دار الخدمـات النقابيـة
والعماليـة
(المدرك للتدريب والبحوث)

المؤتمر الدائم
للمـرأة العاملـة

نساء في سوق العمل.. واقع هش وانتهاكات مستمرة

تقرير رصد سنوي لأوضاع النساء العاملات
٢٠٢٥

إعداد

المؤتمر الدائم للمرأة العاملة

دار الخدمات النقابية والعمالية

القاهرة / المنيرة - ٣٠ شارع المبتديان تقاطع الفلكي – برج المبتديان- الدور الثانى شقة رقم ٢١-٢٥
تليفون: ٢٧٩٠٨٧٨٥(٢٠٢+) / ٠١٢٢٠٥٣٢٤٨٨ (٢+)
E-mail: ctuws.ctuws@gmail.com Website: http://www.ctuws.com

فهرس المحتويات

المقدمة والسياق العام

- السياق العام لأوضاع النساء العاملات في مصر

المنهجية وحدود الدراسة

- منهجية الرصد الميداني وجمع البيانات
- أدوات التحليل والقطاعات المشمولة بالرصد

المحور الأول

- نتائج الرصد الميداني: أنماط الانتهاكات خلال عام ٢٠٢٥
- الانتهاكات الاقتصادية والاجتماعية
- انتهاكات حقوق الأمومة والحقوق الإنجابية
- العنف القائم على النوع الاجتماعي
- الإجراءات التعسفية والعقابية
- هشاشة أوضاع العاملات في القطاع غير الرسمي
- عرض وتحليل حوادث النقل والسلامة المهنية
- قراءة تحليلية شاملة للنتائج
- دراسات الحالة الموثقة

المحور الثاني

القسم الأول: الإطار التشريعي والفجوة بين النص والتطبيق

- أهم التشريعات المنظمة لعمل النساء
- تقييم مدى كفاية الحماية القانونية
- فجوات التطبيق والتنفيذ

القسم الثاني: دور النقابات ومحدودية التدخل

المحور الثالث

الاستنتاجات العامة والتوصيات

- الاتجاهات الرئيسية للانتهاكات
- العوامل المفسرة لاستمرارها

التوصيات

- إصلاحات تشريعية
- آليات تنفيذ ورقابة
- نظم إبلاغ وحماية آمنة

المقدّمة والسياق العام لأوضاع النساء العاملات في مصر

تُعد أوضاع النساء العاملات في مصر مرآةً كاشفة لطبيعة علاقات القوة داخل سوق العمل، ولمدى قدرة الدولة ومؤسساتها على ترجمة المبادئ الدستورية والالتزامات الدولية إلى واقع عملي يضمن الكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية. فعلى الرغم من التقدّم النسبي الذي شهدته الأطر التشريعية خلال السنوات الأخيرة، وما صاحبه من خطاب رسمي يؤكد دعم مشاركة النساء الاقتصادية وتمكينهن، لا تزال بيئات العمل المختلفة — الرسمية وغير الرسمية — تشهد أنماطًا متكررة من الانتهاكات التي تطال النساء العاملات بشكل ممنهج، بما يعكس فجوة واضحة بين النصوص القانونية والممارسات اليومية.

تتجذّر هذه الانتهاكات في سياق اجتماعي واقتصادي مركّب، تتداخل فيه العوامل القانونية مع الأعراف الثقافية والضغوط الاقتصادية، فضلًا عن اختلال ميزان القوة بين أصحاب العمل والعاملات. ولا تواجه المرأة العاملة تحديات مرتبطة بظروف العمل فحسب، بل تصطدم أيضًا بصور نمطية تاريخية تُعيد إنتاج تصوّرات اجتماعية تُقحم مسؤوليات الرعاية والإنجاب في مواجهة الحق في العمل، وتحمّل النساء وحدهن كلفة التوفيق بين المجالين العام والخاص، في ظل غياب سياسات عامة داعمة أو بنى مؤسسية حامية.

ومن منظور حقوقي، يكشف الواقع العملي أن كثيرًا من الحقوق المكفولة نظريًا — مثل الحق في المساواة وعدم التمييز، والحق في بيئة عمل آمنة، وحقوق الأمومة، والحماية من الفصل التعسفي، والحق في الإنصاف — لا تتحقق فعليًا داخل مواقع العمل. إذ تفتقر هذه الحقوق إلى آليات تنفيذ فعّالة، وتعاني من ضعف منظومة التفتيش، وغياب نظم مساءلة رادعة، فضلًا عن محدودية سبل التظلّم المتاحة للنساء، لا سيما في القطاعات الهشّة مثل قطاع الزراعة، والعمل غير الرسمي، والعمل المنزلي.

في هذا السياق، لا يمكن النظر إلى الانتهاكات التي تتعرض لها النساء العاملات بوصفها وقائع فردية أو استثناءات عارضة، بل باعتبارها نتاجًا مباشرًا لبنية سوق عمل غير متكافئة، تُعيد إنتاج التمييز القائم على النوع الاجتماعي من خلال سياسات تشغيل غير عادلة، وغياب التنظيم، وتطبيع ممارسات الاستغلال والعنف. يتجلّى ذلك بوضوح في استمرار فجوات الأجور، وتهميش النساء عن مواقع اتخاذ القرار، وانتشار التحرش والعنف داخل أماكن العمل، وحرمان الأمهات العاملات من حقوقهن القانونية، إلى جانب تعرّض النساء لمخاطر جسيمة تتعلق بالسلامة والصحة المهنية، واستخدام وسائل نقل غير آمنة، دون وجود مساءلة حقيقية.

ومن منظور سوسيولوجي، تعكس بيئة العمل المصرية إعادة إنتاج لعلاقات الهيمنة الجندرية، حيث تُستخدم القوانين أحيانًا بوصفها أطرًا شكلية لا تُفعّل، أو تُطبّق بشكل انتقائي يفتقر إلى العدالة. كما تُظهر الممارسات المؤسسية أن العديد من أماكن العمل لا تنظر إلى حقوق النساء باعتبارها التزامًا قانونيًا واجب النفاذ، بل تتعامل معها كامتيازات قابلة للتعطيل أو المساومة، لا سيما في ظل ضعف الرقابة الحكومية.

في هذا الإطار، يأتي هذا التقرير بوصفه جهدًا رصديًا توثيقيًا يسعى إلى كسر دائرة الصمت، وتسليط الضوء على أنماط الانتهاكات التي تتعرض لها النساء العاملات في بيئات العمل المختلفة، من خلال

منهجية تعتمد على الرصد الميداني، وتوثيق الشهادات الحيّة، وتحليل الشكاوى، وقراءة الواقع في ضوء الإطار القانوني الحاكم. ولا يهدف التقرير إلى تسجيل الوقائع فحسب، بل يسعى إلى تحليل السياق المتجذر الذي يسمح باستمرارها، وإعادة وضع قضايا النساء العاملات ضمن إطارها الحقوقي الأشمل، باعتبارها قضايا عدالة اجتماعية لا مجرد مطالب فئوية.

فتمكين النساء اقتصاديًا لا يمكن فصله عن ضمان بيئة عمل آمنة وعادلة، ولا يجوز اختزاله في مؤشرات كمية للمشاركة في سوق العمل، بمعزل عن نوعية هذه المشاركة وظروفها. وبناءً على ذلك، يشكّل التقرير إطارًا رصديًا منهجيًا يستند إلى الأدلة الميدانية، ويُبرز التجارب اليومية للنساء العاملات، ويضع صانعي القرار والمؤسسات المعنية أمام مسؤولياتهم القانونية والاجتماعية، سعيًا إلى الانتقال من خطاب الحماية الشكلية إلى ممارسات عملية قائمة على العدالة والمساءلة الفعلية.

المنهجية المتبعة في التقرير

يعتمد التقرير على منهجية بحثية متعددة الأدوات، صُمِّمت لتقديم قراءة دقيقة وشاملة لانتهاكات حقوق النساء العاملات في مصر خلال عام ٢٠٢٥، مع التركيز على الفجوة القائمة بين النصوص القانونية وواقع التنفيذ داخل بيئات العمل المختلفة. ، تهدف هذه المنهجية إلى توثيق الانتهاكات، وتحليل أسبابها الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، وصولًا إلى تقديم توصيات عملية تستند إلى أدلة ميدانية موثوقة.

☒ أولًا: أدوات جمع البيانات

(أ) الرصد الميداني

المقابلات الفردية

أُجريت مقابلات مع ٢١٤ عاملة ونقابية من قطاعات عمل مختلفة، على مدار العام من خلال ورش عمل وندوات ودورات تدريبية بهدف فهم السياقات المؤسسية والاجتماعية والاقتصادية والقانونية التي تُنتج الانتهاكات، وربطها بالتجارب اليومية للعاملات.

توثيق الشكاوى

جرى تحليل الشكاوى المباشرة المقدّمة من العاملات إلى المؤتمر الدائم للمرأة العاملة، بهدف تحديد أنماط الانتهاكات المتكررة، وقياس حجمها وانتشارها.

الملاحظة المباشرة

شمل الرصد متابعة بيئات العمل الرسمية وغير الرسمية وتوثيق الانتهاكات، ورصد مواقف أصحاب العمل، إلى جانب تتبّع أداء وزارة العمل وأجهزتها الرقابية.

(ب) الرصد عبر وسائل الإعلام

- جمع وتحليل الأخبار والتقارير المنشورة في المواقع الصحفية والإعلامية خلال عام ٢٠٢٥، والتي بلغ عددها ٢٣٠ حالة متعلقة بالانتهاكات الاقتصادية والاجتماعية، والعنف والتحرش والتمييز فضلا عن ٢٨٩ حالة حوادث نتج عنها إصابات ووفيات أثناء الانتقال الى العمل.

- توظيف المادة الإعلامية بوصفها مصدرًا مكمّلًا للشهادات الميدانية، للتحقق من اتساع نطاق الانتهاكات وتكرارها.
- رصد الحالات الموثقة إعلاميًا لتحديد القطاعات الأكثر تعرّضًا للانتهاكات، وربط التغطية الإعلامية بالواقع الميداني.

☒ **ثانيًا: التحليل الكمي والكيفي**

١ـ التحليل الكمي

استند إلى بيانات الشكاوى، وحوادث العمل، والتغطية الإعلامية، بهدف تحديد نسب الانتهاكات وفقًا للقطاعات، وأنواع الانتهاك، والفئات العمرية، وطبيعة بيئة العمل.

٢ ـ التحليل الكيفي

ركّز على تفسير السياقات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية للانتهاكات، وفهم العوامل التي تسهم في استمرارها، بما يشمل التمييز المؤسسي، والصور النمطية الجندرية، وضعف الرقابة، وعدم تطبيق القوانين.

☒ **ثالثًا: القطاعات التي أستهدفها الرصد**

- القطاع الخاص
- القطاع غير الرسمي
- القطاع الحكومي

☒ **رابعًا: معايير اختيار الحالات**

- تمثيل قطاعات عمل مختلفة ومناطق جغرافية متنوعة.
- شمول فئات عمرية متعددة ومستويات مختلفة من الخبرة
- توافر بيانات موثوقة من خلال الشكاوى المباشرة أو المصادر الإعلامية.

☒ **خامسًا: معايير جودة البيانات**

- التحقق من صحة الشهادات الميدانية من خلال مقارنتها بالشكاوى الرسمية والتغطية الإعلامية.
- استبعاد البيانات المكررة أو غير المؤكدة.
- توثيق المصادر بدقة مع تقييم مستوى مصداقيتها.

☒ **سادسًا: الاعتبارات الأخلاقية**

- الحفاظ على سرية المبلِّغات وحمايتهن من أي شكل من أشكال الانتقام أو المضايقة.
- استخدام بيانات مجهولة الهوية عند نشر الوقائع.
- الحصول على موافقة المشاركات قبل تسجيل الشهادات أو إجراء المقابلات.

☒ **سابعًا: نطاق الرصد**

- تغطية خمس محافظات " القاهرة / الإسكندرية / بورسعيد / المنيا / الغربية "ضمت قطاعات عمل متنوعة بين الرسمي "الخاص والحكومي " وغير الرسمي
- إجراء مقابلات مباشرة مع ٢١٤ عاملة ونقابية.

- تحليل ٥١٩ مادة صحفية وإعلامية تتعلق بحقوق النساء العاملات وانتهاكاتها خلال عام ٢٠٢٥.من بينهم ٢٨٩ حادث عمل بسبب وسائل الانتقال

ولا يدّعي التقرير الإحاطة الكاملة بجميع الانتهاكات القائمة، في ظل التحديات المرتبطة بندرة البيانات الرسمية وصعوبة الوصول إلى بعض مواقع العمل، إلا أنه يقدّم مؤشرات موثوقة حول اتجاهات عامة تستدعي التدخل العاجل، وتعزيز آليات المساءلة، ودفع مؤسسات الدولة المعنية إلى اتخاذ خطوات ملموسة لضمان احترام حقوق النساء العاملات وتحسين ظروف عملهن.

المحور الأول: أشكال الانتهاكات التي تعرضت لها النساء العاملات خلال عام ٢٠٢٥

➢ **الرصد من خلال المقابلات وتلقّي الشكاوى**

يستعرض هذا المحور أبرز أنماط الانتهاكات التي رصدها المؤتمر الدائم للمرأة العاملة خلال عام ٢٠٢٥، والتي طالت النساء العاملات في عدد من القطاعات، سواء في سوق العمل الرسمي أو غير الرسمي. ويقدّم قراءة تحليلية للأنماط المتكررة للانتهاكات، مع بيان السياقات المؤسسية والاجتماعية التي أدت إلى وقوعها، والتركيز على الانتهاكات المرتبطة بالسلامة المهنية، والحقوق الاقتصادية، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وغياب الحماية القانونية والتنفيذية.

أظهرت عمليات الرصد اتجاهًا متكررًا لانتهاكات تعكس اختلالات جذرية في بيئة العمل، وضعف الالتزام بالقوانين واللوائح المنظمة، إلى جانب الغياب الفعّال لدور وزارة العمل.

☒ أولًا: الانتهاكات الاقتصادية والاجتماعية

أظهرت البيانات الموثقة تعرّض ١٠٧ عاملات لانتهاكات تمس حقوقهن الاقتصادية والاجتماعية، من بينها:

- عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور.
- الخصومات التعسفية.
- الحرمان من الإجازات القانونية.
- عدم تسجيل العاملات في التأمينات الاجتماعية.
- العمل دون عقود عمل

وتتركّز هذه الانتهاكات في القطاعات كثيفة العمالة النسائية، وفي بيئات العمل التي تعتمد على علاقات تشغيل غير رسمي، بما يسمح لأصحاب العمل بالالتفاف على القوانين في ظل غياب المساءلة.

☒ ثانيًا: انتهاكات حقوق الأمومة والحقوق الإنجابية

رصد المرصد ٥٦ حالة لانتهاكات حقوق الأمومة، شملت:

- الضغط على العاملات للعودة إلى العمل قبل انتهاء المدد القانونية. لإجازات رعاية الطفل
- التهديد بالفصل أو الخصومات عند المطالبة بالحقوق.

- عدم توفير حضانات أو توفيرها بصورة غير مطابقة للمعايير الصحية.
- عدم تمكّن العاملات من الاستفادة من ساعة الرضاعة بسبب بُعد المسافات بين مواقع العمل وأماكن تواجد الأطفال.

☒ **ثالثًا: العنف القائم على النوع الاجتماعي**

وثّق الرصد ٩٢ حالة عنف وتحرش داخل أماكن العمل، شملت:

- التحرش اللفظي والجسدي.
- التهديد أو الابتزاز مقابل الحفاظ على الوظيفة.
- الإساءة اللفظية والاستهانة بالقدرات المهنية.
- إقصاء النساء من المناصب القيادية رغم تساوي الكفاءة.
- عدم المساواة في الأجور.
- اعتبار الزواج والحمل عائقًا أمام التوظيف.
- استبعاد معلمات في وزارة التعليم بسبب زيادة الوزن .

وتُظهر الشهادات غياب آليات آمنة للإبلاغ، وافتقار المنشآت لسياسات مكتوبة لمناهضة العنف، ما يدفع العديد من العاملات إلى الصمت خوفًا من فقدان العمل.

☒ **رابعًا: الإجراءات التعسفية والعقابية**

سجّل الرصد ٨٧ حالة من الإجراءات التعسفية بحق العاملات، شملت النقل التعسفي، وتخفيض الأجور، وتحميل مهام إضافية، أو الحرمان من الترقية، في سياق يعكس استغلال ثغرات التطبيق القانوني وضعف الرقابة الحكومية.

☒ **خامسًا: هشاشة أوضاع العاملات في القطاع غير الرسمي**

يظل القطاع غير الرسمي من أكثر القطاعات هشاشة، حيث تعمل غالبية النساء دون عقود أو حماية قانونية، ما يؤدي إلى:

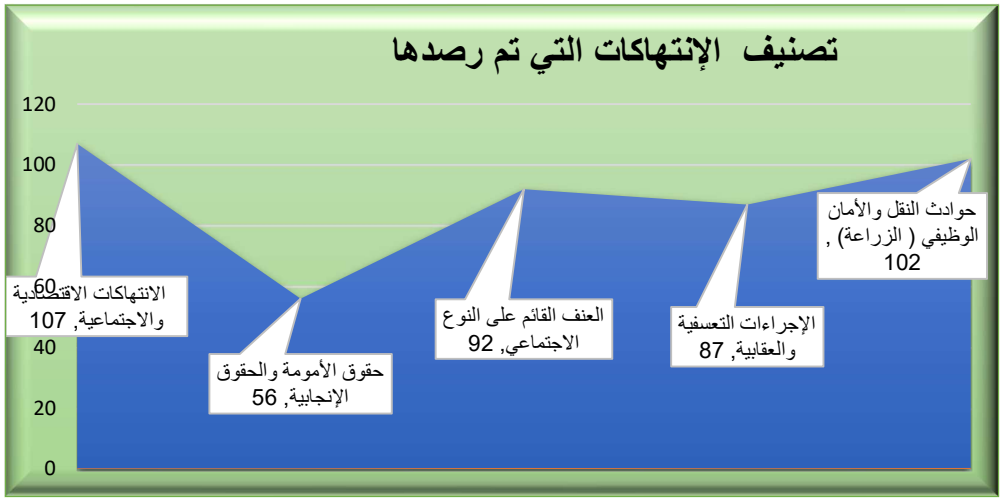
- ساعات عمل تزيد عن التي تم تحديدها بقانون العمل رقم ١٤ لعام ٢٠٢٥ " ٨ ساعات للشركات و٧ ساعات للمنشاة الصناعية أي ما يعادل ٤٨ ساعة في الحالة الأولى و ٤٢ ساعة في الحالة الثانية أسبوعيا
- عدم الموافقة على الإجازات التي حددها القانون وغياب التأمين. على العاملات
- التعرّض للعنف والتحرش دون آليات فعّالة للتظلم.
- التعرّض لحوادث نقل مميتة، في ظل غياب شبه كامل لآليات الرقابة والمساءلة.

جدول رقم (١)

توزيع الانتهاكات حسب نوع الانتهاك

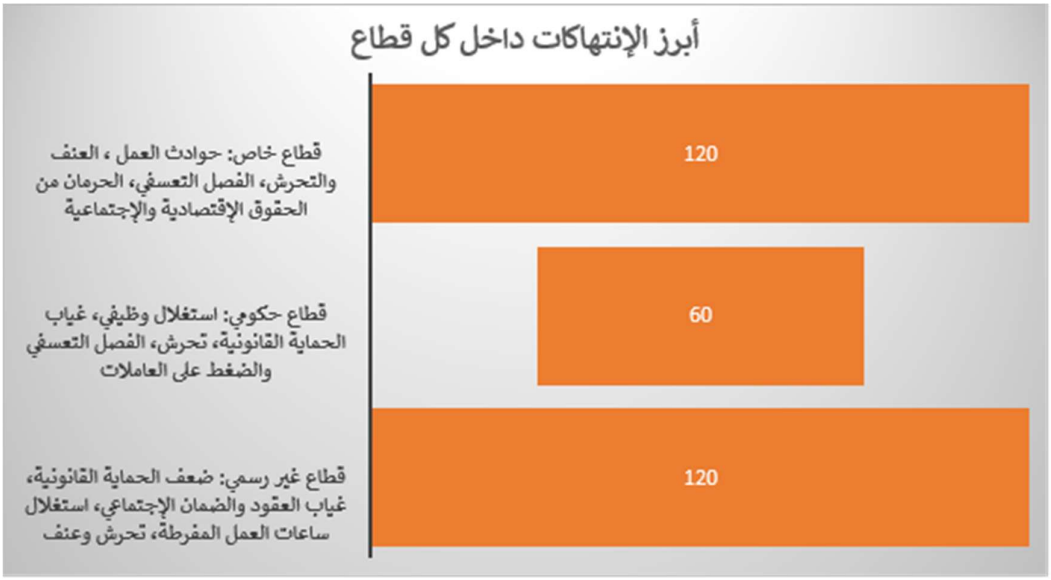
نوع الانتهاك	الوصف التفصيلي	العدد	النسبة المئوية
ـ. الانتهاكات الاقتصادية والاجتماعية	عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور - الخصومات التعسفية - الحرمان من الإجازات القانونية - عدم تسجيل العاملات في التأمينات الاجتماعية - العمل دون عقود رسمية ملاحظات: شائعة في القطاعات كثيفة العمالة منخفضة الأجر والقطاع غير الرسمي حيث يسهل الالتفاف على القوانين دون مساءلة	١٠٧	٢٤,١٪
حقوق الأمومة والحقوق الإنجابية	- حرمان من إجازة الأمومة - تشغيل العاملات بعد الولادة قبل انتهاء مدة الإجازة القانونية - الضغط على العودة المبكرة - غياب الحضانات أو عدم توافرها بمعايير صحية - عدم الاستفادة بساعات الرضاعة ملاحظات: تشمل حالات مأساوية مثل وفاة رضيعة بالإسكندرية نتيجة رفض منح الأم إجازة لنقلها للمستشفى.	٥٦	١٢,٦٪
العنف القائم على النوع الاجتماعي	الحمل والزيجات كعائق أمام التوظيف ملاحظات: غالبًا ما تتجنب النساء تقديم شكاوى بسبب الخوف وغياب آليات الإبلاغ الآمنة.	٩٢	
الإجراءات التعسفية والعقابية	النقل التعسفي بين الأقسام - تخفيض الأجور ـ. عليه تحميل العاملات مهام إضافية للضغط - رفض الترقية أو الحرمان من الحقوق القانونية ملاحظات: يعكس استغلال ثغرات تطبيق القانون وضعف الرقابة الحكومية	٨٧	١٩,٦٪
بيئة عمل غير آمنة عدم توافر أي شكل من أشكال الحماية القانونية	العمل دون عقود أو حماية قانونية - استغلال ساعات العمل المفرطة - حوادث نقل تهدد الحياة ملاحظات: يمثل هذا القطاع الأكثر هشاشة في ظل غياب شبه كامل للرقابة وآليات الحماية القانونية - غياب الإجازات ونظم التأمين	١٠٢	٢٣٪

النسب تقديرية استنادًا إلى بيانات رصد المرصد والشكاوى الميدانية، مع الإشارة إلى أن غياب البيانات الرسمية قد يقلل من حجم الظاهرة الفعلي



جدول رقم (٢)
توزيع الانتهاكات حسب نوع القطاع – ٢٠٢٥

القطاع	أبرز الانتهاكات	عدد الحالات الموثقة	النسبة المئوية
القطاع الخاص	حوادث العمل -العنف والتحرش -الفصل التعسفي -الحرمان من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية	١٢٠	٢٧٪
القطاع الحكومي	-استغلال وظيفي -غياب حقوق قانونية -تحرش -الفصل التعسفي والضغط على العاملات	٦٠	١٣,٥٪
القطاع غير الرسمي	جميع أنواع الانتهاكات تقريبًا -ضعف الحماية القانونية -غياب العقود -والضمان الاجتماعي -استغلال ساعات العمل المفرطة -تحرش وعنف	١٠٢	٢٣٪



(3) جدول رقم

توزيع الانتهاكات وفقًا لقطاع العمل ونمط التشغيل

أولًا: التوزيع حسب القطاع الاقتصادي

منهجية التصنيف

يعتمد هذا الجدول على مقاربة تحليلية ثنائية البعد في تصنيف حالات الرصد. يتمثل البعد الأول في التصنيف القطاعي وفق النشاط الاقتصادي الذي تنتمي إليه الحالة (الصناعة، الزراعة، الخدمات)، باعتباره إطارًا يعكس طبيعة بيئة العمل وشروط الإنتاج السائدة. أما البعد الثاني فيتعلق بنمط التشغيل، ولا سيما العمل غير الرسمي، بوصفه نمطًا تنظيميًا وقانونيًا عابرًا للقطاعات، يؤثر بصورة مباشرة في مستوى الحماية الاجتماعية وإمكانية إنفاذ القانون. ويهدف هذا التصنيف إلى التمييز بين طبيعة النشاط الاقتصادي من جهة، ودرجة الحماية القانونية والتنظيمية من جهة أخرى، بما يتيح قراءة أكثر دقة لأنماط الانتهاكات وعلاقتها ببنية سوق العمل وشروطه

القطاع الاقتصادي	عدد الحالات الموثقة	أبرز أنماط الانتهاكات	النسبة المئوية
الصناعة	120	حوادث العمل – العنف والتحرش – الفصل التعسفي – الحرمان من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية	27%

القطاع الاقتصادي	عدد الحالات الموثقة	أبرز أنماط الانتهاكات	النسبة المئوية
الزراعة	82	حوادث النقل – ساعات عمل مفرطة – غياب العقود الرسمية – غياب الإجازات والتأمين – التحرش والعنف	18.5%
الخدمات (بما يشمل القطاع الصحي والتمريض)	*140	التحرش اللفظي والجسدي – التمييز في الأجور – الفصل التعسفي – الحرمان من الترقية – الاستغلال الوظيفي	31.5%

ثانيًا: التوزيع حسب نمط التشغيل

نمط التشغيل	عدد الحالات الموثقة	أبرز أنماط الانتهاكات	النسبة المئوية
العمل غير الرسمي	102	غياب العقود – انعدام الحماية القانونية – غياب الضمان الاجتماعي – تعرض واسع لكافة أشكال الانتهاكات	٢٣

.قراءة تحليلية للجدول

تعكس البيانات تركز نسبة مرتفعة من الانتهاكات داخل قطاعي الصناعة والخدمات، وهو ما يرتبط بطبيعة بيئة العمل في هذين القطاعين، حيث ترتفع معدلات المخاطر المهنية، وتزداد احتمالات الاحتكاك المباشر بعلاقات عمل غير متوازنة. كما يكشف ارتفاع الانتهاكات في قطاع الزراعة عن هشاشة أوضاع العاملات، خاصة في ظل ضعف التنظيم الرسمي للعمل الزراعي وغياب الرقابة الفعلية على شروط العمل .

أما العمل غير الرسمي، فيمثل مساحة مضاعفة للهشاشة، إذ تتقاطع فيه أشكال متعددة من الانتهاكات نتيجة غياب العقود والضمانات الاجتماعية وآليات المساءلة، ما يجعل العاملات خارج مظلة الحماية القانونية الفعلية، حتى في حال وجود نصوص تشريعية تكفل حقوقهن.

وتشير هذه المؤشرات إلى أن معالجة الانتهاكات لا يمكن أن تقتصر على التدخلات الفردية أو القانونية المحدودة، بل تستلزم إصلاحًا جذريا في سياسات سوق العمل، وتعزيز آليات الرقابة والتنظيم، وضمان إدماج النساء في نظم حماية اجتماعية فعالة ..

يؤكد هذا الواقع أن الإخفاق في تطبيق القوانين، وضعف آليات التفتيش والرقابة الحكومية، يمثلان عوامل رئيسية في استمرار الانتهاكات وتحولها إلى أنماط متجذّرة. كما يبرز دور الثقافة المؤسسية التمييزية، وغياب السياسات الوقائية داخل المنشآت، في إعادة إنتاج العنف وعدم المساواة.

☒ أبرز دراسات الحالة الموثقة لأنماط الانتهاكات

١. التمييز في الأجور

فاطمة، عاملة في مصنع لتعبئة الأغذية بمحافظة المنيا، تؤدي العمل نفسه الذي يقوم به زملاؤها الرجال، لكنها تتقاضى نصف أجر زميلها. وتُجبر أحيانًا على الاستمرار بعد انتهاء ساعات العمل الرسمية دون أجر إضافي.

تقول فاطمة: "نشتغل نفس الشغل، بس المرتب نص. ولو اتكلمت، الرد دايمًا: امشي لو مش عاجبك. وأنا ماقدرش أمشي... محتاجة المرتب".

٢. تهميش النساء في المناصب القيادية

منى، موظفة في إحدى الشركات بالإسكندرية، تمتلك خبرة ومؤهلات تؤهلها لتولي منصب إشرافي، لكنها تم تجاوزها لصالح زميل أقل خبرة، فقط لأنه رجل.

تقول منى: "دايمًا يقولوا إن الإدارة العليا بتفضّل الرجالة للقيادة، رغم إن القانون بيقول مساواة".

٣. التحرش في بيئة العمل

سلمى، عاملة في مصنع بمحافظة بورسعيد، تعرضت لمضايقات متكررة من مشرفها، وعند محاولتها تقديم شكوى، تجاهلت الإدارة الأمر.

تقول سلمى: «خايفة أشتكي... ممكن يمشّوني من الشغل، وكمان يتشهر بيا جوه المصنع. مش عارفة أعمل إيه».

٤. غياب الحضانات في مواقع العمل

هند، موظفة في مركز خدمة عملاء، اضطرت لترك طفلها الرضيع لدى جارة لعدم وجود حضانة بمكان عملها.

تقول هند: «بسيبه من الساعة سبعة الصبح لحد خمسة العصر، وكل يوم وأنا رايحة الشغل قلبي مش مطمّن... طفل رضيع ومفيش قدامي حل».

٥. الحرمان من الإجازات القانونية

سارة، موظفة في مصنع للمنسوجات، رفضت الإدارة منحها إجازة الوضع وفق القانون.

تقول سارة: «قالولي المصنع ما يقدرش يستغنى عني».

٦. وسائل نقل غير آمنة

ليلى، عاملة في مصنع بعيد عن قريتها، تعرضت لحادث أثناء استخدام وسيلة نقل غير آمنة ما أدى إلى كسر ساقها.

تقول ليلى: «بنروح ونرجع كل يوم وإحنا خايفين... زميلات لينا ماتوا في حوادث، ومفيش وسيلة آمنة توصلنا

وتتوالى الحكايات في قطاعات عمل مختلفة لتظهر نفس النتيجة

– بورسعيد (قطاع خاص)

غادة كانت تعمل في مصنع نسيج صغير منذ خمس سنوات. لم تتلقَّ يومًا ترقية رغم زيادة مهامها، فيما يحصل زملاء أقل خبرة على مناصب إشرافية. عندما طلبت تفسيرًا، قيل لها: "الستات ما ينفعوش يشيلوا مسؤولية الأقسام".

تكرر الأمر عند توزيع الحوافز؛ خصم غير مبرر من راتبها بحجة "الأداء"، رغم أن سجلها خالٍ من أي مخالفات.

تقول بهدوء يخبّئ تعبًا طويلًا: "مشكلتي مش في الشغل... مشكلتي في النظرة اللي شايفانا دايمًا أقل."

– المنيا (القطاع الزراعي)

أسماء تخرج للعمل قبل طلوع الشمس. تعمل في فرز المحاصيل يوميًا دون عقد أو تأمين أو حماية. في أحد الأيام تعرّضت لتعنيف لفظي من المشرف لأنها طلبت استراحة قصيرة بعد ساعات طويلة من العمل.

حاولت تقديم شكوى، فقابلها تهديد مباشر: "لو مش عاجبك، في غيرك ألف."

تقول: "إحنا بنشتغل بس خايفين... خايفين من الشكوى ومن بكرة."

الغربية (القطاع الحكومي)

هناء تعمل موظفة إدارية منذ ١٢ عامًا. تقدمت لثلاث ترقيات متتالية، لكن الاختيار كان دائمًا لصالح الرجال في القسم.

في مقابلة داخلية، سألها أحد المسؤولين سؤالًا لم تتوقعه: "هتعرفي توازني بين ولادِك والشغل؟"

تقول: "الترقية مش بس درجات... أوقات بتكون قناعة مسبقة إن الست مش مناسبة مهما اشتغلت."

– الإسكندرية (قطاع التمريض)

هنادي تمارس عملها في نوبتجيات الليل لساعات تفوق ١٦ ساعة أحيانًا. واجهت تحرشًا لفظيًا من زائر داخل المستشفى. وعندما أبلغت الإدارة، اكتفت بقول:

"إحنا مش عايزين مشاكل دلوقتي... خلّي الأمور تعدّي."

"المشكلة مش في التحرش بس... المشكلة لما ما يبقاش في حد شايف إننا نستحق حماية"

<u>حالة مأساوية : دعاء</u>

لا يمكن تناول هذه الانتهاكات دون التوقف عند قصة دعاء، العاملة في شركة لينين جروب

بمحافظة الإسكندرية، والتي تختصر في لحظة واحدة حجم العنف المؤسسي وانتهاك حقوق الأمومة، عندما أصيبت رضيعتها البالغة من العمر أربعة أشهر بنزلة معوية حادة، لم تتمكن دعاء من الحصول على إجازة لرعايتها بسبب سياسات العمل القاسية. وأمام التهديد بخصم ألفي جنيه من أجرها—نحو ثلث راتبها—في حال الغياب دون إذن اضطرت لإحضار رضيعتها معها إلى المصنع لطلب السماح بالمغادرة ورغم توسلاتها، تم احتجازها داخل مقر المصنع لمدة ثلاث ساعات دون السماح لها بالخروج، لتفارق رضيعتها الحياة بين يديها.

تمثل هذه الواقعة دليلًا صارخًا على الفجوة بين النصوص القانونية وواقع التنفيذ، وتكشف غياب أي حماية فعلية للأمهات العاملات، فضلًا عن غياب دور التفتيش والرقابة من الجهات المعنية.

ولا يقتصر العنف الذي تتعرض له النساء بشكل مباشر ووضح، بل يمتد إلى العنف الرقمي، حيث يُمارَس شكل آخر من العنف لا يقل خطورة، يتم "من خلف الشاشة". وتُعد قضية بسنت خالد مثالًا بالغ الدلالة على هذا النوع من العنف الممنهج الآن؛ إذ واجهت حملة تشهير واسعة شملت صورًا مفبركة، وابتزازًا، وتهديدًا مباشرًا، وضغوطًا نفسية واجتماعية كبيرة، دون وجود آليات حماية فعّالة أو تدخل مؤسسي حاسم يوقف الاعتداء على سمعتها وحياتها الخاصة. وقد كشفت هذه الواقعة، بما لا يدع مجالًا للشك، عن الأثر المدمر للعنف الرقمي، وعن هشاشة منظومة الحماية القانونية والاجتماعية للفتيات والنساء في مواجهة التشهير والمطاردة الإلكترونية.

هذه الحكايات لم تكن مجرد شهادات... بل مرآة للواقع.

من بورسعيد للمنيا، من الغربية للإسكندرية... تتكرر الممارسات ويختلف الشكل فقط.

☒ حوادث النقل والسلامة المهنية في التغطية الإعلامية

كشف رصد حوادث العمل خلال عام ٢٠٢٥ عن هشاشة كبيرة في منظومة السلامة والصحة المهنية، خاصة حوادث النقل، التي تمثل الخطر الأكثر شيوعًا على النساء العاملات في القطاعين الزراعي وغير الرسمي.

جدول رقم (٣)

حالات الحوادث والانتهاكات التي تعرضت لها العاملات خلال عام ٢٠٢٥

م	التاريخ	المحافظة	المدينة	جهة العمل	القطاع الاقتصادي	نوع القطاع	وفيات	إصابات	الإجمالي	سبب الوفاة/الإصابة	نوع الحادث	تعويضات رسمية	تعويضات صاحب العمل
1	السبت ٤ يناير ٢٠٢٥	الإسماعيلية	فايد	مزارع	خاص	غير رسمي	1	11	12	حادث سير مروري	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
2	الأحد ٩ فبراير ٢٠٢٥	بني سويف	مركز ناصر	مزارع	خاص	غير رسمي	—	10	10	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
3	الأحد ٢ مارس ٢٠٢٥	الإسكندرية	عزبة العرب	شركة	خاص	رسمي	—	7	7	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
4	الاثنين ٣ مارس ٢٠٢٥	الدقهلية	دكرنس	مزارع	خاص	غير رسمي	—	11	11	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
5	الأربعاء ٢٦ فبراير ٢٠٢٥	الجيزة	أبو النمرس	ورشة العاب نارية	خاص	غير رسمي	1	—	1	حريق	داخل موقع العمل	غير متاح	غير متاح
6	السبت ١٥ مارس ٢٠٢٥	الوادي الجديد	الفرافرة	غير محدد	غير محدد	غير محدد	—	6	6	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
7	الاثنين ٢٤ مارس ٢٠٢٥	الدقهلية	جمصة	جامعة	خاص	رسمي	—	1	1	حادث سير مروري	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
8	الأربعاء ٢٦ مارس ٢٠٢٥	الفيوم	الفيوم	مصنع	خاص	غير رسمي	—	11	11	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
9	السبت ٥ أبريل ٢٠٢٥	الفيوم	مركز يوسف الصديق	غير محدد	غير محدد	غير محدد	—	9	9	حادث سير مروري	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
10	الخميس ١٠ أبريل ٢٠٢٥	القليوبية	قليوب	مصنع ملابس	خاص	رسمي	—	8	8	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
11	الاثنين ١٤ أبريل ٢٠٢٥	قنا	نجع حمادي	وزارة التربية والتعليم	حكومي	رسمي	1	—	1	حادث سير مروري	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح

12	الأحد ٢٠ أبريل ٢٠٢٥	الدقهلية	السنبلاوين	مزارع	خاص	غير رسمي	—	15	15	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
13	الجمعة ١٦ مايو ٢٠٢٥	الوادي الجديد	الفرافرة	مزارع	خاص	غير رسمي	1	8	9	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
14	الجمعة ١٦ مايو ٢٠٢٥	البحيرة	وادي النطرون	مزارع	خاص	غير رسمي	—	2	2	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
15	الثلاثاء ٢٠ مايو ٢٠٢٥	المنوفية	شبين الكوم	وزارة الصحة	حكومي	رسمي	—	8	8	سقوط مصعد	داخل موقع العمل	غير متاح	غير متاح
16	السبت ١٤ يونيو ٢٠٢٥	كفر الشيخ	بلطيم	مزارع	خاص	غير رسمي	—	12	12	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
17	الجمعة ٢٧ يونيو ٢٠٢٥	المنوفية	أشمون	مزارع	خاص	غير رسمي	18	3	21	حادث سير مروري	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
18	السبت ٢٨ يونيو ٢٠٢٥	الجيزة	6أكتوبر	عمل منزلي	خاص	غير رسمي	—	1	1	عنف جنسي	داخل موقع العمل	غير متاح	غير متاح
19	الثلاثاء ١ يوليو ٢٠٢٥	الشرقية	بلبيس	مصنع ثلج	خاص	غير رسمي	—	11	11	اختناق	داخل موقع العمل	غير متاح	غير متاح
20	الأحد ٦ يوليو ٢٠٢٥	الشرقية	مشتول السوق	مزارع	خاص	غير رسمي	1	11	12	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
21	الخميس ١٧ يوليو ٢٠٢٥	الفيوم	سنورس	وزارة الصحة	حكومي	رسمي	—	8	8	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
22	الخميس ١٧ يوليو ٢٠٢٥	الفيوم	الفيوم	مصنع	خاص	رسمي	—	7	7	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
23	الاثنين ٢١ يوليو ٢٠٢٥	الجيزة	البدرشين	وزارة الصحة	حكومي	رسمي	—	1	1	عنف جسدي	داخل موقع العمل	غير متاح	غير متاح
24	الثلاثاء ٥ أغسطس ٢٠٢٥	الأقصر	إسنا	محكمة إسنا	حكومي	رسمي	1	—	1	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
25	الخميس ١٤ أغسطس ٢٠٢٥	الإسماعيلية	أبو سلطان	غير محدد	غير محدد	غير رسمي	1	11	12	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح

26	الجمعة ٢٩ أغسطس ٢٠٢٥	البحيرة	غرب النوبارية	مزارع	خاص	غير رسمي	—	8	8	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
27	الاثنين ٢٢ سبتمبر ٢٠٢٥	الفيوم	منطقة المصانع	مصنع	خاص	رسمي	—	8	8	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
28	الأحد ٢٨ سبتمبر ٢٠٢٥	المنوفية	أشمون	مزارع	خاص	غير رسمي	—	12	12	حادث سير مروري	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
29	الأحد ١٢ أكتوبر ٢٠٢٥	بني سويف	الواسطى	غير محدد	غير محدد	غير محدد	1	13	14	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
30	الاثنين ١٧ نوفمبر ٢٠٢٥	المنيا	سمالوط	مزارع	خاص	غير رسمي	1	7	8	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
31	السبت ٢٢ نوفمبر ٢٠٢٥	بني سويف	الفشن	مزارع	خاص	غير رسمي	—	19	19	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
32	السبت ٢٢ نوفمبر ٢٠٢٥	المنيا	المنيا الجديدة	مصنع	خاص	رسمي		13	13	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح
33	السبت ٢٩ نوفمبر ٢٠٢٥	الإسماعيلية	الصالحية	مصنع	خاص	رسمي	—	10	10	انقلاب سيارة	أثناء الانتقال للعمل	غير متاح	غير متاح

*ملاحظة: رقم ٣٣ للحوادث المرتبطة بالنقل والعمل غير الآمن يعبر عن عدد الحوادث الموثقة وليس عن عدد الإصابات أو الوفيات

الملخص الإحصائي العام لما ورد بالجدول السابق

- إجمالي عدد الحوادث التي تم رصدها: ٣٣ حادثة
- إجمالي عدد العاملات المتضررات: ٢٩٠ عاملة
- إجمالي الوفيات: ٢٧ حالة وفاة
- إجمالي الإصابات: ٢٦٣ حالة إصابة

طبيعة الحوادث:

- الغالبية العظمى من الحوادث وقعت أثناء الانتقال إلى العمل أو العودة منه.
- عدد محدود من الحالات وقع داخل موقع العمل حريق – عنف جنسي – عنف جسدي – – سقوط مصعد
- تعكس البيانات ضعف إنفاذ التشريعات، وغياب آليات الرقابة والتفتيش
- ويُظهر التوزيع أن الخطر لا يقتصر على موقع العمل نفسه، بل يمتد بقوة إلى رحلة العمل
- توصي النتائج بتطوير سياسات شاملة للسلامة والصحة المهنية تكفل الوقاية المسبقة، والحماية القانونية، والتعويض العادل للضحايا، بما يتوافق مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم (١٥٥) و(١٨٧).

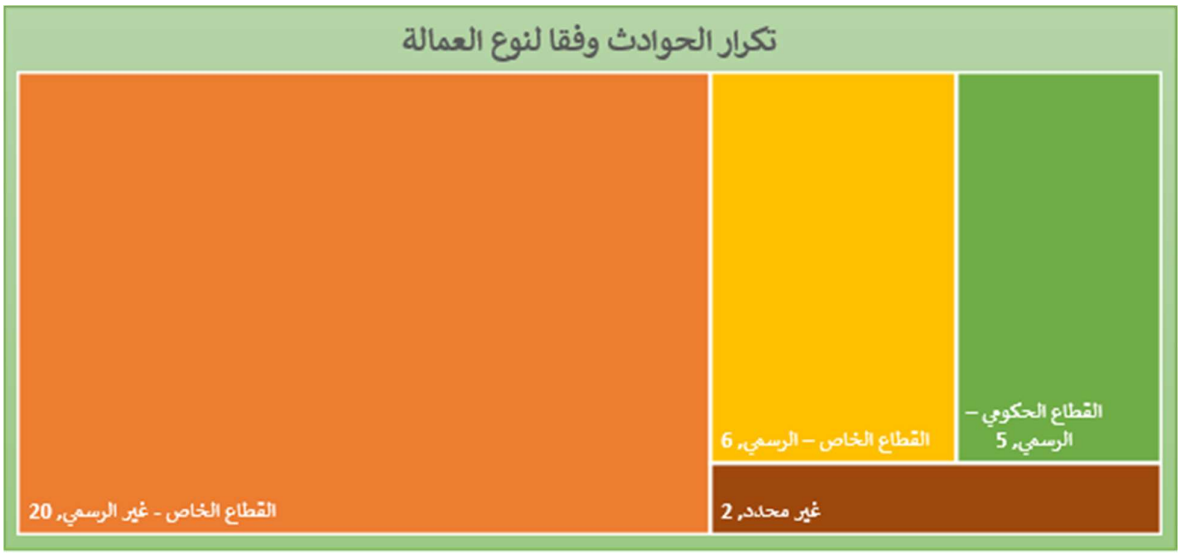
جدول رقم (٤)

توزيع الحوادث حسب القطاع الاقتصادي

القطاع	عدد الحوادث	إجمالي المتضررات	الوفيات
القطاع الخاص – غير الرسمي	٢٠حادثة	الأعلى من حيث العدد	النسبة الأكبر من الوفيات
القطاع الخاص – الرسمي	٦حوادث	عدد متوسط	بدون وفيات مسجلة
القطاع الحكومي – الرسمي	٥حوادث	محدود نسبيًا	حالتا وفاة
غير محدد	٢حوادث	—	حالة وفاة واحدة

ملاحظات:

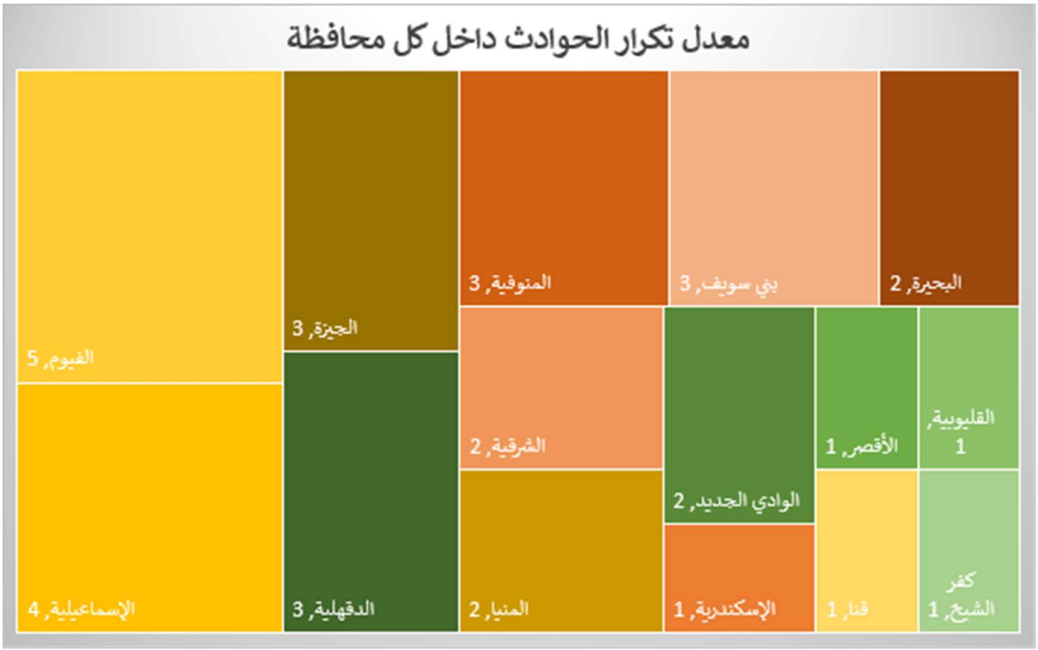
- القطاع غير الرسمي هو الأكثر هشاشة وخطورة من حيث عدد الحوادث والوفيات.
- القطاع الرسمي (الخاص والحكومي) سجل إصابات عديدة، لكن بمعدل وفيات أقل نسبيًا.
- هشاشة أوضاع النقل الجماعي للعاملات في القطاع الزراعي والعمالة غير الرسمية تمثل عامل الخطر الأكبر.



جدول رقم (٥)

توزيع الحوادث حسب المحافظات

المحافظة	عدد الحوادث	إجمالي الوفيات
المنوفية	3	18وفاة (أعلى معدل بسبب حادث جماعي كبير)
بني سويف	3	1وفاة
الفيوم	4	—
الدقهلية	3	—
الإسماعيلية	3	2وفاة
المنيا	2	1وفاة
الوادي الجديد	2	1وفاة
البحيرة	2	—
الشرقية	2	1وفاة
الجيزة	2	1وفاة
قنا	1	1وفاة
الأقصر	1	1وفاة
القليوبية	1	—
كفر الشيخ	1	—
الإسكندرية	1	—



قراءة تحليلية:

- محافظات الدلتا والصعيد سجلت النسبة الأكبر من الحوادث.
- المنوفية تصدرت عدد الوفيات بسبب حادث نقل جماعي مميت.
- المحافظات الزراعية (بني سويف – المنيا – البحيرة – الشرقية – الفيوم) تمثل بؤرًا مرتفعة الخطورة.
- معظم الحوادث في الريف والمراكز وليس المدن الكبرى.

نمط الحوادث

<u>الحوادث أثناء الانتقال للعمل:</u>

تمثل أكثر من ٨٥٪ من إجمالي الحالات.

وترتبط غالبًا بـ:

- سيارات ربع نقل
- ميكروباص غير مخصص لنقل العمال
- غياب معايير السلامة

<u>الحوادث داخل موقع العمل:</u>

عددها محدود نسبيًا لكنها شديدة الخطورة:

- حريق
- اختناق

- عنف جنسي
- عنف جسدي
- سقوط مصعد

مؤشرات خطورة رئيسية

- الاعتماد على وسائل نقل غير آمنة هو السبب الأكثر تكرارًا للوفيات.
- ارتفاع الحوادث في القطاع الزراعي غير الرسمي.
- ضعف وجود معلومات حول التعويضات الرسمية أو مسؤولية أصحاب العمل.
- تركّز الحوادث في العمالة النسائية منخفضة الأجر وغير المنتظمة تعاقديًا.

☒ خلاصة عامة

تكشف البيانات عن نمط متكرر من المخاطر التي تواجه النساء العاملات، يتمثل أساسًا في:

١. غياب تنظيم آمن لوسائل النقل الجماعي للعاملات.
٢. هشاشة أوضاع العمل في القطاع غير الرسمي.
٣. ضعف الرقابة والتفتيش على اشتراطات السلامة.
٤. انعدام الشفافية بشأن التعويضات والمساءلة القانونية.

تشير النتائج إلى تداخل هشاشة التشغيل في القطاع غير الرسمي مع ضعف إنفاذ منظومة الحماية المهنية والاجتماعية، بما يفاقم تعرض النساء العاملات لمخاطر اقتصادية ومهنية متزايدة .ولا يعكس هذا الوضع اختلالات جزئية أو حالات فردية، بل يكشف عن قصور في تنظيم سوق العمل وآليات الرقابة ومن ثمّ، فإن معالجة هذه الأنماط المتكررة من الانتهاكات تتطلب إصلاحًا جذريا في سياسات سوق العمل، يعيد توسيع مظلة الحماية الاجتماعية، وتعزيز آليات التفتيش والرقابة، وضمان إدماج العاملات في أطر تشغيل رسمية وآمنة .

و استنادًا إلى ما أسفرت عنه عملية الرصد خلال عام ٢٠٢٥، يتناول التحليل التالي مؤشرات كيفية تعكس حجم جميع الانتهاكات التي وردت بالتقرير بكل أنواعها

- جاءت في مقدمة الانتهاكات تلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، إذ شكّلت نسبة كبيرة من إجمالي الحالات التي تم رصدها، لا سيما في القطاعات التي تعتمد على وسائل نقل جماعية غير آمنة، أو تعمل في ظروف تشغيل تفتقر إلى الحد الأدنى من إجراءات الوقاية.
- كما سُجِّلت انتهاكات واسعة النطاق تتعلق بحقوق الأمومة، شملت الحرمان من الإجازات القانونية أو التعسف في تطبيقها، إلى جانب استمرار أنماط العنف القائم على النوع الاجتماعي، سواء في صورة تحرش لفظي أو جسدي، أو تهديدات مرتبطة بمكانة المرأة داخل بيئة العمل.
- برز كذلك الفصل التعسفي، واستغلال النساء من خلال تشغيلهن لساعات إضافية دون أجر، وحرمانهن من حقوق التأمينات الاجتماعية والإجازات، فضلًا عن اتساع نطاق الانتهاكات داخل القطاع غير الرسمي الذي يفتقر إلى أي شكل من أشكال الحماية القانونية أو التعاقدية.

كما أظهرت البيانات اختلافًا واضحًا في طبيعة الانتهاكات تبعًا للقطاعات الاقتصادية.

- **قطاع الصناعة**: تصدّر قائمة القطاعات الأكثر تسجيلًا للحالات، لا سيما داخل المصانع الكبرى والمناطق الصناعية الجديدة، حيث برزت مشكلات تتعلق بالتمييز والعنف والتحرش وعدم تطبيق الحد الأدنى للأجور وعدم تطبيق الاجازات القانونية والعمل دون عقود عمل والفصل التعسفي والتمييز في الأجور
- **القطاع الزراعي:** كشف عن نسب مرتفعة من الانتهاكات، خصوصًا تلك المرتبطة بحوادث النقل الجماعي، والعمل لساعات طويلة دون حماية، واستغلال الفتيات القاصرات..
- **القطاع غير الرسمي:** الأكثر هشاشة، حيث تتعرض النساء لانتهاكات جسيمة في ظل غياب آليات الشكاوى، وضعف الرقابة الحكومية، وغياب آليات المسائلة والتفتيش

تشير المؤشرات الرقمية المستخلصة من الرصد إلى وجود مشكلات متجذرة في بنية سوق العمل تؤدي إلى استمرار الانتهاكات ضد النساء العاملات بسبب

- ضعف منظومة التفتيش من قبل وزارة العمل، وعجزها عن تغطية مواقع العمل بانتظام، مما يخلق بيئة تسمح بتجاوز القانون دون مساءلة.
- هشاشة نظم الحماية داخل القطاعات غير الرسمية.
- استمرار ثقافة مؤسسية تتسامح مع التمييز القائم على النوع الاجتماعي، وتجعل النساء أكثر عرضة للعنف والاستغلال الاقتصادي.

المحور الثاني

القسم الأول: السياق التشريعي وآليات الحماية القانونية للنساء العاملات في مصر

يهدف هذا المحور إلى تقديم قراءة عامة للإطار التشريعي والمؤسسي لحماية النساء العاملات في مصر، مع تقييم مدى كفاءته وفعاليته في الحد من الانتهاكات التي تم رصدها.

- **أهم تشريعات العمل التي تهدف إلى حماية النساء في العمل:**

- قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ :ينظم علاقة العمل ويحدد حقوق النساء في الإجازات، وساعات العمل، والحماية من الفصل التعسفي، مع أحكام للسلامة والصحة المهنية.
- قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات: رقم ١٤٨ لعام ٢٠١٩ يكفل الحماية الاجتماعية للعاملات، بما يشمل التعويض عن الإصابات، إجازات الأمومة، والتأمين الصحي.
- قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦..

في هذا الإطار نتناول قانون العمل رقم ١٤ لعام ٢٠٢٥ باعتباره القانون الأهم في تنظيم علاقات العمل وما يتضمنه من باب خاص بحماية النساء العاملات، ثم دور وزارة العمل والجهات الرقابية، وصولا الى الفجوة بين القانون والتطبيق الفعلي.

جاء قانون العمل المصري، رقم ١٤ لعام ٢٠٢٥ في ظاهره، توجّهًا تشريعيًا نحو تنظيم تشغيل النساء وتوفير حماية قانونية لحقوقهن داخل سوق العمل. غير أن القراءة النقدية المتأنية لهذه النصوص، عند مقارنتها بالواقع الاجتماعي والاقتصادي السائد، تكشف عن فجوة عميقة بين ما تقرره الأحكام القانونية وبين الممارسات الفعلية التي تواجهها آلاف النساء العاملات يوميًا. فالواقع

يبرهن أن القوانين، مهما حملت من نوايا حميدة، تفقد معناها وجدواها عندما لا تُترجم إلى سياسات تنفيذية فعّالة وممارسات مؤسسية مُلزمة. ولا تكمن هذه الفجوة في قصور النصوص القانونية فحسب، بل في ضعف البنية المؤسسية الحاكمة لسوق العمل، وغياب آليات التفتيش والمساءلة، وافتقار نظم الحماية إلى التطبيق الفعلي ومن ثمّ، لا يمكن تجاوز التناقض القائم بين القانون والتطبيق إلا من خلال منظور إصلاحي شامل يعيد صياغة العلاقة بين التشريع وسوق العمل على أساس العدالة، بوصفها مبدأً حاكمًا.

فليس مقبولًا أن تُترك النساء العاملات عرضةً للتمييز والفصل والتهميش، في الوقت الذي تتحدث فيه النصوص القانونية عن الحماية والمساواة. كما لا يستقيم منطقيًا تحميل النساء وحدهن مسؤولية "الموازنة بين العمل والأسرة"، في ظل غياب سياسات عامة وآليات مؤسسية تُمكِّنهن فعليًا من تحقيق هذا التوازن. وفي واقع اقتصادي يتسم بارتفاع معدلات البطالة بين النساء، وانخفاض الأجور، واتساع نطاق العمل غير الرسمي، وغياب سياسات العمل المرن، يصبح من الضروري تجاوز المقاربة الحمائية التقليدية إلى مقاربة قائمة على الحقوق، تُحمّل الدولة وأصحاب العمل مسؤوليات واضحة ومحددة.

وعلى الرغم من التقدم النسبي الذي جاء به قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، فإن البيانات الميدانية التي تم رصدها تكشف استمرار أنماط من الانتهاكات، بما يعكس وجود فجوة واضحة بين النصوص القانونية والتطبيق الفعلي، وقصورًا في آليات التنفيذ والرقابة. ويتجلى ذلك في الآتي:

- انتهاكات تتعلق بالسلامة والصحة المهنية
- تمييزًا في الأجور والترقيات
- ضغوطًا على حقوق الأمومة ورعاية الأطفال
- تحرشًا وعنفًا نفسيًا وجسديًا
- غياب آليات فعّالة للرقابة والتفتيش.
- نقص في الجزاءات الرادعة للمنشآت المخالفة.
- محدودية الحماية الاجتماعية للنساء العاملات، خاصة في القطاع غير الرسمي والزراعة.
- استمرار استثناء بعض الفئات مثل عاملات المنازل من الحماية القانونية.

➢ **الفجوة بين النصوص القانونية والممارسة العملية**

توضح تحليل الحالات الموثقة وجود فجوة كبيرة بين القانون والتطبيق:

حقوق الأمومة : رغم حق القانون في إجازة الأمومة، تم رصد حالات رفض منح الإجازة، مثل حادثة وفاة رضيعة في مصنع بالإسكندرية نتيجة حرمان الأم من الإجازة القانونية.

السلامة المهنية : على الرغم من النصوص القانونية، شهدت مواقع العمل حوادث نقل وإصابات ووفيات، بما فيها أطفال عاملون دون السن القانونية.

التحرش والعنف : مع وجود نصوص قانونية تجرم التحرش، فإن غياب سياسات مؤسسية وآليات متابعة جعل العاملات عرضة للعنف دون القدرة على التبليغ أو الحصول على الإنصاف.

التمييز في التوظيف: وقد بدا واضحا في إعلانات توظيف المعلمات بالتربية والتعليم والتي استبعدت الغالبية العظمى منهم بسبب الوزن وعدم اللياقة البدنية ومازالت في وضع شروط تعسفية لتوظيفهم حتى الآن

قصور التفتيش من قبل وزارة العمل وعدم وجود زيارات دورية، خاصة في المناطق الريفية والصناعية الجديدة.

غياب آليات متابعة فعالة : نقص قاعدة بيانات شاملة لتوثيق الانتهاكات، وضعف التنسيق بين الجهات الرقابية المختلفة.

صعوبة الوصول إلى العدالة : غياب آليات آمنة وسرية لتقديم الشكاوى، مع خوف النساء من الانتقام أو فقدان الوظيفة، خاصة في القطاع غير الرسمي والعمل المنزلي.

تفاوت التطبيق بين القطاعات : التزام بعض المنشآت بالقوانين لا يعكس الواقع في القطاع غير الرسمي، حيث تفتقر العاملات للحماية القانونية أو العقود الرسمية.

ورغم التعديل النسبي الذي شهده قانون العمل بإدراج مادة خاصة بالعنف والتحرش، وتضمين تعريف واضح له ضمن باب التعريفات، فإن هذا التطور التشريعي لم يصاحبه حتى الآن وضع آليات تنفيذية واضحة أو سياسات تطبيق محددة تضمن فاعلية النص القانوني. فلا تتوافر إجراءات مبسطة وآمنة للإبلاغ عن وقائع العنف والتحرش داخل أماكن العمل، كما لا توجد ضمانات كافية لحماية المبلِّغات من التعرض للانتقام أو الفصل أو التشهير. ويعكس الواقع التطبيقي استمرار هذه الفجوة بين النص القانوني والتطبيق العملي، حيث لا تزال العاملات يواجهن صعوبات حقيقية في الوصول إلى آليات حماية فعّالة ومنصفة.

- **العاملات في المنازل**

يظل القطاع غير الرسمي وعاملات المنازل الأكثر هشاشة مستثنيات من الحماية القانونية رغم تعرضهن للعنف، التحرش، وظروف العمل غير الآمنة.

عاملات الزراعة والعمل غير الرسمي، رغم إدراجهن في التشريع، يواجهن ممارسات استغلالية، مثل العمل لساعات طويلة، حوادث النقل، وغياب العقود الرسمية، ضعف الأجور، عدم وجود حماية داخل بيئة العمل

- **دور وزارة العمل والجهات الرقابية**

رغم ما تفرضه القوانين من دور محدد لوزارة العمل وهيئات التفتيش في حماية حقوق العاملات، لكن الرصد كشف عن تحديات رئيسية:

- ضعف إمكانيات التفتيش وتغطية محدودة للمواقع.
- غياب آليات فورية للتدخل عند الانتهاكات.
- عدم متابعة منتظمة لضمان تطبيق القانون

القسم الثاني: قراءة تحليلية لدور النقابات في ضوء مؤشرات انتهاكات النساء العاملات

استدعى انتباهنا، خلال رصد أوضاع النساء العاملات لعام ٢٠٢٥ وجود فجوة واضحة بين الحضور المتزايد للنساء داخل الحركة النقابية، وبين مدى إدراج قضايا هن ضمن أولويات العمل النقابي.

فعلى الرغم من اتساع صفوف النقابيات، وتصدر عدد كبير منهن الصفوف الأولى في الدفاع عن حقوق العمال والعاملات داخل مواقع العمل، وقيامهن بأدوار بارزة داخل النقابات، إلا أن الممارسات النقابية السائدة لا تزال تعكس ضعفًا في الاهتمام المنهجي بقضايا النساء العاملات، وعدم التعامل معها باعتبارها قضايا نقابية أصيلة، بل غالبًا ما تُترك على هامش الأجندة النقابية.

يبرز هذا القصور بشكل خاص في محدودية اهتمام النقابات بقضايا العنف والتمييز في أماكن العمل، وضعف تفاعلها مع الأحداث والانتهاكات التي تتعرض لها النساء، سواء داخل مواقع العمل أو خارجها، فضلًا عن غياب برامج مطلبية واضحة تعكس قناعة النقابات بضرورة تمكين النساء ودعمهن، ومناهضة كافة أشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي، سواء في الأجور، أو الترقيات، أو فرص التدريب وبناء القدرات.

كما يتجلى هذا الخلل في اللوائح الداخلية والأنظمة التنظيمية للعديد من النقابات، التي لا تعكس وجود استراتيجيات واضحة أو سياسات محددة لإدماج منظور النوع الاجتماعي، أو لضمان المساواة والتكافؤ وعدم التمييز داخل الهياكل النقابية ذاتها.

في هذا السياق، يطرح المؤتمر الدائم للمرأة العاملة سؤالًا محوريًا:

ما هو الدور المفترض الذي ينبغي أن تضطلع به النقابات تجاه قضايا النساء العاملات والنقابيات؟

هل يقتصر هذا الدور على استقطاب عضويات نسائية، أو الإشادة بأدوار النساء في الاجتماعات والخطابات؟

أم يتجسد في إحداث تغييرات حقيقية وإيجابية في بيئة العمل، تضمن حماية جميع العمال، وبشكل خاص النساء، من كافة أشكال التمييز والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وتبني مواقف واضحة داعمة للمساواة والتمكين؟

تكشف البيانات التي تم رصدها عن فجوة واضحة بين الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل، وبين الواقع الفعلي الذي تعيشه النساء العاملات داخل مواقع العمل المختلفة، كما تطرح تساؤلات جدية حول الدور المفترض للنقابات في حماية النساء العاملات والدفاع عن حقوقهن.

☒ أولًا: القصور النقابي في مواجهة الانتهاكات الاقتصادية والاجتماعية

يمثل رصد ١٠٧ حالات من الانتهاكات الاقتصادية والاجتماعية مؤشرًا مباشرًا على ضعف الدور النقابي في مراقبة التزام أصحاب العمل بالحد الأدنى للأجور، وضمان انتظام صرف الرواتب، واحترام الإجازات القانونية، وتوفير عقود العمل والتأمينات الاجتماعية. ورغم أن هذه الانتهاكات تقع في صميم دور للنقابات، إلا أن استمرارها بهذا الحجم يعكس محدودية التدخل النقابي الفعال، وضعف آليات المتابعة والتفاوض الجماعي لصالح النساء العاملات.

☒ ثانيًا: تجاهل ممنهج لحقوق الأمومة

رصد المؤتمر ٥٦ حالة انتهاك لحقوق الأمومة شملت الحرمان من إجازة رعاية الطفل، والضغط على النساء للعودة المبكرة إلى العمل، وغياب الحضانات وساعات الرضاعة، ووصلت في إحدى الحالات إلى وفاة رضيعة نتيجة حرمان الأم من إجازتها القانونية. وهو ما يكشف عن غياب تبنّي النقابات لقضايا الأمومة باعتبارها حقوقًا عمالية أصيلة، دون وجود سياسات نقابية واضحة للدفاع عنها أو إدراجها ضمن المطالب التفاوضية.

☒ ثالثًا: ضعف مواجهة العنف والتحرش والتمييز في العمل

تشير البيانات إلى ٩٢ حالة تحرش وعنف وتمييز داخل أماكن العمل، شملت تحرشًا لفظيًا وجسديًا، وتهديدًا وابتزازًا وظيفيًا، وتمييزًا في الأجور والترقيات، واستبعادًا من مواقع اتخاذ القرار.

ويعكس هذا الرقم غياب آليات نقابية وفعالة لتلقي الشكاوى، وضعف مواقف النقابات في مناهضة العنف القائم على النوع الاجتماعي، إضافة إلى استمرار ثقافة الصمت ولوم الضحية داخل بيئات العمل.

☒ رابعًا: الإجراءات التعسفية كأداة لإسكات النساء

وثّق المؤتمر ٨٧ حالة إجراءات تعسفية تمثلت في الفصل أو النقل القسري، وتخفيض الأجور، وفرض مهام إضافية، والحرمان من الترقية بسبب الحمل أو المطالبة بالحقوق. تشير هذه المؤشرات إلى استخدام الإجراءات التأديبية كوسيلة للضغط والسيطرة على النساء العاملات، في ظل غياب حماية نقابية فعالة تردع هذه الممارسات أو تساند النساء في مواجهتها.

☒ خامسًا: هشاشة أوضاع النساء في القطاع غير الرسمي والزراعة

جاءت ١٠٢ حالة من العاملات في القطاع غير الرسمي والزراعة، بلا عقود أو تأمينات، وساعات عمل طويلة وأجور منخفضة، وبيئات عمل خطرة، إلى جانب مخاطر النقل غير الآمن.

يعكس هذا الرقم ضعف اهتمام النقابات بتوسيع مظلة الحماية لتشمل الفئات الأكثر تهميشًا، رغم اتساع هذا القطاع واعتماد عدد كبير من النساء عليه كمصدر دخل أساسي.

☒ سادسًا: مخاطر العمل والنقل وغياب الحماية

كما تم رصد ٢٨٩ حالة من حوادث العمل والنقل الخطيرة شملت وفيات وإصابات جسيمة، خاصة بين العاملات الشابات والأمهات والأطفال العاملين في الزراعة، ما يكشف عن غياب التفتيش الدوري، وتراجع دور النقابات في الضغط من أجل تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية.

انطلاقًا من هذه الرؤية، نؤكد أن الدور النقابي الحقيقي تجاه النساء العاملات يجب أن يقوم على مجموعة من المبادئ الأساسية، من بينها:

- الالتزام بتمكين النساء العاملات من ممارسة العمل النقابي، وإشراكهن الفعلي في المفاوضات الجماعية واتفاقيات العمل.

- تطوير السياسات والإجراءات والممارسات النقابية بما يحقق المساواة الفعلية، ويقضي على كافة أشكال التمييز داخل الهياكل التنظيمية للنقابات.
- إدراج قضايا النساء العاملات، وعلى رأسها العنف والتحرش في أماكن العمل، ضمن أولويات العمل النقابي.
- مواجهة الموروثات الثقافية والاجتماعية التي تقصر المشاركة في المجال العام والعمل النقابي والسياسي على الرجال دون النساء.
- تبنّي سياسات داخلية تحقق تكافؤ الفرص في العمل النقابي، مع مراعاة ظروف النساء ومسؤولياتهن عند تحديد مواعيد وأماكن الأنشطة.
- دعم النساء العاملات والنقابيات في الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي وكافة أشكال العنف التي يتعرضن لها.
- توفير قواعد بيانات تفصيلية توضح نسب عضوية النساء داخل النقابات، ومواقع تمثيلهن، بما يسهم في دعم قضاياهن أمام صُنّاع القرار.
- إشراك الرجال في البرامج والدورات المتعلقة بقضايا النساء، لتعزيز وعيهم بالتحديات التي تواجه النساء داخل الحركة النقابية، وبناء دعم تضامني حقيقي.
- تنفيذ حملات ممتدة للدفاع عن الفئات الأكثر تهميشًا، لا سيما العاملات في القطاع غير الرسمي، مثل عاملات المنازل، والدفع بقضاياهن إلى دوائر صنع القرار

المحور الثالث: الاستنتاجات العامة والتوصيات

١ ـ الاستنتاجات العامة

تكشف نتائج الرصد لعام ٢٠٢٥ أن ما تتعرض له النساء العاملات لا يمكن اعتباره حالات فردية أو تجاوزات معزولة، بل هو انعكاس لبنية سوق عمل غير عادلة تُعيد إنتاج التمييز وتُرسّخ هشاشة أوضاع النساء بصورة منهجية. فالانتهاكات التي تم رصدها تعكس اختلالًا كبيرا في علاقات العمل، تتقاطع فيه ضعف الحماية القانونية مع غياب الإرادة التنفيذية الكافية لضمان إنفاذ الحقوق.

ورغم إدخال تعديلات تشريعية واعتبار بعض القضايا — مثل العنف والتحرش — ضمن النصوص القانونية بشكل أوضح، إلا أن الواقع التطبيقي يكشف عن فجوة عميقة بين النص والممارسة. فالقوانين، في غياب آليات تنفيذ فعّالة ونظم مساءلة حقيقية، تظل ضمانات شكلية لا توفر حماية ملموسة للعاملات. ويؤكد ذلك أن الأزمة لم تعد في نقص التشريع فحسب، بل في ضعف إنفاذه وتراخي أدوات الرقابة والمحاسبة.

كما يبرز اتساع القطاع غير الرسمي بوصفه أحد أبرز مساحات الإفلات من المساءلة، حيث تعمل أعداد كبيرة من النساء خارج أي مظلة حماية اجتماعية أو تأمينية، وفي ظل انعدام شبه كامل لآليات الشكوى والإنصاف. ويكرّس ذلك واقعًا تتضاعف فيه المخاطر، بينما تتقلص فرص الوصول إلى العدالة.

وتشير المعطيات كذلك إلى أن الخوف من فقدان العمل أو التعرض لإجراءات انتقامية يمثل عائقًا جوهريًا أمام الإبلاغ عن الانتهاكات، بما يعكس بيئة عمل تُحمّل النساء كلفة المطالبة بحقوقهن، بدلًا من أن تضمن لهن الحماية. إن استمرار هذا المناخ يفرغ أي إطار قانوني من مضمونه، ويُبقي كثيرًا من الانتهاكات طيّ الكتمان.

وفي ظل محدودية الدور الوقائي للمؤسسات وأماكن العمل، وضعف حضور سياسات واضحة للمساءلة والمساواة، يتأكد أن غياب الإرادة المؤسسية يشكل عنصرًا حاسمًا في استمرار الانتهاكات. فبيئة العمل الآمنة والعادلة لا تتحقق بالنصوص وحدها، وإنما بتغيير فعلي في آليات الإدارة والرقابة والمحاسبة.

وعليه، فإن الصورة العامة التي يرسمها التقرير تؤكد أن أوضاع النساء العاملات ما زالت محكومة بمنظومة عمل غير منصفة، تتطلب تدخلًا جذريًا يتجاوز المعالجات الشكلية أو الجزئية، ويستند إلى التزام سياسي واضح بضمان الحقوق، وتعزيز آليات التنفيذ، وإنهاء الإفلات من المساءلة داخل سوق العمل

في ضوء ما سبق، يتضح أن استمرار الانتهاكات بحق النساء العاملات ليس نتيجة فراغ تشريعي فحسب، بل انعكاس لقصور في التنفيذ وضعف آليات المساءلة وغياب سياسات وقائية فعّالة داخل سوق العمل. وعليه، فإن معالجة هذا الواقع تتطلب تحركًا يتجاوز البيانات الشكلية والتعديلات الجزئية، نحو إجراءات ملموسة تضمن إنفاذ الحقوق، وتوفّر الحماية الفعلية، وتضع حدًا للإفلات من المساءلة.

إن التوصيات الواردة أدناه لا تمثل مطالب عامة، بل تستند إلى ما كشفه الرصد من فجوات عملية، وتهدف إلى إرساء منظومة حماية أكثر عدالة واستجابة لاحتياجات النساء العاملات، بما يضمن بيئة عمل آمنة، ويعزز المساواة، ويكفل الوصول إلى العدالة دون خوف أو تمييز.

٢- التوصيات

استنادًا إلى ما كشفه التقرير من فجوات تشريعية وتنفيذية، واستمرار أنماط الانتهاكات بحق النساء العاملات، يوصي التقرير بما يلي:

☒ أولًا: الإطار القانوني

١. تطوير التشريعات، مع صياغة نصوص واضحة وملزمة تنظم العمل غير الرسمي والعمل المنزلي.

٢. مواءمة القوانين مع المعايير الدولية، والتصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٩٠) بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل.

٣. ضمان متابعة تنفيذ العقوبات على المنشآت المخالفة، وتفعيل آليات رقابية فعّالة لضمان التطبيق الفعلي

☒ ثانيًا: آليات التفتيش والرقابة

١. تدريب مفتشي العمل على رصد الانتهاكات المرتبطة بالنوع الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية.

٢. توسيع نطاق التفتيش ليشمل المنشآت الصناعية والزراعية والخدمية، بما في ذلك القطاع غير الرسمي.

٣. تطوير قاعدة بيانات مركزية لتوثيق الانتهاكات وربطها بجهات تطبيق القانون

☒ **ثالثًا: آليات آمنة للإبلاغ والشكاوى**

١. ضمان وصول العاملات إلى قنوات آمنة وسرّية للإبلاغ عن الانتهاكات دون خوف

٢. توفير حماية قانونية للعاملات المبلّغات، بما يمنع الفصل أو العقاب التعسفي.

☒ **رابعًا: السياسات المؤسسية والتدريب**

١. تنفيذ برامج توعية للعاملات وأصحاب العمل حول الحقوق القانونية ومعايير السلامة.

٢. إلزام المؤسسات بوضع سياسات مكتوبة لمناهضة التمييز والعنف والتحرش..

☒ **خامسًا: دعم العاملات في القطاع غير الرسمي وعاملات المنازل**

١. وضع خطة وطنية تدريجية لإدماج العاملات في القطاع غير الرسمي ضمن منظومة الحماية الاجتماعية والتأمينية.

٢. تسهيل إجراءات التسجيل والتأمين للفئات الأكثر هشاشة، دون أعباء مالية تعيق الانضمام.

٣. دعم مبادرات التنظيم النقابي للعاملات في القطاعات غير المنظمة.

٤. توسيع نطاق الحماية القانونية ليشمل العاملات في المنازل

٥. إنشاء نظام رصد دوري يعتمد على البيانات الكمية والنوعية من قبل وزارة العمل

تتطلب حماية النساء العاملات وتحقيق العدالة الاجتماعية ترجمة التوصيات الواردة إلى إجراءات فعلية. إن تفعيل القانون، وضمان المساءلة، ووضع سياسات حازمة يمثل الطريق الوحيد لخلق بيئة عمل آمنة وعادلة، ليس فقط للعاملات ولكن لجميع العمال.

المراجع التي أعتمد عليها التقرير في تحليل بيانات الرصد

أولًا: القوانين والتشريعات المصرية.

١. . (٢٠٢٥). قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٢٥.

٢. قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.

٣. قانون الخدمة المدنية

ثانيًا: الاتفاقيات والمعايير الدولية

١. الأمم المتحدة. (١٩٧٩). اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). نيويورك: الأمم المتحدة.

٢. منظمة العمل الدولية. (٢٠٠٢). الاتفاقية رقم (١٨٧) بشأن إطار الصحة والسلامة المهنية. جنيف: منظمة العمل الدولية.

٣. منظمة العمل الدولية. (٢٠١٧). تعزيز العمل اللائق للمرأة: دليل السياسات والتوصيات. جنيف: منظمة العمل الدولية.

٤. منظمة العمل الدولية. (٢٠١٩). الاتفاقية رقم (١٥٥) بشأن السلامة والصحة المهنية. جنيف: منظمة العمل الدولية.

ثالثًا: دراسات وأبحاث أكاديمية

١. المصري، س.، وعبد الله، ر. (٢٠٢١). التمييز بين الجنسين في بيئة العمل المصرية: دراسة تحليلية للقوانين والممارسات. مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد ١٨، ص ص ٤٥–٦٧.

٢. الحسن، ف. (٢٠٢٠). تحديات حماية حقوق النساء العاملات في القطاعات غير الرسمية في مصر. القاهرة: مركز الدراسات الاقتصادية والاجتماعية.

٣. يوسف، م. (٢٠١٩). العنف والتحرش في أماكن العمل: دراسة مقارنة بين القطاعات الرسمية وغير الرسمية. مجلة حقوق الإنسان والعمل، العدد ١٢، ص ٢٣–٥١.

رابعًا: تقارير إعلامية

١. جريدة الشروق. (يوليو ٢٠٢٥). حادثة وفاة رضيعة بسبب رفض إجازة الأمومة في الإسكندرية.

٢. المصري اليوم. (مارس ٢٠٢٥). تقرير حول حوادث النقل بين العاملات في القطاعين الزراعي والصناعي.

٣. الوطن. (سبتمبر ٢٠٢٥). التحرش والعنف في بيئة العمل: شهادات نساء عاملات في القاهرة والمحافظات.