



منظمة
العمل
الدولية



دليل ارشادي

لمفتشى وزارة العمل حول التفتيش المراعى للمساواة بين الجنسين
والانتقال العادل



Sweden
Sverige



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي. للاطلاع على نسخة من هذا الترخيص، يرجى زيارة الموقع التالي <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: لإليل إرشادي لمفتشى وزارة العمل حول التفتيش المراعى للمساواة بين الجنسين والانتقال العادل، جمهورية مصر العربية، 2024. © منظمة العمل الدولية.

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأدونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: www.ilo.org/publns

ISBN 9789220406281 (print) 9789220406298 (web PDF)

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

الآراء ووجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

دليل ارشادي

لمفتشي وزارة العمل حول التفتيش المراعى للمساواة بين الجنسين والانتقال العادل

إعداد:

- منى عزت
استشاري التمكين الاقتصادي والاجتماعي والنوع الاجتماعي
- محمد عبد العاطي
استشاري علاقات العمل ومعايير العمل الدولية
- إبراهيم شعبان
استشاري تدريب وبناء قدرات

كلمة السيد وزير العمل

المرأة قلب العالم ، والرجل عقله فاذا انفصلا، فهو الموت أو الجنون

التزاماً بأحكام الدستور المصري وامثالاً للاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر، وتنفيذاً لتوجيهات فخامة الرئيس عبد الفتاح السيسي؛ حيث وجه فخامته بسرعة الانتهاء من الإجراءات الرامية للعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال العمل، وتحقيق بيئة عمل آمنة، وزيادة معدلات تشغيل النساء، ودمجهن في سوق العمل، وتنمية مهارتهن، وحماية المرأة العاملة، وضمان توفيقها بين مقتضيات الوظيفة وواجبات الأسرة في إطار تفعيل الخطة الوطنية للمساواة بين الجنسين في مجال العمل، التي تم إطلاقها عام 2022.

وفي إطار الجهود المستمرة التي تقوم بها وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة بوزارة العمل، وإيماناً منا وحرصاً على ضرورة حماية المرأة في بيئة العمل، ودعمًا لمفتشي وزارة العمل للقيام بدورهم على أكمل وجه، حرصنا على إصدار هذا الدليل الإرشادي ليكون أداة يسترشد بها المفتش.

وإنني إذ انتهز هذه الفرصة لأتقدم بخالص الشكر والتحية لكل من ساهم في خروج هذا الدليل من فريق منظمة العمل الدولية، وفريق عمل وحدة المساواة، والسادة المفتشين وأئمن على الجهد المبذول آملاً في أن يكون هذا الدليل أحد الأدوات التي تسهم في حماية المرأة ويدعم تهيئة بيئة مواتية لها.

وفقنا الله وإياكم إلى ما فيه الخير لوطننا الحبيب..

حسن شحاته
وزير العمل

رئيس وحدة المساواة بين الجنسين
والتمكين الاقتصادي للمرأة

كلمة مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

يأتي الدليل الإرشادي لمفتشي وزارة العمل حول التفتيش المراعي للمساواة بين الجنسين والانتقال العادل نتيجة جهد تعاوني بقيادة منظمة العمل الدولية ووزارة العمل لتوفير أداة قائمة على الأدلة لمفتشي العمل في مصر لضمان بيئة عمل لائقة للمرأة. تهدف منظمة العمل الدولية إلى دعم بيئة عمل لائقة للمرأة؛ مما يعني أنها بيئة عمل تكفل الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية. ولن يتحقق هذا أبداً بدون بيئة عمل خالية من التحرش والعنف لكل من الرجال والنساء. لهذا السبب اعتمدت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في عام 2019 اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

تعمل منظمة العمل الدولية في مصر على تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية المتعلقة بتمكين المرأة في عالم العمل وتنفيذها والامتثال لها؛ بحيث يتم تضمينها في الأطر القانونية التي تحكم العلاقات والديناميكيات بين أصحاب العمل والعمال في مصر.

جاء هذا الدليل الإرشادي لمفتشي العمل كنتيجة للتعاون وورش العمل متسقة بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل، وتم تطويره في إطار مشروع "العمل اللائق للمرأة" الممول من فنلندا و"البرنامج المشترك لتعزيز العمل اللائق والإنتاجي للمرأة في مصر والأردن وفلسطين" بتمويل من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، وتشكر منظمة العمل الدولية شركائها على دعمهم لهذا الدليل.

ويسلط الدليل الضوء على الروابط الهامة وأوجه التآزر بين الدستور المصري ومعايير العمل الدولية ورؤية مصر التنموية 2030 لتمكين المرأة في عالم العمل، ومشاركة المرأة في القوى العاملة المصرية. كما توفر المبادئ التوجيهية لهذا الدليل الأطر الأساسية للتفتيش في وحدة النوع الاجتماعي في وزارة العمل التي تعزز توفير عمل لائق للمرأة، وبالتالي توفير أداة تمكن المفتشين والمفتشات من القيام بزيارات تفتيشية تأخذ في عين الاعتبار المساواة بين الجنسين والانتقال العادل؛ وذلك من خلال زيادة وعي مفتشي العمل بقضايا المرأة في العمل، وتأثير التغيرات المناخية والبيئية على بيئة العمل، وآليات مراقبتها والتعامل معها وفق التشريعات الدولية والوطنية.

كما يمكن استخدام الدليل أيضاً لتوضيح التأثير الإيجابي لظروف العمل الصحية على العمال والشركات، وفي الدعوة إلى اعتماد وتنفيذ السياسات الموصى بها ليس فقط من قبل مفتشي العمل، ولكن بين القطاع الخاص في مصر ككل.

السيد/ إيريك أوشلان



مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا
ومدير مكتب مصر وأريتريا
منظمة العمل الدولية

الفهرس

4	كلمة السيد وزير العمل
5	كلمة مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة
7	مقدمة
8	التعريف بالمشروع
10	التعريف بالدليل
12	لمن يوجه هذا الدليل
15	مصطلحات ومفاهيم
19	الإطار النظري
25	التطبيقات العملية
25	اولاً: إجازة الوضع
27	ثانياً: إجازة رعاية الطفل
29	ثالثاً: دور الحضانة
31	رابعاً: فترات الرضاعة
32	سياسات التشغيل
37	التمييز في الاجور
38	العنف والتحرش
41	التوجه نحو الوظائف الخضراء
42	التوصيات
46	الملاحق

مقدمة

يأتي هذا الدليل بعنوان «دليل إرشادي لمفتشي وزارة العمل حول التفتيش المراعي للمساواة بين الجنسين والانتقال العادل نحو الوظائف الخضراء» في إطار التعاون بين وزارة العمل ومكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة في تنفيذ مشروعات طموحه حول المساواة بين الجنسين في العمل وأهمها «مشروع تعزيز المساواة بين الجنسين في أماكن العمل في مصر» و«البرنامج المشترك لتعزيز فرص العمل المنتجة والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن والأرض الفلسطينية المحتلة» والذي يستهدف تحسين أوضاع العمل للنساء بما يساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل والانتقال العادل في مصر ويتمشي مع أهداف كل من استراتيجية مصر للتنمية المستدامة: رؤية 2030 والاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية.

ويسعى الدليل لتوفير أداة تمكن المفتش والمفتشة من تنفيذ زيارات تفتيشية مراعية للمساواة بين الجنسين والانتقال العادل وذلك من خلال زيادة الوعي لمفتشي العمل بقضايا النساء في العمل وتأثير تغير المناخ والبيئة على بيئة العمل وآليات رصدها والتعامل معها طبقاً للتشريعات الدولية والوطنية بالإضافة إلى مهارات التفتيش على قضايا النساء في العمل.

منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية هي إحدى الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وهي الوكالة الوحيدة في منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيباتها الثلاثية والتي تضم - في آن واحد - الحكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل، حيث تعمل الأطراف في جهد مشترك من أجل وضع معايير وسياسات للعمل لتعزيز فرص العمل اللائق في جميع أنحاء العالم، وكذلك صياغة معايير وسياسات العمل التي تتفق مع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي اعتمدها منظمة العمل الدولية من خلال إعلان المبادئ والحقوق الأساسية 1998 وهي:

- أ. الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية،
- ب. القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛
- ج. القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
- د. القضاء على التمييز وتحقيق المساواة.
- هـ. وتم إضافة المبادئ الخمس في مؤتمر العمل الدولي بجنيف في 2022 والخاص بتأمين بيئة العمل

التعريف بالمشروع

مشروع تعزيز المساواة بين الجنسين في أماكن العمل في مصر

يهدف مشروع منظمة العمل الدولية «تعزيز المساواة بين الجنسين في أماكن العمل في مصر» الممول من السفارة الهولندية بالقاهرة إلى تعزيز جهود كل من الحكومة المصرية، ممثلة في وزارة العمل، ومنظمات أصحاب العمل والاتحادات والمنظمات النقابية العمالية في دعم وتعزيز المساواة بين الجنسين في أماكن العمل.

البرنامج المشترك لتعزيز فرص العمل المنتجة والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن والأرض الفلسطينية المحتلة

يهدف البرنامج إلى تعزيز فرص العمل المنتجة والعمل اللائق للمرأة في المنطقة من خلال تعزيز القوانين والسياسات العادلة ذات الصلة بسوق العمل، وإشراك الجهات الفاعلة من القطاع العام والخاص والمجتمع المحلي وخفض العبء غير المتكافئ في أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر.

الأهداف العامة

يهدف البرنامج المشترك لتعزيز فرص العمل المنتجة والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن والأرض الفلسطينية المحتلة ومشروع تعزيز المساواة بين الجنسين في أماكن العمل في مصر إلى تحقيق النتائج التالية:

1. تعزيز قدرات وزارة العمل في مجال المساواة بين الجنسين في العمل وذلك من خلال الدعم الفني لوحدة المساواة بين الجنسين وإجراء دراسة التدقيق التشاركية للمساواة بين الجنسين وكذلك تعزيز قدرات إدارة التفتيش في هذا المجال وصياغة قائمة تفتيش توجيهية، مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي؛
2. دعم صياغة مسودة خطة عمل وطنية للمساواة بين الجنسين في العمل وعدم التمييز؛
3. تعزيز المساواة بين الجنسين في الشركات والمنشآت والاتحادات العمالية من خلال دعم مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات وبرامج التدريب المختلفة؛
4. إنفاذ تشريعات وقوانين عمل وسياسات فعّالة، مراعية لمنظور النوع الاجتماعي.
5. دعم وجود قطاع خاص مُراعٍ لمنظور النوع الاجتماعي، يستقطب النساء إلى فرص العمل ويحافظ على بقائهن في العمل وترقيتهن المهني؛
6. مجابهة الصور النمطية القائمة على النوع الاجتماعي فيما يتعلق بتوزيع المسؤوليات بين الرجال والنساء، وإسناد أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر إلى النساء.

وتكليلاً للجهود المثمرة التي قامت بها وزارة العمل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030، وفي إطار جهود الدولة لمعالجة التحديات التي تواجه النساء وللمحد من العنف والتمييز ضد النساء في أماكن العمل، وللعمل على المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص في أماكن العمل تم إنشاء:

وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي

بموجب قرار وزير العمل رقم 1 لسنة 2019 تهدف الوحدة إلى:

- تحقيق المساواة بين الجنسين؛
- القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل؛
- التمكين الاقتصادي للمرأة، كي تتمكن من تحقيق التوازن بين الواجبات الأسرية ومتطلبات العمل؛
- تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص.

هذا وقد وضعت الوحدة في عام 2020 خطة عمل تنفيذية، كان من بين أهدافها بناء قدرات أعضاء وحدات المساواة بين الجنسين. وفي إطار تحقيق هذا الهدف، تم تنفيذ سبع دورات تدريبية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، حيث استهدفت الدورة الأولى أعضاء الوحدة على المستوى المركزي وضمت الدورات التدريبية الستة الأخرى ممثلي الوحدة من مديريات القوى العاملة في محافظات الجمهورية السبعة وعشرين. وتركزت الدورات حول الموضوعات التالية :

- مقارنة النوع الاجتماعي
- أهداف التنمية المستدامة (2030) ورؤية مصر (2030) مع التركيز على أهداف المساواة بين الجنسين والعمل اللائق والتمكين الاقتصادي
- معايير العمل الدولية والمساواة بين الجنسين في العمل
- الدستور والتشريعات الوطنية الخاصة بالعمل
- الإدارة بالنتائج والمتابعة والتقييمات الذاتية والتشاركية مع مراعاة النوع الاجتماعي
- الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي
- إدارة الحملات وسبل الحشد وكسب التأييد من منظور النوع الاجتماعي
- مهارات التواصل والاتصال وإدارة الحوار والعمل الجماعي
- إعداد خطط العمل لوحدة المساواة وتكافؤ الفرص بالمديريات

وكان من مخرجات التدريب وضع خطط على مستوى المديريات بالمحافظات. وفي هذا السياق تم إعداد وصياغة 27 خطة عمل في إطار الخطة التنفيذية العامة للوحدة.

كما تم تنفيذ خمس ورش عمل في عام 2022 ضمت 27 مديرية من أجل التدريب على تنفيذ الدليل، علاوة على تخصيص يوم عمل للقضايا المتعلقة بتغير المناخ والبيئة وعلاقتها ببيئة العمل وكيف تكون المنشآت صديقة للبيئة وتطبق معايير الوظائف الخضراء.

الهدف العام للخطة التنفيذية للوحدة

في إطار تنفيذ الخطة العامة للوحدة وتحديدًا الهدف الثاني الخاص بإضفاء الطابع المؤسسي على عمل وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة والنشاط الخاص بتدريب المدربين وإعداد أدلة تدريبية، وكذلك الهدف السادس الخاص بحماية ورعاية المرأة العاملة في بيئة العمل والهدف الفرعي الخاص بتعزيز آليات التفتيش على عمل المرأة، تسعى منظمة العمل الدولية إلى التعاون مع الوحدة لتعزيز قدرات إدارة التفتيش على العمل من خلال تدريب عدد من مفتشي ومفتشات العمل والصحة والسلامة المهنيين ومفتشي التشغيل ومديري مراكز التدريب المهني بالمديريات وموافاتهم بالأدوات التي من شأنها تمكينهم من رصد العنف والتمييز والأضرار الناتجة عن تغير المناخ والتغيرات البيئية داخل المنشآت.

التعريف بالدليل

أولاً الغرض من الدليل

تسعى منظمة العمل الدولية ووحدة المساواة بين الجنسين، إلى تحقيق الأهداف المحددة التالية:

1. إعداد مجموعة من المدربين والمدربات من أعضاء الوحدة وإدارة التفتيش على المستوى الديوان العام والمحافظات (الوزارة والمديريات)، للحصول على التدريب في مجال النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في العمل؛ والانتقال العادل.
2. إعداد دليل إرشادي عملي للزيارات التفتيشية يغطي جميع مسائل المساواة بين الجنسين في العمل، مستوحى من دليل منظمة العمل الدولية حول تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية¹؛
3. تدريب مجموعة من المفتشات والمفتشين (في مجال العمل والصحة والسلامة المهنيين) في المناطق الصناعية، خاصة تلك التي تنشط فيها صناعات الملابس الجاهزة، على أعمال الرصد والتدخل فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالنساء في العمل.
4. تدريب إدارات التفتيش والسلامة والصحة المهنيين على كيفية التعامل مع التغيرات المناخية والبيئة وكيف تتحول المنشآت إلى منشآت صديقة للبيئة

وينقسم هذا الدليل إلى ثلاثة أقسام:

القسم الأول، المصطلحات والمفاهيم والتعريفات المستخدمة بالدليل

القسم الثاني، الإطار النظري

يقدم هذا القسم الإطار العام الذي يحكم عمل هذا الدليل سواء من خلال توضيح مدى ارتباطه بتحقيق أهداف وحدة المساواة بين الجنسين أو من خلال إظهار مدى حرص الحكومة المصرية على التفاعل الإيجابي والعمل نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، والاستناد إلى معايير العمل الدولية من أجل النهوض ببيئة العمل.

القسم الثالث، التطبيقات العملية

يتضمن هذا القسم عددًا من الموضوعات المقسمة على النحو التالي:

المسؤولية العائلية وحماية الأمومة وتشمل:

- إجازتي الوضع ورعاية الطفل
- دور الحضانة
- فترات الرضاعة

1 دليل تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية.

التمييز ويشمل:

- سياسات التشغيل
- التمييز في الأجور

العنف والتحرش في العمل

التغيرات المناخية والبيئة وتأثيرها على بيئة العمل وكيف تكون المنشآت صديقة للبيئة



لمن يُوجه هذا الدليل

يُوجه هذا الدليل الاسترشادي إلى العاملين/العاملات في إدارات تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية والتشغيل، ويساعد في رصد وتوثيق العنف والتمييز داخل المنشآت أثناء إجراء الزيارات التفتيشية. كما يقدم هذا الدليل عددًا من الإجراءات العملية والممارسات الإيجابية للتصدي للعنف والتمييز بما يؤدي إلى تمهيد الطريق أمام تحقيق المساواة بين الجنسين داخل أماكن العمل، والمحافظة على بيئة العمل من تأثير التغيرات المناخية والبيئية وتحويل المنشآت إلى صديقة للبيئة، حيث تشكل مسألتنا (العمل اللائق، أحد معايير المساواة بين الجنسين) و (البيئة المستدامة) دعامتين أساسيتين في تحقيق اقتصاد مستدام مجتمعيًا وبيئيًا.

يمر العالم كله بتحولات من شأنها أن تؤثر على بيئة العمل وتمثل تحديًا وفرصة في آن واحد بالنسبة للعمال، فكما تشمل التأثيرات السلبية للتغيرات المناخية والبيئة تهديدًا بزيادة معدلات البطالة، يتيح العمل على التصدي لهذه التحديات فرصًا أكثر في مجالات التشغيل الجديدة، غير أن هذا مرهون بالقدرة على تهيئة بيئة العمل والعمال للتعامل في المنشآت الصديقة للبيئة وشغل الوظائف الخضراء. كما يتعين علينا ونحن نسير في هذا الاتجاه أن نحصر على دمج النساء والرجال والتعامل بجدية مع أي ممارسات تمييزية وعنف في أماكن العمل، وذلك وفقًا لرؤية المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية التي ترى، «أن الانتقال الأخضر، إذا أدير إدارة حسنة مقرونة بالمشاركة الفعالة لعالم العمل، سيسهم في توفير العمل اللائق والإدماج الاجتماعي والقضاء على الفقر».

كما يقدم هذا الدليل آليات متعددة لا تقتصر على الإجراء العقابي في حالة مخالفة المنشأة للقانون فحسب، بل يقدم أيضًا آليات للحوار مع أصحاب العمل وتوعيتهم بحقوق العمال والعاملات. ويتطلب تنفيذ هذه الآليات التعاون والتنسيق بين إدارات التفتيش والتنسيق الدائم مع وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي.

كيف تم إعداد هذا الدليل؟

أعد هذا الدليل باستخدام نهج تشاركي وتفاعلي، فكما أشرنا أعلاه هو دليل من شأنه أن يلبي احتياجات ذكرها أعضاء وعضوات وحدات المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي في المديريات السبعة والعشرين على مستوى الجمهورية بالإضافة إلى أعضاء الوحدة المركزية بديوان عام الوزارة.

طبّق هذا النهج بداية من إعداد الخطة التنفيذية ومناقشتها مع ممثلين عن الوحدة المركزية والوحدات في المحافظات ووصولًا للدليل، ومناقشة مسودته في عشر ورش تدريبية تضم أعضاء وعضوات من إدارات التفتيش من السبعة والعشرين، وقد أسهمت المقترحات والإضافات في تعديل وتطوير الدليل وجعله أكثر استجابة لاحتياجات إدارات التفتيش.

رابعاً: طبيعة هذا الدليل:

هذا الدليل، هو دليل مرجعي/استرشادي للعاملين متخصص في مجالات إدارات العمل وتفتيش العمل، وتدبير السلامة والصحة المهنية، والتشغيل. ويرتكز على عدة نقاط أساسية، فهو:

- يستهدف إلى توصيل معلومات ومعارف ترتبط بعمل الفئات المستهدفة، وتساعدهم على تنمية مهاراتهم، وتنفيذ الإجراءات وتطبيق التشريعات ذات الصلة بأعمالهم، علاوة على ذلك يستهدف هذا الدليل إلى المساعدة في تحفيز تبادل الخبرات والتجارب التي تسهم في تغيير اتجاهات المستهدفين وتطويرها. وتساهم جميعها في تحسين مدارك واتجاهات ومواقف قيادات إدارات العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية، وخاصة فيما يرتبط بموضوعات الدليل.

- تبلور هذا الدليل بعد مراحل تشاورية وتجريبية طويلة - نسبياً - شارك فيها قادة إدارة العمل (الوزارة)، ومفتشو العمل والسلامة والصحة بأنفسهم، بالتعاون مع خبراء في مجالات التدريب والقانون والإدارة وبناء قدرات، من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية للمستهدفين من الدليل .

- ويحتوي هذا الدليل على المواد النظرية الخاصة بموضوعات برنامج تدريب إدارة العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية على ثلاثة مستويات:

أ. معايير العمل الدولية.

ب. معايير العمل الوطنية؛

ج. خبرات عملية

- ويتبنى الدليل، ثلاث مكونات:

○ **المكون الأول:** معرفي: وهو ما يمثل هذا الدليل التدريبي الفني؛

○ **المكون الثاني:** مهاري: ويحتوي على تدريبات تخصصية؛ تتضمن حزمة أنشطة لتطوير قدرات ومهارات القائمين على تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية (كل في مجاله). وتشمل: مهارات، دعم القدرات الشخصية، وخاصة فيما يرتبط بعمل المفتشين ووظيفتهم، وما يتعاملون معه من مصطلحات ومفاهيم؛

○ **المكون الثالث:** ميداني: ويتضمن مجموعة من المواقف والخبرات الميدانية التطبيقية، والزيارات المتبادلة لتعزيز الخبرات الإيجابية والأداء الأفضل للفئات المستهدفة.

يعتمد هذا الدليل في مجمله على النهج التشاركي بدءً بمراحل تصميمه ووصولاً إلى مراحل إعدادهِ ومراجعته. كما أتي هذا الدليل تنويجاً لمجموعة من الجهود المتنوعة التراكمية، التي يساهم فيها كل من الأطراف التالية:

- وحدة المساواة بين الجنسين ونكافؤ الفرص
 - لجنة التدريب بوزارة العمل؛
 - مفتشو العمل والسلامة والصحة المهنيين والتشغيل ومديري مراكز التدريب المهني في وزارة العمل ومديرياتها؛
 - فريق عمل مشروع « تعزيز المساواة بين الجنسين في أماكن العمل في مصر » « البرنامج المشترك لتعزيز فرص العمل المنتجة والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن والأرض الفلسطينية المحتلة.»
- ترجع أهمية الدليل إلى نشر الوعي بقضايا المساواة بين الجنسين والانتقال العادل في العمل ووضعها على أولويات إدارات التفتيش تنفيذاً لتوجيهات الدولة بالقضاء على حالات التمييز والعنف ضد النساء في أماكن العمل والمحافظة على بيئة العمل من تأثير التغيرات المناخية والبيئية وكيف تكون المنشآت صديقة للبيئة. ويضمن هذا الدليل محتوى خاص بالتشريعات الدولية والوطنية المتعلقة بقضايا النساء في العمل والانتقال العادل موجه إلى عموم المفتشين على مستوى مديريات (العمل) الجمهورية.



القسم الأول: مصطلحات ومفاهيم

الدستور:

الدستور هو التشريع الأعلى في كل دولة، وهو الذي يحدد القواعد الأساسية لشكل الدولة (بسيطة أم مركبة)، ونظام الحكم فيها (ملكي أم جمهوري)، وشكل الحكم (رئاسي أم برلماني) وينظم السلطات العامة في الدولة من حيث التكوين والاختصاص والعلاقات بين السلطات المختلفة، وحدود كل سلطة، وعلاقتها بالسلطات الأخرى، والواجبات والحقوق الأساسية للأفراد والجماعات، كما أنه هو الذي يضع الضمانات للمواطنين تجاه السلطات.

القوانين:

القوانين هي التشريعات التي تصدر عن السلطة التشريعية (مجلس النواب)، التي ينتخبها الشعب لتمثل إرادته وتسن له القوانين التي تنتصف لحقوقه وحرياته، وتحكم وتنظم سلوك الأفراد في الجماعة وتوفق بين مصالحهم، وتفرض على من يخالفها جزاء توقعه السلطة القضائية.

اللوائح:

هي التشريعات التي تصدر من السلطات التنفيذية لتوضح كيفية تنفيذ القوانين التي أصدرتها السلطة التشريعية، وتتكون من قواعد عامة تنظيمية مجردة وملزمة، ولكنها تختلف عن القوانين في أنها لا تصدر عن السلطة التشريعية (مجلس النواب)، وغالبا ما تصدر عن رئيس السلطة التنفيذية (رئيس الوزراء). وتنقسم في أغلب الحالات إلى لوائح تنظيمية وتنفيذية وضبطية.

القرارات:

هي التشريعات التنفيذية التي تصدر عن سلطات إدارية لتنفيذ القوانين، وإرشاد الموظفين التنفيذيين لكيفية تنفيذ القوانين وتطبيق إجراءاته، مثل القرارات الوزارية، وقرارات رؤساء الهيئات والمصالح الحكومية.

الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية 2:

- تعزيز التشغيل من خلال خلق بيئة مؤسسية واقتصادية مستدامة،
- تحقيق المساواة وعدم التمييز؛
- وضع وتعزيز تدابير للحماية الاجتماعية - الضمان الاجتماعي وحماية اليد العاملة - تكون مستدامة ومكيفة مع الظروف الوطنية.
- تعزيز الحوار الاجتماعي للأطراف الثلاثة (الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات النقابية).

تعريف قانون العمل:

يمكن تعريف قانون العمل بوصفه القانون الذي يحكم العمل الخاص، التابع والمأجور، أو أنه القانون الذي يحكم الروابط القانونية الخاصة أو المتعلقة بالعمل الذي يقوم به أشخاص مقابل أجر لحساب أشخاص آخرين وتحت توجيههم وسلطتهم أو إشرافهم ورقابتهم.

العمل اللائق:

هو العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة.

التمييز:

أى تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

أو أنه أى تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

تكافؤ الفرص

تعني المساواة إتاحة فرص النفاذ إلى جميع جوانب المشاركة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وعدم مواجهة العوائق على أساس الجنس.

يعنى تكافؤ الفرص في عالم العمل الحصول على فرص متكافئة في التقدم لطلب الوظيفة وفي استخدام وامتلاك منشأة أو إدارتها ومتابعة الدورات التعليمية أو التدريبية أو في التأهل للحصول على بعض الكفاءات واعتبار الشخص على أنه عامل وجدير بالترقية في المهن أو المناصب كافة بما فيها تلك التي يهيمن عليها جنس آخر. وتشير المساواة في المعاملة في عالم العمل إلى المساواة في الحقوق مثل الأجور وظروف العمل والأمن الوظيفي والضمان الاجتماعي.

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

تأتي المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من رحم دستور منظمة العمل الدولية ومن إعلان فلاديفيا، وتتجسد هذه المبادئ والحقوق في ثماني اتفاقيات أساسية تلتزم بها الدول الأعضاء التزاماً يدعوها لأن تنفذ أحكامها على مستوى القوانين والممارسات:

أولاً: الحرية النقابية، وحق المفاوضة الجماعية

ويتضمن اتفاقيتين:

1. اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)
2. اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)

ثانياً: إلغاء العمل الجبري أو الإلزامي

ويتضمن اتفاقيتين:

1. اتفاقية العمل الجبري، 1930 (رقم 29)
2. اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957 (رقم 105)

ثالثاً: القضاء على عمل الأطفال

يتضمن اتفاقيتين:

1. اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973 (رقم 138)
2. الاتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)

رابعاً: القضاء على التمييز

يتضمن اتفاقيتين:

1. اتفاقية منظمة العمل الدولية للمساواة في الأجر، 1951 (رقم 100).
2. اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهن، 1958 (رقم 111)

خامساً: تأمين بيئة العمل

يتضمن اتفاقيتين:

1. اتفاقية السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل رقم 155 لسنة 1981 والتي اقرت بعض المقترحات المتعلقة بالسلامة والصحة وبيئة العمل وقد اقرت في احكام هذه الاتفاقية المفاهيم الأساسية
2. اتفاقية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية رقم 187 لسنة 2006 تستهدف هذه الاتفاقية على كل الدول الأعضاء اجراء تحسينات مستمرة على السلامة والصحة المهنية للوقاية من الإصابات والامراض والوفيات

تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي

يعتمد تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي على السياق الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، ويمكن تحليله من خلال التمييز بين المهام الإنتاجية والإنجابية وعن طريق الفصل بين النشاطات المجتمعية.

المساواة بين الجنسين

جميع البشر سواء كانوا نساء أو رجالاً يتمتعون بحرية تطوير قدراتهم الشخصية واتخاذ القرارات بعيداً عن القيود التي تفرضها القوالب النمطية والأدوار والأحكام المسبقة بشأن نوع الجنس.

ويقصد بالمساواة بين الجنسين مراعاة سلوكيات النساء والرجال وتطلعاتهم واحتياجاتهم المختلفة، وتقديرها وتعزيزها بشكل متساو. ولا يعني ذلك مماثلة الرجل بالمرأة، بل الحرص على ألا تكون حقوقهما ومسئوليتهما وفرصهما معتمدة على كونهما ذكراً أو أنثى.

المساواة بين الجنسين في عالم العمل

يُقصد بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل، وفقاً لما ورد في برنامج عمل منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق ما يلي:

- تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمل.
- المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.
- الوصول المتساوي إلى بيئة عمل آمنة وصحية وإلى ضمان اجتماعي.
- المساواة في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية.
- المساواة في الحصول على الترقيات الوظيفية الفعلية.
- تحقيق التوازن المنصف بين العمل والحياة الأسرية للنساء والرجال.
- المشاركة المتساوية في اتخاذ القرارات.

الفجوة بين الجنسين

هي الاختلاف في أي مجال بين النساء والرجال من حيث مستويات المشاركة والوصول إلى الموارد والحقوق والسلطة والنفوذ والأجور والإعانات.

التحرش

يشير مصطلح «العنف والتحرش» في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو تهديداتها المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، والتي تهدف، أو تؤدي، أو يحتمل أن تؤدي إلى ضرر جسدي، أو نفسي، أو جنسي، أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس الجنس. ويعني مصطلح «العنف والتحرش على أساس نوع الجنس» العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع معين، ويشمل التحرش الجنسي تعريف العنف والمضايقة في التشريع المصري.

الاقتصاد الأخضر :

هو اقتصاد يؤدي إلى تحسين حالة الرفاه البشري والإنصاف الاجتماعي، مع العناية في الوقت نفسه بالحدّ على نحو ملحوظ من المخاطر البيئية. وأما على المستوى الميداني، فيمكن تعريف الاقتصاد الأخضر بأنه اقتصاد يُوجّه فيه النمو في الدخل والعمالة بواسطة استثمارات في القطاعين العام والخاص من شأنها أن تؤدي إلى تعزيز كفاءة استخدام الموارد، وتخفيض انبعاثات الكربون والنفايات والتلوّث وتعزيز استخدام الطاقة والموارد.

القسم الثاني: الإطار النظري

اعتمدت الدول الأعضاء بالأمم المتحدة أجندة 2030 للتنمية المستدامة في عام 2015، والتي وضعت مجموعة من أهداف التنمية المستدامة يتم تحقيقها بحلول عام 2030، لعل من أهم تلك الأهداف هي الاهتمام بالتعليم والصحة ورفع معدلات النمو الاقتصادي، والحفاظ على البيئة، وتقليل اللامساواة الاجتماعية وتعزيز قيم المساواة بين الرجل والمرأة والقضاء على الفقر والجوع.

وانطلاقاً من تلك الرؤية وضعت الدولة المصرية استراتيجيتها للتنمية المستدامة «رؤية مصر 2030»، التي صدرت عام 2016 وتم تعديلها بإشراك الوزارات والمجتمع المدني، لترسم إجراءات الحكومة على مدى السنوات الخمس عشرة المقبلة، وهي تعمل كاستراتيجية إنمائية طويلة الأجل تغطي الأبعاد الإنمائية الثلاثة، الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.³

تبنى رؤية مصر 2030 مبدأ المساواة بين الجنسين والعمل على تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها، وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في تشغيل النساء في جميع القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص وذلك من خلال⁴:

1. مساندة المرأة العاملة:

- العمل على رفع إنتاجيتها وتقديم الخدمات المساندة للمرأة العاملة
- خلق بيئة عمل محفزة وآمنة
- إصدار قوانين تدمج منظور النوع الاجتماعي
- دور أكبر للمرأة في حوكمة الشركات

2. زيادة معدلات تشغيل النساء:

- فتح مجالات عمل جديدة
- القضاء على التمييز في شغل الوظائف
- تشجيع مجالات العمل كثيفة العمالة النسائية.

3. نفاذ النساء للموارد الاقتصادية:

تدريب وبناء قدرات النساء ونشر أنشطة ريادة الأعمال بين النساء والخدمات المالية .

الانتقال العادل نحو الوظائف الخضراء:

يركز محور البيئة في رؤية مصر 2030 على الغايات التالية:

- الإدارة الرشيدة والمستدامة لأصول الموارد الطبيعية لدعم الاقتصاد وزيادة التنافسية وخلق فرص عمل جديدة.
- الحد من التلوث والإدارة المتكاملة للمخلفات.
- الحفاظ على توازن النظم الأيكولوجية والتنوع البيولوجي والإدارة الرشيدة والمستدامة لها.
- تنفيذ مصر لإلتزاماتها الدولية والإقليمية تجاه الاتفاقيات البيئية ووضع الآليات اللازمة لذلك مع ضمان توافقها مع السياسات المحلية.

3 . لمزيد من التفاصيل : الهيئة العامة للاستعلامات <https://www.sis.gov.eg/section/11281/14758?lang=ar>

4 . استراتيجية تمكين المرأة الصادرة 2017 <http://ncw.gov.eg/Page/761>

وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة:

في إطار العمل على تحقيق الأهداف المشار إليها أعلاه أنشأت وزارة العمل ، وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة، وتستند الوحدة في عملها إلى التشريعات الوطنية ومعايير العمل الدولية، وتعمل على مراجعة قوانين العمل بما يتوافق مع الاتفاقيات الدولية، لاسيما الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

وفي هذا الإطار تم تعديل القرارين الوزاريين رقمي 155 و 183 بالقرارين رقمي 43 و 44 بهدف إتاحة فرص عمل أفضل أمام النساء. كما اهتمت الوحدة على مدى الأعوام 2020/ 2021/ 2022 بتنظيم برامج تدريبية على مستوى (27) مديرية، حيث تضمنت هذه البرامج التدريبية اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتعريف بأهداف التنمية والتشريعات الوطنية ذات الصلة من أجل تعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين، ورفع الوعي بأهمية الوظائف الخضراء وكيف تكون بيئة العمل صديقة للبيئة، وتطوير أدوات مكاتب العمل في الكشف عن الممارسات التمييزية والعنف داخل أماكن العمل، وقيام تفتيش العمل بدور أكبر في توفير بيئة عمل آمنة ومحفزة للعمال والعاملات.

المعايير الدولية المنظمة لعمل النساء وحظر العنف والتمييز:

يتبين مما ذكر أعلاه التفاعل الإيجابي للحكومة المصرية مع المعايير الدولية وأهداف التنمية، ويظهر ذلك جلياً في رؤية وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي بوزارة العمل التي تستند إلى اتفاقيات دولية في عملها وتعمل على مؤسسة مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل.

ومن أجل التعريف بهذا المبدأ وارتباطه بمعايير العمل الدولية وتحسين مؤشرات التنمية، تؤكد منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها في العام 1919، على الاهتمام بمبدأ حماية المرأة في العمل⁵، ومبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية باعتبارهما مجالين يستوجبان العمل الفوري، كما اعتمد إعلان فيلادلفيا عام 1944 الصادر عن مؤتمر العمل الدولي، وجاء فيه « إن لجميع البشر أيأ كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص»، وفي هذا السياق يؤكد إعلان فيلادلفيا على الحق في العمل للجميع، نساء ورجال، وأن العمل أحد المداخل الأساسية للقضاء على الفقر وتحقيق الرفاه المادية⁶.

ومن أهم هيئات منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي والذي يُعقد سنوياً ويُصدر اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية بحضور ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والمنظمات النقابية، وصدر عن منظمة العمل الدولية منذ نشأتها وحتى الآن 190 اتفاقية تشكل معايير العمل الدولية، وتعتبر أداة مهمة من أجل تحقيق العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، حيث تمثل هذه الاتفاقيات الأساس الذي يمكن للحكومات الاستناد إليه عند إصدار التشريعات والسياسات الخاصة بالعمل، ومن بينهم أربع اتفاقيات تعتبر بمثابة أدوات أساسية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل وهم :

- ✓ الإتفاقية (100) بشأن المساواة في الأجر لعام 1951
- ✓ الاتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958⁷
- ✓ الاتفاقية (156) بشأن العمال والعاملات ذوو المسؤوليات العائلية لعام 1981
- ✓ الاتفاقية (183) بشأن حماية الأمومة لعام 2000

5. الاتفاقية رقم (3): اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الامومة 1919

6. ألباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية ، الطبعة العربي 2015

7. صدقت مصر على الاتفاقيتين 100 و 111 وجدير بالذكر أنه طبقا لنص المادة 93 من دستور 2014 فإن الدولة المصرية تلتزم بالاتفاقيات والعهود و المواثيق الدولية لحقوق الانسان التي تصدق عليها مصر وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقا للأوضاع المقررة كما تنص المادة (151) من الدستور على الآتي « يمثل رئيس الجمهورية الدولة في علاقاتها الخارجية و يبرم المعاهدات و يصدق عليها بعد موافقة مجلس النواب و تكون لها قوة القانون بعد نشرها وفقا لأحكام الدستور ... » وبموجب هاتين المادتين تكون للمواثيق الدولية التي صادقت عليها الحكومة المصرية قوة القانون الداخلي وعلى الدولة تعديل تشريعاتها الداخلية بما يتلاءم ونصوص المواثيق الدولية التي صادقت عليها.

21

لذا يجب تصميم السياسات والبرامج بما يتماشى مع الظروف الخاصة للدول، مع تعزيز التعاون الدولي بين الدول من أجل تحقيق الانتقال العادل للجميع. ونظرًا لأن التحدي يشمل عدة مجالات، فهناك حاجة إلى تعميم التنمية المستدامة في جميع المجالات والتعاون والتنسيق بين الجهات المعنية بقضايا العمل ونظيراتها في مختلف المجالات بما في ذلك المالية والتخطيط والبيئة والطاقة والنقل والصحة والاقتصادية والاجتماعية وتطوير مشاركة جميع أصحاب المصلحة المعنيين على المستوى الدولي والوطني والإقليمي والقطاعي والمحلي.

وتشمل مجالات السياسة الرئيسية لمعالجة الاستدامة البيئية والاقتصادية والاجتماعية ما يلي:

1. سياسات الاقتصاد الكلي والنمو
2. السياسات الصناعية والقطاعية
3. السياسات المؤسسية
4. تنمية المهارات
5. السلامة والصحة المهنية
6. الحماية الاجتماعية
7. سياسات سوق العمل النشطة
8. الحقوق
9. الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

تقدم معايير العمل الدولية إطارًا قويًا لمواجهة التحديات التي تواجه عالم العمل، المرتبطة بالاقتصاد الأخضر والانتقال نحو التنمية المستدامة والقضاء على الفقر، وتركز المعايير على حرية تكوين الجمعيات والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية وحظر العمل الجبري وعمل الأطفال والقضاء على التمييز وتعزيز الحوار الاجتماعي والتشاور الثلاثي والحد الأدنى للأجور وإدارة العمل والتفتيش وسياسة العمالة وتنمية الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية، والضمان الاجتماعي.

الدستور المصري (إعادة الترتيب)

أكد الدستور المصري الصادر عام 2014 على تحقيق المساواة بين الجنسين، حيث نص في المادة (11) على أن تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور. وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنّة والنساء الأشد احتياجاً.

ورغم ما حملته النص من حقوق للنساء إلا أن البين من صياغة المادة أن الدستور وضع على عاتق الدولة دوراً في مساعدة النساء في التوفيق بين واجبات الأسرة والعمل وكان من الأحرى أن يتم الإشارة بوضوح إلى أن مسؤولية المنزل ليست مسؤولية النساء فحسب، بل هي مسؤولية مشتركة بين الرجال والنساء تجاه أعباء المنزل وضرورة التقسيم العادل للأدوار بين الزوجين.

وبشأن المساواة بين المواطنين وعدم التمييز، فقد تضمن الدستور المصري، المبادئ الآتية:

- تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز.
- تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر.

- التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون، وتلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض، وإن كانت لم تنشأ حتى الآن.

ومن الملاحظ هنا تبني الاتفاقيات الدولية والدستور لرؤية متقدمة نحو مناهضة التمييز والعنف تجاه النساء في مجال العمل، وأن وزارة العمل استندت إلى هذه الرؤية في تأسيس الوحدة وأنشطتها، كما أشرنا أعلاه، في البرنامج التدريبي لمديريات وزارة العمل في جميع المحافظات وصدور القرارات الوزاريين 43 و44. واستكمالاً لدور الوحدة في تحقيق المساواة بين الجنسين، بادرت بالعمل على إصدار هذا الدليل الذي يستند إلى ذات الرؤية الخاصة بمعايير العمل الدولية، وطريقة رصد التمييز والعنف في أماكن العمل من خلال أدوات أكثر تطوراً وفاعلية من شأنها أن تسهم في عملية رصد العنف والتمييز ومعالجتهما ومن خلال عرض للممارسات الإيجابية التي يمكن الاستفادة منها داخل أماكن العمل. فهي منهجية لا تقتصر على تطبيق العقوبات التي ينص عليها قانون العمل فحسب، ولكن أيضاً فتح قنوات للحوار مع مؤسسات العمل ورفع الوعي بأهمية توفير بيئة عمل آمنة ومحفزة للنساء والرجال، وتحقيق المساواة بين الجنسين بما يسهم في تحسين مؤشرات التنمية، وبالتالي تحسين فرص الأنشطة الاقتصادية وزيادة القدرة الشرائية ومعدلات الإنتاج.

كما نص الدستور على التزام الدولة بالحفاظ على موارد الدولة الطبيعية وحسن استغلالها، وعدم استنزافها، ومراعاة حقوق الأجيال القادمة فيها، كما تلتزم الدولة بالعمل على الاستغلال الأمثل لمصادر الطاقة المتجددة، وتحفيز الاستثمار فيها، وتشجيع البحث العلمي المتعلق بها، وتعمل الدولة على تشجيع تصنيع المواد الأولية، وزيادة قيمتها المضافة وفقاً للجدوى الاقتصادية، كما تلتزم الدولة بالحفاظ على الريف والأراضي الزراعية وحمايتها من المخاطر البيئية، وحماية الثروة السمكية وحماية ودعم الصيادين، وتمكينهم من مزاولة أعمالهم دون إلحاق الضرر بالنظم البيئية.

إشكاليات تحقيق المساواة في العمل :

تستمر النساء في التعرض للعنف والتمييز، حيث تصل نسبة الفجوة بين الجنسين في الأجور في القطاع الخاص 17.7% لصالح الرجال⁹، ووفقاً لاستطلاع أجرته منظمة العمل الدولية مؤخراً بعنوان «دراسة الجدوى للتغيير»¹⁰، ترأس 12.6% فقط من الشركات في مصر رئاسة تنفيذية و17.1% من الشركات بها امرأة عضوة في مجلس الإدارة. وفي ذات الاستطلاع، أفادت الشركات المستجيبة بتحسين الأرباح بسبب التنوع بين الجنسين في حين قال 32.7% أن الأرباح نمت بنسبة تتراوح بين 10% و15%، أفاد 28.3% من المستجيبين أن الأرباح قد زادت بنسبة تتراوح بين 5% و10%.

وفقاً لإحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام 2021¹¹ فلا تزال الأنشطة الاقتصادية التي تضطلع بها النساء، تدور في المجالات المرتبطة بأدوار الرعاية داخل المنزل، والقائمة على التقسيم التقليدي والنمطي بين مهام الرجال والنساء في المجتمع. حيث تعمل نسبة كبيرة من النساء تعمل في المجالات التالية:

- التعليم بنسبة 23.9%
- الزراعة واستغلال الغابات وقطع الأشجار وصيد الأسماك بنسبة 21.5%
- بينما تنخفض أعداد النساء في الأنشطة الاقتصادية المرتبطة بجهد بدني ويتطلب العمل بها الانتقال إلى أماكن صحراوية أو نائية أو الأعمال الميدانية، منها :
- الصناعات التحويلية بنسبة 7,2%
- إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وإمدادات تكييف الهواء 0,4 %
- التشييد والبناء 0,5%

9. "كتاب وضع المرأة والرجل في مصر" 2015، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، فبراير 2017

The business case for change: Country snapshots, 2019. 10

11. النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إبريل 2021

ومن العوائق التي تواجه النساء في سوق العمل عزوف أصحاب العمل عن تشغيل النساء، حيث يبلغ معدل البطالة بين الرجال 5.1 في المائة وبين النساء 16.8 في المائة¹²، فضلا عن ارتفاع معدلات البطالة بين النساء كلما ارتفع المؤهل الدراسي على النحو التالي¹³ :

- تبلغ نسبة البطالة 4.9 في المائة بين النساء الحاصلات على مؤهل فوق متوسط وأقل من الجامعي، بينما تبلغ نسبة البطالة 60.1 في المائة بين النساء الحاصلات على مؤهل جامعي / فوق جامعي.

ويرجع عزوف أصحاب العمل عن تشغيل النساء، إلى رغبتهم في الهروب من تنفيذ الالتزامات التي ينص عليها قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بشأن إجازات الوضع ورعاية الطفل وتوفير دور الحضانة فضلا عن أن نصوص القانون الخاصة بحظر التمييز غير نافذة. فعلى سبيل المثال ينص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المادة 35 على حظر التمييز في الأجور ورغم ذلك يوجد تمييزا حسبما ذكرنا أعلاه، واستمرار هذا الوضع يمثل تحديًا أمام الحكومة، من شأنه أن يحول دون تحقيق هدفها لزيادة أعداد النساء في سوق العمل حتى تصل إلى 35 في المائة بنهاية عام 2030.

تأثير التغيرات المناخية والبيئية على بيئة وفرص العمل:

هناك بعض الصناعات التي تعتبر ضارة بالبيئة بسبب ما تنتجه من أذخنة وأبخرة وانبعثات تؤثر سلبيًا على البيئة الداخلية للعمل والمجتمع المحيط بها ومنها (صناعة السراميك والرخام والأسمت والبتروكيماويات وتكرير البترول والكيماويات والطوب). وتسبب هذه الأبخرة والأذخنة والانبعثات في أضرار على صحة الإنسان وأضرار سلبية على الزراعة والسياحة.

فضلا عن أن التغيرات في درجات الحرارة تؤثر على النشاط الزراعي من حيث التوقف عن زراعة محاصيل معينة، وتعرض العمالة الزراعية لأضرار صحية بسبب اختلاف درجات الحرارة.

مما سيترتب عليه تغير في بيئة وسوق العمل من حيث الأنشطة الاقتصادية والأمراض المهنية وتنمية المهارات والقدرات للعمالة (نساء ورجال).

كما أن هناك أيضا فرص مرتبطة بالانتقال، على سبيل المثال، تشير التقديرات إلى إمكانية توفير 18 مليون وظيفة عن طريق تحقيق الاستدامة في قطاع الطاقة. وتتضمن أشكال الانتقال التحول صوب مصادر الطاقة المتجددة و زيادة الكفاءة في الاستخدام، والاعتماد المتوقع للسيارات الكهربائية والتحول في أعمال البناء لتحقيق كفاءة أكبر في استخدام الطاقة في المباني.

ينتج صافي نمو الوظائف هذا عن توفير ما يقرب من 24 مليون وظيفة جديدة وفقدان قُرابة 6 مليون وظيفة بحلول 2030. كما يمثل الاقتصاد الدائري أيضًا نموذجًا للاستدامة في استخدام الموارد واستهلاكها. علاوة على ذلك، يمكن توفير قُرابة 6 مليون وظيفة عن طريق الابتعاد عن نموذج الاستخراج - التصنيع - الاستخدام - التخلص، و اعتماد أسلوب إعادة تدوير السلع وإعادة استخدامها وإعادة تصنيعها واستئجارها واستخدامها لفترة أطول. وهذا يعني على نحو ملحوظ إعادة التخصيص/ التوزيع من قطاعات التعدين والصناعات التحويلية إلى إدارة المخلفات (إعادة التدوير).

ويركز القسم التالي على شرح طرق رصد العنف والتمييز في أماكن العمل وما هي الرؤية التي يتم الاستناد إليها، وسبل المعالجة المبنية على العمل المشترك بين الوزارة وأصحاب العمل والاستفادة من تجارب وخبرات دول أخرى.

12. المصدر نفسه

13. المصدر نفسه

القسم الثالث: التطبيقات العملية

المسؤولية العائلية وحماية الأمومة

أولاً. إجازة الوضع

المعايير الدولية

اعتمدت منظمة العمل الدولية، الاتفاقية (رقم 183) عام 2000 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة، داخل أماكن العمل باعتبارها من القضايا الأساسية في تحقيق المساواة بين الجنسين، وتنطبق هذه الاتفاقية على جميع النساء المستخدمات بما فيهن اللائي يمارسن أشكال غير نمطية من العمل لدي الغير، ونصت على ضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضع إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضاراً بصحة الأم أو الطفل وعلى أن تكون إجازة الأمومة، لا تقل عن 14 أسبوعاً، على أن تشمل إجازة إلزامية بعد ولادة الطفل مدتها ستة أسابيع، كما تمنع الاتفاقية صاحب العمل من أن ينهي خدمة العاملة أثناء حملها أو خلال فترة الإجازة وتكفل لها العودة لنفس وظيفتها أو وظيفة مماثلة بنفس معدل الأجر.

وتتخذ كل دولة عضو التدابير المناسبة كي لا تشكل الأمومة سبباً للتمييز في التوظيف، بما في ذلك الحصول على العمل وحظر الاشتراط على المرأة المتقدمة للعمل أن تجري اختبار حمل أو تقدم شهادة تفيد ذلك.

ويموجب هذه الاتفاقية يصبح الدور الإنجابي ليس أداة من أجل عقاب النساء أو حرمانها من حق أصيل من حقوقها وهو العمل، حيث تفرض هذه الاتفاقية التزامات على الدولة وعلى أصحاب العمل من أجل ضمان هذا الحق.

التشريع الوطني:

ضوابط حصول المرأة العاملة على إجازة الوضع والتي اشترط المشرع فيها أن:

- تكون العاملة قد أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر.
- تستحق المرأة إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه.
- شرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.
- لا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع.
- لا تستحق العاملة إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.
- حظر القانون على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع.
- حدد قانون العمل عقوبة مخالفة المادة 19 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم 126 لسنة 2008

يتبين في السطور التالية أن قانون الطفل منح العاملة حقوق إضافية عن تلك الحقوق الواردة بقانون العمل وتستحق المرأة العاملة التمتع بهذه الحقوق.¹⁴

للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو عن طريق التعاقد المؤقت، الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها كما تخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة.

ويعاقب كل من يخالف أحكام الباب الخامس من هذا القانون (رعاية الطفل العامل والأمر العاملة) بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وفي حالة العود تزداد العقوبة بمقدار المثل، ولا يجوز وقف تنفيذها.

قرار وزير العمل رقم ٤٣ لسنة ٢٠٢١ في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها
:- يحظر تشغيل النساء خلال فترات الحمل والرضاعة المقررة قانوناً في الأعمال والأحوال التي تحتوي على مخاطر تضر بصحتهن الإنجابية أو صحة أطفالهن أو أجنتهن، وتشمل هذه مخاطر كيميائية وفيزيائية وبيولوجية والهندسية¹⁵

- مع عدم الإخلال بحقوق الأمومة المقررة قانوناً للمرأة العاملة، يجوز تشغيل النساء أثناء فترات الحمل والرضاعة في الأعمال الإدارية والإشرافية التي لا يتعرضن فيها للمخاطر المشار إليها في المادة السابقة.

قرار وزير العمل رقم ٤٤ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً

- يلتزم صاحب العمل بتوفير عمل نهارى بديل عن العمل الليلي للمرأة العاملة في الحالات الآتية :

١- خلال فترة ستة عشر أسبوعاً على الأقل قبل وبعد الوضع منها ثمانية أسابيع على الأقل قبل التاريخ المرجح للوضع .

٢- خلال فترة إضافية أخرى - زيادة عن الفترة المشار إليها - وذلك بناء على شهادة طبية تفيد أنها ضرورية للمحافظة على صحة الأم أو الطفل وذلك أثناء فترة الحمل أو لفترة إضافية بعد الوضع .

- لا يجوز تشغيل النساء ليلاً خلال الثلاثة أشهر الأخيرة التي تسبق الوضع، ويجوز لصاحب العمل في هذه الحالة نقل العاملة إلى عمل نهارى دون المساس بأجرها.

14 . طبقاً للأصول المقررة عند تعارض نصين قانونياً عند التطبيق، فإنه يجب إعمال الآليات الآتية:

- أولاً: القاعدة الأعلى هي الأولى بالتطبيق من القاعدة الدنيا
 - ثانياً: القاعدة في القانون الأحدث تجب القاعدة في القانون الأقدم
 - ثالثاً: القاعدة الواردة في قانون خاص تقيد القاعدة القانونية الواردة في قانون عام.
- وتم فإن القواعد القانونية الواردة بقانون الطفل هي الأولى بالتطبيق من القواعد القانونية الواردة بقانون العمل

15 . لمزيد من التفاصيل : الاطلاع على المرفقات ص

ثانياً. إجازة رعاية الطفل

المعايير الدولية:

يعد من أهم المعايير التي نصت عليها التوصية 191 لاتفاقية حماية الأمومة واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية رقم 156، هو التحول عن الدور التقليدي للنساء بوصفهن المسؤولات بمفردهن عن رعاية الأطفال إلى النص بشكل واضح على أن المسؤولية العائلية هي مسؤولية مشتركة للعمال والعاملات ويجب أن يتحقق تكافؤ الفرص للجنسين للقيام بهذا الدور، علاوة على عدم تعرض العمال والعاملات لأي نوع من التمييز في العمل بسبب المسؤولية العائلية.

كما نصت الاتفاقية رقم (156) على ضرورة الاتاحة للوالدين الحصول على إجازة لرعاية أطفالهما دون أن يؤثر ذلك على حقوقهما في العمل ومنها حصولهما على الضمان الاجتماعي خلال هذه الإجازة.

وعليه تعمل السلطات المختصة على تشجيع المبادرات العامة والخاصة المتعلقة بتوفير الخدمات اللازمة التي من شأنها أن تسهم في تخفيف الأعباء المنزلية على العمال والعاملات ذوي المسؤوليات العائلية، وتقوم بالاستقصاءات والبحوث الميدانية اللازمة حول النساء الباحثات عن عمل ولديهن مسئوليات عائلية بهدف وضع السياسات الملائمة التي تضمن دمج النساء في سوق العمل. وقد نصت الاتفاقية على أن أطراف العمل الثلاثة (الحكومات - أصحاب العمل - منظمات العمال) مسؤولة عن إعداد وتنفيذ هذه السياسات والتي يجب أن تعمم على كل العمال والعاملات.

التشريعات الوطنية:

قانون العمل

أكد قانون العمل على حق المرأة في الحصول على إجازة رعاية طفل لمدة سنتين طوال مدة خدمتها ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين فقط، وهي إجازة بدون أجر ويدفع صاحب العمل حصته وحصة العاملة في التأمينات أو يعطيها بدلا عن ذلك 25 % من الأجر، واشترط القانون أن تكون بالمنشأة خمسين عاملة وهذا قيد عددي لا مبرر له يمكن أن يحرم عاملات من حقها في رعاية طفلها في حين أن هذا الحق هو حق أصيل لصالح الطفل.

ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المادة 94 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم 126 لسنة 2008

منح المادة قانون الطفل المرأة العاملة إجازة رعاية الطفل ثلاث مرات وليس مرتين فقط، حيث نص على أن للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. واستثناء من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية تتحمل الجهة التابعة لها العاملة اشتراكات التأمينات المستحقة عليها وعلى العاملة وفقاً لأحكام هذا القانون، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي 25 % من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها. وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات

إشكاليات تطبيق إجازة الوضع ورعاية الطفل:

- ✓ عدم التزام الكثير من جهات العمل في القطاع الخاص بإعطاء النساء إجازتي الوضع ورعاية الطفل للنساء.
- ✓ رفض تشغيل النساء حتى لا تلتزم جهة العمل بإجازتي الوضع ورعاية الطفل.
- ✓ حصول النساء على إجازة لعدة أيام وفي بعض الأحيان تخصر من إجازاتها السنوية.
- ✓ عدم معرفة العاملات بحقوقهن في العمل.

دور المفتش:

- يتأكد المفتش/ة من تعليق نسخة من أحكام تشغيل النساء في مكان واضح يسهل على العمال والعاملات الاطلاع عليها.
- يقوم المفتش أثناء زيارة جهة العمل بتعريف النساء وخاصة من هن في فترة الحمل بإجراءات تنفيذ إجازتي الوضع ورعاية الطفل.
- يسجل المفتش أثناء زيارة جهة العمل أسماء النساء اللاتي في فترات الحمل ويتابع حصولهن على هذه الإجازة.
- في حالة عدم حصولهن على هذه الإجازة بسبب امتناع إدارة جهة العمل على المفتش ان يقوم بتطبيق القانون.
- إعداد المفتش تقرير عن أداء المصنع في التعامل مع هذه الإجازات ورفعها إلى وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي بالمديرية من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة، منها فتح حوار مع إدارة المصنع يدور حول إقناعه بأهمية النظر إلى هذه الإجازة بوصفها حماية لصحة الأم والطفل ولا يجب أن تؤثر ظروف العمل على صحة الأم الحامل، ولا يجب ان توضع النساء بين خيارين إما دورهن الإنجابي أو الإنتاجي.

الممارسات الإيجابية¹⁶

- 98 دولة تفي بمعيار منظمة العمل الدولية المتمثل بمنح فترة 14 أسبوعاً على الأقل بوصفها إجازة أمومة.
- 107 دولة تمول الاستحقاقات النقدية لإجازة الأمومة من خلال الضمان الاجتماعي.
- 74 دولة تغطي الاستحقاقات النقدية بنسبة لا تقل عن ثلثي الأجر لفترة 14 أسبوعاً على الأقل.
- 121 دولة تؤمن فواصل يومية للرضاعة بعد إجازة الأمومة.
- الحق القانوني في الحصول على إجازة الأبوة موجود في 78 دولة. وهي إجازة مدفوعة في 70 دولة من هذه الدول، مما يؤكد توجهه نحو ارتفاع مشاركة الأباء في الفترة المحيطة بالولادة.
- 5 دول فقط، وكلها من بين الاقتصادات المتقدمة (فنلندا، آيسلندا، ليتوانيا، البرتغال وسلوفينيا) تمنح إجازة أبوة لأكثر من أسبوعين.

16. تقرير الأمومة والأبوة في العمل، صادر عن منظمة العمل الدولية

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_445514.pdf

ثالثاً، دور الحضانة

المعايير الدولية:

تنص المادة (5) من الاتفاقية 156 والتوصيتين رقمي 123 و165 على تنفيذ تدابير تضع احتياجات العمال والعمالات ذوى المسؤولية العائلية في الحسبان ومن بين هذه التدابير رعاية الطفل والخدمات والتسهيلات التي توفر للأسرة وتساعد على الوفاء بالمسؤوليات العائلية والمهنية بالتعاون مع أطراف العمل الثلاثة (الحكومة - منظمات أصحاب العمل - المنظمات النقابية) .

التشريع الوطني:

قانون العمل

على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد وفقاً لنص المادة ٩٦ من قانون العمل أن يُنشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص،

وفي هذا السياق أصدر وزير العمل القرار رقم 121 لسنة 2003 بشأن دور الحضانة والذي تضمن ما ينص على أن يحدد صاحب العمل المكان الذي يختاره لإنشاء دار الحضانة ويشترط أن يكون قريباً من مكان العمل بقدر الإمكان وألا يكون موقعه ملاصق لأي جزء من مكان العمل توجد به أو تتولد منه مواد تسبب تلوث الجو أو مخلفات سائلة أو صلبة أو تجري فيه عمليات ينتج عنها ضوضاء، كما يجب أن تتوافر في المكان الذي يُنخذ كمقر للحضانة المواصفات العامة لدار الحضانة من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية.

تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة لا يزيد نصف قطرها عن (500) متر أن تشترك في إنشاء دار للحضانة لإيواء أطفال العاملات بهذه المنشآت أو أن تعهد بذلك إلى دار حضانة قائمة و ذلك بالشروط الواردة في القرار.

تؤدي كل عاملة في الانتفاع بخدمات الدار اشتراكاً شهرياً بواقع (5%) من الأجر عن الطفل الأول بحد أدنى جنيهين، و(4%) عن الطفل الثاني إن وجد في نفس الوقت مع الطفل الأول بحد أدنى 3 جنيهات ونصف شهرياً للطفل، ويتحمل صاحب العمل باقي النفقات وإذا زاد عدد الأولاد عن اثنين تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد .

ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المادة 96 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

قانون الطفل

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية.

وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص

عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية.

إشكاليات تطبيق دور الحضانة:

عدم تعيين صاحب العمل للنساء حتى لا يلتزم بتوفير دور الحضانة للأسباب التالية :

- ✓ يرى صاحب العمل أنه ليس من اختصاصه توفير دور الحضانة وهذا شأن الأسرة أو الأم
- ✓ يخشى من تحمل مسؤولية سلامة الطفل وتحمل عبء حمايته من أى مخاطر
- ✓ يوجد تصور لدى أصحاب العمل، أن العاملات سوف تترك عملها وتقضي أغلب الوقت مع طفلها
- ✓ رفض صاحب العمل تحمل التكلفة المالية
- ✓ عدم معرفة العاملات بالقانون
- ✓ تتأثر النساء بالثقافة السائدة في المجتمع وتعيد إنتاج نفس الصور والأدوار النمطية وفي هذا السياق تتعامل مع دور الحضانة باعتباره مسؤوليتها

دور التفتيش :

- تطبيق المادة 249 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بتحرير محضر للمنشآت غير المُلتزمة بتنفيذ المادة 96 من قانون العمل والقرار الوزاري 121 لسنة 2003
- إعداد المفتش لتقرير عن المنشآت التي لا تلتزم بتوفير دور الحضانة على أن يقدم هذا التقرير لوحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي بالمديرية
- تعمل وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي المركزية على تعديل القرار الوزاري 121 بحيث يتيح اصطحاب الأب أو الأم لطفلهما للحضانة وتعاقدتهما مع دور حضانة على أن يتم إعادة النظر في نسب الاشتراك الذي تتحملها العاملة والمنشأة.
- إجراء وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي لدراسة عن فوائد إنشاء دور الحضانة وتأثير ذلك على إنتاجية العاملة وانتمائها للمنشأة ونشر تجارب دول لديها ممارسات إيجابية بشأن دور الحضانة على أن يتم إجراء حوار مع أصحاب العمل حول نتائج هذه الدراسة.



رابعاً، فترات الرضاعة

المعايير الدولية:

تدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن حماية الأمومة والتوصية رقم 191 المرتبطة بها إلى تطبيق مجموعة متكاملة من التدابير الأساسية للمساعدة في بدء وإرساء ممارسات الرضاعة الطبيعية المثلى والمحافظة عليها.

التشريع الوطني:

طبقاً للمادة 93 من قانون العمل والمادة 70 من قانون الطفل، يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين إضافيتين للرضاعة، لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المادة 93 من القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

إشكاليات التطبيق :

- ✓ عدم التزام جهات العمل باعطاء الأم فترات الرضاعة
- ✓ قيام جهة العمل بمنح العاملة التي ترضع يوم إجازة بدلا من فترات الرضاعة اليومية ويتغافل بذلك أن فترات الرضاعة اليومية هي حق للطفل وليس للأم.

دور التفتيش:

- يُدون المفتش/ة أثناء زيارته إلى مكان العمل أعداد النساء اللائي في فترات الرضاعة والتأكد من حصولهن على هذه الفترات يوميًا دون أن يتعرضن للخصم من الأجر أو من الإجازات المقررة قانوناً.

الممارسات الإيجابية:

- توفر وزارة الطاقة والمياه في لوس أنجلوس، اثناء زيارة المفتش/ة لجهة العمل برنامج شامل للرضاعة الطبيعية لموظفيها، بما في ذلك توفير غرف رضاعة في موقع العمل، إضافة إلى جدولة زمنية مرنة وميسرة. وبعد مُضي بضع سنوات على تنفيذ هذا البرنامج، عاد 33 في المائة من الأمهات الجدد إلى العمل في وقت أقرب مما كان متوقعًا. وانخفضت معدلات التغيب عن العمل بنسبة 27 في المائة بين الرجال والنساء، وأعلن 67 في المائة من مجمل الموظفين عن عزمهم على البقاء مع الشركة على المدى الطويل.
- استفاد أصحاب العمل والعمال من صناعة السياحة في موزمبيق من تطبيق برامج تحسين ظروف العمل، بما في ذلك رعاية الأمومة وتطبيق تسهيلات خاصة بالرضاعة الطبيعية، وكان مثبِّراً للإعجاب سعادة وحماس أصحاب العمل إزاء المنافع المتحققة، منها انخفاض نسب الغياب عن العمل واستمرار العاملين والعاملات في العمل.

سياسات التشغيل

المعايير الدولية:

الاتفاقية (رقم 122) بشأن سياسة العمالة، 1964:

أكدت في مادتها الأولى على كل دولة عضو أن تعلن سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، بغية تشييط النمو الاقتصادي ورفع مستويات المعيشة وتنمية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية، كما يجب أن تستهدف السياسة المذكورة كفالة أن يكون هناك عمل متاح للمستعدين للعمل والباحثين عنه جميعهم، وأن يكون هذا العمل منتجاً بقدر الإمكان، وأن تتوافر الحرية في اختيار نوع العمل، وتتاح لكل عامل فرصة ممكنة ليصبح أهلاً للعمل الذي يناسبه وليضع في خدمة هذا العمل مهاراته ومواهبه، أياً كان عرقه أو لونه أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي أو الأصل الوطني والاجتماعي.

وتنص المادة 8 من اتفاقية 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة لسنة 1988 على أن تسعى كل دولة إلى وضع برامج خاصة تعزز إمكانات للعمالة وتعين على إيجاد عمل لفئات محددة من هؤلاء الذين يواجهون أو يمكن أن يواجهوا صعوبات في العثور على عمل دائم مثل النساء.

كما تنص المادة 6 من ذات الاتفاقية على أن تضمن الدول المساواة في المعاملة دون تمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الديانة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء الوطني، أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الاجتماعي، أو الإعاقة أو العمر.

كما نصت المادة 2 من الاتفاقية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة 1958 على أن تعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة واتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية بهدف القضاء على التمييز في هذا المجال.

بموجب الاتفاقيات السابقة فإن الدولة ملتزمة بأن تضع وتنفذ سياسات للتشغيل وتضمن توفير فرص عمل للرجال والنساء وبالتالي ما تتعرض له النساء من تمييز عند التقدم للوظيفة يتعين على الدولة التعامل معه بإجراءات وتشريعات تصدى لهذه الممارسات التمييزية.

التشريع الوطني:

ينص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المادة 11 على تشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم. ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.

كما نصت المادة 16 على أنه لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف، ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.

ومع اتجاه الدولة إلى زيادة أعداد النساء في سوق العمل قام وزير العمل بوقف العمل بالقرارين الوزاريين 155 و183 وأصدر القرارين 43 و44 في إبريل 2021

وكان نص القرار 155 يفيد بأنه لا يجوز تشغيل النساء في 29 مهنة بينما نص القرار 43 في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز فيها تشغيل النساء على عدم جواز تشغيل النساء في مهنة واحدة فحسب وهى العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر أيا كان نوعها، وكافة الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار من باطن الأرض .

وتنص المادة الثانية من القرار على أن يستثنى من حكم المادة السابقة الفئات الآتية :

- 1. النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية، ولا يؤدين أعمالاً يدوية .**
- 2. النساء العاملات في الخدمات الصحية، أو خدمات الرعاية .**
- 3. النساء اللاتي يقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض .**
- 4. أي نساء أخريات يتعين عليهن النزول - بعض الوقت - إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي .**

- يجوز تشغيل النساء في غير فترات الحمل والرضاعة في المهن المشار إليها في المادة الثالثة من هذا القرار إذا توافرت كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية، وتم اتباع كافة الإجراءات المقررة في شأن حدود الأمان، والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية، والميكانيكية، والبيولوجية، والكيميائية، والسلبية، وتأمين بيئة العمل .
- يعتبر عدم التزام المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات المقررة لدرء المخاطر الناجمة عن العمل، خطراً داهماً على صحة العاملين والعاملات، ويجوز للجهة الإدارية في هذه الحالة غلق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف الآلات لحين زوال سبب الخطر.

كما تمثل المادة 89 من قانون العمل تضييقاً على فرص النساء في العمل في القطاع الصناعي حيث نصت على أن «يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً وكان **القرار 183 المنفذ لهذه المادة يفرض قيوداً تحول دون عمل النساء ليلاً في المناطق الصناعية إلى أن صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ٤٤ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً وأعطى النساء الحق في العمل في الفترات الليلية بناء على طلبهن :**

- يجوز للنساء - بناء على طلبهن - العمل أثناء فترات الليل في أي منشأة أيا كان نوعها، على أن تتخذ بشأنهن التدابير اللازمة لحماية صحتهن، ومساعدتهن على أداء مسؤوليتهن العائلية، وتلقى الرعاية الصحية اللازمة لتجنب المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل .
- مع عدم الإخلال بحكم المادة السابقة يكون تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة من الساعة العاشرة مساءً وحتى الساعة السابعة صباحاً، وفقاً للضوابط والضمانات المنصوص عليها في هذا القرار .
- يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل نقل للعاملين أثناء فترات الليل، وتوفير الانتقال الآمن للنساء العاملات، وتوفير الإسعافات الأولية بما فيها نقلهن عند الضرورة إلى أماكن تقديم العلاج اللازم.
- يلتزم صاحب العمل بتوفير كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية واتباع كافة الإجراءات المقررة في شأن حدود الأمان، وتوفير ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للعاملات .

- على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إلى مديرية القوى العاملة المختصة للحصول على موافقة مكتوبة بتشغيل النساء ليلاً في الأحوال التي يجوز فيها ذلك، ويجب أن يتضمن الطلب مبررات التشغيل الليلي، والأعمال التي يتم التشغيل فيها، والضمانات التي تم اتخاذها .
- على مديرية العمل إعداد قاعدة بيانات بالمنشآت التي تقوم بتشغيل النساء ليلاً والقيام بعمليات التفتيش الليلي عليها، وموافاة الإدارات المختصة بالوزارة بتقارير دورية بنتائج أعمالها.

يتبين من صدور القرارين 43 و44 أنه يجب توفير الحماية للنساء في فترات الحمل والرضاعة وفي ذات الوقت لا يجب أن يتعارض الدور الإنجابي مع حق النساء في العمل، وينطبق الأمر نفسه بالنسبة للعمل ليلاً، فتوفير بيئة العمل الآمنة هي الأساس مع إعطاء النساء حقها في اتخاذ قرار العمل ليلاً . إلى جانب ذلك ينبغي ضمان حقوق النساء في العمل وتوفير الحماية لهن ولأطفالهن أثناء فترات الحمل والوضع والرضاعة والاحتفاظ بفرصة عملهن، وذلك وفقاً لأحكام قانون العمل ذات الصلة بتوافر تلك الحماية.

كما ينبغي إلزام صاحب العمل بإعلام النساء بهذه المواد، فقد نصت المادة 95 على أنه يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء، في ذات السياق الذي يوفر الحماية للنساء أثناء فترة الحمل نصت المادة 120 من قانون العمل على أنه، لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء علاقة العمل الأسباب التالية: اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

إنهاء علاقة العمل

للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية. وعلى العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

إشكاليات التطبيق:

- ✓ قيام عدد من المنشآت تخصيص إعلان التوظيف «للرجال فقط».
- ✓ عدم التزام الكثير من المنشآت بنشر التوصيف الوظيفي في إعلانات التوظيف
- ✓ اشتراط مواصفات معينة في اعلانات التوظيف مثل السن والمظهر ونوع الجنس على سبيل المثال إعلانات تتطلب «سكرتارية شابة حسنة المظهر» وهذه المواصفات لا صلة لها بالتوصيف الوظيفي.

ترفض الكثير من المنشآت تعيين النساء لعدد من الأسباب:

- ✓ عدم الالتزام بتوفير دور الحضانه وعدم الرغبة في إعطاء النساء إجازات الوضع ورعاية الطفل والساعة رضاعة. كما ذكرت نساء أنهن رغم امتلاكهن الشهادات العلمية والخبرة اللازمة لكن رُفض تعيينهن لمجرد علم الشركة بأنهن مخطوبات أو متزوجات او حوامل و إذا حدث الحمل بعد الالتحاق بالعمل تبدأ الشركة بممارسة مضايقات من أجل دفعهن إلى ترك الوظيفة¹⁷
- ✓ عدم تشغيل النساء في مواقع معينة منها العمل الميداني أو المناصب الإشرافية
- ✓ تشير الإحصائيات الخاصة بأشكال الأنشطة الاقتصادية للرجال والنساء أنه لاتزال النساء محاصرة في مجالات عمل تقليدية ونمطية ترتبط أغلبها بدور الرعاية الذي تقوم به داخل المنزل.¹⁸

17 . لمزيد من التفاصيل : - <https://raseef22.net/article/1084244-%D9%8A%D9%85%D9%86%D8%B9> - ورقة سياسات إدماج النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة بين الجنسين داخل أماكن العمل والمنظمات النقابية ، منظمة العمل الدولية - مكتب مصر ، 2018

لمزيد من التفاصيل : يمكن الاطلاع على إصدارات بحث القوى العاملة، موقع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.. 18

دور التفتيش:

تضمن السياسات العامة لخطط التفتيش متابعة المفتش لسياسات التشغيل للمنشآت التي يقوم بزيارتها وذلك من خلال:

- ✓ تضمين عدد النساء والرجال في المنشأة ومعدل دوران العمالة (نساء ورجال) في التقرير الدوري للمفتش.
- ✓ تسجيل تخصصات مجالات عمل النساء والرجال داخل المنشأة في التقرير الدوري.
- ✓ مقابلة المسؤولين عن التشغيل في المنشأة والتعرف على سياسات التشغيل بالمنشأة واعداد تقرير بذلك.
- ✓ مد وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة بالمديرية بالمعلومات السابقة.
- ✓ التنسيق مع وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة من أجل تنظيم جلسات حوار مع أصحاب الأعمال حول العمل على زيادة اعداد النساء داخل المنشأة على أن تتضمن **جلسات الحوار** النقاط التالية :

- التأكيد على أهمية عمل النساء حيث أنه حق أصيل لهن.
- دور القطاع الخاص في عملية التنمية وتحقيق أهدافها ومنها تحقيق المساواة بين الجنسين.
- التنوع داخل المنشأة وعلاقة ذلك بتطوير الإنتاجية وتحسينها.
- القيمة الاقتصادية لعمل النساء في مقابل التكلفة الاقتصادية ومضاعفة القدرة الشرائية مع انخفاض معدلات البطالة.
- إتاحة جميع التخصصات داخل المنشأة ومجالات العمل أمام النساء والرجال ويكون التعيين على أساس الكفاءة والخبرات.

دور الإدارة العامة للتشغيل:

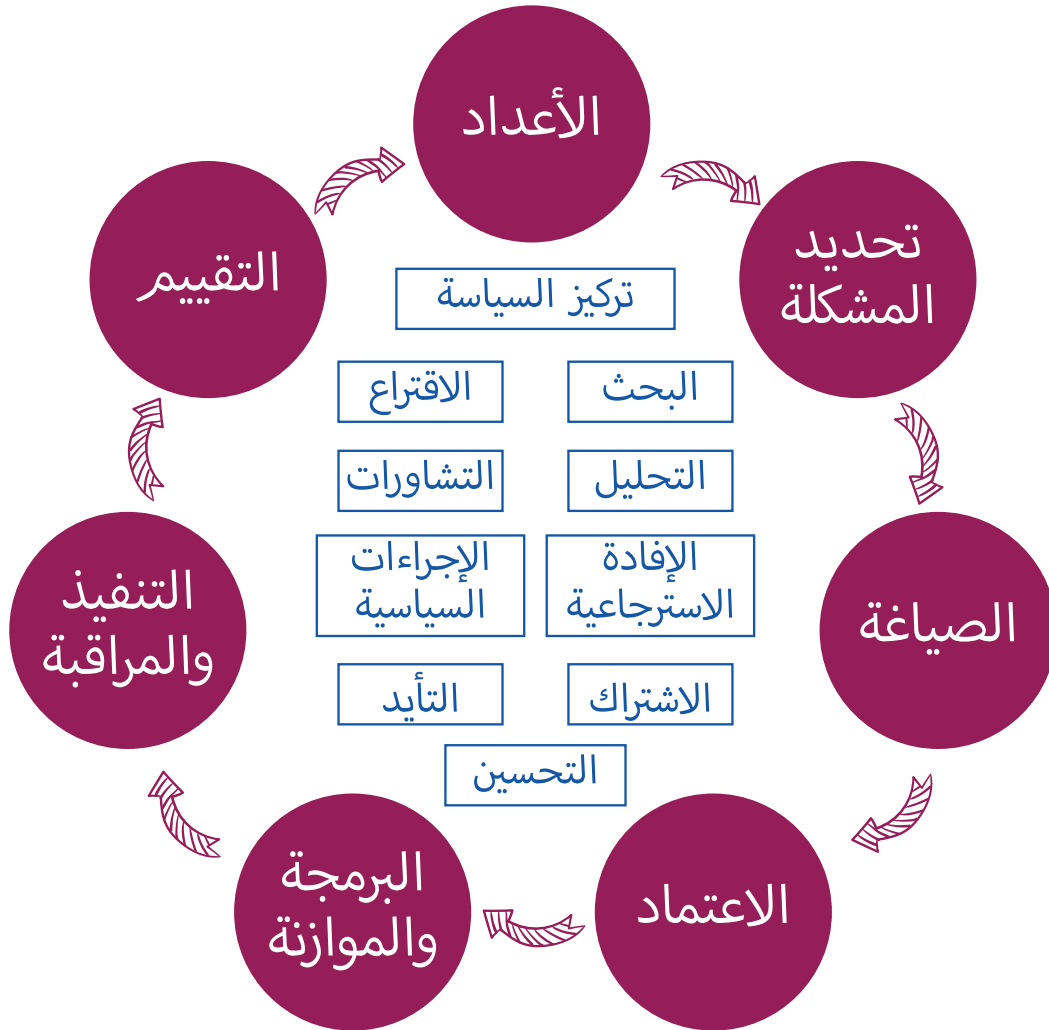
- ✓ قيام الإدارة العامة للتشغيل بالداخل على دراسة الطلبات المقدمة من المنشآت بشأن تشغيل العمالة وإعداد حصر بالمنشآت التي تطلب رجال فقط، ومد وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي بهذا الحصر والتنسيق معها من أجل فتح حوار مع هذه المنشآت.
- ✓ مراجعة الإدارة العامة للتشغيل بالداخل ووحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للنشرة القومية للتوظيف وكتيب المعينين شهرياً من أجل قياس معدلات توظيف النساء وتخصصات ومجالات العمل التي تم الالتحاق بها.

دور مفتشي الصحة والسلامة المهنيين:

- وضع خطة زمنية محددة من أجل مراجعة الأمراض المهنية التي تؤثر على فرص النساء في العمل.

ممارسات إيجابية:

الخطوات السبع لعملية صنع سياسات التشغيل¹⁹



19. سياسات التشغيل الوطنية، دليل استرشاد، منظمة العمل الدولية، 2014

التمييز في الأجور

المعايير الدولية:

حق النساء والرجال في أجر متساو عن عمل ذي قيمة متساوية هو حق قد أقره الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية منذ العام ١٩١٩ وهو من الحقوق الأساسية التي وردت في أدبيات منظمة العمل الدولية، وصدرت الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور عام ١٩٥١ فكانت أول صك دولي يخصص لهذا الموضوع. وتعد هذه الاتفاقية خطوة أولى ومهمة نحو تحقيق المساواة على نطاق أوسع في المجتمع، خاصة وأن الاختلاف في الأجور من أوضح أشكال التمييز.

إن الاتفاقية التي اعتمدت منذ أكثر من 60 عاما كانت ولم تزل وثيقة الاتصال بالواقع، فهي تسمح بتطوير أساليب التطبيق التي لم تتوقف عن التطور يوما. ومن أبرز أشكال التمييز في التوظيف دفع أجور للنساء أدنى من الأجور التي تُدفع للرجال، وجاءت الاتفاقية (رقم 111)، بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨، لتؤكد ضرورة مناهضة التمييز ووضع سياسات وطنية تضمن تحقيق تكافؤ الفرص والتصدي للتمييز على الأسس السبعة وهي: العرق واللون والجنس والدين والرأي السياسي والأصل الوطني والأصل الاجتماعي.

التشريع الوطني:

نصت المادة 35 من قانون العمل على أن يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة ومع ذلك تبلغ نسبة الفجوة بين الجنسين في الأجور في القطاع الخاص 17.7% لصالح الرجال.

إشكاليات التطبيق:

وفقا للاتفاقية رقم 100 والمادة 35 من قانون العمل من حق كل عامل أو عاملة لدى نفس صاحب العمل الحصول على الأجر نفسه مقابل العمل ذات نفس القيمة، والمقصود بالعمل ذات القيمة المتساوية ليس العمل المتطابق أو المتشابه فحسب، بل أيضا الأعمال المختلفة والمسؤوليات المختلفة لكنها عمل متساوي في القيمة الإجمالية، وهناك أساليب وطرق قياس موضوعية من أجل احتساب هذه القيمة.²⁰

تعاني النساء في مصر من النظرة التقليدية فالنساء رغم مساهمتهن الاقتصادية داخل المنزل تزال النظرة السائدة أن «رجل البيت» هو المسؤول عن الإنفاق، فضلا عن أن صعوبة حصول المرأة على عمل يجعلها تقبل براتب أقل من الرجل وتزداد الفجوة بين الجنسين كما هو مشار لها أعلاه ولصالح الرجل.

دور التفتيش:

الاطلاع على كشف الأجور بالمنشأة وتسجيل أي اختلافات في الأجور تتعلق بأعمال ذات قيمة متساوية.

- سؤال العاملين والعاملات ممن يعملوا في نفس الأعمال عن أجورهم وتسجيل أي فروقات في الأجر
- في حالة توثيق أي خلافات يتم إعداد تقرير بها ومشاركته مع وحدة المساواة بين الجنسين في المديرية.
- إجراء حوار مع صاحب العمل حول أهمية المساواة بين الجنسين في الأجر وعلاقة ذلك بالمحافظة على العمالة وزيادة الإنتاجية.
- قيام التفتيش بالتنسيق مع وحدة المساواة بين الجنسين بتنظيم ندوات للتوعية بالأهمية الاقتصادية لعمل النساء وتغيير الثقافة السائدة عن مسؤولية الإنفاق داخل الأسرة وأنها أصبحت مسؤولية مشتركة بين الزوجين وأن هناك نساء تعول أسرة.

20 . ورقة سياسات إدماج النوع الاجتماعي وتعزيز المساواة بين الجنسين داخل أماكن العمل في مصر، منظمة العمل الدولية — مكتب مصر، 2018

العنف والتحرش في العمل

المعايير الدولية:

اتفاقية منظمة العمل الدولية 091 لسنة 1912

يدل مصطلح العنف والتحرش في عالم العمل على «مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت لمرة واحدة أو تكررت بهدف أن تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي، أو نفسي، أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش المبني على أساس نوع الجنس، الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم».

وينسحب ذلك على العاملين والعاملات في كافة القطاعات الاقتصادية خاصة أو عامة، منظمة أو غير منظمة، حضرية أو ريفية، بصرف النظر عن طبيعتهم التعاقدية، بما في ذلك: المتدربين، المتطوعين، العمال الذين أنهى استخدامهم، والباحثين عن عمل، وطالبو الوظائف.

وينطبق ذلك على كل ما يتعلق بالعمل أو في سياقه أو مرتبط به أو ناشئ عنه، سواء كان ذلك في مكان العمل، أو في أماكن الراحة أو المرافق وغرف تغيير الملابس، أو خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو في أماكن الإقامة التي يوفرها العمل. وخلال الاتصالات المرتبطة بالعمل بما في ذلك المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكذلك عند توجهه أو العودة من وإلى العمل.

كما اعتمدت الاتفاقية، بالتشاور مع منظمات أصحاب وصاحبات العمل والمنظمات العمالية، نهج شمولي ومتكامل يراعي اعتبارات النوع الاجتماعي، واتخاذ التدابير اللازمة لحماية الأشخاص المعنيين بشكل فعال وتدعو إلى إقرار قوانين وأنظمة وسياسات من أجل الحماية من العنف والتحرش ولتضمن الحق في المساواة وعدم التمييز.

التشريع الوطني:

لم تتضمن تشريعات العمل الوطنية مفهوم العنف أو التحرش في العمل، ولم تتخذ أي تدابير احترازية لضمان سلامة بيئة العمل من العنف والتحرش، وإن تعرض التشريع الوطني لجريمة التحرش الجنسي باعتباره جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات رقم 185 لسنة 2023 المعدل لبعض أحكام قانون العقوبات الصادر بالقانون رقم 58 لسنة 1937، وتضمن التشريع تجريم العنف في أماكن العمل.

ووفقا لمسح التكلفة الاقتصادية للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مصر عام 2015 ، الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وصندوق الأمم المتحدة للسكان والمجلس القومي للمرأة، بلغ عدد النساء اللاتي تعرضن للعنف داخل أماكن العمل 139,6 ألف ويمثل هذا العدد 3.7 % من حجم العينة التي اشتملها المسح.

إشكاليات التطبيق:

يؤثر تعرض المرأة للعنف من رئيسها أو زميلها في العمل على قدرتها على الكشف عن هذا العنف للأسباب التالية :

- تخشى ردود فعل المحيطين بها التي في الأغلب تحمل النساء مسؤولية تعرضها للعنف.
- عدم معرفتها بأن هناك قانون وإجراءات لمحاسبة هذا الجاني.
- تخشى المرأة أن يؤدي الإبلاغ عن العنف إلى تعرضها إلى فقد فرصة عملها خاصة عندما يكون الجاني له سلطة عليها في العمل.

- عدم تطبيق سياسات للحماية من العنف معلنة داخل المنشأة تجعل النساء لا تعلم لمن تتوجه من أجل تقديم الشكوى و يصل الأمر إلى العزوف عن الإبلاغ
- تتعرض النساء المعنفات إلى أضرار صحية ونفسية تؤثر على أدائها بشكل عام وتتجه نحو العزلة ويظهر ذلك في ضعف قدرتها الإنتاجية وتعدد التغيب عن العمل وقد يصل الأمر إلى ترك العمل.

دور تفتيش العمل:

تحفيز العاملات على الإفصاح عن العنف الذي يتعرضن له وذلك من خلال التالي :

- إدارة نقاش مع العاملات حول العنف وأضراره ويجب أن يتم ملاحظة ردود فعل النساء والانتباه لمن هي مترددة في الحكي وتحفيزهن على تقديم الشكوى للإدارة داخل المنشأة.
- تنظيم ندوات عن التوعية بالآثار الضارة للعنف عامة وعلى سير العمل داخل المنشأة بشكل خاص.
- تسجيل معدلات نقل العاملات بين الإدارات وأقسام العمل ومعرفة السبب لأن من الممكن أن يكون السبب واقعة عنف لم يتم الإعلان عنها.
- تسجيل حالات العنف التي تم التعامل معها داخل المنشأة من أجل مراجعته ارتفاع وانخفاض هذه الحالات ومد وحدة المساواة بين الجنسين بالمعلومات عن هذه الحالات من أجل العمل على اختيار التدخلات المناسبة حسب حالة كل منشأة وتطبيق سياسات للحماية من العنف.

دور تفتيش الصحة والسلامة المهنيين :

تنعكس الآثار الصحية والنفسية لجرائم العنف داخل المنشآت على الضحية، سلبيًا على أداء العمل وتؤثر بالسلب على القدرة الإنتاجية وربما تخسر المنشأة عمالة مدربة ولديها خبرة مهنية بسير العمل، ولذلك نجد أن اتفاقية 190 الخاصة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل قد أشارت بشكل واضح إلى دور إدارة الصحة والسلامة المهنيين كأحد الإدارات المعنية بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، كما أننا نجد في العديد من الدول أدوارًا لهذه الإدارة في هذا السياق على النحو التالي :

- رصد وتوثيق حالات العنف داخل المنشأة والإبلاغ عنها²¹
- إدارة نقاش مع إدارات المنشآت من أجل العمل على تطبيق إجراءات للحماية من العنف (تركيب الكاميرات - الإنارة - آلية للشكوى)
- ثمة إجراءات تتعلق ببيئة العمل منها توفير الإنارة ومساحات الحركة بين المكاتب والإدارات وفي عنابر الإنتاج وغيرها بما لا يسمح لخلق بيئة مؤاتية للعنف.
- تضمين الأمراض الصحية والنفسية الناجمة عن العنف ضمن الأمراض المهنية والتي يجب علاجها والتعامل معها من قبل متخصصين.
- تنظيم ندوات التوعية والتثقيف بأهمية بيئة العمل.
- إعداد برامج للتدريب والتأهيل للعاملين والعاملات من أجل الوقاية من العنف.

بناء القدرات والمهارات:

تنظيم تدريب لإدارتي تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنيين على كيفية التعامل مع ضحايا العنف وكيفية توثيق الشكاوى الخاصة بالعنف.

21 . الدليل الإرشادي للصحة والسلامة المهنية، دولة الإمارات العربية المتحدة، ص 29

دور إدارة علاقات العمل للتصدي للعنف والتمييز في المنشأة :

تلقى الشكاوي الخاصة بممارسات العنف والتمييز في المنشأة. ومن أجل تفعيل هذا الدور يجب أن يتم توعية العمال والعاملات داخل المنشآت وتعريفهم بهذا الدور الذي تقوم به إدارة علاقات العمل وأيضاً يجب أن يتم تدريب هذه الإدارة على كيفية تلقي شكاوى العنف والتمييز.

كما يمكن أن تتوافر وسائل أخرى للإبلاغ عن العنف والتمييز من شأنها أن تشجع على الإبلاغ بالتنسيق بين وحدة المساواة بين الجنسين و إدارة علاقات العمل في هذا الشأن .

دور وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للتصدي للعنف والتمييز في المنشأة:

- العمل على تطبيق آليات للرصد والشكاوى من شأنها أن تعزز دور التفتيش منها خطوط ساخنة تتلقى الشكاوى الخاصة بالعنف والتمييز.
- إعداد كتيبات بلغة بسيطة للتعريف بالإجراءات التي يجب أن تتخذ داخل المنشآت من أجل التوعية بطرق مناهضة العنف والتمييز.
- تقوم الوحدة بتجميع الشكاوى التي وصلت لإدارات التفتيش والتي وصلت للوحدة مباشرة وإعداد تحليلاً لها وإصدار تقارير بها من أجل قياس مدى التقدم أو التحديات والعمل عليها.

الاتجاه نحو الوظائف الخضراء :

لا يُقصد بالوظائف الخضراء أن تكون خضراء فحسب بل لائقة أيضًا، أي أن تكون وظائف منتجة وتوفر مداخل وحماية اجتماعية وتحترم حقوق العمال والعاملات وتمكّنهم من المشاركة في اتخاذ القرارات التي ستؤثر على حياتهم. ويشمل هذا التعريف الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة.

والوظائف الخضراء هي العمل اللائق الذي يحد من التأثيرات البيئية السلبية للنشاط الاقتصادي، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى المنشآت والاقتصادات المستدامة

وبناء عليه يمكن لإدارات التفتيش والسلامة والصحة المهنية العمل على الإجراءات التالية :

- العمل مع مراكز التدريب والتأهيل المهني على تدريب العمالة (نساء ورجال) على الوظائف المستحدثة، بما في ذلك إعادة التدوير وتلك المتعلقة بالطاقة المتجددة مع إعداد حملات للتوعية والتحفيز من أجل تنشيط سوق العمل لاستقبال هذه المنتجات الجديدة.
- الحد من التعرض للأخطار التقليدية على الصحة والسلامة المهنيين، والعمل على تطوير برامج وآليات عمل السلامة والصحة المهنيين من أجل منع ظهور أخطار جديدة متوقع حدوثها بسبب التغيرات المناخية والبيئة.
- تنظيم ندوات توعية للعمال والعاملات عن الآثار الناتجة عن التغيرات المناخية والبيئة وعلاقتها بالعمل.



التوصيات العامة :

- ✓ مراجعة تشريعات العمل بما يتوافق مع المعايير الدولية ومنظور النوع الاجتماعي على النحو التالي:
- تجريم العنف في عالم العمل
- إجراء حوار اجتماعي بشأن الوصول إلى الصياغة المناسب لتوفير دور الحضانة مع السماح للأباء والأمهات باصطحاب أطفالهم إلى دور الحضانة
- إتاحة جميع مجالات العمل في جميع الأوقات للنساء والرجال
- ✓ تضمين نص يتيح للمجلس القومي للأجور متابعة الفجوة بين الجنسين في الأجور
- ✓ تأهيل وتطوير مهام مفتشي الصحة والسلامة المهنيين للتعامل مع العنف في عالم العمل (الفصل في نقطتين)
- ✓ إعداد سياسات للتشغيل تراعي النوع الاجتماعي بما يسهم بالقضاء على التمييز والمناهج التقليدية التي تحكم مجالات عمل كلا من النساء والرجال.
- ✓ إجراء حوار مع أصحاب الأعمال بشأن تطبيق سياسات الحماية من العنف في عالم العمل
- ✓ إجراء حوار اجتماعي بين أطراف العملية الإنتاجية حول السياسات الصناعية وسياسات سوق العمل و تطوير بيئة العمل و إعداد خطة استراتيجية للتأهيل والتدريب والتطوير المهني من أجل الحد من تأثير التغيرات المناخية والبيئية والاتجاه نحو المنشآت الخضراء والمستدامة وخلق فرص أكبر في مجال الوظائف الخضراء وتحسين منظومة الحماية الاجتماعية كي تكون قادرة على استيعاب التغيرات والتحديات التي سوف تمر بها العمالة

المرفقات :

الخطوات السبع لعملية صنع سياسات التشغيل²²

أ. مرحلة الإعداد:

الغرض من مرحلة الإعداد هو:

1. تحديد الهدف التنموي للسياسة (على سبيل المثال، تحقيق التشغيل الكامل والمنتج والذي يتم اختياره اختياراً حراً لجميع النساء والرجال).
2. وضع إطار عمل تنظيمي لعملية صنع السياسات.
3. إعداد برنامج تسلسل زمني لعملية صنع السياسات.
4. إعداد تدابير التخطيط والموازنة للموارد اللازمة لعملية صنع السياسات.

ب. مرحلة تحليل القضية:

الغرض من مرحلة تحليل الوضع هو إعداد بيان بالقضايا التي تحدد الفرص والقيود في سوق العمل، ويجب عمل البيان بناء على تحليل دقيق لسوق العمل، وكذلك دراسة السياسات الاقتصادية التي لها تأثير على أداء سوق العمل. وقد تكون هناك حاجة، في العديد من البلدان، إلى إجراء العديد من الدراسات لتغطية جميع المسائل ذات

22 . سياسات التشغيل الوطنية، دليل استرشاد، منظمة العمل الدولية، 2014

الصلة، حيث لا يشمل التحليل الجيد للوضع عمل الأبحاث فقط، بل أيضا إجراء المشاورات على نطاق واسع، لتجميع كافة وجهات نظر أصحاب المصلحة حول التحديات التي يواجهونها، والشركاء الاجتماعيين حول مطالب مؤسساتهم. والمفتاح لتطوير السياسة الناجحة هو إشراك جميع أصحاب المصلحة بالفعل في مرحلة التشخيص. ويمكن أن تقوم منظمات العمال وأصحاب العمل، وأيضا منظمات المجتمع المدني بدور له قيمة خاصة فيما يتعلق باهتماماتهم في مجال سياسات التشغيل، وعلى السلطات العامة احترام نضائهم، المبنية على أساس خبراتهم المباشرة، وعلاقاتهم ومشاركتهم مع أعضاء المنظمات والمجتمعات المحلية.

ج. مرحلة الصياغة:

في هذه المرحلة يتم إعداد بيان بالقضايا التي يتعين على متخذي القرار أن يحددوا خيارات السياسة العامة تجاهها وترتيب أولوياتهم، ويؤدي هذا بدوره إلى صياغة مجموعة من غايات التشغيل، لمعالجة المشاكل التي تم تحديدها، واستغلال الفرص التي قد تنشأ. وتعتمد الخيارات المتاحة لكل حكومة على الظروف المحلية بالإضافة إلى السياق الأوسع لهذه الظروف، وسيكون على كل بلد تطوير مناهج فريدة لها من أجل تلبية احتياجات التشغيل لسكانها، وبالتالي، تركز مرحلة الصياغة على تحديد أولويات السياسات، واستعراض المبررات، والأسس المنطقية التي تم اعتمادها وهناك ثلاث خطوات رئيسية لذلك:

1. تحديد القضايا التي سيجري تناولها في سياسة التشغيل الوطنية.
 2. تحديد الخيارات السياسية لمعالجة مشاكل التشغيل التي يتم تحديدها.
 3. اختيار التدخلات السياسية
- وينبغي في هذه الممارسة الإحاطة بمجموعة من المعايير أو المؤشرات، مثل الغايات الاستراتيجية وأهداف التشغيل، بالإضافة إلى معرفة الموارد المالية المطلوبة، وإجراء تكامل أو إحلال للسياسات، وما إلى ذلك، ويتمثل التحدي في إيجاد التدخلات السياسية المعقولة من الناحية الفنية، والتي يمكن تكييفها بشكل جيد في السياق الوطني.

وبمجرد اختيار أولويات التدخلات السياسية، وموافقة كافة أصحاب المصلحة عليها، يبدأ الفريق الفني الوطني في صياغة وثيقة السياسات؛ وذلك عندما تتحدد بوضوح الغايات الاستراتيجية وأهداف التشغيل، إلى جانب إطار آليات التنسيق، والرصد والتقييم.

في حالات معينة، يمكن صياغة خطة الإجراءات بالتزامن مع ذلك، أو بعد الاعتماد الرسمي لسياسة التشغيل الوطنية. وينبغي في هذه المرحلة تحديد التكلفة التقديرية لتنفيذ السياسات، على أن يتم تحديد الميزانية بالتفصيل في مرحلة إعداد الخطة العملية لاحقا، وإذا تواجدت بالفعل خطة عمل وطنية لتشغيل الشباب، ينبغي أن تنعكس على خطة عمل سياسة التشغيل.

د. مرحلة المصادقة، والاعتماد، والاتصالات:

1. المصادقة: الحصول على توافق وطني على سياسة التشغيل الوطنية. ويجب تقديم سياسة التشغيل الوطنية، بمجرد الانتهاء من صياغتها، من أجل المصادقة عليها من قبل أصحاب المصلحة في ورشة عمل ثلاثية بالإضافة إلى ورشة العمل الوطنية.

2. الاعتماد: إعطاء القوة التنفيذية لسياسة التشغيل الوطنية. فحيث أن سياسة التشغيل الوطنية بحاجة إلى أن تترجم إلى خطوات عملية، من الضروري أيضا أن تُعطى قوة تنفيذية؛ وبعبارة أخرى، أن تُعطى كافة الصلاحيات اللازمة لتؤخذ على محمل الجد من قبل الجهات الفاعلة وتبدأ عملية إضفاء الطابع الرسمي باعتمادها من قبل الحكومة، والتي سوف تقرر الشكل الرسمي.

3. الاتصالات: تعريف الناس بسياسة التشغيل الوطنية، تهدف الاتصالات في المقام الأول إلى إبلاغ الجهات الفاعلة والمستفيدين على نحو كافٍ، وتوعيتهم كي يدركوا أهمية التشغيل، وياخذوا في الاعتبار السبل والوسائل التي يلزم على كل طرف فاعل - كل في مجال مسؤوليته، العام أو الخاص - تفعيلها للإسهام في الترويج للتشغيل. ويستلزم منهج الاستيعاب الداخلي جعل محتوى سياسة العمل الوطنية معلومًا لكافة المهتمين، مع تمكينهم من فهم معناها كأسلوب عمل شامل وجديد، أوجدته السلطات لتعزيز معالجة تحديات التشغيل.

هـ. مرحلة البرمجة وإعداد الموازنة:

تحدد استراتيجية التنفيذ السبل والوسائل التي يمكن بواسطتها تحقيق أغراض سياسة التشغيل الوطنية حيث تسعى هذه استراتيجية إلى: تحديد الشروط اللازمة لتبويب بنود التدخلات بطريقة عملية، من جهة، وتحديد السلطة الحاكمة والمالكة لسياسة التشغيل الوطنية من جهة أخرى، إلى جانب تحديد الخطة التي سوف تُمكن من تنفيذ سياسة التشغيل الوطنية.

يلزم إعداد خطة توضح خطوات العمل لتنفيذ سياسة التشغيل الوطنية، والوفاء بمتطلبات الموازنة والبرمجة، وتحديد الأدوار والمسؤوليات، ومن المفيد وجود هيكل دائم ليكون بمثابة لجنة توجيهية لسياسة العمل الوطنية، ويجب أن يكون هذا الهيكل ثلاثيًا ومشتركا بين الوزارات لضمان تواجد كافة الجهات الفاعلة.

و. مرحلة التنفيذ:

تعتمد سياسة التشغيل الوطنية من جانب الأطراف الفاعلة، وجميعهم لهم اهتماماتهم وأهدافهم ولذا، فالمبادئ الأساسية لسياسة التشغيل الوطنية، من حيث أسلوب التنفيذ هي:

✓ استيعاب جميع الأطراف المعنية بأهداف سياسة التشغيل الوطنية.

✓ التقاء/تلاقي جهودهم ورصدها.

✓ الحوار والتعاون/التشاور كوسيلة لتنظيم التنفيذ.

لضمان تنفيذ سياسة التشغيل الوطنية، تعد العناصر التالية أساسية:

1. تفعيل الآلية الثلاثية، والتنسيق بين الوزارات - صياغة أو مراجعة النصوص القانونية

2. والترشيحات، والمراقبات المؤسسية، إلخ.

3. تفعيل إطار الرصد والتقييم.

4. يجب أن تكون الموارد المالية قادرة على الوفاء بالتزامات التدريب على الأهداف/المهام الجديدة الواردة في إطار سياسة التشغيل الوطنية.

ز. مرحلة التقييم

لا تنتهي عملية صنع السياسات عند إصدار التشريعات، وتنفيذ البرامج التي يتم اعتمادها بموجب قانون أو قرار جديد، لذا تركز الأسئلة التالية حول ما إذا كانت المبادرة قد حققت أهدافها، وما هي الآثار الناتجة؟ وهل هناك حاجة إلى أي تغييرات في السياسة؟ يجب تقييم السياسة عن هذه الأسئلة وغيرها من تلك الأسئلة ذات الصلة بما إذا كانت المبادرة قد حققت أهدافها، وإلى أي مدى، أو إذا كانت في سبيل تحقيق أهدافها؟ ومن اعتزمت إفادتهم، وهل استفادوا بالفعل منها؟

يستخدم التقييم أساليب البحث العلمي الاجتماعي، بما في ذلك التقنيات النوعية والكمية، لدراسة آثار السياسات. وعلاوة على ذلك، يُمكن لجميع المشاركين تقييم السياسة في العملية السياسية، وتحديد التغييرات اللازمة إدخالها على هذه السياسة.



المادة 11

تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور.

وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها.

وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.

كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً.

المادة 21

العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة. ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل.

المادة 31

تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون.

المادة 35

المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر.

التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون.

تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض.

المادة 98

تحظر كل صور العبودية والاسترقاق والقهر والاستغلال القسري للإنسان، وتجارة الجنس، وغيرها من أشكال الاتجار في البشر، ويجرم القانون كل ذلك.

المادة 39

تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة.

المادة 88

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متي تماثلت أوضاع عملهم .

المادة 89

يصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا.

المادة 90

يصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيًا أو أخلاقيًا وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

المادة 91

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يومًا بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسيق الوضع والتي تليه. بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يومًا التالية للوضع ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

المادة 92

يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة. ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمسائلة التأديبية.

المادة 94

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

المادة 95

يجب علي صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

المادة 96

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارًا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

المادة 97

يستثني من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة.

المادة 70

للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت، الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. وتخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة.

المادة 71

يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل، ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر.

المادة 72

للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي 25% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها. وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

المادة 73

على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية. وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية.

المادة 74

يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الخامس من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وفي حالة العود تزداد العقوبة بمقدار المثل، ولا يجوز وقف تنفيذها.

قانون رقم 581 لسنة 3202 المعدل لبعض احكام قانون العقوبات الصادر بالقانون رقم 85

لسنة 7391

قرر مجلس النواب القانون الاتي نصه ، وقد أصدرناه ؛

(المادة الأولى)

يستبدل بنصوص المواد (306 مكررا أ ، 306 مكررا ب / فقرة ثانية ، 309 مكررا ب / فقرة ثالثة من قانون العقوبات ، النصوص الاتية):

مادة (306 مكررا أ) :

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تتجاوز أربع سنوات ، ، وبغرامة لا تقل عن مائة الف جنيه ، ولا تزيد عن مائتي الف جنيه ، او بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعرض للغير في مكان عام او خاص او مطروق بإتيان أمور او إحياءات او تلميحات جنسية او إباحية سواء بالإشارة او بالقول او بالفعل او بأي وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية او اللاسلكية او الالكترونية او اية وسيلة تقنية أخرى ، وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولا تتجاوز خمس سنوات وبغرامة لا تقل عن مائتي الف جنيه ولا تزيد عن ثلاثمائة الف جنيه او بإحدى هاتين العقوبتين اذا ارتكبت الجريمة في مكان العمل او في احدى وسائل النقل او من شخصين فأكثر او اذا كان الجاني يحمل سلاحا او اذا تكرر الفعل من الجاني من خلال الملاحقة والتتبع للمجني عليه.

وإذا توافر ظرفان او اكثر من الظروف المشددة الواردة بالفقرة الثانية من هذه المادة يكون الحد الأدنى لعقوبة الحبس اربع سنوات

وفي حالة العودة تضاعف عقوبتا الحبس والغرامة في حديهما الأدنى والاقصى .

مادة (306 مكررا ب / فقرة ثانية) :

فيإذا كان الجاني ممن نص عليهم في الفقرة الثانية من المادة (267) من هذا القانون او ممن له سلطة وظيفية او اسرية او دراسية علي المجني عليه او مارس عليه أي ضغط تسمح له الظروف بممارسته عليه ، او اذا ارتكبت الجريمة في مكان العمل او في احدى وسائل النق او من شخصين فأكثر او اذا كان الجاني يحمل سلاحا تكون العقوبة السجن مدة لا تقل عن سبع سنوات ، اما اذا توافر ظرفان او اكثر من الظروف المشددة الواردة بهذه الفقرة تكون العقوبة السجن مدة لا تقل عن عشر سنوات .

مادة (309 مكررا ب / فقرة ثالثة) :

وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وغرامة لا تقل عن عشرين الف جنيه ولا تزيد علي مائة الف جنيه ، او بإحدى هاتين العقوبتين ، اذا ارتكبت الجريمة في مكان العمل او في احدى وسائل النقل او من شخصين او اكثر او اذا كان الجاني من أصول المجني عليه او من المتولين تربيته او ملاحظته او ممن لهم سلطة عليه او كان مسلما إليه بمقتضى القانون او بموجب حكم قضائي او كان خادما لدى الجاني ، اما اذا اجتمع ظرفان او اكثر من الظروف المشددة السابقة يضاعف الحد الأدنى للعقوبة.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية و يعمل به اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية في 20 جمادى الأولى سنة 1445 هـ

الموافق 4 ديسمبر سنة 2023 م

القرارات الوزارية

قرار رقم (111) لسنة 2003 بشأن قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية

وزير العمل

بعد الاطلاع على المادة رقم (233) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 .

قرر:

(المادة الأولى): يقصد بالتفتيش الليلي التفتيش الذي يتم في الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها، ويقصد بالتفتيش في غير أوقات العمل الرسمية التفتيش الذي يتم بعد مواعيد عمل التفتيش التي تحددها السلطة المختصة وذلك للقائمين به .

ويشمل التفتيش الليلي، وفي غير أوقات العمل الرسمية ما يلي :

أ. المنشآت التي تعمل ثلاث مناورات إذا وقع التفتيش ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية .

ب. المنشآت التي من طبيعتها العمل ليلاً .

ج. المنشآت التي تستخدم أحداث أو نساء .

د. المنشآت المرخص لها بتشغيل النساء ليلاً بعد الساعة السابعة مساء .

هـ. التفتيش على فترات الراحة ومواعيد الغلق الليلي والغلق الأسبوعي والراحة الأسبوعية.

و. المنشآت التي تقوم بأعمال أو صناعات موسمية .

ز. في حالة وجود خطر داهم على صحة العمل أو سلامتهم يستدعي إنتقال المفتش ليلاً أو في غير أوقات العمل الرسمية .

ح. التفتيش على وجبات الغذاء ليلاً .

ط. إذا استدعت ظروف العمل أو التفتيش أثناء العمل بقاء المفتش بعد ساعات العمل الرسمية .

ي. أي عمل يكلف به موظفو الإدارة العامة لتفتيش العمل ومديريات ومناطق القوى العاملة ومكاتب تفتيش العمل ليلاً أو في غير أوقات العمل الرسمية .

(المادة الثانية): تعد مديريات العمل ووحداتها المعنية بالتفتيش مقدما خطوط سير لمفتشيها القائمين بأعمال التفتيش الليلي أو في غير أوقات العمل الرسمية.

(المادة الثالثة): على المفتشين القائمين بأعمال التفتيش الليلي وفي أوقات العمل الرسمية إعداد تقارير بنتيجة التفتيش لتعرض على رؤسائهم في اليوم التالي للتفتيش وذلك في حدود خطوط السير المعدة .

(المادة الرابعة): تعد الإدارة العامة لتفتيش العمل ومديريات ومناطق العمل ، ومكاتب العمل المختصة إحصائيات شهرية ونصف سنوية وسنوية بحالات التفتيش الليلي وفي غير أوقات العمل الرسمية

(المادة الخامسة): يمنح المفتشون الذين يكلفون بأعمال التفتيش الليلي أو في غير أوقات العمل الرسمية بمديريات ومناطق العمل أو بمكاتب تفتيش العمل ، مكافآت مالية تضع قواعدها وشروط إستحقاقها لجنة متابعة تنفيذ الأحكام عن مخالفات أحكام قانون العمل .

(المادة السادسة): يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة السابعة): ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

تحريراً في : 30 / 6 / 2003

قرار رقم 121 لسنة 2003 بشأن دور الحضانة

وزير العمل

بعد الاطلاع على المادة 96 قانون العمل الصادر رقم (12) لسنة 2003 ؛

قرر :

(المادة الأولى): يجب على كل صاحب عمل يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلى دار الحضانة بإيواء أطفال العاملات .

(المادة الثانية): يحدد صاحب العمل المكان الذي يختاره لإنشاء دار الحضانة ويشترط أن يكون قريباً من مكان العمل بقدر الإمكان وألا يكون موقعه ملاصقاً لأي جزء من مكان العمل توجه به أو تتولد منه مواد تسبب تلوث الجو كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة أو تجري فيه عمليات ينتج عنها ضوضاء .

(المادة الثالثة): يجب أن يتوفر في المكان الذي يتخذ مقراً للدار المواصفات العامة لدار الحضانة من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية طبقاً لأحكام القانون رقم 50 لسنة 1977 بشأن دور الحضانة والقرارات المنفذة له وقانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 .

(المادة الرابعة): تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة لا يزيد نصف قطرها عن (500) متر أن تشترك في إنشاء دار الحضانة لإيواء أطفال العاملات بهذه المنشآت أو أن تعهد بذلك إلى دار حضانة قائمة وذلك بالشروط الواردة في هذا القرار.

(المادة الخامسة): تؤدي كل عاملة في الانتفاع بخدمات الدار إشتراكاً شهرياً بواقع (5 %) من الأجر عن الطفل الأول بحد أدنى جنيهين ، (4 %) عن الطفل الثاني إن وجد في نفس الوقت مع الطفل الأول بحد أدنى 3 جنيهات ونصف شهرياً للطفل ، ويتحمل صاحب العمل باقي النفقات وإذا زاد عدد الأولاد عن إثنتين تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد

(المادة السادسة): يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة السابعة): ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره

تحريراً في 12/7/2003

قرار رقم ٤٣ لسنة ٢٠٢١ في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
وعلى اتفاقيات العمل الدولية التي صدقت عليها مصر ؛
وعلى القرار الوزاري رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ الصادر بشأن تحديد الأعمال التي
لا يجوز تشغيل النساء فيها ؛
وعلى القرار الوزاري رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٣ بشأن حدود الأمان والاشتراطات
والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية
والسلبية وتأمين بيئة العمل ؛
وعلى المذكرة المعروضة من الأمانة الفنية لوحدة المساواة بين الجنسين والتمكين
الاقتصادي للمرأة بوزارة العمل ؛

قرر :

(المادة الأولى): مع عدم الإخلال بحق المرأة في الالتحاق بأي وظيفة أو مهنة دون النظر إلى

نوعها الاجتماعي ، وبمراعاة مبادئ تكافؤ الفرص ، والمساواة بين الجنسين ، وعدم التمييز في العمل .

لا يجوز تشغيل النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر أيا

كان نوعها ، وكافة الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار من باطن الأرض .

(المادة الثانية) : يستثنى من حكم المادة السابقة الفئات الآتية :

١. النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية ، ولا يؤدين أعمالاً يدوية .

٢. النساء العاملات في الخدمات الصحية، أو خدمات الرعاية .

٣. النساء اللاتي يقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض .

٤. أي نساء أخريات يتعين عليهن النزول - بعض الوقت - إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي .

(المادة الثالثة): يحظر تشغيل النساء خلال فترات الحمل والرضاعة المقررة قانونا في الأعمال والأحوال

التي تحتوي على مخاطر تضر بصحتهن الإنجابية أو صحة أطفالهن أو أجنتهن ، على نحو ما يلي :

أولاً: المخاطر الكيميائية: وتشمل المخاطر الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة

والغازية وعلى الأخص المخاطر الناجمة عن الصناعات التالية :

أ. الصناعات التي يدخل في تكوينها الرصاص والرثيق وتنظيم الأماكن الخاصة بها .

ب. صناعة الأسفلت ومشتقاته .

ج. صناعة الكاوتش .

د. صناعة المبيدات الحشرية .

هـ. صناعة الأسمدة .

و. صناعة الفنيل كلوريد .

ز. صناعة المخصبات والهرمونات .

ح. التعرض للبنزين أو منتجات تحتوي على البنزين .

ثانياً: المخاطر الفيزيائية: وهي المخاطر الناجمة عن التعرض للوطأة الحرارية والبرودة أو الإشعاعات الضارة والخطرة وغيرها، وعلى الأخص المخاطر الناجمة عن الأعمال التالية :

أ. العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها .

ب. إذابة الزجاج أو إنضاجه .

ج. التعرض للمواد المشعة .

ثالثاً: المخاطر البيولوجية: وهي المخاطر الناجمة عن الإصابة بالفيروسات ، والبكتريا، والفطريات، والطفيليات ، وغيرها ، وعلى الأخص المخاطر الناجمة عن الأعمال التالية :

أ. العمل في دبغ الجلود .

ب. العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء.

ج. سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .

د. صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها .

رابعاً: المخاطر الهندسية: وهي المخاطر الناجمة عن معدات ، وأدوات الرفع والجري اليدوي ، وتشمل على الأخص المخاطر الناجمة عن الأعمال التالية :

أ. أعمال العتالة اليدوية .

ب. أعمال نقل البضائع على عربات يدوية .

(المادة الرابعة): مع عدم الإخلال بحقوق الأمومة المقررة قانوناً للمرأة العاملة ، يجوز تشغيل النساء أثناء فترات الحمل والرضاعة في الأعمال الإدارية والإشرافية التي لا يتعرضن فيها للمخاطر المشار إليها في المادة السابقة .

(المادة الخامسة): يجوز تشغيل النساء في غير فترات الحمل و الرضاعة في المهن المشار إليها في المادة الثالثة من هذا القرار إذا توافرت كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية، وتم اتباع كافة الإجراءات المقررة في شأن حدود الأمان، والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخطر الفيزيائية، والميكانيكية، والبيولوجي ، والكيميائية، والسلبية، وتأمين بيئة العمل .

(المادة السادسة): يعتبر عدم التزام المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات المقررة لدرء المخاطر الناجمة عن العمل، خطراً داهماً على صحة العاملين والعاملات، ويجوز للجهة الإدارية في هذه الحالة غلق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف الآلات لحين زوال سبب الخطر.

(المادة السابعة): لا تخل أحكام هذا القرار بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر للمرأة العاملة في عقود العمل الفردية أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية للمنشأة، أو غيرها من لوائحها

(المادة الثامنة): تلتزم وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة ، بالتنسيق مع الإدارات المختصة بالوزارة ، والمجلس القومي للمرأة، لإعادة النظر بصفة دورية في أحكام هذا القرار لمواجهة أية تطورات أو مستجدات تطرأ في مواقع العمل والإنتاج. كما عليها القيام بمتابعة تنفيذ أحكام هذا القرار، والقيام بإعداد دراسات قياس الأثر اللازمة، والوقوف على التقدم المحرز ، ومدى كفاءة تمكين المرأة العاملة من التوفيق بين واجباتها الأسرية ومتطلبات العمل .

(المادة التاسعة): ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره ، ويلغى كل قرار أو نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار .

قرار رقم ٤٤ لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً

وزير العمل

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

وعلى اتفاقيات العمل الدولية التي صدقت عليها مصر ؛

وعلى القرار الوزاري رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً ؛

وعلى القرار الوزاري رقم ٤٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها

وعلى المذكرة المعروضة من الأمانة الفنية لوحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة بوزارة العمل ؛

قرر :

(المادة الأولى): يجوز للنساء - بناء على طلبهن - العمل أثناء فترات الليل في أي منشأة أيا كان نوعها، على أن تتخذ بشأنهن التدابير اللازمة لحماية صحتهن، ومساعدتهن على أداء مسؤوليتهن العائلية، وتلقى الرعاية الصحية اللازمة لتجنب المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل .

(المادة الثانية): يلتزم صاحب العمل بتوفير عمل نهارى بديل عن العمل الليلي للمرأة العاملة في الحالات الآتية :

١. خلال فترة ستة عشر أسبوعاً على الأقل قبل وبعد الوضع منها ثمانية أسابيع على الأقل قبل التاريخ المرجح للوضع .

٢. خلال فترة إضافية أخرى - زيادة عن الفترة المشار إليها - وذلك بناء على شهادة طبية تفيد أنها ضرورية للحفاظ على صحة الأم أو الطفل وذلك أثناء فترة الحمل أو لفترة إضافية بعد الوضع .

(المادة الثالثة): مع عدم الإخلال بحكم المادة السابقة يكون تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة

صناعية أو أحد فروعها في الفترة من الساعة العاشرة مساءً وحتى الساعة صباحاً، وفقاً للضوابط والضمانات المنصوص عليها في هذا القرار .

(المادة الرابعة): يقصد بالمنشأة الصناعية : كل مشروع أو مرفق يملكه، أو يديره شخص من

أشخاص القانون العام، أو الخاص بقصد إنتاج، أو تحويل ، أو تشغيل المواد الخام أو الأولية وتشمل على الأخص المنشآت التالية :

١. المناجم والمحاجر، والأشغال الأخرى المتعلقة باستخراج المعادن من باطن الأرض مع عدم الإخلال بأحكام القرار الوزاري رقم ٤٣ لسنة ٢٠٢١ بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

٢. المنشآت التي يجري فيها تصنيع المواد، وتعديلها، وتنظيفها، وإصلاحها، وزخرفتها، وإعدادها للبيع، وتفكيكها أو تدميرها، أو تحويل موادها بما في ذلك المنشأة التي تعمل في مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو القوى المحركة أيا كان نوعها .

٣. المنشآت التي تعمل في مشروعات البناء والهندسة المدنية بما في ذلك أعمال الإنشاءات، والتشييد والترميم، والصيانة، والتعديل، والهدم .

(المادة الخامسة): يستثنى من أحكام المادتين السابقتين الأعمال والأحوال التالية :

حالات القوة القاهرة التي يتوقف فيها العمل لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل ولم يكن في مقدوره التنبؤ بها وليس من طبيعتها أن تتكرر .

العمل في المنشآت التي لا يستخدم فيها سوى أفراد الأسرة .

إذا كان العمل يتعلق بمواد أولية أو تحضيرية يمكن فسادها بسرعة، ويحتمل العمل الليلي لتفادي خسارة محققة .

الحالات التي يشغل فيها النساء مراكز مسئولة ذات طابع إداري أو تقني.

الحالات التي يعملن فيها النساء في أقسام الرعاية الصحية والاجتماعية ولا يشغلن في أعمال يدوية .

(المادة السادسة): يلتزم صاحب العمل بتوفير وسائل نقل العاملين أثناء فترات الليل، وتوفير

الانتقال الآمن للنساء العاملات، وتوفير الإسعافات الأولية بما فيها نقلهن عند الضرورة إلى أماكن تقديم العلاج اللازم .

كما يلتزم بتوفير كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية واتباع كافة الإجراءات المقررة في شأن حدود الأمان، وتوفير ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للعاملات .

(المادة السابعة): لا يجوز تشغيل النساء ليلاً خلال الثلاثة أشهر الأخيرة التي تسبق الوضع، ويجوز لصاحب العمل في هذه الحالة نقل العاملات إلى عمل نهارى دون المساس بأجرها .

(المادة الثامنة): على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إلى مديرية العمل المختصة للحصول على موافقة مكتوبة بتشغيل النساء ليلاً في الأحوال التي يجوز فيها ذلك، ويجب أن يتضمن الطلب مبررات التشغيل الليلي، والأعمال التي يتم التشغيل فيها، والضمانات التي تم اتخاذها .

وعلى مديرية العمل إعداد قاعدة بيانات بالمنشآت التي تقوم بتشغيل النساء ليلاً والقيام بعمليات التفتيش الليلي عليها، وموافاة الإدارات المختصة بالوزارة بتقارير دورية بنتائج أعمالها .

(المادة التاسعة): لا تخل أحكام هذا القرار بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررّة أو تقرر

للمرأة العاملة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للمنشأة أو غيرها من لوائحها .

(المادة العاشرة): تلتزم وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة ، بالتنسيق مع

الإدارات المختصة بالوزارة ، والمجلس القومي للمرأة، بالنظر بصفة دورية في أية مستجدات تطرأ في هذا الشأن. كما عليها القيام بمتابعة تنفيذ هذا القرار، والقيام بإعداد دراسات الأثر اللازمة،

والوقوف على التقدم المحرز في مساعدة المرأة العاملة على التوفيق بين واجباتها الاجتماعية ومتطلبات العمل .

(المادة الحادية عشرة): ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي

لتاريخ نشره، ويلغى كل قرار أو نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

