

تقييم المخاطر الأولية لحقوق الإنسان

مزرعة رياح مصر للهيدروجين الأخضر
بقدره 200 ميغاوات في مصر

EcoCon Serv
ENVIRONMENTAL SOLUTIONS

 **ECO**
Consult

٢٦ نوفمبر ٢٠٢٤

سجل الموافقة على التقرير والمراجعة

المراجعة 0	رقم مراجعة القالب	J-UK-50783	كود القالب
تمت الموافقة عليه من قبل	أعده	الوصف	التاريخ
	إيكوكون سيرف	مزرعة رياح مصر للهيدروجين الأخضر بقدرة 200 ميغاوات في مصر	19/11/2024
	إيكوكون سيرف	مزرعة رياح مصر للهيدروجين الأخضر بقدرة 200 ميغاوات في مصر	26/11/2024

إعداد:

شركة إيكو كونسيرف للحلول البيئية

١٢ شارع الصالح أيوب، الزمالك، القاهرة، مصر، ١١٢١١١

هاتف: ٩٠٧٨ 2735 (2 02) + / 4818 2736

فاكس: ٥٣٩٧ 2736 (2 02) +

البريد الإلكتروني: genena@ecoconserv.com

شركة إيكو كونسلت

مركز جود، شارع سالم الهنداوي، الشميساني، عمان، الأردن

هاتف: ٩٧٦٩ 569 962 6

فاكس: ٥٦٩٧٢٦٤ 962 6

البريد الإلكتروني: info@ecoconsult.jo

أعدّ لـ:

المركز الإقليمي للطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة (RCREEE)

مبنى الطاقة الكهربائية، الطابق ٧

بلوك ١١، قطعة ١٥ حي ميلسا

أرض الجولف، مدينة نصر، القاهرة

جمهورية مصر العربية

سجل الإصدار والمراجعة:

إخلاء مسؤولية:

لا يجوز الاعتماد على هذا التقرير أو استخدامه في أي مشروع آخر دون إجراء فحص مستقل لملاءمته والحصول على موافقة خطية مسبقاً من المركز الإقليمي للطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة. لا تتحمل شركتا إيكو كونسلت وشركة إيكو كونسيرف أي مسؤولية عن عواقب استخدام هذه الوثيقة لأي غرض غير الأغراض التي كُلفت بإعدادها من أجلها.

هذا التقرير سري للمركز الإقليمي للطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة، ولا يتحمل الاستشاري أي مسؤولية مهما كانت تجاه أي طرف ثالث يُطلع عليه هذا التقرير أو أي جزء منه. يعتمد أي طرف على هذا التقرير على مسؤوليته الخاصة.

جدول المحتويات

1.	المقدمة	2
2.	نظرة عامة على سياق حقوق الإنسان في مصر	3
2.1	مؤشر التنمية البشرية في مصر	3
2.2	الحقوق الاقتصادية والاجتماعية	3
2.3	الحقوق السياسية والمدنية	3
2.4	حقوق الأقليات وعدم المساواة بين الجنسين	4
3.	سياق المشروع المحدد	5
3.1	طبيعة المنطقة	5
3.2	التجمعات البدوية في مدينة رأس غارب	5
4.	قانون العمل في مصر	6
5.	تصنيف مخاطر حقوق الإنسان المحددة	14
6.	تدابير التخفيف	21
7.	التوصيات	28

الاختصارات

تقييم الأثر البيئي والاجتماعي	ESIA
العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي	GBVH
مؤشر التنمية البشرية	HDI
منظمة العمل الدولية	ILO

1. المقدمة

هذه الوثيقة تقييم أولي لحقوق الإنسان في محطة طاقة الرياح التابعة لشركة إنفينيتي باور القابضة، بقدرة 450 ميجاوات، في خليج السويس بمصر. أُجري التقييم وفقًا لمبادئ خط الاستواء، بالإضافة إلى المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

تواجه مصر تحديات كبيرة في مجال حقوق الإنسان، حيث أعربت العديد من الجماعات والمنظمات الدولية عن مخاوفها بشأن تدهور الحقوق السياسية والمدنية وسوء أوضاع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في ظل ارتفاع درجات عدم المساواة بين الطبقات الاجتماعية والجنسين. وإدراكًا منها لهذه المخاوف، أعلنت الحكومة في سبتمبر 2021 عن استراتيجية وطنية لحقوق الإنسان مدتها خمس سنوات تهدف إلى تحسين الحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وحقوق المرأة والطفل والأشخاص ذوي الإعاقة والشباب وكبار السن، والتثقيف في مجال حقوق الإنسان وبناء القدرات. علاوة على ذلك، أعلن الرئيس السيسي أن عام 2022 هو "عام الحقوق المدنية" في مصر. ومع ذلك، حتى مارس 2023، يبدو أن هذه الجهود لم تُحرز تقدمًا يُذكر نحو تغييرات ذات مغزى، ولا تزال هناك مخاوف كبيرة بشأن حقوق الإنسان في البلاد.

أجري التقييم الأولي لحقوق الإنسان من خلال مراجعة شاملة للأدبيات والتشريعات العمالية. وقد خلص التقييم إلى ما يلي:

- مراجعة رفيعة المستوى لمخاطر حقوق الإنسان السائدة على المستوى الوطني.
- سياق خاص بموقع المشروع للعوامل الاجتماعية والاقتصادية والتنموية.
- نظرة عامة على قانون العمل الوطني والحقوق المتاحة للعمال لتحديد الثغرات المحتملة التي قد تؤدي إلى انتهاكات عمل. تمت مراجعة الثغرات وقياسها وفقًا للشرة الدولية لحقوق الإنسان ومعايير العمل الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية، كما هو موضح في المذكرة التوجيهية EP4.
- بناءً على الثغرات التي تم تحديدها، تم تحديد مخاطر حقوق الإنسان المحتملة وتصنيفها وفقًا لفئات حقوق الإنسان والفئات المتضررة المحتملة.
- تدابير التخفيف اللازمة خلال مرحلتَي البناء والتشغيل.
- التوصيات.

2. نظرة عامة على سياق حقوق الإنسان في مصر

يقدم هذا القسم نظرة عامة رفيعة المستوى على مخاطر حقوق الإنسان على المستوى الوطني، بالاعتماد على مصادر موثوقة مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والبنك الدولي، ومنظمة العفو الدولية، ومنظمة العمل الدولية، وقانون العمل المصري.

2.1 مؤشر التنمية البشرية في مصر

يُصنّف مؤشر التنمية البشرية لعام ٢٠٢٣ مصر في المرتبة ١٠٦ من بين ٢٠٤ دول. وبينما ارتفع مؤشر التنمية البشرية في مصر بنسبة ٢٦٪ منذ عام ١٩٩٠ (من ٠.٥٧٢ إلى ٠.٧٣)، فقد تباطأ التقدم في العامين الماضيين، حيث انخفض بمقدار ٠.٠٠٤ منذ عام ٢٠١٩، تماشيًا مع الاتجاهات العالمية لما بعد جائحة كوفيد-١٩. ورغم أن مصر تُصنّف عمومًا كدولة ذات تنمية "مرتفعة"، إلا أن هذا التصنيف يشوبه تفاوت كبير في المساواة الاقتصادية والجنسانية.

2.2 الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

تواجه الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في مصر تحديات ناجمة عن ارتفاع مستويات الفقر، وتفاوت الدخل، ونقص الحماية الاجتماعية للفئات الضعيفة. ووفقًا للبنك الدولي، سقط 29.7% من المصريين تحت خط الفقر لعام 2019، وهو رقم يُرجّح أن يكون قد ارتفع بسبب تأثير التضخم والضغوط المرتبطة بجائحة كوفيد - 19.¹ علاوةً على ذلك، واجهت مصر صعوبات في توفير خدمات اجتماعية كافية، بما في ذلك السكن والتعليم والرعاية الصحية، مما أثر بشكل غير متناسب على المجتمعات ذات الدخل المنخفض والريفية. ولا يزال الحصول على تعليم جيد يُشكل تحديًا، مع ارتفاع معدلات التسرب من التعليم، وانخفاض مستويات الإلمام بالقراءة والكتابة، ونقص الموارد للطلاب ذوي الإعاقة.²

في حين أن قوانين العمل المصرية (التي تم استكشافها بالتفصيل في القسم 4) توفر الحماية للعمال، إلا أن تنفيذ هذه القوانين يمكن أن يعوقه بيروقراطية بطيئة الحركة ومعقدة. لا يزال عمالة الأطفال مصدر قلق ملح، حيث يقدر عدد الأطفال الذين يعملون خلال الفترة 2021-2022 بنحو 2.76 مليون طفل.³ يفتقر العمال غير الرسميين، الذين يشكلون جزءًا كبيرًا من القوى العاملة، إلى إمكانية الوصول إلى الحماية العمالية الأساسية. والجدير بالذكر أن مصر لديها إجراءات وحصص صارمة للسماح لغير المصريين بالحق في العمل، مما قد يترك اللاجئين والمهاجرين الاقتصاديين في خطر متزايد للاستغلال وظروف العمل القسري. لا يزال الاتجار بالبشر يمثل مشكلة في مصر أيضًا، على الرغم من أن النطاق الدقيق غير واضح بسبب نقص التعريف. ووفقًا لوزارة الخارجية الأمريكية في عام 2022، فإن "مصر لا تقي تمامًا بالمعايير الدنيا للقضاء على الاتجار بالبشر ولكنها تبذل جهودًا كبيرة للقيام بذلك" مع زيادة الملاحقات القضائية وتشغيل ملجأ للاتجار بالبشر. تشمل الحالات التي تم رصدها في السنوات الأخيرة الاتجار بالجنس للبالغين والقاصرين، والتسول القسري، والعمل القسري، لا سيما في قطاعات البناء والتنظيف والعبودية المنزلية.⁴ ولا يزال الاتجار بالأعضاء البشرية يمثل مشكلة كبيرة في مصر، مدفوعةً بالتفاوتات الاقتصادية واستغلال الفئات السكانية الضعيفة. وقد كشفت التحقيقات أن تجار الأعضاء في مصر ينظمون عمليات زرع كلى غير قانونية عديدة أسبوعيًا، غالبًا ما تستهدف المهاجرين واللاجئين الأفارقة. ويُجبر هؤلاء الأفراد على بيع أعضائهم بحجج واهية، ولا يحصل الكثيرون منهم على التعويض الموعود بعد العمليات. في عام 2010، سنت مصر قانون زراعة الأعضاء والأنسجة البشرية، الذي يُجرّم التجارة بالأعضاء ويسمح بالتبرع بها من المتبرعين المتوفين.³

2.3 الحقوق السياسية والمدنية

لطالما تعرضت مصر لانتقادات بسبب افتقارها للحريات السياسية والحريات المدنية. في عام 2023، حصلت مصر على 18 من 100 في تصنيف بيت الحرية أو «فريدوم هاوس» للحرية في العالم، مشيرة إلى الحكم الاستبدادي، وغياب المعارضة السياسية الفعالة، والقيود الصارمة على حرية الصحافة والتجمع، والتمييز ضد المرأة والأقليات.¹ في عهد الرئيس السيسي، شهدت البلاد حملة قمع للمعارضة السياسية، مع ورود تقارير عديدة عن اعتقالات تعسفية واختفاء قسري وتعذيب.² حرية التجمع مقيدة، حيث تستخدم الحكومة القوة بانتظام لتفريق الاحتجاجات وسجن المتظاهرين.³ حرية التعبير مقيدة بشدة، حيث تستخدم الحكومة

مجموعة من التدابير للسيطرة على وسائل الإعلام، بما في ذلك تطبيق واسع النطاق للقوانين المتعلقة بنشر المعلومات الكاذبة، ومراقبة شبكات التواصل الاجتماعي والرقابة عليها.⁴

2.4 حقوق الأقليات وعدم المساواة بين الجنسين

يُعدّ عدم المساواة بين الجنسين قضية حقوق إنسان هامة في مصر، حيث تواجه المرأة تمييزًا واسع النطاق في المجالين العام والخاص. تحتل مصر المرتبة 134 من بين 146 دولة في مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي لعام 2023.⁸ ولا يزال العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك التحرش الجنسي والعنف المنزلي وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث، منتشرًا، ويؤثر على أعداد كبيرة من النساء المصريات.⁹ وعلى الرغم من وجود قوانين لحماية حقوق المرأة، إلا أن إنفاذها غالبًا ما يكون ضعيفًا، وتستمر الأعراف الاجتماعية في ترسيخ الممارسات الضارة.

تعرضت الأقليات العرقية والدينية في مصر للتمييز تاريخيًا. تتكون مصر بشكل رئيسي من المسلمين السنة العرب، مع وجود عدد قليل من المسيحيين الأقباط، وأقليات أصغر تشمل المسلمين الشيعة والبهائيين والمسيحيين غير الأقباط. تتباين الآراء حول وضع الأقليات في مصر ما بعد مبارك. على سبيل المثال، حصل المصريون النوبيون، الذين طال تهميشهم، على تمثيل في عملية صياغة دستور عام 2014، والتي أشارت آنذاك إلى عودة النوبيين. ومع ذلك، منذ عام 2013، استمرت الأقلية المسيحية القبطية في البلاد، والتي تشكل حوالي 10% من السكان، في مواجهة حوادث موثقة من العنف الطائفي والقيود على الممارسات الدينية، وخاصة بناء الكنائس.³

3. سياق المشروع المحدد

يقع المشروع داخل محافظة البحر الأحمر، على بعد حوالي 290 كم جنوب شرق العاصمة القاهرة. تنقسم محافظة البحر الأحمر إداريًا إلى 7 مدن (تُعرف أيضًا باسم الأحياء)، يرأس كل منها مجلس مدينة محلي. يقع موقع المشروع داخل مدينة (أو حي) رأس غارب وبالتالي فهو إداريًا تحت إشراف مجلس مدينة رأس غارب.

تشمل أقرب المستوطنات المجتمعية الرسمية (تحت حي رأس غارب) إلى موقع المشروع مستوطنة وادي دارا (تقع على بعد أقل من كيلومتر واحد إلى الجنوب) ومدينة رأس غارب (تقع على بعد حوالي 35 كم إلى الشمال). علاوة على ذلك، توجد مستوطنة مجتمعية غير رسمية تُعرف باسم رأس شقير تقع على بعد حوالي 8 كم إلى الشمال الشرقي من موقع المشروع. تستخدم شركات البترول هذه المستوطنة في المنطقة كوحدات سكنية/سكنية ومكاتب، كما تشمل بعض المرافق البترولية.

3.1 طبيعة المنطقة

يبلغ معدل النمو الاقتصادي الحقيقي لمحافظة البحر الأحمر حوالي 1.7%، وتساهم المحافظة بنحو 4.07% من الناتج المحلي الإجمالي، ويمثل قطاعا النفط والزراعة أكبر القطاعات الاقتصادية في المحافظة، يليهما قطاع السياحة. وتمثل مدينة رأس غارب 17% من إجمالي سكان محافظة البحر الأحمر، حيث يتركز معظم السكان في مدينة الغردقة، نظرًا لانتشار الأنشطة السياحية فيها. ومع ذلك، تتوفر الخدمات والأنشطة السكانية في مدينة رأس غارب.

3.2 التجمعات البدوية في مدينة رأس غارب

توجد عدة قبائل بدوية في رأس غارب. تستقر هذه القبائل في مناطق منفصلة من محافظة البحر الأحمر ومحافظة صعيد مصر. تستقر عائلات من القبائل الثلاث وهي قبائل المعزة والبشارية والعبادة في رأس غارب والزعرانة ووادي دارة. ومع ذلك، فإن قبيلة المعزة هي الأكثر عددًا من بين القبائل في منطقة المشروع. تنقسم المعزة إلى ثلاث عائلات وهي: عائلات الحمادين والتبابنة والخشمان. بعض العائلات الثلاث مستقرة وتعيش في أعماق الصحراء بعيدًا عن المدينة والقرى مثل عائلة الخشمان. العلاقات بين العائلات البدوية منظمة للغاية وفقًا للقانون العرفي المعروف باسم "العرفي" أو "نظام الغفرة" الذي يحكمهم. نظام "الغفرة" هو نظام أمني غير رسمي ونظام "العرفي" هو القانون غير الرسمي الذي يحكم علاقات العائلات البدوية وسيطرتها على الأرض. لا يستطيع البدو عبور الحدود فيما بينهم لأن ذلك قد يسبب صراعات لا تنتهي بينهم، وهو أمر غير مرغوب فيه وغير مقبول من قبل أرباب الأسر. يحترم البدو الترتيبات العرفية فيما بينهم حفاظًا على حق كل أسرة في الأرض.³

يقع موقع المشروع تحت نظام الغفرة التابع لقبيلة المعزة، وتحديدًا تحت نظام عائلة الحمادين التابعة لقبيلة المعزة. ومع ذلك، تعمل عائلة الخشمان مع عائلة الحمادين من خلال نظام الغفرة نظرًا لارتباط العائلتين. وقد أجريت مشاورات مع الشيخ عيد مسلم، شيخ عائلة الحمادين، إلى جانب عدد من ممثلي هذه العائلة وعائلة الخشمان من الرجال والنساء. لم يكن لدى العائلات البدوية أي مشاكل أو مخاوف بشأن تطوير المشروع، بل على العكس، رحّبوا به. وبشكل عام، تستفيد العائلات البدوية من تطوير المشاريع في مناطقها، إذ توفر الأمان والسلامة لمنطقة المشروع بموجب نظام الغفرة الذي تتبعه.⁴

3.3 السياق الاجتماعي والاقتصادي والمشاركة الاقتصادية للمرأة

وفقًا للبيانات الديموغرافية لمحافظة البحر الأحمر لعام 2020، يبلغ عدد سكان رأس غارب 64,474 نسمة، وتمثل الإناث حوالي 47% من السكان. ووفقًا لبيانات مكتب العمل في رأس غارب، يمكن تقسيم معظم القوى العاملة إلى ثلاث فئات رئيسية: القطاع الحكومي/العام، وقطاع البترول والغاز، وصيد الأسماك. الأنشطة الزراعية ضئيلة نسبيًا (فقط في قرية وادي دارا). بالإضافة إلى ذلك، فإن الأنشطة المتعلقة بالسياحة محدودة في رأس غارب، على الرغم من أن بعض السكان يعملون في قطاع السياحة في مدن أخرى بالمحافظة، مثل الغردقة وسفاجا.

يتركز عمل المرأة في رأس غارب في القطاع العام، حيث يمثل حوالي 25%. فرص العمل في رأس غارب محدودة للنساء وتتركز في القطاع الحكومي، ومعظمها في التعليم والصحة والوظائف الإدارية في مجلس المدينة، بالإضافة إلى بعض

الوظائف في القطاع الخاص مثل تجارة التجزئة وصالونات التجميل ودور الحضانة. لا يزال وجود المرأة في مجالات أخرى، مثل مجال النفط والغاز، منخفضًا، حيث تفضل العائلات الوظائف المكتبية للنساء.

لا يمارس مجتمع رأس غارب قيودًا على مشاركة المرأة في العمل العام، حيث تساهم المرأة في رأس غارب بشكل واضح في العمل المدني، حيث ترأس بعض الجمعيات الأهلية (مثل جمعية عباد الرحمن، وجمعية المرأة لرعاية الأسرة، وجمعية رسالة). كما تقود حملات لتنمية الوعي الصحي والبيئي بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة. ويعتبر المجلس القومي للمرأة فرع البحر الأحمر من الجهات العاملة المهتمة بالمرأة في رأس غارب، من خلال عقد ندوات توعوية حول دور المجلس القومي للمرأة ومكتب شكاوى المرأة في مساعدة النساء والفتيات على حل المشكلات التي تواجههن، والبرامج الحكومية مثل (ضمان الفرصة) ضمن مبادرة "حياة كريمة" التي تقدمها الدولة.

4. قانون العمل في مصر

قانون العمل الأساسي الذي يحكم مصر هو القانون رقم 2003/12، والذي يتكون من 247 مادة وتعديلاته ذات الصلة، وينطبق على كل من القطاعين الخاص والعام. كان إصلاح قانون العمل موضوعًا رئيسيًا في مصر في السنوات الأخيرة. تمت صياغة قانون إصلاحي ولكن لم يتم إقراره في عام 2017، وقد أعيد تقديمه مؤخرًا ومناقشته في الحكومة المصرية في أواخر عام 2022 وحتى أوائل عام 2023. يدعي مؤيدو القانون الجديد أنه سيحقق توازنًا أفضل بين مصالح العمال وأصحاب العمل، ويحسن الأمن الوظيفي من خلال توضيح إجراءات إنهاء الخدمة، ويحسن مواعيد قانون العمل مع الدستور المصري لعام 2014. ومع ذلك، انتقد المعارضون عدم وجود صياغة تشاركية وأفادوا بأن المقترحات متشابهة جدًا مع القانون الحالي، بحجة أن التغييرات تفيد أصحاب العمل في المقام الأول وتتعارض مع القوانين القائمة والاتفاقيات الدولية.¹ ومع ذلك، لم يكن هناك أي إصلاح كبير حتى الآن، ولا يزال القانون رقم 2003/12 هو الأداة الأساسية التي تحكم قانون العمل في مصر.

يوضح الجدول أدناه قوانين العمل الأكثر صلة بالإضافة إلى الأقسام المعمول بها في قانون العقوبات المصري والدستور المصري لعام 2014 والتي تشكل أساس حقوق العمل في مصر ويقارن هذه القوانين بالمعايير الدولية الراسخة.

الجدول 1 - مقارنة التشريعات الوطنية بالمعايير الدولية

السؤال	نعم/لا	المواد ذات الصلة من القانون 2003/12 والقوانين الأخرى	ملخص غير فني للقانون المصري	المعيار الدولي	فجوة ملحوظة بين القانون المصري (كما هو مكتوب) والمعايير الدولية
هل يوجد حد أدنى وطني للأجور؟	نعم	الجزء الثالث: الأجور: المادة ٣٤	ينبغي للجنة الوطنية للأجور، التابعة لوزارة التخطيط، تحديد الحد الأدنى للأجور الوطنية والحد الأدنى للزيادات السنوية بناءً على تكلفة المعيشة.	توصية تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970	لا يوجد
هل عقود العمل شائعة الاستخدام؟	نعم	الجزء الثاني: عقد العمل الفردي: المادتان ٣١ و ٣٢	يجب الاحتفاظ بثلاث نسخ من العقد باللغة العربية، تتضمن معلومات شخصية ومعلومات عن الأجر.	توصية بشأن علاقة العمل، 2006	لا يوجد
هل يحق لأصحاب العمل مصادرة جوازات السفر؟	لا يوجد	لم يُنصَّ عليها صراحةً في القانون ٢٠٠٣/١٢	لا يوجد	اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (مُصدّق عليها، ١٩٥٨) اتفاقية العمال المهاجرين، ١٩٧٥ (غير مُصدّق عليها) يجب أن يكون للعمال إمكانية الوصول إلى وثائق هويتهم في جميع الأوقات وأن يكونوا أحرارًا في مغادرة البلاد.	لا يحظر القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ صراحةً على أصحاب العمل مصادرة جوازات سفر موظفيهم.
هل يحق للعمال الحصول على تعويض عن ساعات العمل الإضافية؟	نعم	الجزء السادس: تنظيم العمل: المادة ٨٥	الحد الأدنى للعمل الإضافي هو 135% من الأجر الاعتيادي خلال النهار، و170% خلال الليل، و300% خلال أيام العطل الرسمية.	اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، 1919 (مُصدّق عليها، 1960) لا يجوز أن يقل معدل أجر العمل الإضافي عن مرة وربع المعدل العادي.	لا يوجد
هل هناك حد أقصى ثابت لساعات العمل؟	نعم*	الجزء السادس: تنظيم العمل: المواد ٨٠-٨٤	الحد الأقصى 48 ساعة أسبوعيًا: 8 ساعات يوميًا لمدة 6 أيام، بما في ذلك ساعة راحة واحدة على الأقل كل 4 ساعات. يُسمح بالعمل الإضافي عند الحاجة، ولكن في جميع الأحوال، يجب ألا تتجاوز ساعات العمل 10 ساعات يوميًا. يجب أن يحصل العمال على فترة راحة لمدة 24 ساعة بعد 6 أيام عمل.	اتفاقية أسبوع العمل المكون من أربعين ساعة، ١٩٣٥ (غير مُصدّق عليها) توصية تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢ تحديد أسبوع عمل من ٤٠ ساعة كمعيار موصى به.	لم تُصادق مصر على اتفاقية أسبوع العمل بأربعين ساعة لعام ١٩٣٥. ومع ذلك، تُشير الاتفاقية إلى أن مصر ينبغي أن تعمل على مراحل لخفض الحد الأقصى لساعات العمل من ٤٨ إلى ٤٠ ساعة أسبوعيًا.

				<p>اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١ (مُصدّق عليها عام ١٩٦٠) اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧ (مُصدّق عليها عام ١٩٥٨) يحق للعمال الحصول على فترة راحة أسبوعية متواصلة لا تقل عن ٢٤ ساعة في كل فترة سبعة أيام.</p>
هل يحق للعمال الحصول على إجازة سنوية؟	نعم	الجزء الرابع - الإجازات: المادة ٤٧	الإجازة السنوية ٢١ يومًا في السنة بعد سنة عمل (تُحسب بالتناسب بعد ٦ أشهر). ٣٠ يومًا لمن عمل أكثر من ١٠ سنوات أو لمن بلغوا الخمسين من العمر.	<p>اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (المنقحة)، ١٩٧٠ (غير مُصدّق عليها) ما لا يقل عن ثلاثة أسابيع عمل من إجازة سنوية مدفوعة الأجر (بما في ذلك العطلات الرسمية) لمدة عام واحد من الخدمة.</p>
هل يحق للعمال الحصول على عطلات رسمية/رسمية؟	نعم	الجزء الرابع - الإجازات: المادة ٥٢	أجر كامل وإجازة في أيام العطل الرسمية التي يقررها الوزير (بعد أقصى ١٣ يومًا).	لا يوجد معيار لمنظمة العمل الدولية
هل يحق للعمال الحصول على إجازة مرضية؟	نعم	الجزء الرابع - الإجازات: المادة ٥٤ قانون التأمينات الاجتماعية	في حال ثبوت الحاجة من جهة طبية، يحق للموظف إجازة لمدة ٩٠ يومًا بنسبة ٧٥٪ من راتبه، و ٩٠ يومًا إضافية بنسبة ٨٥٪.	<p>اتفاقية الرعاية الطبية واستحقاقات المرض، ١٩٦٩ (غير مُصدّق عليها) تحدد قواعد حماية الموظفين وتوفير الرعاية في حالة المرض.</p>
هل يحق للموظفين الحصول على إجازة أبوة؟	لا	لم يُنص عليه صراحةً في القانون ٢٠٠٣/١٢	لا يوجد	<p>لا يوجد معيار لمنظمة العمل الدولية. ومع ذلك، صُنِّفت إجازة الأبوة على أنها "مصلحة عامة ومسؤولية جماعية" في تقرير لمنظمة العمل الدولية صدر عام ٢٠٢٣. في عام ٢٠٢١، من أصل ١٨٥ دولة شملها استطلاع أجرته منظمة العمل الدولية، تُقدِّم ١١٥ دولة حق إجازة الأبوة (٩ أيام كمتوسط عالمي).</p>

هل يحق للموظفات الحصول على إجازة أمومة؟	نعم**	الجزء السادس: تنظيم العمل: المواد 91-96	بعد عشرة أشهر من العمل، تُمنح إجازة أمومة لمدة ثلاثة أشهر بأجر شامل 100% (يغطي الضمان الاجتماعي 75% منها)، على ألا تتجاوز الإجازة مرتين خلال فترة الخدمة الواحدة. في الشركات التي يزيد عدد موظفيها عن 50 موظفًا، تُمنح إجازة بدون أجر لمدة عامين. في الشركات التي تضم 100 موظف، يُلزم أصحاب العمل بتوفير حضانات داخلية أو إيداع الأطفال في حضانات مناسبة حتى بلوغهم سن الدراسة. يحق للمرأة الحصول على فترتي استراحة للرضاعة لمدة نصف ساعة لمدة 24 شهرًا.	اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (غير مُصدق عليها) لا يوجد	تنص على إجازة أمومة مدتها 14 أسبوعًا، مع تعويض نقدي لا يقل عن ثلثي دخلها السابق، واستراحات للرضاعة الطبيعية. وتحظر الأعمال الخطرة على النساء الحوامل، وفصلهن من العمل بسبب الحمل، أو إجازة الأمومة، أو عودتهن.
هل يجب تقديم سبب وجيه لإنهاء عقد العمل قانونيًا؟	نعم	الجزء السابع: إنهاء علاقة العمل. المواد من ١٠٤ إلى ١٣٠. الجزء الخامس: واجبات العمال ومساءلتهم: المادة ٦٩	تحدد المادة 69 الأسباب المبررة لإنهاء الخدمة بسبب الإهمال الجسيم، والمادة 110 لعدم الكفاءة. يجب على أصحاب العمل الحصول على موافقة محكمة العمل أو إخطار الموظف كتابيًا قبل شهرين إلى ثلاثة أشهر من إنهاء الخدمة. في حالة الفصل التعسفي، يجب على صاحب العمل منح الموظف راتب شهرين على الأقل عن كل سنة خدمة.	اتفاقية إنهاء العمل، 1982 (غير مصدق عليها) لا يوجد شرط قانوني صريح لتعويض نهاية الخدمة يتجاوز المبلغ المستحق. إضافة إلى ذلك، لا يملك الموظفون أي سبيل للانتصاف إذا لم يُقدم أصحاب العمل إشعارًا قبل شهرين أو ثلاثة أشهر من إنهاء عقودهم.	
هل يحق للعمال الحصول على تعويضات إصابات العمل؟	نعم	الجزء الخامس - السلامة والصحة المهنية وضمان أمن بيئة العمل: المواد ٢٠٢، ٢٠٨-٢٢٧، ٢٥٦. قانون التأمينات الاجتماعية	يدعو الجزء الخامس من قانون التأمينات الاجتماعية المنشأة المشغلة إلى اتخاذ تدابير مُحددة للوقاية من مجموعة واسعة من المخاطر والأضرار، وإجراء فحص طبي للعمال للتأكد من لياقتهم البدنية، وتوفير التدريب والمعلومات والإسعافات الأولية المناسبة. يُعرّف إصابات العمل وحقوق المُصابين بموجبه. في حالة إصابة العمل، يُنصَح بالمزايا التالية: • الرعاية الطبية: يُقدَّم علاج طبي شامل حتى الشفاء أو استقرار الحالة. ويشمل ذلك الإقامة في المستشفى والعمليات الجراحية والأدوية وخدمات إعادة التأهيل.	اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، 1981 (غير مصدق عليها) لا يوجد	

			<p>• التعويض المالي: إذا نتج عن الإصابة عجز مؤقت، يحق للعامل الحصول على بدل يومي. وفي حالة العجز الدائم أو الوفاة، يُمنح معاش.</p> <p>• معاش العجز: في حالات العجز الكامل أو الوفاة، يُحتسب المعاش بنسبة 80% من الأجر المُحدد، ويزداد بنسبة 1% سنويًا حتى يبلغ الفرد سن الستين.</p>		
هل يمنع قانون العمل التمييز؟	نعم	الجزء الثالث - الأجور: المادة ٣٥ الدستور المصري: المادة ٥٣	يُحظر التمييز في الأجور على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.	<p><u>اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١</u> (مُصدّق عليها عام ١٩٦٠) المساواة في الأجور بين الرجال والنساء.</p> <p><u>اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨</u> (مُصدّق عليها عام ١٩٦٠)</p>	لا يحظر القانون رقم 12 لسنة 2003 صراحة التمييز على أساس العرق أو اللون أو الرأي السياسي؛ إلا أن الدستور المصري لعام 2014 تناول هذه القضايا.
هل يحظر القانون صراحةً التحرش الجنسي؟	نعم	تعديل قانون العقوبات المصري لعام ٢٠١٤، وعُدِّل مجددًا في أغسطس ٢٠٢١ بالقانون رقم ١٤١. لم يُذكر صراحةً في القانون ٢٠٠٣/١٢.	يشمل قانون العقوبات للتحرش الجنسي الأقوال والإيماءات والملامسات الجسدية والكشف الفاضح والإيحاءات والتلميحات، سواء أكانت شخصية أم إلكترونية. في أغسطس/آب 2021، حُولت جريمة التحرش الجنسي من جنحة إلى جناية. وإذا كان للجاني سلطة وظيفية على الضحية أو مارس ضغطًا عليها، فإن العقوبة الدنيا هي السجن سبع سنوات وغرامة قدرها 500 ألف جنيه مصري.	<p><u>اتفاقية منع العنف والتحرش، 2019</u> (غير مصدق عليها) تُعَرَّف وتُحظر صراحةً التحرش الجنسي في مكان العمل، وتُحدد التدابير اللازمة للحماية من التحرش الجنسي في مكان العمل ومنعه وإنفاذ التدابير ومعالجته والتدريب عليه وزيادة الوعي به.</p>	لم يُذكر التحرش الجنسي في مكان العمل صراحةً في القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. وعليه، لا ينص قانون العمل المصري صراحةً على التدابير المنصوص عليها في اتفاقية مناهضة العنف والتحرش الجنسي لعام ٢٠١٩. بل يُصنف التحرش الجنسي في قانون العقوبات المصري كجناية.
هل يوجد حد أدنى لسن العمل؟	نعم**	الجزء السادس – تنظيم العمل: المادة 99.	يجوز توظيف الأحداث عند بلوغهم سن الرابعة عشرة أو عند إتمامهم التعليم الابتدائي (أيهما أكبر). ومع ذلك، يجوز بدء التدريب في سن الثانية عشرة.	<p><u>اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل، 1973</u> (مُصدّق عليها، 1999) تشجع على تحديد سن 15 عامًا كحد أدنى للعمل، مع استثناءات للدول النامية (14 عامًا كحد أدنى).</p>	في عام ١٩٩٩، صادقت مصر على اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل لعام ١٩٧٣، وحددت ١٥ عامًا كحد أدنى، ولكن القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ينص على ١٤ عامًا.

هل توجد حماية خاصة للعاملين دون سن الثامنة عشرة؟	نعم**	الفصل الثالث تشغيل الأطفال/الأحداث المواد 98 – 103.	يفرض القانون قيوداً مثل تحديد ساعات العمل بست ساعات يومياً، وعدم العمل بين الساعة مساءً والسابعة صباحاً، ومنع العمل الإضافي، وإلزامهم بالحفاظ على حقوقهم العمالية.	<u>اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، ١٩٧٣</u> (مُصدّق عليها عام ١٩٩٩) تُحدد أحكاماً خاصة بالعمال دون سن ١٨ عاماً. صدّقت عليها مصر عام ١٩٩٩. <u>اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩</u> (مُصدّق عليها عام ١٩٩٩) تعرّف أسوأ أشكال عمل الأطفال	يُفوض القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وزراء الصناعة بتحديد شروط محددة للموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٤ و ١٨ عاماً. وبالتالي، لا يحظر القانون صراحة الأعمال الخطرة.
هل يمكن للعمال الانضمام إلى نقابات وتشكيلها؟	نعم	الجزء الخامس - التنظيم الجماعي: المواد ١٤٨-١٥٢، ١٦٠، ١٦٤، ١٦٥. الجزء الرابع - دعاوى العمل الجماعي: المواد ١٧١، ١٨٠، ١٨٢، ١٩٠-١٩٣، ١٩٧-١٩٩. دستور مصر ٢٠١٤: المواد ٧٥-٧٧.	يتضمن القانون رقم 2003/12 الحق في الانضمام إلى النقابات وتكوينها، بالإضافة إلى الحق في الإضراب، بينما يحمي الدستور الحق في تكوين الجمعيات والنقابات وتأسيس النقابات العمالية.	<u>اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨</u> (مُصدّق عليها عام ١٩٥٧) <u>اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩</u> (مُصدّق عليها عام ١٩٥٤)	لا يوجد

المصادر: القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، متوفر باللغتين العربية والإنجليزية من الحكومة المصرية. متوفر أيضاً باللغة الإنجليزية هنا [١] [٢]. قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية (نورمليكس). / *لوزير كل قطاع إصدار قرار باستثناء إذا لزم الأمر لظروف فنية أو تشغيلية. / **لا ينطبق على القطاع الزراعي.

العمل والأجور

بالنسبة للقطاع العام، يبلغ الحد الأدنى الحالي للأجور (الذي أُعلن عنه في مارس 2023 بعد زيادة أسعار الوقود) 3500 جنيه مصري (113 دولارًا أمريكيًا)¹ شهريًا للقطاع العام 1 و2700 جنيه مصري (87 دولارًا أمريكيًا) للقطاع الخاص² (تم تحديده في ديسمبر 2022).² ومنذ توليه منصبه في عام 2013، زاد الرئيس السيسي الحد الأدنى للأجور بشكل مطرد بما في ذلك مرتين في عام 2022. وبينما كان الحد الأدنى للأجور في ارتفاع، فإن الزيادات لا تواكب تأثير التضخم وانخفاض قيمة الجنيه المصري على الأجور الحقيقية في السنوات الأخيرة، والذي تفاقم بشكل كبير منذ الانخفاض الحاد في قيمة العملة المصرية منذ أواخر عام 2022.³ وفي خطاب ألقاه في أكتوبر 2022، قال الرئيس السيسي إنه يعتقد أن الحد الأدنى للأجور لإعالة الأسرة لن يقل واقعياً عن 10000 جنيه مصري شهرياً.⁴ وعلاوة على ذلك، تشير التقارير إلى أن المسؤولين المصريين فشلوا في فرض الحد الأدنى للأجور بشكل كامل، ويكافح العمال من أجل الحصول على تعويضات فعالة عن نقص الأجور.

الصحة والسلامة المهنية

يُكرّس قانون العمل المصري أحكام الصحة والسلامة المهنية، وتُطبّقها هيئة تفتيش متخصصة تابعة لوزارة القوى العاملة. ومع ذلك، أشار الخبراء إلى أن الالتزام الفعلي بالصحة والسلامة المهنية لا يتجاوز 40%، وذلك بسبب وجود مشاكل قانونية ومؤسسية وفنية في عمليات التفتيش، وعدم فعالية العقوبات، وعدم اكتمال الإبلاغ عن الحوادث، وضعف ثقافة الصحة والسلامة المهنية الوطنية بشكل عام.⁵ ويُبرز هذا النقص في ثقافة السلامة أهمية تطوير أنظمة داخلية فعّالة لمراقبة الصحة والسلامة المهنية، وتوفير تدريب شامل في هذا المجال، حيث قد يكون العمال والمديرون معادين على السلوكيات غير الآمنة.

إنهاء الخدمة

يُحدّد القانون رقم 12 لسنة 2003 أسباب إنهاء الخدمة بسبب الخطأ الجسيم وعدم الكفاءة، ويُلزم أصحاب العمل بالحصول على موافقة محكمة العمل على إنهاء الخدمة. لكن عملياً، شجعت التكلفة والوقت المُرهبين اللازمين للحصول على موافقة المحكمة، بالإضافة إلى بعض الصياغة المُبهمة للإجراءات بين المادة 69 والمادة 110 (التي تسمح بإنهاء العقد بإشعار مدته شهرين إلى ثلاثة أشهر دون الإشارة إلى ضرورة الحصول على موافقة المحكمة)، أصحاب العمل على العمل خارج نطاق القانون المُعتمد والتحايل على الموافقة القضائية. وبناءً على ذلك، يلجأ بعض أصحاب العمل عادةً إلى التفاوض على الاستقالة لإنهاء العقود، مما يحدّ من الحماية. وسُجّلت حالات أخرى لأصحاب عمل يُلزمون الموظفين بتوقيع خطابات تسجيل مفتوحة عند التوظيف، مما يحدّ بشدة من الحماية ويُهدّد الأمن الوظيفي.⁶

فعالية النقابات العمالية

يحمي قانون العمل المصري والدستور المصري بوضوح حق العمال في تكوين النقابات، والمفاوضة الجماعية، والإضراب. علاوة على ذلك، صادقت مصر على الاتفاقيتين الرئيسيتين اللتين تحميان حقوق العمل الجماعية والنقابية. ومع ذلك، فقد صدر قانون عام 2017، الذي تعرّض لانتقادات واسعة، وأدمج جميع النقابات تحت هيئة واحدة خاضعة لسيطرة الحكومة، مما حدّ بشكل كبير من فعالية واستقلالية جميع النقابات. كما عاقب القانون المخالفين بالسجن. تحت ضغط من منظمة العمل الدولية، تم تعديل قانون عام 2017 في منتصف عام 2019 ليكون أكثر انسجاماً مع الاتفاقيات ذات الصلة المصدق عليها والدستور المصري.⁷ وفي حين أن القانون أصبح الآن أكثر انسجاماً مع الاتفاقيات ذات الصلة المصدق عليها والحماية في الدستور المصري، فإن هذا التاريخ الحديث قد يكون له تأثير دائم على قوة وفعالية منظمات العمل في مصر اليوم.

عمالة الأطفال

يتضمن قانون العمل المصري لوائح واضحة للعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا، ومصر دولة موقعة على اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال. ومع ذلك، قدرت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في عام 2016 أن 1.6 مليون طفل يشاركون في أعمال خطيرة أو غير قانونية من أصل 1.8 مليون طفل عامل في مصر.¹ ومع وجود عدد قليل جدًا من الأطفال العاملين المحميين بشكل كافٍ، توجد ثغرات واضحة في تنفيذ قوانين

¹ استخدام 1 دولار أمريكي مقابل 30.9 جنيه مصري (مارس 2023)

² تجدر الإشارة إلى أنه قبل عام ٢٠٢١، لم يُحدّد حد أدنى للأجور في القطاع الخاص صراحةً. بل كان هناك حد أدنى فعلي قدره ١٢٠٠ جنيه مصري شهرياً، وهو الحد الأدنى للأجور المسموح به للتسجيل في التأمينات الاجتماعية والضرائب والمزايا.

عمل الأطفال. وبناءً على ذلك، لا يزال عمل الأطفال مصدر قلق في مصر وموضوعاً للحوار الوطني، حيث يعمل العديد من الأطفال في ظروف خطيرة في صناعات تشمل الزراعة والبناء والتصنيع. وغالباً ما يتعرض هؤلاء الأطفال لساعات عمل طويلة وأجور منخفضة وظروف عمل خطيرة، مما يحرمهم من حقوقهم في التعليم والصحة وبيئة آمنة.

التمييز والتحرش على أساس النوع الاجتماعي

رغم القوانين التي تُجرّم التمييز بين الجنسين، إلا أن سوق العمل المصري لا يزال يعاني من تفاوت كبير في الواقع، حيث لا تتجاوز نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة 15% مقارنةً بـ 67% للرجال.¹ وتواجه النساء عوائق كبيرة أمام دخول سوق العمل، بما في ذلك الأعراف الثقافية والمجتمعية التي تُشجّع الأدوار الجندرية التقليدية. وغالباً ما تتركز النساء اللواتي يجدن عملاً في وظائف منخفضة الأجر والمهارات، وقد يتعرضن للتمييز في الأجور، لا سيما في القطاع الخاص وفي الوظائف ذات الأجور الأعلى.²

ينتشر التحرش الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي في أماكن العمل على نطاق واسع، مما يُثني النساء عن المشاركة في سوق العمل. ووفقاً لدراسة أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة عام ٢٠١٣، فإن ٩٩% من النساء اللواتي شملتهن عينة من سبع محافظات في مصر تعرضن للتحرش الجنسي.³ ولا يزال الإبلاغ الرسمي عن التحرش يُمثل مشكلة. ورغم تشديد عقوبات التحرش الجنسي بموجب تعديل قانون العقوبات في أغسطس ٢٠٢١، إلا أن تأثير هذا التشريع غير واضح. وقد أعرب البعض عن مخاوفهم من أن تشديد العقوبات قد يُثني، عملياً، عن الإبلاغ.

التوظيف في القطاع غير الرسمي

في عام 2016، أشارت التقديرات إلى أن حوالي 51-70% من العمال غير الزراعيين يعملون في القطاع غير الرسمي، وهو اتجاه من المتوقع أن يزداد في السنوات الأخيرة بسبب نمو المشاريع الصغيرة في القطاع الخاص⁴، وتدفق اللاجئين، وتأثيرات كوفيد-19. في حين يفضل بعض العمال العمل غير الرسمي بسبب ارتفاع الأرباح/الأجور، وقلة البيروقراطية، والتهرب الضريبي، وعدم الثقة في الحكومة، يضطر آخرون إلى اتخاذ ترتيبات غير رسمية بسبب الحواجز أمام تصاريح العمل (لغير المصريين)، ونقص الفرص الرسمية، ونقص المهارات، أو التمييز. في نهاية المطاف، فإن جزءاً كبيراً من سوق العمل المصري غير منظم، والعمال غير الرسميين معرضون للاستغلال والإساءة، حيث لا يحق لهم الحصول على نفس الحقوق والمزايا التي يتمتع بها نظراؤهم العاملون في القطاع الرسمي. كما أن عمال القطاع غير الرسمي أكثر عرضة لمواجهة ظروف عمل خطيرة، وأجور منخفضة، وانعدام الأمن الوظيفي، مما يساهم بشكل أكبر في كل من عدم المساواة الاقتصادية والاضطرابات الاجتماعية.

5. تصنيف مخاطر حقوق الإنسان المحددة

يُوضح الجدول التالي مخاطر حقوق الإنسان المُحتملة المُتعلقة بالمشروع، والتي قد تُؤثر على مُختلف فئات أصحاب الحقوق (أي العمال والمجتمعات المُتأثرة). يُحدد الجدول أهم المخاطر مُرتبةً حسب فئة حقوق الإنسان التي تنتمي إليها، مُقدِّماً أمثلةً على الأضرار المُحتملة، ومُحددًا الفئات المُتأثرة. يُصنف مستوى المخاطر لكل مشكلة إلى منخفض، أو متوسط، أو مرتفع بناءً على تقييم نطاق الضرر، وحجمه، وقابليته للمعالجة، واحتمالية حدوثه. تُعطى قيمتان لمستوى المخاطر لكل مشكلة: "على المستوى الوطني"، الذي يُقيّم مستوى المخاطر في البيئة السياقية العامة لمصر، و"مع التخفيف"، الذي يُقيّم خطر الضرر الذي يقع ضمن نطاق المشروع، مع مراعاة تدابير التخفيف المُناسبة المُدرجة أدناه.

فئة الحقوق	قضايا حقوق الإنسان	مثال على المخاطر المحتملة	مستوى المخاطر	المجموعة المتأثرة
العمالة	عمالة الأطفال: تحظر معايير منظمة العمل الدولية العمل الخطر على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة. ورغم أن القانون المصري يوفر بعض الحماية للعاملين دون سن الثامنة عشرة، إلا أن عمالة الأطفال غير القانونية والخطرة لا تزال منتشرة على نطاق واسع.	<ul style="list-style-type: none"> قيام المقاولين أو مقدمي الخدمات الخارجيين بتوظيف عمال دون سن الثامنة عشرة وعدم توفير الحماية الكافية لهم (مثل تقليل ساعات العمل، العمل غير الخطر، احترام حقوق العمل...) مما يضر بالطفل. اكتشاف عمل الأطفال في ظروف خطرة وعدم معالجة الوضع بما يراعي مصلحة الطفل الفضلى. على سبيل المثال، قد يؤدي فصل الطفل فوراً من العمل إلى تعريضه لمزيد من الاستغلال، مما يهدد مستوى معيشته أو أمنه الشخصي. 	<p>على المستوى الوطني - مرتفع</p> <p>مع إجراءات التخفيف - متوسط</p> <p>لا تزال عمالة الأطفال شائعة في مصر، ويمكن أن تُسبب ضرراً بالغاً للأطفال المعرضين لظروف خطرة والمحرومين من التعليم. ومع ذلك، مع الرقابة الصارمة وتطبيق سياسات سليمة للمشروع والمقاولين، يُقلل احتمال التسبب في ضرر من خلال عمالة الأطفال.</p>	العمال (الأطفال)
العمالة	الحق في العمل: يؤثر فقدان الدخل الناتج عن إنهاء الخدمة على سلامة العامل وأسرته. لا يجوز إنهاء خدمة العمال دون سبب وجيه يتعلق بسلوكهم أو أدائهم. ورغم وجود إجراءات وقيود راسخة لإنهاء الخدمة في القانون المصري، إلا أنه من الشائع التحايل عليها.	<ul style="list-style-type: none"> المديرون أو المقاولون أو مقدمو الخدمات الخارجيون الذين لا يلتزمون (أو يتحايلون على) إجراءات الفصل القانونية والعادلة، و/أو يفصلون عاملاً بشكل تعسفي أو غير عادل، منتهكين بذلك حقه في العمل. يُوظَّف المديرون أو المقاولون أو مقدمو الخدمات الخارجيون عمالاً بشكل غير رسمي لا يملكون الحق القانوني في العمل في مصر، مثل اللاجئين أو المهاجرين الاقتصاديين غير المصريين الذين لا يحملون تصاريح عمل. فبالإضافة إلى كونهم غير قانونيين، يفتقر هؤلاء العمال إلى الحماية القانونية، مما يجعلهم عرضة للاستغلال. وكما هو الحال مع عمالة الأطفال، فإن اكتشاف 	<p>على المستوى الوطني - مرتفع</p> <p>مع إجراءات التخفيف - متوسط</p> <p>عادةً ما يتحايل أصحاب العمل في مصر على الإجراءات القانونية المتبعة لإنهاء الخدمة، كما أن اتساع نطاق الاقتصاد غير الرسمي في البلاد يزيد</p>	العمال

		هذا الوضع وحله يُشكّل خطر إلحاق ضرر إضافي بالعامل إذا لم يُحلّ مع مراعاة مصلحته الفضلى.	من التسامح العام مع اتفاقيات العمل غير الرسمية وإنهاءات العمل. ومع ذلك، فإن الالتزام بسياسات واضحة وسليمة لعقود العمل وإنهاء الخدمة القانوني، والالتزام بتعويض أي عامل يُكتشف فصله بشكل غير قانوني، يُقلل من احتمالية التسبب في ضرر نتيجة انتهاك الحق في العمل.	
العمالة	<p>الأجور العادلة: ينبغي أن يحصل العمال على أجر متساو مقابل العمل ذي القيمة المتساوية. وينبغي أن توفر الأجور مستوى معيشي لائق وتغطي الاحتياجات الأساسية. في حين أن مصر لديها حد أدنى ثابت للأجور، إلا أن انخفاض قيمة العملة والتضخم تجاوزا الزيادات في الحد الأدنى للأجور.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • التعاقد مع مقاول أو مقدم خدمات خارجي لا يدفع لعماله أجرًا عادلاً (نقدًا) كافياً لتحقيق مستوى معيشي يشمل الغذاء والملبس والسكن الكافي، مما يحرمهم وأسرهم من تحقيق مستوى معيشي أساسي. • التعاقد مع مقاول أو مقدم خدمات خارجي لا يدفع لجميع العمال أجرًا متساوياً مقابل عمل ذي قيمة متساوية بسبب التمييز أو المحاباة. • إجراء مسح غير كافٍ لسوق الأجور مقابل أعمال مماثلة ذات قيمة متشابهة، وتشويه هذا السوق بقيم أجور غير مناسبة على حساب العمال والمجتمع. 	<p>على المستوى الوطني - مرتفع</p> <p>مع إجراءات التخفيف - متوسط</p> <p>تُعد انتهاكات الأجور أمراً شائعاً في مصر، وهناك جدل حول ما إذا كانت الحدود الدنيا المقررة كافية لتوفير مستوى معيشي لائق. ومع ذلك، فإن وضع جدول أجور واضح وعادل وكافٍ والالتزام به، يُطبق بالتساوي على جميع الوظائف وأنواع العمل، يُقلل من خطر التسبب في ضرر من خلال الأجور غير العادلة.</p>	عمال المجتمع المحلي
العمالة	<p>ساعات العمل: بينما يسمح القانون المصري بأسبوع عمل مدته 6 أيام بواقع 48 ساعة، توصي منظمة العمل الدولية بأسبوع عمل قياسي مدته 40 ساعة لتوفير توازن مناسب بين العمل والحياة، وإتاحة وقت</p>	<ul style="list-style-type: none"> • توظيف مدير أو متعاقد أو جهة خارجية لا تلتزم بساعات العمل القصوى المحددة و/أو لا تعوّض العمال عن ساعات العمل الإضافية، مما يُخلّ بتوازن العمل والحياة الشخصية للعمال ويهدد سلامة مكان العمل. • يُطلب من العمال البقاء في الموقع دون فترات إجازة كافية، مما يُنتهك حقهم في قضاء الوقت مع عائلاتهم، والراحة، و/أو الاستمتاع بوقت الفراغ. 	<p>على المستوى الوطني - متوسط</p> <p>مع إجراءات التخفيف - منخفض</p> <p>نظرًا لانخفاض الأجور واتساع نطاق الاقتصاد غير الرسمي، يُعد العمل لأكثر من 48 ساعة</p>	العمال

	كافٍ للعمال للراحة والترفيه. يجب تعويض ساعات العمل الإضافية بما يزيد عن المعدل القياسي، وألا تتجاوز 10 ساعات يوميًا لمدة ستة أيام في الأسبوع.		أسبوعيًا أمرًا شائعًا في مصر، مما يُضر بحقوق العمال في الراحة والترفيه وقضاء الوقت مع أسرهم. ومع ذلك، مع الرقابة الصارمة والالتزام بساعات العمل القصوى والعمل الإضافي، فإن خطر التسبب في ضرر نتيجة انتهاك ساعات العمل منخفض.
العمالة	التمييز: يجب معاملة جميع الأفراد على قدم المساواة بغض النظر عن الطبقة أو العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو العمر أو المعتقدات السياسية أو غيرها أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو الحالة المدنية أو الخلفية العائلية وما إلى ذلك.	<ul style="list-style-type: none"> يتم توظيف العمال وتوظيفهم وتقديمهم وتعويضهم على أساس الروابط الاجتماعية والعائلية والطبقية والدينية وما إلى ذلك مع مديري التوظيف، مما يخلق التمييز ضد الآخرين من أصول أو عرق أو دين أو عرق أو عائلة أو طبقة وما إلى ذلك. 	<p>على المستوى الوطني - متوسط مع إجراءات التخفيف - منخفض</p> <p>ينتشر التحيز في التوظيف في مصر على نطاق واسع، إذ تُستخدم الشبكات الاجتماعية والأسرية غالبًا للبحث عن فرص العمل وتلبيتها. إضافةً إلى ذلك، تقل مشاركة النساء في القوى العاملة بشكل ملحوظ مقارنةً بالرجال، ويعود ذلك جزئيًا إلى التمييز. ومع وجود سياسات مناسبة وتدابير استباقية لمكافحة التمييز، يكون خطر التعرض للأذى الناجم عن التمييز منخفضًا.</p>
العمالة	العمل القسري و/أو الاتجار بالبشر: ينبغي أن يكون جميع الأفراد متحررين من العبودية والاستغلال الاقتصادي الجسيم، كما هو الحال في الاتجار بالعمال أو عبودية الدين. أصدرت مصر	<ul style="list-style-type: none"> يستفيد المشروع دون علمه من العمل الجبري أو الاتجار بالبشر عبر سلسلة التوريد الخاصة به. يُوظف مدير أو مقاول أو مُقدّم خدمات خارجي أفرادًا في ظروف عمل قسري، مثل مصادرة وثائق السفر الشخصية، أو إغراق العمال بالديون. 	<p>على المستوى الوطني - متوسط مع إجراءات التخفيف - منخفض</p> <p>يُلاحق العمل الجبري والاتجار بالبشر ضررًا بالغًا</p>

قانونًا لمكافحة الاتجار بالبشر عام ٢٠١٠، وقانونًا لمكافحة التهريب عام ٢٠١٦، وتواصل جهودها للقضاء على العمل القسري والاتجار بالبشر، إلا أنه لا تزال تُبلِّغ عن حوادث مماثلة.		<p>بحقوق الإنسان للأشخاص المتضررين في مجالات متعددة. ورغم عدم وضوح نطاق هذه الممارسات بدقة، إلا أنها موجودة في مصر، وخاصةً في الاقتصاد غير الرسمي. ومع ذلك، فإن الالتزام الصارم بالسياسات التي تحظر صراحةً أي ظروف من ظروف العمل الجبري أو الاتجار بالبشر (بما في ذلك حظر مصادرة جوازات السفر/وثائق السفر) يُقلل من خطر التسبب في ضرر من خلال العمل الجبري.</p>
<p>الصحة والسلامة المهنية: ينبغي للشركات أن توفر وتشجع بشكل نشط ظروف عمل آمنة وصحية للعمال.</p>	<ul style="list-style-type: none"> لا يلتزم المدير أو المقاول أو مقدم الخدمة الخارجي بمعايير الصحة والسلامة المهنية بشكل صارم. على سبيل المثال، من خلال تجاوز الجهات التنظيمية أو عمليات التفتيش، أو التعامل مع إصابات العمال بشكل غير رسمي بدلًا من آلية الإبلاغ والاستجابة والتحسين المعمول بها، مما يخلق بيئة عمل غير آمنة ويسبب ضررًا محتملاً للعمال. 	<p>على المستوى الوطني - مرتفع مع إجراءات التخفيف - متوسط</p> <p>لا يتمتع سوق العمل المصري بثقافة صارمة للالتزام بتدابير الصحة والسلامة المهنية. قد تُعرض ظروف العمل غير الأمانة العمال لمخاطر جسيمة، قد تصل إلى فقدان حياتهم نتيجة العمل في وظائف خطيرة. وبينما يُصعب غياب ثقافة قوية للصحة والسلامة المهنية التخفيف الكامل من المخاطر مقارنةً بالمخاطر الأكثر وضوحًا، فإن التدريب</p>

	الكافي والالتزام الصارم بالبروتوكولات المناسبة وعدم التسامح مطلقاً مع السلوكيات غير الآمنة يُقلل من احتمالية التسبب في ضرر نتيجة توفير ظروف عمل غير آمنة.			
العمال	<p>على المستوى الوطني - مرتفع</p> <p>مع إجراءات التخفيف - متوسط</p> <p>نظرًا لضخامة حجم الاقتصاد غير الرسمي في مصر، اعتاد العديد من العمال وأصحاب العمل العمل دون عقود عمل وخارج نظام التأمين الاجتماعي الوطني، مما يحرمهم من حقوق العمل الأساسية التي تمنحها الدولة. ومع ذلك، فإن اشتراط عقد رسمي مع كل عامل، معترف به ومُلزم من قِبل الدولة، يُقلل من خطر الإضرار بانتهاك الحق في التأمين الاجتماعي.</p>	<ul style="list-style-type: none"> مع انتشار العمل غير الرسمي على نطاق واسع في مصر، قد يقوم المقاول أو طرف ثالث بتوظيف العمال بشكل غير رسمي (أو قد يرغب العمال في العمل بشكل غير رسمي)، مما يترك العمال غير محميين إلى حد كبير وغير قادرين على المساهمة في التأمين الاجتماعي والوصول إليه، بما في ذلك الإجازات المرضية أو الإصابات أو الأمومة أو السنوية بالإضافة إلى إعانات البطالة. 	<p>الحق في التأمين الاجتماعي:</p> <p>ينبغي للدولة أن توفر الحماية لمجموعة من القضايا مثل عدم القدرة على العمل بسبب المرض والإصابة، ودعم البطالة، وإجازة الأمومة.</p>	الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
العمال	<p>على المستوى الوطني - متوسط</p> <p>مع إجراءات التخفيف - منخفض</p> <p>في السنوات الأخيرة، أقرت مصر إجراءات معادية للنقابات. ورغم إلغاء هذه الإجراءات إلى حد كبير، إلا أن بعض المشاعر المعادية</p>	<ul style="list-style-type: none"> يتعرض العمال للتمييز أو الفصل غير القانوني من العمل بسبب التعبير عن دعمهم لنقابة أو الانضمام إليها. 	<p>الحق في التنظيم والانضمام إلى النقابات: ينبغي أن يتمتع العمال بحق تكوين النقابات والانضمام إليها، وكذلك حق التفاوض الجماعي. هذه الحقوق مكفولة في قانون العمل المصري، كما يحمي الدستور الحق في تكوين الجمعيات والنقابات وتأسيس النقابات العمالية.</p>	الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

				للنقابات والعوائق الإدارية قد لا تزال قائمة على المستوى الوطني. ومع ذلك، فمع وجود سياسات سليمة تسمح للعمال بتشكيل النقابات والانضمام إليها، ولا تعيقهم، فإن احتمالية التسبب في ضرر نتيجة انتهاك حق العمال في التنظيم ضئيلة.
العمال	<p>على المستوى الوطني - متوسط مع إجراءات التخفيف - منخفض</p> <p>يُعد التحرش الجنسي شائعاً للغاية في مصر، ويتراوح من التحرش اللفظي إلى الاعتداء الجسدي. ورغم أنه يُصنف كجناية في قانون العقوبات المصري، إلا أنه غير مُعالج صراحة في قانون العمل، وبالتالي يصعب علاج التحرش في مكان العمل. ومع ذلك، مع الالتزام الصارم بإجراءات التقيد وتوفير سبل الانتصاف، تنخفض المخاطر. ورغم انتشار التمييز ضد المرأة في العمل والأجور في مصر، إلا أن الالتزام الصارم بالسياسات السليمة والتدابير الاستباقية (كما هو مذكور في بند مخاطر الأجور العادلة والتمييز) يُقلل من خطر التسبب في هذه الأضرار للنساء.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • التحرش الجنسي الذي يحدث دون الإبلاغ عنه عبر أي قنوات رسمية، ويستمر دون معالجة، مما يضر بالضحايا ويؤثر سلباً على بيئة العمل. • الإبلاغ عن التحرش الجنسي عبر القنوات الجزائية الرسمية، مما يحدث اضطراباً كبيراً في مكان العمل. • تُهمل النساء في التوظيف والترقيات وزيادات الرواتب لصالح الرجال بسبب جنسهن. • تتقاضى النساء أجوراً أقل من الرجال مقابل عمل مماثل. • تتعرض النساء للتمييز أو الفصل التعسفي بسبب الحمل. 	<p>حقوق المرأة: للعاملات الحق في بيئة عمل آمنة خالية من التحرش الجنسي. وبينما يُستهدف الرجال أيضاً، تُفيد الغالبية العظمى من النساء المصريات بتعرضهن للتحرش الجنسي في حياتهن. إضافةً إلى ذلك، تقل مشاركة النساء في سوق العمل بشكل ملحوظ مقارنة بالرجال. ويعود ذلك جزئياً إلى الأعراف الثقافية، ولكنه يُعزى أيضاً إلى التمييز. كما تتعرض النساء العاملات للتمييز في الأجور، لا سيما في الوظائف ذات الأجور المنخفضة، حيث يتقاضين أجوراً أقل من الرجال مقابل نفس العمل.</p>	<p>حقوق المجموعة / زيادة خطر التعرض للثغرات الأمنية</p>

العمال	<p>على المستوى الوطني - متوسط</p> <p>مع إجراءات التخفيف - منخفض</p> <p>في مصر، عادةً ما يُوظَّف العمال المهاجرون غير المحميين، والذين يعملون بشكل رئيسي في الاقتصاد غير الرسمي، بدون عقود، ويتعرضون لخطر كبير من الاستغلال في الأجور والعمل. ومع ذلك، فإن وجود عقود سليمة وعادلة مع العمال المهاجرين، وسياسات سليمة تُلزم وتُطبق حماية حقوقهم العمالية من المخاطر الشائعة، مثل الأجور العادلة، وساعات العمل، والصحة والسلامة المهنية، يُقلِّل من خطر إلحاق الضرر بالعمال المهاجرين.</p>	<ul style="list-style-type: none"> يُستقدم العمال المهاجرون إلى موقع المشروع ويُجبرون على العمل لساعات تتجاوز الحد الأقصى الموصى به، ولا يُدفع لهم تعويض أعلى من الأجر المعتاد للعمل الإضافي. يشعر العمال بضيق سبل انتصافهم من ساعات العمل الطويلة والأجور غير العادلة، لأن إقامتهم في البلاد، وإمكانية عودتهم إلى أوطانهم، مرتبطة بعقود عملهم، ويخشون من فصلهم إذا أثاروا هذه القضايا. 	<p>حقوق العمال المهاجرين: يجب احترامها. لا ينبغي التمييز ضدهم أو حرمانهم من حقوقهم العمالية، كعقود العمل القانونية، وساعات العمل المعقولة، والأجور العادلة، ولا ينبغي إخضاعهم لظروف العمل القسري أو الاتجار بالبشر. مصر ليست من الدول الموقعة على اتفاقية العمال المهاجرين لعام ١٩٧٥.</p>	<p>حقوق المجموعة / زيادة خطر التعرض للتهغرات الأمنية</p>
المجتمع المحلي	<p>على المستوى الوطني - منخفض</p> <p>مع إجراءات التخفيف - منخفض</p> <p>وفقًا لتقييم الأثر البيئي والاجتماعي، لا توجد عائلات بدوية تعيش مباشرة في منطقة المشروع، وقد تم تحديد قادة المجتمع وإبلاغهم بالمشروع.</p>	<ul style="list-style-type: none"> المشاركة في الأنشطة التجارية دون الأخذ بعين الاعتبار تأثيرها على المجتمعات المحلية أو دون التشاور الواجب مع مجموعات السكان المحليين. 	<p>المجتمع المحلي: بما في ذلك مجموعات البدو، ويجب احترامه بما في ذلك. وللمجتمع المحلي الحق في الموافقة على المشاريع التي تؤثر عليه.</p>	<p>حقوق المجموعة / زيادة خطر التعرض للتهغرات الأمنية</p>

مادة إرشادية: مذكرة إرشادية لمبادئ خط الاستواء بشأن تنفيذ تقييمات حقوق الإنسان بموجب مبادئ خط الاستواء، سبتمبر 2020

6. تدابير التخفيف

بناءً على تصنيف مخاطر حقوق الإنسان المحددة في القسم السابق، ينبغي تطبيق تدابير التخفيف التالية خلال مرحلتي بناء وتشغيل المشروع. تُطبق هذه التدابير على مقال الهندسة والتوريد والبناء، ومشغل المشروع، وأي مقال فرعي معني طوال مرحلتي البناء والتشغيل.

المخاطر	تدابير التخفيف	الخطة المرجعية
<p>عمالة الأطفال: تحظر معايير منظمة العمل الدولية العمل الخطر على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة. ورغم أن القانون المصري يوفر بعض الحماية للعاملين دون سن الثامنة عشرة، إلا أن عمالة الأطفال غير القانونية والخطرة لا تزال منتشرة على نطاق واسع.</p>	<p>ينبغي أن تحظر خطة إدارة العمل وظروف العمل صراحةً توظيف الأطفال دون سن الثامنة عشرة في أعمال غير قانونية وخطرة. ومع ذلك، في حال توظيف أطفال تتراوح أعمارهم بين 15 و18 عامًا في أي مرحلة من مراحل البناء أو التشغيل، ينبغي تطبيق ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يجب تقديم خطاب رسمي بموافقة الوالدين أو الوصي. • يجب على العمال الشباب تقديم هوية سارية المفعول تثبت السن عند التوظيف. لا تُقبل رخص القيادة كإثبات للسن. • لا يُسمح للعمال القاصرين بالعمل في الموقع، ويُسمح لهم بالعمل فقط في مخيم عمال المشروع. يُحظر تشغيلهم في أي نوع من الأعمال التي قد تُضر بصحتهم وسلامتهم أو تُعرضهم للمخاطر. تشمل الأعمال الخطرة، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي: <ul style="list-style-type: none"> أ- تشغيل أو الإشراف على الآلات والأجهزة والمعدات ذات القدرة الكبيرة ب- تشغيل المركبات من أي نوع ج- التعرض للمنتجات البترولية و/أو المواد الخطرة من أي نوع د- رفع أو نقل أو دفع المواد الثقيلة هـ- العمل على ارتفاعات و- أي أعمال تحت الأرض ز- أنشطة أخرى تنطوي على التعرض لمعدات أو مواد أو أنشطة خطيرة أو ضارة ح- أنشطة أخرى مماثلة في طبيعتها لما سبق • لمنع توظيف عمال قاصرين، يجب إجراء عملية تحقق شاملة من الهوية - تشمل التحقق بدقة من صحة جميع وثائق الهوية، والتأكد من تطابق المظهر الخارجي للفرد مع المؤهلات المقدمة، وذلك لمنع استخدام بطاقات هوية مزورة. • وفقًا لقانون العمل، لا يجوز تشغيل العمال الأحداث لأكثر من ست ساعات يوميًا، على أن تُمنح خلال هذه الفترة فترة راحة واحدة أو أكثر لا تقل عن ساعة لتناول الطعام والراحة. ولا يجوز إجبارهم على 	<p>خطة إدارة العمل وظروف العمل</p>

	<p>العمل لساعات إضافية، أو إجبارهم على الحضور في عطلات نهاية الأسبوع والعطلات الرسمية. كما لا يجوز تشغيلهم بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحًا.</p>	
<p>خطة إدارة العمل وظروف العمل</p> <p>آلية شكاوى العمال</p>	<p>ينبغي أن تحظر خطة إدارة العمل وظروف العمل صراحةً الفصل التعسفي.</p> <p>لا يُنهى عمل العامل إلا بوجود سبب وجيه لهذا الفصل يتعلق بقدراته أو سلوكه.</p> <p>وفقًا لقانون العمل، لا تُعتبر الأسباب التالية مبررات مشروعة ومناسبة لإنهاء الخدمة:</p> <p>أ- اللون، أو الجنس، أو الوضع الاجتماعي، أو الالتزامات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأي السياسي.</p> <p>ب- انتماء العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته في نشاط نقابي في حدود ما تحدده القوانين.</p> <p>ج- ممارسة صفة ممثل العمال، أو ممارسة هذه الصفة، أو السعي لتمثيلهم.</p> <p>د- تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في ذلك، احتجاجًا على مخالفة القوانين أو اللوائح أو عقود العمل.</p> <p>هـ- الحجز على مستحقات العامل لدى صاحب العمل.</p> <p>و- استخدام العامل لحقوقه في الإجازات.</p> <p>لا يُنهى عمل العامل لأسباب تتعلق بسلوكه أو أدائه قبل أن تُتاح له فرصة الدفاع عن نفسه ضد الادعاءات الموجهة إليه.</p> <p>يحق للعامل الذي يرى أن عمله قد فُصل دون مبرر الطعن في هذا الإنهاء أمام هيئة محايدة، مثل المحكمة أو محكمة العمل أو لجنة التحكيم أو المُحكّم.</p> <p>إذا فُصل عمل العامل دون مبرر، يحق له، وفقًا للقانون الوطني، الحصول على تعويض لا يقل عن أجر شهرين من الأجر الشامل لكل سنة خدمة، تُحدده لجنة قضائية.</p> <p>يجب وضع آلية لتظلم العمال وتطبيقها طوال مرحلتي البناء والتشغيل، ويجب أن تكون متاحة لجميع العمال ويتم شرحها لهم أثناء التدريب التعريفي. تضمن هذه الآلية حقوق العمال في النظر في تظلماتهم المتعلقة بالعمل ومعالجتها. يجب تضمين آلية تظلم العمال في التدريب التعريفي الأولي للعمال، بالإضافة إلى تضمينها بشكل روتيني خلال محادثات صندوق الأدوات.</p> <p>يحق لكل عامل تقديم شكوى بشأن إنهاء خدمته من خلال آلية تظلمات العمال.</p>	<p>الحق في العمل/إنهاء الخدمة:</p> <p>يؤثر فقدان الدخل الناتج عن إنهاء الخدمة على كلّ من العامل وأسرته. لا يجوز إنهاء خدمة العمال دون سبب وجيه يتعلق بسلوكهم أو أدائهم. ورغم وجود إجراءات وقيود راسخة لإنهاء الخدمة في القانون المصري، إلا أنه من الشائع التحايل عليها.</p>

<p>خطة إدارة العمل وظروف العمل</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تُحدد الأجور بناءً على جدول رواتب واضح ومحدد، يُطبق دون تمييز، ويراعي السوق المحلي، ويكون عادلاً، ويلبي الاحتياجات الأساسية للحفاظ على مستوى معيشي آمن ولائق. • تُحدد الأجور بناءً على المؤهلات والكفاءات، والخبرة المهنية، ومسؤوليات العمل، والأجور في الوظائف المتساوية. • يُمنح العاملون والعاملات أجرًا متساويًا عن العمل. • لا تقل الأجور عن الحد الأدنى للأجور المقرر وطنياً. 	<p>الأجور العادلة: ينبغي أن يحصل العمال على أجر متساو مقابل العمل ذي القيمة المتساوية. يجب أن يوفر الأجر مستوى معيشي لائقاً ويغطي الاحتياجات الأساسية. في حين أن مصر لديها حد أدنى ثابت للأجور، إلا أن انخفاض قيمة العملة والتضخم تجاوزا الزيادات في الحد الأدنى للأجور.</p>
<p>خطة إدارة العمل وظروف العمل</p>	<ul style="list-style-type: none"> • وفقاً لقانون العمل، يجب تحديد ساعات العمل بثمانى ساعات يومياً لمدة ستة أيام، بما في ذلك ساعة راحة واحدة على الأقل كل أربع ساعات. • يُسمح بالعمل الإضافي عند الحاجة، ولكن في جميع الأحوال، يجب ألا تتجاوز ساعات العمل عشر ساعات يومياً. يجب أن يحصل العمال على فترة راحة لمدة ٢٤ ساعة بعد ستة أيام عمل. • سيتم إخطار جميع العمال بجدولهم الزمني لأيام الراحة الأسبوعية، وساعات العمل، وفترات الراحة، وأي تغييرات تُجرى على هذا الجدول. • خطة إدارة العمل وظروف العمل: تهدف إلى تعزيز الإدارة الفعالة للمقاول من قبل راعي المشروع، من خلال المراقبة الدقيقة لساعات عمل/عمل المقاول من الباطن الإضافي، بما في ذلك إجراءات المراقبة المشتركة لموظفي الصحة والسلامة المهنية لدى راعي المشروع وموظفي الصحة والسلامة المهنية لدى المقاولين. 	<p>ساعات العمل: بينما يسمح القانون المصري بأسبوع عمل مدته 6 أيام بواقع 48 ساعة، توصي منظمة العمل الدولية بأسبوع عمل قياسي مدته 40 ساعة لتوفير توازن مناسب بين العمل والحياة، وإتاحة وقت كافٍ للعمال للراحة والترفيه. يجب تعويض ساعات العمل الإضافية بما يزيد عن المعدل القياسي، وألا تتجاوز 10 ساعات يومياً لمدة ستة أيام في الأسبوع.</p>
<p>خطة إدارة العمل وظروف العمل</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ستُجرى عملية التوظيف المحلية بطريقة شاملة ومتنوعة، مما يعني أن فرص العمل ستكون متاحة لجميع أفراد المجتمع بغض النظر عن طبقتهم الاجتماعية أو عرقهم أو لونهم أو جنسهم أو عمرهم أو إعاقتهم أو حالتهم الاجتماعية، إلخ. • سيعتمد التوظيف على الكفاءة والمهارة. 	<p>التمييز: يجب معاملة جميع الأفراد على قدم المساواة بغض النظر عن الطبقة أو العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو العمر أو المعتقدات السياسية أو غيرها</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • سٌخصص الجهود والموارد لضمان استهداف النساء وتوظيفهن بشكل عادل، وتوفير فرص لهن لاكتساب المهارات اللازمة للمشاركة على قدم المساواة مع الرجال. • سيتم تحديد إعلانات شاملة للجنسين، بالتشاور مع الجهات المعنية من النساء (مثل المجموعات النسائية والمنظمات المجتمعية)، وسيتم استخدامها في الإعلان عن فرص العمل. • سيجري اختيار المرشحين (التوظيف) من قبل لجنة مختلطة (تتكون من شخصين على الأقل). سيجري اختيار المرشحين للترقية دائماً من قبل لجنة متنوعة ومتوازنة بين الجنسين (أكثر من شخص واحد، ولن تكون أبداً من قبل لجنة من جنس واحد). • سيُحظر إنهاء عقد العاملة أثناء إجازة الأمومة. 	<p>أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الإعاقة أو الحالة المدنية أو الخلفية العائلية وما إلى ذلك.</p>
خطة إدارة العمل وظروف العمل	<ul style="list-style-type: none"> • سيتم تزويد جميع العمال في الموقع بعقد عمل. سيحصل كل عامل على نسخة موقعة من العقد، وستحتفظ إدارة الموارد البشرية بنسخة أخرى. • سيتم تزويد كل موظف بنسخة من العقد ومدونة قواعد السلوك، بالإضافة إلى مدونة قواعد السلوك المتعلقة بالعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي (GBVH)، وسيُطلب منه التوقيع عليها. ستحتفظ إدارة الموارد البشرية بالنسخة الموقعة. • في مرحلة التوظيف وقبل التوقيع، يجب شرح العقود ومدونات السلوك شفهيًا للعمال بلغة يفهمونها، وذلك لضمان إلمام العمال الأميين بحقوقهم ومسؤولياتهم بشكل كامل. • يحق للعمال الحصول على إجازات سنوية ومرضية، بالإضافة إلى أي مزايا اجتماعية أخرى منصوص عليها في قانون العمل. وسيتم تضمين هذه المزايا في عقد العمل. 	<p>الحق في التأمين الاجتماعي: مع انتشار العمل غير الرسمي في مصر، قد يقوم المقاول أو طرف ثالث بتوظيف العمال بشكل غير رسمي، مما يترك العمال غير محميين إلى حد كبير وغير قادرين على المساهمة في حقوقهم والوصول إليها.</p>
خطة إدارة العمل وظروف العمل	<ul style="list-style-type: none"> • ينبغي أن تنص خطة إدارة العمل وظروف العمل صراحةً على حق العمال في التنظيم وتشكيل النقابات والانضمام إليها والمفاوضة الجماعية. • يُحظر صراحةً التمييز ضد العمال الذين ينضمون إلى النقابات أو يدعمون جهود التنظيم. 	<p>الحق في التنظيم والانضمام إلى النقابات: يجب أن يكون للعمال الحق في التنظيم، بما في ذلك القدرة على تشكيل النقابات والانضمام إليها والمفاوضة الجماعية.</p>
خطة إدارة العمل وظروف العمل	<ul style="list-style-type: none"> • ينبغي أن تحظر خطة إدارة العمل وظروف العمل صراحةً العمل القسري والاتجار بالبشر. • ينبغي حظر مصادرة جوازات سفر الموظفين حظراً صريحاً. 	<p>العمل الجبري و/أو الاتجار بالبشر: أصدرت مصر قانوناً لمكافحة الاتجار بالبشر عام</p>

		٢٠١٠ وقانوناً لمكافحة التهريب عام ٢٠١٦، وتواصل جهودها للقضاء على العمل الجبري والاتجار، إلا أن الإبلاغ عن حوادث لا يزال مستمرًا.
<p>خطة الصحة والسلامة المهنية</p> <p>خطة تدفق العمال</p> <p>خطة إدارة العمل وظروف العمل</p>	<ul style="list-style-type: none"> سيتم وضع خطة للصحة والسلامة المهنية (OHSP) خاصة بالمشروع والموقع، تضمن صحة وسلامة جميع الموظفين وتمنع الحوادث التي قد تُسبب إصابات أو تُلحق أضرارًا بالمتلكات. يجب وضع خطة لتدفق العمال، مع مراعاة: (١) برنامج الفحص الطبي للعمال؛ (٢) إجراءات الحفاظ على الظروف الصحية في الموقع؛ (٣) مدونة قواعد سلوك العمال؛ (٤) متطلبات التدريب التعريفي والتوعية بالأمراض الخطيرة. خطة إدارة العمالة وظروف العمل، والتي تُركز على الإدارة الفعالة للمقاول من قبل راعي المشروع، من خلال المراقبة الدقيقة لممارسات الصحة والسلامة المهنية لدى شركة الهندسة والتوريد والبناء (EPC) والمقاول من الباطن، بما في ذلك إجراءات المراقبة المشتركة لموظفي الصحة والسلامة المهنية لدى راعي المشروع وموظفي الصحة والسلامة المهنية لدى المقاولين. 	<p>الصحة والسلامة المهنية: ينبغي على الشركات توفير ظروف عمل آمنة وصحية للعمال وتعزيزها بفعالية.</p>
<p>خطة إدارة العمل وظروف العمل</p> <p>خطة إدارة سكن العمال</p>	<ul style="list-style-type: none"> يجب أن تخضع العاملات صراحةً لنفس الحماية التي يتمتع بها العمال الذكور، بما في ذلك العقود القانونية، والأجور العادلة، وساعات العمل المعقولة، وتدابير الصحة والسلامة المهنية، وعدم التمييز. ستحظر آلية شكاوى العمال العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي في مكان العمل، وستحدد تعيين شخصين مدربين تدريباً مناسباً لمعالجة الشكاوى التي قد يشعر العاملون/العاملات بعدم الارتياح لمناقشتها مع شخص من الجنس الآخر. تتضمن آلية التظلم أيضًا إجراءً للتعامل مع شكاوى العنف القائم على النوع الاجتماعي. ستُفصل دورات المياه والمراحيض وغرف الصلاة المخصصة للنساء عن دورات المياه المخصصة للرجال. وستكون جميع هذه المرافق مزودة بأبواب قابلة للقفل مع توفير عدد كافٍ منها. ستوفر غرف تغيير ملابس وخزائن منفصلة للرجال والنساء، وكلاهما مزود بآليات قفل. في حالة الفنادق والشقق، ستوفر غرف نوم منفصلة للرجال والنساء في أماكن الإقامة المشتركة. وسيتم توفير وسائل لتأمين أبواب غرف النوم من الداخل والخارج. وأخيرًا، ستكون دورات المياه والمراحيض المخصصة للنساء منفصلة عن دورات المياه المخصصة للرجال. سيتم توفير غرف 	<p>حقوق المرأة: للعمال الحق في بيئة عمل آمنة وخالية من التحرش الجنسي. وبينما يُمكن استهداف الرجال أيضًا، تُبلغ الغالبية العظمى من النساء المصريات عن تعرضهن للتحرش الجنسي في حياتهن.</p>

	<p>نوم/مساكن منفصلة للرجال والنساء. بالإضافة إلى ذلك، ستكون المرافق الصحية والمراحيض النسائية منفصلة عن مرافق الرجال.</p> <ul style="list-style-type: none"> • يُطلب من جميع العمال قراءة وتوقيع مدونة قواعد سلوك العمال، والتي سيتم شرحها شفهيًا. تحظر مدونة قواعد السلوك ما يلي، وهو أمر يخضع لإجراءات تأديبية: (أ) لن يتم التسامح مع التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي والإساءة بأي شكل من الأشكال؛ (ب) يُحظر التمييز على أساس السمات الشخصية، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الجنس أو العرق أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الاجتماعي أو السكان الأصليين أو الدين أو المعتقد أو الإعاقة أو العمر أو التوجه الجنسي. • في حال تطلب الأمر إجراء تفتيش جسدي لأسباب أمنية، فيجب أن يكون التفتيش مُراعياً للفوارق بين الجنسين (أي أن عمليات التفتيش الجسدي للعاملات/الموظفات/الزائرات يجب أن تُجريها ضابطات أمن، والعكس صحيح). 	
<p>خطّة إدارة العمل وظروف العمل</p> <p>خطّة إدارة سكن العمال</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ينبغي أن يضمن المشروع توافق توظيف العمال المهاجرين مع القوانين واللوائح المصرية، لضمان عدم تعرضهم للاستغلال خوفاً من الترحيل أو الاعتقال. • ينبغي أن يخضع العمال المهاجرون صراحةً لنفس الحماية التي يتمتع بها العمال غير المهاجرين، بما في ذلك العقود القانونية، والأجور العادلة، وساعات العمل المعقولة، وتدابير الصحة والسلامة المهنية، وعدم التمييز. • ينبغي أن تتاح للعمال المهاجرين آليات شكوى عادلة ومعقولة بشأن انتهاكات الحقوق. وفي حالة وجود نزاع، يحق للعامل المهاجر عرض قضيته على جهة مختصة دون خوف من الانتقام. • في حالة طرد عامل مهاجر أو أسرته، لا يتحملون التكلفة. • ينبغي أن يتمكن العمال المهاجرون من الوصول إلى وثائقهم الشخصية ووثائق سفرهم، بما في ذلك جوازات السفر، في جميع الأوقات. • ينبغي أن توفر أماكن الإقامة للعمال المهاجرين، إن وُجدت، مساحة شخصية ومستوى معيشي مناسبين. 	<p>يجب احترام حقوق العمال المهاجرين. لا ينبغي التمييز ضدهم أو حرمانهم من حقوق العمل. مصر ليست من الدول الموقعة على اتفاقية العمال المهاجرين لعام ١٩٧٥.</p>
<p>خطّة التكامل المجتمعي</p>	<ul style="list-style-type: none"> • يُتوقع أن يوفر المشروع فرص عمل للمجتمعات المحلية كحد أدنى. وهذا، إلى حد ما، قد يُسهم في تحسين ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية. • في حين يُشير تقييم الأثر البيئي والاجتماعي إلى عدم وجود أنشطة اقتصادية تتعلق بالمجموعات البدوية داخل موقع المشروع، إلا أن المنطقة تخضع لنظام الغفرة الخاص بها، ولذلك يُوصى بوضع خطة تكامل مجتمعي لتوفير فرص العمل والمشتريات للمجتمعات المحلية والمجموعات البدوية. 	<p>حقوق جماعات المجتمع المحلي</p>

- | | | |
|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• تتيح آلية شكاوى أصحاب المصلحة، المدرجة ضمن خطة إشراك أصحاب المصلحة، للمجتمعات المحلية (بما في ذلك المجموعات البدوية) تقديم شكاوى.• بالإضافة إلى توفير فرص العمل، سيوفر المشروع أيضًا فرصًا للموردين للشركات المحلية ومقدمي الخدمات. | |
|--|--|--|

7. التوصيات

أُجري هذا التقييم الأولي لمخاطر حقوق الإنسان في محطة طاقة الرياح التابعة لشركة إنفينيتي باور القابضة، بقدرة 450 ميجاوات، بخليج السويس. واستنادًا إلى مراجعة مكتبية، حُددت مخاطر حقوق الإنسان المحتملة التي قد تحدث خلال مراحل المشروع المختلفة. ووفقًا لمبادئ خط الاستواء، صُنفت المخاطر حسب الفئة والفئات التي قد تتأثر. وحُددت تدابير التخفيف لكل خطر، بالإضافة إلى الخطط المرجعية ذات الصلة. ونظرًا لتحديد تدابير التخفيف لكل خطر، إلى جانب المسارات المناسبة (من خلال السياسات والخطط) التي تُمكن العمال وأفراد المجتمع من الوصول إلى سبل الانتصاف، فإن التوصية هي عدم الحاجة إلى إجراء تقييم مفصل لمخاطر حقوق الإنسان.

- 1- المبادئ الاستوائية، مذكرة إرشادية: حول تنفيذ تقييمات حقوق الإنسان بموجب المبادئ الاستوائية.
- 2- مجموعة العمل التابعة للأمم المتحدة المعنية بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: مقدمة.
- 3- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2023)، تقرير التنمية البشرية 2022/2021.
- 4- البنك الدولي، ديسمبر 2022، تقرير مراقبة الاقتصاد المصري: تعزيز القدرة على الصمود من خلال الإصلاحات المالية وإصلاحات قطاع التعليم.
- 5- اليونيسف، التعليم: مصر، تم الوصول إليه في مارس 2023.
- 6- ولاء السيد (2024)، كسر حلقة عمالة الأطفال في مصر: استكشاف العوامل الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بعمالة الأطفال في مصر من أجل مستقبل مستدام، مجلة المستقبل المستدام، المجلد 8.
- 7- وزارة الخارجية الأمريكية، مكتب مراقبة ومكافحة الاتجار بالأشخاص، تقرير الاتجار بالأشخاص 2022: مصر، يوليو 2022.
- 8- بي بي سي (2020)، الاتجار بالأعضاء في مصر.
- 9- فريدم هاوس، الحرية في العالم 2023: مصر، تم الوصول إليه في مارس 2023.
- 10- هيومن رايتس ووتش، التقرير العالمي: مصر - أحداث 2022.
- 11- منظمة العفو الدولية، تقرير منظمة العفو الدولية 2022/2021: مصر، الصفحات 152 - 157.
- 12- مراسلون بلا حدود، الملف القطري: مصر.
- 13- المنتدى الاقتصادي العالمي، مؤشر الفجوة بين الجنسين 2023.
- 14- هيئة الأمم المتحدة للمرأة، قاعدة البيانات العالمية حول العنف ضد النساء: مصر، تم الوصول إليها في مارس 2023.
- 15- أشوك، أليكس لوك. محنة الأقليات المسيحية القبطية في مصر بعد مبارك، <https://journalspoliticalscience.com/index.php/i/article/view/230/65>
- 16- توطين أهداف التنمية المستدامة في مصر، محافظة البحر الأحمر، ديسمبر 2020.
- 17- محافظة البحر الأحمر، الكتاب الإحصائي السنوي 2020.
- 18- تقييم الأثر البيئي والاجتماعي للمشروع.
- 19- تقييم الأثر البيئي والاجتماعي للمشروع.
- 20- الجزيرة، انتقادات لمشروع قانون العمل الجديد في مصر، يناير 2023 (بالعربية).
- 21- الأهرام، مصر ترفع الحد الأدنى للأجور لموظفي الحكومة إلى 3500 جنيه مصري اعتباراً من 1 أبريل، مارس 2023. وأشارت الإعلانات إلى أن الموظفين الحاصلين على درجات الماجستير والدكتوراه سيحصلون على حد أدنى أعلى يتراوح بين 6000 و10000 جنيه مصري.
- 22- الأهرام، مصر ترفع الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص إلى 2700 جنيه مصري شهرياً، ديسمبر 2022.
- 23- قبل نوفمبر 2016، لم يتجاوز الجنيه المصري 10 جنيهات مقابل الدولار الأمريكي. ومن نوفمبر 2016 إلى أكتوبر 2022، بقيت قيمة الجنيه المصري أقل من 20 جنيهًا مقابل الدولار الأمريكي. ومنذ ذلك الحين، انخفضت قيمة العملة بشكل كبير، حيث تجاوزت 30 جنيهًا مصريًا مقابل الدولار الأمريكي في مارس 2023.
- 24- مصر اليوم، السيسي يوضح التحديات والإنجازات في المؤتمر الاقتصادي، أكتوبر 2022.
- 25- سعيد، نهال حاتم؛ فهمي، نورهان؛ وحنافي، أسامة، قضايا تنفيذ الصحة والسلامة المهنية في مصر، 2019.
- 26- التميمي وشركاه، الحاجة إلى إصلاح قانون العمل في مصر، يوليو 2019.
- 27- العربي الأسبوعي، مصر تخفف القيود على النقابات العمالية لتجنب الإدانة الدولية، يوليو 2019.
- 28- منظمة العمل الدولية، تعزيز قدرات الحكومة المصرية ومنظمات العمال وأصحاب العمل لمكافحة عمالة الأطفال، أبريل 2016.

- 29- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بيانات مؤشر التنمية البشرية الخاصة بالدول: مصر، البيانات محدثة حتى سبتمبر 2022.
- 30- مروة بيلتاجي، تفاوت الأجور بين الجنسين في مصر: أدلة من بيانات المسح التتبعي لسوق العمل في مصر 2006 و2012، المراجعة الفصلية للاقتصاد والتمويل، المجلد 73، 2019. وأيسيت تانسل، خليل إبراهيم كيسيكن، زين العابدين أوزدمير، الفجوة في الأجور بين القطاعين العام والخاص حسب الجنس في مصر: أدلة من تحليل الانحدار الكمي على بيانات السلاسل الزمنية، 1998-2018، التنمية العالمية، المجلد 135، 2020.
- 31- صندوق الأمم المتحدة للسكان، العنف القائم على النوع الاجتماعي: مصر، تم الوصول إليه في مارس 2023.
- 32- البنك الأفريقي للتنمية، ورقة عمل: معالجة القطاع غير الرسمي في مصر، 2016. المصدر: منظمة العمل الدولية.