

العبء المزدوج

نظرة حول أوضاع الأمهات
العاملات في المجال الصحفي

المرصد المصري للصحافة والإعلام
برنامج العدالة الجنائية

المحتويات

• مقدمة

• أولاً: مستحقات الأم العاملة بين القوانين العالمية والإقليمية والمحلية: رؤية مقارنة

• ثانياً: الواقع الفعلي للأم العاملة في الصحافة في مصر

• ثالثاً: خاتمة وتوصيات

مقدمة

تربية الأجيال القادمة مسؤولية مجتمعية يجب أن يرهاها المجتمع ككل، ولكن في كثير من الأحيان يُنظر لتربية الأبناء باعتبارها مهمة تقوم بها المرأة وحدها، بالتوازي مع قيامها بعدة أعمال يومية أخرى سواء بشكل دائم أو جزئي، حيث تساهم النساء بنسبة 16% في النشاط الاقتصادي، ومن ثم يقع على عاتق الأم العاملة مهامًا متزايدة، يمكن أن تشكل عائقًا أمام مستقبلها المهني أو نهاية له.⁽¹⁾ وتتزايد هذه المهام والمتاعب عندما يكون العمل في المجال الصحفي؛ فالعمل في مهنة الصحافة في مصر أمر شاق، ويصبح أكثر صعوبة بالنسبة للصحفيات الأمهات، ومنبع تلك الصعوبة متشابك؛ فمن جهة، هناك ظروف المهنة ذاتها، ووضعها في مصر حاليًا، ومن جهة ثانية، يأتي الإطار التشريعي المنظم لعمل "الأم الصحفية"، بالتوازي مع إلقاء ظروف النوع الاجتماعي بظلالها على المهام التي يتوقع المجتمع أن تقوم بها المرأة أو لا تقوم بها، والأحكام الاستباقية التي يطلقها أرباب الأعمال على المرأة وخاصة تلك المتزوجة أو الأم.

على صعيد ظروف المهنة؛ تواجه الصحفيات الأمهات تحديات المهنة الأساسية التي تتعرض لها مع الذكور على حد سواء، من تضييقات وانتهاكات يومية أثناء القيام بأعمالهم الصحفية، تبدأ بالمنع من التغطية، والاعتداء اللفظي والبدني، وتنتهي في بعض الأحيان بالسجن. وتتعرض الصحفيات أيضًا إلى الفصل التعسفي، أو المساءلة القانونية والالتهام بانتحال صفة صحفي، في ظل استمرار أزمات القيد التي يواجهها الصحفيين/ات، وصعوبة الحصول على "كارنيه" نقابة الصحفيين⁽²⁾.

وعلى صعيد الإطار القانوني؛ نجد أن القوانين المصرية -في معظمها- لا تراعي ظروف النوع الاجتماعي والهوية الجندرية للمواطنین/ات، وهو ما يمثل عاملاً سلبياً، لا يساعد على تواجد النساء في العمل الصحفي، فالصحفيات عمومًا والأمهات منهنّ قد يتضررنّ من عدة أوضاع منها عدم حصولهنّ على مستحقّاتهنّ التي كفلها القانون، إلى جانب تعسف صاحب العمل ضدهنّ مع عدم القدرة على مقاضاته.

1- النشرة الربع سنوية، بحث القوى العاملة "تقرير تحليلي" الربع الأول 2020، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري، آخر زيارة بتاريخ 30 نوفمبر 2020، [متاح على الرابط](#)
2- لمزيد من المعلومات حول الصعوبات التي يواجهها الصحفيون/ات للحصول على عضوية النقابة، الرجاء الإطلاع على الوثيقة المعنونة بـ "مشروع قانون: نحو اقتراح مواد جديدة للقيد بنقابة الصحفيين"، وذلك [من خلال الرابط](#)

ومن جهة ظروف النوع الاجتماعي؛ تواجه السيدات الصحفيات "القولبة" والصورة النمطية التي يحددها المجتمع للمرأة، فالنساء في المجتمع المصري يخضعن لمجموعة من العادات والتقاليد تحبسهن في الدور الإنجابي؛ بداية من الحمل والولادة والرضاعة ثم رعاية الأبناء التي تعهد إليها بالكامل في معظم الأحيان، وفي نفس الوقت تكون ملتزمة بمهام في عملها يمكن أن تتطلب في بعض الأحيان التواجد في ساعات متأخرة من الليل، أو السفر إلى أماكن بعيدة، ومن ثم، فعلى الصحفية أن تكون متاحة لأي مهام فجائية، وسريعة الرد على كل وسائل الاتصال الخاصة بها، وفي حالة تأهب دائمة لحزم أدواتها والخروج للتغطية في أي وقت، وهي مهام لا بد من إنجازها، لإثبات جدارتها في سوق يشهد تنافسية شديدة في مقابل فرص عمل قليلة، وهو مجهود إضافي يتعلق بتحمل عبء العمل والترقي.

الظروف كلها مش بتساعد لـ
راجل ولا ست، بس كمان الست بتبقى
أكثر لأن عليها حمل التريبة وحمل إنها
تأكل وتشرب وتلبس وتودي المدرسة،
وكمان محتاجة تروحي وتذاكري
وتتنبهي لطفلك فكل ده عبء طبعا
وعبء زيادة عند الست
مقابلة مع س.م "صحفية"

ومن هنا يأتي مفهوم العبء المزدوج الذي الذي يُعرف بـ "عبء العمل على الأشخاص الذين يعملون لكسب المال في حين أنهم مسؤولون أيضًا عن مقدار كبير من العمل المنزلي غير المأجور"⁽³⁾.

وبجانب هذه التحديات؛ واجهت الصحفيات حديثاً تحدي من نوع جديد والمتعلق بانتشار فيروس كورونا المستجد "كوفيد-19"، حيث أصبحت العديد من النساء مهددات بخسارة عملهنّ أو بتقليل عدد ساعات العمل، أما الصحفيات الأمهات العاملات من المنزل فيواجهن تحدياً أكبر؛ بسبب تحملها رعاية الأطفال في نفس الوقت الذي تقوم فيه بعملها، خصوصاً مع قرار غلق المدارس ودور الحضانة الذي أجبر النساء على الوجود بجانب أطفالهن طول الوقت.

وبناءً على كل ما سبق؛ تركز هذه الورقة البحثية على أهم المصاعب والتحديات التي تواجهها الصحفيات الأمهات في بيئة العمل، بغرض تسليط الضوء على قضايا النوع الاجتماعي في مهنة الصحافة في محاولة لفهم احتياجاتهن وهل البيئة التي يعملن بها؛ مُلبيةً لتلك الاحتياجات أم لا؟.

3- يُسمى أيضًا اليوم المزدوج أو نوبة العمل الثانية كما ذكرتها أرلي هشايلا في كتابها الذي يحمل نفس الاسم، فتوضح 'هشايلا' أنه "في العلاقات التي يملك فيها الشريك وظيفة مدفوعة الأجر، غالبًا ما تقضي النساء وقتاً أطول بكثير من الرجال في الأعمال المنزلية، وتربية الأطفال، أو رعاية المرضى من أفراد الأسرة، وقد لعبت الأدوار التقليدية للجنسين التي قبلها المجتمع بمرور الزمن دورًا كبيرًا في الوصول لهذه النتيجة، بالإضافة إلى قيود سوق العمل التي ساهمت في تحديد الطرف الذي يقوم بمعظم الأعمال غير مدفوعة الأجر".

وفي إطار ذلك تسعى هذه الورقة إلى توضيح أوضاع الأم العاملة في المجال الصحفي، والمظالم التي تقع عليها بسبب نوعها الاجتماعي، كما تسعى إلى توضيح الإطار القانوني لمستحقات الأمومة في مصر. وسوف يتم تغطية هذا من خلال المحاور التالية:

- أولاً: مستحقات الأم العاملة بين القوانين العالمية والإقليمية والمحلية: رؤية مقارنة.
- ثانياً: الواقع الفعلي للأم العاملة في الصحافة في مصر.
- ثالثاً: خاتمة وتوصيات.

أولاً:



مستحقات الأم العاملة بين القوانين
العالمية والإقليمية والمحلية: رؤية مقارنة

نتعرض في هذا الجزء للقوانين المنظمة لمستحقات الأم العاملة في القوانين العالمية والإقليمية، ونقارنها بمثيلاتها في مصر، مع إشارة خاصة للواقع القانوني لمستحقات الأم العاملة في الصحافة المصرية، وسنعرف إذا ما كانت تحصل على الحقوق التي كفله لها القانون أم لا؟، وناقش ذلك في ضوء ما يلي:

1- حق الأم العاملة في فترات الحمل والوضع والرضاعة

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مادته الـ 25، الفقرة الثانية: على أن "للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصّتين"، وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية 3 اتفاقيات لحماية الأمومة، وهم: الاتفاقية رقم 3 لعام 1919، رقم 103 لعام 1952، ورقم 183 لعام 2000، وتنص هذه الاتفاقيات على منع تعرض الحامل والمُرضع لمخاطر تؤثر على صحتها وسلامتها، وعلى حقها في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، وخدمات صحة الأم والطفل، وساعات إرضاع، والحماية من التمييز ومن الفصل من العمل لأسباب تتعلق بالأمومة، فضلاً عن حقها المضمون في العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة ⁽⁴⁾.

وقد كفل الدستور المصري معظم هذه الحقوق؛ حيث نجد أنه ألزم الدولة في مادته الـ 11 بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، وعمل القانون على توفير عدد من الحقوق الخاصة بالأم العاملة؛ مثل الحق في الحصول على إجازة وضع مدتها 90 يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ⁽⁵⁾.

وعلى الرغم من أن إجازة الوضع قد تزايدت من 50 إلى 90 يوم، وأصبحت متماشية مع اتفاقية حماية الأمومة لعام 1992، فإنها لا تزال أقل بحوالي 8 أيام من المدة التي أقرتها اتفاقية حماية الأمومة عام 2000، وهي (14 أسبوعاً).

وبمقارنة هذا الوضع مع عدد من الدول الأجنبية؛ نجد دولاً مثل فنلندا تمنح الأم إجازة وضع مدتها 16 أسبوعاً مدفوعة الأجر، بالتوازي مع تقديم الحكومة للأب إجازة مدتها 8 أسابيع، وبعد أن يبلغ الطفل عامه الثالث يسمح للوالدين بإجازة رعاية جزئية حتى يبدأ الطفل عامه الثاني من الدراسة، وفي الدنمارك تُمنح الأم 18 أسبوعاً لإجازة الأمومة مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى إجازة أبوة تمنح للأب لمدة أسبوعين متواصلين، وتمنح البرازيل إجازة أبوة مدتها 5 أيام، وإسبانيا 16 أسبوعاً لتصبح بذلك مماثلة لتلك التي تحصل عليها النساء ⁽⁶⁾، بينما على الصعيد العربي؛ تمنح المملكة العربية السعودية الأب يوماً واحداً كإجازة أبوة، والجزائر 3 أيام.

4- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، متاح على [الرابط التالي](#)
للمزيد: انظر اتفاقية رقم 3 لعام 1919، متاح على [الرابط التالي](#)
اتفاقية رقم 103 لعام 1952، متاح على [الرابط التالي](#)
اتفاقية رقم 183 لعام 2000

5- الدستور المصري 2014، متاح على [الرابط التالي](#)

انظر أيضاً: بوابة الحكومة المصرية، قانون العمل، تشغيل النساء، متاح على [الرابط](#)

6- أفضل 10 دول في منح إجازة الأمومة، مكة، 20 أبريل 2017، آخر زيارة بتاريخ 30 نوفمبر 2020، متاح على [الرابط](#)

يتم منح هذه الإجازات - الأبوة - انطلاقًا من مراعاة النوع الاجتماعي والمسؤولية المشتركة بين الأب والأم في رعاية الأبناء، وهو ما غفل عنه المشرع المصري، حيث غاب عن القوانين المصرية ضرورة منح إجازة للأب الذي يرزق بمولود، وذلك انطلاقًا من مساعدة الأم في تلك المرحلة الضاغطة، وأن يكون إلى جانب طفله الذي يحتاج إلى رعايته أيضًا.

وفيما يخص فترات الرضاعة ورعاية الأبناء؛ منح القانون الحق للأم العاملة في فترتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وتحسب الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، كما يحق لها الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها. كما يكفل لها القانون الحماية من الفصل؛ حيث ينص على أن المرأة العاملة لا يمكن فصلها خلال فترة إجازة الوضع. كما يكفل القانون للمرأة العاملة الحق في إنهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على حقوق التأمين الاجتماعي الخاصة بها⁽⁷⁾.

2- حق الأم العاملة في حضانة الأطفال

جاءت توصيات مؤتمر العمل الدولي، رقم 95 لعام 1952، ورقم 191 لعام 2000، بالتوصية بإنشاء مرافق لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية وضمان مطابقة كفاءة العاملين فيها لمستويات ملائمة. وهو ما نظمته القانون المصري من خلال فكرة إنشاء حضانة؛ حيث ألزم رب العمل الذي يستخدم 100 عاملة فأكثر في مكان واحد بإنشاء دار للحضانة.

وعلى الرغم من أن "100 عاملة" رقم كبير نسبيًا، ومعظم المؤسسات الصحفية يعمل بها عدد من النساء أقل من ذلك، نجد تحايل من قبل رب العمل على نص هذه المادة وذلك عبر تقليل عدد النساء عن هذا العدد، وهو ما يؤدي إلى ظلم العاملات اللاتي من حقهن توفير مكان يرعى أطفالهن أثناء عملهن، وهو ما يدفع النساء إلى البحث عن مؤسسة يعمل بها هذا الرقم الكبير من السيدات حتى تضمن وجود حضانة لأبنائهن.

وقد قصر القانون مهمة رعاية الطفل على الأم وحدها دون الأب عندما نص على (100 عاملة) وليس (100 عامل وعاملة)، ويعد هذا تعميقًا للنظرة التمييزية التي ترى أن تربية الأبناء هي مهمة الأم وحدها وليس هناك دور للأب في تلك المهمة، بالإضافة إلى التوزيع الاستباقي للأدوار الاجتماعية التي قد تختلف الأسر فيما بينها حول ما إذا كان الأب أو الأم هما المسؤولان عن رعاية الأطفال.

في المقابل، نجد على سبيل المثال؛ أن قانون العمل الأردني ينص على أن "على أصحاب العمل الذين يستخدمون ما لا يقل عن 20 عاملة؛ تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة أشخاص مؤهلين لرعاية أطفال العاملات، التي تقل أعمارهم عن 4 أعوام، ما لا يقل عددهم عن 10 سنوات".⁽⁹⁾ كما تلزم المملكة العربية السعودية المؤسسات بوجود مكان لرعاية الأطفال أو دار حضانة للمنشأة التي تعمل بها 50 عاملة فأكثر و10 أطفال فأكثر للعاملات، وتعاقب صاحب العمل بغرامة مالية 15 ألف ريال؛ حال عدم الالتزام بالنص، وفي حال تكرار المخالفة تضاعف العقوبة الموقعة على صاحب العمل في كل مرة ⁽⁹⁾.

8- محمد فريج، حضانات في أماكن العمل: إقبال مؤسسات بحبته طول الإجراءات، الغد، 16 مارس 2018، آخر زيارة بتاريخ 30 نوفمبر 2020، [متاح على الرابط](#)
9- ريهام المستادي، غرامات مالية على المنشآت التي لا توفر أماكن لراحة النساء وحضانة للأطفال، سيدتي، 31 يناير 2018، آخر زيارة بتاريخ 30 نوفمبر 2020، [متاح على الرابط](#)

ثانيًا:



الواقع الفعلي للأم العاملة في الصحافة
في مصر

يواجه العاملون في المجال الصحفي - بصورة عامة - العديد من العقبات والمخاطر المهنية، وتكون هذه المخاطر والعقبات مضاعفة إذا كانت الصحفية العاملة أمًا لديها أبناء صغار.

لعل السؤال الأساسي هنا هو: هل تحصل الأم العاملة في الصحافة على مستحققاتها التي كفها القانون؟ وهنا يمكن القول أنه على الرغم من أن الدستور والقوانين المصرية قد وفرت غطاءً لحماية الأم العاملة، تبقى هذه الحماية منقوصة وهذا الغطاء وحده لا يكفي، أو ربما ينتج عنها تمييزاً سلبياً ضد النساء ينتفي معه الغرض الأساسي التي شرعت من أجله ⁽¹⁰⁾.

نحاول في هذا الجزء أن نبين الواقع الفعلي لأوضاع الأم العاملة في الصحافة في مصر، متطرقين إلى القصور القانوني من ناحية وعدم تفعيل القوانين الموجودة من ناحية أخرى، بالإضافة إلى تعنت أصحاب العمل ضد الصحفيات الأمهات، وأخيراً النظرة الدونية للمجتمع تجاه الصحفيات بصورة عامة.

1- قصور قانوني

بناءً على ما تم سرده في الجزء المتعلق بالقوانين المصرية المنظمة لمستحققات الأم العاملة، نجد أن القانون المصري -إجمالاً- قد راعى مستحققات الأم العاملة في مجمل نصوصه المفردة لها، كما جاءت في اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بحماية الأمومة، ولكن هناك بعض القصور الذي هو في حاجة إلى إعادة النظر فيه، خاصة ما يخص مدة إجازة الوضع، وإنشاء حضانات لرعاية أبناء الأمهات العاملات، وتوفير إجازة للأب لمساعدة الأم في رعاية الطفل، وقد نجد في مشروع قانون العمل الجديد -المقدم من الحكومة والذي لم يقر بعد- بعض التقدم فيما يخص مستحققات الأمومة حيث ينص على زيادة في مدة إجازة الوضع لـ 4 أشهر ⁽¹¹⁾.

ومن ناحية أخرى لا يوجد في القانون ما ينص على ضمان العودة لنفس الوضع التي كانت عليه العاملة قبل الاستفادة من إجازة الأمومة فبالرغم من أن القانون يمنع صاحب العمل من فصل العاملة أثناء إجازة الوضع، فبالتالي حق العودة إلى العمل مكفول ولكن لا يوجد ما يحفظ لها نفس المكانة التي كانت عليها قبل إجازة الوضع، وبالتالي فإن صاحب العمل قد يستغل ذلك في التعسف ضد العاملة.

يرجع هذا القصور الموجود في القانون المصري إلى رؤية المشرع بالأساس وتوجهاته التي تُرسخ فكرة حصر النساء والرجال داخل أدوار محددة، فقد حددت التشريعات المصرية القائمة مهمة الأنثى الرئيسية في رعاية أسرتها وأبنائها، ويصبح من المستنكر أو الغريب أن يقوم الرجل هو برعاية الأطفال أو المشاركة في رعايتهم مع الأم، فنجد أن القوانين الموجهة إلى رعاية الأبناء موجهة إلى الأم

10- دار الخدمات النقابية والعمالية، النساء العاملات بين التمييز والتهميش، [مرصد المؤتمر الدائم للمرأة العاملة، 2016](#).

11- محمود حسين، ننشر الصيغة النهائية لمشروع قانون العمل الجديد المقدم من الحكومة للبرلمان، اليوم السابع، 17 ديسمبر 2018، آخر زيارة بتاريخ 30 نوفمبر 2020، [متاح على الرابط](#).

بشكل أساسي، كما غاب عن التشريعات وجود نص يمنح إجازة أبوة للرجل.

ويؤدي هذا القصور إلى الإضرار بمصلحة الأطفال وحقوقهم في حياة سوية، ويجعل العبء المرتبط بالمنزل يقع على النساء بالتوازي مع العبء الخاص بالعمل، مما يجعل النساء دائمًا في دائرة من الضغوط النفسية والمادية يصعب الخروج منها، ويجعل الرجال دائمًا منعزلين عن هذا العالم ولا يرون الأمور من تلك الزاوية، مما يخلق فجوة كبيرة بين النساء والرجال. تلك الفجوة التي تجعل النساء دائمًا يشعرن بالظلم لأنهنّ بجانب عملهنّ لكسب المال فلديهنّ أعمال منزلية غير مدفوعة الأجر دائمًا وكأنهنّ خلقن ليعملن طوال الوقت.

كما تساعد تلك الفجوة على السماح للرجال بفترة أكبر من الراحة الذهنية والنفسية والبدنية، مما يجعلهم أكثر تحقيقًا للنجاح والتطور، وأكثر قدرة على الترقى، وهو ما يسبب نوع من عدم العدالة بين النساء والرجال عمومًا سواء كانت النساء تعملن بمهنة الصحافة أو غيرها من المهن الأخرى، ولتحقيق المساواة يجب أن تتحقق العدالة والمساواة بالمنزل، عبر إعادة توزيع الأدوار داخل المنزل بما يحقق العدالة والمساواة خارج المنزل كذلك.

2- حقوق قانونية غير مفعلة

وجود الحقوق القانونية وحدها لا يمنع بالضرورة ما تتعرض له النساء العاملات بالصحافة من تمييز، فبعض المؤسسات لا تُفضل عمل النساء في فترات الحمل والولادة، وفي حالة أن الصحفيات يعملن بشكل جزئي أو يعملن بالقطعة ولا ينتمين إلى مؤسسة صحفية بعينها فتلك التحديات الخاصة بالحمل والولادة ورعاية الأطفال تكون أكثر صعوبة، فبالإضافة إلى القصور التشريعي الواقع فيما يتعلق بمستحقات الأم العاملة في المجال الصحفي، فإن هناك بعض مواد القوانين التي يضرب بها أرباب العمل عرض الحائط، مستغلين في ذلك عوز وحاجة الصحفيات للعمل وقلة الفرص المتاحة. ومن هذه الحقوق القانونية غير المفعلة:

• عدم وجود عقود عمل

نص القانون على ضرورة إبرام عقد عمل بين صاحب العمل والعاملة، ليضمن حقوق كل منهما، إلا أن العديد من الصحفيات في بداية حياتهن المهنية يعملن بدون عقد عمل، وقد يستمر هذا الوضع مع بعضهن لمدد طويلة تستمر لسنوات، بلا أي حماية أو صفة قانونية.

ويزداد الأمر صعوبة في حالة الأمهات الصحفيات، حيث أنهن قد يتضررن من هذا الوضع في عدم حصولهن على مستحقاتهن التي كفلها القانون، مثل إجازة الوضع أو إجازة الرضاعة، إلى جانب تعسف صاحب العمل ضدهن مع عدم القدرة على مقاضاته.

وتشير العينة التي أجري معها "المرصد" مقابلاته إلى أن أكثر من نصف العينة (المكونة من 50 مفردة) لا يوجد بينهم وبين المؤسسة التي يعملون بها عقد عمل، بالإضافة إلى أن بعضهم قد أشرن بأنهم قد حرروا عقد عمل مع المؤسسة ولكن ليس معهم نسخة من عقد العمل، أو أن المؤسسة لم تستكمل مسوغات التعيين التي يمكن من خلالها التقديم للنقابة، أما من حرروا عقد عمل وانضموا إلى النقابة فكان ذلك بعد سنوات؛ وصلت مع بعضهم إلى 8 سنوات من العمل بالصحافة قبل الانضمام للنقابة.

وقد ذكرت الصحفية (م. ص) أنها ظلت تعمل لمدة 6 سنوات في مؤسسة صحفية حكومية دون تحرير عقد عمل، وبعد إدراج اسمها في قوائم الصحفيين المرشحين للتعيين فوجئت بحذف اسمها من تلك القائمة وقد أوضحت السبب كالتالي: "سألتهم على سبب الحذف، يا جماعة أنتوا شيلتوا اسمي إيه، أنا ليا الأولوية عن ناس تانية، فكانت الإجابة صاعقة صادمة، وهي احنا عرفنا إنك كمان أسبوع هتتجوزي وهتاخدي إجازة الجواز، قولتلهم إجازة الجواز دي 10 أيام أو أسبوع وهاعمل شغلي اللي يغطيني الـ 10 أيام دول أو لو فيه حاجة تانية احنا مع بعض عالتليفون، ردوا رد غريب وقالولي أنت أخذتي نصيبك واتجوزتي سببي بقى الرزق لحد تاني، إيه علاقة إني اتجوزت بإن فلانة تتعين مكاني عشان ده رزق!".

وقد كررت المؤسسة نفس التعنت مرة أخرى مع نفس الصحفية، وحذفت اسمها من قوائم التعيينات بسبب حملها وقالوا لها: "أنت هتولدي ولما تولدي هتاخدي إجازة وضع 3 شهور، والمفروض إن الـ 3 شهور دول هما الاختبار اللي أنت بتتخطي فيه بعد التعيين، وبعد ما ولدت حصلت تظلمات بعدها بأسبوع، وأنا أخذت إجازة وضعي شهر، وحببت أرجع أشتغل بعد الشهر عشان أقدم في التظلمات، فرفضوا التظلم بتاعي بحجة إني لسة والدة وإن أنا في حالة إجازة وضع، حتى بعد ما كسرت الإجازة ونزلت رفضوا بردو".

كانوا واعدني بالتعيين وبعدين لما جيت خلفت قالولي مش هينفع تتعيني عشان خلفتي، ودلوقتي معاكي طفل ومش هتقدري تجيلنا ومش هتقدري تنزلي تغطي وشغلك هيقل، فاعتبري نفسك في إجازة مفتوحة، ولما نحتاجك هانقولك

مقابلة مع ر.ع "صحفية"

والصحفية (ر. ع) التي رُفض تعيينها بسبب أنها أصبحت أم، تقول "كانوا واعدني بالتعيين وبعدين لما جيت خلفت قالولي مش هينفع تتعيني عشان خلفتي، ودلوقتي معاكي طفل ومش هتقدري تجيلنا ومش هتقدري تنزلي تغطي وشغلك هيقل، فاعتبري نفسك في إجازة مفتوحة، ولما نحتاجك هانقولك، وعينوا بدل مني صحفي مستجد عشان هو مش وراه مسؤوليات، وأنا كنت معاهم سنة بتطحن انفرادات وشغل، وفضلت أحاول معاهم وقلت لهم هشتغل من غير فلوس خالص في مقابل التعيين، قالولي أنت بتساومينا عالتعيين، ورفضوا".

وتوضح شهادات الصحفيات أن السياسات التي تتبعها مؤسساتهن الصحفية، عبارة عن سياسات غير مراعية لمنظور النوع الاجتماعي، وتعد مخالفة للقوانين بشكل واضح، كما تمثل تلك السياسات تدخلاً في حياة النساء الخاصة، وتسمح بإطلاق الأحكام حول الحياة الخاصة للسيدات وكيفية تعامل النساء معها، ويمتد ذلك إلى صبغ النساء بشكل معين مما يجعلهن مضطرات لاختيار العمل أو الحياة الأسرية، وهو ما يجعل من مهنة الصحافة مجالاً طارداً للنساء.

• عدم وجود لائحة تشغيل في مكان العمل

يفرض القانون على أصحاب العمل تعليق لائحة تشغيل النساء في مكان العمل، وذلك ضماناً لأن تعرف النساء حقوقهن، وعلى الرغم من أن هذا النص القانوني مُلزم، فقد أشارت جميع الصحفيات التي تمت مقابلاتهن إلى أنهن لم يرين تلك اللائحة معلقة في مكان العمل، بالإضافة إلى أن هناك عدد من الصحفيات لم تكن تعلمن بحقوقهن التي ينص عليها القانون والتي تجعلهن مستغلات من قبل صاحب العمل.

• عدم الحصول على إجازة الوضع وإجازة رعاية الطفل

يستغل العديد من أرباب العمل عدم وعي الصحفيات بالعمليات بحقوقهن التي كفلها القانون، فيقوموا بالانتقاص من تلك الحقوق، فعلى سبيل المثال أشارت الصحفية (م. ه) إلى أنه على الرغم من أنها عضوة في النقابة إلا أنها حين حصلت على إجازة الوضع لم تأخذ راتبها كما نص القانون، ولم تستطيع التظلم بسبب إرهاق ما بعد عملية الولادة، وطفلتها كانت في حاجة إلى الرعاية فلم تكن قادرة على الدخول في مثل هذا الصراع، كما أن المؤسسة تعسفت ضدها بعد إجازة الوضع، حين أجبروها على أن تأخذ إجازة رعاية الطفل بالرغم من أنها لم تريد ذلك حيث قالت: "أنا شبه انفصلت من الجرنال لأنني كنت حابة أكمل، وهي كانت إجازة بالإكراه وقالولي الجرنال بيمر بوقت صعب فاستحملينا زي ما

استحملناك، كمان المؤسسة ما استكفتش إنها ادتني إجازة بالإكراه، دول بلغوا النقابة عشان تقطع البديل بس النقابة ما استجابتش، ولجأت للنقابة بس حد من النقابة بشكل غير رسمي قال لي فيه جرايد معينة النقابة ما بتقدرش تقف قصاها وما تقدرش تتخذ ضدها إجراءات، فالنقابة ضعيفة والمجلس ضعيف مع وجود بعض الاستثناءات البسيطة"

”إجازة رعاية الطفل للمؤسسات الحكومية فقط أما في القطاع الخاص فتسمى إجازة بدون مرتب
أحد رؤساء مؤسسة صحفية للصحفيات

أما إجازة رعاية الطفل، فقالت الصحفية (أ. أ) إن رئيس المؤسسة أخبرهم: "إجازة رعاية الطفل، الحكومة بس هي اللي بتديها، بس في المؤسسات الخاصة اسمها سنة بدون مرتب وأنت اللي بتدفعي تأميناتك". وتستطرد قائلة: "فيه سيدات بعد ما أخذوا الإجازة دي، طالبهم الجرنال بكسر

الإجازة لو عايزة تكملني في الجرنال، أو تمشي وتسبب الشغل لأن سنة مرتب لو أخذتها فشرطها إنك ما تأثرش على قوة العمل يعني وأنتِ وأخدها بيبقى فيه من يحل محلك وبالتالي لو حصل ضغط في الشغل يحق للمؤسسة تقولك إكسري الإجازة وانزلي أو قدمي استقالتك“.

• عدم وجود حضانة داخل المؤسسات الصحفية

على الرغم من وجود نص قانوني واضح يلزم أصحاب العمل بإقامة حضانة للأطفال لرعاية أبناء العاملين بالمؤسسة، فإن توفير حضانة في أماكن العمل لا ينفذ في أغلب أماكن العمل حتى وإن توفر شرط الـ 100 عاملة؛ حيث أكدت جميع الصحفيات (عددهن 50 صحفية) أن مؤسساتهن لا توفر حضانة تابعة لمكان العمل، فيما عدا مؤسسة واحدة فقط قامت بتوفير تخفيضات للعاملين بها على أسعار الحضانات المحيطة بالمؤسسة.

ويبدو أن تغافل المؤسسات عن هذا القانون يرجع إلى أن العقوبة على مخالفة النص أقل بكثير من التكلفة الواقعة على صاحب العمل في حال إنشاء حضانة أو مراعاة مستحقات الأمومة، حيث تنص المادة 249 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على أنه “يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد 91، 92، 93، 94، 95، 96 -المشار إليها سابقًا- من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز 200 جنيه“ ونتيجة لذلك فإن الأوفر على أرباب العمل مخالفة النص بدلًا من تحمل التكلفة (12).

وقد أشارت الصحفية (س. م) إلى أن معاناتها كأم كانت في توفير حضانة تابعة لمكان العمل، حيث إنها من المفترض أن تذهب لكي تحضر ابنتها بعد انتهاء يومها الدراسي، فبيتها بعيد عن حضانة ابنتها، واللذين بدورهما بعيدين عن مكان عملها، كما أن نظام عملها لا يتوفر به نظام شفقات، فبالتالي تضطر أن تبقى 4 أشهر بدون عمل وأشهر أخرى أن تعمل كصحفية مستقلة (فريلانسر) وتضيف “هو الوضع في مصر سيء مش بس لأنك ست، هو فيه ظروف شغل غير آدمية سيئة جدًا في كل الأماكن مش بس الصحافة، بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية، وبتخليكي طول الوقت عايزة تجيبي فلوس وفي نفس الوقت عايزة تريحي بنتك، فهي توليفة كده متعرفيش تظبطيها“.

3- نظرة مجتمعية دولية

تتضح عدم مراعاة النوع الاجتماعي جليًا ليس فقط على المستوى الفردي أو القانوني بل حتى في الخطاب الإعلامي؛ فحين أقامت مجموعة من الصحفيات المصريات دعوة للسماح بإجازة أولى أيام الدورة الشهرية للسيدات على غرار عدد من الدول كإيطاليا، والفلبين، واليابان، وكوريا الجنوبية، وإندونيسيا، وزامبيا، انطلاقًا من مراعاة النوع الاجتماعي.⁽¹³⁾ وجاءت شركة (شارك آند شريمب) كأولى المؤسسات المصرية والوحيدة حتى الآن والتي أتاحت للعاملات بها بأخذ يوم مدفوع الأجر أثناء 'الفترة المرهقة'⁽¹⁴⁾، جاء رد الإعلامي عمرو أديب في برنامجه مستنكرًا هذا القرار، حيث قال: 'القرار بإعطاء الستات إجازة أسبوع، وإنها تشتغل 3 أسابيع فقط، قال يعني البلد شغالة أوي، فندي الستات أسبوع إجازة كل شهر، هو دا بيحصل فين بره؟ طب وبالنسبة للرجل هنديله إجازة بتاعت إيه بقى!! .. فين المساواة هنا، ده غير بقى إجازة الوضع وساعات الرضاعة'⁽¹⁵⁾.

وتظهر نفس النظرة من أرباب العمل أيضًا ففي خلال فعاليات مؤتمر تابع لـ 'نساء في الأخبار' كان الهدف منه عرض التوازن بين الجنسين في غرفة الأخبار، قال ع. ح -رئيس تحرير إحدى الجرائد- 'إن سبب غياب النساء عن المناصب الكبرى في الإعلام أن كثيرًا من الصحفيات لا يستطعن التوفيق بين العمل والحياة الشخصية'⁽¹⁶⁾ في حين أن (س. أ) -صحفية بإحدى الجرائد- علقت 'أن ع. ح أساسًا من الأشخاص اللي بتمارس تمييز على السيدات، وإجازة الوضع أخذتها قبل الولادة بحاجة بسيطة جدًا 3 أيام تقريبًا ونزلت بعد الولادة بـ 3 أسابيع، وهما مريضوش إنني أخذ أكثر من شهر، وساعات الرضاعة مكنتش متوفرة هما كانوا شايفين إنني أنا كده كده باخد 6 ساعات عمل فليه أخذ ساعة رضاعة'.

”أنا حاسة طول الوقت إن أنا متهممة بالتقصير وده نابع من انطباع اللي حواليا، إن دي اتجوزت فهتتشغل أو هتخلف فهتتشغل، يعني أنا حتى أول 4 شهور من حملي، ما أعلنتش عن الموضوع، مكنتش حابة أقول عشان ميحصلش انطباعات سلبية

ن. م "صحفية"

13- مي الصباغ، صحفيات طالبين بها، وشركة واحدة طبقتها، وهجوم إعلامي..إجازة الدورة الشهرية، رصيف 22، 7 إبريل 2019، آخر زيارة بتاريخ 30 نوفمبر 2020، [متاح على الرابط](#)

14- منشور على الصفحة الرسمية لشركة 'شارك آند شريمب' على موقع التواصل الاجتماعي 'فيسبوك'، بتاريخ 1 إبريل 2019، [متاح على الرابط](#)

15- لأول مرة في مصر . شركة تمنح إجازة للعاملات في فترة الحيض شاهد رد عمرو أديب، الفيديو بتاريخ 1 أبريل 2019، [متاح على الرابط](#)

16- هدير حسن، سمر حسن، 'التوازن بين الجنسين' و'نساء مبتكرات' ضمن المنتدى الأول لـ 'النساء في الأخبار'، احكي، 18 مايو 2017، آخر زيارة بتاريخ 30 نوفمبر 2020، [متاح على رابط](#)

وتعتبر صحفية أخرى عن الضغط الاجتماعي والانطباعات المسبقة التي تُفرض دائمًا حول عملها فتقول 'أنا حاسة طول الوقت إن أنا متهممة بالتقصير وده نابع من انطباع اللي حواليا، إن دي اتجوزت فهتتشغل أو هتخلف فهتتشغل، يعني أنا حتى أول 4 شهور من حملي، ما أعلنتش عن الموضوع، مكنتش حابة أقول عشان ميحصلش انطباعات سلبية، والانطباع اللي عندي سببه اللي حواليا، لأنني عارفة إن الست اللي شغالة ومتجوزة بيتأخذ عنها انطباعات سلبية، فأنا مش عايزة أتخط في نفس الموقف ده، الانطباعات دي مبتتقالش بشكل مباشر بس بتبقى موجودة دايمًا في أذهان الجميع وساعات بتتقالي بشكل كوميدي، وأنا طول الوقت بحاول أرد على الكلام ده واستشهد بالشغل اللي أنا بعمله عشان أثبت كلامي، وأعتقد إنني أوقات كتير باجي على صحتي بسبب الكلام ده".

ثالثاً:

خاتمة

وتوصيات

ينظر المجتمع المصري إلى قرار الإنجاب على أنه قرار الأسرة فقط، وبالتالي على الأسرة أن تأقلم أوضاعها حول هذا القرار وأن تتحمل مسؤوليته وحدها، وطبقاً للشكل النمطي في توزيع الأدوار الاجتماعية داخل الأسرة؛ يُتوقع الأب "الذكر" أن يكون مسؤول عن توفير احتياجات الأسرة المادية، ويُتوقع من المرأة "الأنثى" أن تتحمل مسؤولية الأبناء وحدها ورعايتهم.

بدأت هذه الصورة النمطية بالتلاشي على أرض الواقع، مع انخراط السيدات في سوق العمل، وأصبحت النساء عاملات تساهمن في توفير دخل الأسرة، ومن ثم انخرطت في صراع على جبهات متعددة؛ ضد نظرة المجتمع من ناحية، وضد المؤسسات "الذكورية" من ناحية أخرى.

وتزداد الأمور صعوبة في حال الأم العاملة، التي يقع على عاتقها رعاية أطفالها، بالتوازي مع كفاحها في سوق العمل، فالمرأة التي تريد أن تخرج عن الدور النمطي في تربية الأطفال، تضع في حساباتها مستقبلها المهني الذي ظلت سنوات من الدراسة والعمل تحاول بنائه، فيقع على عاتقها وحدها مهمة التنسيق بين عملها وأولادها.

وفي مجال الصحافة والإعلام، وبناءً على ما تم سرده في متن الورقة البحثية؛ نجد أن نجاح الأم الصحفية في عملها مرهون -في أغلب الأحوال- بعدة ظروف اجتماعية خارجية عن إرادتها، يمكن أن تؤدي بها إلى الاختيار الإجباري بين الصحافة و الأمومة، أو في أسوأ الأحوال يؤدي ذلك إلى حالة من التخط بين طغيان حساب حياتها الأسرية على مهام المهنة، أو العكس.

فالأم الصحفية يجب عليها أن تدبر مكاناً يرعى طفلها، وفي ذات الوقت لا تلتزم أغلب المؤسسات الصحفية حتى الحكومية منها بإنشاء حضانة تابعة لها، فعليها أن تبحث عن حضانة تكلفها الكثير من المال الذي ربما يتجاوز دخلها الشهري. كما تتعرض الصحفيات الأمهات إلى استغلال مضاعف بسبب أن عدد كبير من الصحفيات يعملن دون عقد عمل وبالتالي فإن الحصول على مستحقات الأمومة يبقى رهينة في يد صاحب العمل ومدى رغبته في إعطاء الأم مستحقاتها.

وبناءً على الشهادات التي وثقها "المرصد"؛ وجدنا أن غالبية أصحاب العمل لا يسعون إلى ضمان حقوق السيدات المنصوص عليها في القانون، اعتباراً بأن ذلك يثقل كاهلهم بتكلفة هم في غنى عنها، كما أن العقوبة على مخالفة النص أقل بكثير من تحمل تكلفة تنفيذ النص، كما أنه من الأسهل على الجميع أن تعود المرأة لدورها الطبيعي الذي حدده المجتمع في رعاية أبنائها وترك العمل.

تلك التحديات تضعنا جميعاً أمام ضرورة فُلحة، وهي إعادة توزيع الأدوار الاجتماعية بين النساء والرجال داخل الأسرة، وضرورة إلزام الرجال بأدوار في المنزل، ويبقى النهوض بأوضاع الصحفيات الأمهات في حاجة إلى إعادة النظر في عدة أمور تبدأ بتشريعات القوانين التي يجب أن تكون مراعية لمنظور النوع

الاجتماعي، ويجب على المشرع أن يراعي أن تربية الأبناء مسؤولية مشتركة بين المجتمع والأسرة وبين الأم والأب، فالأبناء هم القوى المستقبلية للمجتمع وعامل من عوامل تطويره وبنائه.

كما يجب الأخذ بعين الاعتبار؛ مدى تداخل وتشابك القوانين المنظمة للأحوال الشخصية بمثيلاتها في المجال العام، وأن لكل منهما تأثير قوي ومباشر على الآخر، وتواجد النساء في المجال العام مرهون بشكل واضح بحقوقهن في المجال الخاص.

وفي إطار ذلك، وفي ضوء سعي المؤسسة إلى توفير بيئة عمل أكثر أمناً وسلاماً للصحفيات، فإننا نقدم مجموعة من التوصيات التي من شأن تطبيقها والعمل بها أن يحسن من أوضاع الصحفيات العاملات في المجال الصحفي والإعلامي؛ وتتمثل هذه التوصيات فيما يلي:

• أولاً: بالنسبة لقانون العمل -تشغيل النساء

- 1- يجب مراجعة كافة مواد قانون العمل، وتنقيحها بما يتفق مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية المعنية بحماية وتعزيز حقوق الصحفيات الأمهات.
- 2- تعديل النص الخاص بتوفير حضانة في أماكن العمل في حالة وجود عدد 100 عاملة في المؤسسة، وذلك بتقليل هذا العدد الكبير وتغيير كلمة (عاملة) إلى (عامل وعاملة).
- 3- إضافة مادة تكفل توفير إجازة أبوة مدفوعة الأجر، وذلك للعامل الذي رزق بطفل وذلك لرعاية زوجته وطفله الجديد وتخفيفاً للضغط الذي تسببه هذه الفترة على الأنثى وحدها.
- 4- تغليظ عقوبة صاحب العمل الذي يتخلف عن الالتزام بالمواد الخاصة بتشغيل النساء.

• ثانياً: بالنسبة لنقابة الصحفيين

- 1- تعديل مواد القيد بالنقابة بحيث تسمح لكل ممارسي العمل الصحفي بالانضمام لها مما يضمن لهم الحماية ضد أي إجراءات تعسفية تقوم بها المؤسسات التابعة لها.
- وقد سبق "للمرصد" أن طرح تعديلاً لمواد القيد بنقابة الصحفيين، يمكنك الاطلاع عليها من خلال هذا [الرابط](#).
- 2- إنشاء حضانة تابعة للنقابة لتشمل أبناء الصحفيين والصحفيات.
- 3- إنشاء لجنة داخل النقابة للنظر إلى قضايا النوع الاجتماعي، ويكون هدفها مكافحة كافة أشكال التمييز والعنف ضد النساء بالمؤسسات الصحفية.
- 4- تقديم الدعم القانوني والمادي اللازم للصحفيات اللاتي تعرضن إلى إجراءات تعسفية بسبب نوعهم الاجتماعي.
- 5- تكوين لجان فرعية داخل المؤسسات الصحفية خاصة بمناقشة إشكاليات قضايا النوع الاجتماعي داخل المؤسسات، وتساعد على رصد وتحليل البيانات مع الجهات المعنية ومنظمات المجتمع المدني.

• ثالثاً: بالنسبة لمؤسسات المجتمع المدني

- 1- القيام بحملات توعية للصحفيات بحقوقهن داخل أماكن العمل؛ عن طريق عقد ورش عمل وتدريبات لتعريفهن بهذه الحقوق، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وشبكات التواصل الاجتماعي من أجل التصدي للأسباب الهيكلية للتمييز والعنف ضد المرأة.
- 2- تقديم الدعم والمساندة للصحفيات المنتهكة حقوقهن، وتقديم الدعم والمساندة القانونية اللازمة.
- 3- العمل على حث المؤسسات الصحفية على عمل سياسات مراعية للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات الصحفية القومية والخاصة.



المرصد المصري للصحافة والإعلام
Egyptian Observatory for Journalism and Media

مؤسسة مجتمع مدني مصرية تأسست بالقرار رقم 5805 لسنة 2016. وتتخذ 'المؤسسة' من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهدات والمواثيق الدولية الخاصة بحرية الصحافة والإعلام والدستور المصري مرجعية لها. تهدف 'المؤسسة' إلى الدفاع عن الحريات الصحفية والإعلامية وتعزيزها، والعمل على توفير بيئة عمل آمنة للصحفيين والإعلاميين في المجتمع المصري من ناحية، والعمل على دعم استقلالية ومهنية الصحافة والإعلام من ناحية أخرى.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف يعمل 'المرصد' عبر برامج وآليات متنوعة؛ تقوم بعضها برصد الانتهاكات الواقعة بحق الصحفيين والإعلاميين وتوثيقها من ناحية، ورصد ونقد لبعض أنماط اللامهنية في عدد من الصحف والمواقع الإلكترونية ووسائل الإعلام من ناحية أخرى. كما تقدم 'المؤسسة' الدعم القانوني المباشر أو غير المباشر للصحفيين أو الإعلاميين المتهمين في قضايا تتعلق بممارستهم لمهنتهم. كما تقوم 'المؤسسة' بالبحوث والدراسات الخاصة بوضع حرية الصحافة والإعلام في المجتمع، وتقدم أيضًا مجموعة من التدريبات والندوات التثقيفية من أجل تعزيز قدرات الصحفيين والإعلاميين، والارتقاء بمستواهم المهني وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم وطرق أمنهم وسلامتهم أثناء تأدية عملهم.

رؤيتنا

دعم وتعزيز حرية الصحافة والإعلام واستقلالهما، والوصول إلى بيئة مهنية ومناخ آمن وملائم لعمل الصحفيين والإعلاميين في دولة يكون أساسها سيادة القانون واحترام حقوق الإنسان.