

"ما إن ندخل منازلهم حتى نُجرّد من إنسانيتنا"

شهادات عاملات الخدمة المنزلية الفلبينيات في السعودية

منظمة العفو الدولية

منظمة العفو الدولية هي حركة تضم 10 ملايين شخص، تعمل على استنهاض مشاعر التعاطف الإنساني لدى كل شخص، وتقوم بحملات من أجل التغيير حتى نتمكن جميعا من التمتع بحقوقنا الإنسانية.

وتتمثل رؤيتنا في عالم يفي فيه من هم في السلطة بوعودهم ويحترمون القانون الدولي، ويخضعون للمساءلة. نحن مستقلون عن أي حكومة أو عقيدة سياسية أو مصلحة اقتصادية أو دين، ويتم تمويلنا بشكل أساسي من قبل أعضائنا والتبرعات الفردية. ونؤمن أن العمل بالتضامن والتعاطف مع الناس في كل مكان يمكن أن يغير مجتمعاتنا نحو الأفضل.

© حقوق النشر محفوظة لمنظمة العفو الدولية، 2026
ما لم يذكر خلاف ذلك فإن محتوى المادة الوارد في هذه الوثيقة محمي بموجب رخصة المشاع الإبداعي (يجب نسب المادة إلى منظمة العفو الدولية، ويحظر استخدام المادة لأية أغراض تجارية، ويحظر إجراء أي تعديل أو اجتراء في المادة أو نشر أو عرض مواد أخرى مستقاة منها، رخصة دولية 4).
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode
لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة صفحة الأذونات على موقعنا:
www.amnesty.org/ar
وإذا نسبت حقوق النشر إلى جهة غير منظمة العفو الدولية، فإن هذه المادة تكون غير خاضعة لرخصة المشاع الإبداعي.
الطبعة الأولى 2026
الناشر: منظمة العفو الدولية، شركة محدودة
Peter Benenson House, 1 Easton Street
London WC1X 0DW, UK

رقم الوثيقة: MDE 23/1197/2026
اللغة الأصلية: الإنجليزية

amnesty.org



صورة الغلاف: *إحدى المتقدمات للعمل في الخدمة المنزلية في الخارج تتدرب على مهارات الأعمال المنزلية في أحد مراكز التدريب في مانيلا، بالفلبين.* ***© 2026 Getty Images***

منظمة العفو الدولية

قائمة المحتويات

المقدمة 4

الخلفية 7

أنماط الإساءة والاستغلال 10

عمل بلا حدود 11

سيطرة قصوى 13

الاعتداءات الجنسية والتحرش الجنسي 15

ظروف معيشة وعمل غير إنسانية ومُهينة 16

قصة إيزابيل عن العمل في السعودية 17

النتائج: "سوف يحصل على كل ما يريده" 18

التوصيات 20

الملحق 1: رد فريق الإعلام الدولي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في السعودية 21

المقدمة



امرأة تنظف الدَرَج © Alex Pinheiro/pexels

في عام 2025، وثّقت منظمة العفو الدولية كيف تتعرّض النساء الكينيات، اللاتي يهاجرن إلى السعودية للعمل كعاملات في الخدمة المنزلية، بشكلٍ معتاد للخداع من وكالات الاستقدام بشأن طبيعة عملهن. فعند وصولهن إلى السعودية، كانت كثيرات منهن يُجبرن على العمل في ظروف شاقة تنطوي على الإساءة، حيث يعملن بانتظام لأكثر من 16 ساعة يوميًا، ويُحرمن من الحصول على أيام راحة، ويُحبسن في منازل أصحاب عملهن. وقد وصفت نساء ظروف معيشة مُهينة ومعاملة غير إنسانية، بما في ذلك العنف اللفظي والجسدي والجنسي، وهي ظروف كثيرًا ما تتفاقم من جراء المواقف التي تتسم بالتمييز والعنصرية، كما تُيسّرها العنصرية الهيكلية والتمييز الهيكلي اللذين يقوم عليهما نظام الكفالة.[1] وعادةً ما كان أصحاب العمل يصادرون جوازات سفر النساء وهواتفهن، وفي بعض الحالات يحتجزون رواتبهن بالكامل. ولا شك أن أشكال الإيذاء هذه تمثل مخالفةً للقوانين واللوائح السعودية وللقانون الدولي والمعايير الدولية لحقوق الإنسان. والواقع أن معاملة العديد من هؤلاء النساء ترقى إلى مستوى العمل الجبري، بل وترقى أحيانًا إلى مستوى الاتجار بالأشخاص لغرض الاستغلال في العمل.

ومن خلال مقابلاتٍ جديدة، أُجريت في مارس/آذار 2026 مع 19 امرأة فلبينية، كُن قد عملن مؤخرًا كذلك كعاملات في الخدمة المنزلية في السعودية[2] - بالإضافة إلى مناقشات مع ممثلي ثماني منظمات فلبينية تدعم العائدات إلى بلدهن - تكشفت أنماط من الإساءة تتشابه إلى حد كبير مع تلك التي عانت منها النساء الكينيات. وقد أجرى مندوبو منظمة العفو الدولية هذه المقابلات في مانيلا من خلال مزيج من المقابلات الفردية والجماعية، وعند النظر إلى هذه الشهادات جنبًا إلى جنبٍ مع النتائج التي توصّلت إليها منظمات أخرى معنية بحقوق الإنسان وصحفيين ونقابات عمالية[3] - فإنها تُعزّز صورةً مُتسقةً للاستغلال، فساعات العمل المُفرطة، والقيود الشديدة على الحركة والاتصالات، والعنف الجنسي،

---

[1] منظمة العفو الدولية، *محبوسات ومنبوذات: الحياة الخفية لعاملات الخدمة المنزلية الكينيات في السعودية* (رقم الوثيقة: MDE 23/9222/2025)، 12 مايو/أيار 2025، https://www.amnesty.org/ar/documents/mde23/9222/2025/ar/

[2] من بين 19 امرأة أُجريت معهن مقابلات، عادت 16 امرأة إلى الفلبين في الفترة من عام 2023 إلى عام 2026، بينما عادت الثلاث الأخريات خلال الفترة من عام 2019 إلى عام 2022.

[3] انظر على سبيل المثال:

Dhaka Tribune, Abuse of female migrant workers: 70,000 returned in 7 years, bodies of 800 brought home, 8 March 2026, https://www.dhakatribune.com/bangladesh/404974/70-000-female-migrant-workers-returned-in-7-years; Equidem, "Shattered Dreams, Hidden Trauma: The Systemic Abuse of East African Care Workers in the Gulf", 2025, https://equidem.org/wp-content/uploads/2025/03/Equidem_Shattered-Dreams-Hidden-Trauma_The-Systemic-Abuse-of-East-African-Care-Workers-in-the- Gulf.pdf; Center for Migrant Advocacy – Philippines, "Stakeholder Submission for Universal Periodic Review", Oct-Nov 2018 Session, https://upr-info.org/sites/default/files/documents/2019-04/cma_phils_upr31_sau_e_main.pdf; Le Monde, "Saudi Arabia, a promised paradise turned into a nightmare for Ugandan maids", 31 January 2023, https://www.lemonde.fr/en/international/article/2023/01/31/ saudi-arabia-a-promised-paradise-turned-into-a-nightmare-for-ugandan-maids_6013745_4.html; https://www.rfa.org/english/news/ cambodia/maids-saudi-arabia-human-trafficking-05022024150341.html; New York Times, "Why Maids Keep Dying in Saudi Arabia", 16 March 2025, https://www.nytimes.com/2025/03/16/world/africa/saudi-arabia-kenya-uganda-maids-women.html; International Trade Union Confederation (ITUC), "Trade unions take Saudi Arabia to UN labour body over exploitation and deaths of migrant workers", 4 June 2025, https://www.ituc-csi.org/Trade-unions-take-Saudi-Arabia-to-UN-labour-body

والمعاملة المُهينة وغير الإنسانية من أصحاب العمل الأفراد، لا تزال جميعها ظواهر منتشرة على نطاق واسع ولا تزال إلى حدّ كبير من دون معالجة.

وفي ظل نظام الكفالة، الذي لا يزال قائمًا في السياسات والممارسات بالرغم من بعض الإصلاحات، يتمتع أصحاب العمل بسلطة كبيرة للتحكم في تجارب عاملات وعمال الخدمة المنزلية الأجانب والتأثير فيها، سواء للأفضل أو للأسوأ. والواقع أن اثنتين ممن أُجريت معهن مقابلات أعربتا عن شعورهما بأن تجربتهما كانت 'افضل' بالمقارنة مع تجارب نظيراتهما من عاملات الخدمة المنزلية الفلبينيات الأخريات في السعودية، حيث وفَّر أصحاب العمل لهما ظروف عمل كانت في نظرهما أكثر عدلًا. ولكن، بالرغم من اختلاف التجارب الفردية من عائلة إلى أخرى، فقد ظلَّت الآلية الأساسية مُتسقةً إلى حد بعيد: حيث وصفت عاملات خدمة منزلية سابقات واقعًا يتمثَّل في أنهن بمجرد وصولهن إلى منازل أصحاب العمل، كانت الشروط المنصوص عليها في عقودهن تفقد أهميتها في كثير من الأحيان، حيث تحلُّ محلها سلطة صاحب العمل غير المُقيَّدة. وقد عبَّرت كريستين عن ذلك بقولها: *"لسنا آلات... ولكن ما إن ندخل منازلهم حتى نُجرّد من إنسانيتنا"*. وتشير شهادات عشرات النساء الفلبينيات والكينيات، التي جُمعت على مدى سنوات عدة، عند النظر إليها معًا، إلى أكثر من مجرد نمطٍ من الإساءة: فهي تكشف عن نظام تُديره الدولة - ويُبقي عليه إطار نظام الكفالة، وضعف أشكال الحماية للعاملات والعمال، والافتقار إلى الفاعلية في تنفيذها - وهو نظام لا يزال يُتيح استغلال عاملات وعمال الخدمة المنزلية الأجانب من مختلف الجنسيات في السعودية.

وقد تزامن توقيت هذا البحث الجديد مع اندلاع الحرب الأمريكية الإسرائيلية مع إيران وهجمات إيران على دول الخليج، والتي وجد خلالها ملايين من مواطني دول الخليج والعاملات والعمال الأجانب في مختلف بلدان مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أنفسهم عالقين وسط أزمة، وكثيرًا ما تقطعت السُبل بالمواطنين الأجانب بعيدًا عن بلدانهم وذويهم. وبالرغم من أن المقابلات لم تركز بشكل خاص على تأثير النزاع على تجارب العاملات والعمال الأجانب في السعودية، فقد أثارت نساء عديدات بواعث قلق بشأن عواقبه المُحتملة، بما في ذلك المخاطر على السلامة، وانعدام الأمن الوظيفي في غياب تدابير كافية للحماية الاجتماعية، وتخفيضات الرواتب، وقدر الدعم الذي سيلزم توفيره من جانب حكومتي الفلبين والسعودية. وفي الوقت نفسه، كان من شأن التصاعد في عمليات تفتيش الهواتف والاعتقالات والمراقبة في شتى أنحاء السعودية ودول الخليج الأخرى، في إطار حملة قمع أوسع نطاقًا شتتنها الدولة فيما يخص مشاركة المحتوى عبر الإنترنت أو التعبير عن آراء متعلقة بالنزاع، أن يؤدي إلى تعميق القيود القائمة على حرية التعبير وحرية تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها، مما يحدُّ بشكل أكبر من قدرة العاملات والعمال الأجانب على طلب المساعدة، أو الإبلاغ عن الإساءات، أو تنظيم أنفسهم.[4]

ويسعى هذا التقرير الموجز مُجددًا إلى تسليط الضوء على المخاطرة الكبيرة التي تنطوي عليها الهجرة إلى السعودية، وذلك عن طريق إبراز أصوات بعض النساء اللاتي سافرن بحثًا عن مزيد من الأمن الاقتصادي لعائلاتهن، لكنهن بدلًا من ذلك تعرَّضن لانتهاكات جسيمة ويومية لحقوق الإنسان في منازل خاصة، في ظل حماية ضئيلة أو منعدمة من السلطات. ويركز التقرير على التزامات الحكومة السعودية وأوجه القصور لديها. ورغم أن التقرير يُشير إلى المسؤوليات القانونية الواسعة الواقعة على عاتق حكومة الفلبين، فإنه لا يُقيِّم أفعالها أو ثغرات الحماية لديها على نحو مفصل، حيث إن هذا يتطلب بحوثًا تتجاوز نطاق هذا التقرير الموجز.

ويجب على السعودية حماية جميع عاملات وعمال الخدمة المنزلية، من خلال وضعهم بشكل كامل تحت مظلة نظام العمل، وضمان المساواة في أشكال الحماية بما يتماشى مع القانون الدولي والمعايير الدولية؛ وتفكيك نظام الكفالة بشكل كامل عن طريق إلغاء جميع القيود التي يفرضها أصحاب العمل على تغيير الوظائف أو مغادرة البلاد، سواء في القانون أو في الممارسة العملية؛ وتطبيق نظام فعَّال واستباقي للتفتيش؛ وإجراء تحقيقات وافية في ادعاءات التعرُّض للإساءة؛ ومعاقبة أصحاب العمل المُسيئين على نحو ملائم بما يكفل وجود ردع حقيقي.

وفي 5 مارس/آذار 2026، التقى مندوبو منظمة العفو الدولية مع وزارة شؤون العمال المهاجرين الفلبينية وناقشت صلاحيات الوزارة وعملها في مختلف أنحاء منطقة الشرق الأوسط. وفي 26 يونيو/حزيران 2026، أرسلت منظمة العفو الدولية نتائج بحوثها الأخيرة إلى الحكومة السعودية. وقالت الحكومة السعودية، في ردها بتاريخ 5 يوليو/تموز، إنها تأخذ الادعاءات على محمل الجد، وقدمت لمحة عامة عن البعض من التدابير التي اتخذتها لتعزيز أشكال الحماية والإنفاذ. ويمكن الاطلاع على رد الحكومة الكامل في المرفق I من هذا التقرير الموجز، كما يوجد ملخص للرد في الجزء المعنون "الخلفية" أدناه.

وتود منظمة العفو الدولية أن تُعرب عن شكرها لكل من ساعدوا في البحوث لغرض إعداد هذا التقرير الموجز، ولا سيما كل منْ شاركن في المقابلات في مانيلا مع باحثي المنظمة، والمنظمات التي سهَّلت إجراء هذه المناقشات وساهمت بخبراتها، فبدون هؤلاء جميعًا ما كان بالإمكان إعداد هذا التقرير

[4] منظمة العفو الدولية ومنظمة هيومن رايتس ووتش، "دول الخليج: تفتيش الهواتف والاعتقالات تفاقم القيود على النقابات وحرية التعبير"، 11 يونيو/حزيران 2026، https://www.amnesty.org/ar/latest/news/2026/06/gulf-states-phone-searches-arrests-exacerbate-existing-restrictions-on-trade-unions-expression/

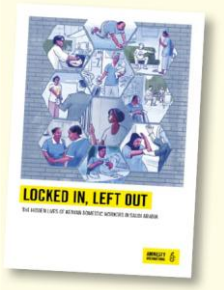
الموجز. ومن بين هذه المنظمات: مركز الدفاع عن المهاجرين (Centre for Migrant Advocacy)، ومركز كاغاباي للموارد والخدمات للعمال الفلبينيين في الخارج (Kaagapay OFW Resource and Service Center)، ومركز كاكامبي (KAAKAMPI)، ومؤسسة مركز كانلونغان (Kanlungan Center Foundation)، ومنظمة محامون وراء الحدود-الفلبين (Lawyers Beyond Borders Philippines, Inc.)، ومنظمة المهاجر الدولية (Migrante International)، ومركز ميندناو للمهاجرين لتعزيز العمل والتحركات (MMCEAI)، ونقابة "بيناي" العابرة للحدود الوطنية لعاملو الرعاية (Pinay Careworkers Transnational).



التزامات السعودية القانونية الدولية

لم تُصدِّق السعودية على عدد من معاهدات الأمم المتحدة الرئيسية في مجال حقوق الإنسان، التي تحمي الحقوق المدنية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية[5]، بما في ذلك المعاهدة الأساسية بشأن حقوق العمال المهاجرين[6]. ولكن السعودية دولة طرف في معاهدات أخرى صادرة عن الأمم المتحدة بشأن التمييز، وحقوق المرأة، والتعذيب، والاتجار بالأشخاص[7]. وقد أبدت السعودية تحفظات واسعة على معظم هذه المعاهدات، قائلةً إنها ليست مُلزمة بأي أحكام تتعارض مع تفسيرها للشريعة الإسلامية. ومع ذلك، فما زالت هذه المعاهدات تُلزم الحكومة بمعالجة مسألة الاتجار بالأشخاص واستغلال النساء في سياق الهجرة، وضمان إمكانية وصول الضحايا إلى سبيل انتصاف فعّال. ومن ثم، يجب على السعودية إجراء تحقيقات في الإساءات، ومحاسبة مرتكبيها، وتقديم تعويضات ملائمة في وقت مناسب.

وصادقت السعودية على 19 اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية، بما في ذلك اتفاقيات بشأن العمل الجبري والتمييز، بالإضافة إلى بروتوكول منظمة العمل الدولية لعام 2014 المُلحق باتفاقية العمل الجبري. ولم تصادق السعودية على الاتفاقيات التي تحمي عاملات وعمال الخدمة المنزلية، أو حرية تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها، أو وضع حد أدنى للأجور.



ومع ذلك، فالمتوقع من السعودية، باعتبارها عضوًا في منظمة العمل الدولية، أن تحترم جميع حقوق العاملات والعمال الأساسية، بما في ذلك الحق في بيئة عمل آمنة وصحية، والحق في التفاوض الجماعي[8]. والمتوقع أيضًا من السعودية، باعتبارها عضوًا في الأمم المتحدة، أن تحافظ على أعلى المعايير في تعزيز وحماية حقوق الإنسان، وأن تقوم بإعمال المبادئ المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي يُحدد مجموعةً من الحقوق المدنية والاقتصادية والاجتماعية، ويُعتبر على نطاق واسع انعكاسًا للقانون الدولي العُرفي، ويغطي العديد من الإساءات المُوثَّقة في هذا التقرير الموجز.[9]

للاطلاع على نظرة عامة شاملة للالتزامات القانونية المترتبة على السعودية، انظر الصفحات 78-81 من تقرير منظمة العفو الدولية الصادر عام 2025 بعنوان: *محبوسات ومنبوذات: الحياة الخفية لعاملات الخدمة المنزلية الكينيات في السعودية*. [10]

---

[5] العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

[6] الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

[7] اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)؛ اتفاقية الأمم المتحدة لمناهضة التعذيب؛ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري؛ بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال (بروتوكول باليرمو)،

[8] إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، 1998، ودستور منظمة العمل الدولية، 1919، وإعلان فيلادلفيا المُلحق بدستور منظمة العمل الدولية، 1944.

[9] See for example, William A. Schabas, The Customary International Law of Human Rights, Chapter 9, Oxford Academic, June 2021, https://academic.oup.com/book/39904/chapter-abstract/340150337?redirectedFrom=fulltext

[10] إن التقرير المذكور غير متوفّر بشكل كامل في ترجمته باللغة العربية (التي تحتوي فقط على الملخص التنفيذي والنتائج والتوصيات)، وبالتالي فإن الصفحات المذكورة أعلاه تعود إلى التقرير باللغة الإنكليزية. وفيما يلي، حيث يُذكر التقرير، قد تكون الأجزاء المذكورة غير متوفرة باللغة العربية.



الخلفية

امرأة تدفع عربة طفل في العاصمة السعودية الرياض، 10 مارس/آذار 2026.

© Fayez NURELDINE / AFP via Getty Images

تُعتبر عاملات وعمال الخدمة المنزلية جزءًا لا يتجزأ من الحياة اليومية في السعودية. ويُشكل هؤلاء العاملات والعمال العمود الفقري في المنازل والحياة الأسرية في شتى أنحاء البلاد، كما يساعد عملهم الحكومة على تحقيق إصلاحات اقتصادية أوسع نطاقًا في إطار رؤية السعودية 2030، بما في ذلك الجهود الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة السعودية في القوى العاملة، من خلال تلبية احتياجات الرعاية الأساسية والاضطلاع بالمسؤوليات المنزلية التي تُسهم في استدامة الأسر والمجتمعات.[11] بحلول نهاية عام 2025، كان هناك ما يزيد عن 4 ملايين شخص يعملون في قطاع الخدمة المنزلية، وجميعهم مواطنون أجانب[12] - ومن بينهم مئات الآلاف من النساء والرجال من الفلبين.[13]

وبالرغم من أن عاملات وعمال الخدمة المنزلية لا يزالون مُستبعدين من إطار قوانين العمل السعودية، فقد أصبحوا منذ عام 2024 خاضعين للائحة العمالة المنزلية ومن في حكمهم (لائحة العمالة المنزلية فيما بعد)، الصادرة عام 2023، والتي تُحدد حقوقهم والتزامات أصحاب العمل.[14] وتُمثِّل هذه اللائحة تحسنًا عن اللوائح السابقة، حيث تُلزم أصحاب العمل بدفع الأجور إلكترونيًا، وتحدّد سقفًا لساعات العمل، وتفرض أيام راحة إلزامية، كما تفرض عقوبات أشد على أصحاب العمل، إلا إنها لا تزال قاصرةً عن الوفاء بأحكام القانون الدولي والمعايير الدولية ذات الصلة[15]، كما إنها توفر أشكالًا أضعف من الحماية لعاملات وعمال الخدمة المنزلية بالمقارنة بتلك المُتاحة لمعظم العاملات والعمال الآخرين في البلاد بموجب قوانين العمل السعودية. كما أن آليات التفتيش والإنفاذ لا تزال شبه منعدمة بالنسبة لعاملات وعمال الخدمة المنزلية، مما يعني استمرار الاستغلال الشديد في الواقع العملي.

وبالإضافة إلى ذلك، لا تزال عاملات وعمال الخدمة المنزلية الأجانب، شأنهم شأن جميع العاملات وعمال الأجانب في السعودية، خاضعين لنظام الكفالة، الذي ما زال، بالرغم من بعض الإصلاحات، يُتيح لأصحاب العمل القدرة على التحكم في دخول المواطنين الأجانب العاملين في السعودية تحت كفالتهم، إلى

---

[11] رؤية 2030، https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbxn/saudi_vision2030_ar.pdf

[12] الهيئة العامة للإحصاء، إحصاءات سوق العمل السجلية للربع الرابع لعام 2025، الجدول 2-3، https://www.stats.gov.sa/ar/statistics-tabs?tab=436312&category=124074

[13] وفقًا لبيانات التعداد السكاني في السعودية، كان هناك 725,893 مواطنًا فلبينيًا يقيمون في البلاد في عام 2022.
https://www.stats.gov.sa/ar/w/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%86%D8%B3%D9%8A%D8%A9-2?category=127396&tab=436327
وبحلول أكتوبر/تشرين الأول 2024، أشارت تقارير إعلامية إلى أن هذا العدد ارتفع إلى 898,014، استنادًا إلى بيانات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، علمًا أن هذا العدد يشمل العاملات والعمال في جميع القطاعات، ولا يقتصر على قطاع الخدمة المنزلية. انظر:
ABS CBN, "Filipino workers in Saudi Arabia becoming more diversified, says envoy", 28 October 2024, https://www.abs-cbn.com/business/2024/10/28/filipino-workers-in-saudi-arabia-becoming-more-diversified-says-envoy-1753

[14] لائحة العمالة المنزلية ومن في حكمهم، الصادرة عام 2023، القرار رقم (40676) بتاريخ 1445/3/17 هجرية (2 أكتوبر/تشرين الأول 2023)، https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2024-12/%D9%84%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B2%D9%84%D9%8A%D8%A9%20%D9%88%D9%85%D9%86%20%D9%81%D9%8A%20%D8%AD%D9%83%D9%85%D9%87%D9%85.pdf

[15] للاطلاع على تقييم مُفصل للائحة العمالة المنزلية لعام 2023 وغيرها من المبادرات التي قُدمت، انظر الفصل 5 من تقرير منظمة العفو الدولية بعنوان: *محبوسات ومنبوذات*، [سبقت الإشارة إليه].

البلاد وإقامتهم فيها، وحريتهم في مغادرتها. وكما أوضح بالتفصيل تقرير منظمة العفو الدولية الصادر عام 2025، فإن نظام العمل للعمالة الأجنبية هذا يقوم على العنصرية والتمييز الهيكليين، حيث تتعرَّض عاملات وعمال أجانب مُصنفون عِرقيًا، لا سيما الآتين من إفريقيا ومن جنوب وجنوب شرق آسيا، لتجريدهم من إنسانيتهم ويُعاملون كأنهم يمكن الاستغناء عنهم.[16]

وفي عام 2021، بدأت الحكومة تجري إصلاحات في نظام الكفالة، من خلال مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية. ورغم أن مبادرة تحسين العلاقة التعاقدية استبعدت من نطاقها صراحةً عاملات وعمال الخدمة المنزلية، فقد أدّت تعديلات لاحقة إلى توسيع نطاق بعض أحكامها ليشملهم. وتتضمن هذه الأحكام ظروفًا محدودة يمكن فيها لعاملات وعمال الخدمة المنزلية، من حيث المبدأ، تغيير وظيفتهم أو مغادرة البلاد بدون إذن من صاحب العمل.

بيد أن هذه الإمكانيات تظلُّ مُحددة على نحو ضيق، ومن الصعب للغاية الوصول إليها في الواقع العملي. فلا يجوز لعاملات أو عمال الخدمة المنزلية تغيير وظيفتهم إلا بعد إتمام سنة من بدء عقدهم، أو عند انتهاء فترة العقد، أو في حالات أخرى محدودة، مثل عدم استخراج تصريح العمل الخاص بهم خلال 90 يومًا من وصولهم إلى البلاد، أو عدم تجديده، أو في حالة عدم حصولهم على راتبهم لثلاثة أشهر متتالية. وبالمثل، لا يُسمح عمومًا لعاملة أو عامل الخدمة المنزلية بمغادرة البلاد بدون موافقة صاحب العمل إلا بعد إتمام مدة العقد القياسية، التي تبلغ سنتين. وبالإضافة إلى ذلك، لا تزال لائحة العمالة المنزلية تتيح المجال لأصحاب العمل، بحكم السيطرة الكبيرة التي يمارسونها، لتقييد قدرة العاملات والعمال على مغادرة البلاد، حتى بعد انتهاء مدد عقودهم.[17]

وفيما تؤكد الحكومة السعودية أن هذه الإصلاحات تُعادل إلغاء نظام الكفالة، إلا أن عناصر أساسية من هذا النظام لا تزال قائمةً بالنسبة لجميع العاملات والعمال الأجانب في الواقع العملي، بما في ذلك عاملات وعمال الخدمة المنزلية، وتستمر في تعريضهم لحالات إساءة واستغلال جسيمين. وقد وثّقت منظمات لحقوق الإنسان، وهيئات تابعة للأمم المتحدة، ونقابات عمال عالمية هذا الأمر مرارًا، بطرق عدة منها شكوى تاريخية، رفعها الاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) والاتحاد الدولي لنقابات العمال في إفريقيا (ITUC-Africa)، في يونيو/حزيران 2025، ضد السعودية لدى منظمة العمل الدولية، بدعوى انتهاك اتفاقية العمل الجبري لمنظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى اتفاقيات أخرى.[18]

وفي معرض الرد على ادعاءات منظمة العفو الدولية، قالت الحكومة السعودية إن لائحة العمالة المنزلية "تعكس أشكال الحماية الأساسية التي يكفلها نظام العمل"، وإن "أية مزاعم بمخالفة اللائحة، أو أية مزاعم عن العنف أو الإساءة، تُعامل بمنتهى الجدية، وتُعالَج على هذا الأساس". كما قدمت الحكومة عرضًا عامًا لبعض التدابير التي اتخذتها لتعزيز أشكال الحماية والإنفاذ. ومن بين هذه التدابير وضع نماذج موحدة للعقود، من خلال منصة "مساند"، وتوسيع نظام حماية الأجور ليشمل عاملات وعمال الخدمة المنزلية، ووضع نظام تأمين خاص بالأجور غير المدفوعة، ووضع آليات تُتيح لعاملات وعمال الخدمة المنزلية تغيير صاحب العمل في حالة مخالفة اللائحة. وأكدت الحكومة أيضًا أنه يمكن الإبلاغ عن ادعاءات الإساءة، وعدم دفع الأجور، ومصادرة جوازات السفر، وغير ذلك من المخالفات، من خلال آليات رسمية لتلقي الشكاوى، وأنها تخضع للتحقيق وتدابير الإنفاذ، وأشارت إلى إصلاحات عمالية جارية يجري تطويرها بالتنسيق مع منظمة العمل الدولية. إلا إن الحكومة لم ترد على طلب بالحصول على معلومات، ولم تقدم أجوبة لاستفسارات معينة بشأن تطبيق وإنفاذ الإصلاحات وغيرها من التدابير التي وضعتها لحماية عاملات وعمال الخدمة المنزلية، والتحقيق في الإساءات وتوفير سبل الانتصاف للمتضررين منها، وضمان محاسبة مرتكبيها. وكانت منظمة العفو الدولية قد أرسلت هذا الطلب والاستفسارات إلى الحكومة أولًا في يناير/كانون الثاني 2025، ثم أعادت إرسالها في يونيو/حزيران 2026، إلى جانب نتائج هذا التقرير الموجز.



لا يزال عمال وعاملات الخدمة المنزلية يخضعون

لنظام الكفالة

وعلى الرغم من الإصلاحات التي أُدخلت عليه، لا يزال هذا النظام يعطي أصحاب العمل القدرة على التحكّم بـ:

- ☑ تمكّنهم من الدخول إلى السعودية
- ☑ إقامتهم القانونية
- ☑ تمكّنهم من مغادرة البلاد

[16] لاطلاع على مزيد من التفاصيل عن العنصرية والتمييز في الخليج، انظر الفصل 3 من تقرير منظمة العفو الدولية بعنوان: *محبوسات ومنبوذات*، [سبقت الإشارة إليه].

[17] لمزيد من النقاش عن القيود القائمة والتحديات المستمرة، انظر الصفحات 65–70 من تقرير منظمة العفو الدولية بعنوان: *محبوسات ومنبوذات*، [سبقت الإشارة إليه].

[18] ITUC, "Trade unions take Saudi Arabia to UN labour body over exploitation and deaths of migrant workers" [previously cited].
في نوفمبر/تشرين الثاني 2025، أعلن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية قبول نظر الشكوى. وفي مارس/آذار 2026، قرر المجلس تأجيل قراره بشأن الشكوى حتى نوفمبر/تشرين الثاني 2026.

ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل عن البعض من هذه التدابير، وكذلك عن تقييم منظمة العفو الدولية لتنفيذها في الواقع العملي، في التقرير المعنون: *محبوسات ومنبوذات*.



الالتزامات الدولية القانونية للفلبين

بموجب القانون الدولي، تقع على عاتق الدول التزامات بحماية مواطنيها من انتهاكات حقوق الإنسان، التي تُرتكب داخل أراضيها وخارجها. وفيما يتعلق بالعاملات والعمال الفلبينيين المهاجرين، على وجه الخصوص، فإن حكومة الفلبين، باعتبارها بلد المنشأ لهؤلاء العمال، وباعتبارها دولةً طرفًا في عدد من المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، يجب عليها اتخاذ تدابير من بينها تنظيم عملية التوظيف بشكل فعَّال، وتقديم معلومات دقيقة للعاملات والعمال قبل مغادرة البلاد، وحماية ودعم مواطنيها في الخارج من خلال الآليات القنصلية، وضمان عودتهم بأمان وإعادة دمجهم.[19] كما يقع على عاتق الفلبين التزام بمنع الاتجار في الأشخاص ويجب عليها حماية الضحايا ودعمهم. ويشمل ذلك ضمان تحديد هوية ضحايا الاتجار بالأشخاص من بين مواطنيها أو المقيمين الدائمين فيها، وإذا تمّ تحديد هوياتهم، إعادتهم إلى الفلبين إذا كانوا يرغبون في ذلك.[20]

[19] تنعكس هذه الواجبات في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين الصادرة عن منظمة العمل الدولية (لعام 2011، الاتفاقية رقم 189)، واللتين انضمت إليهما الفلبين كدولة طرف. وفي عام 2013، وقّعت الفلبين أيضًا على اتفاقية عمل ثنائية مع السعودية بشأن استقدام العمالة المنزلية إلى المملكة، بهدف "حماية حقوق أصحاب العمل والعاملات والعمال المنزليين، وتنظيم العلاقة التعاقدية بينهما". متاحة على:
https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2019/09/32.Agreement-on-Domestic-Worker-Recruitment-between-Saudi-Arabia-and-the-Philippines.pdf

[20] بروتوكول باليرمو.

أنماط الإساءة والاستغلال

يستند هذا القسم إلى مقابلاتٍ أجرتها منظمة العفو الدولية مع عاملات فلبينيات سابقات في قطاع الخدمة المنزلية، فيسلّط الضوء على انتهاكات أساسية لحقوق الإنسان، ويقارن، حيثما كان ذلك مناسبًا، بين تجارب هؤلاء النساء وتجارب نساء كينيات سبق أن وثّقتها المنظمة. وكما كان الحال مع النساء الكينيات، تُشير كثير من التجارب الفردية، التي روتها عاملات خدمة منزلية سابقات في الفلبين لمنظمة العفو الدولية، إلى معاملة تُمثّل انتهاكًا للقوانين والمعايير الوطنية والدولية على حد سواء، وكثيرًا ما ترقى، عند النظر إليها مُجتمعةً، إلى مستوى العمل الجبري، بل وتشير في بعض الحالات إلى إتجارٍ بالأشخاص بغرض الاستغلال في العمل.[21]

وفيما يتعلق بجميع النساء الواردة شهاداتهنّ أدناه، فقد أجرى مندوبو منظمة العفو الدولية المقابلات معهن وجهًا لوجه في مارس/آذار 2026. وتم تغيير أسمائهنّ للحفاظ على سرية هوياتهنّ.

العمل الجبري

> ***"...كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره".***
>
> (منظمة العمل الدولية، اتفاقية متعلقة بالعمل الجبري أو الالزامي، 1930 (الاتفاقية رقم 29))

مؤشرات العمل الجبري

حددت منظمة العمل الدولية 11 مؤشرًا للعمل الجبري - وهي عبارة عن دلائل مُشتركة قد تُشير إلى احتمال وجود حالة من حالات العمل الجبري.

- ☑ **استغلال نقاط الضعف**
- ☑ **الخداع**
- ☑ **تقييد التحركات**
- ☑ **العزلة**
- ☑ **العنف البدني والجنسي**
- ☑ **الترويع والتهديدات**
- ☑ **احتجاز وثائق الهوية**
- ☑ **حجز الرواتب**
- ☑ **عبودية الدين**
- ☑ **ظروف العمل والمعيشة السيئة**
- ☑ **العمل الإضافي الزائد**

[21] تنصُّ المادة 3(أ) من بروتوكول باليرمو على تعريف الاتجار بالأشخاص بأنه يعني: *"تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسرا، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء".*

عمل بلا حدود

"لماذا تحتاجين إلى يوم عُطلة؟ إن منزلي ليس كبيرًا إلى هذا الحد".

جيما، عاملة خدمة منزلية سابقة، تروي ما قالته صاحبة عملها.

وكما كان الحال في بحث منظمة العفو الدولية بخصوص العاملات الكينيات، وصفت النساء الفلبينيات اللاتي أُجريت معهن مقابلات أيام عمل كانت تتجاوز بكثير ما وافقن عليه خلال التوظيف، وكانت تنتهك القانون السعودي بشكل واضح.[22] وتُظهر رواياتهن أن ذلك لم يقتصر فقط على طول ساعات أيام العمل والافتقار إلى الراحة، بل شمل أيضًا طبيعة ونطاق العمل نفسه، حيث ذكرت كثيرات منهن أنهن كُن يتنقلن بشكل مستمر بين رعاية الأطفال، وأعمال التنظيف، ومهام أخرى لم تكن يتوقّعنها.

وفي مختلف الشهادات، لم يكن العمل يملأ ساعات النهار فحسب، بل كان يمتد إلى الليل أيضًا، مما لا يدع مجالًا يُذكر للراحة. وذكرت معظم النساء أنهن كُن يعملن لمدة 14 ساعة على الأقل يوميًا، ولكن بعضهن كُن يعملن لمدد تصل إلى 21 ساعة يوميًا. وكان حتى الحصول على فترات الراحة اليومية الأساسية أمرًا غير مؤكد.

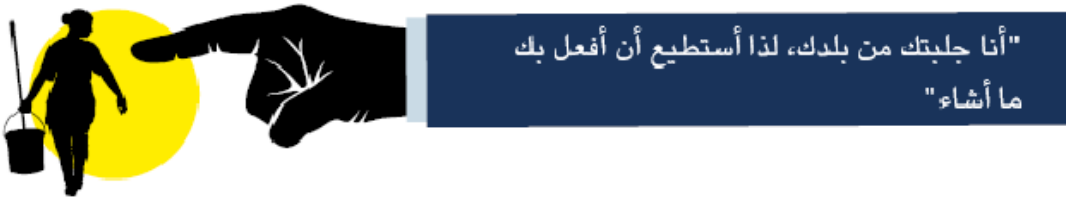


وقالت جوي لمنظمة العفو الدولية إن *"العمل 20 ساعة في اليوم كان أمرًا طبيعيًا"*، حيث كانت تستيقظ حوالي الساعة السادسة صباحًا وتعمل طوال اليوم، ثم كان أفراد الأسرة يوقظونها مرارًا أثناء الليل لإنجاز مهام لهم. وتذكرت جوي ما كان يحدث قائلةً: *"كانت صاحبة العمل تقول لي: "لا يمكنك أن تقولي إنك مُتعبة، وإلا سوف أغضب منك""*، وقالت، مثلها مثل جميع من أُجريت معهن مقابلات تقريبًا، إنها لم تتلقَّ أي أجر مقابل ساعات العمل الإضافية بخلاف راتبها البالغ 1,500 ريال سعودي [حوالي 400 دولار أمريكي]. كما ذكرت غلوريا، التي عملت في السعودية في الفترة من عام 2021 إلى عام 2023، أنها كانت تبدأ العمل في الساعة السادسة صباحًا كل يوم، وتعمل حتى الساعة الثامنة مساءً. وقالت غلوريا، التي كانت مسؤولة عن أعمال المنزل وعن رعاية فرد من الأسرة من ذوي الاحتياجات الإضافية، إنها لم تكن تحصل على أي راحة خلال اليوم، حتى لقضاء الحاجة، *"لأنني كنت أتعرّض لسيلٍ متواصل من الأوامر"*.



نساء فلبينيات يتدربن على العناية بالأطفال باستخدام دُمى على هيئة أطفال رُضَّع، خلال دورة تدريبية عن تقديم الرعاية في مانيلا. © Cheryl Ravelo/REUTERS

[22] تنصُّ لائحة العمالة المنزلية في السعودية، الصادرة عام 2023، على أنه لا يجوز تشغيل العاملات والعمال المنزليين لأكثر من 10 ساعات في اليوم الواحد، وأنه يحق لهم بفترات راحة يومية متواصلة لثماني ساعات، وبالحصول على عطلة أسبوعية لمدة يوم كامل. بيد أن اللائحة تترك الباب مفتوحًا أمام أصحاب العمل لاعتبار العاملات والعمال لديهم في 'حالة تأهب' لساعات أطول، ولا تأخذ في الاعتبار واقع عاملات وعمال الخدمة المنزلية الذين كثيرًا ما ينتهي الأمر بهم إلى العمل لأكثر من 14 ساعة يوميًا دون الحصول على أجر إضافي.



أما جيما، التي قال لها صاحبة عملها مرارًا *"أنا جلبتك من بلدك، لذا أستطيع أن أفعل بك ما أشاء"*، فذكرت أن عبء العمل كان شديدًا إلى حد أن *"وقت الراحة وتناول الطعام لم يكن يتجاوز 10 دقائق"*.

وذكرت إيزابيل أنها كانت تعمل حوالي 21 ساعة يوميًا، من الصباح الباكر وحتى الساعات الأولى من اليوم التالي، ولم تكن تحصل إلا على قسط ضئيل من النوم. "كنتُ أستيقظ حوالي الساعة الخامسة فجرًا، ثم أنام حوالي الساعة الثانية فجرًا".

واشتكت كريستين من فترات الأعياد، على وجه الخصوص، حين كان يزداد عبء العمل ومن ثم *"لا تنام"*، كما فسّرت، ***"فمن الصباح تستمر حتى اليوم التالي - وتغلق [تتوقف عن العمل] في الساعة السادسة صباحًا، ثم تبدأ من جديد في الساعة العاشرة صباحًا... لا تحصل سوى على بضع ساعات من الراحة، فقط لتغيير ملابسك، وترتيب نفسك قليلًا، وأخذ قيلولة قصيرة، ثم تعود إلى العمل من جديد".***

وقالت جميع اللاتي أُجريت معهن مقابلات تقريبًا إن أصحاب أعمالهن كانوا يرفضون أيضًا بصورة منتظمة منحهن يوم عطلة أسبوعيًا، وكثيرًا ما استمر ذلك طوال مدة عقودهن. وفي حالة أديلينا، كان غياب يوم عطلة نمطًا ثابتًا، حيث قالت: *"لم يكن هناك يوم عطلة، عملت لعامين متواصلَيْن بدون يوم عطلة واحد"*. وكانت جيما تعمل في منزل مكون من أربعة طوابق، وطلبت من صاحبة عملها يوم عطلة حتى ولو مرة في الشهر. وتتذكر رد صاحبة العمل عليها آنذاك، حيث قالت: *"لماذا تحتاجين إلى يوم عُطلة؟"* ثم أضافت قائلة: *"إن منزلي ليس كبيرًا إلى هذا الحد"*.

وفي بعض الحالات، أُجبرت نساء أُجريت معهن مقابلات على العمل في أكثر من منزل، بالمخالفة للشروط الواردة في اتفاقات عملهن. فعلى سبيل المثال، ذكرت روبي أنها كانت مُلزمةً بالعمل في منزلين، دون أن تُسأل إذا كانت موافقة على ذلك. وقالت هانا إنها أُجبرت على العمل في خمسة منازل، ***"بما في ذلك منزل صاحب عملي، ومنزل والدته وأشقائه وغيرهم من الأقارب. كنت أتولى أعمال المنازل الخمسة جميعها. وأنتقل كل يوم من منزل إلى آخر، طوال الأسبوع".***

وطلب بعض أصحاب العمل من بعض النساء اللاتي أُجريت معهن مقابلات القيام بمهام ومسؤوليات إضافية لم تكن متوقعةً بالنسبة إليهن أو لم يوافقن عليها. فقد ذكرت جوي أنها وُظفت كمقدمة للرعاية، ولكنها أُجبرت على القيام بأعمال التنظيف والطبخ والتدليك لصاحبة عملها، وقالت: *"تقدمت للعمل في وظيفة مُقدمة رعاية، ولكن مهمتي الفعلية كانت القيام بشتى أنواع المهام. نحن نُسمي ذلك 'القيام بشتى أنواع المهام'"*.

وقالت كارينا إن عقدها كان ينصُّ على أنها ستعمل لصالح شخص واحد، *"ولكن عندما وصلت إلى هناك، وجدت أن الأسرة مكونة من 11 شخصًا. بل وكان يتعيَّن عليَّ أيضًا تقديم الرعاية لشخص مسنّ"*.

وتعكس تجربة غلوريا نمطًا أوسع وصفته معظم النساء اللاتي أُجريت معهن مقابلات: ففي الواقع العملي، كان ما يرد في عقودهنّ يأتي في المرتبة الثانية مقارنةً بما كان أصحاب العمل يطلبونه منهنّ في أي وقت. وقالت غلوريا لمنظمة العفو الدولية:

> ***"كل ما هو مكتوب هناك [في العقد] لا يتم الالتزام به. فعلى سبيل المثال، ينصُّ العقد على 'انتهاء العمل بعد ثماني ساعات'، ولكن هذا لا يحدث. وينصُّ العقد أيضًا على 'الحصول على راحة لمدة ثلاث ساعات'. ولكن لا، لا توجد راحة... لأنهم [أصحاب العمل] سيقولون 'نحتاج إلى أن يُرتّب المنزل'، وبالتالي لن تكون هناك راحة. العمل يستمر ويستمر ويستمر... آه، يُصبح جسدي مُتعبًا جدًا. ثم أحتاج أن أرتاح، 15 دقيقة فقط. ولكنهم يطرقون الباب، قائلين: 'أنا أريد هذا، وأنا أحتاج ذلك'".***

سيطرة قصوى

"كان الخروج من الفلبين سهلًا للغاية، لكن العودة كانت صعبةً جدًا".

كليو، عاملة خدمة منزلية سابقة.

كثيرًا ما سلَّطت تجربة النساء الكينيات في السعودية الضوء على مدى سيطرة أصحاب العمل على الحياة اليومية للعاملات، وهي سيطرة يُعزِّزها نظام الكفالة، الذي لا يزال يفرض قيودًا قانونية على تنقل العاملات في الخدمة المنزلية. وتشير الشهادات الجديدة من النساء الفلبينيات إلى آليات مماثلة، تتجلى في كثير من الأحيان من خلال قيام أصحاب العمل بمصادرة جوازات سفر العاملات وهواتفهن أو السيطرة عليها، أو فرض قيود على تنقلهن وقدرتهن على مغادرة المنزل أو البلاد.

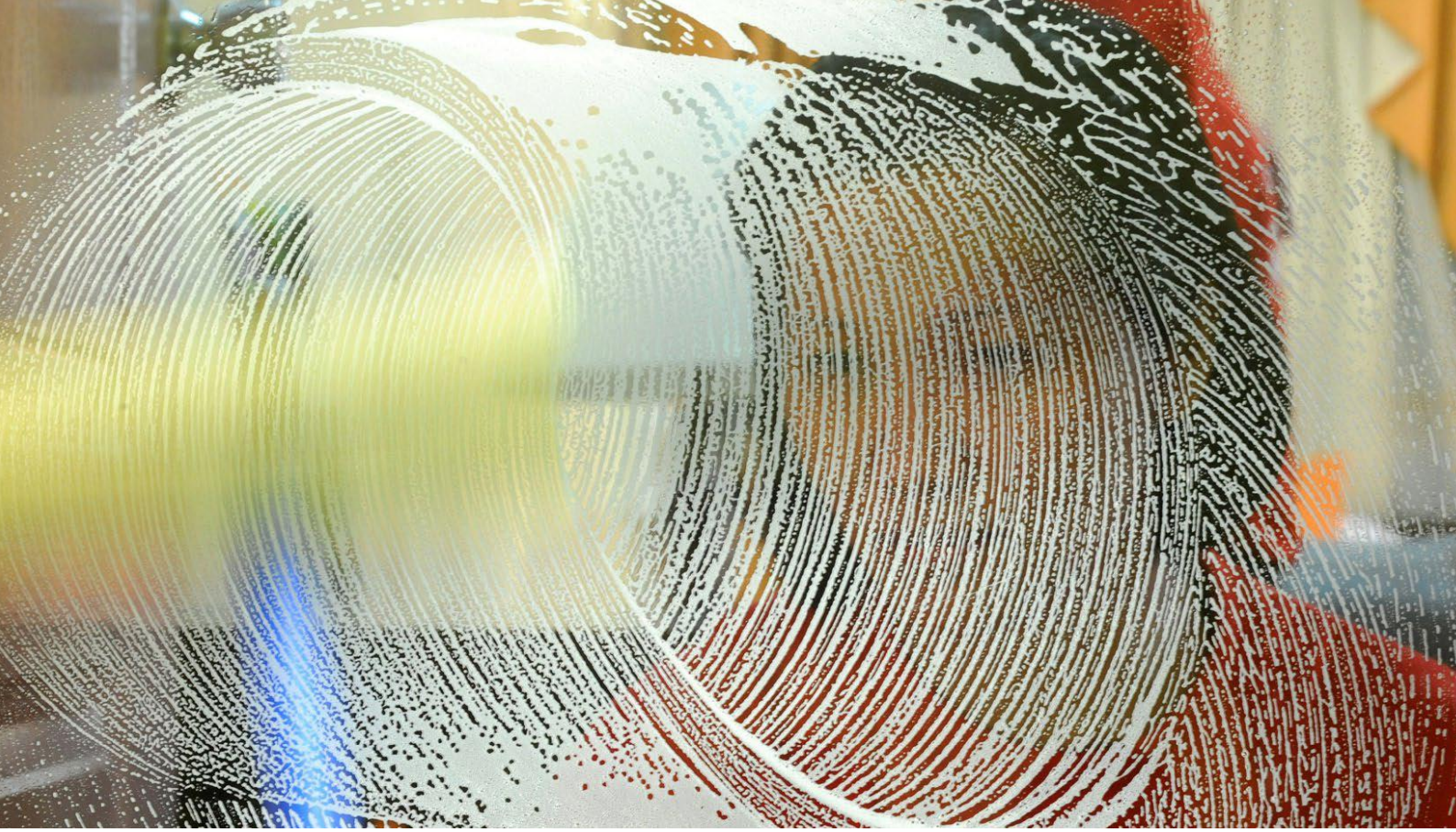
فقد قالت جميع النساء اللاتي أُجريت معهن مقابلات تقريبًا إنه طُلب منهن تسليم جوازات سفرهن إلى أصحاب أعمالهن بعد وقت قصير من وصولهن. وحكت إليزا، على سبيل المثال، أنها بعد يومين من وصولها إلى السعودية، في يونيو/حزيران 2023، *"اكتفت صاحبة العمل بالقول: "سوف آخذ جواز سفرك""*. وقالت إنها، كونها كانت قد بدأت العمل للتو، وكانت تشعر بالخجل وتفتقر إلى الخبرة، شعرت بأنها لا تستطيع أن ترفض، وشرحت ذلك قائلة: ***"بدا الأمر وكأن هذا هو اما يُتّبع هناك. لم أرفض لأن هذه كانت المرة الأولى التي أكون فيها خارج بلدي".***

وكانت القيود على تواصل أولئك النساء مع العالم الخارجي أداةً أخرى يستخدمها أصحاب العمل للسيطرة عليهن. ورغم أن كثيرات من هؤلاء العاملات السابقات في الخدمة المنزلية قُلن إنهن استطعن الاحتفاظ بهواتفهن، فقد ذكرن أنهن كُن فعليًا مقيدات من حيث كيفية وتوقيت استخدام الهواتف، مما أثّر على قدرتهن على الاتصال بأسرهن. ففي حالة هانا، كان التنقل بين خمسة منازل يؤثِّر على اتصالها بالإنترنت وقدرتها على الحديث مع أطفالها الصغار، وهو ما أوضحته بقولها: *"في كل مرة كنتُ أذهب فيها إلى منزل والدي صاحب العمل، لم يكن هناك إنترنت. وعلى مدى خمسة أيام، لم أكن أتمكّن من الاتصال بأسرتي. ولم أكن أتمكن من الاتصال بزوجي إلا بعد عودتي إلى منزل صاحب عملي.* ***في بعض الأحيان لم أكن أستطيع الاتصال بأسرتي لمدة ثلاثة أسابيع، وكان هذا صعبًا عليَّ جدًا، لأن أطفالي كانوا صغارًا".***

كانت القيود على التنقل تأخذ أشكالًا مختلفة. وقد تحدثت معظم النساء عن منعهن من مغادرة منازل أصحاب أعمالهم بشكل كامل لفتراتٍ طويلة. فحكت جيما أنها لم تكن تستطيع الخروج من المنزل، *"حتى لإلقاء القمامة خارجه"*. وفي المرات القليلة التي سُمح فيها لبعض النساء بمغادرة المنازل، لم يكن هذا يحدث إلا لمرافقة أصحاب العمل أثناء نزهاتهم، أو للعناية بالأطفال، أو عند اقتيادهن للعمل في منزل آخر.



حكت جيما أنها لم تكن تستطيع الخروج من المنزل،
"حتى لإلقاء القمامة خارجه"



امرأة فلبينية تُنظف بابًا زجاجيًا خلال دورة تدريبية مُكثَّفة تفرضها الحكومة عن المهام المنزلية في مانيلا، 14 سبتمبر/أيلول 2011. © NOEL CELIS/AFP/Getty Images

وكان من شأن هذا الافتقار إلى الحرية، إلى جانب مصادرة جوازات السفر، والخضوع لقيود قانونية على مغادرة البلاد بدون إذن، وعدم الإلمام باللغة والأنظمة المحلية، أن يؤدي إلى تقييد كثيرات من عاملات الخدمة المنزلية فعليًا بأصحاب العمل- لا في نطاق العمل فحسب، بل أيضًا في القدرة على تغيير عملهن أو العودة إلى بلادهن الأصلية، حتى عند محاولة الهروب من الإساءة.

فعلى سبيل المثال، وصلت كليو إلى السعودية في أواخر عام 2023. وبعد أشهر من منعها من مغادرة المنزل، بدأت صاحبة عملها في حرمانها من الطعام من خلال إقفال الثلاجة، واتهمتها بالسرقة، مما دفعها إلى أن تطلب من صاحبة العمل إعادتها إلى وكالة الاستقدام حتى تتمكّن من العودة إلى بلدها. وانطوت هذه العملية على مزيد من المعاملة المُهينة وغير الإنسانية، عندما أخضعتها صاحبة العمل لتفتيش ينتهك الخصوصية للتحقق مما إذا كانت قد سرقت أي شيء من المنزل. وأوضحت كليو الفرق بين دخول السعودية والعودة إلى وطنها، فقالت: ***"كان الخروج من الفلبين سهلًا للغاية، لكن العودة كانت صعبةً جدًا. قبل أن أغادر منزل صاحب عملي، جرَّدوني من ملابسي، وفتشوا كل جزء من جسدي".***

وقالت كليو إنها عندما وصلت إلى وكالة الاستقدام، لم يُسمح لها بالاحتفاظ بهاتفها، وشعرت بأنه لا خيار أمامها سوى تسليمه. وبالرغم من ذلك، وجدت طُرقًا مُبتكرة للتواصل مع زوجها وإبقائه على اطلاع بمستجدات وضعها، وقالت: ***"اضطُررت أن أخبئ هاتفًا قديمًا بلوحة أزرار في ملابسي الداخلية فقط لكي أتمكن من التواصل معه. هناك متطلبات كثيرة [من أجل مغادرة البلاد]. فيجب أن تكون لديك تأشيرة الخروج. ويجب أن تحصل على توقيع صاحب العمل. ويجب أن تذهب إلى السفارة. وإذا لم تستطع القيام بذلك، فلن يكون بمقدورك أن تغادر".***

وفي نهاية المطاف، فإن العديد من النساء كُن يعطين الأولوية للمغادرة بأمان للعودة إلى الوطن على السعي لتحقيق العدالة والحصول على الانتصاف عن الإساءات التي تعرَّضن لها.

فقد قالت كريستين إنها اضطُرت لإعطاء الأولوية لاسترداد جواز سفرها من صاحبة العمل، التي كانت تُسيء معاملتها وتحرمها من الطعام، على حساب رفع دعوى قانونية، وذلك حتى تتمكن من العودة للوطن. وروت كريستين ما حدث قائلةً: ***"... قالت لي ابنة صاحبة العمل إنها سوف تتحدث مع أمها وأنني سأحصل على جميع الوثائق التي أحتاجها، ولكن يجب ألا أتقدم بأي شكاوى ضد أمها - التي أساءت معاملتي. لم يكن لدي خيار، ولذلك قررت أن أوافق لأنني لا أستطيع البقاء هناك لفترة طويلة، لأنني كنتُ أعرفُ أنني إذا قدمت شكوى، فسوف أضطر إلى البقاء هناك لفترة أطول، وكان الحصول على الطعام أمرًا صعبًا، وكنتُ أريد فقط العودة إلى وطني".***

وكان ذلك أيضًا حال الناجيات اللواتي تعرّضن لاعتداءات جنسية في منازل أصحاب أعمالهن، كما يوضّح القسم التالي.

الاعتداءات الجنسية والتحرش الجنسي

"كنتُ أختبئ منه دائمًا"

إيزابيل، عاملة خدمة منزلية سابقة

كما كان الحال مع النساء الكينيات، اللاتي أُجريت معهن مقابلات سابقًا، كان الأمر بالنسبة لبعض النساء الفلبينيات أن منزل صاحب العمل - والذي هو مكان العمل أيضًا - أصبح مكانًا للخوف والخطر على سلامتهن الجسدية. فقد تحدّث عدد من النساء عن تعرّضهن للتحرش الجنسي أو الاعتداء الجنسي، وكان ذلك يحدث غالبًا عندما يُتركن بمفردهن مع صاحب العمل أو مع أحد الأقارب الذكور الآخرين في المنزل. كما أدت عُزلة هؤلاء النساء في المنازل، وافتقارهن إلى سُبلٍ للوصول إلى العالم الخارجي، إلى عجز معظمهن عن إبلاغ الشرطة بالمعاملة التي تعرّضن لها أو إقامة دعاوى ضد من أساؤوا إليهن.

فقد ذكرت ماريبل أنها تعرّضت للاعتداء الجنسي بصورة متكررة على أيدي ابن صاحبة عملها. وقالت إن سلوك الابن تجاهها كان أمرًا مُعتادًا، وكثيرًا ما كان يحدث بمعدل يصل إلى مرتين في الأسبوع. وذكرت أنه بعد انتهاء الأسرة من تناول الطعام، كانت صاحبة العمل تناديها لكي تنظّف المطبخ. وبعد ذلك بوقتٍ قصير، يدخلُ الابن *"خلسةً، مُختبئًا تحت الطاولات والكراسي"*، لكي يباغتها على حين غِرة ثم يقترب منها فجأةً ويلمسها. وأوضحت ماريبل أنها كانت تقاوم وتصرخ لكي تُسمع صرخاتها من خلال نظام كاميرات المراقبة، لعلمها أن صاحبة العمل سوف تسمع الضجة في المطبخ. وقالت إن فلبينيات أُخريات يعملن لدى أصدقاء لصاحبة عملها قُلن لها فيما بعد إن هذا الابن له سوابق من الاعتداء على العاملات المنزليات لدى الأسرة، بما في ذلك اغتصابهن. وفي بعض الحالات، أدى ذلك إلى حمل العاملات المنزليات، حسبما قيل لها.

وبالمثل، ذكرت جيما أن صاحب عملها اعتدى عليها قبل شهر فقط من انتهاء مدة عقدها في عام 2023، وقالت: ***"لم أكن أعرف أنه [صاحب العمل] قد عاد إلى المنزل... دخل الغرفة بهدوء، والمنزل كله هادئ. وبينما كنتُ أغسل الأطباق، شعرتُ أن هناك شخصًا خلفي، يشم شعري ويلمسني في هذا المكان [المؤخرة]".***

وأوضحت أنها صاحت به أن يتوقف، ولكنها شعرت أنها لا تستطيع إبلاغ زوجة الرجل، لخشيتها من أن الزوجة لن تصدقها.

واضطُرت إيزابيل، التي أُجبرت على العمل في منزلين، أن تختار بين ظروف عمل مُضنية في أحد المنزلين وتحرش جنسي في المنزل الآخر. وقالت إنها كانت تعيش في خوف دائم، وخاصة عندما كانت تطلب صاحبة العمل منها تنظيف غرفتها، علمًا أن زوجها سيكون هناك.



"في أحد الأيام، كنت أسحب اللحاف، فإذا به في السرير، تحت اللحاف، يمارس الاستمناء ويدعوني للاستلقاء إلى جانبه. ركضتُ خارج الغرفة وصعدتُ إلى سطح المنزل، حيث كنتُ أختبئ منه دائمًا، لأنني أستطيع أن أغلق السطح من الخارج، وبالتالي لا يكون بإمكانه الوصول إليّ... شعرتُ أحيانًا بأنني أُفضل البقاء في منزل الوالدة [والدة صاحب العمل]. كان العمل هناك مجهدًا وشاقًا جدًا، لكنني كنت أشعر بأمان أكبر على الأقل".

ونظرًا لخوف إيزابيل من إقدام زوج صاحبة العمل على اغتصابها في نهاية المطاف، فقد تمكنت من الهرب، في أكتوبر/تشرين الأول 2023، بمساعدة فلبينيون آخرون. وقالت إنها تركت كل متعلقاتها خلفها لكي تتجنب أي اتهامات بالسرقة، ولجأت في نهاية المطاف إلى السفارة الفلبينية. وعندما حضرت صاحبة العمل إلى السفارة لتسليم جواز سفر إيزابيل، الذي كانت قد صادرته، توسلت إليها ألا توجّه أي اتهامات لزوجها.

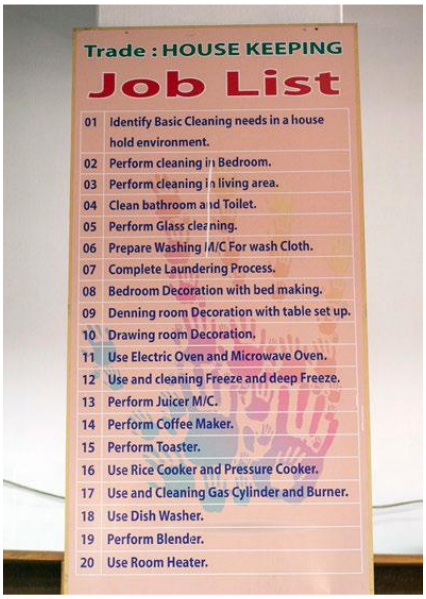
ظروف معيشة وعمل غير إنسانية ومُهينة

"أنا لستُ حيوانة"

غلوريا، عاملة خدمة منزلية سابقة

وصفت العديد من النساء اللاتي أُجريت معهن مقابلات تعرُّضهن أيضًا لمعاملة مُهينة على أيدي أصحاب أعمالهن، بما في ذلك الحرمان من الطعام، وظروف المعيشة غير اللائقة، والإساءات اللفظية.

فقد ذكرت كريستين أنها عند وصولها إلى السعودية، في يناير/كانون الثاني 2026، حرمتها صاحبة العمل من الطعام لمدة ثلاثة أيام، ثم استمرت في تقنين وجباتها بشكل صارم، وكانت تمنعها من لمس أي طعام في المنزل، لأنه مُخصَّص لأفراد العائلة. كما كانت كريستين مُهددة بالمراقبة الدائمة من خلال كاميرات المراقبة المُثبَّتة في المنزل. وذكرت كريستين أنها عندما لم تعد قادرةً على تحمُّل الجوع، وبناء على تعليمات وكالة الاستقدام: ***"فتحتُ الثلاجة ببساطة وأخذتُ الطعام الذي أريده. أخذتُ بيضتين، وبعض الطماطم والبصل، وكنتُ على وشك أن أبدأ الطهي عندما رأتني صاحبة العمل، فرمت الطعام الذي كنت أُحضِّره وقالت إنه لا ينبغي لي أن ألمس الطعام".***



لافتة مُعلقة في قاعة دراسية بأحد مراكز التدريب المهني في داكا، ببنغلاديش، حيث يتم تدريب العاملات والعمال الذين يُحتمل أن يسافروا للعمل خارج البلاد، على المهارات اللازمة للحصول على مورد رزق في الخارج. © Allison Joyce/Getty Images

وقالت إيزابيل إنها كانت مُضطرةً للنوم بجانب طفل صاحبة العمل الرضيع، وللعمل بانتظام في منزل والدة صاحبة العمل، حيث كان عبء العمل مرهقًا بشكل خاص. وهناك، لم يكن يُقدم لها من الطعام سوى بعض المعكرونة (النودلز) الجافة وبيضة واحدة، وقالت: *"لم أكن أستطيع أن آكل إلا بيضة واحدة، لأن الأم سوف تعد البيض، وكانت صارمة للغاية".*

وفي بعض الحالات، كان التمييز عاملًا مؤثرًا في كيفية معاملة العاملات. فقد ذكرت إحدى العاملات أنها أُمرت بعدم لمس أشياء معينة، بما في ذلك أغراض تتعلق بالدين، لأنها تُعتبر "نجسة" بحكم أنها مسيحية. وتحدثت أُخريات عن تعرُّضهن للصراخ فيهن، أو لإهانتهن، أو التقليل من شأنهن خلال العمل اليومي. وقال عدد قليل من النساء إنهن تعرّضن للمناداة بأوصاف مهينة باللغة العربية، ومن بينها: "كلبة" و"ما في مخ" (بدون عقل). وذكرت غلوريا أن ابن صاحبة عملها كثيرًا ما كان يصرخ في وجهها عندما كان يناديها لخدمته، "بطريقة مُهينة ". وذكرت إنها قالت له *"أنا لستُ حيوانة".*

كما كانت ظروف المعيشة إحدى المشاكل التي ذكرتها بعض النساء. فعلى سبيل المثال، وصفت كريستين غرفتها بأنها ***"صغيرة جدًا، كانت مثل بيت كلب، فلم يكن فيها سوى سرير ومرحاض صغير جدًا، حيث يمكنني أن أتبول وأغسل وجهي فقط، ولكنه لا يكفي للاستحمام".***

وأوضحت بعض النساء أن تأثير هذه التجارب المتراكمة كان في كثير من الأحيان جسديًا ونفسيًا على حد سواء. ووصفت غلوريا الأضرار التي عانتها بعد شهور من العمل المتواصل، فقالت: ***"انهار جسمي... إجهاد شديد، وتوتر، ولا أنام جيدًا، خاصةً خلال شهر رمضان".***

وتحدثت أُخريات عن الإرهاق، وارتفاع ضغط الدم، وأمراض لم تُعالَج.



ذكرت غلوريا أن ابن صاحبة عملها **كثيرًا ما كان يصرخ في وجهها عندما كان يناديها لخدمته، بطريقة مُهينة.**

قصة إيزابيل عن العمل في السعودية

"أسوأ كابوس في حياتي"

إيزابيل



حانة قررتُ، مثل كثيرين غيري، أن أعمل خارج البلاد، لكي أوفر مستقبلًا أفضل لأسرتي. لدي خمسة أطفال. خلال الجائحة، فقد زوجي وظيفته، وحتى بعد انتهاء الجائحة لم يستطع أن يجد وظيفةً أخرى. في ذلك الوقت، كنتُ أعمل في [في الفلبين]، ولكن هذا العمل لم يكن كافيًا.

كنتُ أريدُ أن أحصل على دخل أكبر. ولهذا السبب، عندما عرض عليَّ شخصٌ ما وظيفةً في الخارج، تمسَّكتُ بالفرصة - لم أكن أعرف أن هذا سيُصبح أسوأ كابوس في حياتي. بعد كل ما حدث، وعدتُ نفسي بألا أعيش ذلك مجددًا.

عندما وصلتُ إلى السعودية، في يوليو/تموز 2023، كانت وكالة الاستقدام في انتظاري. أخذوني إلى مكان الإقامة الخاص بهم، وفي اليوم نفسه حضرت صاحبة العمل لكي تأخذني - هي نفسها المذكور اسمها في عقدي. في البداية، كانت لطيفة. عندما وصلنا إلى المنزل، أعطتني طعامًا، وطلبت مني أن أرتاح. قالت إننا سوف نذهب إلى منزل أمها في اليوم التالي.

وعندها، بدأت الأمور تُصبح صعبة جدًا بالنسبة لي. كانت أمها صارمةً جدًا، وخاصةً عندما يتعلق الأمر بالطعام. كان هناك تسعة أشخاص في منزل أمها. كنتُ أعمل هناك خمسة أيام في الأسبوع، ثم أعمل يومين في منزل صاحبة عملي نفسها، حيث يوجد سبعة أشخاص. لكن عقدي كان ينص على أنني سأعمل في منزل يوجد فيه خمسة أفراد فقط.

كنتُ أقوم بكل شيء - كل التنظيف، كل العمل. وعندما كان لديهم زوار، كنت لا أتوقف عن العمل حتى يذهب الجميع. وحتى في الأيام العادية، كان علي أن أفعل كل شيء، بما في ذلك الاعتناء بطفل صاحبة العمل الرضيع، والنوم بجواره.

كان الطعام محدودًا جدًا. لم يكن بإمكاني أن أتناول الأرز إلا مرة واحدة في الأسبوع - مرة واحدة في الأسبوع. وفي معظم الأيام، لم أكن أتناول إلا المعكرونة (النودلز) سريعة التحضير والبيض. ولم يكن مسموحًا لي أن آكل إلا ببيضة واحدة، لأن الأم كانت تعد البيض. وكانت صارمةً جدًا بخصوص ذلك. كنت أستيقظ نحو الساعة الخامسة فجرًا، ولا أنام إلا قرابة الثانية فجرًا. كنتُ أنام ساعتين تقريبًا كل ليلة.

وكان أكثر ما أخشاه هو أن تطلب مني صاحبة العمل تنظيف غرفتهما، لأن زوجها كان سيكون هناك. "في أحد الأيام، كنت أسحب اللحاف، فإذا به في السرير، تحت اللحاف، يمارس الاستمناء ويدعوني للاستلقاء إلى جانبه. ركضتُ خارج الغرفة وصعدتُ إلى سطح المنزل، حيث كنتُ أختبئ منه دائمًا، لأنني أستطيع أن أغلق السطح من الخارج، وبالتالي لا يكون بإمكانه الوصول إليَّ... شعرتُ أحيانًا بأنني أُفضِّل البقاء في منزل الوالدة [والدة صاحب العمل]. كان العمل هناك مجهدًا وشاقًا جدًا، لكنني كنت أشعر بأمان أكبر على الأقل".

اتصلتُ بزوجي وأخبرته أنني أريد بشدة أن أعود إلى الوطن. لم أعد قادرة على التحمّل. ولكنني بقيتُ هناك ثلاثة أشهر، لأنني كنتُ أحاول أن أجد وسيلة للهرب بأمان. كنتُ أشعر بالخوف مما يمكن أن يحدث لو بقيتُ لمدة أطول... خفت أن أتعرَّض للاغتصاب.

ساعدني فلبينيون آخرون يعيشون بالقرب مني. أخذوني إلى السفارة في فان مغلق، في أكتوبر/تشرين الأول 2023. استغرقت الرحلة سبع ساعات، وكان الجو شديد الحرارة. لم آخذ معي أي شيء لأنهم أخبروني أنني يمكن أن أُتهم بالسرقة، حتى لو كانت هذه الأشياء لي. وبعد أن وصلتُ إلى السفارة، حضرت أيضًا صاحبة العمل وأعادت لي متعلقاتي، بما في ذلك هاتفي وجواز سفري، وتوسلت إليَّ ألا أرفع دعوى ضد زوجها.

النتائج: "سوف يحصل على كل ما يريده"

> **"إذا كنتِ تعملين في الخدمة المنزلية هناك [في السعودية]، فإن صاحب العمل هو العقد – أي أنه سوف يحصل على كل ما يريده"**
>
> إلينا، عاملة خدمة منزلية سابقة

قد تتنوّع تفاصيل التجارب الشخصية لهؤلاء النساء الفلبينيات الـ19 اللاتي عملن في الخدمة المنزلية في السعودية، إلا إن الغالبية العظمى منهن تحدثن، خلال مقابلاتهن مع منظمة العفو الدولية، عن العمل الزائد بشكل مُفرط، والافتقار المزمن إلى الراحة، والمعاملة المُهينة، والاعتداء الجنسي في بعض الأحيان. وكان هناك ملمح آخر مُشترك يتخلّل هذه الشهادات، ويتمثّل في أنه: داخل المنزل، كانت سلطة صاحب العمل تتحكم في حياة العاملات المنزليات. وسواء كان الأمر يتعلق بظروف العمل، أو بالمعاملة اليومية، أو بالقدرة على ترك العمل، فقد ذكرت العديد من النساء اللاتي أُجريت معهن مقابلات أنهن تُركن تحت رحمة صاحب العمل، وأن سلامتهم كانت تتحدّد بإرادة صاحب العمل أكثر بكثير مما تتحدد بالعقد الذي وقّعنه، أو القوانين التي يُقصد منها حمايتهن.

وقد عبَّرت إيلينا - التي عادت إلى الفلبين في أواخر عام 2025 - عن هذا الخلل بوضوح، على ضوء تجربتها في السعودية، فقالت: *"إذا كنتِ تعملين في الخدمة المنزلية هناك [في السعودية]، فإن صاحب العمل هو العقد - أي أن كل ما يريده سيتحقّق"* [التشديد مُضاف بحسب ما قالته إيلينا]. وكانت كلماتها تُقابل بإيماءاتٍ تدل على الإدراك من جانب النساء الأُخريات في مجموعتها التي أُجريت معها مقابلات، مما يعكس توافق هؤلاء النساء في فهم كيفية عمل السلطة داخل المنزل. وأوضحت جيما ذلك قائلةً: *"كان أصحاب العمل يقولون لنا دائمًا 'أنا جلبتك من بلدك، لذا أستطيع أن أفعل بك ما أشاء'".*

ولم تكن جميع التجارب مُتطابقة. فقد ذكرت اثنتان من النساء أن صاحبيْ عمليْهما كانا يدفعان أجورهما في مواعيدها، ويتعاملان معهما باحترام، ويسمحان لهما بالراحة. إلا إن هذه التجارب كانت في نظر النساء اللاتي أُجريت معهن المقابلات تمثِّل الاستثناء وليس القاعدة. فعندما تحدثت أبيغيل عن تجربتها الإيجابية نسبيًا كعاملة في الخدمة المنزلية في السعودية، شدّدت على مدى نُدرة ذلك: فمن بين خمسة من قريباتها اللاتي عملن هناك، كانت أبيغيل هي الوحيدة التي لم تتعرَّض لإساءات كبيرة. وقد قالت لها إحدى قريباتها: *"لقد كنتِ محظوظة بصاحب عملك... فهذه حالة واحدة من كل خمس حالات".*

وقد تكررت هذه الفكرة - القائلة بأن المعاملة العادلة هي الاستثناء - خلال المناقشات مع المنظمات المحلية التي تدعم العاملات والعمال على أرض الواقع. ويعكس ذلك أوجه قصور نظمية في تطبيق وإنفاذ كلٍ من أشكال الحماية القانونية الوطنية المحدودة في السعودية، والقانون الدولي والمعايير الدولية المعمول بهما، مما يُسفر عن نظامٍ تعتمد فيه أوضاع عاملات وعمال الخدمة المنزلية إلى حد كبير على المواقف والتصرفات الفردية لأصحاب العمل.

وبالرغم من بعض الاختلافات الطفيفة، فإن هذه الشهادات تعكس العديد من تجارب عاملات الخدمة المنزلية الكينيات التي سبق أن وثّقتها منظمة العفو الدولية. وبالنظر إلى هذه الشهادات مُجتمعةً، يُلاحظ أنها لا تُشير إلى حالات منفردة، بل إلى نظام أوسع نطاقًا مدعوم من الدولة، حيث لا يزال ما يزيد عن 4 ملايين من عاملات وعمال الخدمة المنزلية في السعودية عُرضةً بدرجة كبيرة لخطر الاستغلال خلف أبواب مُغلقة، مع محدودية السبل المتاحة للإفلات من الاستغلال أو السعي إلى الإنصاف. وفي الحالات الأشد خطورة، ترقى أشكال الإيذاء التي وصفتها هذه الشهادات إلى مستوى العمل الجبري، وقد تشير أيضًا إلى الاتجار بالأشخاص لغرض الاستغلال في العمل.

وبالرغم من أن بعض الحقوق أصبحت الآن مكفولة على الورق، فإن الحماية لا تزال ضعيفةً في الواقع العملي، ولا يزال إطار القوانين والسياسات يُتيح لأصحاب العمل ممارسة سيطرة يومية كبيرة على عاملات وعمال الخدمة المنزلية. وتملك السلطات السعودية صلاحية تفكيك هذه الأنظمة وتعزيز أشكال حماية العاملات والعمال، ولكنها تقاعست عن اتخاذ تدابير كافية، أو ضمان المحاسبة الحقيقية، أو توفير سُبل انتصافٍ فعَّالة ويسهل الوصول إليها لعاملات وعمال الخدمة المنزلية الأجانب.

التوصيات

يجب على حكومة السعودية اتخاذ الخطوات التالية:

- **شمول عاملات وعمال الخدمة المنزلية تحت مظلة نظام العمل** لضمان المساواة في الحقوق والحماية بين عاملات وعمال الخدمة المنزلية وغيرهم من العاملات والعمال في السعودية، بما في ذلك وضع حد لساعات العمل، وتحديد أيام عُطلة مدفوعة الأجر، ودفع الأجور في مواعيدها؛
- **إنفاذ أشكال الحماية القائمة بشكل فعَّال،** بما في ذلك لائحة العمالة المنزلية، من خلال مراقبة استباقية وعمليات تفتيش منتظمة؛
- **تعزيز آليات التفتيش،** بما في ذلك عن طريق فرض زيارات منزلية قبل التوظيف، وتنفيذ نظام مبتكر واستباقي للتفتيش؛
- **التوقّف عن مصادرة جوازات السفر في الواقع الفعلي،** وضمان تمتُّع العاملات والعمال بالسيطرة التامة على وثائق هوياتهم في جميع الأوقات؛
- **ضمان تمكُّن العاملات والعمال من الإبلاغ بأمان عن الإساءات**، من خلال آليات يسهل الوصول إليها ومُستقلة لتقديم الشكاوى توفر لهم الحماية من التعرُّض للانتقام؛
- **إجراء تحقيقات وافية في جميع ادعاءات الإساءة،** بما في ذلك العنف الجسدي والجنسي، ومحاسبة مرتكبيها من خلال نظام العدالة الجنائية؛
- **التفكيك الكامل لنظام الكفالة، في القانون وفي الممارسة الفعلية**، وإلغاء جميع الشروط التي تُلزم العاملات والعمال بالحصول على موافقة صاحب العمل لتغيير وظائفهم أو مغادرة البلاد.

للاطلاع على مزيد من التوصيات المُفصَّلة، انظروا تقرير منظمة العفو الدولية الصادر عام 2025 بعنوان: *محبوسات ومنبوذات: الحياة الخفية لعاملات الخدمة المنزلية الكينيات في السعودية.*

الملحق 1

رسالة بالبريد الإلكتروني بعث بها فريق الإعلام الدولي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في السعودية، ردًا على رسالة بعثت بها منظمة العفو الدولية، في 26 يونيو/حزيران 2026، وعرضت فيها النتائج الرئيسية لهذا البحث، وطلبت بيانات وإجابات على استفسارات تفصيلية متعلقة بحماية عاملات وعمال الخدمة المنزلية.

RE: Letter from Amnesty International FAO H.E. Eng. Ahmed bin Sulaiman Al-Rajhi, MHRSD

From International Media <[redacted]@hrsd.gov.sa>
Date Sun 05/07/2026 21:33
To [redacted]@amnesty.org>
Cc AIS - GRP - [redacted]@amnesty.org>

⚠ **CAUTION External Sender** Exercise caution opening links or attachments. Do not provide login details.

Dear Mr. [redacted]

Thank you for sharing the letter from Ms. [redacted] addressed to His Excellency Eng. Ahmed bin Sulaiman Al-Rajhi, Minister of Human Resources and Social Development, as well as an advance copy of the key findings from Amnesty International's forthcoming research. We welcome the opportunity to review these findings and to share important information on the legal protections, enforcement mechanisms, and complaint systems available to domestic workers in the Kingdom, together with a close review of the allegations raised, in advance of publication.

We set out below the legislative, regulatory, and oversight developments of recent years relevant to the issues raised:

The regulatory framework for domestic workers

Domestic workers in the Kingdom are protected by dedicated regulations that reflect the core protections of the Labor Law. These regulations govern working hours, rest periods, weekly rest, paid vacation, and compensation, and they set out clear obligations on employers regarding accommodation, meals, and medical care, either free of charge or through health insurance. Any alleged breach of these regulations, or any allegations of violence or abuse, is taken extremely seriously and addressed accordingly.

Employment relationships are documented through the Musaned platform, which requires standardized contracts that set out the nature of the work and the rights and obligations of both parties. This reduces disputes over undisclosed duties or work for households other than the employer, and any deviation from the agreed contract can be reported and addressed.

Wages and financial protection

The Kingdom enforces the payment of wages owed to domestic workers through a comprehensive system centered on the Musaned platform. As of 2026, all domestic workers in the Kingdom are covered by the Wage Protection System, which monitors wage payments and imposes penalties on employers who fail to pay. Domestic workers whose wages go unpaid, or whose employer does not meet their obligations under the regulations, have the right to transfer to a new employer. A contract insurance scheme also compensates domestic workers directly if an employer fails to pay wages owed.

Passports and freedom of movement

Personal identity documents remain the legal property of the worker at all times, and the regulations do not permit an employer to retain a domestic worker's passport under any circumstance. Any such instance constitutes a clear violation that can be reported through the Ministry's complaint channels, with corrective action taken immediately where allegations are substantiated. Pre-arrival and arrival orientation programs, multilingual guides, and digital applications ensure workers are aware of their rights, including their right to report any restriction on their movement or communication.

Complaint and enforcement mechanisms

An omni-channel, multi-language platform has been established to receive complaints directly from domestic workers, in addition to inspection and monitoring carried out by the Ministry. Where allegations of abuse are raised, they are investigated, and violations are referred through the appropriate legal channels. The Ministry continues to expand these channels so that workers can raise concerns safely and have them addressed.

Ongoing reform and international cooperation

The Kingdom continues to strengthen protections for domestic workers as part of a broader program of labor market reform, including the measures described above and continued engagement with the International Labour Organization. Enhancing protections for domestic workers is one of the priorities of the third phase of the ILO-Saudi Arabia Programme of Cooperation, discussed by the Minister of Human Resources and Social Development, Eng. Al-Rajhi, and ILO Director-General Gilbert F. Houngbo in Geneva on 4 June 2026. That phase also covers improving labor mobility and recruitment systems, expanding access to justice and social protection, and reinforcing labor inspection systems, reflecting the Kingdom's commitment to implementing international labor standards in both law and practice.

We take the allegations raised in your letter seriously and have addressed each of them above with reference to the applicable regulations and the mechanisms in place to enforce them. We hope the information set out above is helpful as you finalize your report.

Best Regards,

Human Resources and Social Development | International Media Team

منظمة العفو الدولية حركة عالمية لحقوق الإنسان عندما يقع ظلم على أي إنسان فإن الأمر يهمنا جميعاً.

اتصلوا بنا

info@amnesty.org

mena@amnesty.org

+44 (0)20 7413 5500

انضموا إلى المحادثة

www.facebook.com/AmnestyArabic

@AmnestyAR

رقم الوثيقة: MDE 23/1197/2026
يوليو/تموز 2026
amnesty.org

منظمة العفو الدولية