



# أحقية النساء العاملات في توفير دور حضانية لأبنائهم

" الفجوة النظرية و العملية في قانون العمل "

إعداد وحدة الأبحاث والقانون



# قائمة المحتويات

- 2 ..... المقدمة
- 3..... المصطلحات والتعريفات
- 5..... الإطار القانوني: القوانين المحلية التنظيمية وتوجهات الدول العربية والأجنبية
- 11..... الواقع العملي للعاملات في القطاع الخاص في مصر
- 12..... توجهات وخبرات الدول في التطبيق التشريعي والمجتمعي
- 15..... خاتمة وتوصيات



تتعرض النساء والفتيات في الحياة العامة وخاصة في المناطق العربية لأشكال مختلفة من العنف المبني على النوع الاجتماعي ومن أبرز أنواع العنف الذي تستعرضه تلك الورقة البحثية هو العنف الاجتماعي و القانوني ويتفاقم هذا النوع من العنف دون اقتصره على طبقات اجتماعية بعينها فبغض النظر عن اختلاف الطبقات والدين واللون والعرق فالعنف يمارس على الجميع.

كفلت كافة الدساتير والقوانين الدولية والوطنية العديد من الحقوق للمرأة، حيث أقرت للمرأة حق التعليم وحرية التنقل والمشاركة بالانتخابات والعمل، وبموجب أن المرأة العاملة تشكل عنصراً مهماً في بيئة العمل عالمياً ومصرياً، فلذلك نجد أن الدستور المصري منح وبالأخص للمرأة حقها في العمل، كما نص قانون العمل الحالي على العديد من المزايا التي تتمتع بها المرأة في عملها ولم يكتفي بذلك فقط بل نص أيضاً في قانون الطفل على العديد من النصوص التي تتعلق بوضع المرأة العاملة وطفلها وكيفية رعايته.

بالإضافة إلى أن مقترح مشروع قانون العمل الجديد جاء بالعديد من المزايا والحقوق التي تتعلق بالمرأة العاملة وطفلها، ونخص في ذلك نص المادة (56) من مقترح مشروع قانون العمل الجديد: " على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص، وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة وذلك بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص"<sup>1</sup>

وبموجب تسليط الضوء عن حقوق العمل للنساء الأمهات العاملات قمنا بالبحث و استعراض التشريعات أولاً لحق الطفل وفقاً للدستور ويليها نص قانون الطفل المصري المعدل لسنة 2008 ولائحته التنفيذية بالإضافة إلى استعراض حقوقهن في قانون العمل الحالي تمهيداً إلى الوصول لمقترح مشروع قانون العمل الجديد وإبراز المزايا التي ستمتع بها المرأة العاملة بعد تطبيقه وبالأخص حقها في إنشاء أو توفير دار حضانة لأبنائها ومحاولة معرفة أوجه القصور والتأخر في الموافقة على هذا المشروع حتى الآن .



# المصطلحات والتعريفات

دار حضانة:

هي كل مكان مناسب يخصص لرعاية الأطفال الذين لم يبلغوا سن الرابعة، وتخضع دور الحضانة لإشراف ورقابة وزارة التضامن الاجتماعي طبقاً لأحكام قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 والمعدل بالقانون رقم 126 لسنة 2008.<sup>٦</sup>

منشأة:

مؤسسة أو جزء من المؤسسة التي تقع في مكان واحد والتي تقوم بتنفيذ نشاط انتاجي واحد.<sup>٧</sup>

6- قانون الطفل رقم 126 لسنة 2008 -مصر

<https://mar.scd.iamdth.org/2018/02/28/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%80%D9%86-%D8%B1%D9%82%D9%85-12-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-1996-%D8%A8%D8%A7%D8%B5%D8%A9%D8%B1-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B7%D9%81%D9%88%D9%86%D9%84%D8%A3%D8%A9>

7- لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية- الإسكوا

<https://www.unescwa.org/ar/sd-glossary/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B4%D8%A3%D8%A9>

# الإطار القانوني

القوانين المحلية التنظيمية  
والإتفاقيات الدولية



على الصعيد الدولي والمحلي، حقوق المرأة والطفل حقوق أساسية ذو أولوية ولكن ما زالت تعاني بعض الدول من القصور التشريعية وهذا ما يؤثر بالسلب مباشرة على النساء وأطفالهن حول الوصول والتمكين من حقوقهم المشروعة، وعلى إثر ذلك سلطنا الضوء على تلك التشريعات الوطنية والدولية عن طريق الاستعراض التشريعي لكلاً من حق الطفل وفقاً للدستور ونص قانون الطفل المعدل لسنة 2008 ولائحته التنفيذية بالإضافة إلي قانون العمل الحالي ومشروع القانون المقترح وذلك على الصعيد المحلي في جمهورية مصر العربية

	<p><b>كفل الدستور لكل طفل الحق في التعليم المبكر في مركز للطفولة حتى السادسة من عمره وذلك بموجب نص المادة (٨٠) ويحظر تشغيل الطفل قبل تجاوزه سن إتمام التعليم الأساسي كما يحظر تشغيله في الأعمال التي تعرضه للخطر</b></p>	<p>جاء <b>تعريف الطفل</b> في المادة (٨٠) واعتبر كل من لم يبلغ الثامنة عشر من عمره طفلاً وكفل أيضاً له حقوقه ولكل طفل الحق في اسم وأوراق ثبوتية وتطعيم إجباري مجاني ورعاية صحية وأسرية أو بديلة، وتغذية أساسية، ومأوى آمن، وتربية دينية، وتنمية وجدانية ومعرفية</p>	<p><b>الدستور المصري المعدل لعام ٢٠١٤</b></p>
<p>بمطالعة نص المادة (٧٣) من قانون الطفل نجد أنها تلزم رب العمل بإنشاء دار حضانة للعاملات والجدير بالذكر أن الأم العاملة عندما تترك أطفالها في دار حضانة بعيداً عن مقر عملها أو بمكان آخر من الممكن أن تكون مشتتة وليست بتركيز كامل بالعمل مما يؤثر على إنتاجيتها فتوفير رب العمل دار حضانة للمرأة العاملة يجعلها مطمئنة وتصيب كامل تركيزها واهتمامها في العمل بالإضافة إلى تحفيزها بشكل أكبر للعمل</p>	<p><b>كفل القانون للطفل الحق في إنشاء دار حضانة له</b> حيث نصت المادة (٣١) على : يعتبر داراً للحضانة كل مكان مناسب يخصص لرعاية الأطفال الذين لم يبلغوا سن الرابعة وتخضع دور الحضانة لإشراف ورقابة وزارة الشؤون الاجتماعية طبقاً لأحكام هذا القانون، وقد أرسى المشرع أحكام إنشاء دار حضانة للطفل في النصوص من (٣٤-٤٤) من قانون الطفل المصري المعدل</p>	<p>جاء <b>تعريف الطفل</b> في المادة (٢) ويقصد بالطفل كل من لم يبلغ ثماني عشرة سنة ميلادية كاملة، ويكون إثبات سن الطفل بموجب شهادة ميلاده أو بطاقة شخصية أو أي مستند رسمي آخر</p>	<p><b>قانون الطفل المصري رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ م</b></p>



ويعاقب كل من يخالف أحكام الباب الخامس من هذا القانون بنص المادة (٧٤) بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد علي خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة العودة تزداد العقوبة بمقدار المثل ولا يجوز وقف تنفيذها

بالإضافة إلى أن اللائحة التنفيذية لهذا القانون تضمنت أيضاً أحكام إنشاء دار الحضانة في النصوص من ( ٨١ - ٨٤) وهذا ما يجعلنا نتوعى بمدى حرص الدولة على إنشاء دار حضانة للطفل وتوفير سبيل راحة للأم العاملة

قانون الطفل  
المصري رقم  
12 لسنة 1996  
والمعدل بالقانون  
رقم 126  
لسنة 2008 م

## حقوق النساء العاملات بموجب قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

صدر قانون العمل المصري رقم ١٢ في ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣م، وقد ضمن في نصوصه بدءاً من المادة ٨٨ إلى المادة ٩٧ عدد من أحكام تشغيل النساء، حيث راعى في هذه النصوص حال المرأة العاملة وحقوقها الوظيفية وفي هذا الصدد نقوم باستعراض القانون على النحو الآتي:

وعلى الرغم من تناوله هذا القانون من مزايا وحقوق للمرأة العاملة إلا أنه يشوبه العديد من القصور الذي جعله غير ملائماً بشكل كافٍ للحياة العملية مما ينتج عنه حدوث الاختلال في التوازن بين مصالح طرفي العملية الإنتاجية

نصت المادة (٩٤) على أن يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها

تناول القانون أحكام تشغيل النساء وتنظيم حقوق المرأة العاملة حيث نصت أولاً المادة (٨٨) من القانون على المساواة بين الرجل والمرأة دون تمييز فيما يتعلق بالأحكام المنظمة للتشغيل كما نصت المواد الأخرى على الآتي:

قانون العمل  
المصري رقم 12  
لسنة 2003

وهذا ما أدى إلى طرح مقترح لمشروع قانون عمل جديد يعالج كافة أوجه النقص والعراقيل التي طالت القانون المعمول به حالياً

ونصت المادة التي تليها على إلزام صاحب العمل الذي يشغل ه عاملات فأكثر أن يعلق في مكان العمل أو تجمع العمال نسخة عن أحكام تشغيل النساء كما ألزم القانون صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل . . ١٠ عاملة فأكثر أن ينشئ دار حضنة أو يعهد إلى دار حضنة لرعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص أو الاشتراك مع منشأة تستخدم أقل من . . ١٠ عاملة في نفس المنطقة في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص

\* حظر القانون تشغيل النساء ليلاً  
إلا استثناءً كما أنه حظر على المرأة أن تعمل في الأعمال الضارة بها صحياً وأخلاقياً  
\* الحق في إجازة الوضع تبلغ مدتها ٣ أشهر للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر  
\* حق المرأة العاملة التي ترضع طفلها خلال ٢٤ شهراً التالية لوقت الوضع في فترتين آخريين للرضاعة لا تقل كلاً منهما عن نصف ساعة ويجوز ضم هذين الفترتين معاً

## قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

### مقترح مشروع قانون العمل الجديد ٢٠٢٢ والامتيازات المتعلقة بالنساء

إن مقترح مشروع قانون العمل الجديد المقترح جاء منظماً لعلاقة العامل/ة بصاحب العمل وقد تضمن تعديلات على قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعمول به في مصر وقال رئيس لجنة القوى العاملة بالبرلمان في تصريح صحفي<sup>٨</sup> أن مشروع قانون العمل الجديد الذي تم مناقشته في مجلس الشيوخ تمت إحالته من قبل الرئيسي السيسي للمناقشته في جلسات الحوار الوطني، ومن المنتظر مناقشته في البرلمان. وفي أكتوبر ٢٠٢٣ عقد المجلس الأعلى للحوار المجتمعي<sup>٩</sup> في مجال العمل، إجتماعاً بشأن مشروع قانون العمل وأكد وزير العمل "حسن شحاتة" أن الوزارة ترحب بكافة الملاحظات من أي جهة مختصة بشأن مشروع

8- تصريح صحفي- مصير مشروع قانون العمل الجديد بالبرلمان- سبتمبر- 2023 مصر  
<https://www.elbalad.news/5925044>

9- تفاصيل اجتماع المجلس الأعلى للحوار المجتمعي مع وزير العمل- أكتوبر- 2023مصر

قانون العمل، موضحاً أن كل الملاحظات سوف تكون موضع اهتمام ودراسة طالما تصب في صالح تعزيز علاقات العمل بين أطراف العمل الثلاثة "حكومة وأصحاب أعمال وعمال" وتحقق الأمان الوظيفي للعمال، وأوضح أن مشروع القانون الجديد جاء ليعالج القصور الوارد بقانون العمل الحالي ومستنداً إلى ما استقر عليه الفقه والقضاء وما نصت عليه اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

ويستثنى هذا المقترح حسب نص المادة ( ٤ ) تطبيق أحكامه على فئات معينة من العاملين<sup>١</sup> وهم :

- أ- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .
  - ب- عمال الخدمة المدنية ومن في حكمهم وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.
- ويتضح من هذا النص أنه لا يخاطب العاملين والعاملات في القطاع العام في كافة شؤونهم بالإضافة إلى عمال الخدمة المدنية، مما مؤداه أنه يطبق عليهما قانون الخدمة المدنية وبالتالي فإن هذا المقترح يخاطب ما دون ذلك وهم بالأخص العاملين والعاملات بالقطاع الخاص.

وفيما يلي استعراض لملامح هذا المقترح وما يضمنه من قصور تشريعي وامتيازات للمرأة العاملة

## مشروع قانون العمل الجديد

### قصور تشريعي

وموقف رجال الأعمال منه

الجدير بالذكر أن سد الفجوة والقصور التشريعي في القانون الحالي كان من شأنها إعداد مقترح القانون الجديد ومن أبرز أسباب القصور وتأخر الموافقة عليه هي سبب رفض أرباب العمل له حيث اعترض بعض النواب بالبرلمان من رجال الأعمال أو ممثليهم بشكل قاطع بالالتزام في القانون بأي شيء تجاه العمال معترضين على

### إمتيازات

أقر مشروع القانون المقترح زيادة مدة إجازة الوضع وجعلها ٤ أشهر سواء قبل الوضع أو بعده على ألا تقل الإجازة عن ٤٥ بعد الوضع مع تقديم شهادة طبية موضحة فيها التاريخ المرجح للوضع وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر وجاء هذا النص انسجاماً مع المادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية وتلبيةً لمصلحة الطفل أولاً

# مشروع قانون العمل الجديد

## قصور تشريعي وموقف رجال الأعمال منه

حقوق التأمينات والمعاشات للعامل وكذلك تحويل عقد العمل المؤقت إلى دائم بعد أربع سنوات كما رفضوا ما يتعلق بعقوبة الحبس لصاحب العمل حال إهماله في إسعاف عامل سقط مصابًا وقت العمل مما عرضه للخطر

كما أغفل مشروع القانون وضع الحد الأدنى للأجور وعلى رأسهم عمال اليومية ذوو (الإكراميات) فهم يدخلون تحت طائفة العمالة المؤقتة<sup>11</sup>

## إمميزات

\*تخفيض ساعات العمل للمرأة ساعة على الأقل بدايةً من الشهر السادس كما أنه يحظر تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال فترة الحمل حتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الوضع  
\*حظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء الوضع وذلك حسب نص المادة (٥١) من مقترح مشروع قانون العمل الجديد  
\*إعطاء الأمهات الحق بإرضاع أبنائهن فترتين لا تقل مدة كل فترة عن نصف ساعة وذلك حسب نص المادة (٥٢) من ذات المقترح

وبشأن الامتياز المتمثل بإلزام صاحب العمل بإنشاء دار حضانة لأبناء العاملات فقد نصت المادة (٥٦) المعدلة على صاحب العمل الذي يستخدم ١٠٠ عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة وذلك بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص ويتضح من هذا النص أن المشروع فرض التزاماً على صاحب العمل في القطاع الخاص لمراعاة حقوق الأم والطفل معاً

## أهمية تطبيق المادة (٥٦) من مشروع القانون بضرورة إنشاء دار حضانة لرعاية أبناء العاملات في عملهم :

١- تخفيف الأعباء الملقة على المرأة العاملة مما يعطيها القدرة على العطاء والانتاج .

٢- وجود الطفل في حضانة تابعة لجهة العمل يُشعر الأم بالأمان والاطمئنان على ابنها مما يوفر لها بيئة ممتازة للعمل تزيد من إنتاجيتها .

٣- إنشاء دار حضانة يساهم في انضباط والتزام المرأة العاملة بمواعيد العمل .

٤- الجدير بالذكر أنه يمكن توفير . . ٣ مليون فرصة عمل حول العالم يمكن توفيرها من خلال إنشاء دور الحضانة لرعاية أطفال العاملات بالمنشآت المختلفة بالإضافة إلى أن لها مكاسب كبيرة على التشغيل حيث أن المنشآت التي ليس لديها رعاية يضيع منها سبع سنوات من الوقت الإنتاجي للسيدات فضلاً عن أن وجود الرعايات والحضانات للأطفال من العاملين بالمنشأة يساعد على التوظيف والولاء من الموظفين لعملهم!<sup>٢</sup>

٥- الإسهام في الاستقرار الأسري .

# الواقع العملي للعاملات

في القطاع الخاص في مصر



إيماناً من مبادرة "صوت لدعم حقوق المرأة" بأهمية التوثيق والتدقيق، قمنا بطرح تساؤلات بغرض التوثيق عن طريق الوسائل المتنوعة سواء المقابلات الشخصية الشفهية أو المكالمات الهاتفية كدراسة ميدانية مصغرة لمدى تطبيق نص القانون الحالي في إلزام رب العمل بإنشاء دور حضانة للعاملات، وحول إمكانية تطبيق المادة ٥٦ من مشروع قانون العمل الجديد بعد الموافقة عليه وبيان أثر ذلك على حياة النساء العاملات ومساعدتهن على تقليل بعض الأعباء المادية والضغوط المجتمعية الملقة على عاتقهن.

### شهادة موثقة (١)

"يعنى أنا واحدة ست بشتغل في مركز تجميل كبير وصاحبته ست زينا يعنى ومبسوطة معها فلوس بس لو روت قولتلها احنا عدنا كبير ينفع تطبق القانون دة علينا... ولو حتى ينفع دول عايزين يقللوا مرتبنا هي عملولنا حضانة نقعد عيالنا فيها دة حلم صعب يتحقق"

"مقابلة مع اسماء (اسم مستعار) عاملة بمركز تجميل نسائي"

### شهادة موثقة (٢)

"ياريت واللله دة أنا وجوزى بندفع ٧٠٠ جنيه لعيالنا عشان بناخد شيفت صباحي ومسائي في الشغل أنا وهو ولازم حد يقعد مع العيال عشان لسه صغيرين أخاف يقعوا من البلكونة عشان ساكنين في الدور السابع ولا يعملوا في نفسهم حاجة العيشة صعبة ولو القانون دة بيطبق دلوقتي أو بعدين هيربحنا من الفلوس اللي بتضيع كل شهر في الحضانة اللي لسه قدامنا فيها سنتين على الأقل على ما عيالنا يكبروا ونعرف نسيبهم لوحدهم"

"مكالمة هاتفية مع (ع.ت) عاملة نظافة في شركة منظفات كيميائية"

### شهادة موثقة (٣)

"الكلام دة بيحصل في وظائف الحكومة بس مكناش نعرف أنه ينفع شركة ولا مصنع ممكن يأجرلنا حضانة المشكلة أننا منعرفش حقوقنا اية ولا في ورقة متعلقة بنظام كل صاحب شركة عايز مصلحته ويوفر من فلوس اللي شغالين عنده على قد ما يقدر دة لو واحدة اتجوزت وبقت حامل بيمش—وها من الشغل كله وبيقولولها خلى جوزك يصرف عليك ويديكي أجازات على حسابه بعيد عنا"

"مقابلة مع (س.س) عاملة إنتاج في مصنع للمواد الغذائية"

## توجهات الدول لإنشاء دار حضانة لأبناء العاملين تشريعياً ومجتمعياً :

أولاً / التوجه التشريعي للدول لأحقية إنشاء دار حضانة لأبناء العاملين :

اتجهت الكثير من الدول إلى إلزام أرباب العمل بإنشاء دار حضانة لرعاية أبناء العاملين لديهم سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص وهي على النحو التالي :

1- **دولة الإمارات العربية المتحدة**<sup>١٣</sup> من أعلى الدول التي اهتمت بإنشاء دور حضانة، حيث صدر قرار مجلس الوزراء رقم 19 لسنة 2006 بشأن إنشاء دور للحضانة بمقار الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والدوائر الحكومية والدواوين لتوفير الرعاية لأبناء الموظفين العاملين في تلك الجهات، فوفقاً لهذا القرار تقوم تلك الكيانات الحكومية بإنشاء دور حضانة إذا بلغ عدد الموظفين المتزوجات لديها 50 موظفة أو بلغ عدد أطفال الموظفين في الفئة العمرية حتى 4 سنوات 20 طفلاً، وإذا لم يبلغ عدد العاملين أو الأطفال العدد المحدد جاز أن تشترك أكثر من وزارة أو مؤسسة أو هيئة أو دائرة أو ديوان في افتتاح دار حضانة مشتركة . وقد بلغ عدد دور الحضانة على مستوى الدولة حوالي 170 داراً منها 120 حضانة في دبي والإمارات الشمالية و42 داراً في أبوظبي و13 داراً في العين .

2- **المملكة الأردنية الهاشمية**<sup>١٤</sup> نجد أنه بموجب تعليمات بدائل الحضانات المؤسسية لعام 2023 بمقتضى المادة (72ب) من قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته، والتي تم نشرها في الجريدة الرسمية على أن يستخدم صاحب العمل عدداً من العمال لديهم ما لا يقل عن 15 طفل أن لا يزيد أعمار الأطفال على العمر المحدد بمقتضى نظام دور الحضانة فيقوم بتهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما يجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة ويصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على أن تتضمن مواصفات المكان المطلوب تهيئته والخيارات المطلوب من صاحب العمل تقديمها في حال عدم إمكانية تهيئة المكان في نفس موقع العمل أو في حال كان عدد الأطفال أقل من 15 طفلاً، وتتمثل هذه البدائل في:

13- قرار مجلس الوزراء رقم 19 لسنة 2006 بشأن إنشاء دور للحضانة بمقار الوزارات والهيئات- الإمارات <https://u.ae/ar-ae/information-and-services/jobs/working-in-uae-government-sector/nurseries-in-public-offices>

14- تعليمات وزارة العمل بدائل الحضانات المؤسسية- الأردن <https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=237969&lang=ar&name=news>

- أن يتعاقد صاحب العمل مع دار حضانة أو أكثر في مناطق جغرافية متعددة ويحق للعامل اختيار الحضانة المناسبة له من ضمن هذه الحضانات.
  - أن يختار العامل دار حضانة ويساهم رب العمل بتغطية التكلفة المالية عن كل طفل وفقاً للشرائح التالية:
- أ- مبلغ 30 ديناراً شهرياً للعامل الذي يتقاضى أجرًا شهرياً يزيد على 500 دينار إلى 1000 ديناراً .  
ب- مبلغ 40 ديناراً شهرياً للعامل الذي يتقاضى أجرًا شهرياً يزيد عن 300 دينار ولغاية 500 ديناراً .  
ت- مبلغ 50 ديناراً شهرياً للعامل الذي يتقاضى أجرًا شهرياً يبلغ على الأقل 300 دينار.

3- **نظام العمل السعودي** <sup>١٥</sup> أعطى الحق للوزير في إلزام أصحاب الأعمال في بعض الحالات بإنشاء دور حضانة بنفسه أو بمشاركة أصحاب أعمال آخرين أو حتى من خلال التعاقد مع دور حضانة قائم، ولكن يجب أن يكون قريباً من مكان العمل ، تسهيلاً على العاملات لرعاية أطفالهم والحفاظ عليهم من أي اعتداء خلال فترة العمل، وذلك إذا توافرت الشروط التالية:

- أ- أن يبلغ عدد العاملات في مقر العمل حوالي 100 عاملة أو أكثر ويكونون داخل محيط المدينة.  
ب- يجب ألا يتعدى سن الأطفال من أبناء العاملات عن 6 سنوات.

## ثانياً/ التوجه المجتمعي للدول لأحقية إنشاء دار حضانة لأبناء العاملات :

كان للمطالبات المجتمعية دور قوي في التغيير أيضاً فالأمر ليس مقترن بوجود تشريع قانوني فقط حيث تم تدشين العديد من الحملات هدفها إنشاء دار حضانة لأبناء العاملات ومساعدتهن على الأعباء الحياتية وذلك في:

1- **الأردن**: تم إنشاء حملة في مؤسستي حضانة وكان الهدف من هذه الحملة دعم إنشاء دار حضانة لأبناء العاملات حيث كانت مؤسسة المبادرة التي تدعى "عايدة الفتياي" تمتلك حضانة وجميع روادها أطفال أمهاتهم عاملات، وجميع الأمهات تمنحهم مؤسساتهم ساعة روضة ويعملون بالقطاعين الخاص والعام وبعض الأمهات العاملات يوجد في مؤسساتهم حضانة توفر عليهم الارتباط في حضانات أخرى .

2- **مصر** <sup>١٧</sup>: صرحت الأستاذة "منى عزت" مديرة برنامج النساء والعمل في المرأة الجديدة سابقاً عام 2013م بأن مؤسسة المرأة الجديدة أعدت بموجب إحدى مشروعاتها ورش تدريبية للنساء النقابيات مما ساعدهن على إطلاق حملة لإلزام المؤسسات الحكومية بتوفير دور حضانة لأبناء العاملات وأصحاب الشركات والمصانع الخاصة، حيث قامت النساء النقابيات بتجميع ما يقرب من 50 توقيعاً على مطالبهن بتوفير دور حضانة لأبناء العاملات، وأضافت في حديثها لـ "صوت لدعم حقوق المرأة" أن مجموعة من النقابات قامت بالعمل على توفير دار حضانة داخل مكان العمل الخاص بهم منهم القصر العيني وكذلك نقابة الضرائب بمحافظة الجيزة والعلوم الصحية بمحافظة طنطا .

16- مبادرة تسعى لتوفير حضانات في أماكن العمل- الأردن

<https://www.addustour.com/articles/61789-%C2%A8%D9%81%D9%8A-%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%AA%D9%8A-%D8%AD%D8%B6%D8%A7%D9%84%D8%A9%C2%BB%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A9-%D8%AA%D8%B3%D8%B9%D9%89-%D9%84%D8%AA%D9%88%D9%81%D9%8A%D8%B1-%D8%AD%D8%B6%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D9%81%D9%8A-%D8%A3%D9%85%D8%A7%D9%83%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84>

17- تصريح خاص من مديرة برنامج المرأة والعمل بمؤسسة المرأة الجديدة سابقاً

## خاتمة وتوصيات

### خاتمة



كان لهذا الإصدار هدفاً سامياً في المقام الأول لتسليط الضوء على شكل من أشكال العنف المبني على النوع الاجتماعي التي تتعرض له النساء في مختلف الدول، كما استعرضنا من خلاله مجموعة من النصوص القانونية المحلية المنظمة لإنشاء دور الحضانة للعاملات في القطاعات المختلفة وأهمية النساء العاملات بتطبيق نص قانون العمل المعمول به بما يتلائم من مصالحهن وسلامة أطفالهن أيضاً.

### توصيات



1. عقد جلسات توعية للعاملات لرفع وعيهم وتمكينهم من حقوقهن العمالية.
2. عقد جلسات حوار مجتمعي لتسليط الضوء على مقترح مشروع القانون والسعي إلى إرشاد الحكومة لأهمية تطبيقه وبالأخص نص المادة (56) فيما تتضمنه من حق أقره القانون للمرأة العاملة لرعاية طفلها .
3. النهوض بهذا الامتياز والسير على نهج الدول الأخرى التي تطبقه ومحاولة تطبيقه على أرض الواقع لرفع العبء قليلاً عن المرأة العاملة ومساعدتها في زيادة إنتاجيتها.
4. الرقابة على تطبيق أنظمة ولوائح التشغيل في أماكن العمل والتأكد من مدى تطبيق نص المادة (56) من مقترح مشروع قانون العمل الجديد بعد الموافقة عليه.
5. ضرورة سن المشرع لنصوص عقابية تفرض على أرباب العمل في حال تهريبهم من تطبيق النصوص القانونية التي تقررت لصالح النساء العاملات .



# من نحن

## تعريف بالمبادرة

صوت لدعم حقوق المرأة هي مبادرة حقوقية مصرية تكونت من مجموعة من الشابات المهتمات بقضايا النوع الاجتماعي، تأسست المبادرة بتاريخ 2016.

## رؤية المبادرة

مجتمع خالٍ من العنف لنساء قادرات على حماية حقوقهن.

## رسالة المبادرة

نسعى دائمًا لأن يكون لصوت صوتًا منبثقًا من اسمه، فنحن نعمل على إعلاء صوت النساء عن طريق نشر الوعي المجتمعي لتكوين قوى مؤيدة لقضايا النساء في مصر ودعم مسار العدالة من خلال تقديم الدعم القانوني و الإعلامي في القضايا المتعلقة بالنساء استنادًا لمبادئ حقوق الإنسان والعدالة والإنصاف.