رؤية نوعية لقانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025

تقرير يصدره المركز المصري لحقوق المرأة.

قائمة المحتويات:

أولاً: الإطار العام ولغة القانون.

ثانياً: تحليل للحقوق الأساسية والمساواة.

ثالثاً: آليات دعم المرأة العاملة لحماية الأمومة.

رابعاً: حماية المرأة العاملة من العنف والتحرش.

التوصيات

مقدمة

يعتبر قانون العمل أداة أساسية لضمان المساواة بين الجنسين في سوق العمل، فهو لا يقتصر على تنظيم فرص العمل المتكافئة للمرأة، بل يتأثر أيضاً بعوامل مجتمعية وثقافية قد تحد من دورها، مثل حصرها في الوظائف الإنجابية. كما أن القيود التي تفرضها السلطة الإدارية تؤثر على مسارها المهني وفرصها في الوصول إلى المناصب القيادية.

تتضح هذه الفجوة النوعية الكبيرة من خلال الأرقام الرسمية، حيث يظهر تقرير الفجوة بين الجنسين لعام 2025 [1] الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي أن مصر تحتل المركز 145 من أصل 148 دولة في مؤشر المشاركة الاقتصادية، ووفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء[2] لعام 2024، بلغت مساهمة المرأة في قوة العمل 16.9% فقط مقابل 70.3% للرجال، في حين وصل معدل بطالة النساء إلى 17.1% مقارنة بـ 4.2% للرجال. هذه الأرقام لا تعكس فقط تحدياً كبيراً تواجهه النساء، بل تؤثر أيضاً على الاقتصاد المصري ككل.

وفي هذا السياق، يقدّم المركز المصري لحقوق المرأة تحليلاً معمقاً من منظور النوع الاجتماعي لقانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025،[3] الذي صدر في مايو 2025، ومن المتوقع تطبيقه في شهر سبتمبر 2025. يركز هذا التحليل على تقييم الضمانات والآليات التي يوفرها القانون للمرأة لضمان فرص متساوية مع الرجل في التوظيف، والتدريب، والترقي، والوصول إلى المناصب القيادية العليا

[1] Global Gender Gap Report 2025. https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/

[2] https://www.capmas.gov.eg/Pages/GeneralNews.aspx?page_id=1

[3] https://manshurat.org/content/qnwn-lml-ljdyd-rqm-14-lsn-2025

وقد أظهرت قراءة القانون موضع الدراسة مجموعة من الاستنتاجات منها:

1

تطور إيجابي لكنه غير مكتمل: يمثل القانون الجديد خطوة هامة وإيجابية نحو حماية المرأة العاملة، خاصة من خلال زيادة إجازة الوضع، وضمان حق العودة إلى الوظيفة، وتوفير فترات رضاعة. هذه البنود تعزز من مشاركة المرأة في سوق العمل وتحمي استقرارها الوظيفي.

2

تحدي الأدوار النمطية: على الرغم من هذه الحماية، يلاحظ أن القانون لا يزال يرسخ الأدوار النمطية للجنسين. فالمواد تركز بشكل كبير على دور المرأة كأم ومربية، وتتجاهل دور الأب تماماً في رعاية الأطفال، مما يجعل مسؤولية رعاية الأسرة عبئًا على عاتقها وحدها.

3

حماية المرأة قد تتحول إلى عبء: بعض البنود التي تهدف لحماية المرأة، مثل إلزام أصحاب العمل بتحمل تكاليف الحضانة أو إجازات الوضع، قد تؤدي بشكل غير مباشر إلى تمييز خفي ضد توظيف النساء في سن الإنجاب، حيث قد يُنظر إليهن كعبء مالي إضافي.

4

فجوات تشريعية في مكافحة العنف: على الرغم من تجريم التحرش والتنمر، إلا أن القانون يفتقر إلى آليات واضحة وعقوبات محددة لمواجهة هذه الجرائم، مما يترك مساحة للتقدير الشخصي وقد يضعف من فعالية القانون في حماية العاملات.

5

غياب الحماية للفئات الهشة : لا يزال القانون يستثني فئات مهمة مثل عاملات المنازل من الحماية القانونية، مما يعرضهن للاستغلال ويترك فجوة كبيرة في تحقيق المساواة الشاملة

أولاً: الإطار العام ولغة القانون.

اللغة المستخدمة في القانون عمياء جندريا (Gender-blind)

أولاً: الإطار العام ولغة القانون.

اللغة المستخدمة في القانون عمياء جندريا (Gender-blind)

لا تتحقق المساواة بين الجنسين في القانون إلا إذا عكست لغته هذه المساواة صراحةً، فمعظم مواد قانون العمل الجديد تستخدم ضمير المذكر، مما يهمش النساء ويشعرهن بالاستبعاد. كما أن تخصيص فصل للمرأة يقتصر على الأمومة يعكس سياسة تقييدية تحصر دورها، بينما يجب ذكرها بوضوح في جميع البنود المنظمة لمختلف جوانب الحياة والحقوق. لذا، فإن الاهتمام باللغة القانونية ليس رفاهية، بل أداة حاسمة لتأكيد حقوق المرأة وإدماجها الكامل، عبر إشارات واضحة ومحددة موجهة إلى "النساء والرجال" على حد سواء، لتعزيز فكرة المساواة التامة في الحقوق والواجبات أمام القانون.

تتجلى هذه اللغة العمياء جندرياً بوضوح في المادة (1) من القانون التي تتناول تعريفات مفاهيم محورية مثل العامل، صاحب العمل، العامل غير المنتظم، العامل في القطاع غير الرسمي، والوزير المختص. فجاءت جميع هذه التعريفات بصيغ ذكورية بحتة، متجاهلة وجود المرأة في هذه المسميات الوظيفية والإدارية. هذا الاقتصار اللغوي يخلق إحساساً بالاستبعاد لدى النساء، ويقوض تمثيلهن في نصوص القانون التي تنظم بيئة العمل.

يستمر القانون في استخدام الصيغ الذكورية عبر مواده المتتالية، ليُكسر هذا النمط فقط مع بدء الفصل الثالث المخصص لتشغيل النساء، حيث تظهر اللغة الأنثوية بشكل حصري محور تركيزها على قضايا الأمومة كالحمل والوضع وتنظيمهما ضمن سياق العمل.

ثانياً: تحليل الحقوق الأساسية والمساواة.

أ. المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.

ب. استثناء فئات من الحماية (مثل عاملات المنازل).

ج. غياب الضمانات الكافية لتمثيل النساء في اللجان والمجالس الـمُـشْـكِـلَـةُ.

د. تأثير قيود تشغيل النساء على المساواة في سوق العمل.

ثانياً: تحليل الحقوق الأساسية والمساواة.

أ. المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.

تنص المادة (53) على أن العاملين من الذكور والإناث يستحقون أجرًا متساويًا عن العمل ذي القيمة المتساوية، بما في ذلك جميع عناصر الأجر مثل المكافآت والبدلات.

هذه المادة تعزز مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجر، وهو أمر إيجابي. إلا أنه يجب ضمان آليات فعالة لمراقبة التطبيق العملي لهذا النص، خاصة في القطاعات التي تسود فيها التفرقة الجنسية في الأجور.

ب. استثناء فئات من الحماية (مثل عاملات المنازل).

تواجه عاملات المنازل في مصر تهميشاً كبيراً في سوق العمل، ويتعرضن لسلسلة من الانتهاكات تتراوح بين الأجور المتدنية، ساعات العمل الطويلة وغير المنتظمة، الافتقار للعقود والضمانات القانونية، والتعرض للتحرش الجسدي والنفسي دون آليات حماية، بالإضافة إلى حرمانهن من الحماية الصحية والاجتماعية. ومن خلال المادة الأولى من قانون العمل الجديد، يتضح أن القانون لم يعالج هذا الوضع، بل كرس استثناء عاملات المنازل من حمايته، مما يثبت وضعية الهشاشة التي يعشنها. هذا الاستثناء لا يمثل فجوة تشريعية فحسب، بل هو إقرار ضمني بعدم استحقاقهن لذات الحماية.

ج. غياب الضمانات الكافية لتمثيل النساء في اللجان والمجالس المُشْكِلَةُ.

على الرغم من توجه قانون العمل الجديد نحو تعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات من خلال النص على تشكيل العديد من لجان ومجالس العمل المختصة إلا أن هذه المواد، التي تضمنت تفصيلاً لتشكيل هذه اللجان، خلت تماماً من أي ذكر لوجود المرأة أو ضمان تمثيلها فيها. يمثل هذا الإغفال نقطة ضعف جوهرية، خاصة في ظل مؤشرات عدة تحذر من إقصاء المرأة من سوق العمل ومراكز صنع القرار. ففي ظل تحديات مثل العادات والتقاليد المجتمعية، وثقافة العمل التي قد تفضل الرجل، أو حتى في سياق الأزمات الاقتصادية التي قد تؤدي إلى تسريح العمالة، بالإضافة إلى الأدوار الاجتماعية المتعددة للمرأة، يصبح ضمان تمثيلها الفاعل في هذه اللجان والمجالس أمراً حتمياً. إن غياب هذا الضمان لا يقلل فقط من قيمة الشفافية المعلنة بإقصائه نصف المجتمع من المشاركة في آليات صنع القرار، بل يعمق أيضاً من الفجوة الجندرية في بيئة العمل ويعرقل مساعي تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص.

- فقد نصت **المادة (18)** على تشكيل "**المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية**" وهو هيئة حيوية مكلفة بمهام بالغة الأهمية منها وضع السياسات العامة لتنمية مهارات الموارد البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، بالإضافة إلى سياسات تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام والفئات الأولى بالرعاية، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة. ورغم الدور الاستراتيجي لهذا المجلس في رسم مستقبل القوى العاملة وتطويرها، يلاحظ بشكل نقدي أن القانون قد خلا تماماً من أي ضمانات صريحة أو إلزامية لوجود تمثيل للنساء في تشكيل هذا المجلس. هذا الغياب يمثل قصوراً كبيراً، حيث يمكن أن يؤدي إلى صياغة سياسات وبرامج لا تراعي بشكل كافي الاحتياجات والتحديات والفرص الخاصة بالمرأة العاملة، مما يهدد بتقويض أهداف المساواة وتكافؤ الفرص في مجالات التدريب والتأهيل وتنمية المهارات على المستوى الوطني.

- في ظل الأهمية المحورية لتنمية الموارد البشرية، نصت **المادة (20) من القانون على إنشاء صندوق تمويل التدريب** الذي يختص بتمويل برامج تنمية المهارات والتدريب المهني والتقني، ودعم المشروعات الرامية إلى ربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل، إلى جانب وضع الضوابط والمعايير المنظمة لعملية التمويل. ومع الدور الحيوي الذي يؤديه الصندوق في دعم بناء القدرات البشرية للعاملين، فإن الملاحظة الجديرة بالاهتمام تكمن في غياب أي نص صريح يضمن تمثيلاً عادلاً للنساء في تشكيله الإداري أو في عملية صنع القرار داخله. هذا الإغفال التشريعي يثير تساؤلات جوهرية حول مدى مراعاة الصندوق للاحتياجات التدريبية الخاصة بالنساء العاملات، واحتمالية تهميشهن في توزيع الموارد والفرص التدريبية. ومن شأن هذا القصور أن يقوض مبدأ تكافؤ الفرص، ويحد من فعالية السياسات التدريبية في تحقيق تنمية بشرية شاملة، خاصة في ظل الحاجة الملحة لتمكين المرأة اقتصادياً وضمان مشاركتها الفاعلة في سوق العمل.

- نصت **المادة (32) من القانون على تشكيل "المجلس الأعلى لتخطيط وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج"**، الذي يختص بوضع السياسات العامة لتشغيل العمالة وتنظيمها وفقاً لمتطلبات سوق العمل ووظائف المستقبل. ومع الأهمية البالغة لهذا المجلس في رسم استراتيجيات التشغيل وتحديد أولويات التوظيف، فإنه ما يلفت الانتباه غياب أي نص قانوني يضمن تمثيلاً مناسباً للنساء في عضويته أو مشاركتهن في صنع القرار. هذا الإقصاء يثير مخاوف جدية من أن تظل احتياجات المرأة العاملة وتحدياتها - مثل التمييز الوظيفي، وصعوبة التوفيق بين العمل والأسرة، وندرة فرص العمل في مجالات معينة - خارج حسابات السياسات الموضوعة، مما يقوض جهود تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص. كما أن استبعاد النساء من هذه الهيئة التخطيطية قد يؤدي إلى إهمال شريحة كبيرة من القوى العاملة عند وضع البرامج والاستراتيجيات، مما يحول دون الاستفادة الكاملة من طاقاتها ويعيق تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة. ومن ثم، فإن ضمان تمثيل عادل للنساء في عضوية المجلس يصبح ضرورة ملحة لضمان شمولية السياسات وفعاليتها في معالجة قضايا سوق العمل بجميع أبعادها.

- نصت **المادة (78) من القانون على تشكيل "صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة"**، والذي يضطلع بأدوار حيوية منها تمويل ودعم عمليات تنمية مهارات هذه الفئة وتدريبها، إلى جانب صرف الإعانات الطارئة، وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية، والمساهمة في توفير سبل الانتقال ودعم بيئة عمل آمنة، بالإضافة إلى تمويل البرامج الثقافية والترفيهية. غير أن هذه المادة قد غابت عنها تماماً أي نص يلزم بضرورة تمثيل النساء في تشكيل هذا الصندوق أو في آليات اتخاذ قراراته، على الرغم من أن أغلب العمالة غير المنتظمة في مصر هي من النساء. هذا الإغفال يمثل قصوراً بالغاً وله أثر سلبي عميق، حيث يمكن أن يؤدي إلى صياغة سياسات وبرامج لا تراعي بشكل كافي الاحتياجات والتحديات والظروف المعيشية الفريدة التي تواجهها العاملات غير المنتظمات. فغياب صوتهن في لجان صنع القرار هذه يعني أن المساعدات والخدمات المقدمة، وكذلك فرص التدريب والتأهيل، قد لا تكون مصممة لتلبية أولوياتهن الفعلية، مما يقلل من فعالية الصندوق في تحقيق أهدافه التنموية والاجتماعية لهذه الشريحة الكبيرة من القوى العاملة، ويزيد من تهميشهن بدلاً من تمكينهن.

- تُعد المادة (101) **من القانون ذات أهمية قصوى بتشكيلها "المجلس القومي للأجور"**، الذي يضطلع بمهام حيوية مثل وضع الحد الأدنى لأجور العاملين والعلاوة الدورية على المستوى القومي، والنظر في طلبات تخفيض أو إعفاء أصحاب الأعمال منها في الظروف الاقتصادية الطارئة، بالإضافة إلى وضع المعايير وإخطار الوزارات المعنية بالقرارات. ورغم الأهمية المحورية لهذا المجلس في رسم السياسات الأجرية التي تؤثر مباشرة على سبل عيش ملايين الأسر، وما قد يترتب عليها من تداعيات اقتصادية واجتماعية واسعة، فإن القانون قد نص على أن يكون من بين تشكيله رئيس المجلس القومي للمرأة، أو من ينيبه، إلا أن هذا النص لا يمثل ضمانة كافية لوجود تمثيل حقيقي وفعال للنساء ضمن التشكيل الكلي للمجلس ذات الأهمية. إن غياب هذا الضمان الصريح لتمثيل نسائي أوسع وأكثر تنوعاً يمثل قصوراً يمكن أن يؤثر سلباً بشكل مباشر على العاملات، حيث قد لا يتم إيلاء اهتمام كافٍ للتحديات المالية والمعيشية التي تواجهها النساء بشكل خاص، بما في ذلك فجوات الأجور القائمة على النوع الاجتماعي، أو الظروف الخاصة التي تؤثر على قدرتهن التفاوضية أو حصولهن على العلاوات والمزايا. هذا النقص في التمثيل يعني أن السياسات المتعلقة بالأجور قد لا تعكس الاحتياجات والأولويات الفعلية للعاملات، مما يقوض مبادئ العدالة الأجرية وتكافؤ الفرص في سوق العمل.

- **نصت المادة(188) على تشكيل "المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي"** والذي يختص برسم السياسات القومية للحوار الاجتماعي وتعزيز التعاون بين أطراف العمل الثلاثة- الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال-، ، حيث يختص بوضع السياسات المتعلقة بسوق العمل ودراسة مشروعات القوانين والاتفاقيات الدولية في هذا المجال، إلى جانب اقتراح حلول للنزاعات العمالية ودعم المشروعات المولدة لفرص العمل. إلا أن المادة (190) التي اختصت بتشكيل المجلس اقتصرت على السماح بحضور ممثلين عن المجلس القومي للمرأة دون منحهم حق التصويت أو المشاركة الفعالة في صنع القرار، وهو ما يشكل انتقاصاً خطيراً من دور المرأة في هذه العملية التشاورية المهمة. ولا يضمن وجود تمثيل نسائي في هذا المجلس، حيث يؤدي غياب التمثيل النسائي المؤثر إلى إهمال القضايا التي تمس المرأة العاملة بشكل خاص، مثل التمييز في الأجور والفرص، وعدم كفاية ترتيبات العمل المرنة، وندرة مراكز رعاية الأطفال في أماكن العمل. كما أن عدم مشاركة النساء في صياغة السياسات العمالية قد يؤدي إلى تبني حلول غير ملائمة للتحديات التي تواجهها العاملات، مما يعيق تحقيق المساواة الفعلية في سوق العمل ويحد من إسهام المرأة في التنمية الاقتصادية. والأخطر من ذلك أن هذا الإقصاء يكرس الصورة النمطية لدور المرأة في الحياة الاقتصادية، ويحرم سوق العمل من الاستفادة الكاملة من طاقاتها وإمكاناتها.

- **نصت المادة (218) من القانون على تشكيل "مركز الوساطة والتحكيم"** ليكون جهة فاعلة في حل النزاعات بين أصحاب الأعمال والعمال. ورغم الأهمية البالغة لهذا المركز في تحقيق العدالة والاستقرار في علاقات العمل من خلال الوساطة والتحكيم، إلا أن تشكيله يغيب عنه تماماً أي ضمانة صريحة لوجود تمثيل نسائي فعال. يترتب على هذا الإغفال أثر سلبي بالغ الخطورة، حيث يخلق هوة واسعة في عملية حل النزاعات، خاصةً إذا كان النزاع قائماً بين عاملة أو مجموعة عاملات مع صاحب العمل. ففي غياب صوت نسائي يدرك خصوصية التحديات التي قد تواجهها العاملات سواء كانت تتعلق بالتمييز، التحرش، ظروف العمل، أو الحقوق المرتبطة بالأمومة والأسرة قد لا يتم فهم طبيعة النزاع بشكل كامل من منظور المساواة بين الجنسين، وقد تفشل آليات الوساطة والتحكيم في الوصول إلى حلول عادلة ومنصفة تراعي جميع أبعاد القضية. هذا النقص في التمثيل يقوض مبدأ تكافؤ الفرص في الوصول إلى العدالة، وقد يدفع العاملات إلى التردد في اللجوء إلى المركز لشعورهن بعدم وجود من يمثلهن أو يتفهم قضاياهن بشكل كافي.

- **نصت المادة (256) من القانون على تشكيل "جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"**، الذي يضطلع بدور رقابي محوري يتمثل في التفتيش على المنشآت ومراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بشكل دوري. ورغم الأهمية القصوى لهذا الجهاز في ضمان بيئات عمل آمنة وصحية، إلا أن المادة لم تضع أي ضمانة صريحة أو إلزامية لوجود تمثيل نسائي ضمن تشكيل هذا الجهاز. يمثل هذا الإغفال قصوراً خطيراً وله أثر سلبي بالغ على العاملات، حيث يمكن أن يؤدي إلى غياب الوعي الكافي أو الحساسية اللازمة تجاه المخاطر والتحديات الصحية والسلامة المهنية التي قد تواجهها النساء بشكل خاص. ففي غياب مفتشات أو خبيرات يمتلكن منظوراً نوعياً، قد لا يتم الكشف عن انتهاكات أو ممارسات تؤثر سلبًا على صحة وسلامة المرأة العاملة (مثل نقص المرافق الصحية المناسبة، أو الإجهاد البدني المرتبط بأدوار معينة، أو حتى أشكال التحرش التي قد تؤثر على بيئة العمل الصحية). هذا النقص في التمثيل قد يحد من قدرة الجهاز على الفهم الشامل لجميع جوانب السلامة والصحة المهنية من منظور النوع الاجتماعي، ويقلل من فعاليته في ضمان بيئة عمل آمنة وشاملة لجميع العاملين، وخاصة النساء.

- **نصت المادة (264) من القانون على تشكيل "المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل"**، والذي يُناط به دور استراتيجي في رسم السياسة العامة في هذه المجالات الحيوية واقتراح ما يلزم في شأن تنفيذها بما يتفق مع السياسة العامة للدولة. ورغم الأهمية القصوى لهذا المجلس في تحديد التوجهات الكبرى لضمان بيئات عمل آمنة وصحية على المستوى الوطني، إلا أن المادة لم تضع أي ضمانة صريحة أو إلزامية لوجود تمثيل نسائي ضمن تشكيله. يمثل هذا الإغفال قصوراً بالغاً وله أثر سلبي عميق من منظور المساواة بين الجنسين؛ ففي غياب صوت نسائي يشارك بفاعلية في صياغة هذه السياسات العليا، يمكن أن تُغفل الاحتياجات والتحديات والمخاطر الصحية والسلامة المهنية التي قد تواجهها العاملات بشكل خاص. قد يؤدي ذلك إلى وضع سياسات وبرامج لا تراعي الفروق الجندرية في التعرض للمخاطر، أو لا تتناول قضايا حساسة مثل المخاطر المتعلقة بالصحة الإنجابية، أو التأثير النفسي للتحرش، أو الحاجة إلى مرافق عمل تراعي خصوصية النساء. هذا النقص في التمثيل على مستوى رسم السياسات يقلل من شمولية وفعالية الجهود المبذولة في مجال السلامة والصحة المهنية، ويقوض مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص في حماية جميع العاملين بشكل متساوي وفعال.

- **نصت المادة (273) على تأسيس "صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية"** بهدف الارتقاء بالمستوى الاجتماعي والصحي والثقافي للعاملين في مختلف قطاعات العمل. وتحدد المادة (274) نطاق خدمات الصندوق ليشمل دعم النفقات العلاجية، تكاليف الانتخابات النقابية، تدعيم المكتبات والأنشطة الثقافية والرياضية، برامج محو الأمية، والرحلات الترفيهية، بالإضافة إلى تعزيز بيئة عمل آمنة خالية من العنف والتحرش. ورغم اتساع نطاق الخدمات التي يقدمها الصندوق وتأثيرها المباشر على حياة العاملين والعاملات، إلا أن المادة أغفلت النص على أي ضمانة للتمثيل النسائي في تشكيله، مما يُعد ثغرة واضحة قد تؤدي إلى تجاهل احتياجات النساء العاملات، خصوصًا فيما يتعلق بالخدمات الصحية والدعم النفسي وبرامج مكافحة العنف والتحرش، وهو ما يُضعف من فعالية الصندوق في تلبية احتياجات جميع الفئات وضمان بيئة عمل عادلة وشاملة.

د. تأثير قيود تشغيل النساء على المساواة في سوق العمل.

ينص الجزء الثاني من المادة 53 على "يُصدر 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."

ورغم أن هذه المادة تبدو في ظاهرها إجراءً وقائياً لحماية النساء، إلا أنها تحمل في طياتها مخاطر جدية تتمثل في:

1. **إشكالية التمييز المقنع**: تحويل الحماية إلى أداة لإقصاء النساء من قطاعات عمل كاملة دون تمييز بين الحوامل وغيرهن، أو بين المخاطر الحقيقية والمتخيلة.
2. **تعزيز النمطية الجندرية**: ترسيخ صورة المرأة كطرف ضعيف يحتاج لعزل وقائي دائم، بدلاً من تمكينها عبر تحسين ظروف العمل للجميع.
3. **تأثير اقتصادي سلبي**: حرمان النساء من فرص في قطاعات ذات رواتب عالية (كالصناعات الثقيلة والإنشاءات) دون مبررات طبية دقيقة.
4. **إهمال السلامة المهنية للرجال**: افتراض ضمني بأن المخاطر المهنية مقبولة للرجال، مما يبرر إهمال تحسين ظروف العمل الشاقة للجميع.

ويطرح هذا النص تساؤلاً جوهرياً: **لماذا لا يتم التركيز على تحسين ظروف العمل للجميع بدلاً من استبعاد فئة معينة؟ فالحل الأمثل يكمن في توفير بيئات عمل آمنة وصحية لكل العمال، رجالاً ونساءً، مع اتخاذ إجراءات خاصة فقط عند الضرورة القصوى وبشكل مؤقت (كفترات الحمل)، بدلاً من فرض قيود دائمة تعيق تحقيق المساواة الحقيقية في سوق العمل.**

ثالثاً: آليات دعم المرأة العاملة وحماية الأمومة.

أ. حماية الأمومة بين تكاليف التشغيل وحقوق المرأة العاملة.

ب. الحضانة في العمل.. دعم للأم أم عبء على صاحب العمل؟

ج. تنظيم عمل المرأة: بين التشريع والتطبيق.

تقييم العقوبات على مخالفات مواد تشغيل النساء.

د. إضافة أنماط العمل الجديدة (المرن – عن بُعد – تقاسم العمل)

و. إنهاء العقد بسبب الزواج أو الحمل حق أم ترسيخ للأدوار النمطية.

ثالثاً: آليات دعم المرأة العاملة وحماية الأمومة.

أ. حماية الأمومة بين تكاليف التشغيل وحقوق المرأة العاملة.

- **نصت (المواد 54: 57) على عدة حقوق لحماية الأمومة منها:**

المادة (54) تمنح العاملة إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة 4 أشهر، مع تخفيض ساعات العمل خلال الحمل. بموجب المادة 54 من قانون العمل الجديد، طرأت عدة تعديلات هامة على حقوق العاملات فيما يخص إجازة الوضع.

- **زيادة مدة الإجازة**: أصبحت إجازة الوضع 4 أشهر مدفوعة الأجر بالكامل، بدلاً من 3 أشهر (90 يومًا) كما كان في القانون السابق.
- **زيادة عدد مرات الإجازة**: يحق للعاملة الحصول على إجازة الوضع 3 مرات بدلاً من مرتين فقط. كما كان في القانون السابق.
- **إلغاء شرط المدة**: تم إلغاء شرط قضاء العاملة 10 أشهر في العمل لتكون مؤهلة للحصول على إجازة الوضع.
- **تخفيض ساعات العمل**: أصبح من حق العاملة تخفيض ساعات عملها خلال فترة الحمل، بدءًا من الشهر السادس، وهو ما لم يكن موجودًا في القانون السابق.

المادة (55) تضمن حق العاملة في العودة إلى وظيفتها بعد انتهاء إجازة الوضع.
تُعد هذه المادة خطوة ايجابية نحو حماية حقوق الأم العاملة، فهي تضمن لها الحق في العودة إلى وظيفتها أو وظيفة مماثلة بنفس المزايا بعد انتهاء إجازة الوضع، وتحظر فصلها أثناء الإجازة أو بعدها إلا لسبب مشروع. هذه الإجراءات تعمل على منع التمييز ضد المرأة بسبب الأمومة، وتساعد في تقليل الفجوة المهنية بين الجنسين من خلال ضمان استمرارية المسار المهني للمرأة.

على الرغم من هذه الإيجابيات، لا تزال المادة تتسم بقصور من حيث مفهوم المساواة الكاملة في الأدوار الأسرية. المادة تركز على الأم فقط وتتجاهل دور الأب تماماً، مما يرسخ فكرة أن رعاية الطفل هي مسؤولية حصرية للمرأة. هذا التحيز يعزز الأنماط الاجتماعية التقليدية ولا يوفر للأب إجازة أبوة مدفوعة الأجر للمشاركة في رعاية المولود في أيامه الأولى، مما يضع عبئًا إضافيًا على الأم ويفشل في تحقيق المساواة الحقيقية في المسؤوليات الأسرية والمهنية.

- **المادة (56): تمنح العاملة فترات رضاعة مدفوعة الأجر.**

تمنح المادة 56 العاملة المرضعة الحق في الحصول على فترتين إضافيتين للرضاعة يوميًا، مدة كل منهما نصف ساعة، وذلك لمدة عامين من تاريخ الوضع. هذه الفترات تُحسب من ساعات العمل دون أي تخفيض في الأجر، مما يدعم المرأة في الجمع بين مهامها الوظيفية ورعاية طفلها دون المساس بحقوقها المالية.

- **المادة (57): تسمح بإجازة دون أجر لرعاية الأطفال لمدة تصل إلى سنتين، بعدد ثلاث مرات.**

طبقا للمادة 57 من قانون العمل الجديد أصبح من حق الأم العاملة الحصول على إجازة دون أجر لرعاية طفلها ثلاث مرات طوال فترة خدمتها، بعد أن كانت مرتين فقط في القانون السابق، مع اشتراط أن تكون العاملة قد قضت بحد أدنى سنة في العمل.

تعتبر المواد السابقة التي تناولناها خطوة إيجابية نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل، حيث توفر حماية قوية وضرورية للأمهات العاملات. تهدف هذه المواد إلى ضمان حق المرأة في الأمومة دون أن يكون ذلك على حساب مسيرتها المهنية، وذلك من خلال إجازات الوضع، وفترات الرضاعة، وإجازات رعاية الطفل. هذه الإجراءات تمنع الفصل التعسفي وتحمي استقرارها الوظيفي.

ومع ذلك، قد يكون لهذه الحماية وجه آخر، حيث أنها **تضع عبئًا إداريًا وماليًا إضافيًا على أصحاب العمل.** هذا العبء قد يؤدي إلى ظهور تمييز غير مباشر وغير مقصود ضد النساء في سن الإنجاب. فصاحب العمل قد يفضل توظيف الرجال لتجنب تكاليف وأعباء إجازات الوضع ورعاية الأطفال، مما يعيق توظيف الشابات ويحد من فرصهن في الحصول على وظائف. هذا التمييز قد يظهر في ممارسات التوظيف أو الترقية، مما يقوض الهدف الأساسي من هذه التشريعات وهو تحقيق المساواة.

لذا فمن الضروري أن تكون هذه المواد مصحوبة بآليات داعمة من الدولة، مثل حوافز لأصحاب العمل أو مشاركة في تكاليف إجازات الأمومة، لضمان ألا تتحول الحماية إلى عائق أمام توظيف المرأة.

ب . الحضانة في العمل.. دعم للأم أم عبء على صاحب العمل؟

تنص المادة (60) "على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة ، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات"
تعد هذه المادة خطوة مهمة وإيجابية نحو دعم الأمهات العاملات وتعزيز مشاركتهن في سوق العمل. حيث تُلزم هذه المادة المنشآت الكبيرة بإنشاء دور حضانة أو تحمل تكاليفها، وهو ما يوفر بيئة عمل أكثر ملائمة للمرأة. هذا الإجراء يقلل من الأعباء المالية والزمنية على الأمهات العاملات، ويضمن لهن القدرة على الموازنة بين مسؤولياتهن المهنية والأسرية دون خوف من فقدان وظائفهن.

لكن، على الرغم من إيجابيات المادة، فإنها تحمل جانبًا سلبيًا:
o تُساهم في ترسيخ الأفكار النمطية بأن رعاية الأطفال هي مسؤولية حصرية للمرأة. فتركيز المادة على "العاملات" وتجاهلها لدور الأب في رعاية الأطفال يعزز هذا التصور التقليدي، ولا يُشجع على وجود إجازات أبوة تتيح للآباء فرصة المشاركة الفعالة.
o بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي إلزام أصحاب العمل بتحمل تكاليف الحضانة إلى تمييز غير مباشر ضد توظيف النساء في سن الإنجاب، حيث قد يُنظر إليهن كعبء مالي إضافي، مما قد يحد من فرصهن في الحصول على وظائف جديدة أو ترقيات.

ج. تنظيم عمل المرأة: بين التشريع والتطبيق.

تُلزم المادة 59 من القانون كل منشأة توظف عاملة واحدة أو أكثر بوضع نظام تشغيل خاص بالنساء. يتضمن هذا النظام ضوابط واضحة لتسهيل العمل المرن أو العمل عن بعد، خاصة للأمهات. يهدف هذا التشريع إلى خلق بيئة عمل أكثر مرونة وملائمة لاحتياجات المرأة، مما يساعدها على تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية.
على الرغم من أهمية هذه المادة في دعم المرأة، إلا أن فعاليتها تعتمد بشكل كبير على التطبيق الفعلي والمراقبة الصارمة. ففي حين قد تلتزم المنشآت الكبرى بهذه الضوابط، قد تواجه المنشآت الصغيرة صعوبة في تطبيقها أو قد تتجاهلها بالكامل. لذا، يبقى التحدي الأكبر هو ضمان تطبيق هذه المادة على جميع المنشآت دون استثناء، وتوفير آليات رقابية فعالة لحماية حقوق العاملات وضمان عدم تحول هذه المرونة النظرية إلى مجرد حبر على ورق.

تقييم العقوبات على مخالفات مواد تشغيل النساء.

تنص المادة(288) على عقوبات تترتب على مخالفة مواد تشغيل النساء والتي أقرت أن تكون العقوبة "غرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ،وتضاعف الغرامة في حالة العود . " في حالة مخالفة المواد من 53: 60 المواد الخاصة بتشغيل المرأة.

وبالنظر إلى تلك العقوبة نجد أن:

- **ردع متفاوت:** الغرامة قد تكون رادعة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، حيث تشكل عبئًا ماليًا ملموسًا. لكن بالنسبة للشركات الكبيرة التي تحقق أرباحًا ضخمة، قد لا يكون الحد الأقصى للغرامة (5000 جنيه) كافيًا لردعها عن انتهاك حقوق العاملات، خاصةً إذا كانت تكلفة الالتزام بالقانون أكبر من قيمة الغرامة.
- **التعويض المالي:** العقوبة الحالية تركز على الغرامة المالية التي تُدفع للدولة. لكنها لا تتطرق بشكل مباشر إلى تعويض العاملة المتضررة عن الضرر الذي لحق بها، مثل حرمانها من إجازة الوضع أو فترات الرضاعة. إضافة بند يلزم صاحب العمل بدفع تعويض مالي للعاملة المتضررة بجانب الغرامة كان سيجعل العقوبة أكثر عدالة وفعالية.

د. إضافة أنماط العمل الجديدة (المرن- عن بُعد- تقاسم العمل)

أضاف القانون في المواد من(96: 100) أنماط عمل جديدة ومرنة مثل العمل عن بُعد، والعمل المرن، وتقاسم العمل تطورًا إيجابيًا ومهمًا في قانون العمل، حيث يمكن أن يكون له أثر بالغ في دعم النساء، خاصة أولئك اللواتي يتحملن مسؤوليات أسرية. هذه الأنماط تمنح المرأة مرونة أكبر في إدارة وقتها وموازنة حياتها المهنية مع التزاماتها العائلية، مما يعزز من استمراريتها في سوق العمل ويقلل من الضغط عليها.

ومع ذلك، يبرز التحدي في أن القانون لم يضع ضمانات كافية تحمي العاملات من الاستغلال المحتمل لهذه الأنماط. فهناك قلق من أن يتم استخدام هذه الترتيبات كوسيلة لتقليص الحقوق الأساسية، أو تخفيض الأجور، أو حتى التهرب من توفير المزايا الوظيفية الكاملة التي تحصل عليها العاملة في بيئة العمل التقليدية. لذا، ورغم أهمية هذه الخطوة، فإنها تتطلب وضع آليات رقابية وتشريعات إضافية لضمان أن تكون هذه الأنماط الجديدة حافزًا لتمكين المرأة، لا وسيلة لتقليص حقوقها.

و. إنهاء العقد بسبب الزواج أو الحمل حق أم ترسيخ للأدوار النمطية.

تمنح المادة 58 من قانون العمل العاملة الحق في إنهاء عقد عملها لأسباب تتعلق بظروفها الأسرية، مثل الزواج أو الحمل أو الإنجاب، مع ضمان احتفاظها الكامل بجميع حقوقها المقررة بموجب القانون، بما في ذلك مستحقاتها المالية والتأمينية.

وعلى الرغم من النوايا الحسنة التي قد تغلف هذه المادة إلا أنها تساهم في تعزيز الصورة النمطية القائلة بأن دور المرأة الأساسي هو في المنزل ورعاية الأسرة، وأنها عرضة لترك العمل بسبب الزواج أو الحمل. هذا التصور قد يؤدي إلى تمييز خفي ضد النساء في سوق العمل، حيث قد يتردد أصحاب العمل في توظيف الشابات أو ترقيتهن خوفًا من أن ينهين عقودهن في أي وقت. وبدلاً من أن تُعتبر هذه المادة وسيلة لتمكين المرأة، قد تصبح في الواقع عائقًا يحد من فرصها المهنية، مما يؤدي إلى نتائج عكسية تتعارض مع مبدأ المساواة في بيئة العمل.

رابعاً: حماية المرأة العاملة من العنف والتحرش.

أ. العنف والتحرش والتنمر في بيئة العمل.

ب.تقييم تناسب العقوبات مع جرائم العنف والتحرش والتنمر ضد العاملات.

رابعاً: حماية المرأة العاملة من العنف والتحرش.

أ. العنف والتحرش والتنمر في بيئة العمل.

يمثل قانون العمل الجديد رقم 14 لسنة 2025 خطوة تشريعية هامة لمعالجة قضايا العنف والتحرش والتنمر والتمييز في بيئة العمل، والتي طالما شكلت تحديات جسيمة للعاملات من النساء. وقد جاء القانون ليضع إطاراً قانونياً قوياً تصب في مصلحة حماية المرأة وتعزيز بيئة عمل آمنة ومنصفة لها.

- ففي نقلة نوعية لم تكن موجودة في قانون العمل السابق، قامت **المادة (1) في فقرتيها (31) و(32) بوضع تعريفات واضحة ومحددة لكل من "التحرش" و"التنمر" في بيئة العمل**. هذا التحديد القانوني للمصطلحات يزيل أي غموض ويُعد أساساً متيناً يمكن للعاملات الاستناد إليه في الإبلاغ عن هذه السلوكيات ومواجهتها، مما يُسهل عملية الإثبات والتعامل القانوني مع الشكاوى.
- جاءت **المادة (4) لتحظر بشكل مباشر "التحرش أو التنمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل"**. هذا الحظر الشامل يمثل درعاً واقياً للعاملات من أشكال الإيذاء المتعددة التي قد يتعرضن لها.
- لم يقتصر القانون على حظر أشكال الإيذاء، بل امتدت حمايته لتشمل حظر التمييز، حيث **نصت المادة (5) بوضوح على حظر التمييز في التدريب، أو الإعلان عن الوظائف أو شغلها، أو في ظروف العمل أو الحقوق والواجبات بسبب الجنس**. هذا الحظر يضمن تكافؤ الفرص للعاملات ويحميهن من الممارسات التي قد تعيق تقدمهن المهني بناءً على نوعهن الاجتماعي. هذه الأحكام مجتمعة تمثل مكاسب تشريعية حقيقية للعاملات، وتُعد حجر الزاوية في بناء بيئة عمل أكثر عدلاً وأماناً واحتراماً لكرامة المرأة.
- تُعزز المادة (254) هذه الحماية بفرض التزام مباشر وصريح على عاتق المنشآت وفروعها بتوفير "بيئة عمل آمنة، وغير عدائية، خالية من التحرش والتنمر والعنف، وتوفير الوسائل الكفيلة بالوقاية منهم". هذا يعني أن المنشآت ليست مطالبة فقط بالتعامل مع الحالات عند وقوعها، بل تقع عليها مسؤولية استباقية لتهيئة البيئة نفسها واتخاذ إجراءات وقائية شاملة، مما يعزز الحماية الاستباقية للعاملات. "وأن يُصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نماذج لمدونة السلوك الوظيفي ، والقواعد والإجراءات اللازمة لتقديم الشكاوى وسبل تسويتها واتخاذ الإجراءات اللازمة في شأنها"

لكن على الرغم من هذه الإيجابيات الواضحة والمكاسب التشريعية الهامة، تبرز بعض المخاوف والتحديات المحتملة التي قد تحد من الفعالية الكاملة لهذه الأحكام في حماية العاملات ما لم تُعالج بوضوح في اللائحة التنفيذية.

يمثل **التحدي الأبرز في مدى فعالية آليات التنفيذ التي ستُحدد بقرار من الوزير المختص بموجب المادة (254). ففي حين أن هذه المادة تفوض الوزير بإصدار نماذج لمدونة السلوك الوظيفي والقواعد والإجراءات اللازمة لتقديم الشكاوى وسبل تسويتها، فإن فعالية هذه الحماية على أرض الواقع تعتمد كلياً على مدى شمولية ودقة وحساسية هذا القرار الوزاري لقضايا المساواة بين الجنسين.**

يُخشى أن يؤدي غياب التفاصيل الصريحة في القانون نفسه إلى:

- **عدم كفاية آليات الإبلاغ والحماية:** قد لا يضمن القرار الوزاري آليات واضحة وسهلة الوصول لتقديم الشكاوى، مع الحفاظ على سرية وهوية الشاكية (العاملة) وحمايتها من أي أعمال انتقامية أو تبعات سلبية قد تضر بمستقبلها المهني أو تزيد من معاناتها. هذا النقص في الآليات يثير مخاوف حقيقية بشأن مدى استعداد العاملات للإقدام على الإبلاغ، خاصة وأن قضايا مثل التحرش قد تكون حساسة وتتطلب بيئة داعمة ومأمونة للإفصاح عنها.
- **غموض إجراءات التحقيق والجزاءات:** قد لا يحدد القرار الوزاري إجراءات تحقيق عادلة ومحايدة وسريعة، تأخذ في الاعتبار خصوصية قضايا التحرش والعنف. كما أن تفويض صلاحية تحديد الجزاءات التأديبية في المادة (4) للوائح الداخلية للمنشآت يفتح الباب أمام تفاوت كبير في تطبيق العقوبات، وقد لا تكون رادعة بما يكفي في بعض المنشآت التي تفتقر إلى الوعي الكافي بقضايا المساواة بين الجنسين، أو التي لا تدعم ثقافة مؤسسية خالية من التمييز، مما قد يقلل من شعور العاملات بالعدالة ويضعف من الردع العام.

- **نصت المادة(274) على الخدمات التي يقدمها صندوق الخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية، وشملت الفقرة 10 والتي نصت على "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 ."** فإضافة كلمة متى توافرت الموارد جعل من المادة مجرد صياغة تحمل طابعًا توجيهيًا أكثر من كونها إلزامية. ورغم أهمية الهدف المعلن، إلا أن ربطه بتوافر الموارد يمثل ثغرة قانونية تضعف من فعالية النص، حيث يمكن أن تُستخدم كذريعة للتهرب من الالتزام الفعلي، خاصة في المؤسسات التي تعاني من ضعف التمويل. كما أن النص لا يتضمن آليات للرقابة أو المحاسبة في حال الإخلال بهذا الواجب، ولا يحدد مسؤوليات واضحة لأصحاب العمل، ما يحد من أثره العملي في مواجهة مظاهر العنف والتحرش في بيئة العمل. علاوة على ذلك، يغيب عن المادة أي منظور نوعي يراعي الفئات الأكثر عرضة لهذه الانتهاكات، كالعاملات، ولم يُنص على ضمان تمثيلهن أو إشراكهن في تشكيل هذا الصندوق، وهو ما يعكس ضعف الحماية الفعلية ويقلل من فرص تحقيق بيئة عمل عادلة وآمنة للجميع.

ب. تقييم تناسب العقوبات مع جرائم العنف والتحرش والتنمر ضد العاملات.

- **عقوبات تأديبية غير واضحة لجرائم العنف و التحرش التنمر.**

o على الرغم من أن القانون قد خطا خطوة هامة بتعريف جرائم التحرش والتنمر وتجريمها في المواد (1 و 4 و 5)، إلا أن هناك فجوة تشريعية واضحة تتمثل في غياب أي مواد محددة تضع عقوبات تأديبية خاصة بمكان العمل صريحة يوقعها صاحب العمل على مرتكبي هذه الجرائم. هذا التناقض بين التجريم وعدم وجود عقوبات واضحة يضعف من فعالية القانون في حماية العاملين.

o ومع أن المادة (145) تشير إلى أن من بين أسباب إيقاف العامل عن العمل مؤقتًا إذا اتُهم بارتكاب "جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة"، إلا أن هذا النص غير كافٍ وغير مباشر للتعامل مع جرائم التحرش والتنمر. هذا الغموض في تحديد العقوبة قد يمنح أصحاب العمل صلاحيات تقديرية واسعة، مما قد يؤدي إلى تساهل في تطبيق العقوبات أو حتى تجاهل الشكاوى. لذا، لضمان بيئة عمل آمنة، يجب أن يتضمن القانون مواد واضحة ومحددة تحدد العقوبات التأديبية التي تُفرض على مرتكبي هذه الجرائم، مما يترك مجالًا أقل للتقدير ويضمن تطبيق العدالة بشكل فعال.

· فيما يخص العقوبات القانونية لجرائم التحرش والتنمر والعنف النفسي والجسدي

نصت المادة (281) من القانون على " يعاقب كل من يخالف أحكام المادتين 4 , 5 – الخاصة بالتحرش والتنمر والعنف- بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة ، وتضاعف الغرامة في حالة العود."

o إلا أن هذه العقوبة تثير تساؤلات عديدة حول مدى تناسب الغرامة المالية كعقوبة لجرائم العنف، التحرش، والتنمر، على الرغم من آليات تعدد الغرامة ومضاعفتها في حالة العود التي تزيد من ردعها المادي. هذه الأفعال لا تقتصر آثارها على الأضرار المادية، بل تتسبب في آلام نفسية ومعنوية عميقة ومستمرة للضحايا، تشمل القلق، الاكتئاب، اضطرابات ما بعد الصدمة، وتأثيرات سلبية على الأداء الوظيفي والحياة الشخصية.

o بينما قد تكون الغرامة مناسبة للمخالفات الأقل جسامة، فإنها لا تُحقق التناسب الكافي للجرائم الأكثر خطورة من العنف والتحرش والتنمر، والتي تستدعي عقوبات أشد لضمان تحقيق العدالة الشاملة، وردع الجناة بفعالية، وحماية كرامة الإنسان بشكل كامل.

o يُضاف إلى ذلك، أن الاقتصار على الغرامة المالية في هذه المادة يتناقض بشكل واضح مع التوجه التشريعي نحو تشديد العقوبات على جرائم التحرش، خاصة ما نص عليه القانون رقم 141 لسنة 2021[1] الخاص بتعديلات قانون التحرش الجنسي. فبينما تُعاقب المادة المذكورة بغرامة مالية، نص القانون رقم 141 لسنة 2021 على عقوبة السجن لمدة لا تقل عن سبع سنوات في حالات التحرش الجنسي إذا كان الجاني يمتلك سلطة وظيفية، أسرية، أو دراسية على المجني عليه، أو مارس عليه أي ضغط، أو إذا ارتكبت الجريمة من شخصين فأكثر أو كان أحدهم يحمل سلاحًا.

[1] القانون رقم 141 لسنة 2021، https://manshurat.org/node/73392

o بل إن هذا التناقض يتعمق أكثر مع القانون رقم 189 لسنة 2020 الخاص بالتنمر[1]، والذي يُجرم التنمر صراحة وينص على عقوبات أشد بكثير. فوفقًا لهذا القانون، يُعاقب المتنمر بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد على ثلاثين ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتتشدد العقوبة لتصل إلى الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، إذا وقعت الجريمة من شخصين أو أكثر، أو كان الجاني من أصول المجني عليه أو من المتولين تربيته أو ملاحظته أو ممن لهم سلطة عليه.

o هذا التباين الصارخ بين العقوبات المقررة لجرائم التحرش والتنمر في قوانين أخرى، والتي تتضمن عقوبات سالبة للحرية وغرامات مالية أعلى بكثير، وبين الاكتفاء بالغرامة المالية في قانون العمل الحالي، يخلق ازدواجية واضحة في المعايير وعدم اتساق قانوني. هذا التناقض قد يؤدي إلى تقليل فعالية الردع في بيئة العمل، ويُفقد القانون جزءًا من قدرته على حماية العمال بشكل فعال من هذه الممارسات الضارة والخطيرة، حيث يبدو أن العقوبة في قانون العمل أقل صرامة بكثير من مثيلاتها في القوانين الجنائية المتخصصة.

[1] القانون رقم 189 لسنة 2020، https://manshurat.org/node/67632

التوصيات

1. **ضمان التمثيل العادل للمرأة:** يجب أن تنص اللائحة التنفيذية للقانون بشكل صريح على نسبة تمثيل نسائي لا تقل عن 30% في جميع المجالس واللجان التي تُشكل وفقاً لقانون العمل، لضمان مشاركة المرأة في عملية صنع القرار.

2. **مكافحة العنف والتحرش:** ضرورة إدراج آليات واضحة للتبليغ والحماية من العنف والتحرش في بيئة العمل، مع وضع عقوبات صريحة ومحددة لردع المعتدين وحماية الضحايا والشهود.

3. **توفير خدمات رعاية الأطفال للجميع:** إلغاء شرط "100 عاملة" لإنشاء دور الحضانة، واستبداله بصيغة عادلة تشمل "العمال والعاملات"، لترسيخ مبدأ أن رعاية الأطفال مسؤولية مشتركة بين الجنسين.

4

شمول عاملات المنازل: توسيع نطاق الحماية القانونية ليشمل عاملات المنازل، لتوفير لهن حقوقًا أساسية وبيئة عمل آمنة.

5

إعادة التفكير في القيود على تشغيل النساء: يجب إعادة النظر في القيود المفروضة على تشغيل النساء، والاكتفاء باتخاذ إجراءات خاصة فقط خلال الضرورة القصوى مثل فترات الحمل. الحل الأمثل يكمن في التركيز على تحسين ظروف العمل وجعلها آمنة وصحية لجميع العمال، رجالًا ونساءً، بدلاً من فرض قيود دائمة قد تعيق المساواة الحقيقية في سوق العمل.

6

توفير دعم حكومي لأصحاب العمل: لضمان ألا تتحول حماية الأمومة إلى عبء يعيق توظيف المرأة، من الضروري أن تُدعم هذه المواد بآليات حكومية فاعلة. يجب على الدولة توفير حوافز لأصحاب العمل أو مشاركة في تحمل تكاليف إجازات الأمومة، مما يشجع على توظيف النساء ويضمن تطبيق القوانين دون تمييز..

7

وضع ضمانات لحماية العاملات في أنماط العمل المرن: يجب وضع ضمانات وآليات رقابية واضحة في القانون واللائحة التنفيذية لضمان عدم استخدام أنماط العمل المرن أو العمل عن بعد كوسيلة لتقليص حقوق العاملات الأساسية، أو تخفيض أجورهن، أو التهرب من توفير المزايا الوظيفية. الهدف هو أن تكون هذه الأنماط الجديدة أداة لتمكين المرأة، لا وسيلة لانتهاك حقوقها.

8

الرصد والمساءلة: تعزيز عملية جمع البيانات المصنفة حسب الجنس، بهدف رصد تأثير القانون بشكل فعلي على النساء في سوق العمل، وتحديد مدى فعاليته في تحقيق أهدافه.