



المركز المصري للدراسات الاقتصادية
The Egyptian Center for Economic Studies

البيئة القانونية المتعلقة بمشاركة المرأة في العمل
والفجوة بين الدستور وقوانين العمل

نهاد أبو القمصان*
ورقة العمل رقم 186
مايو 2017

الجزء 2

سياسات تمكين المرأة من المشاركة على المستوى الاقتصادي

أولاً: المشاركة الاقتصادية للمرأة

دخلت المرأة سوق العمل في مصر منذ زمن طويل ولكن لا يزال هناك استمرارية لعدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل،¹ فقد بلغ معدل البطالة 12.5% من إجمالي قوة العمل، وبلغ معدل البطالة بين الرجال 8.5% من إجمالي الرجال في قوة العمل، في حين بلغ معدل البطالة بين النساء 25.6% من إجمالي النساء في قوة العمل، وقد نتج ذلك عن تدهور الحالة الاقتصادية في مصر الأمر الذي أثر على سوق العمل وتقلص القوى العاملة، كما خلق بيئة تنافسية وضعت عبئا إضافيا على المرأة في المساهمة في قوة العمل، وقد بلغ معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي بين الرجال 69.8% مقابل 21.6% بين النساء.²

وقد شهدت سنة 2016 تحسنا طفيفا على مستوى تولي الوظائف القيادية للنساء، فقد احتلت مصر المركز 99 بعد أن كانت المركز 101 عام 2015، كما شهد المستوى الاقتصادي تقدما طفيفا من حيث إتاحة الفرص والمشاركة الاقتصادية، حيث احتلت مصر المركز الـ 132 على مستوى العالم، وكذلك احتلت المركز 138 من بين 144 دولة من حيث مشاركة النساء في القوى العاملة،³ وحسب تقرير التنافسية العالمية 2015 – 2016، سجلت مصر الترتيب 135 في مشاركة المرأة في قوة العمل.⁴

ويعمل الكثير من النساء في القطاع غير الرسمي، فمع تزايد الاحتياجات الاقتصادية للأسرة وعدم قدرة الرجل بمفرده على تلبية هذه الاحتياجات تزايد الإلحاح على عمل المرأة مدفوع الأجر خارج المنزل دون مراجعة المنظومة القانونية أو مراجعة المنظومة الفكرية والاجتماعية للانتقال إلى مفاهيم تنمية حقيقية أو الاقتراب من مفهوم التمكين، مما ظلت معه المسؤولية الأسرية كاملة على عاتق المرأة مع مسؤوليات العمل، وتم استغلال قوة عمل المرأة داخل المنزل وخارجه لرفع المستوى الاقتصادي للأسرة مع تصنيف عوائد هذا العمل في مرتبة أقل من عوائد الرجل، رغم استهلاك المرأة لساعات عمل مضاعفة عن الرجل في كثير من الأحيان.

فقد أكدت دراسة تقدير قيمة العمل المنزلي غير المدفوع للنساء في مصر أن قيمة مساهمة العمل المنزلي للنساء في مصر تتراوح بين 307 مليارات جنيه و455 مليار جنيه سنويا، ما يوازي ربع الناتج المحلي الإجمالي.⁵

¹ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نتائج بحث القوى العاملة للربع الثاني (إبريل - يونيو) لعام 2016

² الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2016/8/15، نتائج بحث القوى العاملة للربع الثاني (إبريل - يونيو) لعام 2016.

³ تقرير الفجوة بين الجنسين، الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2016 - <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016>

⁴ http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf

⁵ سلوى العنتري، العمل المنزلي غير المدفوع للنساء، مؤسسة قضايا المرأة، فبراير، 2015.

ثانياً: العوامل المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل

تتعدد العوامل التي تؤثر على وصول المرأة لفرص العمل فمنها ما له علاقة بالسوق ومنها ما له علاقة بالمنظومة الاجتماعية.

1- العوامل المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل ذات الصلة بسوق العمل:

- **حجم الشركات:** الشركات الكبيرة هي أكثر احتمالاً من الشركات المتوسطة والصغيرة في أن توظف النساء.⁶ أيضاً الشركات الكبيرة هي أكثر احتمالاً لتوظيف النساء في مناصب إدارية ومهنية.
- **قطاع العمل:** يعد قطاع الخدمات وقطاع الغزل والنسيج هو القطاع الأكثر احتمالاً في توظيف النساء. أما القطاعات الأخرى فهي أقل احتمالاً لتوظيف النساء بشكل ملحوظ عن الرجال.
- **جنسية الشركات:** الشركات الأجنبية أكثر احتمالاً من الشركات المحلية المناظرة في توظيفها للنساء، بما في ذلك المتخصصات المهنيات. ويرتفع احتمال توظيف النساء لدى الشركات الأجنبية بنسبة 30% عن نظيراتها المحلية.
- **توافر مرافق مخصصة للنساء في مكان العمل:** من الأمور التي تؤثر على تصورات النساء بالنسبة لسلامتهن وقدرتهن على العمل هو عدم وجود أماكن منفصلة، وهذه مسألة مهمة نظراً للمعايير الثقافية والاجتماعية السائدة في مصر.
- **توافر بنية تحتية داعمة للدور الإيجابي مثل دور الحضانات:** يلزم القانون الشركات بأن توفر دور حضانات إذا كان لديها أكثر من مائة موظفة، ولكن يبدو أن التشريعات الخاصة بهذه المسألة لا يجري إنفاذها بالكامل لا سيما مع نص القانون على عقوبات هزيلة، الأمر الذي يساهم في خروج النساء من سوق العمل في المرحلة الإيجابية، أيضاً تعد مسألة المواصلات العامة الآمنة وأماكن توفير الخدمات المنزلية المساعدة أمر مهم لدخول واستمرار المرأة في سوق العمل.
- **الحماية من التحرش الجنسي في أماكن العمل:** تشير الأبحاث إلى أن واحدة من أخطر العقبات أمام مشاركة القوى العاملة التي ذكرتها النساء هو التحرش الجنسي وعدم الشعور بالراحة في مكان العمل، وهناك إجماع من النساء عن الإبلاغ عن المسألة، الأمر الذي لا يعني عدم وجود المشكلة وإنما يعكس غياب آلية عمل واضحة للإبلاغ مع ضمان احتفاظ المرأة بعملها.
- **القدرة على وصول النساء لفرص التمويل بالبنوك:** قلة من النساء يقصدن البنوك التجارية للحصول على الائتمان، فحوالي 20% من النساء صاحبات الأعمال تذهبن إلى البنوك التجارية للحصول على ائتمان، ويرجع ذلك جزئياً إلى أنهن يرون في هذا النشاط مخاطرة كبيرة جداً. أيضاً لا تتوافر معلومات

⁶ سحر نصر - دراسة المرأة كاملة وصاحبة عمل - البنك الدولي، 2009.

حول جميع البنوك بطريقة منتظمة، معلومات مقسمة حسب النوع الاجتماعي، ونتيجة لذلك، فهي تفتقر إلى فهم جيد لاحتياجات النساء كعملاء محتملين.⁷

- **مدى فاعلية الائتمان متناهي الصغر:** لا ينتشر الائتمان متناهي الصغر الذي نجح في توفير التمويل للنساء الفقيرات في كثير من البلدان على نطاق واسع في مصر. ويتسم قطاع المشروعات متناهية الصغر في مصر بالتفتت، ويضم 1,3 مليون مقترض نشط، وهي نسبة صغيرة، وتزداد الأمور سوءا في المناطق النائية. مثلا محافظات الدلتا بها نسبة انتشار للتمويل المتناهي الصغر قدرها 3,5٪ فقط.⁸
- **مدى توافر التدريب والخدمات المستجيبة لاحتياجات النساء على المشروعات الصغيرة والتجارية:** لا تزال هناك حاجة كبيرة للتدريب على الأعمال التجارية بين صاحبات المشاريع، وغالبا لا يتم تحديد المرأة ضمن الفئات المستهدفة للتدريب الفني، نظرا للقيود الثقافية والاجتماعية، فضلا عن القيود الزمنية حيث تقام التدريبات في أوقات لا تتناسب مع التزامات المرأة الاجتماعية، وغالبا ما تجعل من الصعب بالنسبة لهن حضور الدورات التدريبية التي يتم تقديمها، لذا من المهم أن يتناول التدريب بعدا نوعيا "جنديريا" يأخذ بعين الاعتبار الحواجز النفسية والاجتماعية أمام النساء ويشجعهن على تخطيها.
- **المتغيرات التكنولوجية والتزام الشركات بمعايير نوعية:** هناك مجموعة من المتغيرات المتعلقة بالتكنولوجيا قدمت للنساء بينات عمل متنوعة وإمكانية العمل من المنزل، ما ساهم في إيجاد شروط عمل أكثر استجابة لاحتياجات النساء في وجودهن بالمنزل ورعاية أولادهن، إلا أن معايير شهادة الجودة وإدارة البحث والتطوير، واعتماد التكنولوجيا الجديدة لا يبدو أنها تعنى بمعايير توظيف النساء أو التوازن النوعي.
- **توافر الشفافية والمعلومات حول سوق العمل والفرص المتاحة:** عدم توافر المعلومات بسهولة ويسر وبدرجة كافية أمام المرأة بالنسبة لاحتياجات سوق العمل، وفرص العمل المتاحة، وبرامج التدريب وأنواع الخبرات المطلوبة، فضلا على قلة الجهات الداعمة لرفع قدرات المرأة ومحاولة مساندها لسد الفجوات المهنية لديها، كل هذا يحد من قدرات النساء على الوصول لفرص العمل.
- **العدالة في توزيع الأجر:** على الرغم من تركيز النساء في المهن التي تقع في أسفل السلم الوظيفي مما قد يبرر حصولها على أجور تقل عن تلك التي يحصل عليها الرجال، إلا أن النساء يحصلن على أجور أكثر انخفاضا عن الرجال بسبب التمييز القائم على النوع، حيث بلغ مقدار التمييز ضد المرأة في الأجر 168 جنيها مصريا حقيقيا في الشهر في المتوسط.

⁷ دراسة المرأة والبنوك - المركز المصري لحقوق المرأة، 2015.

⁸ البنك الدولي 2009 ب.

2- العوامل الاجتماعية المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل.

- ارتفاع نسبة الأمية للمرأة ونمطية التعليم: تصل الأمية بين النساء إلى ٤٠٪، أي أكثر من ضعف مثيلاتها للرجل التي تصل إلى ١٧٪، فإذا ما استلزمت ظروف المرأة سعيها وراء الرزق لم تجد أمامها إلا أسواق العمل غير الرسمية والتي لا توفر الضمانات القانونية والاجتماعية، كتلك المتوفرة في الأسواق الرسمية.
- صعود تيار الإسلام السياسي وتراجع الدولة عن التشغيل: صعود تيار الإسلام السياسي وتراجع الدولة عن سياسة التشغيل التي كانت تتبناها ساهما في رفع درجة المقاومة المجتمعية لكل حقوق المرأة واعتبار الحديث عن تمكين المرأة أو المساواة مفاهيم غريبة معادية للثقافة المصرية، كما وضع تحديات أكبر أمام المرأة التي يرى المجتمع أن العمل الحكومي أكثر أمانا لها.
- سياسات الضمان الاجتماعي تشجع على بطالة النساء: تقدم الدولة حزما متنوعة من الضمان الاجتماعي لدعم النساء المعيلات لأسر ماديا وذلك بتقديم معاش شهري وهو أمر جيد، لكن باشتراط ألا يكون للمرأة أي مصدر دخل وألا تكون تعمل حتى تتمكن من الحصول على هذا المعاش الشهري الأمر الذي يحد من فرص رغبة النساء في البحث عن عمل حتى لا تفقد الحد الأدنى المقدم من الدولة مقابل عمل غير مضمون.
- ضعف القدرات التنافسية للمرأة في سوق العمل: نتيجة تركيز الأسر على تعلم الفتاة مهارات الأعمال المنزلية بدلا من مهارات سوق العمل بغض النظر عن مستوى تعليمها أو مهاراتها أو قدراتها وحتى إذا استلزم الوضع الاقتصادي للأسرة مشاركة المرأة للرجل في سوق العمل تظل مسؤولية المنزل في أنظار بقية أفراد الأسرة والمجتمع، في معظم الأحيان، واقعة علي عاتق المرأة وحدها.⁹

ثالثا: مبادئ بيئة العمل الداعمة للمرأة

وضعت الأمم المتحدة المعنية بالمرأة سبعة مبادئ لزيادة الالتزام بمشاركة المرأة في القطاع الخاص، هذه المبادئ هي:

1. إنشاء مستوى عال من القيادة في الشركات من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.
2. معاملة جميع النساء والرجال بعدالة في العمل - احترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز.
3. التأكد من صحة وسلامة ورفاهة جميع النساء والرجال العاملين.
4. تعزيز التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء. كتنفيذ تنمية المشاريع، وسلسلة من الدعم والممارسات التسويقية التي تعمل على تمكين النساء.

⁹ أميرة الحداد، ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتمييز ضدها في الأجر، ورقة سياسات، 2009.

5. تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والدعوة.

6. علانية تقارير التقدم المحرز.

رابعاً: تدابير لدعم عمل المرأة

1. مشاركة العاملين في وضع السياسات

سؤال الموظفين للمساهمة في مرحلة مبكرة في تصميم السياسات أو التدخلات يساعد على تجنب المشاكل أو السهو في وقت لاحق. وفي عملية التشاور يجب أن تؤخذ وجهات نظر كل من الرجال والنساء في الاعتبار لضمان أن الرجال يشعرون تضمينهم في العملية ولا يشعرون كما لو أن تدخلات جديدة أو تغييرات سوف تلحق ضرراً بهم.

2. مراجعة سياسات وأنظمة الموارد البشرية

ضرورة ضمان أن السياسات المنصوص عليها بها التزام واضح بإدراج النوع الاجتماعي في جميع مراحل علاقات العمل، بما في ذلك التوظيف والتدريب والترقية والأجور والحصول على منافع وإنهاء الخدمة. وينبغي أيضاً أن تأخذ السياسات بعين الاعتبار استحقاقات الأمومة، وآليات التظلم والإجراءات الرامية لمكافحة التحرش في أماكن العمل.

3. ضمان نسبة تمثيل للنساء في المناصب الإدارية والإشرافية

دعم وصول النساء إلى مناصب قيادية يكون له تأثير تحولي إيجابي، من خلال عرض قدرات المرأة، وتوفير القدوة لنساء أخريات وتطوير ثقافة أكثر احتراماً لقيادة المرأة.

4. توفير التدريب والحوافز لمديري المستوى المتوسط والمشرفين لدعم المرأة

تحويل العقليات بين الإدارة الوسطى والدنيا أمر مهم لأن هؤلاء المديرين هم "الخط الأمامي" للشركة مع القوى العاملة والمسئولة عن تنفيذ سياسات الشركة على أساس يومي.

5. توفير فرص تنمية المهارات والتدريب للنساء

توفير التدريب لا سيما في القطاعات التي تشارك فيها المرأة بنسب قليلة يمثل خطوة مهمة لزيادة مشاركتها، وذلك بتمكين المرأة من الحصول على التدريب على المهارات التي تحتاج إليها لتكون جاهزة لطلب وظائف في هذه المجالات.

6. معالجة التحرش الجنسي

معالجة التحرش الجنسي غالباً ما يكون موضوعاً صعباً وحساساً بالنسبة لأرباب العمل، لا سيما في بعض الظروف حيث تكون هناك ثقافة قبول سلوك معين تجاه المرأة، ورغم ذلك ينبغي لجميع الشركات اتخاذ التدابير اللازمة للتصدي للتحرش الجنسي، لأنه يمكن أن يحدث في جميع البلدان في كافة القطاعات والفتات من العمالة. وتشمل الأدوات المهمة لمعالجة التحرش الجنسي توافر سياسة واضحة لمكافحة التحرش، والتدريب على مكافحة التحرش

للموظفين، والآليات المناسبة للعاملين لتقديم الشكاوى وطلب الدعم، وزيادة الوعي بين المشرفين، فضلا عن أن توافر المهارات اللازمة للتعامل مع التحرش الجنسي يكون فعالا بدرجة كبيرة.

السياسات الواجب تبنيها لدعم مشاركة المرأة اقتصاديا

مؤشرات القياس	السياسات	المرأة	
<p>تعديل التعريفات المتعلقة بالعمل لتشمل خطابا للجنسين "العامل والعاملة – أصحاب وصاحبات الأعمال .." وذلك في القوانين المنظمة لسوق العمل، ومن أهمها:</p> <ul style="list-style-type: none"> • قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016. • قانون قطاع الأعمال العام رقم 203 لسنة 1991، ولائحته رقم 1950 لسنة 1991. • قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، لتنظيم علاقات العمل الخاص. • قانون شركات المساهمة 159 لسنة 1981. • قانون الوظيفة العامة رقم 5 لسنة 1991 لتنظيم الوصول للوظائف القيادية. • القرار 155 لسنة 2002 – لمنع تشغيل النساء في الأعمال الخطرة. • قانون المزايدات والمناقصات رقم 89 لسنة 1998. • قانون 141 لسنة 2004 الخاص بالمشروعات الصغيرة ولائحته التنفيذية. 	<p>تأكيد المساواة في القوانين، بالنص على ألفاظ محددة وإدراج خطاب موجه للمرأة والرجل أسوة بديباجة الدستور التي نصت على المواطنين والمواطنات</p>	- العاملة / صاحبة العمل	1
<p>تعديل نصوص المادتين (3 و4) من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 بشأن إنشاء مجلس للخدمة المدنية، النص على حد أدنى لتمثيل المرأة تطبيقا لنص المادة 11 من الدستور</p> <p>- تعديل نص المادة (11) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 المتعلقة بإنشاء لجنة عليا</p>	<p>النص على تمثيل المرأة في اللجان التنظيمية للقوانين الاقتصادية "العمل الموحد – الخدمة المدنية – الشركات"</p>	- العاملة / صاحبة العمل	2

<p>لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل أو الخارج لتشمل وزارة التضامن.</p> <p>- تعديل نص المادة (63) والمادة (77) من قانون الشركات المساهمة 159 لسنة 1981، بشأن اختصاصات الجمعية العمومية وعلاقتها بمجلس إدارة الشركات، وأيضا تشكيل مجلس الإدارة.</p>			
<p>- تعديل قانون الوظيفة العامة رقم 5 لسنة 1991 ولائحته التنفيذية بإضافة معايير محددة للترقي إلى الوظيفة من درجة مدير عام أو الدرجة العليا أو الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها وأن تكون تحت رقابة القضاء.</p> <p>- خضوع أحكام الترقى لرقابة القضاء في كل من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، وأحكام قانون الشركات المساهمة رقم 159 لسنة 1981 بتعديلاته المتعددة وقانون قطاع الأعمال العام رقم 203 لسنة 1991.</p> <p>- تعديل المادة (63) والمادة (77) من قانون الشركات المساهمة 159 لسنة 1981 بشأن اختصاصات الجمعية العمومية وعلاقتها بمجلس إدارة الشركات، وأيضا تشكيل مجلس الإدارة، بإدراج قواعد تمكنها من التواجد.</p>	<p>- تمثيل المرأة في مجالس الإدارة</p> <p>- والمواقع القيادية</p> <p>- منع الإقصاء المتعمد للمرأة من المناصب العليا</p>	<p>- العاملة / صاحبة العمل /</p> <p>- القيادات النسائية في مواقع العمل</p>	3
<p>- تعديل قانون الشركات المساهمة 159 لسنة 1981، بإضافة اشتراط أن يكون أحد متطلبات الحصول على شهادات الجودة "درجة التنوع النوعي في مجلس الإدارة" في مجلس الإدارة وعدد العاملين والعاملات.</p>	<p>- اشتراط أن يكون أحد متطلبات الحصول على شهادات الجودة "درجة التنوع النوعي في مجلس الإدارة"</p>	<p>- دعم فرص العمل لغير العاملة</p>	4

<p>- تعديل قانون المزايدات والمناقصات 89 لسنة 1998 لإضافة اشتراط أن يكون أحد متطلبات الحصول على شهادات الجودة ما يقدمه العرض من فرص عمل والتوازن في تقديم الفرص للجنسين.</p>			
<p>- إضافة محددات للتعيين أكثر وضوحا للمادة (14) من قانون الخدمة المدنية رقم 89 لسنة 2016، والبعد عن استخدام ألفاظ مطاطة مثل حسن السمعة والعلاقة مع الزملاء يمكن استخدامها ضد المرأة أو استغلالها دون رقابة قضائية والأفضل أن تكون مستندة إلى وقائع كالجرائم التأديبية.</p> <p>- تشديد العقوبة على عدم الالتزام بنص المادة (15) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 بتعديل المواد (239 / 241).</p>	<p>- منع ممارسة الوصاية الأبوية على عمل المرأة من جانب الإدارة على عدة مستويات</p> <p>- على مستوى التعيين</p>	<p>- العاملة</p>	<p>5</p>
<p>- إيجاد ضمانات وأن تكون معايير التقويم في المواد (28 / 29 / 34 / 35) من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 محددة ومعلنة سابقا ويجوز الطعن عليها أمام السلطة الأكبر، وتحت رقابة القضاء.</p>	<p>- منع ممارسة الوصاية الأبوية على عمل المرأة من جانب الإدارة على عدة مستويات</p> <p>- على مستوى الترقية والنقل والإعارة</p>	<p>- العاملة</p>	<p>6</p>
<p>- تعديل المادتين (89 و90) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003.</p> <p>- إلغاء الفصل الخاص بعمل النساء في قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، وأن تدرج أي مواد متعلقة بالمرأة ضمن موضعها في فصول القانون، وأن يذكر في تعريف العامل بالمادة الأولى (العامل / العاملة).</p> <p>- إلغاء القرار رقم 155 لسنة 2002 الذي يعد نموذجا لتأثير التقاليد الاجتماعية على عمل المرأة</p>	<p>- إلغاء حرمان النساء من أعمال محددة بإدعاء الحماية.</p>	<p>- العاملة</p>	<p>7</p>

			حيث منع هذا القرار تشغيل المرأة في حوالي ثلاثين مجالاً للعمل بإدعاء الحماية.
8	- العاملة/ صاحبة العمل	- العمل بالمواثيق الدولية والعربية	- تعديل المادة (187) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 التي تحيل للعُرف ومبادئ الشريعة في حال غياب القانون لتتنص على أن تكون الإحالة إلى المواثيق الدولية الموقعة عليها مصر والتي تعد بمنزلة القانون طبقاً للمادة 93 من الدستور.
9	- العاملة/ صاحبة العمل	- إعداد بيئة عمل مناسبة للمرأة	- تعديل المادة (26) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 لوضع معايير لتحسين بيئة العمل وآليات الإشراف. - تعديل نص العقوبات الواردة في المادة (239/241) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 حتى تتلاءم العقوبات والغرامات مع حجم المخالفة والوضع الحالي بما يضمن احترام المعنيين لأحكام القانون.
10	- العاملة/ صاحبة العمل	- تقديم الدعم للدور الإيجابي لدفع النساء لعدم الانسحاب من سوق العمل	- وضع حوافز للشركات لتشجيع على عمل المرأة أو المشاركة من الدولة في تحمل تكلفة إجازات الرعاية الاجتماعية. - تعديل المادة (91) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 التي نصت على حق العاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً..."، وتعد العشرة أشهر حد فاصلاً في حماية المرأة ويعرض من لم تمضي عشرة أشهر لفقدان عملها إذا حملت أو إذا عُرف أنها حامل، لذا من المهم إتاحتها لكل العاملات دون فاصل زمني. - رفع إجازة الوضع لمدة أربعة أشهر في قانون العمل لتتطابق قانون الخدمة المدنية.

<ul style="list-style-type: none"> - تعديل نصوص المادتين (94 و96) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 لتحديد رعاية الطفل للأم أو الأب. - تعديل المادة (96) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 لإلزام الشركات بوجود دور حضانية. - حساب إجازات رعاية الأسرة ضمن المدد البيئية للترقي لكونها أدوارا اجتماعية، كما ينص على أن تكون رعاية الأسرة حقا للأبوين. - تعديل المادة (41) من قانون الشركات المساهمة 159 لسنة 1981 التي تنص على دعم العاملين بتحديد نصيب من الأرباح يوزع عليهم وأن تنص على إلزام فيما يتعلق بالحقوق الاجتماعية للعمال والعاملات أو حتى الشركاء، على أن تعطي أولوية للخدمات الداعمة للأسرة. - تجريم جهة الإدارة في حالة إخفاء معلومات متعلقة بالأجر الشامل فيما يتعلق بدين النفقة - المادة (44) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003. 			
<ul style="list-style-type: none"> - تعديل نص المادة (247) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 لزيادة العقوبات على المخالفة، حيث الغرامات الواردة بالمادة السابقة تشجع على عدم احترام القانون، فالعقوبة غرامة من 100 إلى 500 جنية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تشديد العقوبات على التمييز في الأجر والترقي وإنهاء العقود 	<ul style="list-style-type: none"> - العاملة 	11
<ul style="list-style-type: none"> - تعديل المادة (205) من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 لإضافة وزارة التضامن الاجتماعي في اللجنة المشكلة لما لها من دور مهم في تسهيل وجود خدمات داعمة للمرأة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تفعيل النص على التنسيق الحكومي فيما يتعلق بمواعيد العمل والخدمات المساعدة للأسرة. 	<ul style="list-style-type: none"> - العاملة / صاحبة العمل 	12

<ul style="list-style-type: none"> - النص على أن تكون من بين شروط إعطاء الترخيص لجهة العمل توفير دور حضانة أو رعاية أسرية كأحد متطلبات الحصول على ترخيص. - تفعيل وحدات "تكافؤ الفرص" في كل وزارة، وأن تكون من مهامها التأكد من توافر الخدمات الداعمة للأسرة مثل دور الحضانة القريبة من العمل، وأماكن أنشطة للأطفال بعد المدرسة وغيرها. 			
<ul style="list-style-type: none"> - تعديل نص المواد (9-10-16) من قانون المناقصات والمزايدات رقم 89 لسنة 1998 لتكون فرص العمل المحتملة وتقسيمها نوعيا ضمن معايير ترسية العطاءات. 	<ul style="list-style-type: none"> - إتاحة فرص عمل للمرأة في كافة المجالات لا سيما غير التقليدية كالتشبيد والبناء 	<ul style="list-style-type: none"> - غير العاملة 	13
<ul style="list-style-type: none"> - تعديل نص المادة (4) من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 التي تحرم فئات خدم المنازل وأسرّة صاحب العمل الذي يعولهم من التأمين عليهم حتى لو عاملين بأجر في المنزل أو المنشأة لا سيما في ظل اعتماد المشروعات متناهية الصغر والصغيرة على عمالة أفراد الأسرة. - إلغاء الفقرة 2 من نص المادة (91) من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 لإدراج أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية وكذلك الشركاء الذين يعملون بأجر في شركاتهم في منظومة التأمين نظرا لأن الشائع أن الشركات الفردية لا سيما الصغيرة تقوم على عمل أفراد الأسرة. 	<ul style="list-style-type: none"> - أن يشمل التأمينات كافة الفئات 	<ul style="list-style-type: none"> - غير العاملة - المرأة المعيلة لأسرة - العاملات في القطاع غير الرسمي 	14

<p>- تبني سياسات تسهيل الإبلاغ مع ضمان احتفاظ المرأة بعملها.</p>	<p>- وضع آليات حماية للمرأة من جرائم التحرش الجنسي في أماكن العمل</p>	<p>- العاملة في القطاع الرسمي - والقطاع غير الرسمي</p>	<p>15</p>
<p>- وضع حوافز للتشجيع على عمل المرأة والتشديد على اشتراطات السلامة وتطوير بيئة العمل للجنسين كأن يكون ضمن اشتراطات ترسية العطاءات، أو إعفاءات من رسوم أو ضرائب، أو دعم من الدولة.</p>	<p>- توافر مرافق مخصصة للنساء في مكان العمل، وتوفير وسائل انتقال آمن</p>	<p>- العاملة في القطاع الرسمي - والقطاع غير الرسمي</p>	<p>16</p>

<ul style="list-style-type: none"> - توفير معلومات حول جميع البنوك بطريقة منتظمة، معلومات مقسمة حسب النوع الاجتماعي - استحداث برامج جذب للسيدات تلبي احتياجات النساء كعملاء محتملين للبنوك. 	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة القدرة على وصول النساء لفرص التمويل بالبنوك 	<ul style="list-style-type: none"> - العاملة في القطاع الرسمي - والقطاع غير الرسمي 	17
<ul style="list-style-type: none"> - تعديل نص المادة 28 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 والخاصة بفصل الموظفين حتى يكون قرار فصل الموظفة أو الموظف بالرجوع إلى المحكمة التأديبية، وليس مجرد قرار من رئيس العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> - وضع الجزاءات والفصل تحت رقابة القضاء وفي إطار معايير محددة 	<ul style="list-style-type: none"> - العاملة في القطاع الرسمي 	18
<ul style="list-style-type: none"> - توفير التدريبات اللازمة والتي تغطي الاحتياجات التدريبية للموظفات وفي أوقات العمل لتتناسب مع الأدوار المتعددة التي تقوم بها المرأة. 	<ul style="list-style-type: none"> - رفع كفاءة النساء العاملات في القطاع الرسمي 	<ul style="list-style-type: none"> - المرأة العاملة في القطاع الرسمي 	19

<p>- توفير تدريبات متنوعة تلبي احتياجاتهن التدريبية، ومن المهم أن يتناول التدريب بعدا نوعيا "جنديا" يأخذ بعين الاعتبار الحواجز النفسية والاجتماعية أمام النساء ويشجعهن على تخطيها.</p>	<p>- رفع كفاءة النساء اللاتي تدرن مشروعات متوسطة وصغيرة</p>	<p>- المستفيدات من المشاريع المتوسطة والصغيرة</p>	<p>20</p>
<p>- تعديل ترتيب الولاية على المال في قانون الولاية على المال رقم 119 لسنة 1952 - المادة الأولى للنص على أن: "الولي هو الأب والأم أو أيا منهما ثم الجد للأب ثم الجد للأم في حالة عدم وجود الأب أو الأم أو سقوط الولاية عنهما لأي سبب مقرر في هذا القانون، ثم للوصي المختار من الأب ثم للوصي المختار من الأم." حيث يلعب القانون دورا مهما ليس فقط في علاقات العمل بل في توازن العلاقات داخل الأسرة وتغيير ثقافة المجتمع.</p>	<p>- الحد من الوصاية الأبوية في العمل بإدراج الأم كشريك في المسؤولية على الأسرة</p>	<p>- المرأة عموما، العاملة/ غير العاملة/ - المرأة المعيلة لأسرة/ - العاملات في القطاع غير الرسمي وغير الرسمي/ صاحبات العمل</p>	<p>21</p>