مؤسسة المرأة الجديدة
New Woman Foundation

النساء والعمل
والحقوق الاقتصادية

الدليل المبسط لدعم وحماية النساء العاملات

"تفعيل الآليات الوطنية للحماية من العنف والتمييز في عالم العمل"

تم إصدار هذا الدليل بعد عدد من جلسات الحوار التشاورية مع عدد من ممثلي.ات وحدات تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين في بعض الوزارات ومديريات العمل بمحافظات قنا والإسكندرية والقاهرة

إعداد:
مي صالح، مديرة برنامج النساء والعمل والحقوق الاقتصادية

مشروع تعزيز دور النقابات والجمعيات الأهلية في تفعيل أجندة التنمية المستدامة من منظور النوع الاجتماعي

مؤسسة المرأة الجديدة
2025

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
4	مقدمة
5	وحدات تكافؤ الفرص بالمحافظات
7	وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادى للمرأة
8	الإدارة العامة لشؤون المرأة والطفل
10	وحدات تكافؤ الفرص بالوزارات
15	وحدات مناهضة العنف فى الجامعات
16	مكاتب العمل ومديريات العمل
17	اللجنة التنسيقية الدائمة لمكافحة العنف ضد المرأة فى المحافظات
18	مسارات الشكاوى
22	الحماية القانونية من العنف والتمييز فى العمل

مقدمة

تعد حماية النساء العاملات وتعزيز حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية أحد الركائز الأساسية لتحقيق العدالة والمساواة في بيئة العمل، وضمان مشاركة النساء الكاملة في التنمية المستدامة. وفي هذا الإطار، تمثل وحدات تكافؤ الفرص ووحدات المساواة بين الجنسين داخل المؤسسات الحكومية والعامة والقطاع الخاص، آلية مؤسسية محورية تعمل على إدماج منظور النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج، ومتابعة تنفيذ التشريعات والقرارات ذات الصلة بحقوق النساء في العمل.

يهدف هذا الدليل إلى دعم قدرات تلك الوحدات في القيام بدورها الفعّال في حماية النساء العاملات من جميع أشكال التمييز والعنف والتحرش، وضمان حصولهن على فرص متكافئة في التوظيف والترقي والتدريب. كما يقدم الدليل إطارًا عمليًا وإرشادات واضحة لآليات الرصد والتدخل والتوعية، بما يسهم في بناء بيئة عمل آمنة ومنصفة تحترم كرامة النساء وتتيح لهن المشاركة الفعّالة والإنتاجية.

إن هذا الدليل يمثل خطوة عملية نحو ترسيخ ثقافة المساواة بين الجنسين داخل أماكن العمل، وتفعيل الشراكة بين مؤسسات الدولة والمجتمع المدني والقطاع الخاص من أجل تمكين النساء وحماية حقوقهن، بما يتماشى مع الدستور المصري وأهداف التنمية المستدامة ورؤية مصر 2030.

أولًا: وحـدات تكافـؤ الفـرص بالمحافظـات التابعـة لـلإدارة المحليـة:

تعمـل الإدارة العامـة لتكافـؤ الفـرص بديـوان عـام الـوزارة بالتنسـيق والتعـاون مـع وحـدات تكافـؤ الفـرص بالمحافظـات مـن خـلال رؤيـة واضحـة تتمثـل فـي (تحقيـق مشـاركة فعالـة للمـرأة مـع الرجـل فـي تنميـة المجتمـع دون تمييز,مـع تقليـل الفجـوة النوعيـة بيـن النسـاء والرجـال فـي الحصـول علـى المـوارد والعائـدات وإدارتهـا وتوفيـر الخدمـات والاسـتفادة مـن مكتسـبات التنميـة بمـا يضمـن لهـا اتخـاذ وصنـع القـرار) وذلـك لتحقيـق الأهـداف التاليـة:

- توعيـة المـرأة العاملـة بـالإدارة المحليـة بكافـة حقوقهـا وأهميـة مشـاركتها فـي عمليـة التنميـة.
- توعيـة العامليـن والعامـلات فـي المجـالات السياسـية والاقتصاديـة والاجتماعيـة وأهـم القضايـا المجتمعيـة التـي تخـص المـرأة.
- بناء قدرات العاملين والعاملات بالإدارة المحلية لتحسين الأداء.
- تأهيـل القيـادات النسـائية سـعيا لزيـادة نسـبة تمثيـل المـرأة فـي المناصـب القياديـة التنفيذيـة بالمحليـات.
- تبنـي مفهـوم إدمـاج النـوع الاجتماعـي ورفـع الوعـي بمبـدأ تكافـؤ الفـرص والمسـاواة بيـن الجنسـين.
- وضع الاستراتيجيات والخطط التنموية التي تراعى منظور النوع الاجتماعي.
- توثيـق البيانـات والمعلومـات والدراسـات والبحـوث التـي تعكـس واقـع المـرأة العاملـة بالـوزارة ووحـدات الإدارة المحليـة وتحديـد احتياجاتهـا.
- نشر ثقافة العمل الحر والمشروعات الصغيرة.
- تمكيـن رؤسـاء وحـدات تكافـؤ الفـرص مـن العمـل علـى إدمـاج قضايـا المـرأة فـي عمليـة التنميـة الشـاملة والمسـتدامة بالمحافظات.

وذلك بالتنسيق والتعاون بين المجلس القومي للمرأة ووزارة التنمية المحلية من جانب وبين وزارة التنمية المحلية ووحدات تكافؤ الفرص في المحافظات والوحدات المحلية من جانب آخر, بالاضافة إلى التعاون مع مديريات الخدمات بالمحافظات

▪ مهام واختصاصات وحدات تكافؤ الفرص بالمحافظات:

- إعداد قواعد بيانات مصنفة عن العاملين بالمحافظة والوحدات المحلية التابعة لها.
- توثيق البيانات والمعلومات مصنفة وفقا للنوع الاجتماعي التي ترتبط بمجالات العمل بالمحافظة والوحدات المحلية التابعة لها.
- إدماج منظور النوع الاجتماعي في مراحل الإعداد والتخطيط والمتابعة والتقييم للخطط مراعية لأهداف التنمية.
- وضع مؤشرات تنموية تعكس مدى تقدم وضع المرأة في المجالات المختلفة بكل محافظة.
- حصر ودراسة المشكلات التي تتعرض لها العاملات بالمحافظة ومنع التمييز ضدها.
- متابعة الشكاوى التي يتم تحويلها عن طريق مكتب شكاوى المرأة التابع للمجلس القومي للمرأة من خلال الإدارة العامة لتكافؤ الفرص.
- إعداد الدراسات والبحوث التي تعكس واقع المرأة المصرية بكل محافظة وتحديد احتياجاتها.
- رفع الوعي وبناء قدرات المعنيين بوضع الموازنات من خلال تطبيق الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي وموازنات البرامج والأداء.
- مأسسة منظور النوع الاجتماعي وتحقيق مبدأ المساواة لضمان الحصول على فرص الترقي والخدمات الاجتماعية والتدريبية.
- عقد ندوات ولقاءات توعية في القضايا المعنية بتمكين المرأة.
- إصدار مطبوعات شهرية « نشرات - مطويات - مجلات » تتضمن مقالات وأخبار تفيد المرأة والمجتمع.

- إعداد تقرير موجز (ربع سنوي - سنوي) عن أنشطة المحافظة في ضوء تمكين المرأة المصرية وتحسين أوضاعها.

ثانيًا: الوحدة المركزية للمساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة بوزارة العمل والوحدات الفرعية التابعة لها

في عام 2019 صدر قرار وزير القوى العاملة رقم (1)لسنة 2019 بإنشاء وحدة للمساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة, برئاسة سيادته وعضوية عدد من المتخصصين في مجالات عمل الوزارة المختلفة وبعض ممثلي العمال وأصحاب الأعمال و منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية وعدد من الشخصيات العامة

ساهمت الوحدة في إصدار القرار الوزاري رقم 43 لسنة 2021 بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها بما يتوافق مع معايير العمل الدولية, والذي أتاح للمرأة الحق في الالتحاق بأي وظيفة أو مهنة دون النظر إلى نوعها الاجتماعي، وبمراعاة مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في العمل. القرار الوزاري رقم 44 لسنة 2021 بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً والذي نص على الجواز للنساء بناء على طلبهن, العمل أثناء فترات الليل في أي منشأة أياً كان نوعها على أن تُتخذ التدابير اللازمة لحماية صحتهن ومساعدتهن على أداء مسئولياتهن العائلية.

تهدف الوحدة إلى:

1. تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال العمل والقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة في مجال العمل.
2. تمكين المرأة اقتصاديا, وتمكينها من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.

3. تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب والتشغيل والترقي والوصول إلى الوظائف العليا, والمشاركة في مجالس إدارة الشركات.
4. تمكين المرأة في النشاط النقابي العمالي وزيادة معدلات مشاركتهن.
5. زيادة معدلات تشغيل النساء في مصر.

المهام:

1. التنسيق والتعاون مع كافة الجهات والهيئات المعنية.
2. إعداد الأنشطة والبرامج اللازمة لتمكين المرأة اقتصاديا.
3. متابعة تنفيذ أحكام توظيف المرأة ودراسة الشكاوى المتعلقة بها.
4. تنفيذ حملات ولقاءات توعوية على المستوى الوطني.
5. نشر ثقافة المساواة بين الجنسين وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص.
6. النظر في تعديل أو تطوير القوانين والقرارات الوزارية.

ثالثًا: الإدارة العامة لشئون المرأة والطفل:

تختص بوضع السياسات والخطط والبرامج التي تكفل رعاية وتكافؤ الفرص وحماية المرأة والعمل على توفير الشروط والظروف الملائمة للعمل في بيئة عمل آمنة, كما تختص بوضع السياسات العامة والخطط والبرامج التي تكفل حماية الأطفال من مخاطر العمل وحوادثه وأمراضه المهنية, وضمان توفير ظروف العمل الملائمة وشروطه العادلة بما يكفل لهم تحقيق الحماية اللازمة والاستقرار في محيط العمل بالإضافة إلى المشاركة مع جهات الاختصاص المعنية الأخرى في وضع السياسة العامة والخطط والبرامج التي تكفل القضاء على عمل الأطفال.

إدارة شئون المرأة:

1. تقديم برامج وخطط من شأنها توفير شروط عمل ملائمة للمرأة.

2. الاتصال مع كافة الجهات المعنية بالمرأة العاملة وحضور المؤتمرات والندوات التي تنظمها.

3. عقد ندوات توعية في موضوعات (أحكام تشغيل النساء طبقا لقانون 12 لسنة 2003 والقرارات الوزارية الخاصة بعمل النساء- مكافحة العنف ضد المرأة – القضية السكانية وتنظيم الأسرة وغيرها).

4. إبداء الرأي في التشريعات الخاصة بالمرأة العاملة والمشاركة في وضع القرارات مع الجهات المعنية.

5. الاشتراك مع كافة الجهات المعنية في دراسة أوضاع المرأة العاملة في القطاع غير المنظم.

6. دراسة الاتفاقيات الدولية والتوصيات المتعلقة بالمرأة العاملة.

7. رسم سياسة إعلامية بالوزارة فيما يتعلق بتوعية المرأة العاملة.

8. اقتراح المشروعات التي تساهم في النهوض بالمرأة العاملة وتقع ضمن خطط الوزارة.

9. بحث الشكاوى المتعلقة بعمل المرأة التي ترد مباشرة للإدارة أو من المجلس القومي للمرأة.

10. رصد وضع المرأة العاملة في القطاع الخاص من خلال النماذج الإحصائية المخصصة لذلك والواردة من مديريات القوى العاملة.

إدارة شؤون الطفل:

1. بحث الشكاوى المتعلقة بعمل الأطفال والواردة من كافة الجهات بالاشتراك مع مديريات القوى العاملة.

2. مراجعة التشريعات القائمة في مجال عمل الأطفال في ضوء المتغيرات والاشتراك مع الجهات المعنية في وضع التعليمات المنفذة لأحكام القوانين والقرارات الخاصة بعمل الأطفال.

3. التعاون والتنسيق مع كافة الجهات والمنظمات المعنية لتنفيذ الخطة القومية للقضاء على عمل الأطفال.
4. إبداء المشورة الفنية للمديريات في مجال التفتيش على عمل الأطفال والرد على المكاتبات والاستفسارات بهذا الشأن.
5. تنظيم برامج التوعية والإعلام الخاصة بمكافحة عمل الأطفال وإعداد اللوحات الإرشادية.
6. دراسة الاتفاقيات والتوصيات الدولية المتعلقة بعمل الأطفال بالاشتراك مع الجهات المعنية في هذا المجال.
7. الرد على الاستفسارات والاستبيانات التي ترد من الجهات المعنية بعمل الأطفال.
8. حضور الندوات والمؤتمرات والحلقات النقاشية والدورات المتعلقة بمكافحة عمل الأطفال.

رابعًا: وحدات تكافؤ الفرص في الوزارات:

- **وحدات تم إنشاؤها تحت مسمى (وحدة تكافؤ الفرص) بالوزرات التالية:**

التخطيط والإصلاح الإداري – شئون مجلس النواب – التنمية المحلية – الاستثمار والتعاون الدولي – الثقافة – الآثار – قطاع الأعمال العام – التربية والتعليم – الاتصالات – التموين – الصحة والسكان – الشباب والرياضة – الزراعة – التجارة والصناعة – التعليم العالي – النقل – الطيران المدني – الهجرة وشؤون المصريين بالخارج – الإسكان والمرافق.

- **إدارات تحت مسمى (إدارة شئون المرأة وتكافؤ الفرص) في الوزارات التالية:**

العمل – العدل- التضامن الاجتماعي – الانتاج الحربى – الأوقاف – البيئة – الداخلية " وحدة مناهضة جرائم العنف ضد المرأة"

- **وحدات في الأجهزة الإدارية بالدولة:**

وحدة النوع الاجتماعي: تتبع الإدارة العامة للدراسات الاجتماعية بالجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء

- **الوحدات التي تم تشكيلها على المستوى اللامركزي:**

- وزارة البيئة: إنشاء وحدات فرعية لتكافؤ الفرص على مستوى المديريات.
- وزارة التنمية المحلية: تكليف سكرتيري عموم المحافظات بإنشاء وحدات تكافؤ الفرص على مستوى دواوين عموم المحافظات.
- وزارة التربية والتعليم: إنشاء وحدات فرعية لتكافؤ الفرص على مستوى المديريات.
- وزارة الزراعة: إنشاء وحدات فرعية لتكافؤ الفرص على مستوى المديريات.
- وزارة النقل: إنشاء وحدات فرعية لتكافؤ الفرص على مستوى 14 قطاع تابع للوزارة.
- وزارة الاسكان: إنشاء وحدات فرعية لتكافؤ الفرص بالجهات التابعة للوزارة.

ما هى وحدات تكافؤ الفرص

هي آلية وطنية تم إنشاؤها فى الجهات الحكومية المختلفة منذ أن تبني المجلس القومي للمرأة في عام ٢٠٠٢ فكرة ضرورة وجود بناء مؤسسي داخل الوزارات من أجل النهوض بأوضاع المرأة المصرية فى كافة المجالات ومتابعة وتقييم البرامج والمشروعات والخطط التنموية تحقيقاً للأهداف التنموية خاصة بعد اطلاق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠، بالتركيز علي الهدف الخامس المعني بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل من النساء والفتيات، وبما يسهم فى تنفيذ برنامج عمل الحكومة المصرية المبني علي استراتيجية التنمية المستدامة.. رؤية مصر ٢٠٣٠، ومايحقق الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ والاستراتيجيات ذات الصلة

الهدف العام

ترسيخ مبدأ المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص فى كافة المؤسسات والاجهزة الوطنية من أجل تحسين أوضاع المرأة المصرية، ما يدعم وصول المرأة إلي مواقع القيادة وإتخاذ القرار، وتضييق الفجوة النوعية بين الجنسين .

الأهداف الفرعية:

- ضمان ممارسة المرأة حقها الدستوري في المساواة والتصدي لأي ممارسات تمييزية والوقوف على المعوقات التي تواجهها وتحد من مشاركتها في عملية التنمية بكافة فئاتها (العاملة - غير العاملة - المعيلة - ذوي الاحتياجات الخاصة - الفقيرة - المسنة - الشابة - الرياضية - السجينة - الغارمة - الأم لطفل معاق - المطلقة - الأرملة ...)
- القضاء على الفجوات النوعية التي لا يمكن أن تتحقق تلقائيا ولكن الأمر يتطلب تدخلا مقصودا وفعالا يأخذ مبدأ تكافؤ الفرص ودمج احتياجات المرأة في كل مراحله ومستوياته.

- التكامل بين مختلف الوزارات في تطبيق وإرساء مراعاة المساواة بين الجنسين وتعظيم الاستفادة من الموارد المتاحة والمشروعات المنفذة.
- تعزيز دور مرصد المرأة المصرية في رصد مدى التقدم المحرز في القطاعات المختلفة على المستوى المركزي واللامركزي بما يحسن وضع مصر في التقارير الدولية.
- تعظيم الاستفادة من عوائد التنمية دون تمييز أو إقصاء أي فئة من فئات المرأة المصرية عند الاندماج في العملية التنموية.
- تبادل الخبرات المحلية والدولية والإقليمية في تطبيق المساواة بين الجنسين على كافة القطاعات والمستويات.
- تفعيل السياسات الداعمة لمناهضة العنف ضد المرأة, واتخاذ التدابير اللازمة للتعامل مع حالات التمييز ضد المرأة في بيئة العمل.

تشكيل الوحدات:

يتم تشكيل كيان وحدات تكافؤ الفرص من عدد من الأعضاء ممن لديهم دراية بمفاهيم تكافؤ الفرص وتعزيز المساواة بين الجنسين ويكون لها تبعية لمكاتب السادة الوزراء فهى تتكون من رئيس وعدد من الأعضاء العاملين بالوزارة من قيادات الإدارات المعنية باختصاص عمل الوحدات على سبيل المثال إدارات: التخطيط الاستراتيجي - المتابعة والتقييم - وحدات التنمية المستدامة - الشؤون المالية - الشؤون القانونية - البحوث والدراسات - التعاون الدولى - التدريب - شؤون المحافظات - الموارد البشرية - إدارات ذات صلة ...), بما يسهم في اتخاذ قرارات داعمة لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص وحماية وتمكين المرأة.

اختصاصات وحدات تكافؤ الفرص بالوزارات:

1. توفير بيانات إحصائية حول أوضاع المرأة العاملة في المناصب القيادية (مدير – مدير عام – رئيس إدارة مركزية – رئيس قطاع – وكيل وزارة ...)

2. توفير نسب استفادة المرأة من المشروعات التي تنفذها الوزارات والأجهزة التابعة

3. ضمان إعداد ووضع خطط عمل ومتابعة وتقييم الاستراتيجيات والخطط الوطنية مراعية لتحقيق الأهداف التنموية المعنية بتمكين المرأة وتحسين أوضاعها .

4. المساهمة في اتخاذ تدابير مؤسساتية لبناء قدرات المرأة في كافة المجالات بما يدعمها للوصول إلى مواقع القيادة واتخاذ القرار والحصول على الموارد والتحكم فيها بما يحقق التمكين .

5. المشاركة في متابعة تطور مؤشرات تمكين المرأة المصرية وتحليل مدى التقدم في المجالات المختلفة بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة .

6. التواصل المستمر مع مكاتب شكاوى المرأة التابعة للمجلس القومي للمرأة وحصر ودراسة المشكلات التي تتعرض لها المرأة العاملة وغير العاملة لما له من أثر بالغ الأهمية في اقتراح السياسات والقوانين والتشريعات التي تساهم في تمكين المرأة المصرية وحمايتها من كافة أشكال العنف.

7. إعداد الدراسات والبحوث في مجال تمكين المرأة المصرية ليكون استهداف البرامج والمشروعات وفق الأولويات والإحصاءات القومية.

8. المشاركة في رفع الوعي حول مفاهيم المساواة بين الجنسين وتطبيق الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي من خلال حزمة الادلة التدريبية بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة.

9. تشبيك جهود الوحدات بين الوزارات المختلفة من أجل تعظيم الاستفادة من الموارد المتاحة وتعزيز ثقافة بناء الإنسان على مبدأ تكافؤ الفرص واحترام الآخر وتقاسم الأدوار والمسؤوليات بين المرأة والرجل.

10. تنفيذ ندوات ولقاءات توعية على المستوى المركزي واللامركزي في القضايا المعنية بتمكين وحماية المرأة بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة وفروعه بمحافظات الجمهورية

11. إعداد تقرير موجز (ربع سنوي وسنوي) عن أنشطة الوزارات والأجهزة التابعة لها في ضوء تمكين المرأة المصرية.

خامسًا: وحدات مناهضة العنف بالجامعات المصرية

الخلفية والتنظيم:

تم إنشاء عدد من الوحدات الجامعية المتخصصة في مكافحة العنف ضد المرأة داخل الجامعات المصرية, بالتعاون بين المجلس القومي للمرأة, صندوق الأمم المتحدة للسكان وشركاء آخرين.

حتى نوفمبر 2024, تم تشكيل حوالي 42 وحدة في الجامعات المصرية تغطّي 27-24 محافظة تقريبًا.

الأهداف والمهام الأساسية:

- توفير بيئة أكاديمية آمنة خالية من العنف والتحرش للطالبات والموظفات وأعضاء هيئة التدريس.
- رفع وعي المجتمع الجامعي (طلاب/طالبات, هيئة التدريس, العاملون) بماهية العنف وأشكاله, وكيفية الوقاية والتبليغ عنه.
- تقديم خدمات الدعم والمساندة – نفسية, قانونية, اجتماعية – للمتضرّرات من العنف.

المهام والآليات:

- استقبال بلاغات وقائع العنف أو التحرش داخل الحرم الجامعي أو في إطار الجامعة.
- وضع سياسات وإجراءات واضحة للتعامل مع هذه الحوادث, بما في ذلك المسار القانوني والتحقيق الداخلي.
- تنفيذ حملات توعية, ندوات, ورش عمل, أنشطة طلابية, وتدريب الكوادر الجامعية.
- التعاون مع الجهات الخارجية (منظمات المجتمع المدني, السلطات الصحية, القانونية) لإحالة الحالات وتوفير الخدمة الشاملة.

سادسًا: مكاتب العمل ومديريات العمل

أدوار مكاتب العمل:

التوظيف وتنظيم سوق العمل:

- تسجيل طالبي العمل والراغبين في التدريب المهني، ومساعدتهم في الحصول على الفرص المناسبة.
- تلقي إخطارات أصحاب العمل عن الوظائف الشاغرة وربطهم بالعمال المؤهلين.
- إجراء الدراسات وجمع البيانات المتعلقة بالاستخدام وسوق العمل.
- وضع وتنفيذ سياسات استخدام العمالة الوافدة وتوطين العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

حماية حقوق العمال:

- ضمان تحقيق شروط العمل العادلة والملائمة للعمال.
- التحقيق في الشكاوى العمالية وبحث النزاعات الجماعية والإضرابات.
- تقديم الاستشارات القانونية للعمال وصاحب العمل لضمان الامتثال لقانون العمل.
- مراقبة أداء الشركات للتأكد من التزامها بالقوانين العمالية.

التفتيش وتطبيق القانون:

- إجراء التفتيش على المنشآت لحصرها ومراقبة تنفيذ قوانين العمل.
- اتخاذ الإجراءات القانونية ضد المخالفين للقوانين العمالية.
- توفير المساعدة القانونية للعمال في القضايا العمالية مجانًا.

تطوير القوى العاملة:

- توفير التدريب المهني للعاملين لرفع كفاءاتهم.

- تنمية وتطوير مهارات القوى العاملة الوطنية بالقطاع الخاص.

الرعاية والسلامة المهنية:

- اقتراح وتنفيذ وسائل لحماية العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة.
- متابعة التصرف في أموال الغرامات وتوجيه المنشآت نحو وسائل الرعاية الاجتماعية للعمال.

سابعًا: اللجنة التنسيقية الدائمة لمكافحة العنف ضد المرأة بالمحافظات المختلفة

هي آلية تنفيذية محلية مسؤولة عن تفعيل السياسات الوطنية الخاصة بمناهضة العنف ضد المرأة والفتيات, وضمان اتساقها مع الإطار العام لحزمة الخدمات الأساسية متعددة القطاعات وهي نموذج للحوكمة المحلية التي تربط بين صناع القرار والممارسين الميدانيين في القطاعات المختلفة «الصحة – العدل – الداخلية – التضامن – التعليم والمجتمع المدني»ويتم تشكيلها برئاسة المحافظ وعضوية كلا من:

- مقررة المجلس القومي للمرأة بالمحافظة.
- وكيل وزارة التضامن الاجتماعي.
- مدير وحدة شؤون المرأة بالمحافظة.
- مدير وحدة تكافؤ الفرص بالمحافظة.
- مدير وحدة الطفولة والأمومة.
- ممثل عن المجتمع المدني بالمحافظات.
- ممثل عن النيابة العامة.
- ممثل عن وزارة الداخلية.

مسارات الشكاوى في قضايا العنف والتمييز المبني على النوع الاجتماعي:

- يتم تقديم شكاوى العمل إلى مديريات العمل وتقوم المديريات بفرز الشكاوى وفصل الشكاوى الخاصة بالنساء عن الشكاوى العامة الإدارية, وإذا وجدت شكاوى نسائية تخص وقائع عنف أو تمييز مبني على النوع الاجتماعي يتم إحالتها إلى الإدارة العامة لشئون المرأة والطفل وتقوم الإدارة بفحصها ثم إحالتها إلى المجلس القومي للمرأة, لتقديم الدعم الكافي وفي حالة وجود شكاوى جماعية أو مشتركة من النساء في نفس المنشأة تقوم المديرية بفحصها وتدقيقها وإرسال مذكرة بها إلى الوزارة لكي تكون موضع بحث واهتمام.
- يتم تقديم الشكاوى إلى وحدات تكافؤ الفرص في الوزارات المختلفة أو وحدات تكافؤ الفرص التابعة لوزارة التنمية المحلية في المحافظات المختلفة والنظر والبت فيها وإحالتها إلى الجهات المختصة.
- يتم تقديم الشكاوى مباشرة إلى مكتب شكاوى المجلس القومي للمرأة المركزي أو مقراته الفرعية ويقوم المجلس بدوره بفرز الشكاوى والتواصل مع الوزارات المختصة للنظر فيها وإبداء الرأي.

منظمات المجتمع المدني سواء مؤسسات حقوقية ونسوية أو نقابات واتحادات عمالية لها دور أساسي في رصد وتلقى شكاوى العنف والتمييز والتصدي لها

متى نلجأ إلى مكتب العمل؟

مكتب العمل مختص بـ المنازعات العمالية بين العامل وصاحب العمل (قطاع خاص).

نلجأ له في حالات:

- عدم صرف الأجر أو التأخير المستمر
- الفصل التعسفي

- عدم تنفيذ عقد العمل
- حرمان من الإجازات
- عدم التأمين الاجتماعي
- خصومات غير قانونية
- مخالفات ساعات العمل أو شروط السلامة
- أي نزاع ناشئ عن قانون العمل

◈ الإجراء:

1. تقديم شكوى بمكتب العمل التابع له مكان العمل
2. محاولة تسوية ودّية
3. في حالة الفشل → إحالة النزاع للمحكمة العمالية

متى نلجأ إلى النيابة الإدارية؟

النيابة الإدارية مختصة بـ التحقيق في المخالفات الإدارية داخل الجهات الحكومية.

نلجأ لها في حالات:

- موظف حكومي ارتكب مخالفة إدارية
- تعسف إداري أو إساءة استعمال سلطة
- تحرش أو عنف داخل جهة حكومية
- تزوير مستندات إدارية
- إهدار مال عام
- امتناع جهة حكومية عن أداء واجبها القانوني
- مخالفات القيادات أو المسؤولين الحكوميين

◈ مثال:

موظفة في وزارة/مصلحة حكومية تعرضت لتحرش أو تعسف إداري → النيابة الإدارية

عاملة في شركة خاصة → مكتب العمل

اختصاصات المحكمة العمالية:

الاختصاصات الأساسية للمحكمة العمالية في مصر بعد صدور قانون العمل الموحد الجديد رقم 14 لسنة 2025, والذي بدأ تطبيق أحكامه على المحاكم العمالية اعتبارًا من 1 أكتوبر 2025

1. الاختصاص النوعي بالنظر في المنازعات العمالية

- المحكمة العمالية مختصة دون غيرها بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام قوانين وعلاقات العمل, وكل ما يتعلق بعلاقة العمل بين العامل وصاحب العمل.
- يشمل هذا الاختصاص كافة المنازعات الفردية (مثل الأجور, التعويضات, الفصل التعسفي, الإجازات, وغيرها) طالما هي من منازعات العمل.

2. النظر في دعاوى الحقوق التأمينية والمنتفعين

- تختص المحكمة العمالية بنظر الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية ومن يتقاضون تلك الحقوق, أي ما يتعلق بالتأمينات الاجتماعية وغيره من الحقوق المماثلة.

3. القضايا المتعلقة بالنقابات والمنظمات العمالية

- تختص المحكمة العمالية أيضًا بنظر الدعاوى المتعلقة بـ المنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها وقضاياها التنظيمية.

4. الجرائم الناشئة عن تطبيق قوانين العمل والتأمينات

- أصبحت الجنح والمخالفات الناتجة عن مخالفة أحكام العمل والتأمينات من اختصاص المحكمة العمالية, مع استئناف هذه الأحكام أمام دوائر استئنافية متخصصة بنفس الاختصاص.

5. منازعات التنفيذ والأوامر المستعجلة

- تختص المحكمة العمالية بالفصل في منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية للأحكام والأوامر الصادرة عنها, بما في ذلك أوامر التنفيذ المستعجلة.

6. الإجراءات المتعلقة بالتنفيذ

- رؤساء دوائر المحكمة العمالية مختصون بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ, والتظلم من هذه الأوامر يتم أمام نفس المحكمة (من غير أعضاء من أصدر القرار)

7. الهيكل التنظيمي والآليات المساندة

- ينشأ لكل محكمة عمالية قلم كتاب خاص وتنظيم لإدارة تنفيذ الأحكام, كما يتم إنشاء مكاتب للمساعدة القانونية العمالية لمساعدة المتقاضين (موظفين وأصحاب عمل) في إقامة دعواهم بصورة صحيحة.

8. الطعن على أحكامها

- يمكن الطعن في الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة, ثم أمام محكمة النقض في نطاق ضوابط الطعن القانوني

الحماية القانونية من العنف والتمييز

- **الدستور المصري:**

المادة 11

تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية, وأن تعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلًا مناسبًا 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, وأن تلتزم 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 والمسنة والنساء الأشد احتياجًا.

- **قانون الخدمة المدنية:**

لم يتضمن قانون الخدمة المدنية نصًا صريحًا حول الحماية من العنف في بيئة العمل, ولكن تطرق إلى ذلك بشكل سريع من خلال بند الاحترام واللباقة في علاقات العمل بمدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالدولة حيث جاء فيها.

1- التعامل باحترام ولباقة مع الزملاء والمحافظة على علاقات سليمة وودية معهم دون تمييز, والحرص على احترام خصوصياتهم والامتناع عن استغلال أية معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الاساءة.

2- الامتناع عن أية تصرفات لا أخلاقية تنتهك الآداب العامة والقوانين والأعراف.

3- الامتناع عن كافة صور التحرش الجنسي من أقوال وأفعال أو إيماءات خادشة للحياء – سواء بشكل سافر أو مستتر.

- **قانون العمل الجديد رقم 14 لعام 2025**

التحرش: كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبته يشكل تعرضًا للغير بإتيان أمور أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية

وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية أو اللاسلكية أو الالكترونية أو أية وسيلة تقنية أخرى.

التنمر: كل فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبته سواء بالقول أو باستعراض القوة أو السيطرة على الغير أو استغلال ضعفه أو لحالة يعتقد مرتكب ذلك الفعل أو السلوك أنها تسيء للغير, كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو اقصائه من محيطه الاجتماعي, بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية أو أية وسيلة تقنية أخرى.

مادة 4

يحظر تشغيل العامل سخرة أو جبرًا كما يحظر التحرش أو التنمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التاديبية المقررة لها.

مادة 5

يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في التدريب أو الإعلان عن الوظائف, أو شغلها أو شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل, بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الاعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي, أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

ولا يعتبر تمييزًا محظورًا كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل, أو للأشخاص ذوي الإعاقة والاقزام كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقررت من أجله, وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات والخطط اللازمة لدمجهم في سوق العمل, وتوفير الحماية اللازمة لهم في بيئة العمل وذلك بالتنسيق مع الوزارة المختصة.

باب تشغيل النساء

مادة 53

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية, تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز.

ويستحق جميع العاملين من الذكور والإناث أجرًا متساويًا عن العمل ذي القيمة المتساوية ويشمل ذلك كل صور الأجر وعناصره من مزايا نقدية أو عينية أو علاوات أو حوافز أو بدلات أو غيرها.

ويصدر الوزير المختص بعد أخذ رأي كل من المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للطفولة والأمومة قرارًا بتحديد الأحوال أو الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها, بهدف توفير التدابير اللازمة لحماية الأمومة أو مواجهة مخاطر السلامة والصحة المهنية.

مادة 54

للعاملة الحق في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه, على ألا تقل مدة هذه الاجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يومًا بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه, وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر, وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الأجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتبارًا من الشهر السادس من الحمل, ولا يجوز إلزامها بساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع.

مادة 55

للعاملة بعد انتهاء إجازة الوضع المبينة بالمادة 54 من هذا القانون الحق في العودة إلى وظيفتها أو وظيفة مماثلة لها دون الإخلال بأية مزايا كانت مقرة لوظيفتها الأصلية.

ويحظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع

كما يحظر فصلها أو انهاء خدمتها عقب عودتها من هذه الإجازة, ما لم يثبت صاحب العمل أن الفصل أو إنهاء الخدمة لسبب مشروع.

ومع ذلك يكون لصاحب العمل حرمان العاملة من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة المشار إليها أو استرداد ما تم أداؤه منه, إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى الغير, وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

مادة 56

يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع, فضلا عن فترة الراحة المقررة ,الحق في فترتين أخرتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة, وللعاملة الحق في ضم هاتين الفقرتين.

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر.

مادة 57

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996, يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها, ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها, شريطة أن يكون قد مر على وجودها في المنشأة سنة على الأقل, وعلى ألا تقل المدة بين الإجازة الأولى والثانية عن سنتين.

مادة 58

للعاملة أن تنهي عقد العمل بسبب زواجها أو حملها وإنجابها, على 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, مع مراعاة ألا يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقًا لاحكام هذا القانون لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه.

مادة 59

يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله عاملة أو أكثر أن يعلق في أماكن العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

ويجب أن يتضمن ذلك النظام إجراءات وضوابط وقواعد ومواعيد ساعات العمل المرن أو العمل عن بعد للمرأة التي ترعى أطفال ذوى إعاقة أو اقزام .

مادة 60

مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة, أو يعهد الى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات.

وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة.

واستثناء من ذلك لصاحب العمل أن يتحمل تكاليف رعاية الأطفال بدار الحضانة.

وذلك كله بالضوابط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بعد التنسيق مع الوزير المعني بشئون التضامن الاجتماعي والمجلس القومي للطفولة والأمومة.

مادة 254

تلتزم المنشآت وفروعها بتوفير بيئة عمل آمنة وغير عدائية خالية من التحرش والتنمر والعنف وتوفير الوسائل الكفيلة بالوقاية منهم.

ويصدر الوزير المختص قرار بتحديد نماذج لمدونة السلوك الوظيفي والقواعد والإجراءات اللازمة لتقديم الشكاوى وسبل تسويتها واتخاذ الإجراءات اللازمة في شأنها.

مادة 271

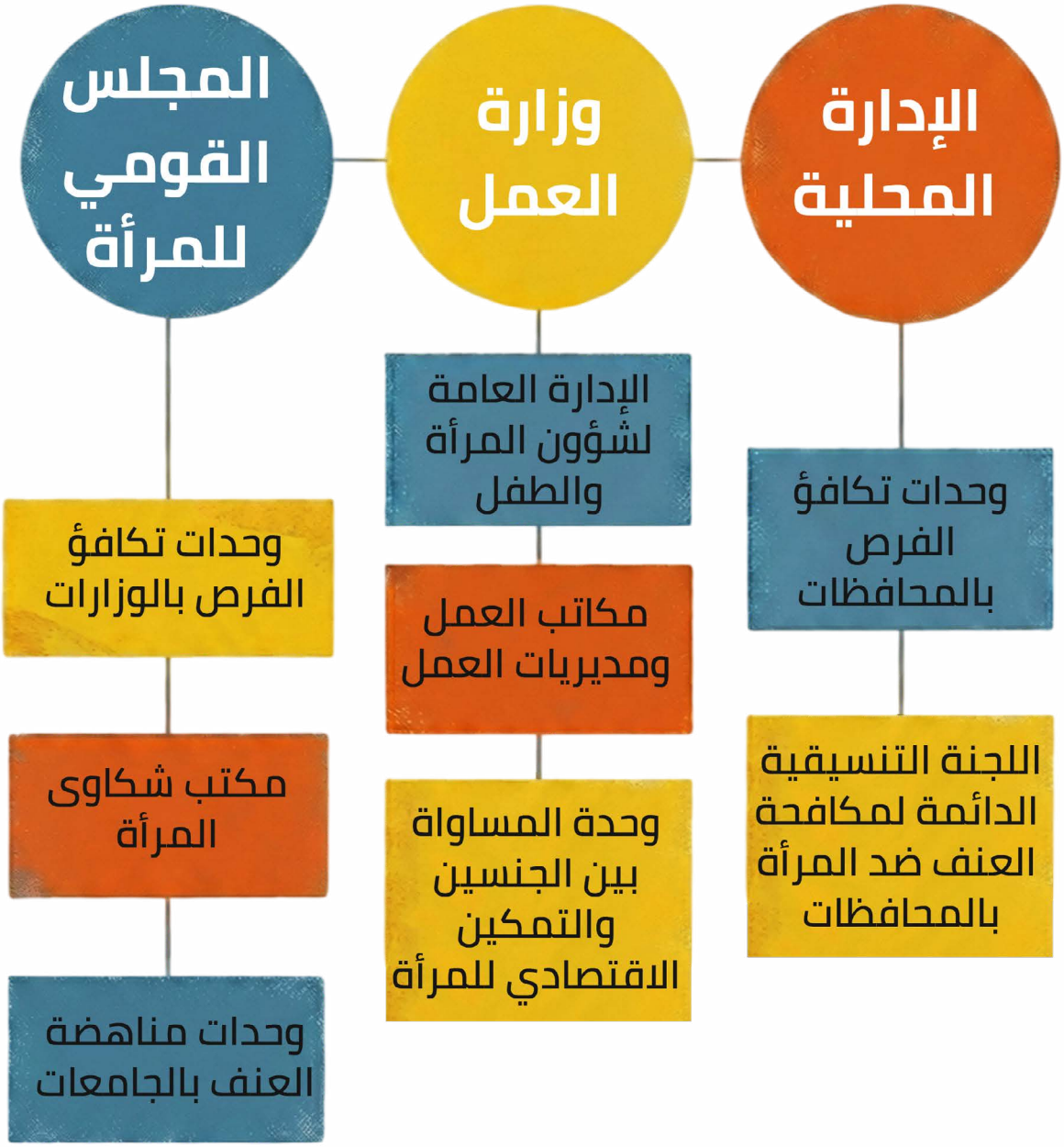
يلتزم من يستخدم عمالًا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة على نفقته الخاصة.

وعلى من يستخدم عمالًا في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والسكن الملائم مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين على نفقته الخاصة.

مادة 274

يلتزم صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية بتقديم الخدمات التالية:

- مشاركة العمال وأصحاب العمل في توفير بيئة عمل آمنة خالية من العنف والتحرش والتنمر من خلال إقامة الندوات التوعوية وتمويل المشروعات التنموية التي تستهدف ذلك متى توافرت الموارد .


الإدارة المحلية
وزارة العمل
المجلس القومي للمرأة
وحدات تكافؤ الفرص بالمحافظات
اللجنة التنسيقية الدائمة لمكافحة العنف ضد المرأة بالمحافظات
الإدارة العامة لشؤون المرأة والطفل
مكاتب العمل ومديريات العمل
وحدة المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة
وحدات تكافؤ الفرص بالوزارات
مكتب شكاوى المرأة
وحدات مناهضة العنف بالجامعات

قرارات وزير العمل فيما يتعلق بتشغيل النساء وباقي القرارات التنفيذية الخاصة بقانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025 سيتم الإعلان عنها قريبًا.

مؤسسة المرأة الجديدة
New Woman Foundation

النساء والعمل
والحقوق الاقتصادية

#التطبيق_يوصّل_للتصديق

معًا لتفعيل اتفاقية 190
ومطالبة الحكومة المصرية بالتصديق عليها

مشروع تعزيز دور النقابات والجمعيات الأهلية في تفعيل
أجندة التنمية المستدامة من منظور النوع الاجتماعي

2025