



بيت الصحافة-فلسطين
Press House-Palestine
(BAS)

دليل إدماج وتضمين سياسات النوع الاجتماعي

بيت الصحافة - فلسطين

نوفمبر 2019م

دليل إدماج وتضمين سياسات النوع الاجتماعي

أُعد هذا الدليل لصالح: بيت الصحافة - فلسطين

بيت الصحافة - فلسطين - مؤسسة إعلامية فلسطينية مستقلة غير ربحية، لا تحمل صفة تمثيلية أو نقابية، تُعنى بقضايا الإعلام وحرية الرأي والتعبير، تأسس بيت الصحافة - فلسطين في يناير 2013م بمبادرة من مجموعة من الصحفيين والمهتمين بالشأن الإعلامي الفلسطيني من أجل تحقيق إعلام أكثر تطوراً وحرية، وصولاً إلى مجتمع أكثر ديمقراطية يُؤسس لأنموذج فريد من التعاون والتبادل مع قطاعات المجتمع المختلفة؛ الرسمية والأهلية على أسس الشراكة والتكامل.

جميع الحقوق محفوظة لمؤسسة بيت الصحافة ولا يجوز نشر أو استخدام أي من المواد التي يتضمنها هذا الدليل.

نوفمبر 2019

قائمة المحتويات

4	تقديم.....
4	هدف الدليل.....
5	استخدام حدود ونطاق تطبيق الدليل.....
6	الباب الأول مصطلحات أساسية.....
6	1.1. الاهتمام بالتنوع الاجتماعي.....
6	1.2. مفهوم النوع الاجتماعي (الجنس).....
6	1.3. مفهوم إدماج عملية النوع الاجتماعي:.....
8	1.4. المساواة في النوع الاجتماعي:.....
8	1.5. السلطة الأبوية:.....
8	1.6. المنظور الجنساني.....
8	1.7. تطور مفهوم النوع الاجتماعي:.....
11	1.8. الاختلاف بين الجنس والنوع الاجتماعي.....
11	1.9. أدوار النوع الاجتماعي.....
13	1.10. الاحتياجات الإستراتيجية للنوع الاجتماعي.....
15	الباب الثاني قيم ومبادئ مراعية للنوع الاجتماعي.....
15	2.1. مراعاة النوع الاجتماعي في مراكز صناعة القرار.....
17	2.2. مراعاة النوع الاجتماعي في بيئة العمل.....
21	2.3. القيم والمبادئ لإدماج النوع الاجتماعي ضمن دورة حياة المشاريع.....
26	2.4. معوقات إدماج الرجال في قضايا النوع الاجتماعي (الجنس):.....
26	2.5. إدماج النوع الاجتماعي في مراحل البرامج والمشاريع.....
32	2.6. موازنات حساسة للنوع الاجتماعي.....
33	2.7. المبادئ التوجيهية الأساسية لتبني موازنات حساسة للنوع الاجتماعي.....
34	2.8. مراحل الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي.....
34	2.9. أدوات الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي.....
36	الباب الثالث سياسات إعلامية حساسة وأمنة للنوع الاجتماعي.....
36	3.1. المبادئ الأساسية لسياسات إعلامية تراعي النوع الاجتماعي:.....
39	3.2. مبادئ أساسية لإجراء المقابلات الإعلامية مع النساء والناجيات من العنف المبني على النوع الاجتماعي.....
43	المراجع.....

تقديم

يُعد هذا الدليل بمثابة منهاج عمل يحكم كل الإجراءات المنوطة بالأمر الإداري وإدارة المشاريع والمستفيدين والمستفيدات من عمل المؤسسة. يقضي هذا الدليل كذلك بتطبيق القواعد واللوائح الإدارية الملائمة، اتساقاً مع القوانين والتشريعات الأخرى الخاصة بقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000، إلى جانب مدونة السلوك التي أقرتها المؤسسة، وجميع قرارات واجتماعات مجلس الإدارة ذات العلاقة.

إذ إنه ثمة حاجة من آن لآخر لمراجعة بعض القواعد أو تعديلها، وفقاً لما تقتضيه مصلحة المؤسسة وما تتطلبه ظروف العمل فيها، وتسري التعديلات في هذا الدليل بعد مصادقة مجلس إدارة بيت الصحافة، مع المحافظة على حقوق الموظفين والموظفات الواردة في هذا النظام. وتعد الإدارة العليا للمؤسسة، الجهة الوحيدة المخولة بتفسير أية بنود وردت في هذا النظام.

هدف الدليل

تم إعداد هذا الدليل ليتلاءم مع خصوصية وقدرات وحجم المؤسسة والذي يهدف إلى:

- وضع الأسس والمعايير الواجب اتباعها لإدماج وتضمين سياسات النوع الاجتماعي في عمل المؤسسة التي من شأنها تنظيم علاقة إدارة المؤسسة بالموظفين والمستفيدين، وذلك عن طريق تحديد وتوضيح واجبات وحقوق كل من الطرفين، بالإضافة إلى ضمان معاملة جميع الموظفين والمستفيدين على قدم المساواة.
- وضع سياسات وإجراءات توظيف حساسة للنوع الاجتماعي تركز على مبدأ المساواة والنزاهة لضمان تكافؤ الفرص والمنافسة النزيهة.
- تعزيز مبدأ الإدارة الرشيدة إذ يؤكد على أهمية مشاركة الموظفين والمستفيدين في جميع مراحل دورة المشروع.
- تزويد إدارة المؤسسة والمسؤولين فيها بمرجع مفصل حول مبادئ أساسية لإجراء المقابلات الإعلامية مع النساء والناجيات من العنف المبني على النوع الاجتماعي والتي تمثل المرشد لعلاقة إدارة المؤسسة تجاه فئاتها المستهدفة، كما يهدف إلى توثيق جميع الممارسات المثلى لهذه الفئات في المؤسسة.

استخدام حدود ونطاق تطبيق الدليل

- يستخدم هذا الدليل كمرجع للعمل في المؤسسة، بحيث يتم الرجوع إلى الجزء ذي العلاقة من هذا الدليل للاسترشاد به.
- تتم عملية مراجعة دورية لهذا الدليل سنوياً أو مرة كل سنتين على أقل تقدير وذلك بهدف تقييم مدى ملاءمته وقابليته للتطبيق، أو حاجته إلى التعديل ويشمل ذلك الإضافة والإلغاء لأي من البنود أو المنافع أو الحقوق الواردة فيه حسب تطور أنظمة المؤسسة وضمن القوانين والأنظمة. وفقاً للتغيرات التي قد تطرأ في المؤسسة أو البيئة المحلية المحيطة بها إذا لزم الأمر.
- يقسم هذا الدليل إلى عدة أجزاء حيث يحتوي كل جزء على إجراءات عامة ومتطلبات ضرورية، لضمان فاعلية السياسات المتبعة في المؤسسة، ويشتمل كذلك على الإجراءات المفصلة لكل نشاط، والشخص المسؤول عن تنفيذها.
- يعد دليل إدماج وتضمين سياسات النوع الاجتماعي جزءاً من أنظمة المؤسسة وتعليماتها، وعليه فإن إحتزام هذه السياسات والإجراءات والعمل بمفهومها واجب على كافة الموظفين في المؤسسة.
- تسري أحكام هذه السياسات على جميع موظفي المؤسسة الدائمين والعقود، بالإضافة إلى جميع المتدربين والمتطوعين والفئات المستهدفة.
- يعد المدير العام للمؤسسة مسؤولاً عن تطبيق هذه السياسات والإجراءات.

الباب الأول

مصطلحات أساسية

1.1. الاهتمام بالنوع الاجتماعي

احتلت قضية النوع الاجتماعي حيزاً واسعاً نتيجة لانعكاس المعاناة الواقعة على المرأة والتي تتمثل في التمييز المجحف وحرمانها من المساهمة الفاعلة في عملية التنمية، ومن ثم تحجيم وتهميش الجهود المبذولة في مشاركة المرأة للنهوض بالمجتمع وتحقيق الرفاهية.

من الحقائق البديهية والمعروفة للجميع والتي ترد في معظم التقارير والدراسات ونظريات التنمية أن "المرأة هي نصف المجتمع ولا يمكن لأي مجتمع أن يتقدم ويتطور ونصف موارده البشرية عاطلة أو معطلة أو ضعيفة". حيث إن الاستفادة من دور المرأة حتمية لمن يسعى لمواكبة متطلبات الحياة المعاصرة ومستحقات القرن الجديد.

ومع مسيرة تحقيق مساواة المرأة أو إنصافها، تطور مفهوم النوع الاجتماعي ليكشف لنا عن ثغرات وفرص للتحسين من خلال تحليل العلاقات والأدوار بين الرجل والمرأة. وأصبحت كلمة جندر في الدراسات الحديثة تعكس كلا من الرجل والمرأة والبنات والولد.

1.2. مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر)¹

يشير مصطلح النوع الاجتماعي (الجندر) إلى الفروق الاجتماعية بين الإناث والذكور والتي تُكتسب على مدار الحياة، والتي رغم تأصلها في جميع الثقافات، تتغير مع مرور الزمن وتكتنفها تبدلات كثيرة سواء داخل الثقافات نفسها أو في ما بينها. ويحدد مصطلح النوع الاجتماعي الأدوار، والسلطات، والموارد بالنسبة للإناث والذكور في أي ثقافة من الثقافات. وكانت الحاجة إلى تناول احتياجات النساء، والظروف المتمثلة في كون النساء أكثر حرماناً من الرجال، هي الدافع وراء الاهتمام بقضية العلاقات الخاصة بالجندر.

1.3. مفهوم إدماج عملية النوع الاجتماعي²:

يعني مفهوم إدماج النوع الاجتماعي تقدير التداعيات الحاصلة على النساء وعلى الرجال نتيجة أي إجراء أو عمل مخطط له بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج في كافة

¹ كتيب الجندر في الأعمال الإنسانية، اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، IASC 2008

² المجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام 1997

المجالات على جميع الأصعدة وهو إستراتيجية مشاغل لجعل خبرات النساء والرجال على حد سواء بُعدًا أساسيا في تصور السياسات والبرامج في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والمجتمعية وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها، بحيث يصبح بإمكان الرجال والنساء القضاء سويا على اللامساواة.

التحليل الجندي³

يتناول التحليل الجندي الأدوار والأنشطة والعلاقات - من يعمل؟ وماذا يعمل؟ - من يملك؟ من يقرر؟ من يحصل على المكاسب والفوائد؟ ومن يتحكم بالموارد؟ وما هي العوامل المؤثرة على العلاقات في المجتمع (قوانين، ملكية، إرث... الخ). كذلك يكشف التحليل الجندي أن للنساء والرجال خبرات وتجارب وحاجات مختلفة نتيجة لاختلاف أدوارهم ومسؤولياتهم الجندية وكل من الرجال والنساء يلعب دورا في مجال العمل الإنتاجي والمجتمعي. لكن مساهمة النساء أقل ظهورا وانتظاما... ففي حين يثمر عمل الرجال في الزراعة دخلا نقديا فإن النساء ينتجن الغذاء لاستهلاك الأسرة، وتبقى القيمة النقدية مستترة، ودور النساء التنظيمي في المجتمع قد يكون حاسما، ولكنه أقل وضوحا. ويبقى العمل الإيجابي البيولوجي والاجتماعي الذي هو أساس بنية المجتمع الإنساني (رعاية الأطفال، معيشة الأسرة، طهي الطعام وتصنيعه، نظافة المنزل والبيئة، صحة الأسرة... الخ) كلها مهام تقع في الغالب على كاهل النساء ولكنها لا تُقدر حق قدرها ولا يُنظر إليها في التخطيط التنموي.

البرامج التنموية يجب أن تأخذ الحاجات العملية والإستراتيجية الجندية لكي تنجح حقيقة وإلا فإنها ستفشل إن لم تخفف من أعباء العمل الملقي على عاتق النساء، ولم تنتبه إلى أدوارهن في العمل الإيجابي والعمل المجتمعي. يكشف التحليل الجندي أدوار وعلاقات النساء والرجال في المجتمع ومظاهر عدم المساواة في تلك العلاقات⁴.

³مساواة باسمه العقباتي، النوع الاجتماعي مصطلح ودلالة، مركز دراسات المرأة،
⁴ نفس المرجع .

1.4. المساواة في النوع الاجتماعي⁵:

غياب التمييز في الفرص، من حيث تخصيص الموارد والفرص، أو في الحصول أو الوصول إلى الخدمات، على أساس الجنس يستعمل كذلك تعبير "المساواة بين الجنسين" للدلالة على المعنى ذاته.

1.5. السلطة الأبوية⁶:

هي بحسب قانون الأحوال الشخصية حق الرجل الحصري في تمثيل أولاده القاصرين المولودين له من زواج شرعي وتمثيل أبناء أولاده الذكور (دون الإناث)، وتتناول هذه السلطة نفس الصغير وما له بحيث يكون له أن يتصرف بمال الصغير أو يتعاقد باسمه وعنه لثبوت شفقتة عليهم. ما لم يثبت فسوقه وعندها يكون للقاضي أن يسقط هذه السلطة. وإزاء هذه السلطة يكون الأب مسؤولاً بالنفقة على الصغير.

1.6. المنظور الجنساني⁷

عملية تقييمٍ للآثار المترتبة بالنسبة إلى المرأة والرجل على أي إجراء يعتزم اتخاذه، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في أي مجال وعلى جميع المستويات. وهو إستراتيجية لجعل اهتمامات النساء والرجال وتجاربهما جزءاً لا يتجزأ من وضع السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث يستفيد كل من المرأة والرجل على قدم المساواة؛ وبحيث لا تستديم عدم المساواة. فالهدف النهائي لتعميم المراعاة هو تحقيق المساواة بين الجنسين".

1.7. تطور مفهوم النوع الاجتماعي:

مع مسيرة تحقيق مساواة أو إنصاف المرأة، تطور مفهوم النوع الاجتماعي ليكشف لنا عن ثغرات وفرص للتحسين من خلال تحليل العلاقات والأدوار بين الرجل والمرأة. وأصبحت كلمة جندر في الدراسات الحديثة تعكس كلا من الرجل والمرأة والبنات والولد فهي غير مرتبطة بالأساس للتمييز بين أدوار الذكور والإناث فقط بل تعتمد في تصنيف الفئات العمرية والمرتبطة بتحديد

⁵ التقرير العالمي حول العنف والصحة، منظمة الصحة العالمية 2002

⁶ دليل تدريبي، مفاهيم أساسية حول النوع الاجتماعي، دليل الأونروا للنوع الاجتماعي.

⁷ <http://unfccc.int/resource/docs/2013/tp/11.pdf>

الأدوار القائمة على العمر (طفل-شباب-كهل)، وتحديد الأدوار القائمة على طبيعة الحالة (كذوات الإعاقة أو الحالة الاجتماعية).

منذ السبعينيات، ازدادت أهمية الجندر (النوع الاجتماعي) كمسألة بارزة في التنمية، وأدرك العاملون في مجال التنمية أن النساء حُرمن من معظم منافع أنشطة التنمية، فتم تأييد جدول أعمال "النساء في التنمية" رداً على ذلك، والذي يهدف إلى زيادة مشاركة النساء المحليات في اقتصاد السوق وأنشطة المشاريع، ولكن سرعان ما ظهرت المشاكل المرتبطة بهذه المقاربة فالنساء ولا سيما الفقيرات منهن، كنَّ بالأصل يعملن بجد وكانت عمالة النساء جزءاً من السوق رغم عدم الاعتراف بذلك وعدم تقاضيهن أجراً مقابل عملهن، فزيادة "مشاركتهن" في المشاريع والسوق، كانت تؤدي مبدئياً وفي بعض الأحيان إلى زيادة عبء عملهن. إضافة إلى ذلك ركزت مقاربة "النساء في التنمية" على النساء دون النظر إلى سياق محيطتهن، ومن هنا فإن محاولة تغيير وضع مجموعة من النساء دون النظر إلى تأثير هذا التغيير على الرجال في حياتهن يجعل من الإستراتيجية غير فاعلة، ففي التسعينيات، قدمت مقاربة "الجندر والتنمية" (GAD) كطريقة جديدة تسدّ الثغرات الموجودة في مقاربة "النساء في التنمية" فتهدف المقاربة الجديدة (GAD) إلى دراسة العلاقات الاجتماعية والتفاعلات بين النساء والرجال، بالإضافة إلى أطر بناء الذكورية والأنوثة وسياقها. وأدت مقاربة "الجندر والتنمية" إلى استحداث تغيير فعلي إلى حدّ ما، إلا أنه من الناحية العملية فإن بعض المداخلات القائمة على (GAD) قد تؤدي إلى استمرار التركيز الخاطئ على النساء بمعزل عن سياق محيطتهن، وهو تركيز قائم على مقاربة "النساء في التنمية" (WID)⁸.

ويمكن تلخيص تطور النوع الاجتماعي وفقاً لثلاث مراحل كالتالي:

1- المرأة في التنمية WID : ينطلق هذا المنهج من المرأة كانت غائبة تماماً عن مجالات التنمية وغير موجودة في تفكير المخططين مما أدى إلى فشل المشاريع التنموية لذا لا بد من تدارك ذلك ضمن التخطيط التنموي من خلال توفير الاحتياجات الأساسية اليومية من طعام ودواء وتعليم.....إلخ.

⁸ Cutting Edge Pack 'Topical Gender Knowledge 'BRIDGE (development-gender2008

2- المرأة والتنمية WAD : يعتمد هذا المنهج على أن المرأة متواجدة أصلاً في المجتمع وفي المشاريع التنموية ولكنها غير متساوية مع الرجل لذلك يجب إعطاؤها نفس الفرص بالتساوي.

3- النوع الاجتماعي والتنمية GAD: هذا المنهج يعتمد على أن التركيز على النساء فقط يتجاهل المشكلة الأساسية التي تخص مكانة المرأة المتدنية بالنسبة للرجل وهذا المنهج يعتمد الاعتراف بالمرأة كعنصر فاعل ويسعى إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال ما يسمى بالتمكين.

وهذا بدوره يعني أن ممارسات التنمية المبنية على مراعاة الجندر يجب إن تطرح أسئلة مماثلة لتلك التي طرحها روبرت شامبرز Robert Chambers في العام 1997⁹:

- من تؤخذ معرفته في الحساب؟
- قيم من؟
- معايير ومراجع من؟
- تقويم وتحليل وتخطيط من؟
- أعمال من؟
- مراقبة وتقييم من؟
- علم من؟
- تمكين من؟
- واقع من يؤخذ في الحساب؟

1.8. الاختلاف بين الجنس والنوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	الجنس
يحدد اجتماعيا بالأدوار التي يقوم بها الرجل والمرأة	يُحدد بيولوجيا بالفرق البيولوجي بين الرجل والمرأة
يختلف من مجتمع إلى آخر	عالمي
متغير مع الوقت	ثابت لا يتغير مع الزمن تلقائيا
لا يولد مع الإنسان بل يشكله الإنسان	يولد مع الإنسان
يتأثر بالمعايير والاتجاهات الاجتماعية والقيم والعادات	يتميز بالدوام منذ ولادة الفرد حتى مماته
وجد ليحدد أدوارًا مجتمعية	وجد لأداء وظائف طبيعية
يتأثر النوع بالظروف المحيطة	لا يتأثر بالظروف المحيطة به (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية)

1.9. أدوار النوع الاجتماعي

هي الأدوار المحددة من قبل المجتمع والمرتبطة بتوقعاته عن الأفراد بناء على الجنس، إذ يحدد أدوارا خاصة بالذكور وأخرى خاصة بالإناث، ويربط بكل دور مجموعة من السلوكيات والقيم والممارسات حول الأنوثة والذكورة.

وعادة ما تقسم أدوار النوع الاجتماعي إلى أربعة أدوار هي:

▪ الدور الإنتاجي:

يتمثل هذا الدور في إنتاج سلع وخدمات قابلة للاستهلاك وبالتالي للتبادل أي بمعنى أن المنتج بالنهاية إما يوفر دخلا أو يدخر من النفقات. ورغم أهمية هذا الدور، ما زال الكثير ينكره للمرأة بشكل عام، وينسبه عادة للرجل بالرغم من قيام العديد من النساء به، ووفقا لنظرة المجتمع يقسم هذا العمل إلى عمل أنثوي وعمل ذكوري، بمعنى عمل تستطيع أن تقوم به النساء وآخر مقتصر على الرجال فقط وغير محبذ للنساء؛ وفي أحيان أخرى هناك مهن وأعمال لا تصنفها

الإحصاءات ضمن الدور الإنتاجي، وخير مثال على ذلك: التجارة أو المهن التي تدار على مستوى الأسر (Family business) ويشارك فيها أفراد الأسرة نساء وأطفال.

▪ الدور الإيجابي:

بحكم أن المرأة هي التي تلد الأطفال يلصق بها تبعات الدور الإيجابي من إرضاع الأطفال وتربيتهم ورعاية الأسرة، وينظر إليه كدورها الرئيسي للغالبية العظمى من النساء العربيات ويكاد يكون الدور الوحيد المنفق عليه للمرأة، وبالرغم من أهمية هذا الدور إلا أنه ما زال ينظر إليه على أنه الدور الطبيعي والبدهي للمرأة وأنه لا يتطلب مجهودًا أو اعترافًا رسميًا وتبقى نظرة المجتمع لهذا الدور على أنه دور غير منتج رغم حقيقة أن الأسر التي تعمل فيها الزوجة خارج المنزل تضطر لتعيين أشخاص لرعاية أطفالهم أو إرسال أطفالهم لمراكز رعاية مثل الحضانات ورياض الأطفال، إلا أننا وأحيانًا بدأنا نلاحظ أن هناك عددًا من الرجال اختار هذا الدور كدور أساسي أو حتى ثانوي ولا يترددون في ذكر مهامهم الإيجابية أمام الآخرين.

▪ الدور المجتمعي:

المجتمع¹⁰: يُعرف المجتمع بأنه نسيج اجتماعي من صنع الإنسان، ويتكوّن من مجموعة من النظم والقوانين التي تُحدّد المعايير الاجتماعية التي تترتّب على أفراد هذا المجتمع، بالإضافة إلى ذلك يعتمد المجتمع على أفراده ليبقى متماسكاً، فمن دون الأفراد تنهار المجتمعات وتندعم، ويتأثر الفرد بالمجتمع كما يتأثر المجتمع بالفرد.

يعد هذا الدور امتدادًا للدور الإيجابي إلا أنه خرج من نطاق الأسرة إلى نطاق المجتمع ككل، ومن هذه الأنشطة على سبيل المثال تقديم بعض الخدمات الجماعية من باب التضامن الاجتماعي وبناء علاقات اجتماعية، منها تدبير موارد البيئة كالماء والوقود والأرض وكذلك الأعمال التي تقوم بها مع غيرها من النساء والرجال لخدمة المجتمع المحلي من باب التطوع والتبرع، مثل التطيز والصناعات الغذائية البسيطة كالأجبان والألبان وبعض الصناعات التراثية للمشاركة في معارض أو دعم الأسر الفقيرة، وتتفاوت هذه الأعمال التطوعية باختلاف ظروف الأسرة ومستواها الاجتماعي والاقتصادي، وهو دور غير مدفوع الأجر ويقوم به النساء والرجال، إلا أن نسبة النساء التي تساهم في هذا الدور عادة ما تكون أعلى وخاصة في المدن.

¹⁰ Nathan Feiles, LCSW , "Society's Clash with Emotional Stability" ·www.psychcentral.com,

▪ الدور السياسي:

تعريف السياسة¹¹: هي الإجراءات والطرق المؤدية لاتخاذ قرارات من أجل المجموعات والمجتمعات البشرية، ومع أن هذه الكلمة ترتبط بسياسات الدول وأمور الحكومات، فإن كلمة سياسة قد تستخدم أيضا للدلالة على تسيير أمور الأسرة أو أي جماعة وقيادتها ومعرفة كيفية التوفيق بين التوجهات الإنسانية المختلفة والتفاعلات بين أفراد المجتمع الواحد بما فيها التجمعات الدينية والأكاديميات والمنظمات. وتعرف السياسة بكيفية توزيع القوة والنفوذ بمجتمع ما أو نظام معين.

يتمثل هذا الدور في اتخاذ القرار والمشاركة في صنعه ويبدأ من مستوى الأسرة ومن ثم لجان الحي فالنقابات أو المجلس القروي أو البلدي فالمجلس التشريعي على سبيل المثال وليس الحصر وهكذا، وعادة ما يعد هذا الدور دورًا ذكوريًا ويتربى الذكور على ذلك في حين تتربى الإناث على أنها متلقية وغير مشاركة في هذا الدور، وتعد النساء اللواتي يشاركن في هذا الدور استثناءً للقاعدة ولا يتوقع المجتمع تقدمهم في مستويات أو مناصب عليا.

1.10. الاحتياجات الإستراتيجية للنوع الاجتماعي¹²

ترتبط الاحتياجات الإستراتيجية باحتياجات النساء والرجال والأطفال بتغير ظروف حياتهم، يعني هذا المصطلح تغير وضع المرأة الاجتماعي المتسم بالتبعية للرجل من خلال ترقية الأدوار العملية بهدف الوصول إلى إنصاف وعدالة أكثر للمرأة ونيلها لحقوقها الإنسانية بما يحقق لها سيطرةً وتحكمًا في حياتها بشكل أكبر، تتضمن الاحتياجات الإستراتيجية على سبيل المثال:

- حقوق الملكية.
- أمن المرأة وحمايتها من العنف.
- إزالة جميع أشكال التمييز في المجال الاقتصادي والمالي.
- التقسيم العادل في مجال العمل.
- توفير الإطار المجتمعي والقانوني لضمان الأمن والحماية للمرأة والطفل والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

¹¹ حنا عيسى، أنماط الفكر السياسي، مجلة فلسطين اليوم، الثلاثاء، 24 شباط، فبراير 2015

¹² اللجنة المشتركة بين الوكالات، مرجع سابق.

■ الاحتياجات العملية

يشير المصطلح إلى إنجاز المهام المحددة للنساء والرجال في إطار تقسيم النوع الاجتماعي. وهو يخص المدى القصير والاحتياجات اليومية كتوفير الأكل، والماء والطاقة، وتوفير الأمن والحماية للنساء والأطفال من العنف أثناء حدوثه. وغالبا ما تعد تلبية الاحتياجات المذكورة من مسؤوليات المرأة. وكما يكون للمرأة والرجل أدوار مختلفة حسب المقاييس التي حددت سالفًا، فقد تكون احتياجات النوع الاجتماعي هي الأخرى مختلفة حسب أدوار النوع الاجتماعي ومقاييسها (السن، الطبقة، الخلفية ...). لذا فإن أحسن طريقة للتعرف على هذه الاحتياجات هي طرح السؤال على الجماعة أو الأفراد المعنيين مباشرة لأنهم أدري بها. ولأن أدوار النوع الاجتماعي ومقاييسها تتنوع حسب تنوع الجماعات، من حيث عاداتها ومعتقداتها وظروفها المعيشية.

كما تستعمل عبارات "اهتمامات النوع الاجتماعي و" احتياجات النوع الاجتماعي " للدلالة على اهتمامات ومصالح واحتياجات الرجال والنساء كنتيجة لمكانتهم الاجتماعية الناتجة هي الأخرى عن صفات النوع الاجتماعي الخاصة بهم. بعبارة أخرى، فإن للرجل كما للمرأة، بعض الاحتياجات المرتبطة أساسا بأدوار النوع الاجتماعي المحددة لهما ضمن مجتمعهما. وغالبا ما يميز بين "احتياجات النوع الاجتماعي العملية و" احتياجات النوع الاجتماعي الإستراتيجية"¹³.

¹³ اللجنة المشتركة بين الوكالات، مرجع سابق.

الباب الثاني

قيم ومبادئ مراعية للنوع الاجتماعي

2.1. مراعاة النوع الاجتماعي في مراكز صناعة القرار

تلتزم مؤسسة بيت الصحافة بمراعاة النوع الاجتماعي ضمن مراكز صناعة القرار بالعمل على ضمان إزالة كافة الحواجز أمام المشاركة الفاعلة لكلا الجنسين بشكل يضمن المساواة في كافة المستويات التنظيمية داخل مؤسسة بيت الصحافة.

يعد العمل على زيادة مشاركة المرأة داخل مجلس الإدارة بنسبة تمثل وجودها الفاعل والقادر على التأثير بنسبة 40% كحد أدنى هو الخطوة الرئيسية نحو سياسات فاعلة ومراعية للنوع الاجتماعي، ومن شأنه أن يضمن إدماج أولويات النوع الاجتماعي عند بناء الخطط الإستراتيجية وتصميم المشاريع، بالإضافة إلى تطبيق سياسات توظيف متوازنة تراعي النوع الاجتماعي سواء في التعيين أو التدريب الموجه للعاملين سواء الفنيين أو الإداريين أو المتطوعين داخل مؤسسة بيت الصحافة.

الأساس القانوني لمراعاة النوع الاجتماعي ضمن بيئة العمل

- المعايير الدولية والقوانين الوطنية للمساواة "الجنديرية" في سوق العمل:

تعد أحكام المادة (11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979 مرجعية أساسية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء في العمل¹⁴.

الاتفاقية رقم (100) التي تنص على تساوي الأجور، والاتفاقية رقم (111) حول عدم التمييز في التوظيف والمهن، والاتفاقية رقم (156) حول العاملين ذوي المسؤوليات العائلية، والاتفاقية رقم (183) حول حماية الأمومة.¹⁵

¹⁴ لجنة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة، "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة—المادة الحادية عشر"، نيويورك، الجمعية العامة للأمم المتحدة، 1979 .
¹⁵ منظمة العمل الدولية.

بينما على الصعيد العربي فقد أصدرت منظمة العمل العربية الاتفاقية العربية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة لتعزيز مساهمتها في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل، وهذه الاتفاقية ملزمة لكل الدول العربية الموقعة عليها.¹⁶

أما على الصعيد الوطني فقد نص القانون الأساسي الفلسطيني¹⁷ في مواده (22، 9، 25) على التوالي، بالمساواة أمام القانون والقضاء، وكفالة تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية، أخيراً على أن العمل حق لكل مواطن، كما أصدر الرئيس الفلسطيني، قراراً بعد توقيعه على اتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة "سيداو" بمطالبة الحكومة الفلسطينية مراجعة كل القوانين والتشريعات الفلسطينية وملاءمتها مع الاتفاقية، لمراعاة المساواة وعدم التمييز في الحقوق بجميع المجالات والجوانب الحياتية.

أما فيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000¹⁸، فهو ينظم علاقات العمل بين طرفي الإنتاج، حفظاً للحقوق وتجنبياً للاستغلال، حيث أكد في مادة (2) العمل حق لكل مواطن، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دون أي نوع من أنواع التمييز، وانفرد القانون بالإضافة للحقوق الأخرى في الباب السابع لينظم عمل النساء، وأبرز ما نص عليه القانون لتعزيز العدالة والمساواة في المادة (16) حظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين، المادة (21) أكدت على مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب والتوجيه بوضع نظام لذلك مع مراعاة حرية الاختيار والأولويات لأسر الشهداء، والمادة (100) حثت على تنظيم عمل النساء وحظر التمييز بين الرجل والمرأة حسب قانون العمل والأنظمة، المادة (101) أكدت على حظر عمل النساء في أشغال شاقة وخطرة وساعات عمل إضافية أثناء الحمل والستة أشهر التالية للولادة وساعات العمل الليلي فيما عدا أعمال يحددها مجلس الوزراء، والمادة (102) دعت لتوفير وسائل راحة للعاملات، والمادة (103) أعطت الحق للمرأة العاملة في إجازة الولادة، ولا يجوز فصلها بسبب تلك الإجازة إلا إذا اشتغلت بعمل آخر بعد ثبوت ذلك، المادة (104) أكدت على حق المرأة العاملة المرضع ساعة رضاعة لمدة سنة من الولادة، وتحتسب من ساعات العمل اليومية، والمادة (105) أعطت المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها، المادة (106) تلزم كل منشأة بتعليق لائحة تتضمن الأحكام الخاصة بالنساء في مكان العمل.

¹⁶ منظمة العمل العربية .

¹⁷ القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003.

¹⁸ قانون العمل الفلسطيني رقم 7 للعام 2000.

2.2. مراعاة النوع الاجتماعي في بيئة العمل

يرتكز مفهوم مراعاة النوع الاجتماعي في بيئة العمل على أساس أن أدوار الرجل والمرأة في بيئة العمل محددة من قبل عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية وليس عوامل بيولوجية، وتوزيع الأدوار بينهما على أساس مهني من منطلق الشراكة، وذلك بإتاحة الفرصة لهما لاكتشاف قدراتهما واكتساب المهارات، وتوظيف هذه القدرات في القيام بأدوار جديدة، بهدف دمج النوع الاجتماعي في العمل وتطوير العلاقة بين المرأة والرجل لتحقيق التكامل والمساواة والعدالة والإنصاف في تكافؤ الفرص بين الجنسين، تحقيقاً لمبدأ العدالة الاجتماعية في بيئة العمل.

2.2.1. مراعاة النوع الاجتماعي في إجراءات التوظيف¹⁹

التوظيف المراعي للفوارق بين الجنسين يعني اتخاذ تدابير كافية من قبل مؤسسة بيت الصحافة لتكييف طرق التوظيف لديها تشمل كلا من الرجل والمرأة في عملية التوظيف من أجل إعطاء فرص متساوية للحصول على فرص العمل، ومن المهم القيام بذلك والتوصل لفهم قدرات كل من الجنسين وأدوارهما واحتياجاتهما، وكذلك التحديات التي ستواجههم بعد الحصول على الوظيفة، كما يجب أن تراعي إجراءات التوظيف الفوارق بين الجنسين لأنها الوسيلة الرئيسية لتجنب التمييز على أساس الجنس الذي يمكن أن يحدث في جميع مراحل العمل (التوظيف والتدريب والمهام والمكافآت والترقيات ووضع الموازنة).

2.2.2. إعلان الوظائف الشاغرة:

يعد الإعلان عن الوظائف الشاغرة المقدمة الأساسية لتوظيف النساء ضمن مؤسسة بيت الصحافة وينبغي أن تكون هذه الإعلانات مراعية لنوع الجنس كما لو كانت النساء هن المقصودات من الإعلان من أجل ضمان تحفيز النساء للتقدم للعمل، ومن أجل ضمان ذلك ينبغي أن توضح الإعلانات صراحة، أن كلا من الرجال والنساء مؤهلون للتقدم بالإضافة إلى تحديد الشروط مثل وجود مرافق منفصلة وإجازة أمومة لتشجيع المزيد من النساء على التقدم.

من الأمور الأساسية التي ينبغي مراعاتها في الإعلان ضمان وصوله إلى كافة الفئات بما يضمن فرصاً متكافئة لوصول كلٍّ من الرجال والنساء إليه من خلال بحث قنوات الاتصال المختلفة

¹⁹ يمكن الاطلاع على ميسري التدقيق في النوع الاجتماعي في بيئة العمل/منظمة العمل الدولية- المكتب الإقليمي للدول العربية- بيروت -منظمة العمل الدولية، 2014. كما يمكن الاطلاع أيضاً على دليل مراعاة الفوارق بين الجنسين في التوظيف والتدريب في مجال مكافحة الألغام المبادئ التوجيهية/برنامج نوع الجنس وإزالة الألغام، جنيف-2013.

ومواقع وساعات من البحث واختيار التشكيلات التي توفر فرصًا متساوية لكلٍّ من الجنسين للوصول إليها.

2.2.3. الوصف الوظيفي ومعايير التوظيف:

عند تحديد معايير العمل ينبغي أن تتأكد مؤسسة بيت الصحافة أنها تنطبق على الرجال والنساء، لذلك وفقا لمتطلبات السياق ينبغي أن تكون الوظيفة في متناول كلٍّ من النساء والرجال مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل المتعلقة بفوارق التعليم والعمل والخبرة لكلٍّ من النساء والرجال.

2.2.4. مقابلة العمل:

ينبغي أن يتم ضم كلٍّ من الرجال والنساء على قائمة إجراء المقابلات لتجنب مسألة التمييز عن اتخاذ القرار وكذلك لإضفاء المزيد من الراحة في أجواء المقابلة على أن يتم مراعاة التوازن في نوع الجنس ومعايير الاختيار سابقا من قبل اللجنة وتكون بمثابة سلوك عام يستخدم في كل المقابلات التي ستجريها المؤسسة والتأكد من أن تقييم جميع المتقدمين يتم على أساس نفس المعايير.

مع ضرورة التأكيد على استبعاد الفرضيات التي تُعد أن بعض الوظائف صعبة وخطرة على النساء وأنهن لن يرغبن بالعمل فيها.

2.2.5. التعاقد:

من المهم أن يكون التعاقد موضحا للحقوق المتساوية كونها ملزمة قانونيا وأن تمنع التمييز بين الجنسين، كما يجب أن تضمن العقود ظروفًا محددة تسهل مهمة النساء للعمل ضمن مؤسسة بيت الصحافة خصوصا حالات الحمل والرضاعة، كما يجب استخدام عبارة له/لها في العقود وفي أي صيغ مخاطبة ومراسلات وكتب صادرة عن مؤسسة بيت الصحافة.

كما يجب أن تنص العقود على أن المساواة في الرواتب بين النساء والرجال بناء على تساوي العمل وعلى التساوي في التعويضات الخاصة والمنصوص عليها ضمن العقد، كما يجب أن تنص العقود على الترقيات وحالات التقييم الوظيفي والمبادئ التوجيهية .

2.2.6. مدونة قواعد السلوك:

إن وضع الشروط المسبقة لضمان ظروف عمل متساوية للجميع تهدف إلى توفير بيئة آمنة لكل من العاملين والعاملات من خلال تضمين مدونة السلوك، ما يضمن الرد على كافة السلوكيات التي تمثل استغلالا أو تمييزا أو عنفا قائمًا على النوع الاجتماعي وحالات التحرش

والاعتداء الجنسي وتوضيح السلوكيات المقبولة وغير مقبولة في العمل وتوزيعها على العاملين والعاملات في المؤسسة ووضع سياسات وتدابير واضحة وفعالة للإبلاغ عن العنف القائم على النوع الاجتماعي والتأكد من علم العاملين والعاملات بالمؤسسة بها وبالعقوبات الواردة على القيام بها.

تعد مدونة السلوك معيار الأخلاقيات وسلوكيات العمل في إطار عمل المؤسسة تحدد لمجالس إدراتها وللموظفين فيها مجموعة من السلوكيات والقيم الواجب مراعاتها أثناء أدائهم مهامهم. تتبع قوة أي مدونة سلوك من الالتزام الأدبي والأخلاقي للعاملين ضمن المؤسسة بدءاً من أعلى التسلسل الإداري فيها حتى أدناه، لذلك يجب على مؤسسة بيت الصحافة العمل والسعي نحو تعزيز القيم الأخلاقية والمبادئ الإرشادية والإجراءات السلوكية وضمان جعلها جزءاً أساسياً من العمل من خلال توعية العاملين والعاملات بها واعتبار الالتزام بها جزءاً أساسياً من متطلبات العمل.

2.2.7. الحمل وإجازة الأمومة ورعاية الأطفال:

يعد قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 هو القانون الناظم في تحديد الحقوق الواردة على فترتي الحمل والرضاعة وعلى مؤسسة بيت الصحافة أن تسعى جاهدة لتسهيل مهام النساء خلال فترة الحمل والرضاعة من ضرورة مراعاة الظروف الصحية والحصول على الإجازات وساعات الرضاعة التي نص القانون عليها.

ويعد من قبيل ذلك مثلاً تكليف النساء خلال بضعة أشهر قبل وبعد الولادة بالأعمال المكتبية أو المهام الإدارية أو الحصول على مهارات جديدة وفرص تدريب ذات علاقة بتطوير العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار تقييم المخاطر الفردية حيث إن كل امرأة تختلف في كيفية التعامل أثناء فترة الحمل أو ما بعد الولادة.

إذا كان يحق للمرأة والرجل المساواة في الحقوق فإنه ينبغي على الرجال الاستفادة من إجازة الأبوة أيضاً، هذا يعني منح الرجل قدراً معيناً من الإجازة بعد ولادة طفله كما يعد منح الإجازات لكلٍ من الوالدين امتيازاً لهما لا يتم قصره فقط على النساء بل يتشارك به معها الرجل، الأمر الذي من شأنه أن يقلل من استخدام الحمل كذريعة للتمييز ضد المرأة، مع ضرورة توضيح تفاصيل إجازة الأمومة والأبوة بوضوح في كتيب الموظفين.

2.2.8. مكان العمل ووجود مرافق خاصة:

إن الأخذ بعين الاعتبار للقدرات والاحتياجات اليومية لكلٍ من الرجال والنساء أمر مهم وأساسيّ ينبغي على مؤسسة بيت الصحافة السعي نحو توفيره؛ وذلك من خلال الوصول لآراء جميع العاملين، وتكوين صورة واضحة لكل احتياجاتهم ومستوى ارتياحهم من التسهيلات المقدمة لهم.

كما ينبغي إضافة الخدمات والتسهيلات اللازمة لراحة العاملين في وظائفهم والعمل على مواءمة مؤسسة بيت الصحافة ومرافق العمل الخاصة بها مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة من العاملين والفئات التي تتلقى الخدمات من المؤسسة.

ويعد تحقيق التوازن ومراعاته في مكان العمل أمراً مرغوباً لدى الإدارة العليا للمؤسسة بدءاً من بداية التصميم والتخطيط لأنشطة المؤسسة وطوال دورة العمل، لذلك على المؤسسة أن تراعي توفير الاحتياجات واللوجستيات الخاصة بمراعاة الفوارق بين الجنسين ضمن الموازنات العامة للمشاريع لما يحظى هذا الأمر من أولوية، ويؤكد على جدية مؤسسة بيت الصحافة في السعي الحثيث نحو مراعاة النوع الاجتماعي وتمكين العاملين والعاملات لديها من خلال توفير مرافق وبيئة عمل تراعي احتياجاتهم.

2.2.9. المعاملات الإدارية:

من الأهمية بمكان أن تسعى مؤسسة بيت الصحافة من أجل تسهيل عملية إدماج النوع الاجتماعي إلى مراعاة الحساسية الجندرية في المعاملات الإدارية من خلال التالي:

- صياغة كافة النماذج الإدارية بلغة التأنيث والتذكير.
- صياغة كافة اللوائح داخل مؤسسة بيت الصحافة بشكل يضمن المساواة في الحقوق والواجبات لكلا الجنسين.
- مراعاة الدور الإيجابي للنساء من خلال إعطاء تمييز إيجابي في إجازات الأمومة والرضاعة؛ بما لا يجعل هذا التمييز يشكل عائقاً أمام توظيف النساء والتأكيد على ذلك خلال مدونة السلوك وضمن الإعلانات الصادرة عن بيت الصحافة والعقود.
- تنظيم وعقد اللقاءات والاجتماعات العامة والخاصة بمؤسسة بيت الصحافة في مواعيد تراعي الثقافة المجتمعية، بما يضمن مشاركة النساء والرجال مثلاً كتحديد مواعيد اجتماعات لا تتسبب بالحرص للنساء العاملات في داخل المؤسسة مثل المواعيد المسائية أو بعد انتهاء الدوام بساعات طويلة.

2.3. القيم والمبادئ لإدماج النوع الاجتماعي ضمن دورة حياة المشاريع:

المبدأ الأول: تعزيز مفاهيم الشراكة والعدالة والإنصاف بين الجنسين في مؤسسة بيت الصحافة.

حيث تعاني غالبية المؤسسات الفلسطينية من فجوات في الإمكانيات والقدرات ضمن الخبرات والموازنات والعلاقات التي تملكها كل مؤسسة، وعليه أصبحت الحاجة ماسة للتفكير بشكل جدي في المعايير التي تستخدمها مؤسسة بيت الصحافة من خلال الأسس التالية:

العامل السياسي:

المرونة في التعاطي مع هذا الواقع باعتباره أحد المعوقات التي ينبغي أن يتم أخذها بعين الاعتبار في تصميم أي برامج لمؤسسة بيت الصحافة وتأثيرها على كلا الجنسين، فالتركيز على الأولويات السياسية المستجدة يعد أولوية للعديد من المؤسسات الإعلامية بالإضافة إلى اعتبار اضطرار المؤسسة للتعامل مع الأحداث الطارئة التي تتطلب في الكثير من الحالات العمل وفقا لبرنامج الطوارئ، أمر يتطلب استعدادا وجهوزية تامة من مؤسسة بيت الصحافة والإدارة العليا للمؤسسة لإدماج النوع الاجتماعي ومراعاته.

مفهوم الشراكة:

تبنّي وتعزيز مفهوم الشراكة بشكل أوسع مع المؤسسات الأهلية والمنظمات والوكالات الإعلامية، فالتعاطي مع ما سبق من مؤسسات يجب ان يكون على أساس نسج علاقة تشاركية، هذا المنظور يمكّن بيت الصحافة من نسخ علاقات ضمن سياق النوع الاجتماعي في ظل غياب البرامج والسياسات التي تساهم في التحفيز والتشجيع على المشاركة والشراكة، مع أهمية تعزيز مفهوم الشراكة في العمل مع المجتمع بشكل عام ومع المؤسسات النسوية والإعلامية بشكل خاص.

مفهوم العدالة والإنصاف:

العمل على سياسات تعمل على تحقيق عدالة وإنصاف متبوعة بأنظمة تفضيلية حسب حاجة الفئات المختلفة من عاملين وعاملات وصحفيين وصحفيات واحتياجاتهم، وعلى سبيل ذلك وجود بعض الشروط التي تستوجب استهداف عدد كبير من الإعلاميات بغض النظر عن الاحتياج الفعلي للإعلاميات والإعلاميين على حد سواء والذي يتطلب استهداف كلا الجنسين كإعلاميين وإعلاميات بنسب تراعي تواجدهم الحقيقي واحتياجهم والذي تقدمه مؤسسة بيت الصحافة وفقا للبيانات المتاحة لديها.

المبدأ الثاني: العمل على تضمين مفاهيم النوع الاجتماعي "كإستراتيجية عمل وليس كهدف"²⁰

لدى صناع القرار والفاعلين في مؤسسة بيت الصحافة.

فمن الضروري التأكد أن الواقع والسياق الاجتماعي الثقافي والاقتصادي أدى إلى فروقات في أدوار كل من الرجال والنساء، هذه الفجوة عملت على خلق ممارسات تمييزية ضمن القطاع الإعلامي.

عليه لا بد من الاستناد في العمل على مفاهيم تحلل الواقع في سياق علاقات النوع وتقر بالفجوات القائمة وتسعى إلى خلق المساواة والإنصاف وعدم التمييز الفعلي في جميع توجهات مؤسسة بيت الصحافة، فتشكيل أرضية للحقوق التنموية وأهمية المشاركة في سياق علاقات النوع الاجتماعي ليس فقط من منظور المساواة وعدم التمييز في المشاركة بين الرجال والنساء وإنما انطلاقاً من عمل إيجابي في شكل الأنظمة التفضيلية أو المساواة والتدابير الواجب اتخاذها عند العمل.

مع أهمية التنويه على أن الفجوة في السياسات تجاه قضايا النوع الاجتماعي تأخذ أكثر من شق:

الشق الأول: تضمين الوثائق والمرجعيات والأدلة والسياسات القائمة على منظور النوع الاجتماعي في مضامينها من حيث عملية التخطيط والتنفيذ والمتابعة والسياسات المالية وسياسات المراقبة، باتجاه تضمين القضايا الاجتماعية في المشاريع القائمة والمستقبلية واستبطان رؤى تغييرية فيها، كما الحاجة إلى الارتقاء بمفاهيم المشاركة بسياق يضمن التأسيس لمضامين النوع الاجتماعي في الإشارك المجتمعي من خلال العمل الإعلامي، من خلال استخدام واستحداث آليات تسعى إلى الوصول إلى الفئات الهامشية وبخاصة النساء.

الشق الثاني: العمل على تغيير الاتجاهات والرؤى الفردية والتي لها تأثير مباشر وغير مباشر لا يقل أهمية عن السياسات والوثائق المكتوبة. كما من المهم تضمين اشتراطات اجتماعية هيكلية وفكرية للشركات المنفذة لتكون مستجيبة في رؤيتها التنفيذية لقضايا النوع الاجتماعي سواء تلك الشركات المنفذة لعملية التخطيط الإستراتيجي أو تلك الشركات المنفذة لمشاريع البنية التحتية. مع أهمية العمل مع الكادر البشري للتوصل إلى مفاهيم تغييرية تساهم في تغيير الأنماط التقليدية في

²⁰ مدونة سلوك المنظمات الأهلية لادماج النوع الاجتماعي، شبكة المنظمات الأهلية، غزة-فلسطين، 2016.

النظر والتحليل لقضايا النوع الاجتماعي خصوصا استبعاد الرؤية المسبقة حول قدرة المؤسسة أو الأفراد المزمع الاستعانة بهم على تنفيذ بعض المهام وفقا لجنسهم أو ميولهم.

المبدأ الثالث: إستراتيجية العمل التخطيطي والتنفيذي:

إفساح المجال بشكل فعلي للنساء والفتيات والشابات أسوة بالرجال للمشاركة الفاعلة في عملية التخطيط والتنفيذ والرقابة والمتابعة من خلال التغلب على العوائق الاجتماعية والثقافية والسياسية، وتضمين رؤيتهن في العمل وتطوير مؤشرات أساسية تراعي مشاركتهن، بجانب التنبيه للأضرار المؤقتة التي تتسبب فيها عملية التنفيذ على النساء خاصة والتي ربما تحد من حركتهن في أحيان وتفاقم من عبء أدوارهن الإنجابية ومضاعفتها في أحيان أخرى، أمر يتطلب بناء قدرات تنفيذية في طرق جمع المعلومات وتحديد الاحتياجات والأولويات بحيث تكون قائمة على مضامين النوع الاجتماعي وتكون قادرة على تحديد الفجوات وطريقة الحد منها.

المبدأ الرابع: إبداع هيكلية تمثل النوع الاجتماعي:

من خلال تأسيس وحدة للنوع الاجتماعي داخل مؤسسة بيت الصحافة وتكون ضمن هيكليتها بحيث ينعكس عملها على الدوائر المختلفة على أن تأخذ بعدا هيكليا رئيسيا داخل المؤسسة وتكون قادرة على التأثير في السياسات والبرامج والاتجاهات.

المبدأ الخامس: تعزيز مفاهيم التنمية في العمل:

ضمن الرسالة التي تحملها مؤسسة بيت الصحافة في سياساتها ورؤيتها سواء مسؤوليتها الرئيسية في أن تلعب دورا أساسيا في تعزيز الإعلام المستقل وحرية الرأي والتعبير وجودة الإعلام الفلسطيني وتواصلها المباشر مع الفئات المختلفة من الإعلاميين والإعلاميات ما يضمن شفافية بالمساهمة الفاعلة في بناء قدرات الصحفيين من كلا الجنسين والمؤسسات الشريكة لتعزيز دور الإعلام المستقل من خلال تنمية قدراتهم وتدريبهم في جميع المجالات ذات العلاقة بالإعلام.

المبدأ السادس: ربط فكرة العمل مع المجتمع على الروح الإيجابية والمبادرات الخلاقة

بحيث تشكل البيئة المؤسساتية القائمة داخل مؤسسة بيت الصحافة بيئة إيجابية باتجاه النقد وإمكانيات التطور، مع ضرورة وجود شراكة ومرونة في العمل من الممكن أن نضمن أرضية مناسبة لتفعيل الحوار بمنظور النوع الاجتماعي، واتخاذ ما يلزم من تقنيات تساعد على معرفة وفهم الحاجات من منظور الرجال والنساء.

المبدأ السابع: السياسات المالية ومدى استجابتها للنوع الاجتماعي

وهذا الشق بحاجة إلى العمل به على عدة مستويات وخطوات:

- تبني منظور تخطيطي يكون قادرا على فهم الاحتياجات المجتمعية لكل فئة مجتمعية ضمن منظور النوع الاجتماعي. وهذا الإطار بحاجة إلى تبني مفهوم المشاركة المجتمعية القائمة على الحوار المباشر مع المجتمع برجاله ونسائه، قادراً على فهم الفروقات الجندرية والاحتياجات العملية والإستراتيجية والأدوار المجتمعية لكل من النساء والرجال.
- تبني منظور تنموي يحقق العدالة والإنصاف، منظور يعزز الوصول العادل والمنصف للموارد المتاحة سواء كانت مالية مادية أو معنوية تحقق معه طموح ورغبات الفئات المجتمعية المختلفة وخاصة النساء ضمن طبقاتهن وأعمارهن المختلفة
- ربط عملية التخطيط بالموارد المتاحة والموازنات، وهذا يساهم بشكل رئيسي في رسم أولويات الإنفاق من المنظور التنموي والخطط الإستراتيجية التي تسعى إلى خلق حالة من المساواة والإنصاف بين كافة شرائح المجتمع وفئاته المختلفة.
- العمل على تعديل بلاغ الموازنة الصادر عن مؤسسة بيت الصحافة ليحمل طابعا أكثر مواءمة للنوع الاجتماعي ويضمن تطبيق كافة الأهداف بالاستخدام الأمثل للموارد لضمان مواكبة الاحتياجات الأمثل وتحقيق أكبر قدر من العدالة لفئات المجتمع.

2.4. عملية إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)

هي عملية إستراتيجية تهدف إلى مراعاة النوع الاجتماعي ضمن بيئة العمل -الأنشطة- البرامج -المشاريع- موازنات حساسة للنوع الاجتماعي -التخطيط الإستراتيجي بحيث تعزز هذه العملية المساواة بين الجنسين.

خطوات عملية الإدماج:

1. التعرف على البرامج والمشاريع (أنشطة المؤسسة) وإعدادها، وذلك بإجراء تحليل الوضع، وتحديد الجهات الفاعلة، والمصالح، والمشاكل، والفرص، والعقبات، وجمع المعلومات عن الجغرافيا، الديموغرافيا، خصائص العمل الاقتصادية والموارد، والوكالات والسياسات المتعاونة، وتحديد أولويات المشاكل واختيار الضروريات، وتحديد الأهداف والغايات. ولكي نتأكد من إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) في هذه المرحلة، لابد من إجراء تحليل الوضع حيث تشمل النساء والرجال والفنجان والفنجان كمصادر معلومات، وتوضّح المشاكل ذات الأولوية لكل نوع من الجنسين، وتُصنّف على أنها عملية أو إستراتيجية، ويتم تصنيف جميع المعلومات حسب الجنس والعمر وأي عامل آخر ذي صلة.
2. هناك أنشطة، وعادات وقيم سائدة قد تعيق عمل البرامج والمشاريع (أنشطة المؤسسة) والتي يمكن أن يكون لها تأثير غير مباشر على عمل البرامج والمشاريع (أنشطة المؤسسة)، مثل عدم وصول أفراد المجتمع رجالاً ونساءً إلى الموارد أو ألا يكون لدى المسؤول عنها سلطة تحديد كيفية استخدامها، مثال على ذلك: عدم حصول المرأة على نصيبها في الإرث بما يعني عدم قدرتها على الحصول على دخل يساهم في رفع مستوى معيشتها وأسررتها.
3. يجب مراعاة إدماج النوع الاجتماعي (الجندر) ضمن تصميم البرامج والمشاريع (أنشطة المؤسسة)، والمعتاد أن يتم تحديد وصياغة إستراتيجية البرامج والمشاريع (أنشطة المؤسسة)، وتمويلها مع الانتباه للتفاوت في القدرات بين الرجال والنساء كمثال، وفرص الترقى في العمل، والكفاءات.
4. عملية إدماج النوع الاجتماعي هي عملية مستمرة طوال فترة عمر البرامج والمشاريع (أنشطة المؤسسة)، حيث تحرص إدارة البرامج والمشاريع (أنشطة المؤسسة) على النظر في كل خطة عمل، وتحديد أثرها على الجنسين وكيف يتم تعظيم الاستفادة بها لتحقيق المساواة.

2.5. معيقات إدماج الرجال في قضايا النوع الاجتماعي (الجندر):

1. غالباً ما تميل الأطر العملية إلى معاملة النساء والرجال وكأن من السهل تحديدهما في مجموعات، على أساس الاعتبار الجنسي فقط، فهي تفترض أن للنساء اهتمامات مختلفة ومتطلبات تختلف دائماً عن متطلبات الرجال.
2. قد تحجب عملية التركيز على النساء كقوة، أشكالاً أخرى من الإبعاد للرجال.
3. مخاطبة أبعاد النوع الاجتماعي (الجندر) في القوى الموجودة أو المسلوقة، يعني التأكد من عدم الخلط بين مفهوم النوع الاجتماعي (الجندر) وفكرة تكريس الموضوع لمساعدة النساء، ولضمان معالجة الفرضية القائمة على اعتبار المرأة ضحية والرجل المشكلة التي يجب تجنبها. وبالتالي يجب تجنب أي فرضية تقوم على تماثل النساء واحتياجاتهن فقط مع قضايا النوع الاجتماعي (الجندر)، ومن هنا يستطيع الرجال والنساء أن يكونوا حلفاء في محاربة عملية إقصاء النساء وإبعادهن.

2.6. إدماج النوع الاجتماعي في مراحل البرامج والمشاريع

بداية يجب على المؤسسة التأكد من حصولها على الموارد التي تحتاجها لعملية إدماج النوع الاجتماعي في دورة حياة البرامج والمشاريع:

- خبرة متخصصة في قضايا النوع الاجتماعي، والاحتياجات الخاصة في قطاع غزة.
- الوصول إلى الإحصائيات الوطنية (التي تبين النوع الاجتماعي بالتفصيل).
- الوصول إلى البيانات النوعية الناتجة من خلال السياسات والأبحاث الأكاديمية والتقييمات التشاركية والدراسات السابقة.

يجب التأكد دائماً من إدماج النوع الاجتماعي في جميع مراحل البرامج والمشاريع (أنشطة المؤسسة)، وذلك عن طريق القيام بتحليل للنوع الاجتماعي في الأوقات التالية:

- خلال التصميم الأولي للمشروع.
- قبل تنفيذ السياسة.
- خلال عرض منتصف المدة وتقييم البرامج والمشاريع (أنشطة المؤسسة).

كما ذكرنا سابقاً، يجب أن يتم دمج النوع الاجتماعي خلال جميع مراحل البرامج والمشاريع (أنشطة المؤسسة) وتنفيذ التحليل في الحالات المذكورة أعلاه، نبين الآن الخطوات الواجب تنفيذها لمراعاة النوع الاجتماعي خلال مراحل البرامج والمشاريع:

أ. تصميم البرامج والمشاريع:

يجب مراعاة النوع الاجتماعي في مرحلة تصميم البرامج والمشاريع (أنشطة المؤسسة)، لتطوير تحليل موقفي للسياق يسلط الضوء على النساء وخصوصيتهن في السياق/المشكلة، ويجب هنا استخدام هذه المعلومات لاتخاذ قرارات بشأن تصميم تدخل البرامج والمشاريع (الأهداف والنتائج والفئة المستهدفة والأنشطة) وأن تتوافق مع إستراتيجية وبرامج المؤسسة. يجب أن يتضمن تحليل المشكلة منظوراً شاملاً لحقوق الإنسان، والالتزامات ذات الصلة للحكومات، والمعايير الدولية لحقوق الإنسان، والتوصيات التي قدمتها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

1. تصنيف المعلومات حسب الجنس والعمر، مع الإشارة إلى البيانات التي لا تتوفر فيها هذه التصنيفات.
2. إشراك النساء والرجال من مختلف الفئات الاجتماعية في المجموعات المركزة الخاصة بتحليل وتحديد الاحتياجات.
3. جمع المعلومات عن التدابير ذات الصلة التي اتخذتها الحكومة والجهات الفاعلة الأخرى لمعالجة عدم المساواة بين الجنسين في القضية (القطاع الذي تريد معالجته) من خلال البرامج والمشاريع، تحديد القدرات الوطنية الحالية للاستجابة للفرق بين الجنسين المرتبطة بالمشكلة التي سيتناولها البرامج والمشاريع.
4. تسليط الضوء على القضايا المرتبطة بالنوع الاجتماعي في المناقشات مع أصحاب المصلحة خلال هذه المرحلة.
5. تحديد الاحتياجات المختلفة ومصالح النساء والرجال، تحليل المعلومات ذات الصلة، وخاصة المعلومات الاجتماعية والاقتصادية.
6. تحليل أسباب المشكلة من منظور النوع الاجتماعي.
7. تحديد العدد الإجمالي للمستهدفين في البرامج والمشاريع، ومن ثم تحديد نسبة النساء من العدد الإجمالي، لتطابق نسبة النساء في الإحصائيات الوطنية لهذه الفئة. لا يمكن تحديد نسبة معينة لجميع المشاريع، بل يتم تحديدها حسب المشكلة التي يساهم في حلها البرامج والمشاريع على أن لا تقل عن 50% وصولاً إلى 100% في المشاريع التي تستهدف النساء بشكل كلي.

نموذج تحليل الفروقات

الوصول	المشاركة	الاحتياجات	الأولويات	
				النساء
				الرجال

نموذج تصنيف المستفيدين

إجمالي	ذكور	إناث	الصف
			طلاب كلية الإعلام وطالباتها
			خريجو كلية الإعلام وخريجاتها
			موظفون وموظفات
			الصحفيون، الصحفيات
			الناشطون، الناشطات
			الكاتب، الكاتبات

ب. تخطيط البرامج والمشاريع:

من أهم مراحل دورة حياة البرامج والمشاريع، التي ستعكس أولويات البرامج والمشاريع
بمراعاة النوع الاجتماعي، من خلال تضمينها في خطة العمل والموازنة.

ينبغي أن تتضمن الأهداف والمخرجات والمؤشرات إشارات واضحة إلى المساواة بين
الجنسين، ونتائج محددة تبين الفوائد التي يجب أن يحققها النساء والرجال.

يجب أن تكون المؤشرات قادرة على قياس التغيرات في العلاقات بين الجنسين. وإذا لم
يكن مؤشر النوع الاجتماعي مرئيًا على مستوى النتائج، فيجب أن يكون واضحًا على مستوى
المخرجات.

1. إشراك النساء والرجال من مختلف الفئات الاجتماعية، وأصحاب العلاقة في اختيار الأهداف
والنتائج، والاحتياجات التي يتعين معالجتها.
2. صياغة أهداف محددة تسد الفجوات المحددة بين الجنسين.
3. صياغة النتائج والمخرجات ذات علاقة بكل من احتياجات النساء والرجال.
4. تحديد نسبة النساء في جميع المؤشرات.
5. تحديد الافتراضات الرئيسية الخاصة بالنساء.
6. صياغة مخرجات وأنشطة، تقلل من عدم المساواة بين الجنسين.
7. مراجعة جميع مكونات الإطار المنطقي، أنها تراعي النوع الاجتماعي وستقلل من عدم المساواة
بين الجنسين.
8. إدراج أنشطة وموارد تساهم في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
9. تخصيص ما يقل عن 15% من الموازنة، للبنود الخاصة بمراعاة النوع الاجتماعي.

نموذج الإطار المنطقي

الغاية الأولى:				
الأهداف	المخرج	مؤشرات القياس	مصادر التحقق	الافتراضات الرئيسية

نموذج موازنة البرامج والمشاريع

الغاية	الهدف	المخرج	النشاط	تكلفة النوع الاجتماعي	التكلفة الاجمالية

ج. تنفيذ البرامج والمشاريع :

- مرحلة تنفيذ البرامج والمشاريع، ستراعي أن يتم تقسيم الأدوار والمسؤوليات بشكل يراعي النوع الاجتماعي، ويدمج المرأة بأكبر شكل ممكن في عملية تنفيذ الأنشطة على جميع المستويات.
1. إشراك المرأة في عملية التنفيذ وصنع القرار من خلال المؤسسة، أو الشركاء المحليين في البرامج والمشاريع.
 2. توزيع المسؤوليات في خطة العمل (الإطار المنطقي)، على موظفي البرامج والمشاريع من كلا الجنسين، بشكل يراعي النوع الاجتماعي.
 3. تضمين خبراء لقضايا النوع الاجتماعي لتنفيذ أنشطة خطة العمل (الإطار المنطقي)،
 4. إشراك استشارات خارجيات ومنظمات نسوية في تنفيذ أنشطة البرامج والمشاريع.

نموذج خطة العمل

ملاحظات	الموارد	الجدول الزمني	المسؤول/ة	النشاط

د. المتابعة والتقييم للبرامج والمشاريع :

لمعرفة مدى تقدم أو تحقيق أهداف وغايات البرامج والمشاريع، ينبغي تعميم قضايا النوع الاجتماعي ودمجها في خطة المتابعة والتقييم. للتأكد من أن جميع الغايات والأهداف والنتائج والمخرجات التي تم التخطيط لها قد تم تنفيذها بالشكل المناسب الذي يراعي النوع الاجتماعي، يجب أن يكون هناك مؤشر للنوع الاجتماعي (كجزء من خطة المتابعة والتقييم) لقياس أثر البرامج والمشاريع في تعزيز تكافؤ الفرص في هذه المرحلة.

1. إدراج مؤشر النوع الاجتماعي في خطة المتابعة والتقييم.
2. تحديد المسؤول عن رصد النتائج والمخرجات والأهداف الخاصة بأنشطة النوع الاجتماعي في خطة المتابعة والتقييم.
3. تحديد المسؤوليات والمعلومات والموارد اللازمة (الموارد المالية والبشرية) لمرحلة المتابعة والتقييم.
4. متابعة سير الأنشطة التي تراعي النوع الاجتماعي المحددة على الجدول الزمني للمشروع.
5. التأكد من الوصول والمشاركة المتساوية للنساء والرجال لموارد وأنشطة البرامج والمشاريع.
6. تقييم تباين أثر أنشطة البرامج والمشاريع على النساء والرجال.

نموذج خطة المتابعة والتقييم

النشاط	المخرج	مؤشرات القياس / مؤشر النوع الاجتماعي	مسؤولية المتابعة	مسؤولية متابعة / النوع الاجتماعي	وسائل جمع البيانات	مراحل التقدم	فترة التنفيذ
				√			
			√				
			√				

2.7. موازنات حساسة للنوع الاجتماعي

تعد الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي أداة تخطيط مالي ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية تساعد الحكومة في إدماج منظور النوع الاجتماعي عند إعداد وتنفيذ الموازنة العامة، وذلك بهدف التأكد من تخصيص الموارد المالية المتاحة بطريقة عادلة وهادفة إلى إلغاء التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي في أسلوب تقديم الخدمات الخاصة بالمؤسسة وبما يلبي الاحتياجات المحددة لكل من النساء والرجال والبنات والأولاد في المجتمع المعني.

لماذا يجب عمل موازنات مراعية للنوع الاجتماعي ؟

- ✓ لأنها ليست موازنة منفصلة للمرأة فقط، بل هي تراعي احتياجات كل من الجنسين.
- ✓ تشجع الاستخدام الأكثر فعالية للموارد لتحقيق المساواة بين النساء والرجال وبلوغ التنمية البشرية.
- ✓ تعمل على استخدام الموارد المتوافرة لتحسين نوعية حياة الرجال والنساء بشكل متساوٍ.
- ✓ تسمح لأي مؤسسة باستثمار كافة مواردها البشرية (نساءً ورجالاً) للمحافظة على قدرتها التنافسية.
- ✓ تُساعد في التعرف على الفجوات في توزيع الموارد العامة.
- ✓ تُساهم في تحديد الاحتياجات وفق الأولويات لكل من المرأة والرجل.
- ✓ تعمل على إعادة تخصيص الموارد بحيث تستجيب لاحتياجات مختلف الفئات.
- ✓ تُساهم في إعطاء اهتمام خاص لحالة المرأة الأكثر حرماناً وتهميشاً واحتياجاً.
- ✓ تُساهم في تحقيق الإنصاف والعدالة النوعية وتكافؤ الفرص.

2.8. المبادئ التوجيهية الأساسية لتبني موازنات حساسة للنوع الاجتماعي

أولاً: تبني مؤشرات أداء تخدم أغراض الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي، إذ أن وضع مؤشرات أداء حساسة للنوع الاجتماعي مرتبطة ببرامج أو مشاريع المؤسسة تساعد في متابعة وتقييم الإنفاق المبني على نهج النوع الاجتماعي وحجم المنافع المتحققة.

ثانياً: تصميم نماذج خاصة لمتابعة وتقييم فعالية الأداء وكفاءة الإنفاق الموجه للنوع الاجتماعي.

ثالثاً: تصميم جداول ونماذج إعداد الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي تعتمد على الأسلوب المتبع دولياً في تصنيف وتبويب مخصصات النوع الاجتماعي ضمن الموازنة العامة وفق أوجه استخداماتها مما يسهل الرصد والمتابعة، والتأكد من مدى كفاية هذه المخصصات في تلبية احتياجات المرأة ضمن محاور التمكين الاجتماعي والسياسي والاقتصادي وبما يخدم الأهداف الخاصة بتعزيز وصول النساء للعدالة الجنديرية والتي يمكن تضمينها ضمن إستراتيجية بيت الصحافة.

من المفاهيم الخاطئة والشائعة حول الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي من يعتقد بأنها موازنة متساوية بين النساء والرجال أو أنها تهدف إلى تفضيل النساء على الرجال، بل هي إستراتيجية تأخذ منظور النوع الاجتماعي بعين الاعتبار عند رصد المخصصات المالية كما أنها تعبر عن نهج يهدف إلى تعزيز العدالة والإنصاف بين الرجال والنساء بهدف تعظيم الاستخدام الأمثل للموارد المالية وتحقيق الكفاءة والفعالية في رصد المخصصات والإنفاق وفق النوع الاجتماعي.

2.9. مراحل الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي

المرحلة الأولى: تحليل الموازنة من منظور النوع الاجتماعي لتحديد أثر التباين في الموازنة على النساء والرجال.

المرحلة الثانية: إعادة صياغة السياسات وتوزيع الموارد لتحقيق النتائج المطلوبة في عدالة النوع الاجتماعي.

المرحلة الثالثة: العمل بشكل منهجي لتضمين النوع الاجتماعي في كافة عمليات الموازنة.



2.10. أدوات الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي

تتعدد أدوات وتحليل الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي المستخدمة من قبل صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة والبنك الدولي وهي تشمل:

1- تقييم السياسات الخاصة بالمؤسسة أولاً والسياسات الوطنية ثانياً في مجال النوع الاجتماعي: وهو أسلوب تحليلي يهدف إلى إلقاء الضوء على السياسات والبرامج الوطنية المختلفة وذلك لرصد الجوانب الضمنية والصريحة لقضايا النوع الاجتماعي والتأكد من مراعاة عدالة توزيع المخصصات المالية بهذه السياسات والبرامج لإلغاء التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي.

2- تقدير حجم المنفعة العائدة على المستفيدين وفق النوع الاجتماعي: تستطيع مؤسسة بيت الصحافة من خلال هذه الأداة أن تقدر مدى تلبية السياسات والبرامج المقدمة من المؤسسة لأولويات واحتياجات الفئات المستفيدة من المؤسسة من خلال سؤال متلقي الخدمة الحاليين أو المتوقعين.

- 3- تحليل مدى تأثير النفقات المبنية على أساس النوع الاجتماعي: ويهدف هذا الأسلوب إلى مقارنة حجم النفقات لبرنامج محدد مع المعلومات المتاحة من خلال المسوحات المتوافرة لبنت الصحافة مثال (عدد خريجات وخريجي الإعلام للعام 2018 وتصميم ميزانية تتلاءم مع توزيع عادل لكلٍ من الذكور والإناث وفقا لتوزيع كل منهما ضمن المسح).
- 4- تحليل أثر الموازنة على الوقت المستغل من قبل النوع الاجتماعي: ويعمل هذا الأسلوب من خلال بيان العلاقة بين موازنة المؤسسة وطريقة استغلال الوقت ضمن نطاق الأسرة وبحيث يضمن أن الوقت الذي قضته النساء في عمل غير مدفوع الأجر قد تم أخذه بالحسبان في تحليل السياسات.
- 5- إدماج النوع الاجتماعي في السياسة الخاصة بالمؤسسة في المدى المتوسط: وهذا يتطلب دمج قضايا النوع الاجتماعي في كافة النماذج والخطط ضمن إطار التخطيط متوسط المدى وليكون متوافقا مع إطار الإنفاق متوسط المدى.
- 6- إعداد تقرير أداء الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي: وهذا يعد أداة من أدوات المسائلة حول استخدام أي الأدوات المذكورة أعلاه كما أن إعداد هذا التقرير يتطلب درجة عالية من الالتزام والتنسيق بين كافة الأقسام الخاصة بالمؤسسة لتحليل أثر هذه الموازنات على النوع الاجتماعي.

الباب الثالث

سياسات إعلامية حساسة وأمنة للنوع الاجتماعي

تتخذ مؤسسة بيت الصحافة موقفاً علنياً مناصراً لحقوق المرأة ومراعياً للنوع الاجتماعي وتضع في أهدافها بنوداً تتعهد بتبني نهج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين والحرص على إبراز دور كلٍّ من الجنسين بما يمكن من ملامسة الاحتياجات الحقيقية لكل منهما ويعزز من حصول الرجال والنساء على فرص متكافئة وعادلة.

من أجل تحقيق ذلك لا بد من الدفع نحو سياسات إعلامية تمكن النساء من تغيير الصورة النمطية تجاههن خصوصاً فيما يتعلق بوجود المرأة في سوق العمل الإعلامي وعلى وجه التحديد مراكز صناعة القرار داخل المؤسسات الإعلامية وغياب أدوارها الواضحة ضمن مناصب مهمة كرئيسة تحرير أو كاتبة مقال أو عمود صحفي أو محللة سياسية أو متحدثة خبيرة بالإضافة إلى ظهور غير كاف للنساء في التغطيات الإخبارية سواء بالقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي أو مجمل مناحي الحياة .

كما ينبغي أن تسعى مؤسسة بيت الصحافة إلى اتخاذ سياسات إعلامية تعالج المضمون وطبيعة التغطية التي تتناولها بشكل خاص وما ينتج عنها من أثر مجتمعي، وتقديم قراءات نقدية لطبيعة المعالجة التحريرية للمضمون الإعلامي والأثر الناشئ عنه، ويمكن في هذا السياق رصد المظاهر التالية: استمرار الصورة النمطية التي تحصر دور النساء في الإنجاب، واستغلال صورة المرأة كضحية لكسب التعاطف السياسي واستخدام جسد المرأة للترويج للسلع الاستهلاكية والتعاطي مع القضايا النسوية الحقوقية باستهجان خصوصاً فيما يتعلق بقدرتها على تحصيل حقوقها أو مشاركتها ضمن الحياة اليومية السياسية أو الاقتصادية أو الثقافية، مما يرتب آثاراً ليس على المرأة فقط بل أيضاً على الرجل والمجتمع عموماً.

3.1. المبادئ الأساسية لسياسات إعلامية تراعي النوع الاجتماعي²¹:

1. احترام قوانين المهنة الصحفية ومبادئها وأخلاقياتها وروح ونص المواثيق الدولية والقانون الفلسطيني وإعمال الحقوق الأساسية الواردة ضمن هذه المواثيق بما يضمن تغطية إعلامية تراعي روح القانون وتعزز المساواة بين الجنسين.
2. فهم ومراعاة النوع الاجتماعي في كافة التغطيات الإعلامية الصادرة عن مؤسسة بيت الصحافة .
3. اختيار الممارسات الفضلى في التغطية الإعلامية، مع مراعاة التوازن بين حق الجمهور في المعرفة وحق الضحايا في الخصوصية والسلامة خصوصاً من النساء والأطفال بما

²¹ استمدت هذه المبادئ بشكل أساسي من "وثيقة سياسات إعلامية حساسة للنوع الاجتماعي" الصادرة عن مركز تطوير الإعلام جامعة بيرزيت، فلسطين، 2019.

- يضمن تحقيق المصلحة الفضلى في تناول قضاياهم من خلال مراعاة عنصر الأمن والسلامة وغياب الضرر كأثر قد يترتب على التغطية.
4. استخدام خطاب غير منحاز لأي جنس سواء ذكورا أو إناثا من خلال تحييد الخطاب ليكون أكثر توازنا وبما يحقق مصالح الجنسين.
 5. فرض المعايير الأخلاقية الأساسية ومنها كسر نمطية التعاطي مع قضايا النوع الاجتماعي من منظور الإثارة أو ما يعزز الأدوار النمطية لكل من الرجال والنساء من خلال التصوير العادل لكل منهما وإيجاد آلية تنظيم ذاتية في مواجهة التحيز ضد المرأة الذي يتم بحسن نية بشكل عفوي مستمد من الثقافة الذكورية.
 6. فتح أوسع مجال للتعددية بالآراء والسعي المتواصل لإبراز الكفاءات والخبرات من الجنسين والسعي لحضور النساء كمتحدثات خبيرات وتمكينهن من إيصال أصواتهن آرائهن في مختلف القضايا التي تواجه المجتمع.
 7. النظر بعمق فيما وراء القصص والبحث عن فروقات تأثير نوع الجنس كدور وليس كاختلاف فسيولوجي كاعتبار الفروق بين الجنسين في قياس الضرر الواقع على كل من الرجال والنساء في حالة الأزمات -الكوارث أو التغيرات السياسية أو الاقتصادية.
 8. التخلص من النهج التقليدي في تقديم التقارير الذي يتلخص في اعتبار الجمهور ذكورياً حتى لو كان محتوى تقريره عن النساء.
 9. إشراك أوسع للنساء في الحصول على معلومات، فالنساء لسن خليطاً متجانساً ووجود أكثر من امرأة سيقود إلى وجود أكثر من رأي وسيقود إلى جوانب خفية.
 10. تقديم وإبراز النماذج الناجحة التي تشكل مثلاً أعلى في مجال تحقيق التوازن الجندي في كل المجالات.
 11. تعميم ثقافة تحرير النساء من التبعية لأنها حق إنساني وجزء من تنمية الهوية الوطنية والحضارية للشعب الفلسطيني.
 12. الوقوف ضد هدر القيم الأخلاقية للبشر عامة وللنساء خاصة في الإعلان التجاري حيث تستخدم صورة المرأة كوسيلة لترويج السلع.
 13. تجنب إعطاء صفة الذكورة الاهتمام الأكبر في الحديث عن السمات الشخصية فالرجوع المستمر لصفة الرجولة يضيق إمكانيات عمل النساء ويوحى أن على المرأة أن تعكس سلوكاً مرتبطاً بالذكورة كي تصبح صانعة قرار.
 14. احترام الحق في الخصوصية وحق الحفاظ على السمعة الطيبة عند التعامل مع ضحايا العنف المبني على النوع الاجتماعي.

15. عدم نشر الصور أو ذكر الأسماء الحقيقية أو الأوصاف التي تقود إلى تحديد هوية الضحايا حفاظاً على سرية المعلومات الخاصة بالناجين والناجيات وكذلك الأمر مع الشهود ومصادر المعلومات.
16. عدم لوم الضحية وتجنب إيراد أي تفاصيل قصص العنف التي قد تلحق ضرراً بالضحايا أو أقاربهم مستقبلاً وتعيق دمجهم أو مواصلة حياتهم بشكل طبيعي.
17. توحيد لغة الخطاب ليكون أكثر توازناً ومساواة للجنسين.
18. استخدام صيغ بديلة للدلالة على مهن ارتبطت بالذكورة مثل: رجل أعمال، رجل إطفاء، رجل قانون، رجل أمن، أو نائب، حتى لو كنا نتحدث عن نائبة.
19. الأخذ بمبدأ الشفافية والتجرد العلمي في فهم أوضاع النساء والرجال الراهنة ودراسة الثقافة والتقاليد والطقوس المعيقة لتطور المرأة والرجل بحيث تأتي الرسالة الإعلامية مرتبطة بالسياسة العامة وحتى يتحقق الهدف المنشود في إحداث التنمية الشاملة.

ما هي الأسئلة التي يجب الاستناد إليها عند كتابة محتوى إعلامي من وجهة نظر جندرية²²؟

- كم مصدر اعتمد الصحافي/ة في تغطيته/ا؟
- ما هي المصادر التي تم اعتمادها في المادة الإعلامية (مصادر حكومية، شركات خبراء/خبيرات منظمات مجتمع مدني..)؟
- ما هي نسبة النساء في هذه المصادر؟
- هل قام الصحافي/ة بتبني أي وجهة نظر؟ أي منها؟
- مصلحة من تخدم هذه التغطية الصحافية؟
- هل يوجد قوالب نمطية مستخدمة في المادة الإعلامية؟
- هل اللغة المستخدمة في المادة الإعلامية موضوعية؟
- هل استخدمت لغة محايدة وبعيدة عن الإسقاطات المرتبطة بالنوع الاجتماعي مثل: السكان منفتحون بدلاً من الرجال منفتحون؟
- هل الصور والعناوين مطابقة للمحتوى، أم أنها تقود لفهم المادة الإعلامية بطريقة مختلفة؟
- هل تم تأنيث اللغة والمصطلحات الذكورية عند الحديث عن النساء مثل: وزيرة، مديرة، نائبة، دكتورة؟
- هل حملت التغطية مضامين تعزز من تبعية النساء للرجال مثل: زوجة فلان، أخت فلان، بنت فلان؟
- هل قدمت المادة الإعلامية المرأة كسلعة أو وسيلة إثارة أو إغراء؟

²² في مايل (2018) دليل تدريبي حول سبل التغطية الإعلامية الحساسة لقضايا النساء والفتيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي.

3.2. مبادئ أساسية لإجراء المقابلات الإعلامية مع النساء والناجيات من العنف المبني على النوع الاجتماعي²³.

من الأساسيات	
عند إجراء مقابلات إعلامية مع النساء أو الناجيات من العنف المبني على النوع الاجتماعي، يجب مراعاة المبادئ الأساسية التالية وذلك تجنباً لإحداث أي أثر سلبي قد يلحق بالنساء	
التحدث مع النساء/الناجيات عن أهمية مشاركة رأيها /تجربتها مع الرأي العام.	التعريف عن أنفسنا ولكن ليس بطريقة مباشرة من الأفضل تجنب قول أنا فلان/ة أعمل لحساب هذه المحطة ولنستعوض عنها بالتعريف لماذا نحن هنا نجري المقابلة).
التوجه بتقديم توضيح للنساء / للناجيات عن حقوقها خلال إجراء المقابلة (كحقها الرفض على إجابة الأسئلة، حق بالتعبير عن انزعاجها من الأسئلة، حقها بحماية هويتها عبر تغيير الصوت، الوجه، الصورة، الاسم...).	التشديد على أن النساء/الناجيات هي شريكة في إحداث تغيير معين وإطلاعها بانها شريكة أساسية في مناقشة قضايا مهمة وإحداث تغيير.
يجب أخذ موافقة مستنيرة من السيدة/الناجيات قبل إجراء أي مقابلة- في حال لم يكن للسيدة/الناجيات القدرة على الكتابة أو القراءة يجب توضيح ذلك لها في وجود شخص آخر.	التأكيد على مبدأ السرية، في حال وجود مقابلات مسجلة غير معلنة وأن فقط الصحفي/ة هو فقط من سيستمع للتسجيل.
الاستئذان قبل إجراء أي تصوير لوجود خصوصية من قبل النساء خصوصاً تغطية أنشطة التدريب وبناء القدرات.	التركيز على إظهار القضية بالحالة أكثر من تصوير الحالة واحترام البيئة الثقافية والاجتماعية المحيطة بالنساء.
عدم الضغط على النساء/الناجيات خلال إجراء المقابلة للحديث عن أمور لا تريد التطرق لها وعدم مضايقتها أو استمالتها بوعدها بتقديم مساعدة لها أو بناء علاقات شخصية معها.	الابتعاد عن الأسئلة أو العبارات التي تتضمن تلوياً بالاتهام أو تحميل المسؤولية واعتماد الأسئلة المفتوحة والابتعاد عن الأسئلة الضيقة والتفصيلية.

²³ مرجع سابق (في مايل 2018).

تحليل حساسية المواد الإعلامية من منظور النوع الاجتماعي²⁴ :

تطورت الدراسات المختصة بالإعلام في الآونة الأخيرة وتتطوي هذه الدراسات عادة على أربعة جوانب: دراسة النص، الجمهور، الصناعات الإعلامية، وعملية إنتاج النص. نركز هنا على دراسة النص المرئي والمسموع وبالأخص كيفية تحليل هذه النصوص. هناك مجموعة من المنهجيات العلمية المختصة بدراسة تحليل النص الإعلامي والتي تتدرج بالغالب تحت منهجيتين رئيسيتين أو الأكثر انتشاراً:

التحليل الكمي: أو الحسابات البسيطة للتكرار، يمكن تطبيق التحليل الكمي للنص على كل أنواع المحتوى الإعلامي مثل: عدد الإعلانات المعروضة خلال برنامج عبر الأنواع تقريباً على أي جانب من جوانب المحتوى: من تمثيل نشرات أخبار، تقريباً الإناث/ الذكور والصوت المبالغ فيه، إلى عدد الإعلانات المعروضة في برنامج ما (من حيث أي الإعلانات التي ترعى أي أنواع من البرامج)، والاستخدام العددي للإعلانات، واستخدامات الصيغ اللغوية المبنية على النوع الاجتماعي (مبني للمجهول/ مبني للمعلوم) وغيرها الكثير²⁵.

التحليل النوعي (المضمون): يستخدم لفهم ووصف المضمون الفعلي للرسائل الإعلامية المختلفة الواضحة واكتشاف الرسائل الخفية منها. ويمكن استخدام هذه المنهجية لتحليل الرسائل في الإعلانات، التلفزيون، الراديو، الأفلام، المجالات، المسلسلات التلفزيونية والأغاني الموسيقية. عن طريق بحث الخصائص التالية: العمر، العرق، الحالة الاجتماعية والاقتصادية، الشكل والمظهر الخارجي، المكان الذي تمثله الفئة: قرية، مدينة، مخيم²⁶.

²⁴ تنمية وإعلام المرأة (تام) نحو رؤية إعلامية نوع إجتماعية، دليل تدريبي لمدربات ومدربي النوع الاجتماعي في الإعلام، 2012،

²⁵ المرجع نفسه

²⁶ المرجع نفسه.

نماذج يمكن استخدامها لتقييم العمل الصحفي من منظور اجتماعي:

نموذج يمكن من خلاله تطوير أدوات التحليل الإعلامية من منظور النوع الاجتماعي، للأخبار والتقارير والتحقيقات والقصص الصحفية وقياس مدى الوصول إلى كل من الجنسين كمصادر.

المادة الإعلامية	النسبة المئوية للأخبار والتقارير والتحقيقات التي تتعامل مع النساء كمصادر لها	الأدوار التي مثلتها النساء في الأخبار والتقارير والتحقيقات	النسبة المئوية للأخبار والتقارير والتحقيقات التي تتعامل مع الرجال كمصادر لها	الأدوار التي مثلها الرجال في الأخبار والتقارير والتحقيقات

نموذج التعرف على مواطن الخلل في تقديم صورة المرأة والرجل عبر وسائل الإعلام

المادة الإعلامية	النسبة المئوية لصور الرجال والأولاد	أدوارهم	النسبة المئوية لصور النساء	أدوارهن

جدول لقياس الحساسية القائمة على أساس النوع الاجتماعي في المواد الإعلامية المرئية والمسموعة

جدول الرصد الكمي

المادة الإعلامية	نسبة صور النساء	نسبة صور الرجال	صور أخرى لفئات مجتمعية مختلفة الأدوار	الأدوار التي مثلتها النساء	الأدوار التي يمثلها الرجال	الأدوار التي مثلتها الفئات المجتمعية الأخرى

نموذج جدول لقياس الحساسية القائمة على أساس النوع الاجتماعي في المواد الإعلامية.

جدول الرصد النوعي

المدة الزمنية	المكان الذي تمثله الفئة	الشكل والمظهر الخارجي	الحالة الاقتصادية	الحالة الاجتماعية	العمر	الفئة المجتمعية الممثلة	المادة الإعلامية

المراجع

1. القانون الأساسي الفلسطيني للعام 2003
2. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 للعام 2000.
3. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو" الجمعية العامة للأمم المتحدة 1979.
4. التقرير العالمي حول العنف والصحة، منظمة الصحة العالمية 2002
5. تنمية وإعلام المرأة (نام) نحو رؤية إعلامية نوع اجتماعية، دليل تدريبي لمدربات ومدربي النوع الاجتماعي في الاعلام، 2012،
6. حنا عيسى، أنماط الفكر السياسي، مجلة فلسطين اليوم، الثلاثاء، 24 شباط، فبراير 2015
7. دليل تدريبي، مفاهيم أساسية حول النوع الاجتماعي، دليل الأونروا للنوع الاجتماعي.
8. دليل مراعاة الفوارق بين الجنسين في التوظيف والتدريب في مجال مكافحة الألغام المبادئ التوجيهية/ برنامج نوع الجنس وإزالة الألغام، جنيف-2013.
9. مدونة سلوك المنظمات الأهلية لإدماج النوع الاجتماعي، شبكة المنظمات الأهلية، غزة-فلسطين، 2016.
10. هديل رزق وآخرون، الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي في الواقع الفلسطيني، سلسلة منشورات مفتاح، رام الله-فلسطين، 2007.
11. كتيب الجندر في الأعمال الإنسانية، اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، IASC 2008
12. لجنة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة، "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة-المادة الحادية عشر"، نيويورك، الجمعية العامة للأمم المتحدة، 1979 .
13. دليل تطبيق الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي ضمن إطار الإنفاق العام للموازنة الحكومية في الأردن، حزيران، 2019.
14. مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، المبادرة لفلسطينية لتعزيز الحوار العالمي والديموقراطية "مفتاح" رام الله-فلسطين، 2006.
15. في مايل (2018) دليل تدريبي حول سبل التغطية الإعلامية الحساسة لقضايا النساء والفتيات من العنف القائم على النوع الاجتماعي.
16. دليل للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حول حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، منشورات مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان، وارسو 2012.
17. مساواة باسمة العقباني، النوع الاجتماعي مصطلح ودلالة، مركز دراسات المرأة.
18. منظمة العمل الدولية.
19. منظمة العمل العربية .
20. ميسري التدقيق في النوع الاجتماعي في بيئة العمل/منظمة العمل الدولية- المكتب الإقليمي للدول العربية- بيروت -منظمة العمل الدولية، 2014.
21. وثيقة سياسات إعلامية حساسة للنوع الاجتماعي "مركز تطوير الإعلام جامعة بيرزيت، فلسطين، 2016.
22. 2008 BRIDGE (development-gender' Topical Gender Knowledge'Cutting Edge Pack
23. <http://unfccc.int/resource/docs/2013/tp/11.pdf>
24. Nathan Feiles, LCSW , "Society's Clash with Emotional Stability" www.psychcentral.com,

