

EOJM

المركز المصري للصحافة والاعلام  
Egyptian Observatory for Journalism and Media

اليوم العالمي للمرأة 2020

”أنا جيل المساواة: إعمال حقوق المرأة“

الفجوة بين  
النساء  
والرجال  
في بيئة  
العمل الصحفي



## برنامج العدالة الجنسانية

### إعداد

ميادة مجاهد  
مسؤول برنامج العدالة الجنسانية بالمرصد

### إشراف وتحرير

محمد عبد الرحمن  
مدير وحدة البحوث والدراسات

### مراجعة

إسلام محمد

### تصميم

إبراهيم صقر

تعمل النساء في مهنة الصحافة في مصر منذ أواخر القرن التاسع عشر، وحاليًا يظهر تواجدهن بشكل قوي على ساحة العمل الصحفي، يتنافسن مع نظرائهن من الرجال بشكل فعال، يغطين أحداث ومظاهرات واشتباكات لا يهابنها ولا يضعن نوعهن الاجتماعي عائقًا لإثبات ذواتهن، ولعل مقتل الصحفية ميادة أشرف أثناء تغطيتها للأحداث العنيفة التي وقعت بمنطقة عين شمس، شرق القاهرة، عام 2014 أكبر دليل لاقتحام السيدات مناطق كان يفترض مسبقًا أنها لا تناسب سوى الرجال(1)، ولكن بالرغم من هذا مازال هناك بعض الملاحظات التي تجعلنا نتساءل هل الصحفيات ينظر إليهن على أساس عملهن وكفائتهن أم توضع أمور أخرى في الحسبان فعادة ما يتم استغلال النساء في أماكن العمل باعتبارهن يمثلن عمالة رخيصة تساعد على التراكم الرأسمالي لأصحاب العمل، بالإضافة إلى العرف السائد في المجتمع المصري بأن الرجل هو معيل الأسرة الرئيسي وبالتالي يتم تمييزه بأجر أعلى من الإناث اللاتي يعملن بنفس المهنة ويقمن بنفس المهام، فكنا في حاجة إلى أن نتساءل هل يتم التعامل مع الصحفية على الرغم من متطلبات عملها، من مواجهة واقتحام وشجاعة بنظرة تمييزية فيما يخص أجورهن بناءً على نوعهن الاجتماعي؟ بالإضافة إلى إشكالية أخرى تخص تواجدهن في المناصب القيادية، فبرغم العدد الكبير من الصحفيات في مصر والذي يمثل حوالي ثلث النقابة إلا أن السيدات الصحفيات يغبن عن الأدوار القيادية ورئاسة التحرير بشكل يناسب عددهن في المهن، وبالتالي فإن هذا يسترعى الانتباه إلى سبب هذه الظاهرة وهل هذا يحدث بسبب نظرة تمييزية أم لأسباب أخرى؟ هذا وبالإضافة إلى التمثيل النقابي للسيدات الذي يغيب نهائيًا عن مجلس النقابة، فلم تفرز أي سيدة بمقعد نقيب الصحفيين، وبالتالي كل تلك الإشكاليات كانت دافعًا للبحث حول وضع النساء في الصحافة المصرية فيما يخص الوضع الاقتصادي والترقي الوظيفي والتمثيل النقابي، وذلك من أجل معرفة ما إذا كان هناك تمييز يقع على الصحفيات باعتبارهن نساء فيما يخص الجانب الاقتصادي، مثل اللامساواة في الأجور مع زملائهن من الصحفيين من نفس الدرجة الوظيفية، والترقي الوظيفي وهل يتم التعسف ضد الصحفيات فيما يخص ترقيتهن بسبب نوعهن الاجتماعي، بالإضافة إلى التمكين الاجتماعي فيما يخص تمثيلهن النقابي وهل النقابة تمثلهن بشكل حقيقي وتمثل احتياجاتهن، ولوقوف على هذه الجوانب ينقسم هذا التقرير كالآتي

- 1- أولًا: التمييز في الأجور على أساس النوع الاجتماعي.
- 2- ثانيًا: التمييز في الترقي الوظيفي على أساس النوع الاجتماعي.
- 3- ثالثًا: الصحفيات وتمثيلهن النقابي.

# مقترمة

حظر قانون العمل التمييز ضد النساء فيما يخص الأجور، فقد نصت المادة 35 على أن: 'يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة'(2) إلا أنه بحسب ما أصدره المنتدى الاقتصادي العالمي في عام 2017 من تقرير يشير إلى أن مصر تحتل المرتبة 134 من بين 144 دولة تعاني من الفجوة في الأجور بين الرجال والنساء،(3) وعلى الرغم من أن الفجوة في الأجور بين الجنسين تعني الفرق في متوسط الأجور للرجال والنساء الذين يعملون بدوام كلي أو جزئي، فإنها تشير إلى الفجوة في الأجور بين الجنسين باختلاف الأدوار التي يقمن بها والمناصب التي يحتلونها، وبالتالي فهي مختلفة عن فكرة التساوي في الأجر بين الجنسين على العمل المتشابه أو المماثل،(4) لكنها تشير إلى الوضع الاقتصادي المتراجع للمرأة المصرية، وهذا ما أكده المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2018، حيث يوضح هذا المؤشر أن المرأة المصرية تتقاضى أجرًا شهريًا أقل من الرجل بنسبة 32%، ويعد هذا الفرق في الأجر بين الجنسين غير مؤثر فقط على حياة النساء المهنية، بل أيضًا على حياتهن في فترة التقاعد، حيث تصل الفجوة في المعاشات التقاعدية بين الجنسين إلى نسبة 36.6%.(5) ويساهم التمكين الاقتصادي للمرأة في التحسين الاقتصادي للمجتمع ككل. وبالرغم مما أشارت إليه الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 إلى ما حققته المرأة المصرية من إنجاز في مجال التحصيل المعرفي فقد حققت نسب متساوية نسبيًا مع الذكور بل تجاوزتها في بعض المراحل التعليمية، إلا أن هناك قدرًا كبيرًا من عدم المساواة بين الذكور والإناث في مؤشرات المشاركة في النشاط الاقتصادي، ووجود فجوة في متوسط الأجور التي تحصل عليها النساء مقارنة بالرجال بسبب التمييز القائم على النوع.(6)

وتتعدد العوامل التي قد تسبب هذه الفجوة في الأجور بين الجنسين ما بين الصفات الشخصية للأفراد ذاتهم من حيث السن أو نوع ومستوى التعليم، أو الحالة الاجتماعية أو العرق أو الدين أو غيرها، أو لصفات خاصة بالوظيفة ذاتها من حيث نوع العقد أو أوقات العمل، أو لأسباب ترجع أساسًا لتركز النساء في القطاعات والمهن التي تتميز بالعائد الضعيف، أو لأسباب تخص النوع الاجتماعي للفرد وما يترتب على ذلك من تمييز ضده بسبب ذلك،(7) فمثلًا نجد في دولة مثل بريطانيا والتي على الرغم من أن فجوة الأجور فيها بين الجنسين أقل من مصر حيث بلغت 9.1% في عام 2017، إلا أن هيئة الإذاعة البريطانية 'بي بي سي' قد اتهمت بتمييزها في الأجور ضد العاملات بها، وخضعت لتحقيق لجنة المساواة وحقوق الإنسان البريطانية وذلك بعد أن قامت المؤسسة بنشر قائمة بأعلى مذييعها أجرًا، والتي ظهر فيها الفجوة الكبيرة بين الرجال والنساء الأعلى أجرًا لصالح الرجال.(8)

أولًا

## التمييز في الأجور على أساس النوع الاجتماعي



2- قانون العمل المصري

3- المساواة في الأجور: مسائل العدالة بين الرجل والمرأة في مكان العمل " 27 ديسمبر 2017 [اضغط هنا](#)

4- فجوة الأجور بين الجنسين- تقرير الشفافية، منظمة العفو الدولية، 1 إبريل 2017 [اضغط هنا](#)

5- فريدة أحمد، "متى تتساوى الرواتب؟ قوانين العمل تعاقب النساء على أمومتهم"، الجزيرة، 8 مارس 2019 [اضغط هنا](#)

6- الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، المجلس القومي للمرأة، 2017، ص 30،31

7- فجوة الأجور بين الجنسين، رواتب [اضغط هنا](#)

8- نهى النحاس، "تحقق عن فجوة الأجور بين الرجال والنساء"، مباشر، 4 أبريل 2017 [اضغط هنا](#)

وقد حاولنا في سلسلة التقارير الخاصة بأوضاع الصحفيات في بيئة العمل التركيز على صور التمييز التي تتعرض لها الصحفيات في بيئة العمل الصحفي في مصر من بينها التمييز على الأجر كأهم صور التمييز التي تعاني منها المرأة المصرية العاملة، فسألت الصحفيات حول ما إذا كن يتقاضين أجرًا أقل من نظرائهن من الرجال الذين يقومون بنفس المهام التي يقمن بها وعلى نفس السلم الوظيفي، وذلك للوقوف حول ما إذا كانت المؤسسات الصحفية المصرية تحمل هذه النظرة التمييزية تجاه العاملات بها أم لا؟

وظهر هذا النوع من التمييز التي تتعرض له الصحفيات كأكثر أنواع التمييز تحديًا للنساء الصحفيات وأكثرها صعوبة في المواجهة وذلك يرجع لعدة أسباب:

1- عدم قدرة الصحفيات على معرفة الراتب الذي يتقاضاه زملائها الذكور في العمل حتى تستطيع أن تؤكد إذا كانت تعاني من تمييز أم لا، فلا يوجد إتاحة في المعلومات حول الرواتب التي يتقاضاها العاملون في المؤسسات الصحفية: فتقول إحدى المشاركات في التقرير:

بشكل عام مقدرش أقول إن الناس اللي في نفس الليفل أو عندهم نفس الخبرة أجورهم أعلى ولا لأ فمعديش فكرة خالص، بس أحياناً بينظر للصحفي الذكر على إنه متفرغ أكثر، على إنه بيدي وقت أكثر، فبيتم تفضيله لأسباب تانية، والحاجات التانية دي بتكون هي السبب إن أجره أزيد

وتقول أخرى:

هو مفيش معيار أصلًا في موضوع الأجور في معظم المؤسسات المصرية، ولو حد في نفس الدرجة الوظيفية بتاعتي وبيأخذ أعلى مني ده ميبقاش معروف بشكل كامل أو بشكل مُعلن لأن كل واحد بياخذ مرتب ما بيقولش، بس واردة جدًا تلاقي حد واطد أعلى منك، وده على حسب مدى قربته للمدير، وخصوصًا وأنا موجودة في مكان المدير بالنسبة له فكرة إن شغل الست عيب، وهو مش معترف بيهم أصلًا، وده ممكن يبقى حالة خاصة وعيب فيه أنا اشتغلت معاه مدة طويلة وعارفة إن عنده النقطة دي، وكمان عنده فكرة إنني متجوزة وجوزي بيصرف عليا، وفي شخص تاني داخل على الجواز وفتح بيت فلو في فرصة للزيادة فهو أولى حتى لو إنتي بتبذلي مجهود أكثر فهو بالنسبة له الموضوع مش على حسب المجهود ولا على حسب الكفاءة، هو على حسبة نظرته هو للأمور

أوضاع مهنة الصحافة في مصر والأجر الغير عادل والزهد بالنسبة للجنسين، وبالتالي الفرق في الأجور لا يظهر بشكل واضح وتعبير عن ذلك إحدى الصحفيات حيث تقول:

المهنة معروف إن أوضاعها سيئة مادياً واقتصادياً ولكني أعتقد إن في سني هناك فروقات طفيفة بين الذكور والإناث من حيث الأجور، ولكن ما ألاحظه أن الصحفية كلما ارتقت من حيث التدرج الوظيفي كلما كان هناك تنازل عن حق من حقوقها الاقتصادية، أي أن غالبًا الأجر الذي يحصل عليه رئيس القسم أعلى مما يكون عليه الوضع مع رئيسة القسم، كما أنه في حالات طلب زيادة المرتب والتفاوض على ذلك، تكون الاستجابة للرجل أسرع من الاستجابة للأنتى

وتقول أخرى:

أنا بقالي تقريبًا 9 سنين بشتغل صحافة، وبالنسبة لموضوع الأجور ده مش أنا بس يعنى ليا زمايل كثير بيقعدوا فترات طويلة جدًا في بداية عملهم الصحفي بدون أي أجر مقابل العمل، وأغلب المؤسسات الصحفية في مصر ما بتديش بدل أجور في حالات كثيرة جدًا، غير إن لو هنتكلم عن أجور الصحفيين اللي زينا مثلاً أو الشباب اللي بيشتغلوا عادي بعيدًا عن رؤساء الأقسام ورؤساء التحرير وما إلى ذلك، فهي أجور زهيدة، في حين إن بعض المؤسسات بتتعرض لمشاكل وأزمات مادية، فمممكن تاخدي المرتب على 5 أو 6 شهور

لا يوجد معيار محدد للراتب في المؤسسات الصحفية في مصر حيث تترك كسلطة تقديرية لصاحب العمل، يقرر فيها ما يشاء، فالصحفية لا تعرف كيف يتم تقييم عملها، فتشكو إحداهن قائلة:

بدأت كمتدربة لمدة سنتين ومكنش فيه عقد كان المطلوب مني تحقيق 90 موضوع شهري مقابل 1080 جنيه، وطبعًا ده تارجت صعب جدًا إنه يتحقق، وبالتالي كان مديري في الشغل هو اللي يحدد بمزاجه إذا كان يديني المبلغ كامل ولا ينقص منه

وتقول أخرى:

هو فيه عقد بس مش معايا نسخته، أنا علاقتي بالمؤسسة مرتب شهري ثابت أحياناً يبقى فيه الـ 10% الزيادة السنوية وأحياناً لا، مفيش شكل ثابت

وتقول إحدى الصحفيات:

كان فيه تمييز بالحب مكنش فيه معيار محدد لتقييم عمل الصحفيين وجهدهم

وتستنكر إحداهن طريقة المؤسسات الصحفية في التعامل مع أجور الصحفيات، وتقول:

التمييز في الأجر ممكن يكون لأسباب تانية كتير خلاف الأجر، ومفيش في المؤسسة الصحفية معيار يحددك أنت بتقبضي المرتب ده ليه وغيري بياخد المرتب ده ليه، يعني أنت ما بتحسبش حد على المهام ولا على الكفاءة، يعني الفكرة هو الحد الأدنى للأجر في الدولة 1500 فأنا لما هتعيين هاخذ الحد الأدنى للأجور وبعد طبعاً ما يتخضم الـ 10% والتأمينات بتطلع 1350 جنيه، فأني حد يتعين بياخد المبلغ ده، لكن الزيادة اللي بعد كدة مش مفهومة بتتسبب على أي أساس، يعني فيه ناس بتتعد في المؤسسة بالأربع والخمس سنين مبتزيدش، مع إن قانون العمل بيقول إن كل سنة مفروض في 10% زيادة، وده مبيحصلش في المؤسسات الصحفية تحديداً، ويبقى الرد أصل احنا ما بنكسبش والأرباح ضعيفة، في نفس الوقت بيتجاب ناس جديدة وبتشتغل بأضعاف مرتبك وبتعمل مهام أقل بكثير من اللي بعملها ولما بنطالب بزيادة بيقولولي أصل احنا إمكانياتنا لا تسمح.. طب ازاي!

التمييز مقابل المنفعة الجنسية، وهذا النوع من التمييز قد أوضحناه سلفاً في ورقة التحرش الجنسي بالصحفيات في أماكن العمل، حيث أنه تحرش قائم على مبدأ المقايضة، وفيه العاملة تقع تحت ضغط إما أن تقدم خدمة جنسية بصورة مباشرة أو غير مباشرة لتحظى على رضا رب العمل أو ترفض ذلك فيتم معاقبتها مهنيًا بشكل أو بآخر، وبالرغم من أن هذا التمييز أيضًا قد يضر بذكور آخرين، حيث يشعر العامل أنه مهما قدم من جهد ووقت فزميلته في العمل تظل في مرتبة متقدمة عنه لرضا رب العمل عنها، لكنه أيضًا تمييز يقع من الذكور على مرؤوسيتهم من النساء والذي قد يوقف مسيرة ضحاياهم من النساء المهنية في حالة الرفض، فمثلًا حينما سُئلت إحدى الصحفيات حول ما إذا كانت تعرضت لتمييز في الأجر بسبب نوعها الاجتماعي، أجابت قائلة:

لا مش شايقة تمييز خالص بالعكس في صحفيات بتاخذ حقها أكثر من الذكور، يعني ممكن أميز البنات عشان هدف ما آخر

وتقول أخرى عن كيف أنها تعرضت لتمييز وتحرش بسبب نوعها الاجتماعي:

كان فيه مدير تحرير عايز يتجوزني عرفي وبيزن على ده، وكان بيخيرني إنه يحسن وضعي الوظيفي بمرتب عظيم مقابل إنني أتجوزه أو يقطع عيشي بقى لأنني شغل فري لانس مابقبلش مني أفكار ولا شغل، فكان عرضه مباشر

أو أن يحدث تمييز لأسباب غير مهنية أخرى ليس لها علاقة بالنوع الاجتماعي، فتقول عن ذلك إحدى الصحفيات:

التمييز في الأجور ملوش علاقة أنت راجل ولا ست، هو ليه علاقة بالتبديل، انتوا بتطلبوا فانتوا الاتنين هاتترقوا ما بتطلبوش يبقى مش هاتترقوا فملهاش علاقة بالخبرة ولا بالبنات أو الولد

وتوضح نفس الفكرة صحفية أخرى حيث تقول:

أعتقد إن التمييز مالوش علاقة بالنوع قد ما ليه علاقة بالواسطة والمحسوبية والمعارف، يعنى ممكن تكون بنت بس مرتبها فى المكان أعلى مني عشان هي تبع حد

وبالتالي لم يكن هناك نمطًا واضحًا للمؤسسات الصحفية في التعامل مع الصحفيات فيما يخص أجورهن، وكان من الصعب على الصحفيات تحديد ما إذا كان يقع عليهن تمييزًا فعليًا بسبب نوعهن الإجماعي أم لا؟ وعلى الرغم من ذلك كان هناك عدد من الصحفيات قد استطعن تأكيد وقوع هذا النوع من التمييز عليهن كالتالي:

الرواتب كانت متدنية على الجميع، لكن أقدر اقول كان فيه فرق في الأجور والجندر كان له دور في هذا التمييز

حصل كذا مرة تمييز في الأجور هو ده ما بيبقاش مباشر بس إحنا اكتشفناه بطريقة ما، واعترضنا و محدش سمع وكان بيترد علينا أصل هما خبراتهم أكبر أو هما نزلوا ميداني وانتوا مانزلتوش فكان بيترد دايمًا ردود ملهاش علاقة بالنوع، فمتقدريش فعلا تمسكي حاجة وتقولي ده تمييز، مع إن حتى تبريراتهم دي مش حقيقية، كان جات علينا فترة احنا اللي بننزل التغطيات الأصعب وننزل مظاهرات عشان كان في وجهة النظر إن الذكور معرضين للاعتقال أكثر من البنات فكانوا بيصدرونا احنا للمهام دي، وكنا بننزل المهام الأصعب وفي نفس الوقت بيميزوا ضدنا ونأخذ مرات أقل، وكان هما بيشتغلوا في أكثر من مكان وده كان بيتقدر عشان هما فاتحين بيوت وكده وبيراعوهم في الوقت، واحنا كانوا بيحاسبونا بالدقيقة، وكانت الأولوية للولاد حتى وأنتي بتدخلي نقابة أو في أماكن رسمية

كان فيه تمييز ضدي بسبب إنني بنت، فكان فيه شخص بيقبض أكثر مني مع إنني أكثر خبرة وكفاءة وأنا كنت بقبض أقل مع إنني في منصب أعلى ولما سألت اتقالي صراحة إن فلان ده معيل اسرة وانتي لأ، وكان بيتكلم معايا من منظور أبوي، بس أنا كنت شايفه إن ده ظلم واعترضت على ده، و اخدت حقي

بالنسبة للراتب كان يتم التمييز بيني وبين زميلي على أساس إنه هو ولد، يعني هو كان بياخد تقريبًا فوق الألف، وأنا كان مرتبي نزل مرة 400 جنيه، وكنت بحاول أقارن شهريًا بين شغلي وشغله وأشوف تقاريره، كنت بشوف إنني أعلى وإنني أقدر أجيب تصريحات من المسؤولين ومع ذلك كنت بلاقي مرتبه أعلى مني، وكنت كل ما اتكلم يقولولي شيليه من دماغك متركزيش معاه ركزي في شغلك، وأنا ماكنتش فاهمة هما بيقيمونا على أساس إيه

فيه نقطة ما بتتقالش بس بتبقى باينة إن الراجل اللي مخلف أو متزوج بيتبصله إن هو عنده عيله برضه فمعلش هو أولى إنه ياخذ زيادة المرتب بس برده بتتعمل بشكل غير مباشر

فيه نقطة ما بتتقالش بس بتبقى باينة إن الراجل اللي مخلف أو متزوج بيتبصله إن هو عنده عيله برضه فمعلش هو أولى إنه ياخذ زيادة المرتب بس برده بتتعمل بشكل غير مباشر:

” فيه نقطة ما بتتقالش بس بتبقى باينة إن الراجل اللي مخلف أو متزوج بيتبصله إن هو عنده عيله برضه فمعلش هو أولى إنه ياخذ زيادة المرتب بس برده بتتعمل بشكل غير مباشر

بالإضافة إلى ذلك فإن الصحفيات في المحافظات غير العاصمة، يقع عليهن تمييز لكونهن يعملن في المحافظات فيكون الراتب أقل بكثير مما يتقاضاه صحفيين المركزية بالإضافة إلى التمييز الذي قد يحدث بسبب نوعهن الاجتماعي:

” أنا اشتغلت حوالي 4 سنين في جرنال، بعدها قالوا احنا مضطرين نقل المرتب، فقلت مفيش مشكلة استحمل عشان أدخل النقابة في النهاية النقابة هتكون أمان ليا، لكن بعدها رئيس القسم اتصل عليا وقال لي أنت عارفة موضوع الأزمة المالية، والإدارة قالت مش هينفع مراسلين اتنين في المحافظة أنت شاطرة ومجتهدة بس أنت بنت ومش هتقدري تغطي حاجات معينة، و زميلك راجل وعنده مسؤولية، ودي كانت صدمة بالنسبة لي.. أنا اتحملت تعب سنين وملايم باخذها على لأساس إنني في الآخر أدخل النقابة وكنت بتحمل معاهم المرمطة وعملت عندهم انفرادات كثير، وكمان مراسلين المحافظات بيتعاموا معاملة العبيد مفيش ساعات عمل محددة، أي حدث يحصل لازم يبجي في وقته، وهو مالوش دعوة أجيبه إزاي.. لازم اتصرف بمعرفتي وأغطي الخبر، أنا معنديش مشكلة مع ده.. رئيس القسم اتصل عليا الساعة 1:30 الصبح، كان فيه انفجار وطلب مني أغطيه وقومت وغطيت الخبر

إن الترقى الوظيفي من أكثر الإجراءات التي يمكن من خلالها تحديد وضع المرأة في مكان العمل بشكل واضح، فمثلاً يشير تقرير منتدى الاقتصاد العالمي لعام 2018 في الجزء الخاص بالفجوة في الأجر بين الجنسين، أن عدد من الدول العربية والتي من بينها مصر تأتي في وضع متأخر من حيث تولي النساء المناصب الإدارية والقيادية، حيث تبلغ الفجوة بين الجنسين فيما يخص ذلك أكثر من 90% لصالح الرجل، (9) أما بالنسبة للمجال الصحفي فطبقاً للجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، في عام 2018، بلغ إجمالي شاغلي منصب "رؤساء تحرير" من النساء حوالي 18% وذلك بالنسبة للصحف القومية (10)، ولا يتناسب ذلك مع التمثيل الطبيعي لنسبة المرأة في المجتمع من ناحية، ومن ناحية أخرى، فإن هذه الطفرة قد شهدتها الصحفيات المصريات منذ العام 2017، وذلك عندما تولت شيماء عبد الإله منصب رئيسة تحرير جريدة "بروجيه ايجيسيان"، لتصبح أول صحفية تتولى رئاسة تحرير جريدة قومية في مصر (11).

وتطفو مشكلات أخرى للنساء على السطح، فعلى الرغم من أن نسبة الصحفيات المقييدات في جدول المشتغلين بالنقابة تمثل نحو 32%، فهذه النسبة لا تعبر بالتأكيد عن الجماعة النسائية الصحفية، فهناك عدد كبير من الصحفيات الغير مقيدين بجدول النقابة، فبالرغم من أنه لا يمكن حصر عددهن بالكامل في مصر، ولكن اتضحت من عينة الدراسة أن عدد كبير من الصحفيات يعملون دون الإنضمام للنقابة أو حتى دون عقد عمل، كما أنه تم سؤالهن حول ما إذا كن يتسطن تقدير الأغلبية في المكان هل هم الإناث أم الذكور، فكانت معظم الإجابات أن العدد متقارب بشكل كبير وإجابات أخرى كانت تقول أن الإناث هم الأغلبية، ورغم أن هذا السؤال لا يمكنه بدقة تحديد عدد الإناث العاملات بالصحافة في مصر أو حتى تخمين ما إذا كن يمثلن الأغلبية أم لا، لكنه كان تمهيداً فيما يخص سؤالهن حول الترقى الوظيفي وما عدد النساء في المناصب القيادية في الأماكن التي يعملون بها، ومحاولة المقارنة بين تواجدهن الفعلي في المهنة وبين تواجدهن في المناصب القيادية، وقد ظهرت هذه المفارقة واضحة، فعلى الرغم من أن الإجابات في معظمها كانت تشير إلى تواجد الإناث بشكل قوي متماثل أو يزيد عن الرجال إلى أن الإجابات فيما يخص التواجد بالمناصب القيادية جاء لصالح الرجال بشكل أكبر فيما عدا المؤسسات الصحفية النسائية التي تستهدف جمهور النساء بشكل أساسي فتقول إحدى الصحفيات عن وضع المؤسسة التي تعمل بها.

9- وفاء البدرى، "نساء يتحدثن ل دي دابليو" عربية عن الفجوة في الأجر مع الرجال، دي دابليو "اضغط هنا"  
10- الإحصاء: عدد ساعات عمل الإناث في بعض المهن أعلى من الذكور، مصر في يوم، 4 يونيو 2019، اضغط هنا، انظر أيضًا  
11- اضغط هنا

ثانيًا

## التمييز في الترقى الوظيفي على أساس النوع الاجتماعي



عدد الصحفيين والصحفيات كان متماثل تقريباً، لكن هتقولي مين اللي ماسك الأقسام أكثر فكانوا رجاله، هو ما بيتقالش الأسباب صراحة، بس فكرة إنه راجل وأعرف أجيبه من بيته في أي وقت، وفي النهاية الصحافة هي انعكاس للمجتمع اللي أنتي عايشة فيه بكل طبقاته بكل طرقه الفكرية المختلفة بما فيها الطرق التقليدية والمتخلفة، ومكنش بيتقال صراحة في وشي إننا بنفضل الذكور عن الإناث بس كان بيتقال بشكل عام وهزار إحنا مش عايزين بنات بقى في الجرنال تاني المجال ده مش محتاج ستات عشان لو وراها حاجة أو كده مش هاتعرف تقوم بالمهمة دي، لكن راجل هنعرف نجيبه في أي وقت، هي بيتقال بهزار بس بتبقي عارفة إنهم فعلاً مؤمنين بكده، والحقيقة ده بغض النظر عن فكرة راجل أو ست، ده أحد أسوأ الحاجات في الصحافة، بيتعاملوا مع الصحفي إنه مالوش أهل أو حياة مفروض تكون متاح 24 ساعة ولما كنا بنتكلم على فكرة إنه فيه شفتات كان يتقلنا أنتوا صحفيين مش موظفين تليفون الصحفي ميتقلش أي وقت ما نكلمكم نلاقكم، لكنه في الحقيقة بيتعامل معاكمي في كل حاجة إدارية على إنك موظفة مش صحفية، عندك مواعيد انصراف وحضور هاتأخري يبقى لازم تعلمي إذن مسبق، بالإضافة لو فيه حاجة بره المواعيد ديه لازم أنزل طبعا أو اشتغل، فحمة الإزدواجية في المعايير

وصحفية أخرى ترى أنها تعرضت للتمييز بسبب نوعها الاجتماعي

وتقول صحفية أخرى عن طريقة تعامل مؤسستها معها

رئيسي المباشر أصلا هو شخص دفعتي ومش أعلى مني في أي حاجة خالص وهو نفس السن نفس كل حاجة نفس التجارب الصحفية، بس لما جم يختاروا مدير تحرير، اختاروه عشان هو ولد والمدير بيحبه فبقى هو مدير التحرير فوقي وأنا المحررة، فهي نظرة عند رئيس التحرير إن الولد هو اللي هيقدر يتعامل هيقدر ينزل أي وقت لكن البنات في النهاية هتكون محكومة ببيتها

مفيش ترقيات للإناث بشكل عام، هما مش موجودين في دواير اتخاذ القرار داخل المؤسسة، الترقيات معظمها بتوجه للذكور، كان عندنا في مرحلة سابقة قيادات نسائية بشكل أكبر لكن ده مش موجود دلوقتي، فشايقة إن فيه تمييز وطول الوقت بيتقال أصل الستات مش فاضية، أصل الستات عندها حاجات تانية والبيت والزوج والعيال

كما أن عدد من الصحفيات كان يرين أن ليس أمامهن فرص للترقي في المستقبل لأسباب تتعلق بمظهرهن وأسلوبهن في التعامل:

عكنت شايقة إنى لو استمررت مكنش هيبقى عندي فرصة للترقي المؤسسة مش مهنية والتعامل فيها مش على حسب الكفاءة وليها علاقة بقى أنتي محجبة ولا لأ، بتعرفي تظبطي حالك مع الناس ولا لأ

وتقول أخرى:

فرص الترقى ليها أبعاد أكثر في مهنة الصحافة بعيداً عن إنى بنت ولا ولد، يعني مثلاً لو بنت حلوة صدقيني هرقيني، وجالي أوفر زي كدة إن احنا نظبط بعضينا وصدقيني هرقيني وده كان سبب إنى مشيت من المؤسسة



ثالثاً

## الصحفيات وتمثيلهن النقابي

فيات في مجالس نقابة الصحفيين منذ بدء الانتخاب عام 1953 وحتى عامنا هذا هو للغاية لا يتناسب مع عدد أعضاء الصحفيات النقابيات، فعلى مدار 31 مجلساً لم تتبوأ صحفيين امرأة، كما أن الانتخابات الأخيرة لنقابة الصحفيين جاءت نتيجتها مخيبة للآمال على الرغم من أن الصحفيات يمثلن نحو 32% من الجمعية العمومية، وعلى الرغم من السيدات كناخبات، وخوض عدد 11 صحفية كمرشحات لعضوية مجلس النقابة بنسبة المرشحين، إلا أن النتائج جاءت خاوية على عروشها، فقد جاء تمثيل السيدات في صفر، (12) وهذا يجعلنا نعود للوراء لمجلس عام 1975 كأول مجلس نقابة يضم 3 فاطمة سعيد وأمينة شفيق وبهيرة مختار(13)، وكيف أننا حالياً في عام 2019 تغيب مجلس النقابة!

صحفيات النقابيات حول ما إذا كانت النقابة توفر لهم الحماية اللازمة أم لا، كانت أغلب حيط أن الفائدة من عضوية النقابة تتمثل في البديل ومشروع العلاج أما فيما يخص السبب ذاته وخصوص أوضاعهن الجندرية فإنهن يرين أن النقابة متخاذلة بشكل كبير عن دورها في هذا الخصوص فتقول إحدى الصحفيات:

قانون النقابة الحالي ما يديش النقابة السلطة إنها تدخل في أي حاجة تخص الصحفي إلا لو فيه عقد، ولو المؤسسة مثلاً عندها مشكلة تقوم النقابة تعاقبها بإنها توقف أساساً القيد، فيتعاقب الصحفي مش المؤسسة

وتعبر أخرى عن إحباطها قائلة

أنا مش مهتمة أصوت في انتخابات النقابة الانتخابات ملهاش لازمة واللي بيجي زي اللي بيروح، الناس اللي قاعدة في النقابة مش عارفة بتعمل إيه الصراحة، أكثر من الشقق اللي هي الإسكان، والبديل، والتأمين الصحي الحاجات اللي هي موجودة في النقابات الاجتماعية العادية مش نقابة الصحفيين المصريين يعني، الحقيقي محبطة تماماً مش شايفة الموضوع جايب همه

وصحفية أخرى تقول:

مجلس النقابة لا يؤثر بمليم في مواقع ومؤسسات الصحافة سواء بقى كانوا رجالة أو ستات، الانتخابات بالنسبة لي إدارية بحتة، في كيان عايز مجلس جديد عشان يمشوا الأمور، أيًا كان بقى مين في المجلس فالأمور هتمشي زي ما هي يعنى هتمشي

وتقول أخرى:

أوقات مبنخبش، وعندي مشكلة مع المرشحين والنقيب تحديدًا بيتعامل إنه بيشتري أصوات الصحفيين، ده مش بيعمل برنامج، أنت بتشتريه بالبدل، الصحفيين بيتخبوا البدل اللي هيديني بدل أكثر هديله صوتي

وحين سُئل عن رأيهن حول التمثيل الضعيف للسيدات في مجالس النقابة، اختلفت آرائهن حول أسباب ذلك، فبعضهن كان يرى أن السبب حول المرشحات أنفسهن وبرامجهن الغير جاذبة للناخبين، والبعض الآخر كان يرى أن السبب يكمن في الانتخابات ذاتها وكيف أن هناك حسابات أخرى ينظر لها بعيدًا عن النوع الاجتماعي، فيقول عدد منهن:

لما كنت بشوف برامج المرشحين كانت دايماً برامج السيدات للأسف شديدة السطحية لا تنم عن أي فهم لمتطلبات الصحفيين أو الصحفيات، وكانوا منفصلين عن الواقع وحرفيًا تواجدهم شرفي، وحاسة إنهم بنفسهم بيصدروا شعور إنهم مش بينافسوا بشكل حقيقي

عشان واحد يقدر يقدم في انتخابات النقابة لازم يكون معروف في وسط الصحفيين وده يتطلب إنك تكون وصلت لمناصب عالية داخل الجرنال ذات نفسه زي أنك تكون مدير تحرير أو رئيس تحرير، وطبعًا حاجة زي كدة مبتقاش سهلة للسيدات

أنا شايفة إن وجود ست في المجلس هو على الأقل تمثيل للمرأة الصحفية وعدم وجودها خالص ده شيء سيء جدًا، وعندي أزمة إن مش كل المرشحات اللي نازلين عندهم فعلاً برنامج وعندهم وعي وعندهم رؤية يعني هي مهتمة أكثر بالشو، وأنا مهتمة جدًا بالبرامج وما بلاقيش حاجة ليها قيمة وده مضايقتي جدًا، بالإضافة إلى أن الوضع في النقابة شللي جدا، والشغل دي هي اللي تحدد مين اللي هيكسب ومين اللي مش هيكسب

الستات في النقابة مش واحدة حقها بحكم إن الانتخابات في النقابة ماشية بالعلاقات، يعنى عشان تترشي في نقابة الصحفيين لازم يكون معاكي حاجتين فلوس وضرر، فلوس عشان الدعاية ونعمل وجبات والفرشة الحلوة ديه، وضرر عبارة عن علاقات، وللأسف الستات معاهش الاتنين لا فلوس ولا

ضرر

وتعتبر النقابة هي ورقة الأمل الوحيدة بالنسبة للصحفيات التي ترتضي من أجلها ظروف عمل غير مهنية وغير آدمية في المؤسسات الصحفية، وتحت كارييه النقابة تمارس المؤسسات الصحفية استعداد للصحفيين عمومًا والصحفيات خصوصًا وتسويق الوعود بدخول النقابة فتقبل الصحفيات العمل بدون علاقة تعاقدية وبالتالي يكون رهن الطرد أو المعاملة السيئة والتمييز، بالإضافة إلى أن هذا التمثيل الغير متناسب في مجلس النقابة يزيد من فرص وقائع العنف والتمييز ضد الصحفيات بشكل عام، ويساهم في عدم وجود الصحفيات في مراكز متقدمة داخل المؤسسات الصحفية.



مازلت الصحفيات المصريات يعانين من عدم عدالة فيما يخص أوضاعهن في مهنة الصحافة بالرغم من تواجدهن بشكل قوي في المؤسسات الصحفية، إلا أنه من خلال البحث الميداني مع عدد من الصحفيات، وجد أن عدد كبير منهم لا يتساوى في الأجر مع نظرائهن من الرجال الذين يقومون بنفس المهام وعلى نفس السلم الوظيفي، ورغم أن هذا التمييز يعد مخالفا لما ينص عليه الدستور المصري في حظر التمييز على الأجر على أساس جنس الفرد، لكن هذا النوع من التمييز يظهر بصورة غير مباشرة أو بشكل مبطن غير معلن، كما أن المؤسسات الصحفية لا تتبع نمطا واحداً في التعامل مع العاملين بها كما تفتقد للشفافية التي يمكن من خلالها الجزم بأن هذا السلوك التمييزي يستهدف النساء بسبب نوعهن الاجتماعي أم لا، كما يظهر هذا التمييز أيضًا فيما يخص الترقى الوظيفي للصحفيات اللاتي لا تتناسب نسبة تواجدهن في المناصب القيادية والإدارية مع عددهن في المؤسسات الصحفية، ولأنه في الغالب ما تترك عملية الترقى في يد رئيس التحرير فإنه قرار يتبع هوائيته ورؤيته الشخصية، فلا يوجد معيار محدد يقاس عليه عملية الترقية، وبالتالي يصبح قرار تابع لعقلية مصدره والذي ربما يكون شخص ذو أفكار تمييزية، هذا إلى جانب نقابة الصحفيين التي تفتقر إلى التمثيل النسائي في مجلسها رغم أن النساء يمثلون حوالي ثلث النقابة، وكيف أن ذلك يساهم في تعميق التمييز التي تشهده النساء في المؤسسات الصحفية، وعدم عدالة في الفرص والحماية بين الصحفيين والصحفيات، كل ذلك إشكاليات وصور تمييزية تتعرض لها الصحفيات تستلزم إجراءات حماية، ومراجعة للآليات التي تنظم عمل الصحافة في مصر، وخلق آليات أخرى وتكون أكثر تمثيلا لاحتياجاتهم وأكثر فعالية للاحتكام إليها في حالة وقوع أي من صور التمييز عليهن، وعيه فإننا نقترح الآتي من التوصيات:

#### أولاً. بالنسبة للمشرع المصري:

سن تشريع قانوني يحظر التمييز في التعيين أو في الترقى الوظيفي بسبب الجنس.

#### ثانياً. بالنسبة للمؤسسات الصحفية:

- تبني معايير واضحة ومعلنة للترقى الوظيفي داخل المؤسسة الصحفية.
- الشفافية والإعلان عن الأجور بالنسبة لجميع الموظفين داخل المؤسسة، بالإضافة إلى الإعلان عن المعايير التي على أساسها يتم زيادة الأجر.

#### ثالثاً. بالنسبة لنقابة الصحفيين:

- إنشاء لجنة داخل النقابة للنظر إلى قضايا النوع الاجتماعي.
- إدراج نظام الكوتة في انتخابات نقابة الصحفيين لضمان حد أدنى من التمثيل النقابي للسيدات.

## الخاتمة والتوصيات

## عن برنامج 'العدالة الجنديرية'

يسعى هذا البرنامج إلى تمكين الصحفيات والإعلاميات المصريات ورفع وعيهن للحصول على حقوقهن كاملة ودعمهن للوصول إلى مواقع صنع القرار داخل المؤسسات الصحفية والإعلامية، كما يهدف البرنامج إلى توعية المؤسسات الصحفية والإعلامية بكيفية توفير بيئة عمل آمنة ومراعية لمتطلبات النوع الاجتماعي، وأخيرًا الضغط من أجل إصدار قوانين وتشريعات وسياسات لحماية النساء داخل المؤسسات الصحفية والإعلامية.

ولتحقيق هذه الأهداف يعمل البرنامج على مجموعة من الأنشطة، وهي:

- 1- المساهمة في تطوير إنتاج معرفي حول أوضاع النساء في الصحافة والإعلام.
- 2- رصد وتوثيق الانتهاكات التي تتعرض لها الصحفيات والإعلاميات وإصدار تقرير ربع سنوي بهذه الانتهاكات.
- 3- العمل على تقديم مقترحات قوانين للهيئات المعنية بتنظيم العمل الصحفي والإعلامي في مصر والسلطة التشريعية من أجل إيجاد بيئة أكثر أمانًا واستقرارًا للصحفيات والإعلاميات.
- 4- إقامة مجموعة من التدريبات وورش العمل للصحفيات والإعلاميات لتعريفهن بحقوقهن القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وتعريفهن بآليات الدعم الفني والتقني وأدوات ومهارات الأمان الرقمي.
- 5- توفير الدعم النفسي والقانوني للصحفيات والإعلاميات من خلال مجموعة من الأخصائيين النفسيين والمحامين المتواجدين في المرصد.