذا القرار من صفتها كموظفة في الخدمة المدنية. وعليه، فالتاريخ الذي يتعين مراعاته في البت فيما إذا كان البلاغ غير مقبول بموجب أحكام الفقرة 2 (هـ) من المادة 4 من البروتوكول الاختياري هو تاريخ 9 حزيران/يونيه 2000، أي قبل دخول البروتوكول الاختياري حيز النفاذ في تركيا.

3-6 وتصر الدولة الطرف على أن البلاغ لا يتفق وأحكام الاتفاقية وفقاً للفقرة 2 (ب) من المادة 4 من البروتوكول الاختياري. وتعتبر الدولة الطرف أن ادعاء مقدمة البلاغ بأنها لو كانت رجلاً أو لو أنها لم تتقيد بأي من الأحكام الأخرى غير المتعلقة بالزني الرسمي لموظفي الخدمة المدنية لما فُصلت من عملها ادعاء لا أساس له من الصحة. فقد فُصلت مقدمة البلاغ لأنه تبين أن موقفها ينبني على آرائها السياسية والأيدولوجية. وتطبق نفس العقوبات على موظفي الخدمة المدنية الذكور الذين يقومون بأعمال ذات دوافع سياسية وأيدولوجية. أما نوع الجنس فلا يؤخذ في الاعتبار ولا يؤثر على طبيعة الجزاءات، ولذلك ليس هنالك تمييز قائم على أساس نوع الجنس.

4-6 وتدعي الدولة الطرف أنه لا يفرض أي تمييز ضد المرأة فيما يتصل بمشاركتها في الحياة الاجتماعية والتعليم واضطلاعها بعملها في المجال العام. وتثبت الإحصاءات المتعلقة بعدد ونسبة النساء العاملات في المدارس

والمؤسسات الأكاديمية هذا بشكل واضح. فهناك عدد كبير من النساء اللاتي تقلدن مناصب عامة عليا كمناصب القضاة والحكام ومسؤولين في مناصب الإدارة العليا الساميين وعمداء ورؤساء الجامعات، بما في ذلك منصب رئيس المحكمة الدستورية ورئيس المؤسسة التركية للبحث العلمي والتقني.

5-6 وتشير الدولة الطرف إلى أن سبل الانتصاف الاعتيادية هي تلك التي يتعين على كل مدع اللجوء إليها في حدود الآجال الزمنية المحددة للطعن في القرار أو لطلب مراجعته ("مراجعة الأحكام"). وتتيح المادة 54 من قانون إجراءات المحاكمة الإدارية (رقم 2577) للأطراف التماس "مراجعة الحكم" في غضون 25 يوماً. وتشمل الأسس التي يبني عليها اللجوء إلى سبل الانتصاف الحالات التالية: إذا لم يتم التطرق إلى الادعاءات أو الاعتراضات ذات التأثير على جوهر الدعوى؛ وفي حالة وجود تناقض بين العناصر؛ وفي حالة ارتكاب خطأ قانوني أو مخالفة إجرائية؛ أو في حالة الغش أو التزوير اللذين يؤثران على جوهر الدعوى. وتقدم الطلبات إلى الشُّعب التابعة لمجلس الدولة، والجمعيات العامة للشُّعب الابتدائية الضريبية الإدارية، والمحاكم الإدارية الإقليمية التي أصدرت الأحكام التي ستراجع. ولا يجوز للقضاة الذين شاركوا في البت في قضية ما المشاركة في مراجعة نفس الحكم الصادر بشأنها.

6-6 وبينما تدعي مقدمة البلاغ أن استئناف دعاها أمام مجلس الدولة كان كافياً لاستيفاء شروط الفقرة 1 من المادة 4 من البروتوكول الاختياري، لأن "مراجعة الحكم" يشكل وسيلة انتصاف استثنائية، تحاجي الدولة الطرف بأن "مراجعة الحكم" هو وسيلة انتصاف اعتيادية في إطار القانون الإداري التركي ينبغي استخدامها بعد إصدار هيئة استئنافية حكماً ما. وإن اعتبار مقدمة البلاغ وسيلة الانتصاف هذه غير فعالة هو أمر لا أهمية له بالنسبة لمسألة استنفاد وسائل الانتصاف المحلية ولا يعكس إلا وجهة النظر الشخصية لمحامي مقدمة البلاغ. وتؤكد الدولة الطرف على وجود أمثلة على أحكام أصدرها مجلس الدولة لصالح أشخاص قدموا طلبات من أجل "مراجعة الحكم" وعلى أنه ينبغي إعلان عدم مقبولية البلاغ لعدم استنفاد وسائل الانتصاف المحلية.

7-6 وتشير الدولة الطرف إلى شكوى مقدمة البلاغ من أنه لم تكن لديها إمكانية التقدم بشكوى أو الحق في القيام بذلك وفقا لللائحة القانونية المتعلقة بشكاوى موظفي الخدمة المدنية وطلباتهم. وتعتبر الدولة الطرف أن ادعاء مقدمة البلاغ استند إلى فهم خاطئ للإجراء. إذ يبدو أن ما فهمته هو أن الدولة الطرف حاجت بأنه ينبغي لها الطعن في اللائحة القانونية ذات الصلة بزي الموظفين العاملين في المكاتب والمنشآت العامة بغرض تحقيق إلغائها. وأوضحت الدولة الطرف أنها لم تكن تقصد إعطاء هذا الانطباع. وقد حاجت الدولة الطرف بأن مقدمة الطلب لم تستخدم وسيلة للشكوى توفرها اللائحة القانونية المتعلقة بشكاوى الموظفين المدنيين وطلباتهم.

8-6 وفي ما يتعلق بوسيلة الانتصاف بموجب المادة 74 من الدستور التركي، أوضحت الدولة الطرف أن الطلبات والشكاوى المتعلقة بمقدمي البلاغات أو بالجمهور [العريض] أو "حالة الإجراءات المتخذة"، ترفع خطيا إلى السلطات المختصة وإلى الجمعية الوطنية الكبرى التركية. وتبلغ نتائج هذه الطلبات والشكاوى إلى مقدمي الالتماسات أيضا خطيا. ويعرض القانون رقم 3071 الصادر في 1 تشرين الثاني/نوفمبر 1984 الإجراء المتعلق بالحق في رفع التماس. ولا يطبق هذا الإجراء لدى النظر في الالتماسات التي تتعلق بمسائل تقع ضمن اختصاص الجهاز القضائي. إذ ينبغي للجنة المعنية بالالتماسات استعراض الالتماسات التي ترفع إلى الجمعية الوطنية الكبرى التركية واتخاذ قرار بشأنها في غضون 60 يوما من رفعها.

### المسائل والإجراءات المعروضة على اللجنة بخصوص مقبولية البلاغات

1-7 تتولى اللجنة، وفقا للمادة 64 من نظامها الداخلي، الفصل في مقبولية أو عدم مقبولية البلاغ بموجب البروتوكول الاختياري.

2-7 تتولى اللجنة، وفقا للمادة 66 من نظامها الداخلي، اتخاذ قرار بشأن النظر بطريقة منفصلة في مسألة مقبولية بلاغ ما ووجاهة أسبابه.

3-7 تلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف تحاجي بأنه كان يتعين إعلان عدم مقبولية البلاغ بموجب الفقرة 2 (أ) من الفقرة 4 من البروتوكول الاختياري لأن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان قد نظرت في قضية مماثلة. وتؤكد مقدمة البلاغ للجنة أنها لم ترفع شكواها إلى أي هيئة دولية أخرى وتشير إلى

أوجه الاختلاف بين قضية ليلي شاهين ضد تركيا وقضيتها. وذكرت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان في القضية القانونية السابقة التي نظرت فيها أن هوية مقدم البلاغ كانت أحد العناصر التي أخذتها في الاعتبار لدى الفصل في ما إذا كان بلاغ ما مقدم بموجب البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية كان المسألة نفسها التي نُظر فيها بموجب إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولي أو التسوية الدولية. ففي قضية فانالي ضد إيطاليا (البلاغ رقم 1980/075)، اعتبرت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان أن:

”مفهوم ”المسألة نفسها“ يجب أن يفهم في إطار معنى المادة 5 (2) (أ) من البروتوكول الاختياري على أنه يشمل الشكوى نفسها المتعلقة بالشخص نفسه، سواء قدمها شخصياً أو قدمها شخص آخر مخول سلطة تقديمها نيابة عنه أمام الهيئة الدولية الأخرى“.

وتخلص اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة إلى أن هذا البلاغ مقبول بموجب الفقرة 2 (أ) من المادة 4 من البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية، لأن مقدمته ليست ليلي شاهين أي المرأة التي أشارت إليها الدولة الطرف.

4-7 ووفقاً للفقرة 2 (هـ) من المادة 4 من البروتوكول الاختياري، تعلن اللجنة عدم مقبولية بلاغ ما حينما تكون الوقائع موضوع البلاغ قد حدثت قبل نفاذ هذا البروتوكول في الدولة الطرف المعنية، إلا إذا استمرت تلك الوقائع بعد تاريخ بدء النفاذ. وإن اللجنة، إذ تنظر في هذا الحكم، تلاحظ الحجة التي استندت إليها الدولة الطرف وهي أن التاريخ الفاصل كان 9 حزيران/يونيه 2000، وهو تاريخ فصل مقدمة البلاغ من وظيفتها كمدرّسة. وهذا التاريخ سابق لتاريخ دخول البروتوكول الاختياري حيز النفاذ ألا وهو 29 كانون الثاني/يناير 2003. وتلاحظ اللجنة أن مقدمة البلاغ، نتيجة لصرفها من الخدمة، خسرت موقعها كموظفة مدنية وفقاً للمادة 125 هـ/أ من القانون المتعلق بموظفي الخدمة العامة رقم 657. كما تعتبر انعكاسات خسارتها لوضعها هذا جزءاً من هذه الدعوى، وتتمثل هذه الانعكاسات في سبل رزقها إلى حد بعيد، والمبالغ التي كانت تحسم من مرتبتها لتمويل مستحققاتها من المعاش التقاعدي، والفائدة على مرتبتها ودخلها، والمنحة الدراسية والتأمين

الصحي اللذين كانت تفيد منهما. وعليه، تعتبر اللجنة أن الوقائع استمرت بعد تاريخ سريان مفعول البروتوكول الاختياري في الدولة الطرف وهذا ما يبرر مقبولية البلاغ من حيث الزمان.

5-7 وبموجب الفقرة 1 من المادة 4 من البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (قاعدة وسائل الانتصاف المحلية)، يمنع على اللجنة إعلان مقبولية بلاغ ما لم تكن قد تأكدت من أن "جميع وسائل الانتصاف المحلية المتاحة قد استنفدت إلا إذا استغرق تطبيق وسائل الانتصاف هذه أمدا طويلا بدرجة غير معقولة أو كان من غير المحتمل أن تحقق انتصافا فعليا". وينبغي لوسائل الانتصاف المحلية أن تضمن للدول الأطراف فرصة التعويض عبر نظمها القانونية عن انتهاك أي من الحقوق الواردة في الاتفاقية قبل أن تنظر اللجنة في هذا الانتهاك. وستكون هذه القاعدة قاعدة غير ذات قيمة لو عمد مقدمو البلاغات إلى رفع العناصر الجوهرية للشكوى إلى اللجنة لقبل رفعها أمام أي من السلطات المحلية المختصة. وتقتضي اللجنة المعنية بحقوق الإنسان الأمر نفسه من مقدمي البلاغات بموجب البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية<sup>(1)</sup>.

6-7 وتلاحظ اللجنة أن المرة الأولى التي أشارت فيها مقدمة البلاغ إلى أنها ستستأنف دعواها كانت حينما تلقت تحذيرا وحسم مبلغ من مرتبها بسبب ارتدائها حجابا في المدرسة التي كانت تدرس فيها في تموز/يوليه في عام 1999. وذكرت في التماسها إلى المحكمة أنها أشارت إلى أن العقوبة على المخالفة التي ارتكبتها كان ينبغي أن تكون في شكل تحذير لها، ليس "الملاحقة القضائية على مستوى عال". ولم تثر مقدمة البلاغ في هذه المناسبة مسألة التمييز على أساس نوع الجنس. وصدر العفو بحق مقدمة البلاغ بموجب قانون العفو رقم 4455. وتسنت لها فرصة ثانية لإثارة مسألة التمييز على أساس نوع الجنس في شباط/فبراير 2000، وذلك حينما دافعت مقدمة البلاغ عن نفسها وهي تخضع للتحقيق بسبب الزعم أنها دخلت إحدى القاعات الدراسية مرتدية غطاءً على رأسها و "لتحقيق أهداف إيديولوجية

(1) انظر على سبيل المثال، أنطونيو بارّا كورّال ضد إسبانيا (البلاغ رقم 2005/1356)، الفقرة 4-2.

وسياسية، عكّرت أجواء السلم والهدوء وسيير العمل والانسجام في المؤسسة“. وركزت مقدمة البلاغ في دفاعها عن نفسها على المسائل السياسية والإيديولوجية. فتحدت وزارة التعليم أن تثبت تاريخ وكيفية تعكيرها جو السلام والهدوء في المؤسسة. ودافع عنها محاميها أمام المجلس التأديبي العالي بحجة وجود خطأ قانوني. كما ادعى محاميها أن معاقبة مقدمة البلاغ سيشكل انتهاكا لحرية العمل والدين والمعتقد والتفكير والاختيار، وحظر التمييز، وحصانة الشخص، والحق في تطوير المرء لنفسه جسديا وروحيا، ومبادئ القانون الوطنية والدولية. وعندما استأنفت مقدمة البلاغ دعوى فصلها من الخدمة العامة أمام محكمة إيرزوروم الإدارية في 23 تشرين الأول/أكتوبر 2000، استندت في ادعاءاتها إلى تسعة أسباب - لم يكن أي منها التمييز على أساس نوع الجنس. وفي 15 أيار/مايو 2001، استأنفت مقدمة البلاغ أمام مجلس الدولة القرار الذي اتخذته محكمة إيرزوروم الإدارية. ومن جديد، لم تثر مسألة التمييز على أساس نوع الجنس. وفي 9 نيسان/أبريل 2003، صدر آخر حكم ضد مقدمة البلاغ. وتشير اللجنة إلى أن مقدمة البلاغ توقفت عن استكشاف أي وسائل انتصاف محلية إضافية.

7-7 وبما يتناقض بشكل حاد مع الشكاوى المرفوعة أمام سلطات محلية، يتمثل لب الشكاوى التي رفعتها مقدمة البلاغ إلى اللجنة في أنها وقعت ضحية انتهاك الدولة الطرف للمادة 11 من الاتفاقية تجسد في فصلها من الخدمة ووضع حد لوضعها كموظفة خدمة مدنية بسبب ارتدائها الحجاب الذي هو بمثابة قطعة من القماش تنفرد باستخدامها المرأة. والدولة الطرف، بفعلها هذا، ارتكبت انتهاكا مفترضا لحق مقدمة البلاغ في العمل وفي الحصول على فرص العمل نفسها المفتوحة أمام الآخرين وفي الترقية والأمن الوظيفي والحقوق في المعاش التقاعدي والمعاملة على قدم المساواة مع الآخرين. ولا يسع اللجنة إلا أن تخلص إلى أنه كان ينبغي لمقدمة البلاغ، قبل رفع بلاغ إلى اللجنة، سوّق حجج أمام الهيئات الإدارية التي اتصلت بها تثير فيها مسألة التمييز على أساس نوع الجنس من حيث الجوهر وذلك وفقا للمتطلبات الإجرائية في تركيا. وهذا ما يدعو اللجنة إلى الاستنتاج أن وسائل الانتصاف المحلية لم تُستنفذ لأغراض مقبولة مزاعم مقدمة البلاغ المتصلة بالمادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

8-7 وتلاحظ اللجنة أن الدولة الطرف لفتت الانتباه إلى وسائل انتصاف أخرى كانت متوافرة غير أن مقدمة البلاغ لم تلجا إليها - وهي إجراء المراجعة ("مراجعة الحكم")، والإجراء المعتمد لتقديم الشكاوى بموجب المادة 74 من الدستور التركي وأحد الإجراءات الواردة في إطار اللائحة القانونية المتعلقة بشكاوى الموظفين المدنيين وطلباتهم. غير أن اللجنة تعتبر أن ما زُودت به من معلومات عن رفع الظلم الذي كان يمكن توقعه إلى حد ما عبر استخدام وسائل الانتصاف لم يكن على درجة من الوضوح تكفيها لاتخاذ قرار بشأن مدى فعالية هذه الوسائل في مجال تطبيق الفقرة 1 من المادة 4 من البروتوكول الاختياري. إن اللجنة تعتبر، على أي حال، أن اتخاذ قرار بهذا الشأن أو ما إذا كان البلاغ غير مقبول لأي أسباب أخرى أمران لا لزوم لهما.

9-7 وعليه، تقرر اللجنة ما يلي:

- (أ) إن البلاغ غير مقبول بموجب الفقرة 1 من المادة 4 من البروتوكول الاختياري بسبب عدم استنفاد وسائل الانتصاف المحلية؛
- (ب) إبلاغ هذا القرار إلى الدولة الطرف وإلى مقدمة البلاغ.