
تقييم

تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية

الأردن



تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية

تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية
دراسة صادرة عن منظمة دعم الإعلام (IMS)
في كانون الأول ٢٠١٨

الباحثة

سوسن زايدة

الباحثين المساعدين

هديل اليس

محمد عمر

هبة عبيدات

لينا شنك

حقوق النشر محفوظة لمنظمة دعم الإعلام الدولي.
يسعد IMS مشاركة نص هذا المنشور بموجب رخص
المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر -ShareAlike 4.0
International License. للإطلاع على ملخص لهذا الترخيص
تفضل بزيارة -http://creativecommons.org/licenses/by-
sa/4.0.



انضم إلى العمل العالمي من أجل حرية الصحافة وابقى على
إطلاع دائم على قضايا الإعلام حول العالم

forfreemedia

InternationalMediaSupport

IMS هي منظمة غير ربحية تعمل على دعم الإعلام المحلي في
البلدان المتضررة من النزاعات المسلحة وانعدام الأمن الإنساني
والتحول السياسي.

www.mediasupport.org

الفهرس

ملخص تنفيذي	٦	خلاصة واستنتاجات	٣٠
البيئة التشريعية، الاقتصادية، السياسية والمهنية التشريعات المشاركة الاقتصادية للمرأة المرأة والتعليم الإدارة والتمكين السياسي واقع الإعلام في الأردن	٧	توصيات الدراسة	٣١
منهجية ومجتمع الدراسة	١١	المراجع	٣٢
تواجد النساء في المؤسسات الإعلامية ومواقع صناعة القرار	١٢		
عينة الاستبيان	١٤		
مخرجات الاستبيانات نوعية التغطية الهيكل الإداري جندريا موقف المجتمع من مهنة الإعلام توزيع نمطي للأدوار ومهام خارج المهنة تمييز جندري في الفرص والامتيازات تمييز جندري في تقدير الأداء والإنجازات معنويا وماليا تمييز في عدم مراعاة الإدارة لاحتياجات النساء في العمل تمييز من قبل مصادر المعلومات تحرش جنسي في مكان العمل تحرش جنسي من قبل مصادر المعلومات تحرش خلال أداء العمل خارج المكتب الإبلاغ عن تحرش أو تمييز الثقة بجدوى شكوى التحرش أو التمييز الجندري في العمل	١٧		

ملخص تنفيذي

يواجه حضور المرأة في قطاعات العمل على تنوعها تحديات أدت إجمالاً إلى الحد من مشاركتها في سوق العمل، حيث شكلت النساء المشتغلات نسبة ١٦,٣٪ من إجمالي عدد المشتغلين الأردنيين لعام ٢٠١٦، ما يكبد الاقتصاد خسارة سنوية قدرها منتدى الإستراتيجيات الأردني بنحو (١١ مليار دينار).

يعد الإعلام محركاً يعول عليه في إحداث تغيير يسهم في زيادة المشاركة الإقتصادية للنساء، لكنه كقطاع يعاني بحد ذاته من إشكالية تدني حضور ودور المرأة فيه، سواء عددياً أو على مستوى المواقع القيادية، وبصورة أكثر حدة مما تشهده عدة قطاعات عمل أخرى.

ومما يتضح، فإن التطور الذي حققته وسائل الإعلام خلال العقود الأخيرة، من حيث التنوع والانتشار والمهنية، لكن التطور لم تواكبه عملية إدماج النساء في هيكليتها. لا بل توجد معطيات تشير إلى أنها باتت أقرب إلى بيئة عمل طاردة وغير صديقة للمرأة.

ويتجلى ذلك من خلال حقيقة أن وسائل الإعلام ظلت على مدى السنوات ساحة شبه حكر على الرجال الذين يشكلون حالياً نسبة (٧٧٪) من أعداد العاملين فيها، ويهيمنون تقريباً على كل قياداتها ومواقع القرار فيها. وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى واقع وظروف عمل المرأة في وسائل الإعلام الأردنية: المطبوعة، الإلكترونية، المرئية والمسموعة، من حيث: الإنتهاكات التي تتعرض لها، مثل التمييز ضدها على أساس جندري في الفرص والامتيازات الوظيفية، وتقدير الأداء والإنجازات معنوياً ومالياً، التمييز ضدها جندياً من قبل مصادر المعلومات. وكذلك مستويات التحرش الجنسي بها لفظياً وجسدياً، سواء في مكان العمل، من قبل مصادر المعلومات، وخلال عملها خارج المكتب أو التنقل من وإلى العمل. ومدى ثققتها بجدوى التقدم بشكوى تحرش أو تمييز جندري ومحاسبة مرتكبها. ومن حيث تقييمها الذاتي لأثر كونها امرأة على مسار تطورها مهنيا ومدى رضاها عن واقعها كإعلامية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن النساء واجهن ولا يزلن معيقات ذات دوافع تمييزية على أسس جندرية، أدت إلى تحجيم حضورهن عددياً ودورهن نوعياً كإعلاميات، وإلى الحد من فرص تقدمهن وتطورهن في المهنة، حيث أن نسبتهن في وسائل الإعلام لم تتجاوز (٢٣٪). كما أنهن يغبن بدرجة كبيرة عن المناصب القيادية ومواقع القرار التحريري والإداري، التي يهيمن الرجال عليها.

وتتمثل أبرز هذه المعيقات في:

– عدم مراعاة مؤسسات إعلامية لاحتياجاتهن كنساء في العمل بفرضها ساعات دوام ومهام لا تناسب ظروفهن الاجتماعية، وعدم توفير مرافق خاصة أو حضانات لأطفالهن. وبذلك لا تساهم المؤسسة بدعمهن لمواجهة مواقف داخل أسرهن ومجتمعاتهن تقيد وتعيق أو لا تشجع عملهن كإعلاميات، كما هو حال ٤٠٪ من المشاركات في الدراسة.

– التمييز ضدهن في العمل من حيث الفرص والامتيازات، وتقدير الأداء والإنجاز معنوياً ومالياً، ما يساهم في إعاقة تطور الإعلاميات في المهنة والوظيفة وهيمنة الشعور بالإحباط نتيجة عدم رضاهن عن واقعهن كنساء في العمل، كما ظهر في إجابات ٩٠٪ من المشاركات في استبيان الدراسة.

– التمييز ضدهن من قبل مصادر المعلومات كالسياسيين وموظفي الحكومة، فتصبح المنافسة المهنية بين الإعلاميات والإعلاميين غير متكافئة في مجال الحصول على المعلومات.

– إرتفاع معدلات التحرش الجنسي بهن، لفظياً، وجسدياً، وبما يطال (٤٥٪) منهن، سواء من قبل زملاء ورؤساء العمل، أو خلال عملهن في الميدان، أو من قبل مصادر المعلومات. بذلك بيئة العمل الإعلامي طاردة للنساء مهددة لإستمرارهن في المهنة.

– غياب تشريعات وأنظمة صريحة وراذعة تحميهن من التمييز والتحرش وتحمي حقوقهن وتحقق لهن العدالة بالاقتصاص من المتحرشين، وبالتالي الحد من هذه المضايقات والاعتداءات عليهن.

وخلصت الدراسة إلى توصيات أهمها:

– تعديل التشريعات المؤثرة على عمل المرأة في قطاع الإعلام، مثل تعديل قانون العمل ليصبح أكثر مراعاة لاحتياجات النساء في العمل، وتعديل قانون العقوبات لينص صراحة على جريمة التحرش الجنسي ويفرض عقوبات رادعة بحق مرتكبها.

– تبني أنظمة مؤسساتية تمنع التمييز الجندري في العمل ضد الإعلاميات، وأنظمة وآليات لحماية الإعلاميات من التحرش ومحاسبة مرتكبيه.

– تحفيز المؤسسات الإعلامية على انتهاج التمييز الإيجابي تجاه المرأة بإيجاد حصص لها في كادر العمل والمواقع القيادية.

– تعزيز دور الإعلاميات في نقابة الصحفيين الأردنيين، وتعديل أنظمة النقابة لتشمل آليات لتعزيز دور الإعلاميات في قطاع الإعلام وحماية حقوقهن في المؤسسات الإعلامية.

البيئة التشريعية، الاقتصادية، السياسية والمهنية

التشريعات

تتضمن التشريعات الأردنية، سواء من قوانين أو أنظمة أو تعليمات، نصوص تمييزية تتناقض مع أهداف حماية النساء وحقوقهن، سواء الاجتماعية أو الاقتصادية، وهي من شأنها أن تعكس على أدائها في سوق العمل وبالتالي على مشاركتها الاقتصادية عموماً، مع ما يتضمنه ذلك من إضرار بالاقتصاد الوطني.

وفي مقدمة تلك التشريعات، قانون العقوبات الأردني رقم (١٦) لعام ١٩٦٠، الذي أقرت تعديلاته رقم (٢٧) في العام ٢٠١٧، وفيها تم تشديد عقوبة مرتكبي جرائم التحرش الجنسي، لكنه لم يذكر هذه الجرائم بالاسم صراحة، بخلاف ما تطالب به كثير من منظمات المجتمع المدني، ومن أبرزها جمعية معهد تضامن النساء الأردني "تضامن". وإن كانت "تضامن" رحبت بالتعديلات التي تضمنها القانون، لكنها اعتبرتها غير كافية، ودعت إلى "تجريم التحرش الجنسي في قانون العقوبات بشكل واضح وصريح"، إن لم يكن في تشريعات "منفصلة" يتم سنها لهذا الغرض. وأكدت أن "أغلب نصوص قوانين العقوبات لا تكفي لتجريم التحرش الجنسي باعتباره عملاً منافياً للحياة".

وقالت "تضامن" في ورقة حقائق نشرتها بعيد إقرار وسريان قانون العقوبات المعدل في تشرين الثاني ٢٠١٧، أن "التحرش الجنسي عبارة عن إحياءات جنسية غير مرغوب فيها، لفظية أو جسدية، أو القيام بسلوك ذي طابع جنسي سواء أكان هذا السلوك بشكل صريح أو ضمنى. وله أشكال متعددة ووسائل متنوعة تعتمد على المكان الذي يمارس فيه والسلطة والنفوذ اللذان يتمتع بهما المتحرش".

وفي إشارة إلى ما وصفته بأنه "نفش"للتحرش الجنسي، فقد لفتت ورقة "تضامن" إلى دراسة مسحية أجريت في الجامعة الهاشمية في الأردن وأظهرت تعرض (١٤٪) من النساء لتحرشات جنسية في أماكن العمل. وخلصت الورقة الى أن "الحاجة أصبحت ملحة لإصدار تشريعات خاصة بالتحرش الجنسي".

وكانت تعديلات قانون العقوبات المشار إليها قد تمسكت بالتكليف التقليدي لجرائم التحرش الجنسي، والذي يدرجها تحت عناوين: "الجرائم المخلة بالأخلاق والآداب العامة"، و"الإعتداء على العرض"، و"الأفعال المنافية للحياة"، وانصبت في مجملها على المواد: (٣٠٥) و(٣٠٦) و(٣٢٠) من القانون الأصلي.

وجاءت التعديلات على الوجه التالي:

المادة (٣٠٥): ينص البند الأول من المادة الاصلية على فرض عقوبة الحبس من شهر إلى سنتين على من "داعب بصورة منافية للحياة: أ- شخصاً لم يكمل الثامنة عشرة من عمره ذكراً كان أو انثى، ب - امرأة او فتاة لها من العمر ثماني عشرة سنة أو أكثر دون رضاها"، فيما أكد البند الثاني على عدم جواز تحويل عقوبة الحبس إلى الغرامة في حال التكرار. وجاء التعديل ليفرض عقوبة "الحبس مدة لا تقل عن سنة" لمرتكب هذه الجريمة، ولتغير نص البند الثاني بحيث أصبح يشير إلى الضحية بوصفه "شخصاً ذكراً كان او انثى" بعدما كان "امرأة او فتاة" فحسب.

المادة (٣٠٦): جاء في النص الأصلي أنه "من عرض على شخص لم يكمل الثامنة عشرة من عمره أو على انثى مهما بلغ عمرها عملا منافيا للحياء أو وجه لأي منهما كلاما منافيا للحياء عوقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر أو بغرامة من ثلاثين دينارا إلى مائتي دينار". وقد أُلغَت التعديلات هذا النص، واستبدلته بنص يعاقب بالحبس "مدة لا تقل عن ستة أشهر كل من عرض فعلا منافيا للحياء أو وجه أي عبارات أو قام بحركات غير أخلاقية على وجه مناف للحياء بالقول او الفعل او الحركة او الإشارة تصريحا أو تلميحا بأي وسيلة كانت متى وقع الاعتداء على: ١- شخص لم يكمل الثامنة عشرة من عمره، ٢- شخص ذكرا كان أو انثى أكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضا". وأكدت التعديلات عدم جواز تبديل عقوبة الحبس بالغرامة لمن يكرر اقرارم الجرائم المشار إليها في النص المعدل. وهناك أيضا قانون التقاعد المدني لسنة ١٩٥٩، والذي ينص على إعطاء المرأة الموظفة التي تتقاضى أكثر من راتب تقاعد الراتب الأكثر ويوقف الآخر، علما بأن التقاعد الآخر حق لها. كما يشترط لاستفادة الأم من راتب ابنها المتوفي أن تكون أرملة أو مطلقة، وأيضا يقطع راتب التقاعد عن الزوجات أو البنات أو الأمهات عند زواجهن على أن يعاد إليهن إذا أصبحن أرامل أو مطلقات وعند زواجهن مرة ثانية يقطع الراتب نهائيا.

ومن جهته، يشترط قانون الضمان الاجتماعي لسنة ٢٠١٤، لاستحقاق الزوج لراتب زوجته المتوفاة والمؤمن عليها، أن يكون مصابا بالعجز الكلي وليس له دخل خاص، وفي هذا انتهاك لحق العاملة التي اقتطع من راتبها طوال فترة عملها، ومن حق زوجها أن يرثها، بغض النظر عن الحالة الصحية والمادية له. وأيضا، فإن والدة المؤمن عليه المتوفي إذا تزوجت بغير والده لا تحصل على راتب ولدها، وكان في ذلك عقوبة إذا تزوجت مرة أخرى، و زواجها لا ينفي صفة الأمومة تجاه ولدها.

وعلى صعيده، يلزم قانون العمل رب العمل على ضرورة استحداث حضانة لأطفال العاملات، إذا استخدم أكثر من عشرين امرأة متزوجة، إلا أن هناك نساء مطلقات لديهن أطفال، وأرامل كذلك، كما أن من حق الرجال أن يشملهم هذا القانون لو كانوا يحتضنون أطفالهم.

وفي حين يخدم "نظام العمل المرن لسنة ٢٠١٧" المرأة العاملة بصورة أساسية ويعد إنجازا لها، إلا أنه معيب باشتراط تقدير وموافقة صاحب العمل وهو في الغالب ذكر. ويتيح النظام العمل لبعض الوقت، أو ضمن ساعات مرنة وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل، ولا تؤثر أحكام هذا النظام على أي حق من الحقوق التي يمنحها قانون العمل للعامل.

وكذلك، ينطوي قانون الأحوال الشخصية في نصوصه المتعلقة بالوصية الواجبة، على حصر حقوق هذه الوصية بأبناء الأب الذكر، بينما تنادي منظمات حقوقية بأن يتم إعطاء الحق بالوصية الواجبة لأبناء وبنات البنت المتوفاة في حياة مورثها نصيب من الإرث كما أبناء وبنات الابن المتوفي في حياة مورثه.

ويتضمن نظام التأمين الصحي للصحفيين رقم (٩٥) لسنة ٢٠٠١، إجحافا بحق الصحفيات العضوات (المشتركات)، من حيث أن زوجة المشترك الذكر تنتفع من هذا النظام، بينما لا ينتفع زوج المشتركة ولا عائلتها.

نظام الخدمة المدنية

وبينما لا تتوافر في غالبية المؤسسات الإعلامية أنظمة إدارية وهيكلية شفافة تنظم عمليات التعيينات والرواتب والزيادات والترقيات وغيرها من الأمور الوظيفية، فإن موظفي وكالة "بترا"، وجزئيا التلفزيون الاردني، يخضعون لنظام الخدمة المدنية ومعايره التي تحكم مسائل العلاوات وقواعد السلوك الوظيفي والإجازات. لكن النظام يتضمن بعض المواد التمييزية ضد النساء العاملات وأخرى غير كافية لتوفير بيئة عمل ملائمة لهن، ومنها:

– العلاوة العائلية: المادة ٢٥

أ- يستحق الموظف المتزوج علاوة عائلية شهرية مقدارها (٢٠) ديناراً بما في ذلك الموظف الأرمـل والمطلق إذا كان له أولاد لا تزيد أعمارهم عن (١٨) سنة.

ب- تدفع العلاوة العائلية للموظفة إذا كان زوجها مقعداً أو كانت معيلة لأولادها أو مطلقة تتقاضى نفقة شرعية عن أولادها وكانت أعمارهم لا تزيد عن (١٨) سنة.

– إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وساعة الرضاعة : المادة ١٠٥

أ- تستحق الموظفة العامل إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بنأء على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية، ولا تؤثر إجازة الامومة على استحقاق الموظفة للإجازة السنوية.

تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية / 9

ب - يستحق الموظف إجازة أبوة براتب كامل مع العلاوات لمدة يومين في حال ولادة الزوجة بناء على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية.

ج- تستحق الموظفة بعد انتهاء إجازة الامومة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ولمدة تسعة اشهر ساعة رضاعة في اليوم الواحد بقصد إرضاع مولودها الجديد ولا تؤثر على إجازتها السنوية وراتبها وعلاواتها.

– الإجازة بدون راتب أو علاوات : المادة ١٠٨- ٥- للموظفة بعد انتهاء إجازة الامومة لمدة لا تزيد عن سنتين للعناية بطفلها الرضيع محسوماً منها المدة التي كانت فيها على رأس عملها بعد تاريخ انتهاء إجازة الامومة.

وليس سرا أن أغلب إنجازات المرأة، خاصة التي تحققت العام ٢٠١٧ في مجال التشريعات، تمكنت من تطوير خطاب مناصر لحقوق المرأة لم يعكس نفسه على حضورها ومشاركتها الفعلية في الواقع على مستوى المجتمع والحياة العامة والدولة، والذي لا يزال متدنيا جدا.

ويتضح ذلك من خلال مؤشر الفجوة الجندرية الذي يصدره المنتدى الاقتصادي العالمي سنوياً، ويقيس الفجوة بين الرجال والنساء في ١٤٤ دولة في العالم عبر أربعة محاور رئيسية: الصحة والتعليم والمشاركة والفرص الاقتصادية والتمكين السياسي. حيث بين مؤشر الفجوة الجندرية للعام ٢٠١٧، أن الأردن احتل المرتبة ١٢٥ من ١٤٤ وبتقييم ٠,٦ من ١. (يقيس المؤشر الدرجة من١-٠ وتعني الدرجة ١ المساواة التامة وانعدام الفجوة بين الجنسين في حين أن الدرجة ٠ تعني عدم المساواة وأن الفجوة شاسعة).

المشاركة الاقتصادية للمرأة

بلغ عدد الإناث في المملكة ٤,٧ مليون من مجموع السكان الكلي لعام ٢٠١٧، وبنسبة بلغت ٤٧,١ بالمائة. في حين تبين قراءة بعض المؤشرات الاقتصادية للسنوات العشر الماضية (٢٠٠٧ – ٢٠١٦)، استمرار ثبات معدلات المشاركة الاقتصادية المنقحة للمرأة على انخفاض في الأردن خلال هذه الفترة. وقد سجل معدل هذه المشاركة في عام ٢٠١٦ ٢ ما نسبته ١٢,٤ بالمائة في حين كان في عام ٢٠٠٧ عند مستوى ١٤,٧ بالمائة.

وما زالت معدلات البطالة عند النساء في الأردن مرتفعة إذ بلغت في عام ٢٠١٧ ما نسبته ٣١,٢ بالمائة، وكانت قد سجلت في عام ٢٠٠٧ ما نسبته ٢٥,٦ بالمائة، كذلك وهي أعلى بشكل كبير من معدل البطالة عن الذكور، إذ بلغت عندهم ١٤,٤ بالمائة في عام ٢٠١٧، بينما كانت ١٠,٣ بالمائة في عام ٢٠٠٧.

ويمكن كذلك ملاحظة اتساع فجوة الأجور لصالح الذكور، حيث أن متوسط الأجور الشهرية في القطاعين العام والخاص للعاملين الذكور ٥٠٧ ديناراً ومتوسط أجور النساء العاملات ٤٥٨ ديناراً بفارق ٤٩ ديناراً لصالح الذكور، حسب دائرة الإحصاءات العامة عام ٢٠١٦، وأن متوسط أجور العاملين الذكور المشتركين لديها لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي يبلغ ٥١٢ دينار بينما عند الإناث يبلغ ٤٤٢ ديناراً بفارق ٧٠ ديناراً لصالح الذكور. وهذه المشاركة الاقتصادية المتدنية حققت خسارة صافية للاقتصاد الأردني بحوالي ١١ مليار دينار عام ٢٠١٦.

المرأة والتعليم

وعلى صعيد التعليم، والذي هو أحد أبرز مؤشرات المساواة بين الرجال والنساء، فإن البيانات تشير إلى أن نسبة الأمية بين الإناث ١٥ سنة فأكثر بلغت ٦,٩ بالمائة، مقارنة مع الذكور بنسبة ٣ بالمائة لعام ٢٠١٦.

وبالنسبة للتعليم العالي، فقد بلغت نسبة التحاق الإناث في الجامعات الاردنية ٥١,٦ بالمائة مقابل ٤٨,٤ بالمائة للذكور في عام ٢٠١٦، مع وجود ميل لدى الإناث للالتحاق في مجال الكليات النظرية ٥٣,٤ بالمائة مقابل الكليات العلمية ٤٦,٦. بالمائة كما سجلت الخريجات من التعليم العالي ما نسبته ٥٥ بالمائة مقابل ٤٥ بالمائة للذكور.

وفيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، فإن البيانات تظهر أن ٢٥ بالمائة من مجموع أعضاء الهيئة التدريسية هن من الإناث في عام ٢٠١٦. ومن الملفت أنه كلما ارتفعت الرتبة الأكاديمية انخفضت نسب تواجد الإناث فيها حيث أشارت البيانات أن نسبة الإناث في رتبة مدرس مساعد بلغت ٥٩,٤ بالمائة بينما سجلت النسبة انخفاصاً ملحوظا في رتبة أستاذ لتصل إلى ٧,٣ بالمائة.

الإدارة والتمكين السياسي

يعتبر نجاح المرأة في الوصول للمواقع القيادية ومساهمتها الفعالة في الحياة العامة ومؤسسات المجتمع المدني من أهم مظاهر العدالة بين الجنسين. فعلى صعيد المشاركة في الحياة العامة، فإن البيانات لعام ٢٠١٥ تظهر أن نسبة الإناث الأعضاء في النقابات المهنية بلغت ٣٤,٥ بالمائة بينما انخفضت النسبة إلى ٨ بالمائة في مجالس النقابات المهنية. كما وسجلت الإناث ما نسبته ٢١ بالمائة في عضوية النقابات العمالية لنفس الفترة الزمنية. أما في مجال المشاركة والتمكين السياسي، فقد شهد عام ١٩٦٩ تعيين أول امرأة كسفيرة، وحصلت النساء على حقوقهن السياسية بالانتخاب والترشح عام (١٩٧٤)، وعينت عام ١٩٧٩ أول وزيرة أردنية، وشهد عام ١٩٩٣ فوز أول امرأة أردنية بعضوية مجلس النواب، وعام ١٩٩٦ تم تعيين أول قاضية.

وبدأت النساء بعد ذلك بأخذ أدوارهن في مواقع صنع القرار وإن كان دون الطموح وبإجراءات التدابير المؤقتة في بعض الأحيان (التمييز الإيجابي/ الكوتا)، ففي عام ٢٠١٦ بلغت نسبة النساء في مجلس النواب ١٥,٤بالمائة، وفي مجلس الوزراء ٦,٦ بالمائة، وفي القضاء ١٨,٥بالمائة، وفي الأحزاب السياسية ٣٥,٥بالمائة، ومجالس النقابات المهنية ٨ بالمائة، وفي عضوية المجالس البلدية ٤١ (بالمائة عام ٢٠١٧) و ١٣,٨ بالمائة في مجالس المحافظات (عام ٢٠١٧)، وفي النقابات العمالية ٢١ بالمائة، وفي السلك الدبلوماسي ١٩,٩بالمائة، وكسفيرات ١٠,٩بالمائة، وفي غرف الصناعة ٧,٩ بالمائة، وفي غرف التجارة ٠,٦بالمائة.

وحسب أرقام الإتحاد البرلماني الدولي للعام ٢٠١٦، حول مشاركة النساء في البرلمانات العالمية، فقد احتل الأردن المرتبة ١٤١ على مستوى العالم من بين ١٩٣ دولة.

واقع الإعلام في الأردن

يقول نقيب الصحفيين الأردنيين راكان السعايدة أن الإعلام الاردني "يمر بأزمة حقيقية، تتنوع باختلاف طبيعة المؤسسات الإعلامية الرسمية و الخاصة، وأن الأزمة معقدة ومركبة في سياقين، الأول مرتبط بالأزمة الاقتصادية الطاحنة التي تمس أغلبية الصحف الورقية، والتي تواجه أزمات في دفع الرواتب، وتوفير المستلزمات التشغيلية، والبنية التحتية الضرورية"، فيما يرتبط السياق الثاني بـ"مشكلة الإدارات الغير قادرة على إدارة الأزمات". ورغم ذلك، وأيضاً رغم تقهقر الأردن عام ٢٠١٧ إلى المرتبة ١٣٨ على مقياس حرية الصحافة الذي تصدره منظمة مراسلون بلا حدود، متراجعا بذلك ثلاث درجات عن السنة السابقة، إلا أن المملكة لا تزال تتوافر على عدد كبير نسبيا من وسائل الإعلام على تنوعها.

وفقا لهيئة الإعلام في أيلول ٢٠١٨، بلغ عدد المحطات الفضائية المرخص لها في الأردن ٢٨ محطة، ومنها ١٨ قناة فقط يملكها أردنيون ومُوَجَّهة إلى الأردنيين، منها ١٥ قناة خاصة وثلاث قنوات حكومية (الرياضية والمستقلة يملكهما التلفزيون الأردني، بينما يملك الأمن العام القناة الأخرى). وهناك ٣٠ من هذه المحطات الفضائية تعود ملكيتها لجنسيات عربية.

فيما يبلغ عدد المحطات الإذاعية ٣٩، منها ٢٠ إذاعة يملكها هيئات حكومية؛ تتضمن ٦ محطات تملكها جامعات حكومية (يرموك إف إم، صوت الجنوب، صوت الكرك، الجامعة الأردنية، جامعة الطفيلة، جامعة آل البيت)، و٤ محطات تملكها الإذاعة الأردنية، و٣ تملكهما القوات المسلحة، و٣ أخرى تملكها أمانة عمان الكبرى وبلدية الزرقاء وسلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، وواحدة تملكها كل من مديريةة الأمن العام، الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية (جهد)، مجمع اللغة العربية، ووزارة الأوقاف.

تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية / 11

ومن بين ٢٣ محطة إذاعية خاصة، تَمَتَّلِكُ أربع شركاتٍ ٩ قنوات إذاعية، بينما مُتَمَلِّكُ كل واحدة من الباقيات من قِبَل شركات منفصلة.

وعلى صعيد المطبوعات الصحفية المرخصة، فهناك ٣٠ مطبوعة ورقية، منها ١٠ يوميات و١٦ أسبوعية و٣ شهرية و١ سنوية. تساهم الحكومة في ثلاث منها، وهي صحيفتا "الرأي" و"الدستور" اليوميّتان و"صحافة اليرموك" الأسبوعية التي تصدر في جامعة اليرموك في إربد، ومنها ٢ مطبوعات حزبية، والبقية ملك للقطاع الخاص. فيما توجد ١٧٨ مطبوعة إلكترونية مرخصة، وجميعها ملك للقطاع الخاص.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على أربعة أساليب بحثية رئيسية تضمنت:

أولاً: جمع المعلومات وقد استهدف هذا الاسلوب مراجعة التشريعات المتعلقة بعمل المرأة الإعلامية وجمع معلومات عن عينة المؤسسات الإعلامية المستهدفة فيما يتعلق بأعداد النساء الإعلاميات العاملات فيها وأنظمة المؤسسات التي تحكم أو تؤثر على عملها، وأعداد الطالبات في كليات الإعلام والعضوات في نقابة الصحفيين. وكذلك التعريف بواقع المرأة الاردنية في المجتمع والدولة؛ حضورها في الاقتصاد والسياسة ومنظمات المجتمع المدني والتعليم والإعلام.

وجرى أيضا بحث ومراجعة دراسات سابقة عن واقع عمل النساء في مهنة الإعلام.

ثانياً: إجراء استبيان استهدف ٥٣ إعلامية عاملة أو متدربة في مؤسسات إعلامية أردنية لبحث ظروف عملهن من منظور النوع الاجتماعي. يمثلن العدد الاجمالي من الإعلاميات كما هو موضح في قسم مجتمع الدراسة.

ثالثا: إجراء ١٠ مقابلات نوعية مع رؤساء تحرير أو مدراء مؤسسات إعلامية، بالإضافة إلى خبراء في مجال الإعلام والنوع الاجتماعي.

رابعا: عقد جلسة نقاش مع عدد من مدراء وقيادات المؤسسات الإعلامية المستهدفة وباحثات وصانعات قرار في الحكومة ومجلس النواب، بهدف مناقشة مخرجات البحث والخروج بتوصيات تضاف إلى الدراسة. واستندت منهجية الدراسة على مؤشرات مساواة النوع الاجتماعي في وسائل الإعلام: معايير "الفئة أ إجراءات تعزيز مساواة النوع الاجتماعي في المؤسسات الإعلامية"، التي حددها منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلم (يونسكو).

مجتمع الدراسة

استهدفت الدراسة ٢٣ مؤسسة إعلامية أردنية، وتتضمن:

(٥) الصحف: الرأي، الدستور، الغد، السبيل، الأنباط، وكالة الأنباء الرسمية "بترا".

(٢) قنوات تلفزيون: التلفزيون الأردني ورؤيا.

(٩) محطات إذاعية: الإذاعة الاردنية، حياة إف إم، راديو البلد، صوت الكرك، صوت الجنوب، صوت الزرقاء، جي بي سي،

فرح الناس، حسنى.

(٧) مواقع إخبارية: عمون، هلا، خبرني، سواليف، عمان نت، خبرني، حبر.

وذلك من خلال إجراء استبيان بين ٤٣ إعلامية عاملة في هذه المؤسسات، بالإضافة إلى ١٢ من خريجات كليات إعلام حديثا، صحفيات مستقلات وإعلاميات تركن المهنة. وكذلك إجراء مقابلات نوعية مع ٨ من رؤساء تحرير ومدراء في المؤسسات الإعلامية المشاركة، ومشاركة ١٠ من مدراء مؤسسات إعلامية مستهدفة في جلسة النقاش. هذا بالإضافة إلى مشاركة عضويتين في مجلس النواب، مسؤولة حكومية، وثلاث أكاديميات في المقابلات النوعية وجلسة النقاش.

تواجد النساء في المؤسسات الإعلامية ومواقع صناعة القرار

تقدر نسبة وجود النساء الإعلاميات في قطاع الإعلام في الأردن الربع. ويلاحظ عدم وجود وسيلة إعلام أردنية تملكها امرأة، عدا قلة من المطبوعات الالكترونية وقناة فضائية واحدة. وأيضا خلو المواقع القيادية الأولى في الصحف اليومية من النساء، باستثناء صحيفة الغد اليومية التي ترأست تحريرها جمانة غنيمة لأكثر من ست سنوات قبل أن تصبح وزير دولة لشؤون الإعلام في عام ٢٠١٨. في حين برزت النساء في مواقع إدارية متوسطة وعليا في بعض المحطات الإذاعية والتلفزيونية.

يقدر مجموع الإعلاميين والإعلاميات بعضوية نقابة وغير عضوية ب ١٨٧٣، منهم ٤٤٤ إعلامية، وبما نسبته ٢٣% تقريبا من المجتمع الإعلامي. ويبلغ مجموع الأعضاء والعضوات في النقابة ١٢٢٩، منهم ٢٦٠ عضوات، وبنسبة ٢١% تقريبا، وفقا للنقابة لعام ٢٠١٧. في حين يبلغ مجموع غير الأعضاء والعضوات ٦٤٣، منهم ١٨٤ إعلامية وبما نسبته ٢٨%، بحسب مركز حماية وحرية الصحفيين لعام ٢٠١٨.

وقد انعكست هذه الأرقام والنسب بالضرورة، وبصورة أو أخرى، في حجم حضور المرأة كمنتجة للمحتوى الإعلامي، أي كمراسلة أو مذيعة أو معدة للمحتوى الإعلامي أو ضيفة على البرامج الحوارية أو كمصدر تعزى إليه المعلومات في الأخبار.

لم يقف الأمر عند تدني عدد الإعلاميات في وسائل الإعلام على تنوعها وتعددھا (يبلغ عدد الإعلاميين عموما ١٨٧٣، منهم ٤٤٤ إعلامية يمثلن ما نسبته ٢٣%)، بل شمل أيضا تواجدهن في المواقع القيادية والأولى، وبالتالي مستوى تأثيرهن في صنع القرار، وخصوصا في ما يتعلق بالمضمون والمحتوى الإعلامي.

ويتضح واقع هامشية تأثير المرأة في الساحة الإعلامية من الحالات التالية:

– وكالة الأنباء الأردنية (بترا)

تعمل في الوكالة (٥٤) سيدة يشكلن ما نسبته (١٨%) من عدد الموظفين البالغ (٣٠٤). وما مجموعه (٤٠) من النساء في الوكالة هن إعلاميات بنسبة ١٦%، مقابل ٢٠٦ رجال إعلاميين.

وتتولى (٧) منهن مناصب قيادية بنسبة ١٧% من المناصب القيادية، مقابل ٣٥ رجلا: حيث تشغل (١) إعلامية واحدة مساعدا للمدير العام للشؤون الإدارية والفنية، و(٢) إعلاميتان مناصب مستشار للمدير العام، واثنتان في كل من رئاسات الأقسام وسكرتارية التحرير. في حين يخلو مجلس الإدارة من أي امرأة. ويعمل كمحرر ومندوب ومصور (٣٦) امرأة بنسبة ٢٢% مقابل ١٢٥ رجلا). ومن ال ٣٦ إعلامية، تعمل (٦) منهن في قطاع الصحافة المتخصصة، و(٦) في الأخبار، و(١١) في التحرير، و(٣) في الإعلام الإلكتروني، و(٢) في التصوير. تعمل (١٤) سيدة في أقسام المديريات الإدارية بنسبة ١٨%، مقارنة بما عدده (٦٤) رجلا. ويوجد في الوظائف الهندسية (امراتان- ٣ رجال)، الوظائف الفنية في الإعلام الإلكتروني (٩ نساء- ٩ رجال)، وإمرأتان في المالية، وواحدة مبرمجة، وواحدة في التصميم الجرافيكي. و(٦) في التطوير المؤسسي.

– صحيفة "الرأي"

يعمل في أقسام التحرير في الصحيفة (١٨٧) موظفا، وبواقع (٤٤ امرأة مقابل ١٤٣ رجلا). ويبلغ عدد أعضاء مجلس إدارة الصحيفة ٩ أعضاء جميعهم رجال. وتتولى (١٨) من الإعلاميات في الصحيفة مناصب قيادية بنسبة ٢٤%، مقابل ٥٧ رجلا، وبواقع (٨) مديرات تحرير في مقابل (٢٩) رجلا يشغلون منصبا مماثلا، و(١٠) سكرتيرات تحرير مقابل (٢٨) رجلا في منصب مماثل. بينما تتوزع الإعلاميات في الصحيفة ضمن القطاعات المختلفة على الوجه التالي: (١٧) إعلامية بوظيفة مندوب بنسبة ٤١% مقابل (٢٤) إعلاميا في وظيفة مماثلة، و(٨) محررات مقابل (١٢) محررا، و(١) كمصممة ومخرجة مقابل (٩) بنفس الوظيفة.

– الدستور

يبلغ عدد الإعلاميات العاملات في الصحيفة (٢٦) من أصل العدد الإجمالي للإعلاميين المنتسبين لنقابة الصحفيين والبالغ (١٢٤) إعلاميا وإعلامية. ويبلغ عدد أعضاء مجلس الإدارة (٩) جميعهم من الرجال. وتتولى (١٣) إعلامية مناصب قيادية في الصحيفة، وبواقع (٤) نائبة مدير تحرير، و(٤) مديرات تحرير، و(٢) رئيستا قسم، و(٣) سكرتيرات تحرير.

– الغد

يبلغ عدد الإعلاميين من كادر الصحيفة المنتسبين لنقابة الصحفيين (٩٣) بينهم (٣٠) إعلامية بنسبة ٣٢%. وتشغل (٦) نساء مناصب قيادية فيها، بواقع (٤) محررات في أربعة أقسام، و(١) مديرة قسم، و(١) سكرتيرة تحرير.

– السبيل

لغاية منتصف عام ٢٠١٨، عمل في الصحيفة (٢٥) إعلاميا، (٤) منهم فقط نساء بنسبة ١٦%، لكنهن فقدت وظائفهن خلال عملية إعادة هيكلة للمؤسسة وتقليص كادرها بسبب صعوبات مالية واجهتها الصحيفة. ولا يوجد في الصحيفة عضوات مجلس إدارة أو مديرات تحرير أو مديرات أقسام.

– الأنباط

يعمل في الصحيفة (٢٥) إعلاميا، منهم (٦) إعلاميات نساء بنسبة ٢٤%.

– إذاعة JBC

تتولى إدارة الإذاعة امرأة هي شيماء الباشا، ويعمل فيها (١٩) إعلاميا وإداريا بينهم (٧) نساء بنسبة ٣٧%، منهن مذيعتان، بينما كادر قسم الإعداد البالغ عدده (٨) معدين، فأغلبه من النساء.

– إذاعة اليرموك

تقوم هذه الاذاعة على ثقافة التطوع، لأنها تجريبية ومختبر للطلبة في المساقات الإعلامية. وأكثر من(٧٠%) من الطلبة المقدمين والمعديين المتطوعين من الإناث. ومدير الاذاعة حسب القانون هو نائب العميد أو العميد أو ما يفوضه (رجل)، ويوجد موظفان اثنان فقط رسمياً (مشرف البرامج، والمشرف الهندسي والتقني وهما رجلان).

– التلفزيون الأردني:

يعمل في التلفزيون (١٠٧) إعلاميا في أقسام التحرير، بينهم (١٢) امرأة، وفقا لقائمة أعضاء نقابة الصحفيين الأردنيين. ويوجد في مؤسسة الإذاعة والتلفزيون الأردنية (١٢٤٨) موظف منهم (٤٠٠) موظفة بنسبة ٣٢%، جميعهم معينون وفقا لنظام موظفي مؤسسة التلفزيون الاردني، ونظام الخدمة المدنية، وبالتالي يخضعون لمعايير وسياسات النظامين.

– المواقع الاخبارية والصحف الأسبوعية

يبلغ عدد المواقع الإخبارية المرخصة في الأردن (١٧٢) موقعا، في حين يصل عدد الصحف الاسبوعية الى (٣٠) صحيفة، وبعضها لا يوجد فيه اي إعلامية مثل موقع "خبرني"، والبعض يوظف إعلامية واحدة مثل "عمون"، في حين تتراوح اعداد الإعلاميات في الأسبوعيات بين اثنتين وثلاثة لا يزيد. بينما نجد إعلاميات في وكالة "بترا" بمسميات وظيفية تشير إلى مواقعهن القيادية في هيكلية الإدارة، لكنها مسميات ومواقع تكون في كثير من الأحيان خارج مطبخ القرار التحريري، وذات تأثير محدود على المضمون الإعلامي. فمثلا، يتبن نطاق صلاحيات "مساعد مدير عام للشؤون الإدارية والمالية والفنية" من مجرد مسمى هذا المنصب الذي تتولاه امرأة، بينما تنحصر مهمة مستشارتي المدير في تقديم استشارات غير ملزمة، وقد يؤخذ بها أو لا يؤخذ بها.

وعلى صعيد رئاسة الأقسام التي نجد فيها إعلاميتين، فإن القرارات فيهما تكون عادة محكومة بنطاق تحدده رئاسة وإدارة التحرير العليا، وبما يترك هامشا محدودا للمناورة أمام من يتولى هذا المنصب. في حين أن سكرتارية التحرير كما هو معروف تنصب على عمليات التنسيق التي يغلب عليها الطابع الإداري الصرف بين المندوبين والمحررين ورئاسات أقسامهم وإدارة التحرير، وبذلك، لا تلعب دورا في ما يتعلق بالمضامين الإعلامية ذاتها. أما المندوبات والمحررات، فصفتهن في الغالب تنفيذية ميدانية، ويكون إطار تحركهم وتغطياتهم متوافقا مع سياسات الصحيفة التي تحدها الإدارة وإدارة التحرير العليا.

وعلى صعيد صحيفة "الرأي"، يلاحظ أن عدد من يتولين منصب مدير تحرير مرتفع نسبيا، لكن على ما أدلت به المشاركات في الاستبيان فإنه غالبا يكون موقعا شرفيا تجري ترقية الإعلامي اليه دون ان يكون له اية صلاحيات، وبالتالي فإن أثره ضعيف على المحتوى الإعلامي أو التخطيط له. تقول إعلامية في الصحيفة تتولى منصب مدير تحرير أن هذا المسمى "فخري وتكريمي أكثر منه تنفيذي، (فأنا) غير مسؤولة عن أحد من الموظفين". والحال ذاته مع من يعملن في سكرتاريا التحرير، والتي هي وظيفة

ذات طابع إداري نادرا ما يتدخل في المضمون، وحتى لو فعل، فهو غير مخول بتحديد توجهاته او رسم سياساته، حيث ان ذلك منوط برئاسة التحرير وإدارة التحرير العليا التي يهيمن عليها الرجال. وفي الإذاعات عموما تتقارب أعداد النساء والرجال، وكذلك في بعض القنوات الفضائية، لكن غالبية النساء يعملن كمذيعات، ولهن تأثير محدود في تخطيط البرامج والمحتوى الإعلامي، وهامش المناورة المتاح لهن هو في عملية إدارة المضمون.

عينة الاستبيان

شملت عينة الاستبيان (٥٣ صحفية، طالبة إعلام، خريجة حديثا، متدربة)، يمثلن مجتمع المرأة في الإعلام الأردني، وقد توزعن على قطاعات العمل بواقع (١٤) إعلامية يعملن أو عملن في صحيفة يومية أو وكالة أنباء وهما نسبته (٣٦ %) من مجمل العينة، و(١٢) في تلفزيون وبنسبة (٣٣ %)، و(٨) في إذاعة وهما نسبته (١٥ %)، و(٧) في مواقع إخبارية وبنسبة (١٣%)، و(٢) صحفتان مستقلتان وبنسبة بلغت (٤%)، و(٧) طالبات إعلام ومتدربات وهما نسبته (١٣%)، و(٣) صحفيات تركن المهنة وبنسبة (٦ %).

موضوعات التغطية

بلغ عدد من يعملن أو عملن في قطاع الخدمات (صحة، تعليم، مياه، طاقة) ما معدله (١) إعلامية واحدة من مجمل عدد الإعلاميات وهما نسبته (٢%)، وفي قطاع حقوق الإنسان ما معدله (٧,٥) إعلامية وبنسبة (١٤%)، أما في قطاع السياسة فبلغ معدل العدد (صفرا) وبنسبة (صفر%)، وفي قطاع الاقتصاد (٢) إعلاميتان وهما نسبته (٤%)، وفي قطاع الثقافة والفنون والرياضة (٤) إعلاميات وبنسبة (٨%)، وفي قطاع القضايا الاجتماعية والأسرة والمرأة والطفل (١٠,٥) إعلامية وبنسبة (٢٠%)، بينما من يعملن أو عملن في كافة القطاعات (شامل) فبلغ معدل عددهن (٢٨) وهما نسبته (٥٢,٨%).

يعكس تركز النسبة الأعلى من الصحفيات في قطاع التغطية الشامل (٥٢%)، ضعفا في التوجه نحو التخصص بالنسبة للمرأة الإعلامية، وهذا بدوره يكشف عن نقص في التدريب على أمطاط الإعلام المتخصصة، سواء في السياسة أو الاقتصاد أو العلوم وغيرها.

"هناك تنميطا للمرأة في ما يتعلق بتغطية القطاعات، وأن ذلك يعززه سلوك إدارات التحرير نفسها، فضلا عن أن الواقع يفرض نفسه في القطاعات التي تتطلب خروجا في ساعات متأخرة وبناء علاقات شخصية، مثل قطاع السياسة."

تبين النسب تغييبا تاما للإعلاميات عن قطاع السياسة، فيما تتدني نسبتهن في قطاعات الاقتصاد والخدمات والصحة والطاقة. كما يتبين أن النسبة الأعلى من الإعلاميات اتجهت إلى قطاع القضايا الاجتماعية التي تتضمن شؤون المرأة والأسرة والطفل (٢٠%).

ويأتي في المرتبة الثالثة ميول الإعلامية إلى التخصص في قطاع حقوق الإنسان، ما قد يفسره إهتمام منظمات المجتمع المدني المحلية والدولية العاملة في مجال حقوق الإنسان بتعزيز دور النساء في قطاعات العمل المختلفة.

تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية / 15

مقارنة بالرجل الذي حصل على الحصة الأعلى.

ويمكن أن يكون لقلة عدد الإعلاميات أو لحرصهن في موضوعات معينة أو غمطية تأثير على حضور المرأة في المحتوى الإعلامي. تكشف نتائج رصد أجره مرصد مصداقية الإعلام الأردني عام ٢٠١٦، عن تدن كبير في حضور المرأة في وسائل الإعلام كمنتجة للمحتوى الإعلامي أو مصدر له، حيث حظيت بالنسبة الأدنى في معظم هذه الوسائل (١١%) مقارنة بالرجل الذي حصل على الحصة الأعلى.

وفي هذا الإطار ترى الدكتورة رولى الحروب، وهي رئيسة شبكة منتدى البرلمانيات العربيات للمساواة ونائب رئيس مجلس إدارة قناة "جوسات"، إن وجود نسبة نساء قليلة في وسائل الإعلام يؤثر سلبا على المحتوى الإعلامي الذي "لا يزال ذكوريا إلى حد كبير سواء من حيث الموضوعات التي يتم تناولها أو من حيث طريقة تغطية تلك الموضوعات".

وتقول الحروب أن "هناك تنميطا للمرأة في ما يتعلق بتغطية القطاعات، وأن ذلك يعززه سلوك إدارات التحرير نفسها، فضلا عن أن الواقع يفرض نفسه في القطاعات التي تتطلب خروجا في ساعات متأخرة وبناء علاقات شخصية، مثل قطاع السياسة".

وتضيف إن "هناك تمييزا جندريا في الفرص، خاصة المتاحة للمرأة في تغطياتها، فمعظم المندوبين الصحافيين في رئاسة الوزراء والديوان (الملكي) هم رجال، لأنه هنالك اضطرارا لاستخدام بعض الطرق المتعلقة بالعلاقات والسهر والسفر". وتشير إلى أن "المرونة في السفر غير متوفرة لدى المرأة، فقضية التغطيات المتعلقة في الديوان ورئاسة الوزراء التفضيل (فيها) للرجال، بينما القضايا الاجتماعية التفضيل للمرأة".

وأیضا تقول إيمان العكور من وزارة العمل إن ملف قطاع قضايا المرأة أصبح غمطيا "مجيرا للنساء وذلك لأن الرجال لم يشعروا بعد بأن هنالك مشكلة حقيقية في قضايا المرأة".

ومن جانبه أيضا، يرى عاطف الجولاني، رئيس تحرير جريدة "السبيل"، أن التمثيل المتدني للنساء في المؤسسات الإعلامية لا يؤثر على المحتوى ومعالجة المقالات، رابطا بين نسبة هذا التمثيل ونسبة النساء عموما في المجتمع.

ويؤكد الجولاني بدوره أن "أخبار رئاسة الوزراء والديوان تذهب للصحافيين، لكون الإشكالية أن اللقاءات تكون مسائية وطبيعة ظروف المرأة تحول دون تغطيتها للأخبار المسائية".

ويقول فيصل الشبول، مدير عام وكالة الأنباء الأردنية "بترا": "المرأة ارتباطها بالعمل المهني أفضل خلال الدوام، لكن ظروفها في المجتمع أقسى من الرجل، فالرجل يقضي وقت أكثر في العمل"، مضيفا أن وجود المرأة بنسب مرتفعة في وسائل الإعلام قد يؤثر في مضمون القضايا الاجتماعية "لكون نظرتهن مختلفة عن الرجل، لكن لا اعتقد بوجود تأثير لهن في القضايا السياسية". ويضيف: "نحن اعتدنا في المنطقة العربية، في كثير من القضايا (نتعامل) عاطفيا، والمرأة أكثر عاطفية في القضايا الاجتماعية".

ومن جانبه، يقر نائب عميد كلية الإعلام في جامعة اليرموك الدكتور خلف الطاهات بأن "وجود المرأة في مواقع المسؤولية والقيادية الإعلامية سينعكس بشكل أو بآخر على تبني القضايا والموضوعات ذات الصلة بالمرأة وحقوقها وقضاياها بشكل عام".

أما طارق المومني، رئيس تحرير جريدة "الرأي"، فيعرب عن اعتقاده بعدم وجود تأثير لغياب المرأة عن المناصب القيادية في وسائل الإعلام على المحتوى الإعلامي، أو اهتمام النساء الشابات بالانضمام إلى والبقاء في مهنة الصحافة. ويضيف إن "العاطفة (موجودة) لدى الجنسين"، وبالتالي فإن مضمون وطريقة تناول القضايا الاجتماعية لا يتأثران "بوجود المرأة من عدمه".

وكذلك لا يرى الشبول، مدير عام "بترا"، أي تأثير "جذري" لنسب وجود المرأة المتدنية في المناصب القيادية في وسائل الإعلام على مضمون الإعلام.

الهيكل الإداري جندريا

بلغ عدد الإعلاميات المرؤوسات من رجل فأكثر في كافة الوسائل الإعلامية ما معدله (٢٨,٥) من مجمل عدد الإعلاميات وهما نسبته (٥٤%)، في حين بلغ عدد المرؤوسات من امرأة يرأسها رجل ما معدله (٢,٥) إعلامية وبنسبة (٤,٧%)، وبلغ عدد المرؤوسات من رجل ترأسه امرأة ما معدله (٨,٥) إعلامية وهما نسبته (١٦%)، وبلغ عدد المرؤوسات من امرأة فأكثر ما معدله (٠,٥%) وبنسبة (١%)، وبلغ عدد من يرأسن رجلا فأكثر ما معدله (٣,٥) إعلامية وهما نسبته (٦,٦%)، أما رئيسة لامرأة ورجل ما معدله (٠,٥) إعلامية وبنسبة (١%) فيما بقيت ما معدله (٩) إعلاميات خارج الهيكل الإداري وبنسبة بلغت (١٧%).

تتضح في المجمل هيمنة الرجل وراثسته للمرأة في الهيكلية الإدارية ضمن وسائل الإعلام، حيث تبلغ نسبة النساء اللواتي يرأسهن رجل (٧٠%)، وهي صورة أخرى تعكس النسبة المتدنية لحضور المرأة في المواقع القيادية، وبما يحاكي وضعها عموما في مختلف قطاعات العمل الأخرى.

وبينما تصل نسب حضور المرأة كقيادية في مجمل القطاعات الاقتصادية إلى نحو (٢٧%)، لكنها تنخفض في وسائل الإعلام إلى ما هو أدنى بكثير، حتى أن منصب رئاسة التحرير لا تتولاه سوى امرأة واحدة في الصحف اليومية. رئيس تحرير صحيفة الرأي طارق المومني، يحمل الإعلاميات أنفسهن مسؤولية غيابهن عن المواقع القيادية وغياب تأثيرهن أيضا من خلال هذه المواقع قائلًا أنه "لا يوجد كوادر من النساء لديهن خبرة وممارسة طويلة لتولي مناصب قيادية وتحريرية"، مضيفا أنه عرض "في أكثر من مرة على صحافيات بتولي مناصب قيادية (مدير دائرة مندوبين مثلا) وهن رفضن".

وقدر المومني أن هذا الرفض لدى الإعلامية المتزوجة خصوصا، ربما يكون عائدا جزئيا إلى أن "لديها التزامات عائلية.. ولا تستطيع البقاء لوقت متأخر ليلاً" وهو الأمر ما قال إن بعض التغطيات تتطلبه، كما هي الحال مع اجتماعات مجلس الوزراء مثلا، والتي يغلب أن تكون ليلية.

ويؤكد عاطف الجولاني، رئيس تحرير جريدة "السبيل"، انه "ليس هنالك .. داخل المؤسسات الإعلامية ما يمنع وصول المرأة إلى مناصب قيادية"، وارجع سبب المشكلة إلى الصحفيات أنفسهن.

وقال "نحن في جريدة السبيل عرضنا على إحدى الصحفيات استلام منصب إدارة قسم الشؤون المحلية وهي رفضت ذلك، وقد يعود لأسباب مختلفة منها رغبة الصحفيات في عدم تولي منصب إداري، والرغبة بممارسة العمل الصحافي، عدم الرغبة في التعاطي مع الصحافيين، وهنالك من يعتقدن أن هنالك إشكاليات وتبعات في المنصب الإداري".

"لا ألوم المؤسسة وإنما المرأة، لأن مطبخ الأخبار يبدأ من الساعة ٣ بعد الظهر ولغاية ١٢ ليلا، والمرأة غير قادرة على ذلك، وبالتالي هذا ليس ذنب المؤسسة، المشكلة في البيئة والمجتمع، وليست مشكلة مؤسسة، وتغيير ثقافة المجتمع تحتاج لسنوات".

كما استبعد الجولاني أي تأثير لتدني نسبة القياديات في وسائل الإعلام على حضور الصحفيات في هذه الوسائل. لكنه أقر بأن صحيفته ليس لديها "سياسة لتمكين المرأة في مناصب عليا وسياسة عامة متعلقة بالنوع الاجتماعي"، لأن ذلك على حد قوله "يفترض عملية التمييز بداية، ولدينا لا يوجد تمييز".

وتعتبر الأستاذة في جامعة "البترا" سوير السوداني أن النساء "غير مؤهلات لاستلام مناصب صنع القرار". وتضيف أن غالبية الإعلاميات اليوم يفتقدن للثقافة. "وعندما تكون هنالك إعلامية مثقفة وواعية ستتسلل للمناصب القيادية".

وبدورها أيضا، تقول كوثر صوالحة، رئيسة لجنة المرأة في نقابة الصحفيين الأردنيين ونائب مدير تحرير في قسم المحليات في جريدة "الدستور" إن "نسبة وصول المرأة لصناعة القرار ليست مرضية". وأنحت صوالحة بجانب من المسؤولية في ذلك على المرأة نفسها قائلة إن "مشكلة الصحافية أنها لا تشارك بمطبخ صنع الأخبار، وهنا لا ألوم المؤسسة، فلا يوجد لدينا صحافية في الدستور تستطيع استلام مدير مندوبين أو مدير محليات".

وتابعت "لا ألوم المؤسسة وإنما المرأة، لأن مطبخ الأخبار يبدأ من الساعة ٣ بعد الظهر ولغاية ١٢ ليلا، والمرأة غير قادرة على ذلك، وبالتالي هذا ليس ذنب المؤسسة، المشكلة في البيئية والمجتمع، وليست مشكلة مؤسسة، وتغيير ثقافة المجتمع تحتاج لسنوات".

أما النائب السابق والإعلامية رولا الحروب، فترى أن مسألة قيادة المرأة ما زالت مسألة صعبة ومرفوضة، إن لم تكن علنا فهي ضمنا. "عندما كنت أقود مجلس التحرير وأعقد إجتماعا وأوجه إنتقادا أو ملاحظة لزميل، يشعر فوراً بامتعاض وذلك يعود لكوني إمراة، فالصورة المنطبعة في عقولهم أن المرأة كائن لطيف ووديع ولا يجوز أن تمارس دور السيطرة على الرجال، حتى المثقفين الذين يدعون أنهم مع المرأة لا يقبلون النقد من المرأة أمام الجميع ويقبلونه من الرجل. هذا ما لمستَه في معظم مواقعِ القيادة".

وتقول الحروب: "المرأة لا تستطيع أن ترتقي في المواقع القيادية في أي وسيلة إعلامية إلا بطريقة غير سليمة لأن الرجال هم من يأخذون قرار الترقية".

وترى إيمان العكور، رئيسة قسم التمكين الاقتصادي في وزارة العمل، أن "ترؤس المرأة للمواقع القيادية ليس بالأمر السهل لعدة أسباب: اقتصادية، اجتماعية، ثقافية، وأسباب متعلقة بشخصية المرأة".

وتلفت إلى أن "هنالك خصوصية لعمل المرأة ووصولها للمناصب القيادية في قطاع الإعلام، فإثبات شخصيتها من إثبات قيادتها، أي أنها عندما تتأُرس مناصبا قياديا فهذا سيشكل لها تحديا كبيرا جدا، والسؤال هو: هل لدينا منهجيات محددة لوصول المرأة للمناصب القيادية، سواء كان في الإعلام أو القطاعات الأخرى؟". لكن الدكتور خلف الطاهات، نائب عميد كلية الإعلام في جامعة اليرموك، يرى أن "وجودها في مواقع المسؤولية أو غيابها ليست هي القضية بحد ذاتها؛ لأن المرأة الصحافية في غير مواقع المسؤولية يمكنها أحيانا أن تشير قضايا المرأة .. ويكون لها وزن وتأثير في الرأي العام".

مخرجات الاستبيانات

موقف المجتمع من مهنة الإعلام

ترى (٣٠) إعلامية من المشاركات في الاستبيان، وبما يشكل نسبة (٥٧%)، أن المجتمع مشجع وداعم لمهنة الإعلام، وترى (١) إعلامية واحدة انه غير مؤثر وبما نسبته (٢%)، بينما تقول ٢٢ مشاركة، بنسبة (٤١%) أن المجتمع غير مشجع أو مقيد ومعيق لعملها في مجال الإعلام. ومن ال٢٢ إعلامية اعتبرت (١٥) إعلامية انه غير مشجع (سواء من جانب احد أعضاء الأسرة أو المجتمع) وبنسبة (٢٨%)، وبلغ عدد من إعتبرن أنه مقيد ومعيق (٧) إعلاميات وبنسبة (١٣%).

أدى انتشار وتطور وسائل الإعلام على تنوعها خلال العقدين الماضيين، إضافة إلى تنامي أعداد الجامعات والكليات التي تدرس الإعلام، إلى مزيد من انفتاح المجتمع وبالتالي تغير نظرتَه إلى المهنة عموما والى حضور المرأة فيها، وبحيث أصبح هناك اعتياد وتقبل لهذا الدور، بل واستحسان له أحيانا. وهذا في جزء منه عائد إلى تميز قطاع من الإعلاميات الرياديات، واللواتي أسهمن في إقناع المجتمع بأن إمكانات المرأة الإعلامية لا تقل عما يتمتع به نظيرها الرجل.

ولعل كل ذلك حدا بالمجتمع بصورة أو أخرى إلى أن يصبح قطاع واسع منه يتمثل في (٥٧%) في الدراسة، إلى الانتقال إلى موقع المشجع والداعم للمرأة كإعلامية، وترتفع النسبة إلى أكثر من (٨٣%) حيال عملها في التلفزيون خصوصا. ولا يفوت أن قطاعا واسعا من المجتمع المحافظ بطبيعته لا يزال ينظر بسلبية أو توجس حيال عمل المرأة في الإعلام، وتحديدًا إذا ما كانت من الأسرة والأقرباء، وهو ما يتضح في الموقف غير المشجع الذي لا يزال يبديه عضو أو أكثر في الأسرة لعمل القريبة في الإعلام والبالغ نسبته (٢٨%).

هذا الأمر تؤكدَه النائب السابق رولى الحروب، والتي ترأس "شبكة منتدى البرلمانيات العربيات للمساواة"، حيث تؤكد أن "المجتمع تغير". وتقول الحروب في ضوء تجربتها الشخصية "عندما دخلت التلفزيون الكويتي في عام ١٩٨٥ كانت هنالك مقاومة شنيعة من أقاربي وتبرأوا من عائلتي ..واتهموا والدي أنني جلبت لهم العار، الآن الأهل يستमितون لان تصبح بناتهم مذيعات، لكن ليس بنفس درجة أن يكونوا مخرجات ومصورات وصحافيات". غير أنها تقر بأنه في الوقت نفسه بان "هنالك فئة محافظة ترفض ظهور بناتها على الشاشة وترفض عملها في الإعلام، لكن حصلت بالتأكيد نقلة نوعية في الإعلام". مضيفة ان "المهن الأخرى في الوسائل الإعلامية غير مهنة مذيعة ليست بدرجة التفضيل، فالمذيعَة استثناء لوجود الشهرة (وهو ما) يجعل الأهالي يتغاضون".

وأيضا يعرب رئيس تحرير "الرأي" طارق المومني عن اعتقاده بأن "المجتمع لا يملك نظرة سليبة تجاه عمل المرأة الصحافية وهو ما نراه في تولي العديد من الصحافيات في المناصب القيادية، وهنالك تشجيع، وأصبحتا نرى الإعلامية المحجبة وغير المحجبة عبر التلفاز دون تمييز".

توزيع نمطي للأدوار ومهام خارج المهنة

(ويقصد بذلك أن يفرض أو يطلب من الإعلامية أو من زميلات إعلاميات القيام بمهام يعتبرنها خارج مهنة الإعلام، ولا تطلب من الزملاء الذكور، مثل تقديم الضيافة في المكتب أو جلب إعلانات وغير ذلك).

قالت (٤٥) من مجمل عدد الإعلاميات إنهن لم يطلب منهن أداء مهام خارج المهنة لأنهن نساء، وبما نسبته (٨٥%)، في حين قالت (٨) إعلاميات بلغت نسبتهن (١٥%) أنه طلب منهن مثل هذه الأمور. رغم أن غالبية عظمى (٨٥%) من الإعلاميات نفين أن يكون قد تم الطلب منهن أداء مهمات خارج إطار عملهن المهني، إلا أن النسبة الباقية تشير إلى أن هذه الممارسة من رؤساء العمل لا تزال قائمة وبصور متعددة. وتتبدى هذه الممارسة بصورة أكبر في المواقع الالكترونية والصحف الاسبوعية حيث نجد أن ما نسبته (٣٧,٥%) من الإعلاميات العاملات فيها تحدثن عن تلقيهن طلبات تقع خارج إطار دورهن المهني، يليهن في الترتيب طالبات الإعلام والمتدربات وبما نسبته (٢٩%) من أعدادهن.

ومن الأمثلة على ما يطلب من الإعلاميات وترى فيه كثير منهم اهانات وانتهاكا لكراماتهن ما تذكره إحدى الإعلاميات (رانيا الصرايرة) والتي تقول "اشتغلت في صحيفة ما كان فيها شخص يقدم شاي وقهوة للضيوف، فكان يطلب مني اغسل الكاسات واعمل شاي وقهوة لضيوف المدير، مع انه كان هناك ذكور معي في العمل لكن ما كان يطلب منهم ذلك، فقط أنا لأني امرأة، على أساس أن هذا دوري". وأيضاً تقول طالبة إن احد المدرسين كان "يطلب من طالبة أن تحضر لتجلس معه في مكتبه - لتتابع معه أمور الشعب - فكانت الطالبة تستغرب وغير مرتاحة".

كما تقول متدربة في إذاعة جامعية "كانوا يطلبون من الإناث تحديدا الدوام في الساعة الثامنة من الصباح في الإذاعة بينما لم يكن يطلب ذلك من الذكور".

تمييز جندي في الفرص والامتيازات

(المقصود تمييز جندي ضد النساء في ما يتعلق بفرص التدريب، ورشات العمل، حضور المؤتمرات، الترقيات، المهمات الخاصة أو الجديدة، وغيرها، وبما يؤثر سلبا على فرص الإعلاميات وتطورهن المهني).

أفادت ٢٨ إعلامية من أصل ٥٣ مشاركة في الاستبيان، وبنسبة (٥٣%) أنهن تعرضن لتمييز جندي على صعيد الفرص المهنية والامتيازات الوظيفية. في حين قالت (٢٥) إعلامية من أصل ٥٣ مشاركة في الاستبيان، أنه لا يوجد تمييز من أي نوع في إطار الفرص والامتيازات وبلغت نسبتهن (٤٧,٢%).

ومن ال ٢٨ مشاركة، قالت (٦) إعلاميات، ويمثلن نسبة (١١,٣%) إن هناك تمييزا جنديا على صعيد فرص التدريب وورشات العمل، بينما قالت (٩) إعلاميات يشكلن ما نسبته (١٧%) إن هناك تمييزا في فرص حضور المؤتمرات والسفر، وقالت (١٣) إعلامية نسبتهن (٢٤,٥%) إن هناك تمييزا في المهمات الخاصة.

تعد فرص التدريب وورشات العمل والمؤتمرات والمهام الخاصة أو الجديدة وغيرها، مفاتيح أساسية لتطور الإعلاميات مهنيا، ومما يتضح من البيانات، فإن أكثر من نصفهن في وسائل الإعلام على تنوعها يتحدثن عن مواجهة مستويات من التمييز ضدهن على هذا الصعيد. تكاليفات المهمات الخاصة والجديدة شكلت النسبة الأكبر من الشكوى من هذا التمييز، وقد ظهرت بجلاء أكثر لدى الإعلاميات في مجالي التلفزة والإذاعة وبنسب بلغت (٤٦%) و(٣١%) على التوالي.

وبينما جاءت الشكوى من مسألة التدريب وورشات العمل في المرتبة الثالثة على صعيد الشكوى من التمييز في الفرص والامتيازات بالنسبة للإعلاميات في مختلف وسائل الإعلام (١١,٣%)، إلا أن الملاحظ أنها كانت الأعلى في مجال الصحف اليومية ووكالة الأنباء (٢٥%)، مع أنه يفترض فيهما أنهما الأنشطة بين الوسائل الأخرى من حيث توفير الدورات والورشات.

كما يلاحظ أن الشكوى الأكبر من التمييز لجهة حضور المؤتمرات والسفر تركزت في المواقع الألكترونية والصحف الاسبوعية وبنسبة (٢٥%)، والتي من المعروف أنه ليست في غالبيتها أنظمة مؤسسية تحكم عملية انتقاء من يتم إيفاده إلى مثل هذه الفعاليات.

ومن أمثلة التمييز خلال الدراسة تقول طالبة جامعية "كان هناك مدرسون يميزون على أساس الشكل والمظهر الخارجي، وليس على الكفاءة والأداء، ونسبة كبيرة من الطالبات يتم اختيارهن على هذا الأساس لورش العمل والدورات"

وتقول إعلامية في إذاعة أنه إذا كان هناك مردود مالي عن عمل اضافي "على إحدى الزيارات الخارجية على الأغلب (يختارون) شابا حتى يستفيد من الإضافي، خاصة ممن علاقتهم بالإدارة قوية. أنا كنت مهمشة في هذه المواضع، وأذكر أنهم استدعوا إحدى الصحفيات لتغطية حفل للإذاعة لأنها فابعة وغير محجبة وتربطها علاقة قوية مع المدير رغم أن أداءها سيء ولا تفقه شيئا في العمل الصحفي". إعلامية اخرى تقول "إذا كان هناك دورة تدريبية وسفر فهم يكونون قد خططوا مسبقا من الصحفي الذي سيحصل عليها.. طبعا كلها صحفيين ولم أسمع ولا مرة أن صحيفة سافرت، والسفرات بتطلع للصحفيين الذكور".

وحسب ما تؤكدهُ رولى الحروب فإن "المؤسسات الصحافية لديها تمييز في السفرات والدورات، فهناك تمييز إيجابي للصحفي الرجل..حيث أن من يصنع القرار في المؤسسات هم الذكور".

وعلى النقيض، يرى طارق المومني أنه لا يوجد هناك تمييز ضد المرأة في توزيع المهام الصحافية، بل يعرب عن اعتقاده بأن هناك تمييزا لصالح المرأة، من حيث أن "مجتمعنا يحب التعامل مع الصحفيات في منح المعلومات (وهذا) متعلق بالطبيعة البشرية".

تمييز جندي في تقدير الأداء والإنجازات معنويا وماليا

"يقصد بذلك وجود تمييز من قبل المدراء أو الزملاء على صعيد تقدير الأداء الجيد والإنجازات في العمل، معنويا وماليا (نظام أجور شفاف، زيادات سنوية، مكافآت)، وبحيث يؤثر ذلك سلبا على البيئة النفسية والاجتماعية المحيطة بالإعلاميات في مكان العمل".

أفادت ٣٠ إعلامية من أصل ٥٣ مشاركة في الاستبيان، وبنسبة (٥٧%) أنهن تعرضن لتمييز جندي في تقدير الأداء والإنجازات، معنويا وماليا. في حين قالت (٢٣) إعلامية من أصل ٥٣ مشاركة في الاستبيان، أنه لا يوجد تمييز من أي نوع في إطار تقدير الأداء والإنجازات، معنويا وماليا وبلغت نسبتهن (٤٣%).

ومن ال ٣٠ مشاركة قالت ما معدله (١٤,٥) إعلامية أن هناك تمييزا في الترقيات، التقييم أو العلاوات وبما نسبتهن (٢٧%) بينما قالت ما معدله (١٥,٥) إعلامية يمثلن ما نسبته (٢٩%) إن هناك تمييزا في مجال التقدير المالي (نظام أجور شفاف، زيادات سنوية، مكافآت)، في حين نفت ما معدله (٢٣) إعلامية بلغت نسبتهن (٤٣%) وجود تمييز على هذه الأصعدة.

نحو (٥٦%) من الإعلاميات يؤكدن أن هناك تمييزا ضد المرأة في وسائل الإعلام، وخصوصا غير الرسمية، على صعيد تقدير الأداء والإنجازات معنويا وماليا، وأنه لا يوجد نظام شفاف يحكم مسألة الأجور والزيادات السنوية والمكافآت.

وتتوزع هذه النسبة مناصفة تقريبا بين عمليتي الترقية والتقييم، والتقدير المالي. إلى أن نسبة التمييز الذي تتحدث عنه الإعلاميات ضمن وسائل الإعلام ترتفع كثيرا في تصنيفي إذاعة (٥٠%) وصحيفة يومية أو وكالة أنباء (٤٤%)، ما يشير إلى غياب أنظمة شفافة، إن لم غيابا كاملا لمثل هذه الأنظمة المؤسسية التي تحكم تقدير الأداء معنويا وماليا.

مع أنه يستثنى من ذلك المؤسسات الإعلامية الرسمية مثل وكالة الأنباء "بترا" التي تتوافر على نظام راسخ يستند إلى أسس "نظام الخدمة المدنية" ويقلل بدرجة مقبولة من المزاجية في التعامل الإداري مع الإعلاميين في هذا الصدد. ويثير هذا النوع من التمييز شكاوى كثيرة بين الإعلاميات، حيث تقول إعلامية "لم يعطوني مكافأة أو (جائزة) موظف الشهر رغم أني داومت وأنا رجلي مكسورة ولم آخذ إجازة، وذهبت لموظف أعطوه مكافأة موظف الشهر مع أنه لم يفعل شيئا".

وتضيف أن "هذا الموظف للأسف ليس لديه كفاءة ولكن تم تدريبه ومن ثم تعيينه مدير برامج لأن المديرة معجبة به وتعتبر أن عنده إمكانيات، ونحن المذيعات خربتنا أكثر منه (ومع ذلك) لا يريدون تعيين مذيعة مديرة برامج". وتقول إعلامية أخرى "لا يوجد نظام خاص للدعم المادي والمعنوي، والدليل أنني خريجة صحافة بكالوريوس، وهناك صحفيون غير حاصلين على ثانوية عامة ويتقاضون رواتب أعلى مني، وإذا طالبت بتحسين ظروفني لا يوجد استجابة ما يضطرني إلى أن أقبل هذا الوضع لأن عندي بيتا وعائلة".

تميز في عدم مراعاة الإدارة لاحتياجات النساء في العمل

أفادت ٩ إعلاميات، من أصل ٥٣ مشاركة في الاستبيان، وبنسبة (١٧٪) أنهن تعرضن لتمييز جندي في عدم مراعاة الإدارة لاحتياجات النساء في العمل. في حين قالت (٣٦) إعلامية من أصل ٥٣ مشاركة في الاستبيان، أنه لا يوجد تمييز من أي نوع في عدم مراعاة الإدارة لاحتياجات النساء في العمل، وبلغت نسبتهن (٦٨٪). هذا باستثناء (٨) مشاركات من الإعلاميات المستقلات والمتدربات غير الملتمزات بساعات عمل محددة، بنسبة (١٥٪).
قالت ما معدله (٤) من مجمل عدد الإعلاميات يشكلن ما نسبته (٧,٥٪) أنه يفرض عليها ساعات عمل غير ملائمة للنساء، بينما بلغ عدد من قلن انه توكل إليهن مهام غير ملائمة للنساء ما معدله (١) إعلامية وبما نسبته (٢٢٪)، وقالت ما معدله (٤) إعلاميات وبما نسبته (٧,٥٪) انه لا توجد مرافق أو ظروف عمل ملائمة للنساء، في حين اعتبرت ما معدله (٣٦) إعلامية يمثلن نسبة (٦٨٪) انه لا يوجد تمييز في هذه النواحي، وكانت هناك (٨) صحفيات مستقلات أو في عمل غير مكتبي أو طالبات وبما نسبته (١٥٪).

"كتاب تكليف عملي في التلفزيون وصلني وأنا حامل، ولما علمت إدارة التلفزيون بأني حامل أخبرتني أنني لا أستطيع مباشرة العمل معهم إلا بعد ولادتي، لأنه لا يجوز أن أظهر على الشاشة وأنا حامل".

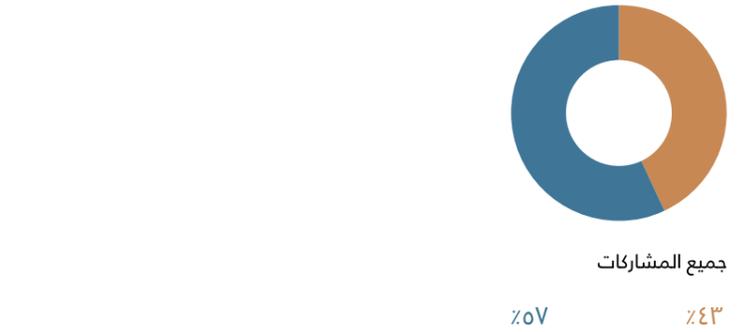
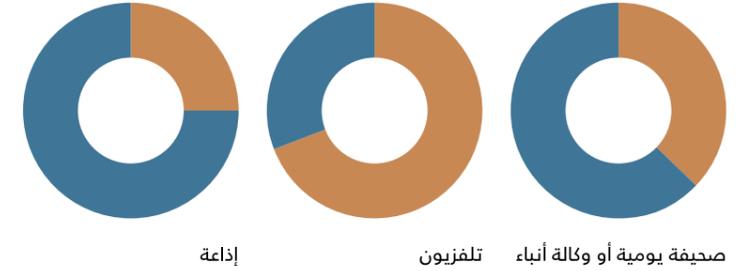
رغم أن نحو ثلثي الإعلاميات يؤكدن أنهن لا يواجهن معضلة أو إشكالات على صعيد مراعاة احتياجاتهن كنساء في العمل، إلا أن هناك شكوى تنصدها المواقع الإخبارية والصحف الأسبوعية في ما يتعلق بفرض ساعات عمل غير ملائمة للمرأة وتكليفها بمهام لا تتناسب مع طبيعتها وغياب المرافق الملائمة لها داخل المؤسسة. وتذهب إحدى الإعلاميات إلى حد اعتبار أن مؤسستها تضيق عليها في هذا الخصوص من أجل إجبارها على ترك العمل، وتقول "أبدا ما في جهود لتوفير بيئة عمل مناسبة، كانوا يحاولون تطيش الصحفيات عبر الضغط عليهن للعمل في الليل أو بالنهار، وكانوا يتدمرون من زميلة لنا لأنها كانت إجازاتها كثيرة ومتطلباتها كثيرة ويقولون لها -لاقلبك حل بهالوضع-".

ولكن يلاحظ أن الشكوى بهذا الخصوص تتراجع بشكل كبير جدا في قطاع الإعلام الحكومي، مؤسسة الإذاعة والتلفزيون ووكالة الأنباء الأردنية، حيث أن الأمور محكومة بنظام الخدمة المدنية الذي يراعي بنسبة جيدة احتياجات المرأة من حيث متطلبات وظروف وساعات العمل والإجازات على اختلافها.

على أن الأمر لا يخلو من بعض الحالات الصارخة التي لا يراعى فيها وضع المرأة واحتياجاتها في هذا القطاع، ومن ذلك ما تسرده إعلامية قائلة "كتاب تكليف عملي في التلفزيون وصلني وأنا حامل، ولما علمت إدارة التلفزيون بأني حامل أخبرتني أنني لا أستطيع مباشرة العمل معهم إلا بعد ولادتي، لأنه لا يجوز أن أظهر على الشاشة وأنا حامل".

وفي هذا الصدد، تقول كوثر صوالحة، نائب مدير تحرير في قسم المحليات في جريدة الدستور، أن "مهنة الصحافة ليست بيئة صديقة للمرأة، والصحافة لن تكون أبدا بيئة صديقة للمرأة"، مضيفة أنها غير محكومة بساعات عمل محددة أو مصممة لتراعي احتياجات المرأة. وتضرب مثالا قائلة "من الممكن أن يكون أي حدث طارئ ساضطر لتغطيته في أي وقت.. لا يوجد صحافية تذهب لبيتها لممارسة الأعمال المنزلية.. إلا الصحفيات اللواتي يعتدن على إجراء التغطيات عبر الهاتف".

نسبة التمييز الجندي في الفرص والامتيازات



● مجموع من تعرضن لتمييز بكافة أشكاله
● لم تتعرض للتمييز

تمييز من قبل مصادر المعلومات

(يقصد بذلك التمييز في مجال الحصول على المعلومات من قبل مصادر المعلومات، مثل الشخصيات العامة من مسؤولين/ أكاديميين وخبراء/ رجال أعمال/ أو عامة الناس).

أفادت (٢٦) إعلامية، من أصل ٥٣ مشاركة في الاستبيان، وبنسبة (٤٩%) أنهن تعرضن لتمييز جندي من قبل مصادر المعلومات، وتحديدًا سياسيين وموظفي حكومة. في حين قالت (٢٧) إعلامية من أصل ٥٣ مشاركة في الاستبيان، أنه لا يوجد تمييز من أي نوع من مصادر المعلومات (الشخصيات العامة من مسؤولين/ أكاديميين وخبراء/ رجال أعمال/ أو عامة الناس)، وبلغت نسبتهم (٥١%).

تقول نحو نصف الإعلاميات (٤٩%) أنهن يواجهن تمييزاً ضدهن على صعيد الحصول على المعلومات من السياسيين وموظفي الحكومة.

وكما توضح إعلاميات كثيرات، فإن عملية الحصول على المعلومات تتطلب علاقات وتواصلًا مع المسؤولين على أصعدة مهنية وشخصية وغيرها، وهي أمور يكاد يقتصر هامش المناورة فيها على الإعلاميين الرجال بحكم توافر الوقت لديهم فضلاً عن طبيعة المجتمع الذكورية التي لا تتقبل إلى حد بعيد أن تقوم المرأة بهذا الدور، ناهيك عن أن المرأة نفسها لا تتقبل ذلك في معظم الأحيان. تقول إحدى الإعلاميات "هناك تمييز في الحصول على المعلومة وصعوبة، باعتبار المسؤولين أغلبهم في الأردن ذكور فهم يرتاحون للحديث مع الذكور أكثر".

وتقول أخرى أن "الحصول على المعلومة ليس أمراً سهلاً في مجتمعنا، والمؤسسات الكبيرة تخصص صحفيين معينين كناطقين إعلاميين لجهات معينة حتى يعطوا معلومات وأخبار.. يرون أنها مناسبة للنشر، وهذا يضعف الإعلام نوعاً ما. ونلاحظ أنهم لا يختارون صحفيات لهذا الدور، قليلاً ما نجد ناطقات إعلاميات في المؤسسات". وفي الإطار نفسه، تقول النائب السابق رولى الحروب "نحن مجتمع ذكوري، المرأة لا تستطيع أن تحصل على معلومة سريعة من مسؤول يستطيع.. منحها لصحافي رجل يقوم بالسهر معه ومجاراته في كثير من الأمور وتربطه معه علاقة (وطيدة)".

وتضيف الحروب إن هذه الأمور "لا تستطيع المرأة فعلها، فكثير من المواقف الاجتماعية ما زال وجود المرأة فيها مستهجنًا، فالسياسيون لدينا يفضلون، من خلال العلاقات الاجتماعية، الصحافي الرجل عن المرأة، وبالتالي ستكون فرصة حصول الصحافي على معلومة سريعة جديدة وغير منشورة أعلى من فرصة المرأة".

التحرش الجنسي في مكان العمل: لفظي، جسدي

التعريف القانوني، المقترح من جامعة جون هوبكنز، للتحرش الجنسي في مكان العمل أنه "القيام بإيحاءات جنسية غير مرحب بها تؤدي إلى بيئة عمل عدائية أو عندما يعتبر الطرف الذي يتلقى هذه الإيحاءات الجنسية أنها منافية للأخلاق أو أن رفضها سينعكس سلباً أو قد يُعتبر أنه سينعكس سلباً على ظروف العمل الحالية أو المحتملة".

وتشمل الإيحاءات الجنسية في مكان العمل السلوك والإيحاءات الجسدية، وطلب إسداء معروف جنسي أو فرض إسداء مثل هذا المعروف، وإبداء ملاحظات ذات طابع جنسي، وعرض ملصقات أو صور أو رسومات جنسية واضحة، والإشارة إلى شخص بطريقة مهينة أو مذلة إستناداً إلى تعميمات على أساس النوع الاجتماعي، والقيام بأي إيحاء غير مرحب به سواء كان جسدياً أو كلامياً أو غير كلامي ذات طبيعة جنسية بطريقة مباشرة أو ضمنية.

ومن شأن كل ما ذكر أن يخلق بيئة عمل مرهبة أو معادية أو مهينة أو مهددة، وتدخل غير منطقي في الأداء العملي للشخص الذي يتعرض للتحرش، وتعاني ضحية التحرش الجنسي من أي شكل من أشكال الضرر المقرون بالوظيفة أو الترقية أو إعادة التوظيف أو إستمرارية الوظيفة، ويكون لرفض الإيحاءات الجنسية وقع سلبي على ظروف العمل عندما يصبح عرض العمل أو شروط العمل أو الترقية أو إعادة التوظيف أو إستمرارية الوظيفة رهناً بقبول الشخص لهذه الإيحاءات الجنسية غير المرغوبة أو بمدى احتماله لها.

والتحرش في مكان العمل إما أن يكون من قبل المالك، المدير، رئيس التحرير، المدير المباشر، الزميل، المرؤوس.

قالت ٢٣ إعلامية من أصل ٥٣ مشاركة في الاستبيان، وبنسبة (٤٣%) أنهن تعرضن لتحرش لفظي وجسدي في أماكن عملهن، ٨ منهن تعرضن لتحرش جسدي. في حين بلغ معدل عدد من نفين تعرضهن لتحرش (٣٠) إعلامية وبما نسبته (٥٧%).

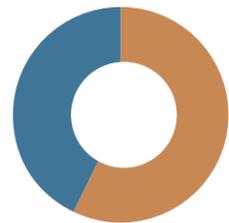
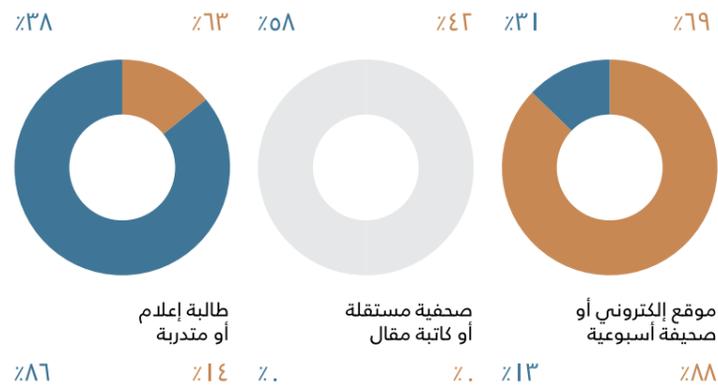
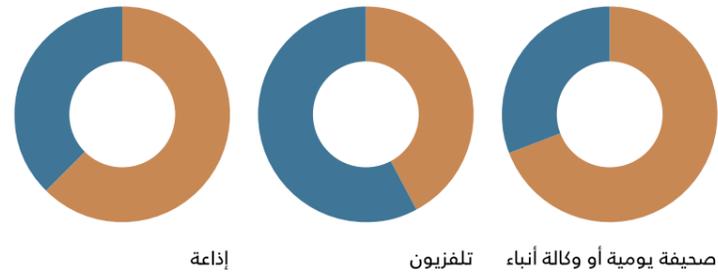
قالت (١) إعلامية من ال ٢٣ إعلامية اللاتي تعرضن لتحرش، إنها تعرضت إلى تحرش جنسي في مكان العمل من قبل رئيس التحرير وبما تشكل نسبته (٢%)، بينما قالت ما معدله (٥,٥) إعلامية وبما نسبته (١٠%) إنهن

تعرضن لتحرش من قبل المدير المباشر وبواقع (٣) حالات تضمنت تحرشاً جسدياً، وقالت ما معدل عددهن (١٠) إعلاميات وبما نسبته (١٩%) إنهن تعرضن لتحرش من قبل زميل وبواقع (٤) حالات تضمنت تحرشاً جسدياً، فيما قالت ما معدله (٦,٥) إعلامية وبما نسبته (١٢%) إنهن تعرضن لتحرش من قبل مدرس الإعلام في الجامعة أو المدير في إذاعة جامعية ومن ضمنها حالة واحدة اشتملت على تحرش جسدي.

تكشف نحو (٤٢%) من الإعلاميات عن أنهن تعرضن لنوع أو أكثر من التحرش الجنسي في مكان العمل، وبالدرجة الأولى -بحسب أعلى النسب- من قبل المدير المباشر، أو الزميل، أو المدرس ومدير الإذاعة في الجامعة. في حين تتراجع نسب التحرش بحدّة في ما يتعلق برئيس التحرير (٢%)، وهذا يرجع كما هو واضح إلى طبيعة العمل التي يكون الإحتكاك خلالها قليلاً مع رئيس التحرير وشبه يومي مع المدراء المباشرين والزملاء وغيرهم. وتبدو نسب التحرش الذي تحدث عنه الإعلاميات والواقعات المزعومة التي تشير إلى التحرش الجنسي الجسدي، ملفتة، حيث تحدثت إعلاميات عن تعرضهن له من قبل المدير المباشر في ثلاث حالات، ومن قبل الزميل في أربع حالات.

ترتفع نسب حالات التحرش التي تكشف عنها الإعلاميات في مجال العمل التلفزيوني (٥٨%)، يليه بدرجة أقل نسبياً في اليوميات ووكالة أنباء، ثم الإذاعة والمواقع الإلكترونية.

نسبة التحرش في مكان العمل أو الدراسة



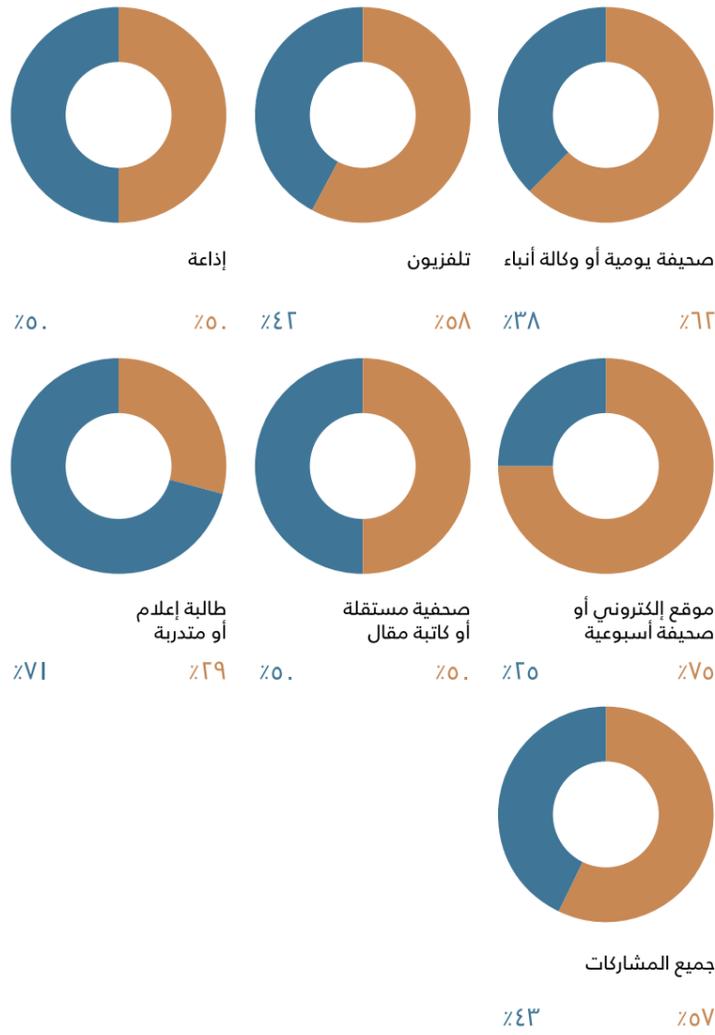
● مجموع من تعرضن لتحرش لفظي وجسدي
● لم تتعرض للتحرش

من قبل رجال أعمال، وقالت ما معدله (٢) إعلاميتان وبما نسبته (٤%) إنهما تعرضتا لتحرش جنسي من قبل عامة الناس، في حين نفت ما معدله (٣٠) إعلامية بلغت نسبتهن (٥٧%) تعرضهن لتحرش جنسي من قبل مصادر المعلومات.

التحرش على صعيد مصادر المعلومات على تنوعها، وكما توصلت إليه الدراسة، يقترب في نسبة شيعه البالغة نحو (٤٤%) من نسبة شيوع المشكلة بالنسبة للإعلاميين في مكان العمل. وكما يتضح، فإن السياسيين والمسؤولين الحكوميين ياتون في المرتبة الأولى، حيث تحدثت ما نسبته (٢٩%) من الإعلاميات عن تعرضهن لتحرش من قبلهم.

ويبدو واضحا أن ارتفاع النسبة يعود إلى الإحتكاك الدائم للإعلاميين عموما بمصادر المعلومات الرسمية أكثر من غيرها من المصادر الأخرى، لكن الملاحظ أن أربعا من الحالات لأنواع التحرش التي أوردتها إعلاميات تضمنت تحرشا جنسيا جسديا. ومما يلفت أيضا إشارة إعلاميات إلى تعرضهن لتحرش من قبل خبراء ورجال أعمال، وبنسب متساوية (٥%) لكل منهم، وفي إحدى الحالات كان هناك تحرش جنسي جسدي.

نسبة التحرش من قبل مصادر المعلومات



● مجموع من تعرضن لتحرش لفظي وجسدي
● لم تتعرض للتحرش

ومن الأمثلة على حالات التحرش الجنسي في مكان العمل، تحدثت إعلامية إذاعية عن تجربتها قائلة "كان مدير الإذاعة يضايقني دوما بنظراته السيئة، ويجعلني أفكر كل يوم ألف مرة في ترك العمل. وذات يوم طلب إقامة علاقة معي، فرفضت. وفوجئت في اليوم التالي بوقفي عن العمل وبإيكال مهمة قراءة الأخبار التي كنت أتولاها إلى زميلة متدربة لم يمض على عملها في الإذاعة سوى يومين".

إعلامية إذاعية ثانية تروي قصتها وتقول "كنت أستريح في المكتب وقد أسندت رأسي على الطاولة، فإذا بشاب (زميل) يدخل وطننت أنه يريد تأدية الصلاة، لكنني فوجئت به يقرصني في خاصرتي، شعرت بالصدمة ولم أعرف كيف أتصرف، وإكتفيت بالإنسحاب والبكاء، وأمضيت أسبوعين وأنا لا أداوم في الإذاعة، ولما رجعت -بهدلته- لكنه صار يقول لي أنه كان يمزح وأنتي مثل أخته، وأنا وقتها لم أسكت وقدمت فيه شكوى".

وتحدثت إعلامية أخرى عن حالة تحرش حصل معها بينما كانت في بدايات إنخراطها في العمل، وتقول: "كنت خريجة جديدة، وبدأ رئيس التحرير يتحدث معي في أمور جنسية، وقال لي أنه قد تحصل ملامسة ولكن من دون أن يمَس غشاء البكارة. وفي مرة دعاني لتناول الغداء. وكان ذلك سببا في تركي العمل في تلك المؤسسة". كما تقول إحدى الإعلاميات أن بعض زملائها لم يكونوا يترددون في أن "يضعوا أيديهم على كتفي أو يلمسوا وجهي".

وتقول إعلامية أخرى: "خرجت مع زميل في مهمة صحفية، وفيما نحن عائدان منها دعاني إلى شرب القهوة، ثم بدأ يقول لي: كسمك وشكلك.. حرام إنك تضعيه- طبعاً لم أفعل له شيئا واكتفيت بمقاطعته". وتسرد إعلامية قصة تحرش مديرها المباشر بزميلة لها، وتقول: "زميلتي اضطرت للعمل في الشفت (النوبة) المسائية بسبب أنها تدرس في النهار، وذات مرة عرض مديرها أن يقوم بعمل مساج لظهرها مستغلا وجودهما وحيد في المكتب تلك الليلة، فما كان منها إلا أن انهارت من هول الموقف وتركت العمل مباشرة. وكان جزاؤها الحرمان من مستحقاتها المالية".

إعلامية في موقع إلكتروني تتحدث عن أنها كانت أيضا شاهدة على حادثة تحرش حصلت مع زميلة لها، وتقول "عرض عليها المدير أن يزيد راتبها ١٠٠ دينار في مقابل موافقتها على الخروج معه في سهرة ليلية. فما كان منها إلا أن استقالت".

وتروي طالبة إعلام جامعية واقعة تحرش بها من قبل أستاذها، وتقول "جذبني إليه واحتضني بقوة رغما عني، وكنت حينها في سنتي الأولى. خلصت نفسي منه وخرجت باكية، وأخبرت صديقة لي وذهبت معها إلى أستاذ آخر نثق به. وحين أبلغته بما حصل.. طلب مني عدم التقدم بشكوى وقال لي أنه لن يحدث شئ للأستاذ (المتحرش). وأيضا أخبرت أمي فقالت لي هي الأخرى أن لا أفعل شيئا. وقد علمت ان حالات مشابهة حصلت مع زميلات لي مع نفس الأستاذ".

غير أن سهير السوداني الأستاذة في جامعة البترا اعتبرت إن "التحرش الجنسي ليس له علاقة بمكان العمل، وأكثره (يحدث) في البيئات المغلقة"، وحملت الإعلامية نفسها مسؤولية تعرضها للتحرش. في الغالب يتحرش الرجل عندما ترغب الفتاة بهذا التحرش".

وأياها فإن الدكتور خلف الطاهات نائب عميد كلية الإعلام في اليرموك، يقلل من شأن ونسبة التحرش قائلا "نسبة التحرش ضئيلة، وإذا كان التحرش لفظيا مقصودا أو غير مقصود، حتى نحن الرجال نتعرض لتحرش لفظي فهو ليس مقصود على الإناث، والمرأة سليطة في الحديث، والنسبة ضئيلة وهي ثقافة مجتمع".

ومن جانبها ترى النائب السابقة رولى الحروب أن "التحرش موجود في كل المجالات وليس فقط الإعلام، طالما أنت امرأة فأنت معرضة لتحرش ضمني أو معلن". وتضيف أن "الأمر متعلق بالمرأة وبشخصيتها وقدرتها على الصمود في وجه التحرش -وبهدلة من يقوم بفعل التحرش- قد تكون شخصية المرأة قوية لكن ظرفها المادي القاهر يجبرها على الصمت".

التحرش الجنسي من قبل مصادر المعلومات: لفظي، جسدي

قالت ٢٣ إعلامية من أصل ٥٣ مشاركة في الاستبيان، وبنسبة (٤٣%) أنهن تعرضن لتحرش لفظي وجسدي من قبل مصادر المعلومات، في حين بلغ معدل عدد من نفين تعرضهن لتحرش (٣٠) إعلامية وبما نسبته (٥٧%).

وقالت ما معدله (١٥,٥) من مجمل عدد الإعلاميات وبما نسبته (٢٩%) إنهن تعرضن لتحرش جنسي من قبل سياسيين أو مسؤول حكومي وواقع (٤) حالات تضمنت تحرشا جسديا، بينما قالت ما معدله (٠,٥) إعلامية وبما نسبته (١%) إنها تعرضت لتحرش جنسي من قبل أكاديميين، فيما قالت ما معدله (٢,٥) إعلامية وبنسبة (٥%) إنهن تعرضن لتحرش جنسي من قبل خبراء، وذات معدل العدد والنسبة لمن قلن إنهن تعرضن لتحرش جنسي

تروي إعلامية قصة تعرضها للتحرش من قبل أحد رؤساء النقابات: "هاتفته لأطلب معلومة، فطلب مني زيارته في المكتب، وحين وصلت كان معه سكرتيره، فأمره أن يعد لنا القهوة ويتركنا وحدنا، وعندها أخذ يتحدث في أمور شخصية بعيدة عن الموضوع الذي جئت من أجله. وراح ينصحني أن أعيش حياتي وأنبسط وأتحرر وأبتعد عن التزمت. فأسمعته كلمتين وقلت له أنني لم أعد أريد منه أي معلومات".

وتقول إعلامية ثانية: "نسقت مع أحد المسؤولين لمقابلة تلفزيونية فأخذ يبلبني على الهاتف قبل المقابلة بيوم ويدعوني لتناول القهوة وتبادل الحديث، ثم صار يبعث لي مسجات على الوتساب مع عبارات: إيش يا حلو، وليش بطلت تتواصل معنا ولا بطلت بدك منا تصريح". وتضيف في حادثة أخرى أن "أحد المسؤولين أخذ يبعث لي صوره على الوتساب، وحين لم أرد عليه، أصبح يسألني لماذا لا أرد.. ثم أخذ يرسل لي شتائم: لماذا لا تردين يا بنت الكلب، ولماذا تتكبرين وماذا تعتبرين نفسك".

وتقول إحدى الإعلاميات أن "بعض المسؤولين يتحرشون بالصحفيات لإعتقادهم أنهن سهلات ورخيصات، فقد يعرضون عليهن السفر وتناول الغداء معهم. وأذكر أن أحد المصادر حاول الإمساك بيدي، فإرتبكت وغادرت على الفور". وتقول إعلامية أخرى: "كان أحد المسؤولين يبادرني بعبارات الغزل في كل مرة أتصل به. وأيضا كان هناك شخص في منصب راح يقدم لي العروض ويخبرني أنه على استعداد لفعل أي شئ أطلبه. وكنت أتهرب وأنسحب بطريقة مؤدبة".

وتتحدث طالبة إعلام عن قصة تحرش حصلت لها أثناء إعدادها تقريرا تم تكليفها به، وتقول: "أجريت مقابلة مع شاب من المهتمين بالموضوع. وبعدها صار يزعجني عبر الإتصال بي وإرسال الرسائل. وفي مرة بعث لي برسالة يقول فيها: بدي آجي أعضك. وهو ما جعلني أشتمه وأقطع إتصالي به نهائيا".

وتقول طالبة إعلام أخرى أن خبيرا لجأت إليه للحصول على معلومات في إطار مهمة صحفية "طلب أن يضع يديه حول خصري، فرفضت وأنهيت المقابلة بسرعة بسبب نظراته المستمرة إلى صدري".

وفي هذا الصدد فقد اعتبر عاطف الجولاني رئيس تحرير جريدة "السبيل" أن النسب التي أظهرتها الدراسة حول التحرش الجنسي بالإعلاميات من قبل مصادر المعلومات "مرتفعة جداً وصادمة جداً وخطيرة ومزعجة، ويفترض أن المسؤولين مثقفين".

وقال أنه عموما "لو سئلت عن نسبة التحرش في المجتمع أو وسائل الإعلام فهي ما بين ٥-١٠٪، لا أتوقعها أكثر. وإذا كانت النسبة (التي توصلت إليها الدراسة) حقيقية، فنحن أمام مشكلة إجتماعية بحاجة إلى علاج، وأنا لا أعتقد أنها موجودة بهذه النسبة في مجتمع محافظ كالأردن".

الدكتورة إيمان العكور، رئيسة قسم التمكين الإقتصادي في وزارة العمل، قالت أن التحرش الجنسي بالإعلاميات من قبل مصادر المعلومات أمر متوقع "فعندما أرغب بتقديم معلومة وكان المسؤول والشخص لا يملك أخلاقيات ومهنية ولا مستوى من الثقافة سيصل لمرحلة يتساءل فيها عن الفائدة التي سيجنيها مقابل المعلومة التي سيقدمها، وللأسف هنالك الكثير ممن يستغل المهنة ومنصبه".

تحرش خلال أداء العمل خارج المكتب

قالت ٢٥ إعلامية من أصل ٥٣ مشاركة في الاستبيان، وبنسبة (٤٧%) أنهن تعرضن لتحرش لفظي وجسدي خلال أداء العمل خارج المكتب أو التنقل من وإلى العمل أو الدراسة، ٤ منهن تعرضن لتحرش جسدي. في حين بلغ معدل عدد من نفين تعرضهن لتحرش (٢٨) إعلامية ومما نسبته (٥٣%).

وقالت ما معدله (١) من مجمل عدد الإعلاميات ومما نسبته (٢%) إنها تعرضت لتحرش جنسي من قبل زملاء مرافقين خلال التغطيات الخارجية، بينما قالت ما معدله (١,٥) إعلامية ومما نسبته (٢%) إنهن تعرضن لتحرش جنسي من قبل المشاركين في استطلاعات، وقالت ما معدله (٢١,٥) إعلامية وبنسبة بلغت (٤١%) إنهن تعرضن لتحرش جنسي من قبل المشاة في الشارع والراكبين في وسائل النقل، وقالت ما معدله (١) إعلامية ومما نسبته (٢%) إنهن تعرضن لتحرش جنسي من قبل رجال الأمن أو الموظفين العامين في الشارع، في حين نفت ما معدله (٢٨) إعلامية بلغت نسبتهن (٥٣%) تعرضهن لهذا الأنواع من التحرش.

هنا، تقترب نسب وقوع التحرش الجنسي الذي تتعرض له الإعلاميات (٤٧%) مما هو موجود على صعيد مصادر المعلومات وفي أماكن العمل. على أن الحجم الأكبر من هذه النسبة يكون مصدره المشاة في الشارع والراكبون في وسائل النقل (٤١%)، وهذا أيضا متوقع بحكم عمل الإعلاميات في الميدان. علما أن هناك ثلاث حالات قالت إعلاميات أنها ترافقت مع اعتداء وضرب. ولم يخل الأمر من تحرشات جنسية حتى من الزملاء المرافقين في المهتمات الصحفية وإن بنسبة متدنية ومحدودة (٢%).

تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية / 27

التحرش الإلكتروني

التحرش الإلكتروني

ويتبدى كذلك أن النسبة الأعلى للإعلاميات اللواتي قلن أنهن تعرضن للتحرش كانت ضمن العاملات في مجال التلفزيون، حيث أن (٥٠%) ممن قلن أنهن تعرضن لتحرش، أشرن إلى أنه حصل خلال أداء العمل خارج المكتب أو التنقل من وإلى العمل أو الدراسة.

تقول إحدى الإعلاميات: "كنت أركب السرفيس أنا وزميلة في طريقنا إلى وسط البلد حتى نعد تقريرا، وكان يركب معنا شاب. ولما نزل من السرفيس وضع يده على مكان حساس من جسمي، وشعرت وقتها بإحساس سيء وكان موقفا محرجا".

وتقول إعلامية ثانية: "في الميدان كنا نسمع كلاما وتحرشا لفظيا عندما يتجمهر المواطنون حولنا ونحن نصور، مثل: إيش يا حلو.. ياريت تصوريني معك، وأعطيني الكاميرا وأنا بصورك. ومرة قال شاب: إطلعني معي بالسيارة وبعمل معك مقابلة بالموضوع إليي بدك إياه".

وإعلامية أخرى تتحدث في ذات الأمر وتقول: "تعرضت في مهرجان جرش لتحرش، للأسف حصل تدافع عند المدخل وقام شخص بالتحرش بي جسديا، وأنا عرفته وقدمت شكوى للأمن وتم حل الموضوع بنفس الوقت، وقتها إعتذر فقط".

وفي ما يبدو إشارة الي تحرش جماعي، تقول إحدى الإعلاميات: "أذكر ان زميلة لي قالت أنها نزلت إلى الميدان وأن الناس تجمهروا حولها وأخذ بعضهم يمسك بشعرها وآخرون برقيتها".

وتشكو إحدى الإعلاميات قائلة: "حين أنزل إلى الشارع (في مهمة) يتجمهر الشبان حولي وقد يحصل أن يقترب مني أحدهم ويلمسنِي. وخلال تغطياتي للتظاهرات في وسط البلد تحصل ملامسات رغم حرصي على تجنب ذلك".

بينما تشير طالبة إعلام إلى تعرضها لتحرش من قبل رجل أمن وتقول: "كنت أركب في سيارة وإذ بشرطي بجانبني يغمزني بعينه ويشير إلي بيده". وتضيف: "وذات مرة قصدت المركز الأمني لأشكو شابا حصلت بيني وبينه مشكلة، فكانت نظرات رجال الشرطة في المركز لي سيئة جدا، بمعنى أن نظراتهم كانت جنسية رغم تواجد والدي معي". وكما ترى كوثر صوالحة، فإن وجود "التحرش يعود لثقافة مجتمع، فألية التعامل مع المرأة ما زالت على أنها جسد وشكل ومنظر، وهذا أمر موجود لدى الرجل.. والتحرش دائما مسكوت عنه، ..وعلى الصحفية أن تتحرر من خوفها اتجاه التبليغ حول التحرش".

التحرش الإلكتروني

التحرش الإلكتروني

الإبلاغ عن تحرش أو تمييز

التحرش الإلكتروني

قالت (٢) من مجمل عدد الإعلاميات ومما نسبته (٤%) أنه في حال تعرضهما لتحرش أو تمييز فإنهما تخبران المالك أو المدير العام لوسيلة الإعلام، بينما قالت (٩) إعلاميات بلغت نسبتهن (١٧%) إنهن يخبرن رئيس التحرير، وقالت (٧) إعلاميات ومما نسبته (١٣%) إنهن يخبرن المدير المباشر أو مدرسا في كلية الإعلام، بينما قالت (٣) إعلاميات وبنسبة (٦%) إنهن يخبرن صديقة أو زميلة، وذات العدد والنسبة لمن قلن إنهن يخبرن فردا من الأسرة، بينما قالت (١٩) إعلامية بلغت نسبتهن (١٩) إعلامية ومما نسبته (٣٦%) إنهن يخبرن نقابة أو منظمة أو دائرة حكومية، في حين قالت (١٠) إعلاميات وبنسبة (١٩%) إنهن لا يخبرن أحدا.

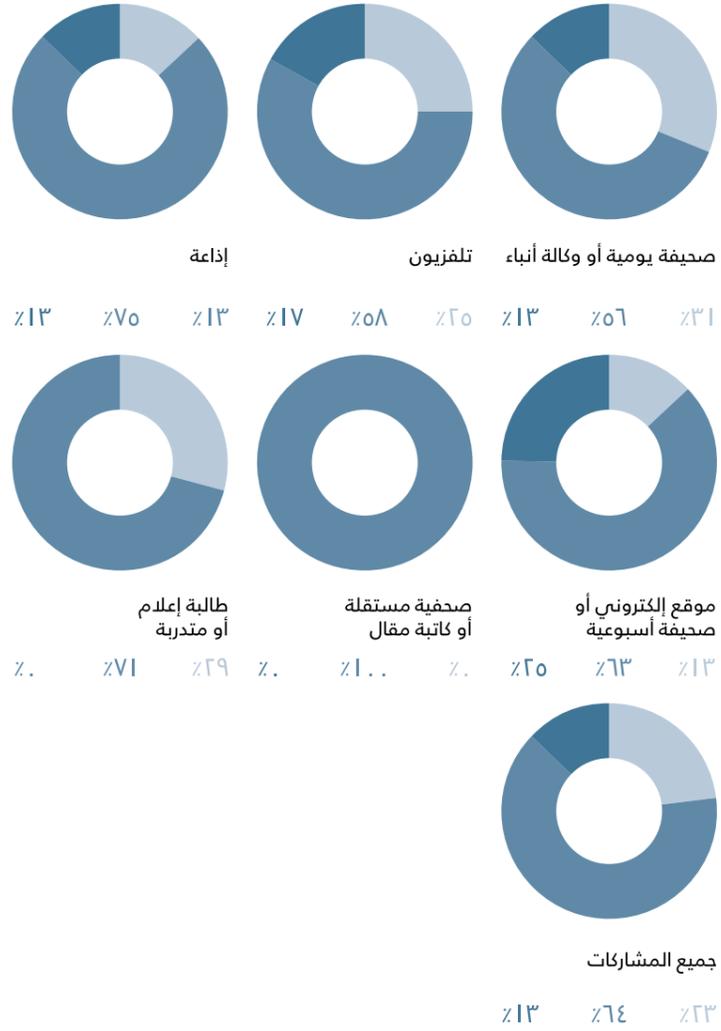
ترتبط النسب التي تحصلت في هذا الجانب إلى حد بعيد بتجارب الإعلاميات مع حوادث التحرش الجنسي، حيث نجد أن خيارهن الأول لآخباره عن ذلك يتجه إلى ان يكون: نقابة، منظمة، دائرة حكومية (٣٦%)، وليس إلى أطراف في المؤسسة التي تعمل بها. ويمكن تفسير ذلك من شهادات المشاركات في الاستبيان، بأنه لا يوجد في المؤسسات أنظمة، آليات أو جهات مختصة بتلقي هذا النوع من الشكاوى وحمايتها من تبعات تقديم الشكوى، فهي تخشى من فقدانها لعملها أو التأثير على مكانتها في العمل أو حتى سمعتها بين من قد يلقون اللائمة على المرأة نفسها في حصول التحرش.

أما الخيار الثاني، فكان رئيس التحرير (١٧%)، والذي تظهر النسب السابقة أنه الأقل ممارسة للتحرش في مكان العمل، وبالتالي فقد يرين فيه شخصا محايدا إلى حد ما، إلى جانب أن سلطته ربما تسهم في حمايتهن من المتحرش.

وكما هو ملاحظ، تتراجع النسبة كثيرا في ما يتعلق بخيار أحد أفراد الأسرة، والسبب هو خوفها من أن تمارس الأسرة، وبخاصة الزوج، ضغوطا عليها لترك العمل. وهذه المخاوف هي التي تدفع بنسبة منهن تصل إلى (١٩%)، إلى التكتم، وربما التعايش مع المشكلة باعتبارها شرا لا بد منه في إطار عملها كإعلامية.

وتؤكد الدكتورة إيمان العكور على هذا المنحنى قائلة أن "المرأة في مجتمعنا تخاف الحديث عن التحرش"، وتضرب نفسها مثلا "نحن في وزارة العمل نتعرض للتحرش ولا نتجرأ على الحديث عن ذلك، لأن المجتمع دائما ضد

نسبة الثقة بجدوى تقديم شكوى التحرش أو التمييز الجندي خلال العمل



● أثق دائما
● لا أثق إطلاقا
● أثق في حالات معينة مثل التحرش الجسدي فقط، أو من قبل المؤسسة

المرأة". وأضافت "لو أنا قلت أنني تعرضت للتحرش.. فإنهم لن يلوموا الرجل، بل فوراً سيقولون أنت المسؤولة، لأنك مثلاً لا ترتدين ملابس لائقة أو تحدثت بطريقة غير لائقة.. وأنت فتحت المجال (للمتحرش) وأنت من هو الشيطان الرجيم أما هو فملاك لا يخطئ".

الثقة بجدوى شكوى التحرش أو التمييز الجندي في العمل

قالت (7) من مجمل عدد الإعلاميات يمثلن ما نسبته (13%) إنهن يثقن دائماً بجدوى شكوى التحرش أو التمييز الجندي في العمل، بينما قالت (34) إعلامية وهما نسبته (64%) إنهن لا يثقن في ذلك إطلاقاً، في حين قالت (12) إعلامية بلغت نسبتهن (23%) إنهن يثقن في حالات معينة مثل التحرش الجسدي فقط، أو من قبل المؤسسة. تتدنى النسبة العامة للإعلاميات اللواتي يثقن بجدوى مثل هذه الشكاوى بصورة كبيرة (13%) قياساً بمن لا يثقن بجدواها بالمطلق (64%)، وتظهر عدم الثقة في أوساط العاملات في الحقل الإذاعي هي الأعلى حيث تشمل ثلاثة أرباع عددهن الإجمالي.

تبدي الإعلاميات تشككاً حياًل شكوى التحرش، ربما لجهة إعتقادهن المسبق بإمكان التسامح مع الفاعل أو إفلاته من العقاب نتيجة صعوبة إثبات الواقعة، مع احتمال تضرر عملها أو سمعتها من الشكوى. لكن نسبة لا بأس بها (31%) ترى أن هذا التسامح ربما يتلاشى حين تبلغ الجراءة بالمتحرش إلى الإعتداء الجسدي، وبالتالي فهن يتوقعن أن شكاواهن حينها ربما لا تعود بلا جدوى.

تقول إعلامية كانت ضمن من لا يثقن بجدوى الشكوى في حالات التحرش أن المجتمع ينظر للمرأة على أنها "هي المخطئة دائماً"، مضيفة أنها في حال شكت فإن "الشكوى ستصل إلى القاضي وهو ذكر، وسوف يغطي على الموضوع، ونادراً ما نجد منصفين". وأضافت: "الغالبية تلقي اللوم على المرأة، وسوف يقولون أن السبب هو لباسها، سلوكها، مكياجها، أو أنها غير مؤدبة. سيخطئونها للأسف".

وتقول إعلامية أخرى أنها لا تثق بجدوى الشكوى "لأن المجتمع ذكوري، وأخشى أيضاً أن ينتقم مني الشخص الذي قمت بالشكوى عليه".

وكما يرى الدكتور خلف الطاهات، فإن العزوف عن التقدم بشكوى في حالات التحرش "دليل على قلة الثقة بالإجراءات المتبعة حول التحرش، وقلة وعي بحقوق الطرف المتحرش فيه، سواء ذكراً أو أنثى". من جهتها، تقول وفاء الخضراء، الأستاذة في الجامعة الأميركية في مادبا والباحثة في الجندر، أن "قضايا التحرش من القضايا التي يحاولون دائماً تغطيتها لكونها تؤذي الهوية القومية في البلد، فعندما (تشكو امرأة من التحرش) تتم الإجابة بأنك تسيئين للبلد".

وتضيف "هنالك جانب ربط دلالات صوت المرأة فيما يتعلق بالتغول على جسدها بأنه عبارة عن خطاب خيانة للمجتمع والهوية"، مؤكدة أن "هناك مجموعة من النساء لا يرغبن في الحديث عن (التحرش) حتى لا يتم تخوينهن أو أن يتم إتهامهن بأنهن عامل مثير متنقل...وهو ما يجعل المرأة تصمت".

"قضايا التحرش من القضايا التي يحاولون دائماً تغطيتها لكونها تؤذي الهوية القومية في البلد، فعندما (تشكو امرأة من التحرش) تتم الإجابة بأنك تسيئين للبلد".

خلاصة واستنتاجات

تسلط نتائج هذه الدراسة الضوء على جوانب أساسية من التحديات التي تواجهها المرأة الإعلامية على صعيد عملها، وإنعكاسات هذه التحديات عليها سواء من النواحي المادية والمعنوية، وأيضاً من حيث حقوقها الأساسية إنسانياً وإجتماعياً.

ومما تظهره النتائج أن المرأة واجهت ولا تزال جملة معيقات أدت إلى تحجيم دورها كإعلامية على مر السنوات، وكذلك إلى الحد من فرص تقدمها وتطورها على الصعيد المهني. هذه المعيقات التي تنبثق أساسا من دوافع تمييزية على أسس جندرية ضد المرأة الإعلامية، وتكون صريحة حيناً، ومبطنة في أحيان كثيرة، يمكن إجمالها كالآتي:

المرأة الإعلامية

- عدم مراعاة احتياجات الإعلاميات في العمل، من حيث أنه تفرض عليهن ساعات عمل لا تلائم النساء، وأيضاً توكل إليهن مهام لا تناسب طبيعتهن، كما تفتقر أماكن العمل في أحيان كثيرة إلى حضانات لأطفالهن.
- كما أن التعيينات والرواتب والزيادات والترقيات وغيرها من الأمور الوظيفية في مؤسسات الإعلام الخاصة لا تخضع إلى أنظمة شفافة، بل تحكمها مزاجية إدارات تلك المؤسسات، والتي لا تخلو من تمييز.
وإن كانت هذه المسائل مناطة بنظام الخدمة المدنية في مؤسسات الإعلام الرسمية التي توظف عددا كبيرا من الإعلاميات، لكن النظام بحد ذاته مستهدف بالنقد من قبل هيئات حقوقية لجهة عدم مراعاته متطلبات المرأة واحتياجاتها بالشكل الكافي.

- كل هذا أسهم بالضرورة في جعل المهنة أقل جذبا للمرأة، بل وربما طاردة لها، وهو ما يتبين من الفجوة الواسعة بين أعداد خريجات كليات وأقسام الإعلام في الجامعات الأردنية والتي تتجاوز ٥٠% من مجموع الطلاب والطالبات، وبين أعداد الإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية الأردنية.

- تخلو أدبيات وأنظمة المؤسسات الإعلامية من أية مواثيق تضع في الحسبان خلق نوع من التوازن بين أعداد الإعلاميات النساء والإعلاميين الرجال، ولو حتى قياسا بحجم حضور كل منهما في سوق العمل، وهي على ما يبدو تعارض إن لم نقل ترفض وضع مثل هذه الأنظمة بداعي أنها لا تميز بين النوعين، وأن الحكم في التعيين هو الكفاءة فقط.

- تواجه الإعلاميات تمييزا ضدهن في إطار المؤسسات التي يعملن فيها وعلى مستويات عدة، كفرص التدريب وورشات العمل والمؤتمرات والمهام الخاصة أو الجديدة، والتي تعد مفاتيح أساسية لتطورهن مهنيا. هذا إلى جانب التمييز الذي يتعرضن له على صعيد تقدير الأداء والإنجازات معنويا وماليا.

- يسهم غياب تشريعات عامة وانظمة واضحة ومحددة ضمن المؤسسات تجرم التحرش الجنسي وتفرض عقوبات رادعة بحق مرتكبيه، في وقوع الإعلاميات ضحايا بالجملة للتحرش، سواء في مكان العمل أو في الميدان، ومن مختلف الأطراف: رؤساء العمل والزملاء، ومصادر المعلومات من سياسيين ومسؤولين حكوميين وخبراء، وحتى الناس العاديين في الشارع.

- فيما قد تبدو صادمة النسب التي توصلت إليها الدراسة وتشير إلى وقوع نحو (٤٥%) من الإعلاميات ضحايا لمختلف أنواع التحرش الجنسي، ومنها الجسدي الفج، فقد أدت ثقافة الإفلات من العقاب الى افقاد شريحة طاغية منهن الثقة بجدوى ملاحقة الفاعلين سواء قضائيا، وحتى إداريا حين يكون مصدره رئيس أو زميل في مكان العمل.

- هذا أدى إلى أن تصبح نسبة كبيرة من الإعلاميات غير راضيات عن واقع عملهن نتيجة قناعتهن بأن البيئة المؤثرة على عملهن كإعلاميات ليست مشجعة لعمل المرأة ولتطورها مهنيا، بل ومحبطة أو طاردة للإعلاميات في مراحل حياتهن كأمهات لأطفال. وهنا تقتضي مسؤولية المؤسسات الإعلامية تجاه العاملين فيها مراعاة الاحتياجات الخاصة التي تفرضها طبيعة البنية الإجتماعية التي تحمل المرأة، العاملة وغير العاملة، العبئ الأكبر لتنشئة الأطفال ورعاية الأسرة وتدبير شؤون المنزل.

توصيات الدراسة

- تعديل قانون العمل و"نظام الخدمة المدنية"، وبما يكفل تعزيز مكتسبات المرأة فيهما، من حيث زيادة مدة إجازة الامومة وعدد ساعات الرضاعة، واستحداث المرافق الملائمة، وخفض الحدود الدنيا لعدد العاملات الذي يتطلبه إنشاء حضانات، وكذلك تعديل "نظام العمل المرن" بتضمينه محددات إلزامية تنفي حالة إرتهانه الحالية لتقديرات وأمزجة مسؤولي الإدارات.

- تشجيع وسائل الإعلام الخاصة على الإنضمام إلى جهد جماعي يهدف إلى وضع أنظمة مؤسسية شفافة للحد من التمييز ضد الإعلاميات وتحقيق العدالة وقدر من الإنصاف بينهن وزملائهن الإعلاميين من حيث الرواتب، والترقيات، والزيادات، وفرص التدريب، وحضور المؤتمرات، وتكليفات المهام الخاصة، ومنح الحوافز وتقديرات الأداء والإنجازات ماديا ومعنويا.

- إدخال تعديلات على التشريعات تنتهج تمييزا إيجابيا يعزز حضور المرأة في مختلف قطاعات العمل، ومن ضمنها وسائل الإعلام، ويستحدث لها حصة (كوتا) تشمل الأعداد والمواقع القيادية، وبما يتناسب مع مستوى مشاركتها في سوق العمل.

- تعديل أنظمة العضوية في نقابة الصحفيين لإيجاد آليات تدعم الإعلاميات وتعزز دورهن وتحمي حقوقهن في المؤسسات الإعلامية. وتشكيل آليات لتلقي شكاوى التحرش والتمييز ضدهن.

- تعريف الإعلاميات بتعديلات قانون العقوبات المتعلقة بجرم التحرش، وإن كانت مذكورة بمسميات أخرى في القانون، وتشجيعهن على الاستفادة من القانون واللجوء للقضاء عند تعرضهن للتحرش وإحجام مؤسساتهن عن محاسبة المتحرشين.

- تطوير أنظمة مؤسسية لحماية الإعلاميات من التحرش، وتوفير الدعم وآليات لتلقي شكاوى التحرش والتمييز ضدهن في المؤسسات الإعلامية.

المرأة الإعلامية في الأردن

واعتمدت الدراسة أيضا ضمن منهجيتها على عقد ورشة عمل شارك بها ١٥ إعلامية وإعلامي يمثلون مختلف قطاعات الإعلام المحلي. عقدت الورشة بتاريخ ٢٦ شباط ٢٠١٨، حيث عرضت مخرجات الدراسة للنقاش وتوصل المشاركون الى التوصيات التالية:

المرأة الإعلامية في الأردن

أولا، تعزيز حضور النساء في المواقع القيادية لضمان تمثيل أفضل للنساء في المحتوى الإعلامي.

ثانيا، إجراء دراسات غوذجية شمولية داخل مؤسسات إعلامية، لمعرفة أين تكمن الإشكالية في عدم توفر عنصر عدالة النوع الاجتماعي بين الذكور والإناث، ومعرفة نقاط القوة والضعف وما الذي يسمح بتلك التجاوزات، وذلك بهدف دعم وصول المرأة الإعلامية إلى المواقع القيادية في المؤسسات الإعلامية.

ثالثا، زيادة إنشاء حضانات للأطفال في المؤسسات الإعلامية والتي تضم أطفال الإعلاميين الذكور وليس فقط الإعلاميات الأمهات.
فذلك يساهم بدعم التطور المهني للنساء الإعلاميات من خلال مساعدتها على التوفيق بين دورها كإعلامية وكأم في آن. ويساهم كذلك بإشراك الآباء في رعاية أطفالهم من دون التأثير على أدائهم المهني.

رابعا، العمل على تطوير مقترحات لتعديل قانون العمل الأردني المتعلقة بساعات العمل المرن وإنشاء حضانات للأطفال في أماكن العمل، ودعم التعديلات التي يجري نقاشها حاليا في مجلس النواب في هذا الخصوص.

خامسا، تطوير السياسات والأنظمة الإدارية في المؤسسات الإعلامية بحيث تساهم في تعزيز التوازن الجندري بين العاملين فيها على كافة المستويات، بما فيها المواقع القيادية.

المراجع

١٠٠ امرأة أردنية في مؤتمر صحفي في عمان، ٢٠1٤.

١٠٠ امرأة أردنية في مؤتمر صحفي في عمان، ٢٠١٤.

١٠٠ امرأة أردنية في مؤتمر صحفي في عمان، ٢٠١٤.

المراجع

١) بترا، وكالة الأنباء الاردنية (8 آذار 20١7)، "قراءة رقمية لواقع المرأة في الاردن" حسب تقديرات دائرة الإحصاءات العامة للعام 20١6. تم استرجاعه على الرابط: http://www.petra.gov.jo/Public_News/Nws_NewsDetails.aspx?Site_Id=2&lang=1&NewsID=292379&CatID=18&Type=Home>ype=1

٢) إدعيبس، منير (20١7)، جمعية معهد تضامن النساء الاردني. استرجع على الرابط: http://sigi-jordan.org/ar/?p=2598

٣) السعودي، وداد (20١0)، موقع "ع"، تقرير: "12 قانون يميز بين الرجل والمرأة في التشريعات الاردنية". تم استرجاعه على الرابط: http://ain.jo/node/132495

٤) الضمان الاجتماعي لسنة 20١4 (20١8)، قانون، استرجع على الرابط: https://www.ssc.gov.jo/Arabic/SocialSecurityLaw/

٥) الغد (20١8)، تقرير "التلاف 72" يطالب بعدم ربط إنشاء الحضانات بعدد العاملات"، تم استرجاعه على الرابط: http://alghad.com/articles/20874١2

٦) الجريدة الرسمية" (20١8)، نظام العمل المرن لسنة 20١7".

٧) تضامن (20١8)، مرجع سابق. "الوصية الواجبة في قانون الأحوال الشخصية". تم استرجاعه على الرابط: http://sigi-jordan.org/ar/?p=3826

٨) نظام التأمين الصحي للصحفيين (20١8)، موقع نقابة الصحفيين الاردنيين. تم استرجاعه على الرابط: http://www.jp.a.jo/Inner.aspx?lng=2&pa=Details&Type=13&ID=249

٩) إدعيبس، منير (20١7)، مرجع سابق.. تقرير: "النساء الأردنيات يحزنن تقدماً سيساهم في الحد من العنف ضدهن". تم استرجاعه على الرابط: http://sigi-jordan.org/ar/?p=3688

١0) The 20١7 Global Gender Gap Report. The World Economic Forum

١١) المرصد العمالي الأردني/ مركز الفينيقي للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت (20١7)، ورقة تقدير موقف "المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن .. مكانك سر". تم استرجاعه على الرابط: http://www.labor-watch.net/ar/paper/10360

١2) صحيفة الرأي (8 آب 20١6)، "الأردن في المركز الـ ١3 عربياً بنسبة التمثيل النسائي في مجلس النواب". تم استرجاعه على الرابط: http://alrai.com/article/1009260

١٣) موقع نقابة الصحفيين الاردنيين (20١7) http://www.jp.a.jo/Default.aspx?lng=2 & وموقع "مركز حماية وحرية الصحفيين" (20١4) /http://cdfj.org

١4) مرصد الإعلام الأردني (20١6)، تقرير: "رصد أداء وسائل الإعلام في تغطية الانتخابات النيابية لمجلس النواب الثامن عشر". تم استرجاعه على الرابط: http://akeed.jo/index.php?option=com_mqal&view=item&id=3&Itemid=141&lang=ar

١5) راكان السعيدة، (20١7) المؤتمر الدولي الثالث في جامعة اليرموك الاردنية: "الإعلام والتحولت السياسية في الشرق الأوسط". تم استرجاعه على الرابط: https://www.yu.edu.jo/index.php/yumn/newscent-08-00-18-15-11-20١7-er/1393

١6) مجد العمد، (20 كانون الأول 20١7)، مقابلة لصحيفة "النياب" . تم استرجاعه على الرابط: http://www.alanbatnews.net/article/index/1800١9

١7) Ipsos (20١6), The Jordan Media Report- Wave ١ - June 20١6

١8) كارولين م. بيرلي. 20١١. Status of Women The Global Report on the in the News Media .صفحة 9.

تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية / 33

تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية / 33

تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية / 33

١9) عبير النجار. 20١3. الأردن: نحو التوازن بين الجنسين في غرفة الأخبار. في طبعة كارولين م. بيرلي،The Palgrave International Handbook of Women and Journalism. لندن، بلجريف ماكملن، صفحات 4١9 – 428. متوفر على الرابط التالي: https://goo.gl/POG9L4.

٢0) انظر إلى ١3 أكتوبر 20١4. تحسن نسبة التمثيل النسائي في الوظائف الحكومية. الرأي، اطلع على التقرير السنوي لدائرة الإحصاءات العامة لعام 20١3، متوفر على الرابط التالي: http://www.alrai.com/article/674328.html وبورصة عمان. 20١3. التقرير السنوي للمؤسسة الصحفية الأردنية. متوفر على الرابط التالي: http://www.ase.com.jo/ar/disclosures?category=1&symbol=PRES.

٢1) تقرير اليونسكو "تقييم تنمية الإعلام في الأردن" لعام 20١5. متوفرة على الرابط الآتي: 234425A.pdf/002344/http://unesdoc.unesco.org/images/0023

٢2) رؤيا الإخباري. ٢ تموز 20١6. متوفر على الرابط http://royanews.tv/news/9278١

٢3) صحيفة الرأي. ٦ أيلول 20١6. متوفر على الرابط http://alrai.com/article/10١1576/محلّيات/103-نسبة-النساء-العاملات-في-المملكة .

٢4) كليوبترا، فيلم وثائقي قصير أنتجه تلفزيون الانترنت عرمرم. متوفر على الرابط التالي: http://www.aramram.com/node/6727

٢5) الحريات الإعلامية في الأردن لعام 20١4: طريق مسدود، صفحة 35.

٢6) سهير جرادات. 20١0. الصحافيات شريكات في القيادة النقايبية: دراسة استطلاعية حول المساواة بين الجنسين في الشرق الأوسط والمنطقة العربي: الأردن، صفحة 4.

٢7) سمر حدادين. 2١ كانون الأول 20١١. المعيقات التي تحول دون تبوُّء المرأة مراكز قيادية في مجال الصحافة في الأردن. اللجنة الوطنية الأردنية للتربية والثقافة والعلوم. متوفر على الرابط التالي: http://www.natcom.gov.jo/docs/papers. الدراسة هي عبارة عن جزء من مشروع حول صورة المرأة في الصحافة الأردنية.

٢8) دائرة الإحصاءات العامة. انظرhttp://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/Analasis_Reports/labour_stat/200920١3.pdf

٢9) موقع نقابة الصحفيين الاردنيين (20١7) http://www.jp.a.jo/Default.aspx?lng=2 & وموقع "مركز حماية وحرية الصحفيين" (20١4) /http://cdfj.org

٣0) محمد قطيشات، (20١7). "قطيشات لـ"الوكيل ": ١72 عدد المواقع الالكترونية الاخبارية المرخصة". تم استرجاعه على الرابط: http://www.alwakeelnews.com/article/256088

٣١) حبر (20١5)، "من يملك الإعلام في الأردن؟". تم استرجاعه على الرابط: https://www.7iber.com/politics-economics/who-owns-media-in-jordan/

٣2) قانون رقم (27) لسنة -20١7 قانون معدل لقانون العقوبات (20١8). وزارة العدل الاردنية. تم استرجاعه على الرابط: moj.gov.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/PDF/AR/Other قانون20%معدل لقانون20%العقوبات-min.pdf

٣3) جمعية معهد تضامن النساء الأردني "تضامن" (20١8). استرجاعه على الرابط: http://sigi-jordan.org/ar/?p=3740

يهدف هذا التقييم إلى التعريف بظروف عمل
الصحفيات وتمثيلهن في مؤسسات الإعلام الأردنية.
يستند التقييم إلى مؤشرات التوازن الجندري في
الإعلام الصادرة عن اليونسكو (GSIM).



paving the way for good journalism

IMS is a non-profit organisation working to support local media in countries affected by armed conflict, human insecurity and political transition. www.mediasupport.org

CONTACT

info@mediasupport.org

VISIT

www.mediasupport.org

CONNECT

[forfreemedia](https://twitter.com/forfreemedia)

[InternationalMediaSupport](https://www.facebook.com/InternationalMediaSupport)