



المركز الفلسطيني للتنمية والحريات الإعلامية «مدى»

دليل سياسة إدماج النوع الاجتماعي

في المركز الفلسطيني للتنمية والحريات الإعلامية «مدى»

إعداد:

المستشارة الإعلامية: لبنى الأشقر

اعتدال الجريري



تم إصدار هذا الدليل بتمويل من مؤسسة

(International Media Support (IMS

ديسمبر 2022

المركز الفلسطيني للتنمية والحريات الإعلامية «مدى»

فلسطين - رام الله



+970 22976519



+970 22976519

contact@madacenter.org



www.madacenter.org



المحتويات

5	التمهيد
7	المقدمة
9	التعريفات
9	المفاهيم الأساسية للنوع الاجتماعي (الجنـدر)
10	المساواة / العدالة بين النوع الاجتماعي (الجنـدر)
11	المساواة في الفرص وفي المعاملة
12	التمييز بين النوع الاجتماعي (التمييز الجنـدري)/
13	احتياجات النوع الاجتماعي (الاحتياجات الجنـدرية) العملية والاستراتيجية/
14	النوع الاجتماعي (الجنـدر) والتغيير في الأنظمة المؤسسية/
15	العمى الجنـدري/ الحياد الجنـدري
17	إدماج قضايا النوع الاجتماعي
18	ميزانية النوع الاجتماعي (الجنـدر)
19	مؤشرات مراعاة النوع الاجتماعي
19	الرجال والذكورة
21	منهجية تحضير ورقة سياسات تعزيز ومأسسة النوع الاجتماعي في مركز مدى
22	أهداف ورقة السياسات
24	سياسات تعزيز ومأسسة النوع الاجتماعي في عمل مركز مدى



التهنئة

المركز الفلسطيني للتنمية والحريات الإعلامية «مدى» مؤسسة إعلامية حقوقية فلسطينية مستقلة غير حكومية وغير ربحية، تأسست عام 2006، ومسجلة تحت رقم RA-250-I، مقرها الرئيسي في مدينة رام الله، ويغطي عمله كافة أنحاء الأراضي الفلسطينية.

في العام 2006 تحول المركز من حلم إلى مؤسسة تسعى للتغيير نحو الأفضل. ليصبح للصحفي/ة مؤسسة تدعمه/ها وتقف إلى جانبه/ها حين تنتهك حقوقه/ها من قبل أي طرف كان، بعد أن كان/ت يناضل فردياً في الدفاع عن رأيه/ها ومهنيته/ها. ويعمل المركز على توعية ودعم المجتمع الصحفي والحقوقى في تفتيت صخور الرقابة الذاتية لينطلق بإبداعه دون خوف، من أجل تكريس الصحافة كسلطة رابعة في المجتمع تسهم في تطوره وتصالحه مع ذاته.

تأسس المركز من قبل مجموعة من الصحفيين والحقوقيين والشخصيات المهتمة ممن شعروا أنّ وقت التغيير قد حان، عملوا بشكل تطوعي لمدة سنتين، لينطلق مدى بعدها كمركز فاعل في الدفاع عن حقوق الصحفي/ة والحقوقى/ة من خلال تقديم الاستشارات القانونية لهم، وفضح الانتهاكات التي تحدث بحقهم، والتوعية بالحق في حرية الرأي والتعبير وحقوق الصحفي/ة والحقوقى/ة، وللمساهمة بشكل جدي في تنمية الإعلام الفلسطيني ليقوم بدوره الحقيقي في حياة المجتمع الفلسطيني التّوّاق للحرية والديمقراطية والتقدم.





المقدمة

أكدت نصوص القوانين الفلسطينية الواردة في وثيقة الاستقلال والقانون الأساسي المعدّل، على تمتع النساء كما الرجال بجميع الحقوق انطلاقاً من مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز، إلا أنّ الفجوة تبقى كبيرة في التطبيق والإجراءات، التي يجب أن توضع للتأكد من مشاركة أكبر للنساء، وضمان الالتزام بتطبيق القوانين التي تكفل للنساء التمتع بشكل كامل بالحقوق.

تعتبر عملية دمج قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والسياسات للمؤسسات عملية متواصلة ومستمرة نحو استدامة النهج العملي للتأثير والتغيير، استناداً لمنظور العدالة والمساواة والإنصاف بين الرجال والنساء ولما تلعبه السياسات والخطط والبرامج التنموية من أثر على كلّ منهما، فأيّ خلل أو فجوات في منظور وسياسات العمل يكون من الصعب معه الحدّ من التمييز والفجوات القائمة بين كلّ من الرجال والنساء. إذ إنّ هناك اعتقاداً سائداً بين المؤسسات الإعلامية ومؤسسات المجتمع المدني خاصة تلك العاملة في قضايا النوع الاجتماعي بأنّ سبب الفجوة بين القوانين وتطبيقها يعود إلى ضعف الإرادة السياسية في إنفاذ سياسات النوع الاجتماعي.

بناءً على اتفاق مشترك واستكمالاً للشراكة مع المركز الفلسطيني للتممية والحريات الإعلامية (مدى)، تمّ التعاقد مع كلٍّ من لبنى الأشقر واعتدال الجريري لمتابعة العمل على إدماج النوع الاجتماعي في عمل المركز، ومتابعة العمل على تنفيذ التوصيات، من خلال تحديد الأولويات لسياسة جندرية لإدماج قضايا النوع الاجتماعي في عمل المركز وتطوير بعض السياسات والتدخلات بهدف مساعدة المركز على البدء بخطوات فعلية من شأنها التمهيد للبدء بمسار عملي في تحقيق التوصيات التي جاءت في تقرير التدقيق التشاركي لإدماج النوع الاجتماعي الذي تمّ العمل عليه سابقاً.

حيث تمّ إعداد دليل لسياسة إدماج قضايا النوع الاجتماعي من قبل فريق التدقيق بالتعاون مع إدارة وموظفي/ات المركز، بهدف البدء في المسار العملي الخاص بإدماج النوع الاجتماعي في عمل المركز.



التعريفات

المفاهيم الأساسية للنوع الاجتماعي (الجندر)

Basic Gender Concepts

- الجنس/ النوع الاجتماعي (الجندر) Sex/ Gender : يشير إلى الفوارق البيولوجية بين النساء والرجال، المعروفة عالمياً.

• النوع الاجتماعي (الجندر) Gender

يشير النوع الاجتماعي (الجندر) إلى الفوارق الاجتماعية والعلاقات القائمة بين الرجال والنساء، والبنات والصبيان التي تعلّموها بنسب متفاوتة من الثقافات السائدة في مجتمعاتهم والتي تتسم بأنّها متغيرة مع مرور الزمن. يشير النوع الاجتماعي (الجندر) إلى الأدوار والمسؤوليات المختلفة التي تُسند إلى الرجال والنساء في ثقافة معينة أو مكان أو زمان معيّن، بالإضافة إلى متغيرات أخرى مثل العرق، والطائفة، والطبقة، والعمر والقدرة على التداخل مع اختلافات النوع الاجتماعي (الجندر).

المساواة / العدالة بين النوع الاجتماعي (الجندر)

Gender Equality / Gender Equity

• المساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر) / Gender Equality

تشير إلى الحقوق والمسؤوليات والفرص المتساوية بين الرجال والنساء في كافة مراحل أعمارهم. كما تشير إلى حريتهم في تطوير قدراتهم الشخصية وتحديد خياراتهم بدون ضغط الحدود التي يصنعها المجتمع مثل حصره لأدوار كل من الرجال والنساء في أنماط معينة، يكون في بعضها إجحاف بحق أحدهما أو كليهما. إنّ مضامين المساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر) هي نفس مضامين حقوق الإنسان وحقوق العمال التي تؤكد على قيم المساواة والتوزيع العادل للمسؤوليات والفرص، فضلاً عن عبء العمل، والأجر واتخاذ القرارات سواء كان الشخص رجلاً أو امرأة.

إنّ المساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر) تدخل ضمن جدول أعمال منظمة العمل الدولية للعمل اللائق على سبيل المثال وتشير إلى:

1. المساواة في الفرص والمعاملة عند التوظيف.
2. الأجور المتساوية للأعمال ذات القيمة المتساوية.
3. المساواة في حق الحصول على بيئة آمنة وصحية وفي حق الحصول على الضمان الاجتماعي.
4. المساواة في حق التجمع والتنظيم والمفاوضة الجماعية.
5. المساواة في حق الحصول على تطوير وظيفي ذي قيمة.
6. التوازن العادل بين الرجال والنساء في التوفيق بين العمل والمشاركة في الحياة المنزلية.

7. المساهمة المتساوية في صنع القرار ويشمل ذلك جميع فروع منظمة العمل الدولية الدستورية.

• العدالة بين النوع الاجتماعي (الجندر) Gender Equity

وتعني تحقيق العدل والإنصاف في المعاملة بين المرأة والرجل وقد يشمل ذلك التشابه في المعاملة أو الاختلاف لكنها معاملة تتسم بالتكافؤ والعدل لأنها تضع في اعتبارها المساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر) من حيث الحقوق والامتيازات والواجبات والفرص. وإذا كان تحقيق التكافؤ وسيلة، فإن المساواة هي الهدف، على سبيل المثال بالرغم من أن التعليم الثانوي في بعض البلدان النامية إلزامي ومجاني إلا أنه لا يتم إرسال الفتيات إلى المدرسة في ساعات معينة من اليوم بسبب المسؤوليات الأسرية، لذلك فإن إيجاد مرونة في ساعات الدراسة للفتيات يضمن الإنصاف في معاملتهن ويجنبهن الحرمان من التعليم.

المساواة في الفرص وفي المعاملة Equal opportunity and Treatment

• المساواة في الفرص/Equal Opportunity

تعني المساواة في الحصول على المشاركة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ومواجهة أي حواجز تستند إلى الجنس. أما في عالم العمل فهي تعني الفرص المتساوية في تقديم طلب وظيفة معينة، وفي التوظيف، أو في تملك أو إدارة مؤسسة مستقلة، وحضور دورات تدريبية أو تعليمية، لتحقيق مؤهلات معينة، والحصول على ترقية عادلة في كل المهن والمراكز، بما فيها تلك التي يغلب عليها الجنس الواحد.

• المساواة في المعاملة/Equal Treatment

تعني المساواة في الاستحقاقات مثل الأجور، وظروف العمل، والأمن، وفي مجال العمل بما يشمل التأمين الوظيفي والاجتماعي.

التمييز بين النوع الاجتماعي (التمييز الجندري)/

Gender discrimination

يعني أي تمييز أو استثناء أو تفضيل قائم على أساس الجنس أو الأعراف والقيم والأفكار التي تؤدي إلى إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص والمعاملة. ويعني أيضاً أي اختلاف في المعاملة بين الرجال والنساء - في العمل والتعليم والوصول إلى الموارد والمنافع - على أساس الجنس، وقد يكون التمييز مباشراً أو غير مباشر.

• التمييز المباشر/ Direct Discrimination

يحدث عندما تكون المعاملة غير المتساوية بين الرجل والمرأة مستمدة من القانون والقواعد والممارسات بشكل يفرق بين الرجل والمرأة (مثل القوانين التي لا تسمح للمرأة بتوقيع العقود).

• التمييز غير المباشر/ Indirect Discrimination

يعني القواعد والممارسات التي تظهر محايدة تجاه النوع الاجتماعي (الجندر) ولكنها تؤدي إلى أضرار في الممارسة يعاني منها أساساً أشخاص من جنس واحد.

ومثال ذلك، المتطلبات الوظيفية في بعض الوظائف، التي تشكل تمييزاً غير مباشر ضد النساء، ولو أن نية التمييز غير موجودة وغير مقصودة.

احتياجات النوع الاجتماعي (الاحتياجات الجندرية) العملية Practical and Strategic Gender Needs/ والاستراتيجية

• الاحتياجات العملية / Practical Needs

هي الاحتياجات التي يحتاج الناس إليها لأداء أدوارهم بسهولة أكبر، وعادة ما تكون مباشرة ومادية. وبالمقارنة مع الرجال، غالباً ما تحدد احتياجات المرأة بالتركيز أكثر على الوضع الداخلي، مثل السكن والخدمات الأساسية كخدمات رعاية الأطفال والرعاية الصحية وفرص العمل التقليدية. وبينما تعالج التدخلات العملية احتياجات المرأة العملية، فهي لا تتغير من علاقة المرأة بالمجتمع.

• الاحتياجات الاستراتيجية / Strategic Needs

تعني تغيير مكانة المرأة في المجتمع. وهي استراتيجية طويلة الأمد، تتعلق بالمساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر) وإلغاء التمييز المستند إلى الجنس في الأجور، والتعليم، والتوظيف، والمشاركة في مواقع اتخاذ القرار. وتشكل معالجة المصالح الاستراتيجية تحديات لموازين القوى السائدة بين الرجل والمرأة.

أمثلة على استراتيجيات تشمل النوع الاجتماعي (الجندر):

- اتخاذ الإجراءات والتدابير التي تدعم تمكين المرأة.
- زيادة الوعي بالحقوق القانونية والاجتماعية بين النساء خاصة المتعلقة بالعمل مدفوع الأجر.
- زيادة مشاركة المرأة في مؤسسات العمل وفي مواقع صنع القرار.

- تسهيل حدوث تغييرات في تقسيم العمل بين النوع الاجتماعي (الجنـدر) في العمل المنزلي ورعاية الأطفال.
- تشجيع المساواة في الأجر للعمل نفسه.
- تعزيز المساواة السياسية والاجتماعية.
- تعزيز التدابير الملائمة لمكافحة العنف.
- تعزيز تكافؤ فرص العمل.
- المناصرة والتأييد السياسي لتشريعات وقوانين داعمة للمرأة.

إنّ الاحتياجات الاستراتيجية والعملية مرتبطة، إذ إنّ توفر الاستجابة للاحتياجات العملية المحددة للنساء على مستوى المجتمع المحلي يكون في غالب الأحيان مدخلاً لتحديد وتلبية الاحتياجات الاستراتيجية طويلة الأمد.

النوع الاجتماعي (الجنـدر) والتغيير في الأنظمة المؤسسية/

Gender and Organization Change

يشير هذا العنوان إلى أنّ أنظمة بعض المؤسسات هي عبارة عن علاقات غير متكافئة بين النوع الاجتماعي (الجنـدر)، وإذا أردنا إحداث تغيير في العلاقات بين النوع الاجتماعي (الجنـدر)، فلا بدّ من أن تقوم المنظمات والمؤسسات بتعزيز سياسات وبرامج تتسم بالمراعاة وضمان التوازن بين النوع الاجتماعي (الجنـدر) في هيكليتها.

غالباً ما يظهر التفاوت الاجتماعي وعدم المساواة من خلال السياسات التي تتعلق بالممارسة والقواعد المؤسسية. لذلك، فعلى

المستوى المؤسسي، يجب التركيز على دمج قضايا المساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر) في السياسات المؤسسية والهيكليات التنظيمية والإجراءات، وليس فقط تخطيط مشاريع محددة. إنّ إدماج قضايا النوع الاجتماعي (الجندر) في صلب السياسات الرئيسية والبرامج الخاصة بالمؤسسات ليست هدفاً في حد ذاته، بل الهدف هو تحقيق المساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر) ضمن السياق السياسي والاقتصادي الاجتماعي الأوسع.

العمى الجندرى / الحياد الجندرى Gender Blind / Gender Neutral

• العمى الجندرى / Gender Blind

يشير المصطلح إلى البحوث والدراسات التحليلية، والسياسات، والمواد المستخدمة في المناصرة وطرق تصميم المشاريع والبرامج وتنفيذها، التي لا يتم فيها مراعاة ثقافة وقضايا النوع الاجتماعي (الجندر)، وهي تتضمن افتراضات تتسم بالتحيز لصالح العلاقات غير العادلة القائمة بين الرجل والمرأة، وغالباً ما تستبعد النساء.

• الحياد الجندرى / Gender Neutral

يشير المصطلح إلى البحوث والدراسات التحليلية، والسياسات، والمواد المستخدمة في المناصرة، وطرق تصميم المشاريع والبرامج وتنفيذها، التي يتم فيها استخدام ثقافة وقضايا النوع الاجتماعي (الجندر) لدراسة الوضع القائم بين النوع الاجتماعي بما فيها من اختلافات ومراعاتها لتجنب أيّ تحيز قد يحدث عند تقديم الخدمات، وذلك لضمان استفادة

الرجال والنساء على حد سواء من حيث الفعالية العملية لاحتياجات المرأة والرجل. علاوة على ذلك، يتمّ العمل ضمن حدود التقسيمات القائمة للموارد والمسؤوليات بين النوع الاجتماعي (الجندر).

إنّ السياسات التي تظهر الحياد بين النوع الاجتماعي قد يتبين من خلال التحقيق أنّها قد تؤثر على المرأة والرجل بشكل مختلف. لماذا؟ لأننا نجد اختلافات جوهرية بين حياة النساء والرجال في معظم ميادين تلك السياسات، تلك الاختلافات الجوهرية تجعل من السياسات التي تبدو محايدة، ذات تأثير مختلف على الرجال والنساء وبالتالي تعزز من اللامساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر).

في بعض الأحيان تستخدم الجهود المبذولة لمراعاة النوع الاجتماعي لغة الحياد الجندي لمواجهة المصطلحات العنصرية (الجنسية)، مثل استعمال مصطلحات ذكورية في المهن والحرف أو الاستمرار في استخدام ضمائر التذكير. لكن إذا لم نتوخَّ الحذر، قد تُلغى الألفاظ الجنسية، ولكن التفاوت بين النوع الاجتماعي (الجندر) سيبقى مقنَّعاً، وستصبح مهمة معالجة قضايا المساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر) أكثر صعوبة.

إدماج قضايا النوع الاجتماعي / Gender Mainstreaming

تعدّ استراتيجية النوع الاجتماعي (الجندر) من الاستراتيجيات المقبولة عالمياً لتعزيز المساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر). إنّ الإدماج ليس غاية أو نهاية في حد ذاته بل هو استراتيجية، ومنهج، ووسيلة لتحقيق هدف المساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر). ويضمن الإدماج أن يشكل منظور النوع الاجتماعي والاهتمام بتحقيق أهداف المساواة في النوع الاجتماعي محوراً مركزياً لجميع الأنشطة، مثل تطوير السياسات، والبحوث، والمناصرة والتأييد، والحوار، والتشريعات، وتخصيص الموارد، والتخطيط، والتنفيذ ومراقبة البرامج والمشاريع. في عام 1997، حدد المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة مفهوم إدماج قضايا النوع الاجتماعي (الجندر) على أنّه عملية تقييم الآثار المترتبة على المرأة والرجل من أيّ عمل مخطط له ويشمل ذلك تقييم التشريعات والسياسات والبرامج، في جميع المجالات وعلى كلّ المستويات. كما أنّها استراتيجية لجعل اهتمامات وتجارب النساء والرجال على حد سواء تمثل أبعاداً متكاملة عند التصميم والتنفيذ والرصد والتقييم للسياسات والبرامج في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي من شأنه تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في الاستفادة، ولا يترك أيّ مجال لظهور التمييز. والهدف النهائي لإدماج قضايا النوع الاجتماعي (الجندر) هو تحقيق المساواة بين النوع الاجتماعي.

يجب أن تأخذ عملية إدماج قضايا النوع الاجتماعي (الجندر) دوراً

عند وضع السياسات والبرامج والمشاريع على جميع المستويات، ويجب أن تتوافق مع جميع مراحل دورة البرامج بدءاً من التصميم ومروراً بالتخطيط والتنفيذ، وانتهاءً بالرصد والمتابعة والتقييم. يتضمن إدماج قضايا النوع الاجتماعي (الجندر):

- إجراء تحليل للنوع الاجتماعي بغية تحديد مكامن عدم المساواة بين الرجل والمرأة، التي تحتاج إلى معالجة.
- إتاحة فرص متساوية للجميع، وتطبيق الإجراءات الخاصة بمراعاة خصوصية النوع الاجتماعي (الجندر) عند ظهور أي حالة تمييز أو عدم مساواة في النوع الاجتماعي (الجندر).
- البدء بعملية تغيير مؤسسي.
- إعطاء صوت للفتيات والنساء.
- وضع ميزانية لقضايا النوع الاجتماعي (الجندر).
- إجراء مراجعات لمشاركة النوع الاجتماعي (الجندر).

ميزانية النوع الاجتماعي (الجندر) / Gender Budgeting

ينبغي تعبئة طلب لتحديد ميزانية خاصة لبرامج إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) عند عملية الإعداد للميزانية ما يعني إدماج منظور النوع الاجتماعي في جميع مراحل عملية وضع الميزانية وإعادة هيكلة الإنفاق والدخل من أجل تعزيز المساواة في النوع الاجتماعي (الجندر). تدرس ميزانية النوع الاجتماعي (الجندر) كيفية تأثير المخصصات المالية على تساوي الفرص الاجتماعية والاقتصادية للرجال والنساء.

إذ قد يكون من الضروري إعادة توزيع الدخل والإنفاق، وإعادة هيكلة الميزانية لتعزيز المساواة في النوع الاجتماعي (الجندر).

مؤشرات مراعاة النوع الاجتماعي / Gender Sensitive Indicators

هي مؤشرات لقياس الفوائد للرجال وللنساء، والتقاط جوانب التغيير من حيث الكمية والنوعية. وهي مصنفة حسب الجنس والعمر والخلفية الاقتصادية والاجتماعية وتهدف إلى إظهار التغيرات في العلاقات بين المرأة والرجل في مجتمع ما خلال فترة زمنية. وهذه المؤشرات هي أداة لتقييم تقدم تدخل إنمائي خاص لتحقيق المساواة بين النوع الاجتماعي (الجندر). وهي مصنفة حسب نوع الجنس، سواء ضم النساء والرجال المستهدفين في الريف من خلال البرنامج أو المشروع أو ضم وكلاء وموظفي المشروع والعاملين فيه على كل المستويات. ويسمح هذا النهج برصد وتقييم فعالين.

الرجال والذكورة / Men and Masculinities

يشير هذا المفهوم إلى الزيادة في حجم الأبحاث التي تهتم بدراسة الأدوار والتوقعات والتعاريف المتعددة والمتباينة في معنى أن تكون رجلاً في مجتمع من المجتمعات وكيف يمكن تغيير هذا المعنى بمرور الزمن أو من مكان إلى آخر. ويجب أن توضع المبادرات التي تعمل مع الرجال والفتيان ضمن إطار شامل لتعزيز المساواة في النوع الاجتماعي (الجندر)، ولا تعني زيادة التركيز على الرجال في هذه المبادرات التقليص من الدعم والمساعدات الضرورية للنساء والفتيات.

يؤدي عدم تكافؤ القوى إلى قمع النساء والفتيات، لكنّ له أيضاً آثاراً سلبية كبيرة على الرجال والفتيان، كما أنّ الرجال هم الأكثر عرضة للإدمان، والأمراض المنقولة جنسياً، وللعنف القاتل، والسجن. وفي الاقتصاد المنظم هناك ضغوط هائلة تمارس على الرجال لقضاء ساعات طويلة في العمل.

في مجتمع يتمتع بالعدالة والمساواة في النوع الاجتماعي (الجندر) أو ما يسمى «Gender Just» يحصل الرجال على فرص أكبر للتمتع بعلاقات تتسم بالحميمية والثقة والاحترام سواء مع النساء أو مع الرجال. وتتوفر لهم المزيد من الفرص للمشاركة في رعاية الأطفال والمساهمة في نموهم وتربيتهم، سواء كانوا أفراداً في عائلة أو موظفين يقدمون خدمات الرعاية للأطفال بحكم المهنة.



منهجية تحضير

ورقة سياسات تعزيز ومأسسة النوع الاجتماعي في مركز مدى

اعتمدت منهجية تحضير هذه الورقة على مشاركة الأطراف ذات العلاقة ومراجعة الأدبيات وتشكيل إطار إداري لها، وتعيين مستشارة متخصصة قامت بوضع محتويات الورقة وعرضها على إدارة مركز مدى خلال اللقاء التشاوري. وفيما يلي عرض لمنهجية تحضير وإعداد الورقة:

- الإعلان عن بدء العمل على تحضير ورقة السياسات بالتعاقد مع الأستاذة لبنى الأشقر.
- مراجعة الوثائق ذات العلاقة (الخطة على وجه الخصوص وتقرير التدقيق التشاركي لمركز مدى).
- عقد لقاء تشاوري مع إدارة مركز مدى.
- صياغة مسودة أولية لورقة السياسات وعرضها على إدارة مركز مدى لإبداء الملاحظات.
- صياغة النسخة النهائية بعد التعديلات.



أهداف ورقة السياسات

تأتي هذه الورقة بهدف تطوير البرامج وعمل مدى، من خلال اتخاذ كافة التدابير والإجراءات التي تضمن المشاركة المتساوية للنساء، في بيئة معززة لمشاركة فاعلة تقوم على أسس العدالة والمساواة وحقوق الإنسان وعدم التمييز.

كما وتهدف هذه الورقة إلى تعزيز الجهود لكل المؤسسات العاملة في قطاع النوع الاجتماعي وقطاع الإعلام على المستويين الوطني والمحلي من أجل استثمار أفضل للموارد ليصار إلى تفعيل دور النساء في القطاع الإعلامي ومواقع صنع القرار في المؤسسات الإعلامية.

آليات تعزيز ومأسسة النوع الاجتماعي في مركز مدى يرتبط نجاح آليات تعزيز مشاركة النساء وإدماج النوع الاجتماعي في أعمال القطاع الإعلامي بمدى القدرة على مأسستها من خلال إطار سياساتي. وكذلك على رغبة مركز مدى للاستجابة لما تخلص إليه هذه الآليات. تختلف آليات مشاركة النساء في القطاع الإعلامي تبعاً لاختلاف السياسات السائدة في كل دولة واختلاف مجالات تطبيقها في وسائل الإعلام المختلفة، وفيما يلي بعض الآليات التي يمكن استخدامها لتعزيز مشاركة النساء في مركز مدى:

1. المشاركة في التخطيط واختيار المشاريع ومتابعتها، ووضع الخطط الاستراتيجية، وتحديد الخدمات وتخصيص الموازنات: تتطلب المشاركة الفاعلة للمرأة في مركز مدى مشاركتها في وضع الخطط والموازنات وتصميم البرامج والمحتوى الإعلامي المراد

تقديمه وتحديد الأولويات في المشاريع والبرامج التي ستنفذها .
بحيث تكون جميعها مستجيبة للنوع الاجتماعي، مع إعطاء دور حقيقي للنساء العضوات في مجلس الإدارة.

2. من المهم عمل المؤسسات الإعلامية على إدماج النوع الاجتماعي في مستندات مركز مدى مع التشديد على ضرورة تحقيق التنوع في الصورة واحترام النساء وكرامتهن في النشاطات الإعلامية كافة .
3. اعتماد مدونات سلوك داخلية حول أخلاقيات العمل الإعلامي، على أن تكون ملزمة للعاملين/ات فيها وتتضمن مبادئ مرتبطة بتغطية قضايا النساء .

4. قيام مركز مدى بتوقيع مذكرات تفاهم مع منظمات المجتمع المدني تتضمن بنوداً وآليات عملية لتفعيل ميثاق الأخلاق وتقديم نشاطات إعلامية مهنية .

5. تدريب الصحفيين/ات والعاملين/ات في المؤسسات الإعلامية على اعتماد المصطلحات الملائمة في التعاطي مع الناجيات من الانتهاكات وعلى سبل التغطية الحساسة للنوع الاجتماعي وضمان استفادتهم/هن من برامج التدريب الخاصة بمنظور النوع الاجتماعي .

6. إعطاء حيز لبرامج وإعلانات، تبث على وسائل الإعلام التقليدية والافتراضية أيضاً، هدفها نشر الوعي حول الانتهاكات القائمة على النوع الاجتماعي .

7. وضع آليات للشكاوى يستطيع المشاهد/ة من خلالها إبلاغ مركز مدى عن أي محتوى يزعجه/ا .

سياسات تعزيز ومأسسة النوع الاجتماعي في عمل مركز مدى

تهدف السياسات التالية إلى إيجاد بيئة ممكنة لمشاركة النساء في عمل مركز مدى وتجسيد مبادئ تكافؤ الفرص والعدالة والمساواة. متطلبات تنفيذ ورقة السياسات:

يتطلب تنفيذ هذه الورقة تضافر الجهود بين الأطراف ذات العلاقة كما هو مبين فيما يلي:

السياسة رقم (1): التوظيف والموارد البشرية، صنع القرار، والثقافة المؤسسية مستجيبة للنوع الاجتماعي.

- استيعاب أكبر عدد ممكن من الخريجين/ات في التدريب وإكسابهم/هنّ الخبرة لتعزيز فرصهم/هنّ في الحصول على الوظائف، وهذا بحد ذاته يفتح الآفاق أمام الشابات كونهنّ الأقل خبرة وفقاً للوضع الحالي، والذي لا تزيد فيه نسبة الإناث في سوق العمل عن 19.7%.
- تنظيم الاستثناءات التي تُعطى للموظفات الأمهات، في بعض الحالات، بحيث تكون مكتوبة من منطلق المؤسسة.
- تطوير سياسة أو إجراءات واضحة ومعلن عنها حول التحرش الجنسي، تحترم الخصوصية وتؤكد على حماية الضحية، وضمان سرية التعامل مع الحالات بما ينصف الضحية، فضلاً عن إجراءات تأديبية للمتحرّش (يتمّ تضمينها في مدوّنة السلوك).
- مراجعة وتحديث النظام الإداري للمؤسسة.
- اعتماد سياسة الجندر (المساواة بين الجنسين والتنوع) في

مركز مدى وضمان تكافؤ الفرص في التوظيف والتكوين المهني والترقية بين جميع موظفيه، ومنع عدم المساواة في الرواتب والمزايا على أساس الجنس.

- تضمين نهج المساواة بين الجنسين في كل تصاميم المشاريع وعملية إدارة دورة المشروع.
- اعتماد نهج النشاطات الإعلامية التي تراعي النوع الاجتماعي خلال جوانب مختلفة من تخطيط الإنتاج والتفويض والنشر.
- توفير فرص متساوية للموظفين والموظفات في العمل والتمثيل والسفر.
- اعتبار مبدأ تكافؤ الفرص مبدأً أصيلاً لتحقيق التوازن بين العمل والحياة.
- اتباع سياسة ساعات العمل المرنة والاهتمام بالإنجاز وليس بكم الوقت (النوعية في العمل ونظام الساعات المرنة وفق احتياج العمل خاصة للموظفات بحكم أدوارهن الإنجابية) بإمكانه من خلال الساعات المرنة تحقيق التوازن بين العمل والحياة. كما يمكن تطبيق ذلك على العاملين والعاملات في ظروف صعبة وفي النزاعات أو بسبب ممارسات الاحتلال بحيث يصبح بإمكانهم القيام بعملهم من أماكن سكنهم ما يساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة.
- الاهتمام بثقافة مؤسسة خالية من كافة المضايقات والإساءة والتمييز.

- التقبل والاحترام لثقافة الاختلاف كمبدأ أصيل من مبادئ عمل مركز مدى.
- إجراء تعديلات لاستيعاب الأشخاص ذوي وذوات الإعاقة بالطاقم العامل في مركز مدى، وهذه التوجهات تحتاج لسياسات تنفيذية على أرض الواقع.
- التمسك بعدم التسامح إطلاقاً مع أي شكل من أشكال التمييز أو الاستغلال سواء بين الطاقم العامل أو الشركاء والمستفيدين/ات.
- لا يُسمح للصحفي/ة أو العامل/ة في مدى التمييز أو التحيز أو الاستغلال بسبب الجنس أو اللون أو العرق أو الدين أو القومية أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي.
- ضمن قواعد العمل والأنظمة المكتوبة والمعمول بها، لا يحقّ للصحفيين/ات العاملين/ات في مدى العمل في أي مؤسسة إعلامية أخرى إلا بعد الحصول على موافقة الإدارة.
- يُمنع على أي صحفي/ة أو موظف/ة في مركز مدى تناول اسم المؤسسة أو أي من العاملين فيها بالسوء أو بشكل سلبي وذلك بشكل شفهي أو كتابي أو على منصات التواصل الاجتماعي سواء بشكل مباشر أو غير مباشر أو بأي شكل قد يتم تفسيره على أنه إساءة.

السياسة رقم (2): تطوير سياسة جندرية لمركز مدى

- الالتزام بالتوازن الجندري في كافة النشاطات الإعلامية التي يقوم بها مركز مدى سواء فيما يتعلق بالعدد أو بجهة توزيع المناصب الوظيفية أو المستهدفين من الإعلاميين والإعلاميات في برامج المركز.
- العمل على مراعاة نسبة الكوتا النسائية 30% كحد أدنى لظهور النساء في البرامج والنشاطات وبناء القدرات وفق مذكرة بكين (تمّ تبني إعلان ومنهاج عمل بكين بالإدماج في 15 سبتمبر/أيلول 1995 من قبل الحكومات المشاركة في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة. ثمّ اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 8 ديسمبر/كانون الأول 1959)، سواء على مستوى العاملين أو الحالات التي يتمّ العمل معها أو الصحفيون والصحفيات الذين يتمّ بناء قدراتهم.
- الابتعاد عن تقديم صور نمطية للمرأة في المنتجات والتقارير الصحفية والحقوقية الصادرة عن مركز مدى.
- التأكيد على إبراز رأي النساء في مواضيع لا علاقة لها بالمرأة بشكل خاص خاصة في قضايا الانتهاكات بحيث يكون الرأي النسوي فيها حاضراً.
- الحرص على الابتعاد عن التركيز على الخلفية الاجتماعية أو الدينية أو العرقية لشخص أو لمجموعة بشكل قد يبدو تبريراً لأيّ عنف جنسي.

- الحرص على توازن الصورة المقدمة عن الجندر في كل ما ينتجه مدى من إعلانات وإعلانات درامية إذاعية وتقارير وبرامج عمل ونشاطات وغيرها.
- الابتعاد عن استخدام الصور النمطية المتعلقة بالجندر.
- التأكد من عدم استغلال الأطفال في أيّ موضوع صحفي أو رصد لانتهاكات ضد الإعلاميين والإعلاميات قد ينعكس سلباً عليهم.
- أنسنة القصة من خلال مقابلات مع شخصيات تأثرت أو تفاعلت مع الموضوع.
- في حال التنسيق والعمل مع الصحافة العربية والأجنبية، الحرص على اختيار الأكثر قرباً منها من الحدث والأكثر تمتعاً بالمصداقية والأفضل تخصصاً.

السياسة رقم (3): تطوير سياسة جندرية خاصة بالصورة الصحفية والحقوقية في مركز مدى.

- في الصورة الصحفية للانتهاكات، يجب عدم التلاعب بالصورة من خلال إضافة أو إزالة أيّ عنصر أو تعديلها بتقنية فوتوشوب.
- عدم أخذ صور خاصة من دون إذن أصحابها.
- تجنب أخذ لقطات صادمة قريبة لجثث أو أشلاء ضحايا في حالات المجازر وأحداث العنف ومحاولة إيجاد زاوية تصوير تظهر الحدث من دون لقطات قريبة.

- عدم كشف هوية القتلى أو المنتهكة حقوقهم الظاهرين في الصور.
- التحقق من الصور المنقولة ومن تاريخها عبر غوغل.
- نسب الصور إلى مصادرها في حال تم الحصول عليها.

السياسة رقم (4): تطوير سياسة جنديرية لمركز مدى في التحقيق الاستقصائي والتحليل السياسي وكتابة المعلومات حول الانتهاكات والتحري عن مصادر المعلومات وإجراء المقابلات الصحافية، ومن هنا نورد أهم وأبرز القضايا في هذا المحور الذي نؤكد على أهمية تطويره لاحقاً ضمن سياسية جنديرية لمركز مدى ذات طابع شمولي:

- تحقيق معمق للانتهاكات قائم على البحث والتقصي ويتم الاعتماد فيه على المعايير العالمية في التحقق.
- السعي لفهم ملابسات أحداث معينة بشكل يساعد على استشراف طبيعة المرحلة، لكون هذه النوعية من التقارير حساسة يتوجب العمل عليها بدقة متناهية مع المتابعة المستمرة مع المركز ومسؤولي التحرير مع مراعاة ما يلي:
 - الحرص على أن يعطي التقرير مساحة لرؤى مغايرة.
 - ألا يخرج التقرير بنتائج تتعارض مع فرضية موضوع التقرير.

تتميز لغة الكتابة التحريرية في المادة الإعلامية بعدة خصائص أهمها:

- لغة واقعية تتقل وقائع ومفردات مستوحاة من الحياة اليومية على أن تُصاغ بأسلوب سلسٍ دون أن يكون ذلك على حساب الدقة.
- لغة بسيطة بما أن اللغة الصحافية والحقوقية موجهة إلى جمهور عريض ومتنوع المستويات الثقافية، فمن الأفضل تجنب التكلّف في الكتابة.
- لغة دقيقة وسليمة وجذابة وفيها التأنيث كما التذكير.
- في المقابلات الصحافية لرصد الانتهاكات، من المهم جداً الحفاظ على جودة المضمون وعلى المصادقية المطلوبة. وعلى المحرر اتباع قواعد ومعايير مهنية في التعامل مع الشخصيات التي تتمّ مقابلتها عبر مراعاة ما يلي:
 - الحرص على اختيار المصدر المناسب للمعلومة بعيداً عن الانحياز المسبق لهذا المصدر أو ذاك.
 - التحقق من دقة المعلومات التي يقدمها المصدر عبر البحث والمقارنة والتفنيد.
 - يلتزم المحرر التزاماً أخلاقياً ومهنياً كاملاً بحماية مصادره السرية أو العلنية.

أما فيما يتعلق بالمقابلات مع ضحايا العنف، فيجب مراعاة ما يلي:

- التحقق من مبدأ عدم التسبب بالضرر لضحية الحريات الإعلامية.
 - الاطلاع الكامل على التفاصيل لإيجاد زاوية المعالجة.
 - التأكد من الموافقة الشخصية المسبقة لضحية الحريات الإعلامية.
 - اطلاع الضحية على كل ما يتعلق بكيفية استخدام المقابلة وإفهامها التداعيات المحتملة لنشر القصة على الملأ.
 - عرض إمكانية استخدام اسم مستعار أو إغفال الاسم.
 - اخذ إذن مسبق بالتصوير وعدم نشر الصور المؤذية.
 - الحرص على دقة التعابير لتجنب أي إيذاء للضحية.
 - استخدام عبارات من نوع «ناجيات/ناجون» بدلاً من «ضحايا».
- أما فيما يتعلق بـ «الانحياز» فإنّ الحكم على مصداقية محتوى الشكوى لا يتعلق فقط بصحة ما تتضمنه من معلومات بل أيضاً بطريقة تقديمها، فمن الضروري اختيار الكلمات المناسبة للفكرة بعيداً عن المبالغات المقصودة والتشكيك غير المبرر والتعابير حمالة الأوجه.
- لا بدّ من تجنّب استخدام بعض الألفاظ التي تحمل موقفاً سياسياً أو دينياً أو أخلاقياً وينطوي بعضها على إهانة لجماعات دينية أو عرقية أو اجتماعية أو لفئات محددة من المجتمع، والصواب هو استخدام تعابير محايدة عند الحديث عن مواضيع لها علاقة بالجنس، أو الدين، أو العرق، أو الثقافة.

- بالطبع هناك أشكال للانحياز، ولا يسعنا هنا إلا التأكيد على عدم الانحياز بالمحاباة لتحقيق أو وجهة نظر، أو الانحياز في اختيار القصص أو المصادر أو بالاستحسان أو الاستهجان من قبل المحرر، أو باستخدام المصطلحات والتعريفات الخاطئة، أو بتقديم الرأي في صورة خبر أو تقرير، أو بالتميط ونسب الصفات والأدوار إلى أطراف القصة بشكل يؤدي إلى رفع مكانتهم أو الإضرار بهم.

السياسة رقم (5): تطوير سياسة جندرية لمركز مدى في التعمّد والالتزام بالميثاق الأخلاقي للمركز خلال فترة عمل الموظف أو الموظفة.

- يؤكد مركز مدى على أنّ حرية الرأي والتعبير حقّ للأفراد وأنّ حصول المواطنين/ات الفلسطينيين/ات على وجه الخصوص على معلومات دقيقة وموثقة وذات مصداقية عالية، هو ركيزة مهمة في تأسيس وعي سياسي وإعلامي يحترم عقل وكرامة الإنسان.
- الوضع السياسي في فلسطين أدّى لانقسام الإعلام بين مؤسسات تتركز بأيدي سلطات تكبل الحريات العامة أو جهات خاصة تابعة لها بغض النظر عن التوجه السياسي لهذه السلطات.
- ضرورة التأكيد على أصول شرف المهنة للصحفي/ة والحقوقي/ة في مركز مدى المتعارف عليها عالمياً وذلك في سبيل الالتزام بأخلاقيات المهنة في نقل الحقيقة بلا تزوير أو مبالغة.
- يلتزم فريق عمل مدى في آرائهم وعملهم بالدفاع عن حرية

الرأي والتعبير، ويواظبون على النقل الأمين والصادق للأخبار ونشرها.

- للصحفي/ة الحق في الوصول إلى المعلومات، والأخبار، وعليه/ها الالتزام بحماية مصادر معلوماته/ها، وعدم إفشائها للناس أو لزملاء المهنة في حال كانت سرية، لكنه/ها ملزم/ة في نفس الوقت بكشف مصادره/ها لرئاسة التحرير وإدارة مركز مدى.

- يلتزم الصحفي/ة والحقوقي/ة والمحامون والمحاميات في مركز مدى بعدم نشر المعلومات التي حصلوا عليها وطلب منهم اعتبارها غير قابلة للنشر، ويعملون على الاحتفاظ بالتسجيلات الصوتية أو مراسلات المقابلات الخاصة في سبيل حماية مصداقيتهم/هن.

- يحافظ الإعلاميون/ات على الدقة والموضوعية، ويتأكدون من صحة المعلومات والأخبار قبل نشرها، ويلتزمون بقائمة المصطلحات المعممة على الصحفي/ة والحقوقي/ة من قبل مركز مدى، وبالسياسة التحريرية التي نفترض تطويرها في مركز مدى.

- على العاملين/ات في مركز مدى التأكد من البنود التالية:
 - التأكد من صحة الخبر أثناء جمع المعلومات، وعدم نشر معلومات غير مؤكدة، أو مضللة أو مشوهة، أو تستهدف أغراضاً دعائية بما في ذلك الصور والمقالات والتعليقات. كما يجب التمييز بوضوح بين الحقيقة والتعليق، أو بين الرأي والخبر.

- ينتبه الصحفي/ة والحقوقي/ة في مركز مدى لضرورة تصحيح ما سبق نشره أو الإبلاغ عنه من معلومات، إذا تبين وجود خطأ في المعلومات المنشورة، ويجب على المركز الاعتذار فوراً عن أيّ تشويه أو خطأ كان طرفاً فيه، وإعطاء الحق في الرد على أيّ معلومة غير صحيحة للأفراد ومؤسسات المجتمع المدني والرسمي ذات الصلة بموضوع النشر.
- يلتزم الصحفي/ة والحقوقي/ة في مركز مدى بأقصى درجات الموضوعية في «نسب» المواد التي تتّم الاستعانة بها إلى مصادرها، مع ذكر مصدر كلّ مادة صحفية أو نصّ يتمّ نشره، وعليه/ها أن يراعي/تراعي عدم «النسب» إلى مصادر مجهولة إلّا في حالات خاصة جداً وبعد موافقة إدارة المركز.
- ينقل الصحفي/ة والحقوقي/ة في مركز مدى المعلومات بطريقة محايدة ولا يلجأ إلى المبالغة والتضخيم في تغطية الأخبار وكتابة التقارير، ولا يحرفّ البيانات التي يتلقاها أو يحدث تغييراً في الوثائق التي تصل إليه/ها أو يخفي أيّ معلومات وصلت له/ها.
- لا يقبل الصحفي/ة والحقوقي/ة في مركز مدى أيّ هبات أو تبرعات مالية أو عينية أو مساعدات أخرى تقدم له/ها في معرض عمله/ها، مهما كان نوعها أو صورتها.
- لا يسمح للصحفي/ة أو العامل/ة في مركز مدى التمييز أو التحيز أو الاستغلال، بسبب الجنس أو اللون أو العرق أو الدين أو القومية أو المستوى الاجتماعي.

- لا يحقّ للصحفيين/ات العاملين/ات في مركز مدى العمل في أيّ مؤسسة إعلامية أخرى إلاّ بعد الحصول على موافقة الإدارة.
- يمنع على أيّ صحفي/ة أو موظف/ة في مركز مدى تناول اسم المؤسسة أو أيّ من العاملين/ات فيها بالسوء أو بشكل سلبي وذلك بشكل شفهي أو كتابي أو على منصات التواصل الاجتماعي، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر أو بأيّ شكل قد يتمّ تفسيره على أنّه إساءة.
- لا يحقّ لأيّ موظف/ة مناقشة الأمور الداخلية أو الإدارية أو التحريرية خارج المؤسسة، ولا يحقّ له/ها نشر محتوى المراسلات أو القرارات الإدارية أو المهنية أو تسريبها، إنّما يمتلك العاملون/ات في المركز حقّ التفاوض والاعتراض أو التقاضي عبر الطرق القانونية.
- يدرك العاملون/ات في مركز مدى أنّهم جزءٌ من صورة المركز ويطلب منهم/هن التعبير عن رأيهم/هن الشخصي باتزان ومهنية حتى في حياتهم/هن الشخصية، مبتعدين عن الإساءة بالقبح والذم أو الشتائم للأشخاص أو المؤسسات.
- يزوّد مركز مدى طاقمه بإرشادات الأمان أو الإجراءات والمواد اللازمة لحفظ سلامتهم/هن أثناء نقل الخبر أو الدفاع عن قضية صحافي أو صحافية، في حال تواجدهم/هن في منطقة خطرة.
- يجدر بالعاملين/ات في مركز مدى إعلام المركز في وقت مناسب في حال دعوتهم/هن لإجراء مقابلة صحفية أو المشاركة في

عمل أو مشروع صحفي في مؤسسات إعلامية محلية وعالمية أو المشاركة في تدريب أو مؤتمر أو أي نشاط صحفي أو سياسي، ويحق للمركز عدم الموافقة على إجراء المقابلة أو المشاركة إذا وجد أن في ذلك مخالفة لمصلحة المركز أو معايير وأخلاقيات المهنة. ويحصل الصحفي/ة والحقوقي/ة في مركز مدى على موافقة الإدارة عندما يرغب بتمثيل المؤسسة في النشاطات المذكورة أعلاه.

السياسة رقم (6): تطوير سياسة جندرية إرشادية للتفاعل على وسائل التواصل الاجتماعي

تسهم هذه السياسة في تنظيم تفاعل الجمهور على منصات مركز مدى خاصة عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وتعمل على معالجة المفاهيم التي تطفو على السطح خلال السنوات الأخيرة. وأهمها مفاهيم خطاب الكراهية، والتمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الخلفيات الاجتماعية أو السياسية بالإضافة إلى مكافحة الأخبار الكاذبة.

يُبنى التعامل على احترام الآراء والاختلاف في إطار تطبيق استراتيجية مدى لتعزيز الديمقراطية ودعم حرية التعبير عن الرأي من أجل مستقبل أفضل.

وتندرج أشكال التعليقات ومشاركة الجمهور وتفاعلاتهم كما يلي:

- التعبير عن الرأي.
- التعامل مع الأخبار الكاذبة.
- التعامل مع خطاب الكراهية.
- التعامل مع أي شكل من أشكال التهديد المباشر وغير المباشر.

السياسة رقم (7): تطوير سياسة ضد التحرش الجنسي

يلتزم مركز مدى بتوفير بيئة آمنة لجميع موظفيه خالية من التمييز على أي أساس ومن المضايقات في العمل بما ذلك التحرش الجنسي، وعليه:

- لا يتسامح المركز الفلسطيني للتنمية والحريات الإعلامية «مدى» مطلقاً مع أي شكل من أشكال التحرش الجنسي في مكان العمل، ويعامل جميع الحوادث بجدية ويحقق على الفور في جميع مزاعم التحرش الجنسي، كما سيواجه أي شخص يتبين أنه تحرش جنسياً بآخر إجراءات تأديبية قد تصل إلى الفصل من العمل.
- سيتم التعامل مع جميع شكاوى التحرش الجنسي بجدية وسرية.
- تشمل هذه السياسة التحرش اللفظي والجسدي والسلوك غير اللفظي، كمشاركة صور جنسية أو ذات مضمون إباحي.
- آلية تقديم الشكاوى المقترحة
- إذا لم يتمكن/تتمكن الناجي/ة من الاقتراب مباشرة من المتحرش المزعوم فيمكنه/يمكنها إرسال بريد إلكتروني على إيميل المركز

contact@madacenter.org والتواصل مع المسؤول عن تلقي

شكاوى التحرش الجنسي، كما يمكن أن يكون هذا الشخص مشرفاً آخر أو عضواً في قسم الموارد البشرية، وما إلى ذلك.

عندما يتلقى شخص معين شكوى بشأن تحرش جنسي، فسوف يقوم

بما يلي:

- ✓ سجل/ي على الفور تواريخ وأوقات ووقائع الحادث (الحوادث).
- ✓ تأكد/ي من آراء الناجي/ة حول النتيجة التي يريدها/تريدها.
- ✓ التأكد من أن الناجي/ة يفهم/تفهم إجراءات المركز للتعامل مع الشكوى.
- ✓ ناقش/ي واتفق/ي على الخطوات التالية: إما شكوى رسمية أو غير رسمية، على أساس أن اختيار حل المسألة بشكل غير رسمي لا يمنع الناجي/ة من متابعة شكوى رسمية إذا لم يكن/تكن راضياً/ة عن النتيجة.
- ✓ الاحتفاظ بسجل سري لجميع المناقشات والإخباريات.
- ✓ احترام اختيارات الناجي/ة.
- ✓ التأكد من أن الناجي/ة يعرف/تعرف أنه يمكنه/ها تقديم الشكوى خارج المركز من خلال إجراءات الشكوى، كما يحق للناجي/ة الحصول على مساعدة مستشار داخل المركز.
- ✓ سيقوم مركز مدى بتزويد العديد من المستشارين وتزويدهم بتدريب خاص لتمكينهم من مساعدة الناجين/ات من التحرش الجنسي.

✓ يدرك مركز مدى أنّه نظراً لأنّ التحرّش الجنسي يحدث غالباً في علاقات غير متكافئة داخل مكان العمل، فإنّ الناجين/ات من التحرّش غالباً ما يشعرون أنّهم لا يستطيعون التقدم، ويتفهم مدى الحاجة إلى دعم السياسة وتعميمها.