

Policy	Issue #: (4)	Rev. #: (0)	Rev. Date: 01/09/2022	WE-PO-01
		Women's Employment Policy لائحة تشغيل النساء		INCOM Egypt
Issue		الإدارة العليا - Top Management		Revision
4	01/09/2022	WE-PO-01		0 01/09/2022

INCOM Egypt seeks to provide equality without discrimination due to differences in gender, language, religion, or belief, by adhering to the laws regulating wages within the Arab Republic of Egypt. In accordance with Articles of Labor Law No. 13 of 2003 from Articles (88 to 97).

- Without prejudice to the provisions of the following articles, all provisions regulating the employment of workers shall apply to working women, without discrimination between them.

- The competent minister shall issue a decision specifying the conditions, jobs which it is not permissible for women to be employed during the period between seven in the evening and seven in the morning.

- The competent minister shall issue a decision specifying the work that is harmful to women in terms of health or morals, as well as the work in which it is not permissible to employ women.

- A pregnant woman's daily working hours reduced by at least one hour starting from the sixth month of pregnancy, and she may not work additional working hours throughout the duration of pregnancy and until the end of six months from the date of birth. (Egyptian Child Law No. 70 No. 12 of 1996, amended by Law No. 126 of 2008).

- A female worker who has spent ten months in the service of one or more employers has the right to a ninety-day maternity leave with compensation equal to the full wage, including the period before and after the birth, provided that she submits a medical certificate indicating the date on which the birth is likely to occur.

- It is not permissible for a female worker to be employed during the forty-five days following the birth.

تسعى شركة إنكم إيجيبت لتوفير المساواة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة بالالتزام بالقوانين المنظمة للأجور داخل جمهورية مصر العربية طبقاً لمواد قانون العمل رقم ١٣ عام ٢٠٠٣ من مادة (٨٨ وحتى ٩٧) .

- مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

- يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

- يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً ، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

- تخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة علي الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل ، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة اشهر من تاريخ الولادة. (قانون الطفل المصري م٧٠م رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨).

- للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع. و تستحق إجازة الوضع بحد اقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمة العاملة (قانون الطفل المصري رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل م٧٠م بالقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨).



Rasha Adel

نائب رئيس مجلس الإدارة Vice President

Policy	Issue #: (4)	Rev. #: (0)	Rev. Date: 01/09/2022	WE-PO-01
		Women's Employment Policy لائحة تشغيل النساء		INCOM Egypt
Issue		<u>Top Management - الإدارة العليا</u> WE-PO-01		Revision
4	01/09/2022			0 01/09/2022

- Maternity leave is due a maximum of three times throughout the duration of the worker's service (Egyptian Child Law No. 12 of 1996, amended by Law No. 126 of 2008).

* Beneficiaries must submit a copy of the child's birth certificate, and the original, for review by the Human Resources Department, no later than 21 days from the date of birth.

- The employer is prohibited from dismissing the worker or terminating her service during the maternity leave described in the previous article. The employer may deny her compensation for her comprehensive wage for the period of leave or recover what was paid to her if it is proven that she worked during the leave for another employer, without prejudice to disciplinary accountability.

- The female worker who breastfeeds her child during the twenty-four months following the date of delivery - in addition to the scheduled rest period - shall have the right to two other breastfeeding periods, each of which shall not be less than half an hour, and the female worker shall have the right to combine these two periods.

These two additional periods are calculated from working hours and do not result in any reduction in wages.

- If the employer employs five or more female workers, he must post a copy of the women's employment system in the workplace or workers' gathering.

- An employer who employs one hundred female workers or more in one place must establish a nursery or prepare for a nursery to care for the children of female workers according to the terms and conditions determined by a decision of the competent minister.

* والمستفيدات يتوجب عليهن تقديم صورة شهادة ميلاد الطفل ، والأصل للاطلاع لإدارة الموارد البشرية والشئون الإدارية ، في موعد أقصاه ٢١ يوما من تاريخ الوضع.

- يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة. ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر ، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

- يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أى تخفيض في الأجر.

- مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

- يجب على صاحب العمل فى حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق فى أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

- على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص.



Rashad Kenger