

## مساواة النساء بالرجال فى أماكن العمل

تبقى دائماً قضية مساواة الرجال والنساء فى بلادنا قضية كل النساء و قطاع كبير من الرجال باعتبارها أول سبل تحقيق تنمية حقيقية تعتمد على كل أبناء المجتمع من القادرين على العمل من الجنسين على حد سواء إلا أن ذلك كثيراً ما يبقى مجرد كلام يقال دون وجود ثمة إجراءات حقيقية لمعالجة معاناة النساء و وضع حد لها .

و سوف نتناول مساواة النساء والرجال فى أماكن العمل على النحو الآتى :

### أولاً : رصد أبرز أشكال التمييز بين الرجال و النساء عامة :

- 1 -إستمرار خضوع المرأة فى العمل لأشكال تمييز متنوعة بما فى ذلك شروط العمل وتخصيص وظائف وأنشطة معينة لها .
- 2 -التمييز على صعيد المنافع والخدمات الاجتماعية .
- 3 -قصر مجالات التخصص العلمى الأكثر فاعلية وإنتاجية على الرجال .
- 4 -عدم إفساح المجال أمام النساء للمشاركة فى وضع السياسات الاقتصادية و الوصول لمراكز القرار .
- 5 -ضعف دخل المرأة العاملة – حسب الدراسات الإحصائية الحديثة – حيث الرواتب متدنية و تمثل عائقاً أساسياً يواجه المرأة و يليه عدم توفر فرص الترقيات .
- 6 -عدم استفادة المرأة العاملة بشكل كافٍ و عادل من شبكات الأمن الإجماعى و ماهو متاح منها .
- 7 -استمرار ضعف معدل نشاط المرأة الاقتصادى عموماً بالمقارنة مع التحسن البارز فى المستوى التعليمى المحصل من جانبها .
- 8 -ضعف أو غياب المراقبة و المحاسبة القانونية .
- 9 -استمرار تشكيل الزواج عقبة أمام مواصلة المرأة عملها لغياب العوامل الموضوعية المساعدة و عدم تقاسمها المسؤوليات الأسرية و اعتبار هذه المسؤوليات لها وحدها فضلاً عن الإرث الثقافى الاجتماعى .
- 10 - نظرة الوسط الاجتماعى لعمل المرأة .
- 11 – الضغوط العائلية التى تتراجع نسبياً كلما ارتفع المستوى التعليمى للمرأة و ازداد الوعى الاجتماعى لدورها كمواطن .
- 12 – عدم وجود شبكات دعم كافية للنساء .

### ثانياً : النصوص الدستورية التى تدعم المساواة :

نص الدستور المصرى على الكثير من الحقوق التى تكفل المساواة لجميع المصريين على حد سواء بداية من إقراره بالبواب الأول و الخاص بالدولة – ولأول مرة – حق الجنسية المصرية لأبناء الأم المصرية ( م 6 ) وكذلك ما أقره بالبواب الثالث من أن المواطنين لدى القانون سواء وهم متساوون فى الحقوق و الحريات و الواجبات العامة و لا تمييز بينهم بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعى أو الانتماء السياسى أو الجغرافى أو لأى سبب آخر. و نهاية باعتباره أن التمييز والحض على الكراهية جريمة يعاقب عليها القانون ( م52 ) .

و كذلك أقر الدستور أن تلتزم الدولة و تكفل مجموعة من الحقوق كانت على النحو الآتى :

#### 1 -الالتزامات :

- أ - تحقيق العدالة الاجتماعية والحياة الكريمة لجميع المواطنين .
- ب تحقيق تكافؤ الفرص بن جميع المواطنين دون تمييز .
- ت حماية المرأة ضد كل أشكال العنت .
- ث للقضاء على كافة أشكال التمييز و أناط بالقانون إنشاء مفوضية لهذا الغرض.
- ج -توفير الرعاية و الحماية للأومومة و الطفولة و المرأة المعيلة و المسنة و النساء الأشد احتياجاً .

#### 2 -الكفالات :

- أ - تحقيق المساواة بين النساء و الرجال فى جميع الحقوق المدنية و السياسية و الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .
- ب للمعمل على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل النساء تمثيلاً مناسباً فى المجالس النيابية طبقاً للقانون .
- ت حقها فى تولى الوظائف العامة و وظائف الإدارة العليا فى الدولة و التعيين فى الجهات و الهيئات القضائية دون تمييز ضدها .
- ث تمكين النساء من التوفيق بين واجبات الأسرة و متطلبات العمل .

#### ثالثاً : النصوص القانونية التى تدعم المساواة :

أصبح مبدأ المساواة بين النساء و الرجال هو المبدأ الأساسى الذى تستند إليه التشريعات المصرية كافة بلا استثناء إلا فى بعض مواد قانونى العقوبات ، و الأحوال الشخصية، فالنساء و الرجال يتمتعون – كذلك – بحقوق متساوية فى

مزاولة السياسة بما يشمل ذلك من الترشح للبرلمان و عضوية مجلس النواب و المجالس المحلية ، وأقر القانون المدنى مبدأ المساواة الكاملة بين الجنسين فللنساء إبرام أنواع العقود كافة ، و كذلك القانون التجارى و القوانين المتعلقة به ، فللنساء الحق فى تأسيس الشركات و التعامل فى الأوراق المالية و غيرها من الأعمال التجارية و اكتساب صفة التاجر ، و تتمتع النساء بفرص متساوية فى التعليم ، و فى الرعاية الصحية ، و فى التأمينات الاجتماعية و تستفيد فضلاً عن ذلك بقانون الضمان الاجتماعى سواء كانت عاملة أو غير عاملة لتوفير حد أدنى من الدخل لها و لأطفالها مع إعطائها عددًا من الحقوق الإضافية للتوفيق بين عملها و وواجباتها كأم .

و بالنظر إلى تحقيق المساواة بين النساء و الرجال داخل أماكن العمل فإننا نجد أن ذلك يستند إلى نصوص قانون العمل و ما أقره فى هذا الشأن على النحو الآتى :

- 1 -الأحكام الخاصة بالحماية من التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .
- 2 -أن جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال تسرى على النساء والرجال على حد سواء متى تماثلت أوضاع عملهم .
- 3 -الأحكام الخاصة بحماية الأمومة و الطفولة و ما تشمله من :  
أ - إجازة وضع بأجر كامل لمدة 90 يومًا و ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .  
ب حظر فصل المرأة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع .  
ت فترة إرضاع الطفل .  
ث إجازة رعاية الطفل بدون أجر - فى المنشآت التى تستخدم 50 عاملة فأكثر - لمدة لا تجاوز سنتين لثلاث مرات طوال مدة خدمتها .  
ج -التزام صاحب العمل الذى يستخدم 100 عاملة فأكثر بإنشاء دار حضانه لرعاية أطفال العاملات بالشروط و الأوضاع التى تحدد بقرار من وزير القوى العاملة ، كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من 100 عاملة فى منطقة واحدة بالإشتراك فى تنفيذ هذا الالتزام .

#### رابعًا : معالجة مشكلات التمييز و تكريس المساواة :

الواقع أنه بالنظر إلى ما احتوته نصوص قانون العمل مما يعتبر مزايا للمرأة العاملة إلا أنه قد أدى فى نهاية الأمر إلى التمييز ضد المرأة فى مجال علاقة العمل و جعل صاحب العمل يفضل تشغيل الرجال لا النساء و يمكن معالجة ذلك بإعادة النظر فى

هذه المواد ذاتها و القرارات الوزارية ذات الصلة و أعمال الإتفاقيات و التوصيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و ذلك كالاتى :

1 - أن تكون العقوبات الموقعة على أصحاب الأعمال المخالفين لأحكام قانون العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين متناسبة مع المخالفات و كونها تؤدي عملاً للتمييز ضد النساء .

2 - إعادة النظر فى القرارات الوزارية المنفذة لأحكام قانون العمل و التى تمثل فى ظاهرها رعاية للنساء و حماية لهن إلا أنها فى طبيعة الحال تؤدي للعكس و منها الأعمال الضارة بالنساء صحياً و أخلاقياً ، كذلك عدم تشغيل النساء فى المنشآت الصناعية فيما بين الساعة السابعة مساءً و الساعة السابعة صباحاً و يمكن تحديد الأعمال التى لا يجوز إجبار النساء على العمل فيها وإنما يكون باختيارها ، كذلك إنشاء دور الحضانة و المقابل الذى تدفعه العاملة كاشتراك عن أطفالها يؤدي إلى تهرب أصحاب الأعمال .

3 - إعادة النظر فى بعض المواد الواردة بقانون العمل ذات الصلة كالاتى :  
أ - أن تكون إجازة الوضع إجازة للوالدين تمنح بعضها للأم و بعضها للأب و يمكن للأخير الحصول عليها جميعها فى حالة وفاة الأم .

ب - إلغاء شرط قضاء عشرة أشهر للحصول على إجازة الوضع .  
ت - أن يرتبط شرط إنشاء دور الحضانة بعدد العمال من الجنسين وليس النساء و حدهن فالأطفال هم أطفال النساء و الرجال على السواء و لا يمكن تأنيث رعاية الأسرة .

ث - أن تكون إجازة رعاية الطفل لأى من الزوجين العاملين أو أيهما وبخاصة فى حالة وفاة الأم أو أن تكون الأخيرة فى مجال عملها أكثر ترقياً من الأب أو أن تكون الأكثر دخلاً .

4 - تنظيم علاقات العمل للفئات غير الخاضعة لأحكام قانون العمل من عمالة غير منتظمة و نساء معيلات و خادمت المنازل ، خاصة أن الفئة الأخيرة يتم استثنائها من أحكام قانون العمل رغم حمايته للخادمت الأجنيات من خلال تنظيم عمل الأجانب داخل مصر و هو وضع مشوه يجعل القانون المصرى يحمى الخادمت الأجانب و لا يحمى الخادمت المصريات .

و أخيراً إن قضية المساواة فى المجتمع المصرى بشكل عام و فى محيط علاقات العمل بشكل خاص هي مسئولية مجتمعية بالأساس و لابد من تبنيتها من جميع مؤسسات الدولة على اختلافها .

د / نيازى مصطفى