

النساء العاملات

بين

التمييز و التهميش

التقرير الأول

مرصد المؤتمر الدائم للمرأة العاملة

الإعداد والتحضير

دار الخدمات النقابية والعمالية

هذا الإصدار بدعم من نقابة يونس

٢٠١٦

محتويات التقرير

➤ ملخص التقرير

➤ هدف التقرير

➤ كيفية إعداد التقرير

➤ تنظيم التقرير

➤ منهجية التقرير

➤ مقدمة التقرير

➤ تحليل محاور التقرير

➤ خاتمة

فريق العمل الميداني لمرصد المؤتمر الدائم للمرأة العاملة

محافظه القاهرة :

منسق فريق الرصد وتفريغ الاستثمارات

١- وفاء كمال

٢- نبوية أبو الفضل احمد

٣- نجاة رجب محمد

محافظه الإسكندرية :

١- أميمة عيسى أمين

٢- عبير مصطفى عثمان

٣- شادية عبد الفتاح

محافظه قنا :

١- ست البنات محمد عبد العال

٢- رضا يوسف مرسى

٣- نهلة حمدي على

محافظه السويس :

١- نعيمة أمين منصور

٢- زينب درويش محمد

٣- رشا مصطفى عبد الظاهر

محافظه الإسماعيلية :

١- عماد حمدي حجازي

٢- أمينة محمود عبد الرحمن

٣- جيهان محمد عبد الرحمن

ملخص التقرير

هذا هو التقرير الأول لمرصد "المؤتمر الدائم للمرأة العاملة"، وقد حاولنا من خلاله أن نسلط الضوء على المشاكل التي تتعرض لها النساء العاملات داخل أماكن العمل والنقابات .. يركز هذا التقرير على عمليات الرصد التي تم تنفيذها في خمسة محافظات (القاهرة الكبرى/ الإسكندرية/ السويس/ الإسماعيلية/ قنا)، حيث تضمنت عمليات الرصد كافة الأدوات والمهارات والوسائل الخاصة بجمع المعلومات والحقائق وإجراء المقابلات، وإيماناً منا بأن الطريق إلى المساواة وعدم التمييز في العمل ما زال طويلاً وشاقاً، وأن دور منظمات المجتمع المدني ما زال وسيبقى مؤثر وفاعل في هذه القضية المحورية لجميع النساء العاملات، لذلك ركز التقرير على رصد المشاكل التي تتعرض لها النساء العاملات داخل العمل والنقابات في القطاع الحكومي وقطاع التعليم والتمريض والجمعيات الأهلية والقطاع غير الرسمي.

➤ الهدف:

سعت دار الخدمات النقابية من خلال برنامج المؤتمر الدائم للمرأة العاملة إلى رصد وتحليل مشاكل النساء العاملات داخل العمل والنقابات بقطاعات العمل المختلفة (عام / خاص /حكومي / غير رسمي) حيث تركزت عمليات الرصد على أنواع المشاكل التي تتعرض لها النساء داخل العمل وآثارها على حياتهن العملية والأسرية ورؤيتهن للآليات المناسبة للاستخدام في حلها، من خلال استمارة الاستبيان التي تحتوي على عدد من المحاور تتضمن العديد من الأسئلة والتي يتضح من خلالها نوع المشاكل وأسبابها وكيف تؤثر على دورهن في المجتمع ورؤيتهن لإيجاد حلول لها، حيث أن هذا الرصد والتحليل لكل سؤال بالاستمارة يقود إلى نتائج موضوعية تساهم في تدعيم عمليات مشاركة المرأة لممارسة مهامها داخل العمل والنقابات، والوقوف على مدى تأثرهن بهذه المشاكل وضمان أطر المساواة لها داخل العمل.

➤ كيفية إعداد التقرير:

لقد تم إعداد هذا التقرير بناءً على عمليات الرصد التي تم تنفيذها من خلال فريق الرصد المكون من (١٥) راصد وراصدة التابع للمؤتمر الدائم للمرأة العاملة داخل عدد (خمسة محافظات)، حيث تولت مراحل عملية الإعداد والحصول على المعلومات والبيانات بناءً على مراحل عملية الرصد، من خلال

تطبيق استمارة الاستبيان على العاملات والنقابيات وتوثيق إجابتهن لكل سؤال بالإضافة إلى المقابلات الشخصية التي تم من خلالها تلقي استمارات الشكوى، والتي دونت بها أهم الشكاوى الخاصة بالعمل والنقابة وتحليلها والوقوف على أسبابها ورؤيتهن لآليات حلها.

➤ تنظيم تقرير الرصد:

إن جوهر هذا التقرير يُعد الإطار التفصيلي الذي يتناول عملية الرصد بكافة جوانبها، وعلى أساس شامل بُني على الخطة التي تم وضعها لفريق الرصد وتم تنفيذها من خلالها بالمحافظات الخمسة المستهدفة، لذلك تم تنظيم هذا التقرير ليتناول كافة عمليات الرصد التي تناولت مشاكل المرأة العاملة داخل العمل والنقابة حيث ارتكز على ما يلي:

- رصد مشاكل المرأة العاملة داخل العمل، وأثرها على أدائها في العمل.
- رصد مشاكل المرأة النقابية داخل النقابات، وأثرها على ممارستها للعمل النقابي.
- رصد مدى وعي وإلمام النساء العاملات بالقوانين المطبقة عليهن وكيفية رؤيتهن لها من حيث توفير الحماية القانونية لهن.
- رصد أشكال التمييز داخل العمل والنقابة، ومدى تأثيره على النساء العاملات.
- رصد رؤية العاملات لدور الدولة ومؤسساتها في توفير الحماية لهن.
- رصد دور النقابات في حل مشاكلهن وطرح قضاياهن على الرأي العام.
- رصد رؤية النساء العاملات في توليهن المراكز القيادية داخل العمل والنقابة.
- رصد دور الأحزاب ومنظمات المجتمع المدني في حل مشاكل النساء العاملات.

➤ منهجية التقرير:

كان لزاماً على مرصد المؤتمر الدائم وفريق العمل به، وضع منهجية وآلية عمل تتناسب مع أهداف عمليات الرصد والتقييم المزمع تنفيذها والتي تتمثل في عدد من المراحل التنفيذية المبنية على أسس وأطر علمية ومعايير تم وضعها للخروج بعدد من المخرجات الرئيسية التي تساهم في عملية رصد المشاكل التي تتعرض لها النساء العاملات داخل العمل، ومدى تأثيرها على دورها في العمل والحياة الأسرية، من هنا ارتكز العمل في هذا التقرير على منهجية تناولت المنهج الوصفي حيث أنه المنهج المناسب لعملية الرصد التي خطط لها أثناء تطبيق الاستمارة والمقابلات الشخصية لتناول رصد كافة الانتهاكات والمشاكل التي تتعرض لها النساء العاملات داخل العمل، حيث تسلسلت هذه المنهجية في خطوات واضحة بداية من

تدريب فريق الرصد الذي تم اختياره طبقاً لمعايير تم وضعها مسبقاً داخل عدد خمسة محافظات قبل بدء مرحلة تطبيق أدوات الرصد (الاستمارات والمقابلات الشخصية).

اعتمدت هذه المنهجية على ما يلي:

● اختيار خمسة محافظات متنوعة جغرافياً (تضم وجه بحرى وقبلى وريف وحضر)، حيث جاء اختيار هذه المحافظات بناء على خبرة وعمل الدار السابقة فيها ووجود أفرع للدار بها، بُنى من خلالها علاقة قوية بالنساء العاملات والنقابيات كما أنها تعبر عن تنوع جغرافي مطلوب لعملية الرصد.

● اختيار عدد متنوع من قطاعات العمل التي تعمل بها النساء (عام / حكومي / خاص / غير رسمي).
● تصميم استمارة استبيان وأخرى لتلقى الشكوى فى إطار مقابلات شخصية، حيث اعتمدت استمارة الاستبيان فى تصميمها على بعض المرجعيات الخاصة بالاتفاقيات الدولية الخاصة بوضع المرأة فى العمل لمنظمة العمل الدولية خاصةً الاتفاقيتين " رقم ١٠٠ ، والاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٤ " المتعلقتين بالمساواة فى الأجر والقضاء على التمييز فى الاستخدام والمهنة وإتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٧١، بالإضافة إلى قانوني العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وقانون الخدمة المدنية رقم ١٨، والدستور المصري لسنة ٢٠١٤ .

● دورة تدريبية بالقاهرة لعدد (15) راصد/ة للتدريب على مهارات الرصد والتوثيق.
● تقديم مادة علمية تضم كل ما يختص بمهارات الرصد وكيفية التوثيق وكيفية إجراء المقابلات الشخصية وتدوينها.

● وضع خطة العمل متضمنة خطة تطبيق الاستمارة بكل محافظة وأعدادها والمقابلات الشخصية وكيفية التواصل مع كل حالة وكيفية تقديم الخدمات القانونية المباشرة والسريعة بالإضافة إلى تحديد موعد محدد وهدف للاجتماعات الشهرية لمجموعة عمل الراصدين/ات للوقوف على أهم المشاكل التى تصادفهن أثناء تطبيق الاستمارة والمقابلات الشخصية والأنشطة الأساسية.

➤ أهمية التقرير:

ترجع أهمية هذا التقرير لإدراكنا الحقيقي بأنه مازال هناك استمرار لوجود فجوات نوعية كبيرة بين الرجال والنساء في مصر، وأن رغم نضال المرأة العاملة الطويل والانجازات التي حصلت عليها، إلا أنه ما زال الطريق طويل لتحقيق المساواة وعدم التمييز للمرأة العاملة المصرية، ولكي تتحقق المساواة وعدم التمييز يجب إعادة البحث في قضاياها والعمل بصورة نشطة على تحقيقهما في إطار فكري يؤمن بحقوق الإنسان والدفاع عن حق المساواة.. إن التناقض الحالي في التشريعات والممارسات الاجتماعية قد أدى إلى ازدواجية واضحة في حقوق المرأة العاملة ففي حين تتمتع المرأة بحقوق المساواة في بعض المجالات العامة إلا أنها ترزح تحت عبء التشريعات المنافية للمساواة، ولقد أدى هذا التناقض إلى استمرار الأدوار التقليدية في المجتمع لكل من الجنسين والتي لا تعترف بالمساواة وتكرس للتمييز بين الرجل والمرأة، مما يُعد عقبة كبرى في سبيل العمل اللائق للمرأة، لذلك كان لزاماً علينا أن نبحث ونرصد ونوثق لهذه الإشكاليات وما يترتب عليها من آثار، لإيجاد الآليات المقترحة من العاملات أنفسهن، في محاولة جادة أن نطرحها على الرأي العام وصناع القرار للمساهمة منا في إيجاد حلولاً تقودنا إلى تحسين شروط وبيئة العمل لكل امرأة عاملة مصرية.

مقدمة عامة

الحق في المساواة وعدم التمييز هو أحد الحقوق الأساسية في المجتمع الديمقراطي، وهناك من يعتقد أنه أهمهما، لأن تحقيقهما يضمن تحقيق جميع سائر الحقوق، وللمطالبة بالمساواة وعدم التمييز جوانب كثيرة: منها المطالبة بتعامل متساوٍ تجاه كل فرد، والمطالبة بتوزيع متساوٍ للموارد العامة، والمطالبة بالحماية المتساوية للحقوق الجماعية.. في هذا الإطار بُذلت جهود كبيرة على كافة المستويات الدولية والوطنية لمعالجة عدم التمييز والمساواة بين المرأة والرجل في العمل، ولكن ما زال هذا التمييز وعدم المساواة يلاقيان وجوداً في عدة مجالات، وقد نرى آثارهما السلبية الواضحة على صحة وحياة النساء والنمو الاقتصادي واستقرار العمل، لذلك ما زال المجتمع يحتاج لمزيد من الجهود للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة في العمل وكافة حقوقها الإنسانية. في هذا السياق نرى أن دستور ٢٠١٤ ومعايير العمل الدولية قد حرصا على تعزيز المساواة وعدم التمييز بين الجنسين في العمل والاستخدام، حيث تناول الدستور في المادة ١١ حقوق المرأة بشكل مباشر "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقا لأحكام الدستور. وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. كما تلتزم الدولة بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً".

كما جاءت المادة ١٣ "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، والعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي والعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، وحظر فصلهم تعسفاً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون". والمادة ١٤ "تقرر أن الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي، إلا في الأحوال التي يحددها القانون".

أما المادة ١٧ فقد اهتمت بتنظيم الحماية الاجتماعية للعمال بالنص على "أن تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي، بما

يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادرا على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة. وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة وفقا للقانون. وأموال التأمينات والمعاشات أموال خاصة، تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها، وتستثمر استثمارا آمنا، وتديرها هيئة مستقلة، وفقا للقانون. وتضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات".

ثم المادة ٧٦ فقد اهتمت بتنظيم العمال نقابيا بالنص على أن "إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون. وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم. وتكفل الدولة استقلال القضاء والاتحادات، ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي، ولا يجوز إنشاء أى منها بالهيئات النظامية". وجاءت المواد ٩٢ و ٩٣ لتضع ضوابط تحمي الحقوق والحريات وتلتزم بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، فالمادة ٩٢ نصت على "أن الحقوق والحريات اللصيقة بشخص المواطن لا تقبل تعطيلًا ولا انتقاصًا. ولا يجوز لأي قانون ينظم ممارسة الحقوق والحريات أن يقيد بها بما يمس أصلها وجوهرها"، في حين تنص المادة ٩٣ على أن "تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقا للأوضاع المقررة". وبهذا يكون قد تم غل يد المُشرع في صياغته للقوانين، فالإحالة للمُشرع لصياغة القوانين مقيد بأن هذه التشريعات لاتمس أصل الحقوق وجوهرها، وأيضا مقيد بالتزامات مصر الدولية.

كما أصدرت منظمة العمل الدولية في إطار اهتمامها بحقوق النساء العاملات أربع اتفاقيات أساسية هي:

- اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لسنة 1958 .
- اتفاقية العمال ذوى المسئوليات العائلية رقم 156 لسنة 1981 التي " تُطبق على العمال من الجنسين الذين لديهم مسئوليات تتعلق بأطفالهم، عندما تحد هذه المسئوليات من امكانية مزاوله نشاط اقتصادي أو الترقى فيه".
- إتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لسنة 2000.
- إتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 لسنة 1951، حيث تعتبر هذه الاتفاقيات من أهم ما تناولت أوضاع المرأة العاملة وما يجب أن يتوفر لها من حماية داخل بيئة العمل وما يجب أن تمتلكه من مطالب أساسية، تتناول المهارات الدراسية والمهنية المتاحة لضمان ارتقاء المرأة للوظائف المهنية والإدارية الأعلى، ومساعدتها على تجاوز العقبات للقضاء على كل صور التمييز في مجال

العمل. ويشكل التوفيق بين مسئوليات العمل والعائلة ركناً أساسياً في عمل النساء، ويتطلب ذلك تدعيم حماية الأمومة بين العمل والمسئوليات العائلية، وما يرتبط بذلك من تحديد ساعات العمل والراحات وشروط وظروف العمل الأكثر مناسبة للمرأة وواجباتها العامة، وما يرتبط بذلك أيضاً من توسيع نطاق التأمين الاجتماعي ليشمل إعانات الأمومة ورعاية الأطفال سواء للأم أو الزوجة العاملة.

وللموازنة بين مسئوليات العمل والمسئوليات العائلية، كثيراً ما تضطر المرأة لدخول سوق العمل والخروج منه عدة مرات خلال حياتها، فتفقد المزيد من المساحة والمساواة مع الرجال، ليس فقط من حيث الضمان الاجتماعي المتراكم بل وأيضاً في مجالات فرص التعليم والتدريب والترقي، كذلك نرى الأوضاع الثقافية والاجتماعية عادة ما تقف عائقاً لتقدم المرأة في ممارسة بعض الوظائف والأعمال، وتؤدي أحياناً إلى التمييز بين النساء والرجال في بعض الوظائف، وتجبر هذه الأوضاع بعض النساء على هجر العمل والاكتماء بالحياة العائلية، أو تقوم بالعمل بشكل جزئي لبعض الوقت، مما يؤدي لحرمانهن من فرص الترقى والتقدم، فرغم زيادة حصة المرأة في العمل في مصر، إلا أن حصتها في مناصب الإدارة العليا ما زالت في تناقص مستمر. ذلك لأنها ما تزال تتمتع بموقع اقتصادي أقل حظاً من الرجل وتواجه تمييزاً خطيراً، فبرغم أنها لم تعد قوة عاملة احتياطية إلا أن تكافؤ الفرص والمساواة ما زال هدفاً بعيد المنال رغم دخول المزيد من النساء العاملات بعض الوظائف التي كان يسيطر عليها الرجال سابقاً، فبينما كان الرجال يحتكروا الوظائف المكتبية، باتت الآن النساء تشغلها بشكل نموذجي، وبرزت نسبة عالية في تمثيل النساء في الوظائف الإدارية وفي الوظائف المحترفة والفنية حيث خرقت الكثير من النساء السقف الزجاجي (وهو حاجز تجد النساء صعوبة في التقدم وراءه في وظائف صنع القرار والوظائف الإدارية الهامة مما يعكس تمييزاً اجتماعياً واقتصادياً).. ورغم مشاركتهن المتزايدة في القوة العاملة وبعض التطورات الاجتماعية إلا أنه لا تزال أغلبية النساء العاملات محرومات وأقل حظاً بالنسبة للرجل، وتستمر أشكال مختلفة من التمييز داخل وخارج سوق العمل على حد سواء، ومن المعروف أن الأعراف الثقافية والمعتقدات الاجتماعية بشأن أدوار الجنسين تقوم بدور في تحديد ما تحصل عليه المرأة والرجل من التعليم ونوعه، فعادة ينتظر من النساء القيام بالمهام المنزلية ورعاية أفراد الأسرة والأطفال، ويحدث ذلك رغم أن عمل المرأة المأجور في ميزانية الأسرة نفس ما لمساهمة الرجل من أهمية، حتى أنه في كثير من الدول لهذا الدخل دور كبير في إبقاء الأسر فوق خط الفقر.. لذلك فعدم المساواة في الحقوق سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية يعتبر

مصدرا قويا للتمييز والاستبعاد الاجتماعي، ويمكن أن نربط المسائل المتعلقة بالتمييز ضد النساء في العمل إلى ثلاث مجموعات.. الأولى: جهة العرض في سوق العمل حيث تعمل المرأة تحت ضغط الحاجة الاقتصادية الملحة فهي لا تزال مرغمة على الاختيار بين المسؤوليات الأسرية والعمل وإلا قد تستمر في التعثر في مهنتها إذا لم تستطع التوفيق بين واجبات الوظيفة ومسؤولياتها المنزلية، مما قد يحرمها من العمل لتحسين تعليمها ومهاراتها التي تؤهلها لإشغال وظائف أعلى.. ثم يأتي عدم المساواة في التعليم والتدريب اللذين لا بد منهما لتحقيق المساواة فما زالت مستويات تعليم وتدريب المرأة أدنى، وما زالت أعداد المرأة لدخول سوق العمل ونوعية العرض لعمل الإناث أضعف منها بالنسبة للرجل، وما زال التمييز في وصول الفتاة إلى التعليم يواجه مصاعب عدة، وكثيرا ما تكون المرأة محرومة من فرص التدريب وإعادة التدريب على مستوى المنشأة التي تعمل فيها لأنها تفتقد إلى الأقدمية والمؤهلات بالمقارنة مع الرجل، أو أن أصحاب العمل يدركون أن العوائد من الاستثمار في تدريب النساء أدنى مما هي للرجل وهذا يؤثر على فرصها لرفع مستوى مهاراتها ومرونتها. ثم تأتي المجموعة الثانية لتمثل في جهة الطلب في سوق العمل والذي يتم التركيز فيه على أساس الجنس، حيث التركيز إلى تمثيل أحد الجنسين داخل وظائف محددة وغالبا ما تقدم الوظائف التي يسيطر عليها الإناث عمالة أقل فوائد من الوظائف التي يسيطر عليها الذكور مسبقا فتتضمن الحرمان من الأجر، والتقاعد وتعويض المرض ونوع العمل وساعات العمل وأنواع عقود العمل وفرص الترقية. ويتوقع أصحاب العمل أن دور المرأة منزلي وأن مشاركتها أدنى من مشاركة الرجل بسبب مسؤوليات الأسرة، وبذلك يميلون إلى الحد من وصول المرأة إلى سلم الوظائف العليا وينتهي بها المطاف في مناصب طريقها مسدود للتقدم، في هذا الإطار تأتي الفوارق والتمييز في الأجر والتي تعتبر أحد أشكال اللامساواة المستمرة بين الرجل والمرأة حيث يتضح ذلك فيما يلي :

- تعكس الأجور عائداً اقتصادياً للرأس المال البشري مكتسبا عبر التعليم والتدريب والخبرة أو فطريا مثل القوة البدنية والتعليم وتأثير الأسرة والمجتمع وهذا سبب كبير للفوارق بين الرجل والمرأة كما لن يكون في صالح المرأة.
- يؤثر الفصل الوظيفي بحق المرأة على أجرها مباشرة بوضعها في وظائف ذات أجر متدني أو بشكل غير مباشر بحصرها في وظائف، خاصةً الوظائف التي يكون التنافس فيها كبير على عدد محدود من الفرص.

• قد تختار المرأة أو تجبر على قبول وظائف يكون من السهل فيها التوفيق بين العمل المنزلي والعناية بأسرتها والعمل بأجر، واجتماعيا قد لا تتمتع المرأة بالثقة الكافية لخوض وظائف يسيطر عليها الرجال تقليديا.

• تغيرت طبيعة مشاركة المرأة فبدلا من العمل الدائم تميل النساء إلى عمل مؤقت غير رسمي ووظائف متعددة بدوام جزئي أو العمل في المنزل والتعاقد من الباطل والاستخدام في المنشآت الصغيرة جدا في القطاع غير النظامي، مما يعرض المرأة إلى عدم ضمان الوظيفة والدخل وإلى خطر تهميش حقيقي في سوق العمل، وقد يصحب ذلك أجر متدنٍ وفوائد أجر قليلة أو معدومة وانعدام الحقوق أو الحماية الاجتماعية وفرص التدريب.

• الرجال العاطلون عن العمل رسميا أكثر من النساء بسبب تعدادهم الأكبر في قوة العمل غير أن الحقيقة أن معدلات بطالة المرأة تميل للارتفاع، فالتمييز ضد المرأة يزداد مع ارتفاع مستويات البطالة باعتبار أن عمل المرأة يرفع معدل بطالة الرجال الذين هم بحاجة للوظيفة أكثر من النساء وتزداد المشكلة تعقيدا بالنسبة للنساء الساعيات للوظيفة لأول مرة أو النساء الأكبر سنا .

ونصل للمجموعة الثالثة: والتي تتناول التشريع وعمل المرأة، حيث تتعرض النساء في العمل لصور عديدة من التمييز ضدهن، مما يجعلهن الأكثر تعرضاً للفقر والحرمان من فرص العمل اللائقة لأسباب اجتماعية وثقافية، ويمكن أن يحصل التمييز عبر التشريع والأنظمة، فقد يحظر المشرع استخدام النساء في بعض أنواع العمل التي يعتبرها غير آمنة وغير مناسبة على أساس افتراضات سابقة حول قدراتها ودورها في المجتمع. هذه التشريعات التي وضعت لحماية المرأة لكنها في الواقع تشكل في بعض الأحيان تمييزا ضدها، ويمكن لأصحاب العمل استخدام التشريع مثل حماية الأمومة التي تهدف إلى حماية قدرة المرأة الإنجابية في أن تكون مبررا لإبعاد النساء عن سوق العمل لأنها أكثر تكلفة من الرجل، فنرى في الفصل الثاني من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بعض الأحكام التي وضعت لحماية حقوق النساء منها :

- (مادة ٩٠): لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً وأخلاقياً.
- (مادة ٩١): تمنح العاملة إجازة ٩٠ يوم (في حالة الحمل والوضع) بتعويض يساوي الأجر الشامل لها متى كانت أمضت ١٠ شهور في خدمة صاحب عمل أو أكثر، وفي كل الأحوال لا يجوز تشغيل العاملة خلال الـ 45 يوماً التالية للوضع، وذلك لمرتين على الأكثر طوال مدة خدمة العاملة، ويستثنى من ذلك العاملات بالدولة (موظفي الحكومة) اللاتي ينطبق عليهن قانون الخدمة المدنية رقم ١٨، حيث

تمنحهم المادة رقم (٤٩) الحق في الحصول على إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة.

- (المادة ٩٢): يُحظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها (لأي سبب من الأسباب) أثناء إجازة الحمل والوضع.

- (المادة ٩٣): تمنح العاملة فترتين راحة إضافيتين (بخلاف فترات الراحة المقررة) للرضاعة لا تقل عن نصف ساعة خلال يوم العمل، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسبان من ساعات العمل الفعلية، وذلك خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع، دون أى تخفيض من الأجر.

- (المادة ٩٣): تستحق العاملة - في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر - إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها - لمرتين على الأكثر طوال مدة خدمتها، وذلك في منشآت القطاع الخاص، تستحق العاملة إجازة بدون مرتب لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامين في المرة الواحدة لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية، أما قانون الخدمة المدنية في مادة (٥٠) فقرة ٣ منه فيعطي العاملة إجازة بدون أجر لرعاية الطفل لمدة سنتين في المرة الواحدة وبحد أقصى ٦ سنوات طوال فترة عملها .

واستثناءً من أحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، المادة رقم ١٢٥، ١٢٦، تحمل الجهة الإدارية اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام القانون، أن تمنح تعويضاً عن أجرها يساوى ٢٥% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها.

- (مادة ٩٦): على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر، في مكان واحد أن ينشئ دار لحضانة أطفال العاملات، فإذا كان عدد العاملات في المنشأة اقل من 100 عاملة، يشترك صاحب العمل مع غيره من أصحاب العمل في المنطقة في تنفيذ هذا الالتزام.

هكذا نرى أن جميع ما جاء من أحكام خاصة بالمرأة العاملة جاءت لحمايتها ولكنها في نفس الوقت يمكن أن تشكل في بعض الأحيان تمييزاً ضدها ويمكن لأصحاب العمل استخدام التشريع في أن يكون مبرراً لإبعاد النساء عن سوق العمل بحجة أنها أكثر تكلفة من الرجل.

ولتحسين وضع المرأة العاملة في مصر يجب العمل على الآتى :

• إلزام الحكومة المصرية بتطبيق اتفاقية التمييز ضد المرأة بإزالة كافة العوائق التي تحرم المرأة المصرية من المشاركة الفعالة وفرص العمل اللائقة والترقى والمساواة.

• إلغاء التمييز ضد عاملات المنازل في قانون العمل الموحد 12/2003، وتعديل نصوصه بحيث يضمن دخول النساء العاملات تحت مظلة الحماية التشريعية القانونية ويضمن تمتعهن بالأجر العادل المتساوي وبالتأمين الاجتماعي والصحي والعمل النقابي.

• دمج المرأة في سوق العمل والائتمان وإدماجها في كافة المشروعات التنموية التي يتم تنفيذها بخلق فرص عمل مستدامة مع ربط هذه المشروعات التنموية التي تقوم بها المرأة بنظام السوق مع تطوير قدراتها وتمكينها لمواجهة توحش نظام الأسواق الحرة.

• تطوير نظم التأمين الصحي والاجتماعي على نحو يكفل الحماية الاجتماعية والصحية والتعليمية للمرأة العاملة خاصة القطاع غير الرسمي.

• توفير العلاج المجاني بالمستشفيات العامة والوحدات الصحية التي تقدم خدمات مجانية خاصة بالصحة الإنجابية مع تطوير هذه المستشفيات والوحدات لكفالة الحق في الرعاية الصحية للنساء.

• دعم ومساندة الأسر الفقيرة التي توجد بها فتيات لتمكين الأسرة من استمرار بناتها في التعليم مع إقامة فصول محو الأمية بالقرب من سكن العاملات والفتيات التي لم تلتحق بالتعليم وفي أوقات مناسبة تتوافق مع عملهن وظروفهن الاجتماعية والاقتصادية.

كما يجب تضامن مؤسسات المجتمع المدني لتنفيذ تلك التوصيات للعمل على تحسين أوضاع المرأة العاملة لتحصل فيه المرأة العاملة "على حقوقها في الأمان والعمل اللائق والحياة الكريمة".

من هنا جاء أهمية الدور الذي يقدمه "مرصد المؤتمر الدائم للمرأة العاملة" الذي يعمل على رصد مدى توافر الحماية الاجتماعية والاقتصادية والضمانات القانونية للمرأة العاملة في بيئة العمل، حيث يهدف المؤتمر الدائم للمرأة العاملة إلى تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للنساء العاملات ورفض أى شكل من أشكال التمييز إزاء المرأة العاملة وإدانتها ومكافحته من خلال مواجهة ثقافة التيارات الرجعية التي ترى أن المرأة العاملة مكانها المنزل، ذلك من خلال العمل من أجل تغيير البنية التشريعية التي تعوق ممارسة المرأة لدورها وتفعيل ما هو قائم من قوانين لا تجد طريقها إلى التطبيق وتمكين ودعم النساء العاملات من آليات العمل النقابي وتأهيلهن لتولى مسئولية قيادية داخل نقابتهن .

وتواصلًا للعمل ومن أجل تحقيق أهداف المرصد وفلسفته ومنهجيته العلمية وقيمه وتوجهاته الإستراتيجية يتطلع إلى :

- رفع وعي النساء بأهمية كشف الحقائق عن كافة الانتهاكات التي يتعرضن لها في أماكن العمل
- دعم وتمكين النساء من الدفاع عن حقوقهن في أماكن العمل.
- دفع صناع القرار ووسائل الإعلام لتبنى قضايا المرأة العاملة وما يتعرضن له من انتهاكات داخل أماكن العمل.
- تكوين جماعات من القيادات النقابية بكل محافظة قادرة على رصد الانتهاكات التي تتعرض لها النساء في أماكن العمل.

- رصد واقع المرأة العاملة وجميع المعطيات المتعلقة بها وطنياً ودولياً.
 - نشر ثقافة حقوق المرأة وتيسير الاتصال بين مختلف المهتمين في مجال حقوق المرأة.
 - إعداد تقارير وإصدار نشرات دورية تخص مجال حقوق المرأة العاملة.
 - القيام ببحوث ودراسات وتقديم أوراق عمل حول حماية حقوق النساء العاملات وسبل تطويرها.
 - مساعدة الدولة على وضع السياسات والبرامج الهادفة إلى الارتقاء بأوضاع النساء العاملات.
- في هذا الإطار تناولت استمارة الاستبيان خمسة محاور أساسية للوصول إلى هدف التقرير وهو رصد جميع ما تتعرض له المرأة العاملة من مشاكل وانتهاكات داخل العمل والنقابات، ومدى تأثيرها على دورهن وطرق مقاومتها، تمثلت هذه المحاور في الآتي :

➤ أولاً: معلومات عامة حول :

- مكان العمل / نوع العمل / نوع التعاقد / الأجر / الحالة الاجتماعية / السن / النقابة التي تنتمي إليها
- حيث تراوحت أعمار عينة المبحوثات بين ٢١ و ٥٥ عاماً.
 - وتتنوعت الحالة التعليمية ما بين مؤهل متوسط وجامعي.
 - كما تراوحت مدة العمل لديهن بين ثلاث أعوام وثلاثين عام، منهن من يعمل بشكل دائم والبعض الآخر بعقود مؤقتة.
 - كذلك تراوحت الحالة الاجتماعية بين متزوجات وغير متزوجات.

➤ المحور الأول: تناول مشاكل العمل وطبيعتها ومدى تأثيرها على المرأة العاملة في العمل وعلى حياتها الأسرية .

➤ المحور الثاني: تناول مفهوم التمييز وأشكاله وآثاره على المرأة العاملة.

➤ المحور الثالث: تناول مدى إلمام العاملات بالقوانين المطبقة عليهن وإلى أي مدى يوفر القانون الحماية التشريعية والاجتماعية لهن.

➤ المحور الرابع: تناول رؤية العاملات لدور الدولة ومؤسساتها في توفير الحماية القانونية والاجتماعية لهن .

➤ المحور الخامس: تناول رؤية العاملات والنقابات لدور النقابات المستقلة ومنظمات المجتمع المدني في تبني قضاياهن وطرحها على المجتمع.

تحليل محاور التقرير :

شمل التقرير إجمالي عدد المبحوثين (١٥٠ سيدة - ١٠٠ استمارة رصد- و ٥٠ استمارة تلقى شكوى)
● استمارات الرصد: (٢٥ القاهرة - ٢٥ الإسكندرية - ٢٥ مدن القناة والدلتا - ٢٥ الصعيد)
● استمارات الشكوى: (٦ القاهرة - ٤ الإسكندرية - ٢١ مدن القناة - ١٩ الصعيد)

المحور الأول : مشاكل العاملات وطبيعتها ومدى تأثيرها على العاملة في العمل وعلى

حياتها الأسرية

يتناول هذا المحور ستة أسئلة من خلال استمارة الاستبيان، دارت حول مشاكل العاملات وطبيعتها ومدى تأثيرها على المرأة العاملة في العمل وعلى حياتها الأسرية، حيث تظهر إجابات المبحوثات عليها من خلال الجداول التالية:

السؤال ١

هل يوجد لديك مشاكل داخل العمل؟		
لا أعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
٠	٢٦	١٢٤

السؤال ٢

هل هذه المشاكل أثرت على حياتك الأسرية أو أدائك في العمل؟		
لا أعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
٨	٢٨	١١٤

السؤال ٣

هل تشعرين أن هناك مضايقات تتعرضين لها داخل العمل أو أثناء ذهابك للعمل؟		
لا أعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
٣	٢٧	١٢٠

السؤال ٤

هل يوجد بالعمل دار للحضانة؟		
لا أعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
١	١١٥	٣٤

السؤال ٥

هل تتوفر وسيلة مواصلات خاصة بالعمل؟		
لا أعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
١	١٤١	٨

السؤال ٦

هل تشعرين أنك تعملين في مكان آمن على صحتك؟		
لا أعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
١	٨٨	٦١

هكذا نرى من إجابات المبحوثات على السؤال الأول: الخاص بمدى وجود مشاكل داخل العمل أن ١٢٤ سيدة أجابت بنعم، في مقابل ٦ سيدات أجابت بلا، وهو ما يؤكد وجود مشاكل عديدة ذكرتها المبحوثات في تفاصيل الإجابة حيث جاءت أهمها:

(الأجر / نوع التعاقد / التمييز / عدم المساواة في الحقوق رغم مواد القانون التي تعطيها / المواصلات / دور الحضانة / تشغيل عدد ساعات أكثر مما يحددها القانون / العمل في الإجازات الرسمية بالنسبة للقطاع الخاص وقطاع الاستثمار / ساعة الرضاعة التي يمنحها القانون لم تستطيع العاملة الاستفادة منها، وذلك لبُعد الحضانة عن مكان العمل مما يجعل الأم العاملة غير قادرة على ترك العمل ساعة والرجوع إليه / عدم توافر وسائل الصحة والسلامة المهنية مما يجعل بيئة العمل غير آمنة / عدم المساواة وعدم مراعاة ظروف المرأة العاملة في الحصول على التدريبات المناسبة التي تؤهلن لتولى المناصب القيادية أو للترقي/ تعرضهن للتحرش داخل العمل وخارجه خاصة من يعملن في القطاع الخاص وقطاع الاستثمار).

هذا رغم علمنا الأكيد أن شروط العمل اللائق يعنى مجهود مقابل أجر وان يكون متضمناً في الاقتصاد والنتائج القومي ومحققاً لتنمية البلد. مع مراعاة مجموعة من العناصر كالأجور العادلة وانتظام العمالة، ومدة عقد العمل وشروطه، والحماية الاجتماعية المتمثلة في (الصحة - البطالة - التعويض) والتمثيل في النقابات العمالية وأوقات العمل، كثافة العمل، المخاطر المهنية، الاشتراك في صنع القرار، إمكانية التقدم المهني أو تطوير المهارات، الوضع الاجتماعي المتصل بوظيفة ما، بحيث تكون كل هذه المعايير متضمنة هذا العمل، لهذا ينبغي تصميم سياسات لسوق

العمل متضمنة لمسائل النوع الاجتماعي لمساعدة المرأة على تحسين وضعها في سوق العمل. فالمهارات توسع من آفاق العمل وتؤدي للمزيد من كسب المال، والتطلعات المهنية والتدريبية واكتساب المهارات تؤدي للوصول إلى مجالات عمل أجورها مرتفعة، وفي المجتمعات المتقدمة اجتماعياً يرتبط هذا الأمر بالتعبير عن نظرة أكثر مساواة لدور المرأة والرجل والرفض لنموذج معيل العائلة التقليدي، وتغيير في تقسيم أعباء ومسئوليات العمل المنزلي داخل البيت. وقد ثبت أن تأمين التدريب قبل العمل والتدريب أثناء العمل وتقوية المهارات التقنية والمهنية بمثابة سياسة فعالة لسوق العمل، وتخفيفاً لسياسة تكافؤ الفرص.

ويمكن أن نحصر العقبات التي تواجه المرأة في التدريب إلى العوامل الآتية :

- غالباً ما ينظر أصحاب العمل إلى المرأة على أنها عمالة ذات مخاطر مرتفعة نظراً لتعرضها لترك العمل من أجل الأطفال والاعتناء بهم.
- تعمل الغالبية من النساء في القطاع غير الرسمي حيث فرص التدريب ضئيلة.
- يتركز الطلب على اليد العاملة النسائية في الوظائف التي تتطلب عمالة غير ماهرة والتي لا تتيح إمكانية التقدم المهني.
- وتتأثر العاملات إلى حد بعيد بوجود الأطفال في الأسرة، وبالتالي من أجل تحقيق المساواة في المعاملة. ينبغي اتخاذ إجراءات للحرص على ألا يكون لدور المرأة الإيجابي أثر بالسلب على عملها، وتتضمن هذه التوصيات :
- الرعاية الصحية أثناء الحمل وبعد الوضع.
- حصول النساء على مرتباتهن كاملة أثناء أجازة الوضع وأجازة الأمومة.
- رفع الوعي بالدور الاجتماعي والوظيفي للنساء، وتقسيم أفضل بين المسؤوليات العائلية والمسؤوليات المهنية وإتاحة فرصة للآباء بأداء دور ثابت في تربية الأطفال.
- فمسألة حماية الأمومة أثارت التساؤلات وطرحته إشكاليات حول حماية قيمة العمل والمساواة.

أما عن **السؤال الثاني**: والذي تناول مدى تأثير هذه المشاكل على حياتها، فقد أجابت ١١٨ سيدة بأنها تؤثر على أدائها في العمل وعلى حياتها الأسرية، في مقابل ٢٨ سيدة أعلنت عدم تأثيرها عليها، و٨ عاملات أجبن بأنهن لا يعرفن أو لا يوجد إجابة لديهن.. حيث وصفن هذه التأثيرات في فقدانهن الثقة بالنفس وعدم التركيز في العمل والتأخير عن مواعيد العمل وعدم قدرتهن على الحصول على التدريبات التي يوفرها العمل نتيجة لعدم ملائمة أوقاتها بالنسبة لطبيعة مسؤولياتهن، والتفكير كثيراً في ترك العمل

واللجوء إلى المنزل، والشجار المستمر مع الزوج على تحمل مسؤولية الأطفال والإصابة بعدد من الأمراض المهنية نتيجة العمل في بيئة غير صالحة.

وبالنسبة إلى السؤال الثالث : والخاص بالمضايقات التي تتعرض لها النساء العاملات في العمل أو أثناء وصولهن إليه، فقد أجابت ١٢٠ بنعم، و٢٧ بلا، و٣ بلا توجد إجابة أو لا تعرف، وهو ما يدل على وجود مضايقات وشعور المرأة العاملة بها وتأثيرها عليها، حيث وصفت المبحوثات هذه المضايقات بأنها تتحصر في تعرضهن للتحرش أحيانا داخل العمل من رؤسائهن أو زملائهن أو أثناء الوصول إلى العمل والرجوع منه .

أما عن السؤال الرابع : والخاص بمدى توفير دار للحضانة داخل مكان العمل للمرأة العاملة فقد أجابت ٣٤ بنعم، و١١٥ بلا، و١ بلا توجد إجابة أو لا تعرف، حيث أفادت العاملات التي ذكرت عدم وجود دار للحضانة بمكان العمل مدى ما تتعرض له من صعاب ومشقة هي وأطفالها وكيف يؤثر ذلك على التزامها بالعمل وأيام غيابها وتأخيرها بسبب بُعد الحضانة عن مكان العمل، بالإضافة إلى العبء المادي التي تتحمله، وتفكيرها في أطفالها خلال فترة العمل مما يجعل تركيزها في العمل أقل كثيرا من زملائها الرجال الذين لا يتعرضون لهذه المشاكل نظرا لعدم تحملهم المسؤولية الخاصة بتربية الأطفال، هذا بالإضافة إلى أن بُعد الحضانة عن مكان العمل قد يجعل معظم الأمهات لا يستفدن بساعة الرضاعة التي أعطاهن القانون .

أما السؤال الخامس : الخاص بمدى توفير وسائل مواصلات خاصة بالعمل فقد أجابت ٨ بنعم، و١٤١ بلا، و١ لا تعرف، كما أفادت العاملات في شرح السؤال بأن عدم توافر وسيلة المواصلات يرهقهن كثيرا ويعرضهن للكثير من المتاعب والصعاب أثناء الوصول للعمل والرجوع منه مما يجعل أدائهن ضعيف ومسئولية المنزل وأعبائه ثقيلة لدرجة أن كثيرا منهن يفضل في بعض الأحيان عدم الذهاب للعمل أو تركه نهائيا واللجوء للجلوس في المنزل .

وأخيراً تناول السؤال السادس : مدى شعور العاملة بأنها تعمل في مكان آمن على صحتها من حيث توفير وسائل الأمن الصناعي والسلامة والصحة المهنية، فقد أجابت ٦١ بنعم، و٨٨ بلا، و١ لا تعرف، والجدير بالذكر أن عدد المبحوثات التي أجابت بنعم قد ذكرت أن الأمن بالنسبة لها هو المكان التي تعمل به من حيث التهوية وأماكن الجلوس وليس الأمن الصناعي بمفهومه الدقيق، أو أدوات السلامة والصحة المهنية حيث يعمل أغلبهن في قطاع التعليم فيتحدثون عن المدارس والفصول الدراسية، أما من أجبن منهن بلا، فأغلبهن من قطاع التمريض والرائدات الريفيات وبعض المعلمات، وهن يتحدثن بشكل مباشر

عن وسائل السلامة والصحة المهنية داخل العمل وما يقابلها من عدم حماية تشريعية أو توفير أدوات الوقاية من المرض .

هكذا نرى أن ظروف وبيئة العمل تشكل مصدر للمخاطر الصحية، وبشكل عام في مصر فإن من النساء من تتعرض لمهام تتطوي على خطر حوادث أدنى من التي يتعرض لها الرجال ولكنهن أكثر تعرضاً لمخاطر صحية معينة، فبعض الانعكاسات الصحية مرتبطة بالوظائف أو الصناعات التي تعمل بها أعداد كبيرة من العاملات في المصانع وفي التمريض، حيث يهيمن الوجود النسائي، وترتفع نسبة الإصابات التي ترجع إلى طبيعة العمل. كما تتعرض العاملات في صناعة الإلكترونيات إلى الإصابة في الظهر والعمود الفقري، كذلك في صناعة النسيج يتعرضن لمخاطر كيميائية تؤدي إلى الإعاقة الصحية. فالعاملات أكثر عرضة للضغط والتعب المزمن والشيخوخة المبكرة وغيرها من الآثار التعسفية والاجتماعية على الصحة بسبب الدور المزدوج الذي يقمن به من حمل وإنجاب ونشاط واقتصاد.

هكذا نرى من خلال إجابات المبحوثات على المحور الأول بالاستمارة التي سعى فريق الرصد "بمركز المؤتمر الدائم" أن يرصد ويوثق كل ما تبوح به النساء العاملات ليس فقط من خلال الإجابة بنعم ولا، ولكن من خلال حثهن على تقديم تفسير لكل إجابة وشرحها شرحاً مفصلاً للوصول إلى إجابات شاملة وشارحة للسؤال من كل جوانبه، وبناءً عليه فقد تبلورت الإجابات على المحور الأول فيما يلي من مشاكل:

- وسائل المواصلات
- دار الحضانة
- المضايقات أثناء العمل أو أثناء الذهاب إليه
- عدم توفير بيئة آمنة للعمل
- التمييز في الأجر والترقيات والحصول على تدريبات
- نوع التعاقد
- ساعة الرضاعة

وقد رأينا مدى تأثير هذه المشاكل على دور العاملات في العمل والأسرة والمجتمع من خلال إجابتهن على جميع ما ورد بالأسئلة السابقة.

➡ المحور الثاني : يتناول مفهوم التمييز وأشكاله وآثاره على العاملة من خلال سؤالين الأول

يضم المفهوم ثم القسم الثاني منه يتناول بالشرح آثاره.. أما السؤال الثاني يتناول أشكاله.

السؤال ٧

هل تشعرين بأن هناك تمييز يقع عليكِ داخل العمل؟		
لا أعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
١٠	٣٠	١١٠

السؤال ٨

هل ترى أن هناك وظائف وأعمال خاصة بالمرأة وأخرى بالرجل؟		
لا أعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
٢	٥٠	٩٨

من خلال الجدولين السابقين يتضح أن عدد العاملات التي أجبين بمدى شعورهن بوقوع تمييز عليهن داخل أماكن العمل كان ١١٠، في مقابل ٣٠ عاملة لا تشعر، و ١٠ عاملات لا يعرفن أو لا يوجد إجابة لديهن، وعند استكمال السؤال من حيث أشكاله وآثاره، فقد ذكرت المبحوثات أشكال عديدة للتمييز داخل العمل، منها التمييز في الأجر والتمييز في نوعية العمل والتمييز في نوع التعاقد وفي التعامل وفي الترقية وفي تولي مناصب صنع القرار والتمييز في الترشيح للتدريبات الخاصة برفع المهارات والقدرات الإدارية، أما من حيث آثاره فقد ذكرت المبحوثات آثار عديدة للتمييز عليهن سواء فيما يخص أدائهن في العمل أو ما يخص حياتهن الأسرية، فمن حيث تأثيره على أدائهن في العمل، فقد ذكرن أن ما يترتب على هذه الأشكال من التمييز، يتمثل في ضعفهن الإداري، وفقد كثيراً من المهارات الفنية الخاصة بالعمل، بالإضافة إلى عدم الثقة بالنفس بسبب بعدهن عن مراكز تولي المسؤولية تحت شعار عدم القدرة والكفاءة، وهذا ما يؤدي معه عدم طرح قضاياهن على الرأي العام، أما فيما يخص تأثيره على الحياة الأسرية فشعورهن بالاضطهاد والتمييز دائماً يجعلهن غير راغبين في ممارسة الحياة الأسرية بشكل هادئ وكثيراً ما يفقدن أعصابهن سريعاً مع أطفالهن وغير واثقين من أنفسهن .

أما فيما يخص **السؤال رقم ٨**: والخاص بوجود وظائف ومهام خاصة بالرجل، وأخرى خاصة بالمرأة فقد أجابت ٩٨ بنعم، و ٥٠ بلا، و ٢ بعدم وجود إجابة أو لا تعرف، حيث كانت رؤية النساء التي أجابت بنعم أنه يوجد بالفعل تفرقة بين الرجال والنساء في تولي وظائف معينة خاصة ما تتصل بالقيادة والإدارة، كذلك هناك وظائف كرسنها العادات والتقاليد أنها لا تحصل إلا للرجال، وأخرى لا تقوم بها سوى النساء بغير سبب علمي يرجع إلى تفوق الرجال على النساء فيها، ولكن لأسباب اجتماعية جرى العرف عليها أو بسبب الصورة النمطية التي رسمت للنساء، بينما من أجبين "بلا توجد تفرقة" فترجع إجابتهن إلى أن هناك

أعمال شاقة وأخرى أقل منها صعوبة، وبالتالي المرأة لا تستطيع أن تقوم بهذه الأعمال الشاقة، وقد ذكروا بعضها على سبيل المثال، كما وردت في قانون العمل بباب تشغيل النساء "الأعمال التي يحظر عمل النساء بها".

➡ **المحور الثالث:** يتناول مدى إلمام العاملات بالقوانين المطبقة عليهن والى أي مدى يوفر

القانون الحماية التشريعية والاجتماعية لهن من خلال ثلاثة أسئلة كما بيئتها الجداول التالية:

السؤال ٩

هل تعلمين أي قانون يطبق عليكى؟		
لا أعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
٣	١١٤	٣٣

السؤال ١٠

هل تشعرين بتوفير الحماية القانونية لكى من خلال القوانين؟		
لا اعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
٢٨	١١١	١١

السؤال ١١

هل تعرفين أجازات الوضع والمرضى ورعاية الطفل في القانون؟		
لا اعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
٣	٥٩	٨٨

من خلال الجداول الثلاثة السابقة يتضح لنا أن إلمام العاملات بالقوانين المطبقة عليهن ضعيف للغاية إذ جاءت إجابات المبحوثات على **السؤال الثامن** بـ ٣٣ عاملة أقرت بمعرفتها للقوانين فى مقابل ١١٤ عاملة ذكرت عدم معرفتها نهائيا بالقوانين، و ٣ عاملات أجبن بلا أعرف أو لا يوجد إجابة، وعند شرحهن للإجابة ذكرت العاملات بأن معرفتهن لا تتعدى مواد القوانين وأسماءها، ولكن لا يعرفن فحواها أو المواد التى يتناولها كل قانون، كما ذكرن أنهن لا توجد لديهن المعلومات أو الوقت الذى يعطيهن هذه الفرصة، كما أكدن أنهن بحاجة شديدة للمعرفة وزيادة معلوماتهن عبر الندوات والتدريبات التى لا يجدن فرصة أو وقت لممارستها.

أما **السؤال التاسع**: الخاص بمدى شعورهن بتوفير الحماية القانونية لهن، فقد ذكرت ١١١ عاملة أنها لا تشعر بهذه الحماية وذلك لما تتعرض له من مشاكل داخل العمل، ولا تستطيع حلها في المقابل ذكرت ١١ عاملة أنها تشعر بالحماية، و ٢٨ جاءت إجابتهن بلا أعرف، وهذا ما يدل على أن النسبة الأكبر من المبحوثات لا يشعرن بتوفير الحماية القانونية لهن داخل العمل ويفقدن الشعور بالأمان التشريعي الذي يوفر لهن حلاً لمشاكلهن التي ذكرت في السابق، أما **السؤال العاشر**: والذي ذكر بعض مواد القوانين الخاصة بالمرأة العاملة واللصيقة بها كأجازة رعاية الطفل والأجازات المرضية وأجازات الوضع، فقد ذكرت ٨٨ عاملة بأنها على دراية بهذه الإجازات في مقابل ٥٩ عاملة، ذكرت أنها لا تعرف، و ٣ لا توجد إجابة لديهن، وهذا ما يدل على أن المبحوثات، رغم عدم درايتهن بمواد القوانين بشكل عام، إلا أن ما يخص الإجازات التي يستخدمونها بالفعل على دراية بها إلى حد كبير، حيث أنهم يحصلون عليها ومن خلال الممارسة الفعلية هن على دراية بها، وفي المقابل هناك عدد من المبحوثات ليس لديهن معرفة بأجازات المرضى وعدد الأيام وما يترتب عليها.

➡ **المحور الرابع**: يتناول رؤية العاملات لدور الدولة ومؤسساتها في توفير الحماية القانونية

والاجتماعية لهن من خلال سؤال واحد يتضح إجابته في الجدول التالي :

السؤال ١٢

هل تشعرين بدور الدولة تجاه حل مشاكل المرأة العاملة؟		
نعم	لا	لا اعرف / لا يوجد إجابة
٤١	١٠٦	٣

يتضح كما هو مبين أعلاه من خلال الجدول أن هناك ١٠٦ من المبحوثات لا يشعرن بدور مؤسسات الدولة تجاه حل مشاكلهن في مقابل ٤١ مبحوثة، قد أجابت بنعم تشعرن بدور الدولة، و ٣ مبحوثات قد ذكرت إنها لا تعرف، أو لا يوجد إجابة لديها، كما شرحت المبحوثات أسباب عدم رؤيتها لدور الدولة في حل مشاكلها، فهي ترى أنه حتى الآن لا تضع الدولة السياسات المناسبة التي توفر للمرأة العاملة الحماية القانونية والاجتماعية، كما أنها لا تفعل كثيراً من القوانين برغم وجودها، وما زالت المرأة العاملة لا تجد الرعاية الاجتماعية الكافية للقيام بدورها كعاملة ومسؤولياتها كأم وزوجة، كما أن هناك كثيراً من الاتفاقيات الدولية صدقت عليها مصر ولكنها لم تفعلها القوانين المحلية كذلك الدولة ومؤسساتها الإعلامية

ما زالت تضع المرأة في أشكال نمطية للعمل وبالتالي تركز مبدأ التمييز وعدم المساواة في المجتمع والعمل.

➡ المحور الخامس: يتناول رؤية العاملات والنقابيات لدور النقابات المستقلة ومنظمات المجتمع المدني والأحزاب في تبني قضاياهن وطرحها على المجتمع من خلال ثلاثة أسئلة تتضح إجابته من خلال الجداول التالية:

السؤال ١٣

هل تشعرين بدور النقابة التي تنتمي إليها في حل مشاكل العمل لديك؟		
لا اعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
٧	١٠٤	٣٩

السؤال ١٤

هل هناك مراكز قيادية للنساء داخل النقابة؟		
لا اعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
١٣	٧٤	٦٣

معظم الإجابات بنعم كانت من نقابات المعلمين والتمريض فقط

السؤال ١٥

هل تشعرين أن هناك دور للأحزاب أو منظمات المجتمع المدني في حل مشاكل النساء العاملات؟		
لا اعرف / لا يوجد إجابة	لا	نعم
١٤	٩٢	٤٤

كما هو يتضح من إجابات المبحوثات بالسؤال رقم ١٣: عن دور النقابة في حل مشاكل العاملات فقد أجابت ٣٩ مبحوثة بشعورها بدور النقابة في حل مشاكلها، بينما أجابت ١٠٤ مبحوثة بأنها لا تشعر بهذا الدور، و ٧ مبحوثات أجابت بلا أعرف أو لا يوجد إجابة، وكما شرحت المبحوثات عن أسباب عدم شعورهن بدور النقابة، فقد ذكرت أن النقابات حتى الآن لا تتبنى قضايا النساء العاملات بشكل أساسي ولا تضعها على أجندة الرأى العام مما يجعل قضايا المرأة العاملة دائماً في المرتبة الأخيرة لأولويات القضايا، كما أن هناك تمييزاً يقع دائماً بين الرجال والنساء داخل العمل النقابي مثل كل الأماكن والمؤسسات

وبالتالي لا تشعر المرأة النقابية حتى الآن بدور النقابة في حل مشاكلها أو تغيير الصورة النمطية التي رسمت لدورها في العمل أو العمل النقابي.

أما عن السؤال رقم ١٤: والخاص بتولي النقابيات المراكز القيادية داخل النقابات، فقد أجابت ٦٣ مبحوثة بنعم بوجود نساء نقابيات تتولى مراكز قيادية داخل النقابات بينما أجابت ٧٤ مبحوثة بلا لا توجد نساء تتولى المراكز القيادية و١٣ مبحوثة أجابت بعدم معرفتها. الجدير بالذكر أن المبحوثات التي أجابت بنعم معظمهن من نقابات المعلمين والتمريض فقط، وقد يرجع ذلك لما لهذه النقابات من تأثير للنساء النقابيات داخلهن ودورهن الفاعل في ممارسة العمل النقابي، بينما باقي النقابات لا تُشعر النساء بأن هناك دور قيادي لها بها، وبالتالي لا تشعر أن قضاياهن تطرح وتأخذ الأولوية في المناقشة على أجندة العمل، وحتى من أجببن بنعم فهن يروا أنه برغم من تولى النساء مراكز صنع القرار، إلا إنهم يحاربون من الرجال بطرق عديدة ويمارس عليهن ضغوطا شديدة قد تتعرض للسمعة والسلوك مما يجعل البعض منهن يخشى على سمعته ويترك المجال لغيره من الرجال أو يفقد الثقة في نفسه وتفقد قدرتها على العمل، وتراجع للصفوف الخلفية، وهذا ما يظهر بشكل عام في العمل النقابي الآن، فحتى الآن النقابات لا تقدم شيئا ملموسا وواضحا لحل مشاكل النساء العاملات، وحتى الآن لم تؤخذ قضايا النساء العاملات مرتبة أولى في المناقشة والطرح.

أما السؤال رقم ١٥: والذي تناول دور الأحزاب والمجتمع المدني في تبني قضايا النساء العاملات، فقد جاءت إجابات ٤٤ مبحوثة بأن هناك دور لهم في حل مشاكل قضايا النساء العاملات بينما ٩٢ مبحوثة أجابت بلا، حيث أنهن لا يشعرن بأي دور لمنظمات المجتمع المدني أو الأحزاب في تبني قضايا المرأة العاملة إلا قليلا من بعض المنظمات المهتمة بها، بينما ١٤ أجببن بعدم المعرفة أو عدم وجود إجابة، وقد أوضحوا ذلك وأرجعوه إلى شعورهن بأن الأحزاب منصرفة عن قضايا النساء بشكل عام، وحتى إن اهتمت فهي تهتم بمشاركة المرأة سياسياً دون أن تنظر لمشاكل المرأة العاملة في العمل أو المجتمع، كما أن منظمات المجتمع المدني تهتم بقضايا المرأة بشكل عام دون أن تركز على قضايا العاملات والنقابيات سوى عددا محدودا من المنظمات النسائية التي تهتم بمشاكل المرأة العاملة مؤخرا .

➤ ثانيا : استمارات تلقي الشكوى:

تواصلت لأهداف مرصد المؤتمر الدائم للمرأة العاملة جاءت فكرة تقديم الدعم القانوني للنساء العاملات الآتي تتعرض لمشاكل داخل العمل أو النقابة من خلال استمارات تلقي الشكوى: والتي أعلن عنها فريق عمل المرصد بمواقع العمل والنقابيات بالمحافظات الخمسة من خلال المكاتب القانونية بأفرع دار الخدمات

بكل محافظة فتقدم بالشكوى خمسين عاملة ملئن استمارات تلقى الشكوى، حيث دون بها بعض المعلومات عن الحالة المقدمة للشكوى وطبيعة الشكوى وموضوعها ثم طرق وأدوات التدخل المطلوبة، وقد تركزت شكوى العاملات فى بعض الموضوعات ذات الصلة بالعمل، حيث كانت طريقة تقديم الشكوى بشكل مباشر عبر مقابلات شخصية مباشرة تسرد فيها الحالة شكواها وأهم مطالبها وأشكال الدعم التى تحتاجها وقد تنوعت الشكوى بين (١٤ استمارة شكوى) بسبب اضطهاد فى العمل، وعدم مساواة فى الأجر، والتمييز المبني على النوع الاجتماعي والفصل التعسفي، وعدم الترقية لأسباب لا دخل بها فى القانون و(١٢ استمارة) بسبب المعاملة السيئة من قبل الرؤساء، وتفضيل الرجال عليهن فى بعض الأعمال دون مبرر قانوني، ووصول الرجال لمراكز قيادية بعيدا عن المهارات أو القدرات، ولكن لتفضيل الذكور على الإناث فى هذه المناصب كما جاءت (١١ شكوى) بسبب عدم توفر دور حضانة بالعمل برغم من توافر شرط الـ ١٠٠ عاملة بمكان العمل، كذلك جاءت (٤ شكوى) بسبب عدم صلاحية بيئة العمل وعدم توافر شروط السلامة والصحة المهنية بالإضافة إلى (٩ شكوى) بسبب وسائل المواصلات وعدم توافرها مما يسبب للعاملات إرهاق شديد وتأخير عن مواعيد العمل .

الجدير بالذكر أن التدخل القانوني لهذه الشكاوى كان عبارة عن تقديم الاستشارات القانونية من خلال محامى الأفرع بكل محافظة، وتقديم الدعم المعلوماتي من خلال الرد على الاستفسارات القانونية الخاصة بكل مشكلة.

➤ الخاتمة والتوصيات :

العمل قيمة ضرورية ولازمة فى حياة الفرد والجماعة، والحق فى العمل واحد من الحقوق الإنسانية الأساسية التى احتفى بها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وسائر المواثيق الدولية الأخرى المتعلقة بحقوق الإنسان، ذلك أن الحديث عن الحقوق الأخرى للإنسان كحق التعبير والرأى، أو حق الإنسان فى إدارة شئون البلاد .. الخ تصبح رفاهية لا معنى له بالنسبة لإنسان عاطل عن العمل أو آخر يعمل فى ظل ظروف غير إنسانية ويعانى من الحاجة وقد أقرت عدة نصوص دولية صادرة عن الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة أو عن منظمة العمل الدولية هذا الحق، نذكر منها العهد الدولي الخاص بالحقوق الثقافية والاجتماعية والاقتصادية واتفاقية التمييز فى مجال الاستخدام والمهنة (اتفاقية رقم ١١ صادرة عن منظمة العمل الدولية فى ١٩٥٨) واتفاقية المساواة فى الأجور (اتفاقية رقم ١٠٠ خاصة بمساواة العمال والعاملات فى الأجر لدى تساوى قيمة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية فى ١٩٥١) واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (اتفاقية عدد ٨٧ خاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

النقابي المؤرخة فى (١٩٤٨) واتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية (اتفاقية عدد ٩٨ خاصة بتطبيق مبادئ الحق فى التنظيم النقابي وفى المفاوضة الجماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام ١٩٤٩).

كل هذه الاتفاقيات تعترف بالحق فى العمل للنساء والرجال وتضمن ممارسة هذا الحق وكيفية تحسين ظروف العمل عن طريق الحق النقابي، وقد جمعت الاتفاقية الدولية الخاصة بإلغاء كل مظاهر التمييز المسلط على النساء هذه القواعد والإجراءات فى الفصل ١١ الذى يحث الدول على أن:

١ - تتخذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة فى ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس المساواة بينها وبين الرجل نفس الحقوق ولاسيما:

- الحق فى العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر
- الحق فى التمتع بنفس فرص العمالة بما فى ذلك تطبيق معايير واحدة فى شؤون الاستخدام
- الحق فى حرية اختيار المهنة ونوع العمل والحق فى الترقية والأمن على العمل وفى جميع مزايا وشروط الخدمة والحق فى تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما فى ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني والتدريب المتكرر
- الحق فى المساواة فى الأجر والحق فى المساواة فى المعاملة
- الحق فى الضمان الاجتماعى
- الحق فى الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما فى ذلك حماية وظيفة الإنجاب

هكذا نرى أن الأخذ بمبدأ عدم التمييز بين الجنسين يفترض العدول عن أي تفرقة أو استبعاد يتم على أساس الجنس ويجبر الدولة على تطبيق المساواة فى كل المجالات والحالات التى تهم عمل المرأة وتحمل المسؤوليات. إن هذه الحقوق جميعاً التى يجب أن تتمتع بها النساء فى إطار دعم الدولة لها وتمكينها فى الحق فى العمل اللائق هي حقوق منقولة جميعها من أحكام الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل، لكن يبقى أن احترام هذه الحقوق والتمتع بها رهين الاختيارات الاقتصادية والاجتماعية للدولة، فعلى الرغم أن الاتفاقيات الدولية تتطلب من الدول التى صدقت عليها أن تقضى على التمييز ضد المرأة "بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء"، فلا تزال الدولة تتحفظ بقوانينها التمييزية أو لا تفعل القوانين طبقاً للاتفاقيات، وهو ما يبين أن سرعة الإصلاح بطيئة جداً بالنسبة للنساء .

في هذا السياق أكدت نتائج عمليات الرصد التي قام بها فريق عمل مرصد المؤتمر الدائم للمرأة العاملة بخمس محافظات أن المرأة العاملة ما زالت في سوق العمل المصري تتعرض للعديد من المشاكل التي تؤثر عليها وعلى دورها في العمل والمجتمع، وأن هناك حاجة ملحة لمعرفة المعلومات الواقعية حول دور المرأة الاقتصادي وعائده على الأسرة والمجتمع متضمنة كافة أشكال العنف والتمييز وعدم المساواة الواقع منها بسبب التشريع أو بسبب الثقافة المجتمعية التي تركزه داخل المجتمع والعمل سواء العمل الرسمي أو الغير رسمي، لوضعها أمام صانعي القرار وذلك لتصميم برامج وسياسات تحفز على المساواة وعدم التمييز والقضاء على جميع ما ذكر من إشكاليات داخل سوق العمل ذلك لتعزيز وصول النساء إلى فرص عمل لائقة، فمن المؤكد أن النساء أكثر من الرجال عرضة للاستغلال والممارسات الخطيرة، وتحتاج كل عاملة أيا كان وضعها الاجتماعي إلى حد أدنى من الحماية الاجتماعية والدخل المضمون وشروط عمل لائقة في ظل الوضع الاقتصادي المأزوم، حيث يتمثل الهدف الرئيسي لذلك الحماية الاجتماعية، والحرص على توفير شروط عمل آمنة ولائقة والحفاظ على الدخل وتمكين الجميع من العمل المنتج والمأمون ومواجهة فقدان الوظيفة والمرض والشيخوخة، فالحماية الاجتماعية تختلف باختلاف الجنس فكما رأينا أن الأعراف والعادات والتقاليد والثقافة المجتمعية تؤثر تأثيراً مختلفاً بين النساء والرجال، ذلك على الرغم من قيام النساء بكافة أعمال الرجال إلا أن التمييز لصالح الرجال مازال موجوداً.

توصيات عينة التقرير كما تقدمن بها :

- الالتزام بعلاقات عمل وإجراءات وسياسات تضمن تمتع الرجال والنساء بشروط عمل عادلة .
- دور الدولة في تنفيذ سياسات للقضاء على أشكال التمييز والتميط التي تتعرض لها النساء داخل العمل والمجتمع .
- دعم وتمكين النساء العاملات من رفع مهارتهن وقدراتهن بتدريبهن على بعض الموضوعات الهامة ذات الصلة بالعمل "قوانين العمل/ الاتفاقيات الدولية خاصة الصادرة عن منظمة العمل الدولية / المفاوضة وأدواتها / مهارات العمل النقابي ...الخ".
- تفعيل عمل وحدات تكافؤ الفرص التي أنشأت بالوزارات عام ٢٠١٢، لشعورهن بدورها والمطالبة بوجود وحدة لتكافؤ الفرص بوزارة الصحة.

- دمج النوع الاجتماعي في العمل النقابي بشكل أكبر مما هي عليه الآن
- دور النقابة في العمل على تولى النساء النقابيات مراكز قيادية داخل النقابات
- تعديل مادة قانون العمل الخاصة بإنشاء دور حضانة في مكان العمل لتصبح ٥٠ عاملة وعامل بدلاً من ١٠٠ عاملة
- توفير وسائل مواصلات ملائمة للعاملات بمواقع العمل
- تقديم مادة بقانون العمل تجرم صراحةً التحرش الجنسي داخل أماكن العمل
- توفير بيئة عمل آمنة للعاملات من حيث السلامة والصحة المهنية ووسائل الأمن الصناعي والأمان التشريعي
- توفير أوقات ملائمة ومناسبة للتدريبات بالعمل للعاملات حتى يستطعن الالتحاق بها
- الالتزام بساعات العمل كما حددها قانون العمل وعدم الإجبار على العمل في الإجازات بغير رضي العاملة
- الحق في الضمان الاجتماعي
- الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب

هذا التقرير من إصدارات المؤتمر الدائم للمرأة العاملة

المؤتمر الدائم للمرأة العاملة هو كيان يضم المرأة العاملة المصرية حيث يسعى لخلق شكل أوسع وأشمل من الأشكال التنظيمية المتعارف عليها ليكون بمثابة المظلة التي تنضوى تحتها كافة المبادرات والأشكال التنظيمية التي تعمل في مجال حقوق المرأة العاملة بشكل خاص وحقوق المرأة المصرية بشكل عام.. حيث ينطلق نشاط المؤتمر من دار الخدمات النقابية والعمالية كإطار لتنظيم جهوده.

فيس بوك: المؤتمر الدائم للمرأة العاملة

دار الخدمات النقابية والعمالية

البريد الإلكتروني: ctuws.ctuws@gmail.com

الموقع الإلكتروني: www.ctuws.com

الفيس بوك: <https://www.facebook.com/ctuws.center>

المركز الرئيسي: حلوان: ١/أ شارع محمد سيد أحمد - عمارات بتروجاس - عمارة الاسكندرية الدور الأول شقة ٢.. موبايل: ٠١٢٢٠٥٣٢٤٨٨ (+٢)، تليفون/فاكس: ٢٥٥٩٣٩٣٢ (+٢) - ٢٥٥٩٣٩٢٩٢ (+٢٠٢)

الفروع:

حلوان: المساكن الاقتصادية بلوك ٨ مدخل ٢ شقة ١٠١ الدور الثاني.. تليفون: ٢٥٥٥٧٠١٤ / (+٢٠٢)

القاهرة / وسط البلد: ٨٨ شارع القصر العيني - الدور الأول- شقة ٧.. تليفون/ فاكس: ٢٧٩٦٢٥٦٤ (+٢٠٢)، موبايل: ٠١٢١١٩٧٢٢٤٠ (+٢)

المحلة الكبرى: مساكن أبو شاهين عمارة ٣ مدخل (ب) شقة ٣ أمام فرن أبو شاهين.. تليفون/فاكس: ٢٢٠٢٤٨٦ / ٠٤٠.. موبايل: ٠١٢١١٩٧٢٢٣٧ (+٢)

العاشر من رمضان: مجمع عبدالمقصود السكنى عمارة (١٣) شقة (١٨).. تليفون/فاكس: ٣٥٤٥٣٣ / ٠١٥.. موبايل: ٠١٢١١٩٧٢٢٣٦ (+٢)

نجع حمادى: شارع الشيخ حفنى- خلف مكتب البريد القديم.. موبايل: ٠١٢١١٩٧٢٢٣٩ (+٢)

الاسكندرية: ٨٩ ش جمال عبد الناصر - سيدي بشــــر - الدور الأول- بجوار ألبان حجازي وأعلى جالري ستايل.. موبايل: ٠١٢١١٩٧٢٢٣٤ (+٢) - ٣٥٩٢٦٠٩ (+٢٠٣)