

# العبء الع زدوج

نظرة حول أوضاع الأمهات  
العاملات في المجال الصحفي

**المرصد المصري للصحافة والإعلام**  
**برنامج العدالة الجندرية**

# المحتويات

## • مقدمة

- أولاً: مسيرة الأذى العاملة بين القوانين العالمية والإقليمية والمحلية: رؤية مقارنة
- ثانياً: الواقع الفعلي للأذى العاملة في الصحافة في مصر
- ثالثاً: خاتمة وتحصيات

# مقدمة

تربيبة الأجيال القادمة مسؤولة مجتمعية يجب أن يرعاها المجتمع ككل، ولكن في كثير من الأحيان يُنظر للتربية الأبناء باعتبارها مهنة تقوم بها المرأة ودتها، بالتوازي مع قيامها بعدها أعمال يومية أخرى سواء بشكل دائم أو جزئي، حيث تساهمن النساء بنسبة 16% في النشاط الاقتصادي، ومن ثم يقع على عاتق الأم العاملة مهامًا متزايدة، يمكن أن تشكل عائلةً أهلاً مهنةً مستقبلها المهني أو نهاية له.<sup>(1)</sup> وتزداد هذه المهام والمتابعة 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 حالياً، 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 المترددة أو الأم.

على صعيد ظروف المهنة؛ تواجه الصحفيات الأمهات تهديدات المهنة الأساسية التي تتعرض لها مع الذكور على دد سواء، من تضيقات وانتهاكات يومية أثناء القيام بأعمالهن الصحفية، تبدأ بالمنع من التغطية، والاعتداء اللفظي والبدني، وتنتهي في بعض الأحيان بالسجن. وتتعرض الصحفيات أيضًا إلى الفصل التعسفي، أو المساءلة القانونية والاتهام بانتهاك صفة صRFI، في ظل استمرار أزمات القيد التي يواجهها الصحفيين/<sup>(2)</sup>ات، وصعوبة الحصول على "كارنيه" نقابة الصحفيين.

وعلى صعيد الإطار القانوني؛ نجد أن القوانين المصرية -في معظمها- لا تراعي ظروف النوع الاجتماعي والهوية الجندرية للمواطنين/<sup>ات</sup>، وهو ما يمثل عاملاً سلبياً، لا يساعد على تواجه النساء في العمل الصحفى، فالصحفيات عموماً والأمهات منها قد يتضررن من عدة أوضاع منها عدم حصولهن على مستحقاتهن التي كفلها القانون، إلى جانب تعسف صاحب العمل ضدهن مع عدم القدرة على مقاضاته.

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

ومن جهة ظروف النوع الاجتماعي؛ تواجه السيدات الصحفيات "القولبة" والصورة النمطية التي يبددها المجتمع للمرأة، فالنساء في المجتمع المصري يخضعن لمجموعة من العادات والتقاليد ترسّهن في الدور الإيجابي؛ بداية من العمل 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، وسرعة الرد على كل وسائل الاتصال الخاصة بها، وفي حالة تأهب دائمة لحمل أدواتها والخروج للتغطية في أي وقت، وهي مهام لابد من إنجازها، لثبات بدارتها في سوق يشهد تنافسية شديدة في مقابل فرص عمل قليلة، وهو مجهود إضافي يتعلق بتحمل عبء العمل والترقي.

الظروف كلها مش بتساعد لا  
راجل ولاست، بس كمان الست بتبقى  
أكتر لأن عليها حمل التربية وحمل إنها  
تأكل وتشرب وتلبس وتودي المدرسة،  
وكمان محتاجة تروي وتدكري  
وتنبهي لطفلك فكل ده عباء طبعاً  
وعباء زيادة عند الست

مقابلة مع س.م "صحفية"

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

وبجانب هذه التحديات؛ واجهت الصحفيات حديداً تحدى من نوع جديد والمتصل بانتشار فيروس كورونا المستجد "كوفيد-19"، حيث أصبت العديد من النساء مهارات بخسارة عملهن 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؛ ترکز 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؛ ملبياً لتلك الاحتياجات أم لا؟.

3- يُسمى أيضاً اليوم المزدوج أو نوبة العمل الثانية كما ذكرتها أرلي هشابلد في كتابها الذي يحمل نفس الاسم، فتوضح "هشابلد" أنه "في العلاقات التي يملك فيها الشريك وظيفة مدفوعة الأجر، غالباً ما تقضي النساء وقتاً أطول بكثير من الرجال في الأعمال المنزليه، وتربيه الأطفال، أو رعاية المرضى من أفراد الأسرة، وقد لعبت الأدوار التقليدية للجنسين التي قبلها المجتمع بمدحه الناتجة، 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 الصحفى، والمظالم التي تقع عليها بسبب نوعها الاجتماعى، 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 الفعلى للأم العاملة في الصحافة في مصر.
- **ثالثاً:** خاتمة وتوصيات.

أولًا:



مستحقات الأم العاملة بين القوانين  
العالمية والإقليمية والمحلية: رؤية مقارنة

نعرض 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 تدخل على الحقوق التي كفلها لها القانون أم لا؟ ونناقش 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 "الأمومة والطفولة يحق في رعاية ومساعدة **ذاتيَّتين**"، 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 الدايم والمرضع لمخاطر تؤثر على صحتها وسلامتها، وعلى حقوقها في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، وخدمات صحة الأم والطفل، وساعات إرضاع، والحماية من التمييز ومن الفصل من العمل لأسباب تتعلق بالأمومة، فضلًا عن حقوقها المضمونة في العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة <sup>(4)</sup>.

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 يومًا بتعويض مساوٍ للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه <sup>(5)</sup>.

وعلى الرغم من أن إجازة الوضع قد تزايدت من 50 إلى 90 يوم، وأصبحت متماشية مع اتفاقية حماية الأمومة لعام 1992، فإنها لازالت أقل بحوالي 8 أيام من المدة التي أقرتها اتفاقية حماية الأمومة عام 2000، وهي 14 أسبوعًا <sup>(6)</sup>.

وبمقارنة هذا الوضع مع عدد من الدول الأجنبية، نجد دولة مثل فنلندا تمنح الأم إجازة وضع مدتها 16 أسبوعًا 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 أسبوعًا لـإجازة الأمومة مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى إجازة أبوة تمنح للأب لمدة أسبوعين متواصلين. وتمنح البرازيل إجازة أبوة مدتها 5 أيام، وإسبانيا 16 أسبوعًا لـتتحج بذلك مماثلة لتلك التي تحصل عليها النساء <sup>(6)</sup>. بينما على الصعيد العربي، تمنح المملكة العربية السعودية للأب يومًا واحدًا 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 أيضًا: 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 - للأبوة - انطلاقاً 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 انطلاقاً من مساعدة الأم في تلك المرحلة الضاغطة، وأن يكون إلى جانب طفله الذي يحتاج إلى رعايته أيضاً.

وفيما يخص فترات الرضاعة ورعاياه 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 زواجهما أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على حقوق التأمين الاجتماعي الخاصة بها <sup>(7)</sup>.

## 2- حق الأم العاملة في حضانة الأطفال

جاءت توصيات مؤتمر العمل الدولي، رقم 95 لعام 1952، ورقم 191 لعام 2000، بالتوصية بإنشاء مرافق لرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية وضمان مطابقة كفاءة العاملين فيها لمستويات ملائمة. وهو ما نظمته القوانين 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 نسبياً، ومعظم المؤسسات الصحفية يعمال 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 لأبنائهما.

وقد قصر القانون مهمة رعاية الطفل على الأم وحدها دون الأب عندما نص على (100 عاملة) وليس (100 عامل وعاملة)، ويعد هذا تعميقاً للنظرية 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 عددهة أشخاص مؤهلين لرعاية أطفال العاملات، التي تقل أعمارهم عن 4 أعوام، ما لا يقل عددهم عن 10 سنوات.'<sup>(9)</sup> 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<sup>(9)</sup>.

---

8- محمد فريح، حضانات في أماكن العمل: إقبال مؤسسات يدبيطه 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](#)

ثانياً:



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 **أبناءً صغارًا**.

لعل السؤال الأساسي هنا هو: هل تدخل الأم العاملة في الصحافة على مستحقاتها التي كفلها القانون؟ وهنا يمكن القول أنه على الرغم من أن الدستور والقوانين المصرية قد وفرت خطاً لحماية الأم العاملة، تبقى هذه الحماية منقوصة وهذا الغطاء وحده لا يكفي، أو ربما ينبع عنها تمييزاً سلبياً ضد النساء ينتفي معه الغرض الأساسي التي شرعت من أجله <sup>(10)</sup>.

نحاول في هذا الجزء أن نبين الواقع الفعلي لأوضاع الأم العاملة في الصحافة في مصر، متطرقين إلى القصور القانوني من ناحية وعدم تفعيل القوانين الموجدة من ناحية أخرى، بالإضافة إلى تعنت أصحاب العمل ضد المهن والمهن تجاه المهن ب بصورة عامة.

#### 1- قصور قانوني

بناءً على ما تم سرده في الجزء المتعلق بالقوانين المصرية المنظمة لمستحقات الأم العاملة، نجد أن القانون المصري -إجمالاً- قد راعى مستحقات 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 مستحقات الأمومة حيث ينص على زيادة في مدة إجازة الوضع لـ 4 أشهر <sup>(11)</sup>.

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، وبالتالي حق العودة إلى العمل محفوظ 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 ترسخ 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 والتمهيد، [مصد المُؤتمر الدائم للمرأة العاملة 2016](#)

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

بشكل أساسى، كما غاب عن التشريعات وجود نص يمنع إجازة أبوة للرجل.

ويؤدي هذا القصور إلى الإضرار بعمران الأطفال وحقهم في حياة سوية، ويجعل العباء المرتبط بالمنزل يقع على النساء بالتوازي مع العباء الخاص بالعمل، مما يجعل النساء دائمًا في دائرة من الضغوط النفسية والعادية 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 لأنهن بجانب عملهن لكسب المال فلديهن أعمال منزليه غير مدفوعة الأجر دائمًا وكأنهن خلقن ليعملن طوال الوقت.

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

## ٢- حقوق قانونية غير مفعولة

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

### • عدم وجود عقود عمل

نص القانون على ضرورة إبرام عقد عمل بين صاحب العمل والعامل/ة، 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 الحصولن 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" مقابلته إلى أن أكثر من نصف العينة (المكونة من 50 مفردة) لا يوجد بينهن وبين المؤسسة التي يعملن بها عقد عمل، بالإضافة إلى أن بعضهن قد أشرن بأنهن قد درن عقد عمل مع المؤسسة ولكن ليس معهن نسخة من عقد العمل، أو أن المؤسسة لم تستكمم مسوغات التعيين التي يمكن من خلالها التقديم للنقاية، أما من درن عقد عمل وانضممن إلى النقاية فكان ذلك بعد سنوات؛ وصلت مع بعضهن إلى 8 سنوات من العمل بالصحافة قبل الانضمام للنقاية.

وقد ذكرت الصحفية (م. ص) أنها ظلت تعمل لمدة 6 سنوات في مؤسسة مرحفيه حكومية دون تحرير عقد عمل، وبعد إدراج اسمها في قوائم المرشحين للتعيين فوجئت بحذف اسمها من تلك القائمة وقد أوضحت السبب كالتالي: "سألتهم على سبب الحذف، يا جماعة أنتوا شيلاتوا اسمي ليه، أنا ليها الأولوية عن ناس تانية، فكانت الإجابة صاعقة صادمة، وهي احنا عرفنا إنك كمان أسبوع هتجوزي وهاخدي إجازة الجواز، قولت لهم إجازة الجواز دي 10 أيام أو أسبوع وهاعمل شغلي اللي يغطيوني الـ 10 أيام دول أو لو فيه حاجة تانية احنا مع بعض عال்லيفون، ردوا رد غريب وقالولي أنتي أخدتني نصبيك واتجوزتي سببي بقى الرزق لحد تاني، إيه علاقة إني اتجوزت إإن فلانة تعيين مكانني عشان ده رزق!".

وقد كررت المؤسسة نفس التعمت مرة أخرى مع نفس الصحفية، وحذفت اسمها من قوائم التعيينات بسبب حملها وقالوا لها: "أنت هتولدي ولها تولدي هتاخدي إجازة وضع 3 شهور، والمفروض إن الـ 3 شهور دول هما الاختبار اللي أنت بتترطلي فيه بعد التعيين، وبعد ما ولدت حصلت تظلمات بعدها بأسبوع، وأنا أخذت إجازة وضعي شهر، وديت 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 وزلت رفضوا بردوا".

،، كانوا واعدنـي بالـتعيين وـبعدـين لما جـيت خـلفـت قالـولي مش هـينـفعـ  
ـتعـيـنـي عـشـان خـلـفـتـي، وـدـلـوقـتـيـ  
ـمعـاـكـي طـفـل وـمـش هـتـقـدـري تـجـيـلـاـ  
ـوـمـش هـتـقـدـري تـنـزـلـي تـغـطـي وـشـغـلـكـ  
ـهـيـقـلـ، فـاعـتـبـري نـفـسـكـ فـي إـجازـةـ  
ـمـفـتوـحةـ، ولـما نـحـتـاجـكـ هـاـنـقـولـكـ

ـمـقـاـلـةـ معـ رـعـ "ـصـحـفـيـةـ"

ـوـالـصـحـفـيـةـ (ـرـ عـ)ـ الـتـي رـفـضـتـ تـعـيـنـهـاـ بـسـبـبـ أـنـهـاـ  
ـأـصـبـتـ أـمـ،ـ تـقـولـ "ـكـانـواـ وـاعـدـنـيـ بـالـتـعـيـنـ وـبـعـدـينـ  
ـلـهـاـ جـيتـ خـلـفـتـ قـالـوليـ مشـ هـيـنـفعـ تـعـيـنـيـ  
ـعـشـانـ خـلـفـتـيـ،ـ وـدـلـوقـتـيـ مـعـاـكـيـ طـفـلـ وـمـشـ  
ـهـتـقـدـريـ تـبـيـلـنـاـ وـمـشـ هـتـقـدـريـ تـنـزـلـيـ تـعـطـيـ  
ـوـشـغـلـكـ هـيـقـلـ،ـ فـاعـتـبـريـ نـفـسـكـ فـيـ إـجازـةـ  
ـمـفـتوـحةـ،ـ وـلـماـ نـحـتـاجـكـ هـاـنـقـولـكـ،ـ وـعـيـنـواـ بـدـلـ مـنـيـ  
ـصـحـفـيـ مـسـتـجـدـ عـشـانـ هـوـ مـشـ وـرـاهـ مـسـؤـولـيـاتـ،ـ  
ـوـأـنـاـ كـنـتـ مـعـاهـمـ سـنـةـ بـتـطـحـنـ انـفـرـادـاتـ وـشـغـلـ،ـ  
ـوـفـضـلـتـ أـحـاـولـ مـعـاهـمـ وـقـلـتـ لـهـمـ هـشـتـغـلـ مـنـ  
ـغـيـرـ فـلـوـسـ خـالـصـ فـيـ مـقـاـلـةـ فـيـ مـقـاـلـةـ التـعـيـنـ،ـ قـالـوليـ  
ـأـنـتـ بـتـسـاـوـمـيـنـاـ عـالـتـعـيـنـ،ـ وـرـفـضـوـاـ".ـ

وتوضح شهادات الصحفيات أن السياسات التي تتبعها مؤسساتهن الصحفية، عبارة عن سياسات غير مراعية لمنظور النوع الاجتماعي، وتعود مخالفة للقوانين بشكل واضح، كما تمثل تلك السياسات تدخلًا في حياة النساء الخاصة، وتسمح بإطلاق الأحكام حول الحياة الخاصة للسيدات وكيفية تعامل النساء معها، ويمتد ذلك إلى صبغ النساء بشكل معين مما يجعلهن مطردات 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 ضمناً لأن تعرف النساء حقوقهن، وعلى الرغم من أن هذا النص القانوني ملزم، فقد أشارت جميع الصحفيات التي تهمت مهاراتهن إلى أنهن لم يربين تلك اللائحة متعلقة في مكان العمل، بالإضافة إلى أن هناك عدد من الصحفيات لم تكن تعلمون 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 عدموعي الصحفيات العاملات بحقوقهن التي كفلها القانون، فيقوموا بالانتهاك 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 تستطع 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 تزيد ذلك حيث قالت: "أنا شبه انفصلت من الجنال لأنني كنت حاببة أكمل، وهي كانت إجازة بالإكراه وقالولي الجنال بيمر بوقت صعب فاسترحلينا زي ما

استرحناك، كمان المؤسسة ما استكمتش إنها ادتنى إجازة بالإكراه، دول بلغوا النقابة عشان تقطع البدل بس النقابة ما استجابت، ولجأت للنقابة بس دد من النقابة بشكل غير رسمي قالى فيه جرائد معينة النقابة مابتقدرش تقف قطادها وما تقدرش تأخذ مدها 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'. وتسطرد قائلة: 'فيه سيدات بعد ما أخذوا الإجازة دي، طالبهم الجنال بكس

الإجازة لو عايزه تكملي في الجنال، أو تمشي وتسip الشغل لأن سنة مرتب لو أخذتها فشرطها إنك ما تأثيريش على قوّة العمل يعني وأنت واحدها بيبقى فيه من يدل محلك وبالتالي لو حصل مخط في الشغل يحق للمؤسسة تقولك إكسري الإجازة وانزلني أو قدموي استقالتك".

#### • عدم وجود حضانة داخل المؤسسات الصحفية

على الرغم من وجود نص قانوني واضح يلزم أصحاب العمل بإقامة حضانة للأطفال لرعاية أبناء العاملات 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 قامّت بتوفير تدفقيّات للعاملين بها على أسعار الحضانات المحيطة بالمؤسسة.

ويبدو أن تغافل المؤسسات عن هذا القانون يرجع إلى أن العقوبة على مخالفته النص أقل بكثير من التكالفة الواقعه 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 أيّاً من أحكام المواد 91، 92، 93، 94، 95، 96 -المشار إليها سابقاً- من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز 200 جنيه" ونتيجة لذلك فإن الأوفر على أرباب العمل مخالفه النص بدلاً من تحمل التكالفة <sup>(12)</sup>.

وقد أشارت الصحفية (س. م) إلى أن معاناتها كأم كانت في توفير حضانة تابعة لمكان العمل، حيث إنها من المفترض أن تذهب لكي تدضر ابنتها بعد انتهاء يومها الدراسي، فبيتها بعيد عن حضانة ابنتها، وللذين بدورهما بعيدين عن مكان عملها، كما أن نظام عملها لا يتتوفر به نظام شفقات، وبالتالي 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 الصحفة، بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية، وبتدليكي طول الوقت عايزه تجبيي فلوس وفي نفس الوقت عايزه تريدي بنتك، فهي توليفة كده متعارفيش تطبّعها".

### 3- نظرة مجتمعية دونية

تتضح عدم مراعاة النوع الاجتماعي جلياً 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، انتلقتا من مراعاة النوع الاجتماعي.<sup>(13)</sup> وجاءت شركة (شارك آند شريمب) كأولى المؤسسات المصرية والوحيدة حتى الآن والتي أتاحت للعاملات بها بأخذ يوم مدفوع الأجر أثناء "الفترة المراهقة"<sup>(14)</sup>، جاء رد الإعلامي عمرو أديب في برنامجه مستنكراً هذا القرار، حيث قال: "القرار بإعطاء النساء إجازة أسبوع، وإنها تشغله 3 أسابيع فقط، قال يعني البلد شغالة أوي، فندي النساء 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".<sup>(15)</sup>

وتحل نفسم النظرة من أرباب العمل أيضاً 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 الكبيرة في الإعلام أن كثيراً من الصحفيات لا يستطيعن التوفيق بين العمل والحياة الشخصية"<sup>(16)</sup> في حين أن (س. أ)- صحفية بإحدى الجرائد- علقت "أن ع. ح أساساً من الأشخاص اللي بتمارس تمييز على السيدات، وإجازة الوضع أخذتها قبل الولادة بحاجة بسيطة جداً 3 أيام تقريباً ونزلت بعد الولادة بـ 3 أسابيع، وهموا مارضيوش إني أخذ أكثر من شهر، وساعات الرضاعة مكنتش متوفرة هما كانوا شايفين إني أنا كده كده بأخذ 6 ساعات عمل فليه أخذ ساعة رضاعة".

” أنا حاسة طول الوقت إن أنا متهمة بالتحصير وده نابع من انتباع اللي حواليا، إن دي اتجوزت فهتنشغل أو هتختلف فهتنشغل، يعني أنا حتى أول 4 شهور من حولي، ما أعلنتش عن الموضوع، مكنتش حابه أقول عشان ميرحلش انطباعات سلبية

ن. م "صحفية"

13- هي الصياغة، صحفيات طالن 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 الحاضر شاهد رد عمرو أديب، الفيديو بتاريخ 1 إبريل 2019، [متاح على الرابط](#)

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

وتعبر صحفية أخرى عن الضغط الاجتماعي والانطباعات المسبقة التي تُفرض دائمًا حول عملها فتقول، “أنا حاسة طول الوقت إن أنا متهمة بالقصير وده نابع من انطباع اللي حواليا، إن دي اتجوزت فهتنشغل أو هتختلف فهتنشغل، يعني أنا حتى أول 4 شهور من حملني، ما أعلنتش عن الموضوع، مكنتش حابة أقول عشان ميدلش انطباعات سلبية، والانطباع اللي عندي سببه اللي حواليا، لأنني عارفة إن السنت اللي شغالة ومتجوزة بيتأخذ عنها انطباعات سلبية، فأنا مش عايزة أتبط في نفس الموقف ده، الانطباعات دي مبتقالش بشكل مباشر بس بتبقى موجودة دايها في أذهان الجميع وساعات بتقالي بشكل كوميدي، وأنا طول الوقت بحاول أرد على الكلام ده واستشهد بالشغل اللي أنا بعمله عشان أثبت كلامي، وأعتقد إني أوقات كتير باجي على صحتي بسبب الكلام ده.”.

نالثا:



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

بدأت هذه الصورة النمطية بالتللاشى 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 نزرة المجتمع من نادية، وضد المؤسسات "الذكورية" من نادية أخرى.

وتزداد الأمور صعوبة في حال الأم العاملة، التي يقع على عاتقها رعاية أطفالها، بالتوازي مع كفادها في سوق العمل، فالمرأة التي تريد أن تخرج عن الدور النمطي في تربية الأطفال، تضع في حسبانها مستقبلها المهني الذي ظلت سنوات من الدراسة والعمل تناول بنائه، فيقع على عاتقها ودتها 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- بعدها ظروف اجتماعية خارجة عن إرادتها، يمكن أن تؤدي بها إلى الاختيار الإيجاري بين الصحافة والأمومة، أو في أسوأ الأحوال يؤدي ذلك إلى حالة من الترابط بين طغيان حساب حياتها الأسرية على مهام المهنة، أو العكس.

فالأم الصحفية يجب عليها أن تدبر مكاناً يرعى طفلها، وفي ذات الوقت لا تن Zimmerman أغلب المؤسسات الصحفية حتى الحكومية منها بإنشاء دخانة تابعة لها، فعليها أن تبحث عن دخانة تكفلها الكثير من الحال 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 ينكل كاهلهم بتكافأه هم في غنى عنها، كما أن العقوبة على مخالفة النص أقل بكثير من تحمل تكالفة تنفيذ النص، كما أنه من الأسهل على الجميع أن تعود المرأة لدورها الطبيعي الذي ددهم المجتمع في رعاية أبنائها وترك العمل.

تلك التحديات تضعنا جميعاً أمام ضرورة ملحة، 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 بهيئاتها في المجال العام، وأن لكل منها تأثير قوي و مباشر 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 للمرحفيات، فإننا نقدم مجموعة من التوصيات التي من شأن تطبيقها والعمل بها أن يحسن من أوضاع المرحفيات العاملات في المجال الصحفي والإعلامي؛ وتمثل هذه التوصيات فيما يلي:

#### • أولاً: بالنسبة لقانون العمل - تشغيل النساء

- 1- يجب مراجعة كافة مواد قانون العمل، وتنقيتها بما يتفق مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية المعنية بحماية وتعزيز حقوق الصحفيات الأمهات.
- 2- تعديل النص الخاص بتوفير دضانة 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 لرعايته زوجته وطفله الجديد وتحفيقاً للضغط الذي تسببه هذه الفترة على الأنثى ودتها.
- 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 التابعين لها.  
وقد سبق "للمرصد" أن طرح تعديلاً لمواد القيد بنقابة الصحفيين، يمكن الاطلاع عليها من خلال هذا الرابط.
- 2- إنشاء دضانة تابعة للنقابة لتشمل أبناء الصحفيين والمرحفيات.
- 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 للمرحفيات اللاتي تعرضن إلى إجراءات تعسفية بسبب نوعهن 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 للمرحفيات بحقوقهن داخل أماكن العمل؛ عن طريق عقد ورش عمل وتدريبات لتعريفهن بهذه الحقوق، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وشبكات التواصل الاجتماعي من أجل التصدي للأسباب الهيكلاية للتمييز والعنف ضد المرأة.
- 2- تقديم الدعم والمساندة للمرحفيات المنكحة حقوقهن، وتقديم الدعم والمساندة القانونية اللزجة.
- 3- العمل على دع المؤسسات المرحفية على عمل سياسات مراعية للنوع الاجتماعي داخل المؤسسات المرحفية القومية والخاصة.



المرصد المصري للصحافة والإعلام  
Egyptian Observatory for Journalism and Media

مؤسسة مجتمع مدنى 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 بعمارتهم 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.