



إيجاد التوازن



مساواة النوع الاجتماعي في الصحافة

الناشر: الاتحاد الدولي للصحفيين
حقوق الطبع محفوظة.

ISBN:978490116002

حقوق الطبع: يمنع إعادة إنتاج أي جزء من هذا الكتيب بأي شكل من الأشكال دون إذن مكتوب من الناشر. حقوق الطبع لمحتويات هذا المطبوع محفوظة، وحقوق استخدام المواضيع التي فيه تعود إلى المؤلفين أنفسهم.

الناشر مسؤول عن اختيار وتقديم المعلومات التي يتضمنها هذا الكتاب وعن الآراء المطروحة، والتي ليست بالضرورة آراء اليونسكو، وسكرتارية الاتحاد الدولي لنقابات العمال ومنظمات التعاون التنموي وليست ملزمة للمنظمات المذكورة. التسميات المستخدمة والطرح للمواد الموجودة في كل أجزاء المطبوع لا تتضمن التعبير عن أي رأي إطلاقا من جانب اليونسكو وسكرتارية الاتحاد الدولي لنقابات العمال ومنظمات التعاون التنموي بخصوص الوضع القانوني لأي بلد، أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو سلطاتها، أو بخصوص حدودها أو تخومها.

الناشر : الاتحاد الدولي للصحفيين ٢٠٠٩، بلجيكا .

مقر المركز الصحفي الدولي، بروكسل، بلجيكا.

طبع بواسطة دروك. هويلارت، بلجيكا.

التصميم: ماري شريدر

المحتويات

ii	استهلال
iv	تقديم
١	مقدمة
٣	جزء I: الصحفيات في الإعلام
١٣	جزء II: الصور النمطية في الإعلام
٢١	جزء II: النساء في الاتحادات والنقابات
٣٣	جزء IV: المصادر وجهات التواصل
٤١	ملحق (أ): مبادئ الاتحاد الدولي للصحفيين في مواجهة التخويف
٤٦	ملحق (ب): سياسات الاتحاد الدولي للصحفيين المتعلقة بالنوع الاجتماعي

استهلال

إن اختيار مساواة النوع الاجتماعي كواحدة من أولويتين عالميتين ضمن إستراتيجية منظمة الأمم المتحدة للثقافة والتربية والعلوم (اليونسكو) متوسطة المدى للفترة ٢٠٠٨ - ٢٠١٣ م، وضع هذا الهدف الحيوي في صدارة الاهتمامات الاستراتيجية للمنظمة، وسيتم السعي وراء إنجاز هذه الأولوية من خلال نهج ذو محورين:

١. تخطيط يتعلق بأحد الجنسين (الذكور أو الإناث).
٢. إدماج النوع الاجتماعي في كل مجالات عمل اليونسكو وهي، التربية، والعلوم، والثقافة، الإعلام والاتصالات، وسيتم تطبيق ذلك على كل المستويات، من تطوير النهج ورفع الوعي والمناصرة والبحوث، إلى التدريب وبناء القدرات المؤسسية.

وكمساهمة في هذا الالتزام الإستراتيجي، قدمت اليونسكو وثيقة حول الإستراتيجية متوسطة الأمد بعنوان "أولوية خطة عمل اليونسكو لمساواة النوع الاجتماعي ٢٠٠٨-٢٠١٣"، وهي تقدم خارطة طريق لترجمة مبادئ اليونسكو لتحقيق المساواة بين الجنسين إلى نشاط واقعي قائم على نتائج ملموسة خلال ست سنوات تغطيها الإستراتيجية المتوسطة المدى.

وتعتقد اليونسكو أن كل أشكال التمييز القائمة على أساس تحيز للنوع الاجتماعي هي انتهاكات لحقوق الإنسان وعائق كبير أمام السلام، والتنمية المستدامة وتحقيق كل أهداف التنمية التي أقرها المجتمع الدولي، إننا حريصون على الالتزام بإعلان بكين وخطة العمل التي تم تبنيها بالإجماع في مؤتمر الأمم المتحدة الرابع حول المرأة (٤-١٥ سبتمبر ١٩٩٥)، ضمن كثير من القضايا الحيوية المهمة الأخرى التي تضمنها إعلان بكين، ومنها الدور المتوقع من الاعلام للمساهمة بشكل أكبر في تحقيق تقدم للنساء.

كما دعا الإعلان الحكومات ومنظمات التنمية الدولية إلى العمل من أجل وضع حد للصورة النمطية للمرأة وعدم مساواتها في الحصول والمشاركة في كل أنظمة الاتصال، خاصة في وسائل الإعلام".

هذا الكتيب، "تحقيق التوازن الصحيح"، جاء في الوقت المناسب، موضحاً بالأمثلة ودليلاً سهل القراءة، ومادة مرجعية للصحفيين، وانبثق في الأساس من الرغبة في تزويد كل الصحفيين بمزيد من المعلومات والفهم لقضايا النوع الاجتماعي في عملهم، وهو موجه إلى المؤسسات الإعلامية والنقابات المهنية واتحادات الصحفيين، سعياً وراء المساهمة في تحقيق هدف المساواة بين الجنسين.

وتدعو اليونسكو وشركاءها الصحفيين لاستخدام هذا الكتيب لكي يكونوا أكثر وعياً بقضايا النوع الاجتماعي عند التعامل معها في مجال الإعلام، وسيساعد هذا الكتيب العاملين في الإعلام على تقييم التقدم في مساواة النوع الاجتماعي، وتحديد التحديات، والمساهمة في المناقشات المحلية والإقليمية والدولية التي من شأنها أن تؤدي إلى صياغة سياسات عملية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتقدم المرأة في العالم.

عبد الوحيد خان

مساعد المدير العام لشؤون الإعلام والاتصال في اليونسكو

تقديم

من أكبر التحديات التي تواجه الصحفيين رجالا ونساء على حد سواء، هي مقاومة ثقافة الصورة النمطية العرضية في عملنا اليومي، وهذه ليست بالمهمة السهلة عندما يكون الإعلام ملئاً بالصور والقوالب النمطية للنساء والفتيات. ورغم أن كثير من تلك الصور النمطية غير ضار نسبياً، لكن بعضها غالباً يكون كذلك وتكون محط اهتمام الرجال، فتظهر المرأة إما الفاتحة المثيرة، أو الأم الشعثاء، أو الساحرة المخادعة، أو الصفيقة، أو المتسلطة سياسياً.

وفي كل منطقة وثقافة هناك صور نمطية ثابتة وتحيزات متجذرة بشدة وانعكاسات متحيزة تمثل تحديات للصحفيين والإعلام، هذا الكتيب يحثنا على أن نعمل أكثر لكي نواجه هذه التشوهات في صالات أخبارنا وفي نقاباتنا.

فعلى الرغم من التقدم الذي تحقق خلال الـ ٢٥ سنة الماضية، حيث توجد نساء في الإعلام ورؤساء ومدراء تنفيذيين أكثر من أي وقت مضى، إلا أن الإعلام لا يزال يضح صور الأنثى النمطية التي تحد من نفوذ النساء في المجتمع. ووفقاً لدراسة دولية، إذا واصلنا التقدم بالمعدل الحالي سيستغرق الأمر ٧٥ سنة أخرى حتى نحقق المساواة بين الجنسين في مجال الإعلام، وذلك أفق قائم بما أنه مضى أكثر من ٤٠ عاماً منذ أن وضعت قوانين تعاقب التمييز ضد النساء وتخص على منح نفس الحقوق السياسية والاجتماعية وحقوق عمل وأجور متساوية. لكن التحيزات لا تختفي بموجب إملاء مشرعي القوانين، فالمواجهات من أجل المساواة لا تزال مستمرة في كل الدول، وتقتضي النزاع، والجدال، والتدريب والالتزام العملي بمواجهة التمييز في أي مكان كان.

هذا الكتيب يقدم المساعدة في هذا المجال، حيث إنه إضافة مفيدة إلى ذخيرة العاملين في الصحافة الذين يحاربون التمييز ويناصرون القيم الصحفية.

ورغم أن النساء يمثلن بقوة في كثير من البلدان في صالات الأخبار، إلا أن هناك

هيمنة ذكورية على الاعلام عندما يتعلق الأمر بالمناصب العليا. كما تهتمش النساء في الأخبار في مضمون الوظائف التي يقمن بها وفي فرصهن لشق طريقهن المهني المتاحة التي ينبغي أن يشقن من خلالها طريقهن في المهنة، كما يتم تهميشهن حتى في النقابات التي تمثلهن.

إن تصوير النوع الاجتماعي بشكل عادل يعد طموحا مهنيا وأخلاقيا شبيه بالاحترام للدقة، والعدالة والنزاهة، إنه الجهة الأخرى من العملة التي تقول إن النساء يجب أن يكن موجودات أكثر في مستويات أعلى في مهنة الصحافة، في العمل وفي الاتحادات على حد سواء. وفي عالم لاتزال الأخبار الهامة تنقل وتقدم بشكل أساسي بواسطة الرجال، على الصحفيين أن ينادوا بالمساواة بين الجنسين، فالمساواة ليست قضية النساء فقط، بل سيستفيد الجميع من إزالة التمييز.

ويقدم هذا الكتيب حجة إضافية وديناميكية إلى الحملة التي يجب أن يتم تبنيها في كل صالات الأخبار، وكل مؤسسة إعلامية، وفي كل اجتماع من اجتماعات الاتحاد أو النقابة.

لطالما كان للصحافة جذورا في النضال من أجل النزاهة والتقدم والحقوق للجميع، وفي حال طبقت الأفكار والإرشادات والنصائح الموجودة في هذه الصفحات فهي بذلك ستحترم ذلك التقليد النضالي وستعمل على تجديد المهنة.

إيدن وايت

الأمين العام للاتحاد الدولي للصحفيين

"مساواة النوع الاجتماعي لا تعني أن النساء والرجال يجب أن يكونوا الشيء نفسه، لكن حقوقهم ومسؤولياتهم وفرصهم لن تعتمد على ما إذا كانوا قد خلقوا ذكورا أو إناثا" ا.بي.سي: حقوق النساء

مقدمة

إذا كان الإعلام مرآة للمجتمع أو هكذا يجب أن يكون، فعليه أن يعكس بشكل أفضل حقيقة أن المساواة بين الجنسين هي حق أساسي من حقوق الإنسان، وإنها قضية تتعلق بمعاملة متساوية للرجال والنساء، وتتضمن قضايا مثل أجر متساوي مقابل عمل متساوي، ووصول متساوي إلى هيئات صنع القرار، والتوظيف، والتقاعد، والرعاية الصحية، والترقية، وإجازة الأمومة والأبوة.

وفي الصحافة تعني المساواة بين الجنسين أيضا تصوير عادل للنوع الاجتماعي في الأخبار، والحيادية في استخدام لغة غير محددة للنوع الاجتماعي، وألا يؤثر عمل الصحفيات في كتابة التقارير المتعلقة بالأخبار الخفيفة وأسلوب المعيشة.

لذا من الضروري أن يضطلع الإعلام بمهمة تشجيع المساواة بين الجنسين في بيئة العمل وفي التمثيل، ويقوم بمناقشة هذه القضية وتسهيل الضوء عليها في أجندة الأخبار من أجل زيادة وعي المجتمع والمساعدة في التغلب على الصور النمطية للنوع الاجتماعي. كما أن للتقارير والاتحادات الصحفية دور كبير ليقوموا به في هذا المجال، على الأقل من خلال ضمان أن تبقى المعاملة المتساوية لجميع العاملين في الإعلام مدرجة في أجندة وسائل الإعلام.

ويشجع كل من الاتحاد الدولي للصحفيين، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو ومنظمات الأمم المتحدة الأخرى هذه المبادئ، إلا أن المساواة الكاملة بين الجنسين لم تتحقق بعد في أي مكان في العالم. يقول الأمين العام للأمم المتحدة بان كي مون "لا زل أمامنا طريق طويل في هذا المجال، فلا تزال النساء يعرقلن بشدة بسبب التمييز،

ونقص الموارد والفرص الاقتصادية، والوصول المحدود إلى صنع القرار وبالمنف القائم على أساس الجنس."

الصحافة ليست مستثناة من ذلك، ففي مجال الإعلام وأثناء عمل الصحفيين نجد الدليل على أنه لازال هناك الكثير ينبغي القيام به لتحقيق حقوق متساوية للنساء، هذا الكتيب يقدم إرشادات للصحفيين وناشطي الاتحادات حول أساليب طرح المساواة بين الجنسين في السياق العام لمهنتنا.

الكتيب ينقسم إلى أربعة أقسام:

القسم الأول: 'النساء الصحفيات في الإعلام' يحدد الوضع الراهن للإعلاميات المحترفات، من حيث مستوى وجوانب عدم المساواة والإجراءات المتبعة لمعالجتها. القسم الثاني: 'التقاليد النمطية في الإعلام' يدرس أداء الإعلام في تصوير النساء ويعزز أو يحطم الصور النمطية الموجودة ويشير بعض التحديات المهنية الرئيسية التي تواجه الصحفيين عند أداء مهمتهم.

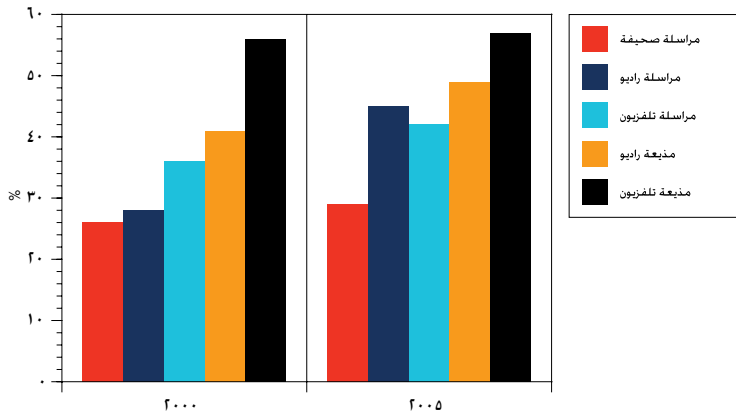
القسم الثالث: 'النساء في النقابات والاتحادات' يتناول الدور الذي يمكن أن تقوم به الاتحادات والمنظمات المهنية وناشطو الاتحاد، في تشجيع المساواة بين الجنسين و ضمان أن تمثل النساء بشكل مناسب في هيئات صنع القرار فيها.

القسم الرابع: 'المصادر والجهات المعنية' يشير إلى الأدوات التي تساعد في أداء المهمة- المصادر التي تعالج مساواة النوع الاجتماعي في الإعلام وفي مكان العمل، وكذلك مجموعة من الجهات المعنية بدعم حقوق النساء والمساواة بين الجنسين في الإعلام.

جزء ١ : الصحفيات في الإعلام

عدد النساء العاملات في مجال الإعلام اليوم أكثر من أي وقت مضى، ففي دول مثل روسيا والسويد يمثلن أكثرية العاملين، لكنهن لا يلعبن دورا مساويا لدور الرجال في عملية إعداد الأخبار والتقارير، وفقا لمشروع الرقابة الإعلامية العالمية - دراسة عالمية تتم كل خمس سنوات منذ عام ١٩٩٥ - في عام ٢٠٠٥ كان ٥٧٪ من كل مقدمي نشرات الأخبار نساء، غير أن ٢٩٪ فقط من المواد الإخبارية كانت مكتوبة من قبل محررات إناث، بينما ٢٢٪ فقط من الأخبار المهمة تم كتابتها أو تغطيتها من قبل النساء، بينما تعمل النساء "الصحفيات" في أكثر الأوقات في تغطية المواضيع "الخفيفة" مثل القضايا الاجتماعية، الأسرة، الفنون و أسلوب المعيشة (حوالي ٤٠٪ نساء)

نسبة المراسلات والمذيوعات ٢٠٠٥ - ٢٠٠٠



وفي حين تظهر الإحصائيات أن أعدادا متزايدة من النساء يتدربن ويلتحقن بالمجال الإعلامي، لا يزال عدد اللاتي يعملن كمنتجات ومديرات ورئيسات تنفيذيات ورئيسات تحرير وناشرات منخفض بشكل مخجل، ففي عام ٢٠٠٢ أفاد تقرير رابطة الصحف الكندية أن ٨٪ فقط من رؤساء التحرير و١٢٪ من الناشرين كن نساء، وذكرت رابطة صحفسي شرق أفريقيا عام ٢٠٠٨ أن أقل من ٢٠٪ من الوظائف التحريرية في المنطقة كانت تشغلها النساء.

تقارير الخط الأول لجبهة القتال نساء يعملن في مناطق الحروب

توصيات المعهد الدولي للسلامة المهنية (INSI)

- ◀ يجب تشجيع النساء الصحفيات على مناقشة احتياجاتهن الخاصة للدعم والحماية مع زملائهن - الذكور والإناث- وضمان أن يتم تلبية تلك الاحتياجات.
- ◀ يجب على الزملاء والمدراء أن ينتبهوا للضغط الذي يمكن أن تتعرض له النساء دون مبرر لكي يثبتن أنهن قادرات على القيام بالمهمة.
- ◀ يجب التوضيح بشكل صريح لكل شخص أن المضايقة الجنسية ومحاولات إقامة العلاقات الجنسية غير المرغوب بها ليس مقبولا، وعلى رؤساء العمل "الذكور" أن يدركوا ويعترفوا بالخطر والخوف من الاغتصاب.
- ◀ في حال العمل كمراسل في جبهة القتال لا تتحمل مسؤولية أي شيء بخصوص سلامتك الشخصية. وعليك أن تعرف مسبقا الظروف التي ستواجهها في الجبهة، بأن تسأل من سيقابلك، أين ستنام وغيره من الأمور التي تجعلك تعرف ما الذي تتوقعه.
- ◀ إذا كان ممكنا، يجب أن يسمح للصحفيات باختيار الأشخاص الذين يرغبن في العمل معهم ضمن الفريق.
- ◀ على الصحفيات (بما فيهن الصحفيات العاملات بالقطعة) إذا كان ممكنا تلقي تدريبات على الدفاع عن النفس.
- ◀ دورات تدريب البيئة العداثية يجب أن تلبية حاجات النساء - التي بدورها تساعد على رفع الوعي في أوساط زملائهن الذكور.

الفجوة في الأجور بين الجنسين

في كثير من الدول لا تزال هناك فجوة أجور بين الجنسين حيث تختلف مرتبات الذكور عن الإناث، وفي معظم الدول يستخدم مصطلح ("sticky floors") و ("glass ceilings") ويعني أن هناك "مواقف وممارسات تمنع النساء أو جماعة معينة من الناس من شغل مناصب رفيعة، رغم أنه لا توجد قوانين رسمية تمنع ذلك".
ويستخدم هذا المصطلح لوصف كيف ولماذا تتسع الفجوة في الأجور بين الجنسين مع تقدم العمر. وترى من أسباب ذلك تجاهل النساء أثناء الترقية لصالح زملائهن الذكور، وكذا

- ◀ تحتاج النساء سترة واقية من الرصاص أصغر وملائمة يمكن لهن ارتدائها بشكل مريح.
- ◀ يجب على الزملاء - ذكورا وإناثا- أن يبادروا بسؤال النساء اللاتي يعملن معهم إذا كن بحاجة إلى مزيد من الأدوات النسائية.
- ◀ قبل أي تكليف، على الموظفات ومدرائهن أن تكون لديهم معرفة بالعادات المحلية المتعلقة بالنساء.
- ◀ الصحفيون العاملون بالقطعة - إناثا وذكورا- يستحقون نفس الدعم الذي يتلقاه زملائهم الموظفين.
- ◀ بالنسبة للرجال والنساء على حد سواء، ليس مفيدا أن تكبت المعاناة العاطفية، بل ابحث عن يمكن أن تتق في التحدث معه. اقترح أن تستمع إلى هموم زملاءك دون أن تعطى آراءك فيها.
- ◀ يجب توفير استشارة مجانية وموثوق بسريتها للنساء - والرجال - الذين يرغبون في الاستعانة بها بعد التعرض لصراع أو معاناة أثار نفسية نتيجة أحداث قاسية.

بعض النصائح العملية "من امرأة إلى امرأة":

- احلمي أداة التنبيه من الاعتداء الشخصي.
- لبس خاتم زفاف يمكن أن يردع اهتماما غير مرغوب.
- في حال زيارة بلدان إسلامية، خذي غطاء الرأس فقد تحتاجين اليه.
- عليك الانتباه قبل الخروج بشعر مبلول لأنه يفسر في بعض الثقافات على أنه إشارة جنسية.



Outside court, three journalists and the publisher of India's Middy speak out against their conviction for "contempt of court".
© Middy Publications, Delhi

ممارسات العمل التي لاتراعي كون المرأة أم وربة بيت، مثل عدم المرونة في ساعات العمل أو معاقبة النساء لاستغراقهن وقتا خارج العمل لتربية الأطفال.

وتمثل أشياء مثل الإجهاد المرتفع، والمضايقة والمعاملة الفظة، وكميات العمل الزائدة غير المقبولة وساعات العمل غير المشجعة اجتماعيا، عوامل ضغط على الأمهات العاملات وتضطرهن إلى العمل نصف

دوام، أو البحث عن عمل مؤقت أو العمل بالقطعة، وهذا بدوره يضعهن في أوضاع أكثر عرضة للمعاناة من الرجال من نواحي الأمن الوظيفي، والترقيات، والوضع القانوني والقدرة على تقاسم نفس الحقوق كالرجال.

وتفيد رابطة صحفيي شرق أفريقيا أن بعض دور الإعلام في شرق أفريقيا تنتهك حقوق الصحفيات مثل تقديمهن كأشياء جنسية، ومضايقتهن جنسيا، وتخويفهن، وإساءة معاملتهن، والتجاهل أو التقليل من قيمة عملهن، ونجاحاتهن، وجهودهن وحقوقهن والقيام بإحباطهن أو تدميرهن رمزيا.

وتبقى المضايقة الجنسية مشكلة غير معلنة، وتعتبر أمور مثل اللمس غير الضروري، وإرسال رسائل الكترونية لا داعي لها، ورسائل كتابية، وعرض صور خليعة في أماكن العمل، والقيام بتعليقات جنسية... إلخ أشكالا من المضايقة الجنسية التي يمكن أن يكون تأثيرها مدمر على الشخصية، والحياة العملية، والسلوك الاجتماعي للشخص الذي يتعرض للمضايقة. وفي بعض الدول، هذه المشاكل غالبا تزداد سوءا بسبب ضعف إمكانية الحصول على التدريب والتعليم ووجود ممارسات تمييزية خفية أو منظمة (مثل الحظر وغياب رعاية الطفل)، المضايقة والتحيز العلني للجنسانية في ممارسات التوظيف.

خلال السنوات الأخيرة تم تحقيق تقدم مهم باقتحام النساء لنادي مراسلي الحروب، الذي كان في السابق مقصور على الرجال. وفي حين أن هذا أمر مرحب به، يجب على رؤساء المؤسسات الإعلامية أن يأخذوا بالاعتبار المخاطر الإضافية التي تواجهها النساء في مناطق الحروب، فهن لسن فقط مثل زملائهن الرجال معرضات لنفس المخاطر، بل أيضا يواجهن تهديدات إضافية بالعنف الجنسي، والتخويف والتمييز النوعي، حتى حينما يتعلق الأمر بالحماية من المخاطر تضطر النساء إلى استخدام أدوات السلامة غير الملائمة لهن لأنها صممت لأشكال وأحجام الرجال فقط.

ووفقا لدراسة المعهد الدولي للسلامة المهنية حول نساء يغطين حرب عام ٢٠٠٥،

أكثر من ٨٢٪ من المبحوثات ذكرن أنهن تعرضن لاعتداء بدني أو تخويف أثناء تغطيتهن الصراع، كما يتم الاعتراف الآن وعلى نطاق واسع أن الشخص الذي يغطي أحداث مؤلمة بشكل منتظم أو يعمل مع أشخاص تعرضوا لتجارب قاسية بشدة هو أيضا معرض لخطر معاناة مشاكل صحية عقلية على المدى الطويل وربما يحتاج إلى مساعدة من قبل اختصاصيين محترفين.

إرشادات للصحفيين لتعزيز المساواة بين الجنسين في الإعلام

القيادة: ضع خريطة لمكان عملك للحصول على فهم معقول لمستوى القيادة النسائية في وسيلتك الإعلامية، جرب التمرين أدناه وتقاسم النتائج مع زملائك ونقابتك. كلما كان هناك نشر أكثر من المتوقع أن يكون هناك تغير أكثر في اتجاهات الآراء.

الرتبة	عدد الرجال	نسبة الرجال	عدد النساء	نسبة النساء
إدارة				
محرر				
مراسل				
مصور				
موظف إداري				

جرب وحل النتائج: ماذا تريد أن تحقق؟ لماذا؟ كيف؟ ما هي الوسيلة التي لديك؟ كيف تستطيع أن توحد القوى؟

تشريعات الفرص المتساوية:

- يجب أن يكون هناك قانون يضمن أن تحصل الصحفيات على نفس الحق كزميلها الرجل من حيث الحصول على الوظيفة والترقية وفرص التدريب.
- تأكد من التصديق من قبل بلادك على اتفاقية إزالة كل أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) التي تضمن أن يحصل كل الموظفين على فرص متساوية.

التدقيق في كشف الرواتب: يعد الطريقة الوحيدة لمعرفة ما إذا كان هناك فجوة في الأجور بين الجنسين داخل المؤسسة، المسألة الأساسية هنا هي السرية والتضامن، والأسلوب المثالي لإثبات ذلك يجب أن يتضمن - ما أمكن - أكبر عدد ممكن من الموظفين والعاملين بالقطعة.

تقييمات السلامة والصحة: هي وسائل مفيدة لتقييم درجة ومستوى المخاطر التي

يواجهها الموظفون أثناء العمل، كمشاكل الصحة مثل ألم الظهر والرؤية والإجهاد، و الضغط الناتج عن العمل لفترات طويلة أو أكثر مما ينبغي. وسلامة الصحفيين يمكن أن تشمل الحماية من كل المخاطر التي يواجهونها، ابتداء من المخاطر التي يتعرض لها المرسلون الحربيون، إلى الإضاءة الضعيفة في موقف سيارات الموظفين أو ارتداء شبكة الأسلاك حول المكتب. وفي بعض الدول لابد من الدخول في مواجهات مع الإدارة من أجل توفير خدمات حمام للنساء!

العمل المرن؛ وهو الذي يسمح للشخص أن يكمل عددا من المهام لكن ضمن ساعات العمل المتفق عليها، كما يتيح مرونة أكبر لكلا الوالدين لقضاء مزيد من الوقت للعناية بأسرهم.

تقاسم العمل بين شخصين أو أكثر لمهام وظيفة واحدة لفترة كاملة، ويكون إما بتقسيم المهام بين الشركاء فيه حيث يقوم كل واحد بإنجاز الجزء الخاص به، أو أن يكونا مسؤولين عن إكمال نفس النوع من المهام.

وتشجع إتفاقية منظمة العمل الدولية حول العمل لفترة واحدة، الحصول على عمل لفترة واحدة، وتشترط أن تتخذ الإجراءات اللازمة لضمان معاملة متساوية لموظفي الفترة الواحدة (نصف دوام) والفترة الكاملة، ويشمل ذلك المشاركة في مكان العمل، والسلامة والصحة المهنية، والتقدير في المهنة والوظيفة، ومعدلات الأجر الأساسي بالساعة، وأنظمة الأمان الاجتماعي القانونية، وإجازة الأمومة، والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، والإجازات العامة وإجازة المرض.

كما تعطي إتفاقية منظمة العمل الدولية ١٨٣ حول الأمومة، جميع النساء الحق في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة ١٤ أسبوعا كحد أدنى، فإذا كانت بلدك قد صادقت على إتفاقية ١٨٣، يجب أن يكون هناك قانون وطني نافذ من أجل ضمان تطبيق ذلك، وأيضا ضمان الحق بالعودة إلى العمل لنفس المنصب أو ما يعادله، ويمكن للمهات المطالبة بفترات استراحة خلال ساعات الدوام الرسمي من أجل إرضاع أطفالهن.

رعاية الطفل قبل وبعد المدرسة، رعاية الأطفال حتى سن المدرسة، وفي بعض الحالات رعاية ما بعد المدرسة يتم دعمها أو يدفع مقابلها جزئيا من قبل الحكومات و/ أو أرباب العمل.

تكاليف ودية الليل المتأخرة يجب أن يتم دفعها عن طريق احتساب بدل موصلات للنساء والرجال حسب الأجور المتعارف عليها في الوقت المتأخر من الليل، وهذا الشرط يجب أن يحدد بوضوح في لوائح دور الإعلام.

احترام الذات في شروط عقد العمل يساعد في محاربة التهديد، المضايقة والتمييز الذي يواجهه كثيرون في صالات الأخبار حيث يكون الضغط عادة مرتفع، ومن الضروري في المؤسسات الإعلامية إيجاد مدونة سلوك حول المقبول والمرفوض في العمل، وتقديم إجراءات واضحة للتعامل مع الشكاوي والإجراءات التأديبية، التي يجب وضعها بعناية لكي تحمي الضحية والمتهم. أيضا عقد ورش العمل حول التهديد والمضايقة في مكان العمل يمكن أن تكون فعالة جدا في رفع الوعي بالمشكلة في أوساط العاملين وتشجع الضحايا على اتخاذ الإجراءات لمواجهة وحل الوضع قبل أن يصبح اللجوء إلى الإجراءات الرسمية ضروريا.

المضايقة الجنسية وفي أكثر الأوقات من الصعب اثارتها أو اثباتها، فلا تشعر/ي أنك مذنب/ة، ولا تتجاهل/ي المشكلة واستمر/ي في تدوين متى، وأين وكيف تحدث المضايقة. حاول/ي أن تضم/ي المساعدة من الشهود، احصل/ي على الدعم من الزملاء والأصدقاء،

دراسة حالة الأجور المتساوية (المملكة المتحدة وايرلندا)

ناضل الإتحاد القومي للصحفيين في المملكة المتحدة وأيرلندا منذ زمن طويل من أجل الحق في أجر متساوي، وفي العام ١٩١٨ كسبت الصحفيات العاملات في صحف وطنية (حكومية) في لندن دعوى حق الحصول على أجور متساوية مع زملائهن الذكور، لكن للأسف حتى عام ٢٠٠٩ لا تزال الفجوة في الأجور الحكومية حوالي ١٧٪.

دشن الاتحاد مؤخرا حملة عبر موقعه على الإنترنت (www.nuj.org) بهدف ابراز نجاحات الأجور المتساوية وتشجيع الأعضاء على طرح القضية في أماكن عملهم. وتتضمن صفحات الموقع مجموعة من قصص النجاح التي تحققت، ومعلومات واقعية ومقترحات بأنشطة، بما في ذلك مجموعة من المعلومات والنصائح حول مسألة مساواة الأجور بهدف إقناع الأعضاء الذين يشعرون أن لديهم دعوى حول مساواة الأجور بأن يثيروها مع إداراتهم وزملائهم في الاتحاد وتزويد ممثلي الاتحاد بالحجج لتقديمها إلى إداراتهم.

ومن الإجراءات التي تضمنتها حملة الاتحاد الالكترونية استبيان قصير صمم لمثلي مكان العمل لكي يستخدمونه للحصول على المعلومات من الأعضاء حول أجرهم، وما إذا كانوا يمتدنون أنهم ضحية فجوة الأجر المتساوي، وتم استخدام الاستبيان بنجاح من قبل أعضاء الاتحاد في الصحف المستقلة، حيث تلقي أكثر من ٣٠ إجابة على الاستبيان قام الاتحاد بتحليلها لتحديد تفاوت الأجر.

نصائح لتجنب تعرض الصحفيات لانتهاك جنسي

١. كوني محترسة عند عودتك إلى غرفتك في الفندق، واخطري عمال الفندق إذا كنت تشكين أن شخصا ما يتبعك.
٢. لا تتناولي الكحول أثناء المقابلات، بصرف النظر عن ثقتك في المصدر، فكثير من حوادث الاغتصاب أثناء العمل تقع عندما تكون النساء ثملات.
٣. لمنع شخص ما من اقتحام غرفتك في الفندق:
 - لا تقيمي في غرفة مجاورة لفناء خارجي مفتوح (الجلوس فيه متاح للجميع).
 - انقلي الأثاث مقابل الباب عندما تتأمين.
 - انقلي السرير بعيدا عن النافذة.
 - أغلقي الأبواب والنوافذ من الداخل.
 - استخدمتي مقبض فتح الباب.
 - احتفظي بعلبة إزالة رائحة العرق في السرير، لرشها في عيون المهاجم.
٤. لتفادي التعرض للمس في الزحام (المعروف بـ"إزعاج حواء" في جنوب آسيا) امشي بجوار زملاء ذكور موثوق بهم.
٥. في حال تعرضت للتهديد بالاعتداء الجنسي عليك:
 - تبرزي، تبولي أو تقيئ على نفسك.
 - في بعض الثقافات، يمكن أن تبعدي المغتصبين عنك بالقول إنك حامل، حائض أو مصابة بالإيدز.
 - حاولي تثبيط همة المهاجم، غيري الموضوع، اصرخي، اجري.
٦. إذا كنت لا تستطيعين إيقاف المهاجم:
 - حاولي إقناعه أن يستخدم الواقي.
 - لا تقاومي بدنيا، لأن الجرح النازف يمكن أن يزيد إمكانية الإصابة بالإيدز أو العدوى.
٧. قبل المغادرة إلى مهمة خطيرة، خذي رقم تلفون خط الاستشارة العاجل، اعرفي أين تحصلي على أدوية فيروس نقص المناعة في حال الاغتصاب من قبل شخص يشبه أنه حامل للفيروس، اعقدي اتفاقا وديا مع رئيس التحرير من المتوقع أن يكون

متفهما في حال أنك تعرضت للاعتداء جنسي.

٨. إرشادات عامة:

- كوني على علم بالأعراف الثقافية. البسي دائما بشكل محافظ، بنظرون مربوط بأزرار أو حزام، وحذاء يربط بخيط. ليس سهل الخلع.
- لا تربطي شعرك لأن ذلك يجعل الأمر أسهل للمهاجم أن يشدك نحوه.
- في بعض الثقافات النساء العازبات اللاتي لا يرافقهن رجال أكثر عرضة للاعتداء، لبس دبلة زفاف، حتى إذا كنت عازبة، يمكن أن يساعد في صد الاعتداءات.
- امشي بثقة.
- كوني يقظة لكل شيء حولك، هذا سبب آخر كي لا تشربي الكحول-إنه يجعل ردود الأفعال لديك بطيئة.
- تجنبي السفر بمفردك في أماكن يمكن أن تكوني فيها عرضة للاعتداء.
- تجنبي السير في الأزقة الضيقة.
- راجعي سيرة ماضي الموظفين المساعدين لك.
- تجنبي إجراء مقابلات مع جماعة من رجال مسلحين بمفردك، خصوصا إذا كانوا ثملين.

٩. في حال الاعتداء عليك جنسيا:

- لا تلومي نفسك.
- اطلبي مساعدة طبية (وربما عن معالجة فيروس نقص المناعة) فورا.
- استشيرى زميل موثوق به.

جوديث ماتوف: عضو مجلس إدارة المعهد الدولي للسلامة المهنية



Sarah Rainsford reporting for the BBC in Israel just to the south of the border during the Lebanon war in the summer of 2006. © Chris Cobb-Smith, Chiron Resources.

الذين ربما كانوا ضحايا أيضا. تحدث/ي مع ممثل نقابتك من أجل الاستشارة إذا كنت مضطرب/ة لتقديم شكوى.

تدريبات النوع الاجتماعي المتفهمة يجب أن تكون متاحة للمراسلات والمراسلين كمراسلين، ومحرري الأخبار ومعدّي البرامج الذين يجب أن يلعبوا دورا أكبر في إزالة اللغة غير المبالية والقوالب النمطية من الأخبار، وهناك قائمة ببعض التدريبات المتوفرة توجد في قسم المصادر من هذا الكتيب.

المعهد الدولي للسلامة المهنية (INSI) يقدم تدريب السلامة للمراسلين المحليين في مناطق الصراعات، ويشمل ذلك التدريب للنساء، وينشر المعهد أيضا قدرا كبيرا من المنشورات ابتداء من كيفية التعامل مع المراقبة والتهديدات بالموت (قضايا السلامة الشخصية)، إلى التغطية للصراع والكوارث الطبيعية. ماذا تفعل في حال الاعتقال أو الخطف وكيف تؤمن صالة الأخبار. www.newssafety.com.

مركز دارت (DART) للصحافة والمعاناة، وهو شبكة عالمية تعمل من أجل تحسين الطريقة التي تغطي بها الأحداث المؤلمة، والتأثيرات الناتجة عن تغطية هذه الأحداث على الصحفيين، وتنتشر الشبكة إرشادات الممارسة المثلى، وهناك أنواع مختلفة من قوائم تتضمن إرشادات لحماية الصحفيين،. يمكن الحصول عليها من موقع المركز على شبكة الإنترنت ([//www.dartcenter.org](http://www.dartcenter.org)).

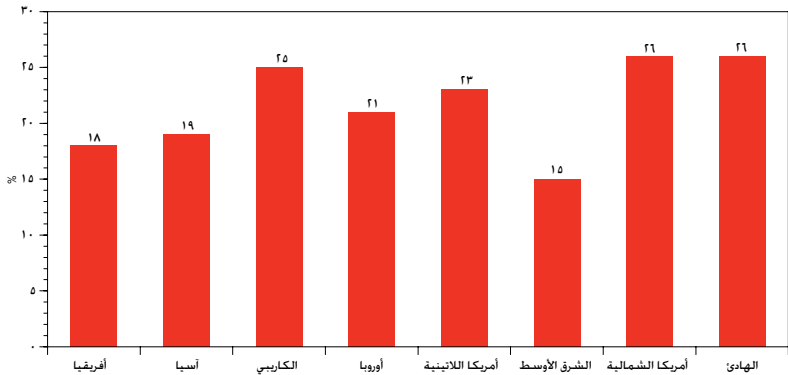
جزء ٢ : النمطية في الإعلام

الاستخدام المتكرر لأنماط النوع الاجتماعي المشوهة (مثل إظهار النساء فقط كربات بيوت أو أشياء جنسية) يؤثر على فهم الجمهور للواقع، وتوجد الصور النمطية في كل مكان، في صور نساء فانتات لترويج أدوات التجميل أو في قصص النساء كربات بيوت يقمن بالأعمال المنزلية من تنظيف وطبخ.

وقد انتقد الإعلان الذي تم تبنيه في مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع حول المرأة في بكين، ١٩٩٥ هذه المظاهر، ودعا مالكي وسائل الإعلام ومحترفي الإعلام لتطوير وتبني تشريعات وإرشادات لتعزيز تصوير دقيق ونزيه للنساء في الإعلام.

وأشار تقرير مشروع الرقابة الإعلامية العالمية لعام ٢٠٠٥، إلى تهميش النساء اللاتي مثلن ٢١٪ ممن تم إبرازهم في الأخبار.

نسبة النساء في الأخبار، مشروع الرقابة الإعلامية العالمية ٢٠٠٥



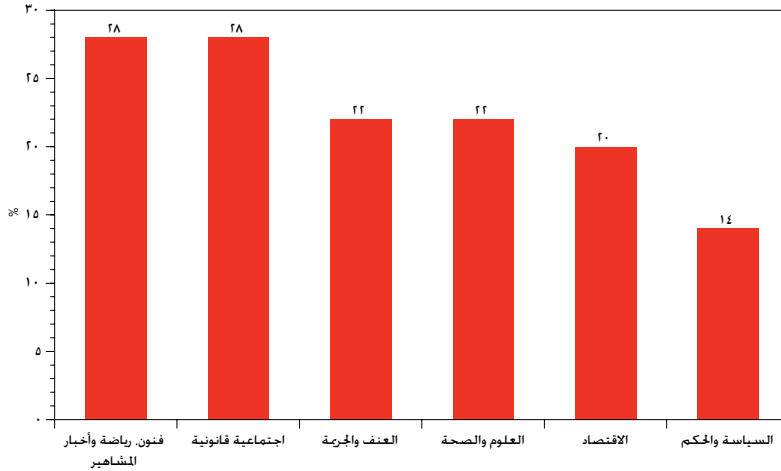
يقول مشروع الرقابة الإعلامية العالمية إن النساء أكثر حضوراً في الأخبار الخفيفة حيث يتناولن مواضيع مثل الشهرة والفنون، ويمثلن ٢٨٪ من مواضيع الأخبار، في حين أنهن أقل تواجداً في القصص الإخبارية المهمة مثل مواضيع السياسة والحكم والاقتصاد. إن استخدام الصور النمطية يعكس عائقاً ذهنياً ليس فقط بمفاهيم ماذا يمكن أن يتوقع المجتمع من النساء، بل أيضاً - وهو الأكثر خطورة - بمفاهيم ماذا يمكن أن تتوقع النساء من أنفسهن.



Tara Tamang, of Pathibhara FM Radio, leads a practical navigation session in a safety training workshop in Birtamod, Nepal, in May 2008.
© Deborah Muir

البنى الاجتماعية في كثير من المجتمعات ارتكزت على افتراضات لأدوار متحيزة إلى النوع الاجتماعي، وهي متجذرة وواضحة في استخدام اللغة، وعندما تستخدم اللغة المتحيزة للجنس في قصة إخبارية التي تستخدم كثيراً الصيغة الذكورية (على سبيل المثال، رجل حريص، رجل أعمال، رجل إطفاء، رجل شرطة) فإن الصحفيين بذلك يدعمون تحيزاً هداماً يدل أن النساء مستبعدات أو أنهن

مواضيع النساء الإخبارية، مشروع الرقابة الإعلامية الدولية ٢٠٠٥





Inside Al Aan Television, during one of the hourly news break, Dubai UAE. © Pamela Morinière.

غير قادرات على القيام بأدوارهن.

المساواة الحقيقية بين الجنسين يجب أن تحرر كلا من الرجال والنساء من قيود مثل هذا التفكير الضيق، فليس مستحيلاً إنتاج قصص إخبارية أخذة مسألة النوع الاجتماعي بعين الاعتبار. تقول مارجريت جاللاغير، الناشر لموقع مشروع الرقابة الإعلامية العالمية، إن "المسألة تعني فقط التفكير بشكل أكثر إبداعاً حول الموضوع المتناول — من المعني به، من يجب أن يكون مشمولاً في تعطيلته، بأي طريقة ولأي هدف"

بعض الإرشادات العامة للصحفيين لتفادي النمطية القائمة على النوع الاجتماعي في الإعلام

◀ الامتناع عن استخدام أوصاف للنساء تتضمن الوصف الجسدي، الحالة الاجتماعية

و/أو وضع العائلة، ما لم يكن ذلك ضروريا للخبر.

◀ من المهم أن تعرف من الذي تريد أن توجه له قصتك الإخبارية وأن تتأكد من تحقيق توازن النوع الاجتماعي، أخذاً ذلك بعين الاعتبار عند اختيار "الخبراء" أو الشهود. واعمل على تقوية القصص التي تحقق التوازن القائم على أساس النوع الاجتماعي، من خلال إعداد قوائم اتصال بالنساء اللاتي هن مستعدات للحدث واللاتي يمكن الوصول إليهن.

◀ تأكد من إعطاء النساء ألقابهن الخاصة ولا تستخدم "زوجة/حرم فلان لتعريفها".

◀ تجنب استخدام أوصاف من شأنها أن ترضي تطلعات مجتمعية للنساء هي مقيدة بشكل فطري (كأن تقول أم لستة أطفال) أو بطرق أخرى تقلل، تستصغر، أو تستغل النساء. وكن حذرا من نقل أدوار النوع الاجتماعي التي ترضي التحيز، فأوصاف مثل "ممرض رجل" و "طبيبة امرأة" هي دالة على الجنس بشكل متوارث في حين أنها تدل ضمنيا أنه ليس طبيعيا بالنسبة للمرأة أن تكون طبيبة وأنه ليس من غير المؤلف أن يعمل الرجال في مهنة الرعاية.

◀ حاول جاهدا أن تقدم كلا الجنسين كمخلوقات بشرية كاملة ولا يقتصر وصفك على مجموعة من الصفات المحددة مسبقا. وعند توسيع النقاش بشكل عام والمساهمة في رفع الوعي بالمساواة بين الجنسين، من الضروري أن تناضل من أجل تغطية متساوية لقضايا حقيقة مهمة للنساء في مجالك.

تصوير النوع الاجتماعي: بعض الروابط المفيدة

مشروع الرقابة الإعلامية العالمية.

أكبر وأهم مشروع رقابة موسعة لتمثيل الإعلام للنساء في العالم في الوقت الحاضر، وينشره ثالث دراسة عالمية عام منذ عام ١٩٩٥، أصبح أيضا أكبر مشروع مناصرة في العالم حول تغيير تمثيل النوع الاجتماعي في الإعلام.

http://www.whomakesthenews.org/who_makes_the_news/report_2005

مهمة ممكنة: النوع الاجتماعي و معلومات مناصرة إعلامية

يمكنك تحميل الإرشادات الإعلامية لتدريب الناشطين لتنظيم حملات إعلامية وحملات النوع الاجتماعي من موقع مشروع الرقابة الإعلامية العالمية، باستخدام نتائج الدراسة التي قام بها المركز لعام ٢٠٠٥. الكتيب يوضح كيف تعمل بشكل جيد مع الإعلام ومن خلاله على وضع النوع الاجتماعي في أجندة الأخبار.

http://www.whomakesthenews.org/get_involved/advocacy_training_modules

التناول الإخباري المتفهم للنوع الاجتماعي

كل الصحفيين، ذكورا وإناثا يستطيعون القيام بدور مهم في تغيير الآراء حول النساء و الصور النمطية المرتكزة على النوع الاجتماعي. يقدم المقال إرشادات مفيدة حول كيف تصبح أكثر تفهما لقضايا النوع الاجتماعي في تناولك الإخباري للموضوع.

http://portal.unesco.org/ci/en/files/14373/10769353041S-9_Gender-sensitive_reporting.doc/S-9%2BGender-sensitive%2Breporting.doc

إرشادات الاتحاد الدولي للصحفيين للكتابة عن العنف ضد النساء

لا يزال العنف ضد النساء والفتيات يحظى بقدر من التناول الإخباري أقل مما هو مطلوب أو يتم تناوله بطريقة سيئة في الأخبار، إضافة إلى ذلك، تكشف دراسة مشروع الرقابة الإعلامية العالمي عام ٢٠٠٥، أن العنف الداخلي والعنف الجنسي هي المواضيع الأقل ورودا في الأخبار من بين تلك المواضيع التي تصور فيها النساء كضحية.

ويقول إيدان وايت الأمين العام للاتحاد الدولي للصحفيين، أن "التناول الإخباري لمثل هذه القضية الحساسة لا يمكن أن يتحسن، فهو يتطلب مهنية وإنسانية واحترام، فالفشل في تطبيق أعلى المعايير المهنية في التعامل مع أولئك المتضررين مثل إجراء مقابلات رديئة يمكن أن يضاعف الأثار النفسية للتجربة القاسية التي تعرض لها الضحية، وربما يزيد المعاناة ويضاقم تأثير محنة الضحايا على المدى الطويل"

حدد العنف ضد النساء بدقة بواسطة التعريف المتفق عليه دوليا في إعلان الأمم المتحدة حول إزالة العنف ضد النساء، الصادر عام ١٩٩٢ .

استخدم لغة دقيقة لا تتضمن حكما، فمثلا، الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي لا يرتبط بأي حال من الأحوال بنشاط جنسي طبيعي؛ والمتاجرة بالنساء لن تلتبس مع الدعارة. الصحفيون الجيدون سيسعون لتحقيق التوازن في مقدار التفاصيل التي يجب تتضمن القصة الخبرية، فوضع قدر كبير جدا من التفاصيل ربما تكون مثيرة ومسيئة، وقد قليل جدا من التفاصيل يمكن أن تضعف قضية الضحية، وفي كل الأوقات، لغة الأخبار يجب أن تتجنب الإشارات إلى أن الضحايا قد يلامون أو كانوا مسؤولين عن الاعتداء أو أعمال العنف ضدهم.

الناس الذين يعانون محنة كهذه لا يودون أن يوصفوا "كضحية" ما لم يستخدموا الكلمة بأنفسهم، استخدام الأوصاف يمكن أن يكون مضرا، واللفظ الذي يمكن ان يصف بشكل أفضل واقع الشخص الذي قاسى محنة بهذه الطريقة هو "الناجي" وليس "الضحية".

التناول الإخباري المتفهم يعني ضمان أن التواصل من أجل مقابلات الإعلام لبيبي حاجات الناجي ويراعي ظروفه، فيجب أن تكون هناك صحفية لإجراء مقابلة - في حال الحاجة لوجودها- ويجب أن يكون مكان إجراء المقابلة آمن وسري أو خاص، إدراكا أنه قد يكون هناك عيب اجتماعي يُعبر به الشخص، كما يجب على ممثلي الإعلام أن يفعلوا كل ما في وسعهم لتحاشي تعريض الشخص الذي يتم إجراء المقابلة معه مزيدا من الانتهاك، ويتضمن هذا تجنب الأعمال التي يمكن أن تؤثر على نمط حياتهم أو تضعف موقفهم في المجتمع.

٥ عامل "الناجي" باحترام، وبالنسبة للصحفيين هذا يعني احترام الخصوصية، تقديم معلومات مفصلة وكاملة حول المواضيع التي سيتم تغطيتها في أي مقابلة، وكيف سيتم ذكرها. وللناجين الحق في رفض الإجابة عن أي أسئلة أو إعطاء معلومات أكثر مما يرغبون. كما على الصحفيين أن يكونوا مستعدين لتلقي الاتصال حتى في وقت متأخر من الليل، وعليهم تقديم معلومات حول الطريقة التي يمكن التواصل معهم بها (عناوين، أرقام هواتف، وغيرها) إلى الأشخاص الذين يتم إجراء المقابلات معهم لضمان التواصل معهم.

٦ استخدم إحصاءات ومعلومات عن الخلفية الاجتماعية لوضع الحادثة ضمن سياق العنف في المجتمع، أو الصراع، وإطلاع القراء على الصورة الأكبر والأشمل للحدث، كما أن رأي الخبراء والجهات المختصة حول العنف ضد النساء، مثل مركز دارت، سيزيد تعميق الفهم بتقديم معلومات مفيدة ومرتبطة بالموضوع، هذا سيضمن أيضا أن لا يعطي الإعلام أبدا الانطباع بأن العنف ضد النساء مرتبط بمأساة عويصة لا يمكن حلها.

٧ انقل كل القصة: أحيانا يحدد الإعلام حوادث معينة ويركز على الجوانب المأساوية منها، لكن يحسن الصحفيين صنعا حين يدركوا أن الاعتداء ربما يكون جزء من مشكلة اجتماعية طويلة الأمد، كصراع مسلح، أو جزء من تاريخ المجتمع.

٨ حافظ على السرية: كجزء من واجبهم الإعلامي، لدى الصحفيون مسؤولية أخلاقية بعدم نشر أو اذاعة أسماء أو تحديد أماكن يمكن بأي طريقة أن تزيد من تعريض سلامة وأمن "الناجين" أو الشهود للخطر، وهذا الأمر مهم بشكل خاص عندما يكون أولئك المسؤولين عن العنف هم الشرطة، أو أطراف في الصراع، أو عناصر استخبارات الدولة أو الحكومة، أو ناس لهم صلات مع منظمات أخرى أكبر وأقوى.

٩ استخدم المصادر المحلية: الإعلامي الذي يتواصل مع الخبراء، كالجماعات النسوية والمنظمات العاملة بشأن تقنيات المقابلة المناسبة، الأسئلة المفروض طرحها والأماكن التي يجب أن تتم فيها المقابلة، سينجز دائما عملا جيدا ويتجنب أوضاعا مثل الأماكن التي لا يسمح أن يدخلها الرجال، الأمر الذي يمكن أن يسبب حرجا أو عداوة، ولذا من المهم أن يثقف الصحفيون أنفسهم حول السياقات الثقافية الخاصة بالمجتمعات ويحترمونها.

١٠ قدم معلومات مفيدة: التقارير التي تتضمن تفاصيل عن المصادر وبيانات الاتصال بمؤسسات الدعم المحلية والخدمات سوف تقدم معلومات مفيدة للضحايا الناجين/الشهود وأسراهم وآخرين ربما يكونوا متضررين.



Two reporters covering a protest of unemployed people in the favelas, Rio de Janeiro, Brazil, October 2006. © Adrien Collin/INSI

جزء ٣ :

النساء الصحفيات في النقابات

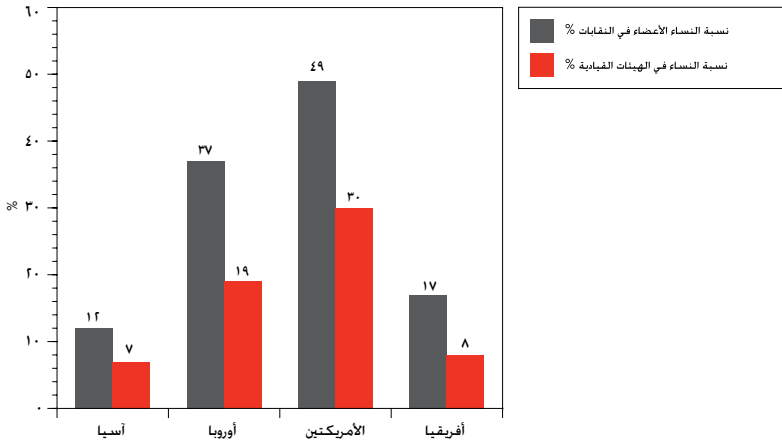
تم إقرار خطوة مهمة نحو الاعتراف بدور النقابات المهنية في تعزيز المساواة بين الجنسين في خطة عمل المؤتمر العالمي الرابع حول المرأة (بكين ١٩٩٥)، الذي دعا الحكومات وكل الممثلين الاجتماعيين إلى "إقرار اتفاق جماعي كحق وكألية مهمة لإزالة عدم مساواة الأجر للنساء وتحسين ظروف العمل؛ وتشجيع الانتخاب لمسؤولي اتحادات النساء المهنية، وضمان أن يتم منح مسؤولات النقابة المهنية المنتخبات لتمثيل النساء الحماية الوظيفية والحماية البدنية المرتبطة بتدريغهن من وظائفهن.

وقد أدى تفعيل الحركة النسائية في مجال الصحافة إلى زيادة عضوية النساء في نقابات واتحادات الصحفيين، ووفقاً لدراسة اتحاد الصحفيين الدولي حول وضع النساء الصحفيات، التي تم إجراؤها في ٢٠٠١، مثلت النساء ٢٨,٧٥٪ من عضوية الاتحاد وأن تمثيلهن في هيئات صنع القرار في الاتحاد كانت أعلى في كل المناطق من عدد النساء في مراكز صنع القرار في الإعلام، وشكل عام مثلت النساء ١٧٪ من أعضاء الهيئات القيادية للاتحاد.

والحاجة إلى زيادة عضوية النساء في نقابات واتحادات الصحفيين ضرورية لتحسين فرض المساواة بين الجنسين في المهنة، كما أن المكانة التي يشغلنها في الاتحادات سيكون لها تأثير قوي على موقف الاتحاد نحو النوع الاجتماعي. تقول منظمة العمل الدولية " ما لم تُمثل النساء بقدر كاف في هيئات صنع القرار، لا يمكن أن تكون الاتحادات موضع ثقة لدى الأعضاء الإناث في المستقبل ولا يمكن أن تكون مستعدة للاستجابة للمخاوف الخاصة بالنساء العاملات".

وحتى الآن لا يزال هناك الكثير يجب القيام به في الشرق الأوسط و شمال أفريقيا وإيران، فقد كشفت دراسة للاتحاد الدولي للصحفيين عام ٢٠٠٨، أن النساء يشغلن فقط ١١,٧٪ من المناصب في هيئات صنع القرار، ورغم أن كثير من الاتحادات تخلت عن عقلية "نادي الرجال" القديمة، فهناك عدد كبير جداً منها لم يفعل ذلك بعد، وإنها في الواقع مهمة كبيرة في بعض المناطق أن تتخلص من التقاليد التي هي في الحقيقة ليست أكثر من تحيز ثقافي.

النساء الصحفيات في الانتخابات (دراسة الاتحاد الدولي لصحفيين عن وضع الصحفيات 2001)



وقضايا مثل الفجوة في الأجور بين الجنسين، والصعوبات في الجمع بين العمل وحيياة الأسرة، والقدرة المحدودة على الحصول على التدريب والوصول إلى مراكز القيادة، والمضايقة والتهديد في مكان العمل والجدال العام حول قدرة النساء على المواجه، والطريقة التي يقدم بها النوع الاجتماعي في الأخبار هي بعض الهموم التي يجب أن تظطلع بمعالجتها اتحادات الصحفيين.

ناشطو الاتحاد، من الرجال والنساء، يمكن أن يستخدموا عددا من الأدوات الأساسية للدفع نحو تعزيز المساواة بين الجنسين، في كل من الاتحاد والإعلام:

أجمع المعلومات، رفع الوعي بقضايا المساواة بين الجنسين في إطار الاتحادات يقتضي جمع معلومات دقيقة وإحصائيات حول عضوية النساء في الاتحاد، والنساء في الهيئات القيادية، وكذلك معلومات حول الأجور والتوظيف في الإعلام، وساعات العمل الفعلية، وامتيازات الأمومة والتسهيلات للنساء في الإعلام أمور ضرورية



Journalists and press workers shout slogans at the Dhaka Press Club in Bangladesh, protesting the closure of a leading Newspaper, the *Daily Ittefaq* on December 12, 2007. © Firoz Ahmed, Drik News.

لإحداث التغيير، وسوف تساعدك الأرقام في القيام بالتحليل المناسب وطرح حججك وكسب التأييد لها وكذلك في تحديد المساواة بين الجنسين كأولوية في الاتحاد أو النقابة.

- ◀ اعرف ما يتعلق بحقوق النساء المنصوص عليها في القانون، في مجال الإعلام وفي لوائح النقابات، وإذا كان الاتحاد أو النقابة عضو في الاتحاد الدولي للصحفيين، فإنهم قد وافقوا على عدد من وثائق خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين التي طبعت في نهاية هذا الكتيب. استخدم هذه لكي تحمل اتحادك المسؤولية وتقيم أعماله بموجبها.
- ◀ نظم النساء في الاتحاد، ضع مخططا توضيحيا لدور الإعلام واجمع المعلومات حول الأعضاء الحاليين والمحتملين، نظم زيارات إلى دور الإعلام، وكليات الصحافة والجامعات لرفع الوعي حول الاتحاد وتساءل عن القضايا محل الاهتمام، قم

النساء الصحفيات في الهيئات القيادية في الشرق الأوسط، شمال أفريقيا وإيران، اتحاد الصحفيين الدولي 2008.

البلد	النقابة/الاتحاد	عدد أعضاء مجلس النقابة	عدد أعضاء المجلس من النساء	النسبة
الجزائر	نقابة الصحفيين الوطني	٩	٠	٪٠
البحرين	جمعية الصحفيين البحرينيين	١١	١	٪٩
مصر	نقابة الصحفيين المصريين	١٣	١	٪٧,٧
إيران	نقابة الصحفيين الإيرانيين	١٠	١	٪١٠
العراق	اتحاد الصحفيين العراقيين	١١	١	٪٩
الكويت	نقابة الصحفيين الكويتيين	٧	١	٪١٤,٢
لبنان	منظمة الصحافة اللبنانية	١٢	٠	٪٠
المغرب	النقابة الوطنية للصحافة المغربية	١٩	٥	٪٢٦,٣
فلسطين	نقابة الصحفيين الفلسطينيين	٩-١٣	٠	٪٠
السودان	اتحاد الصحفيين السودانيين	٣٠	٤	٪١٣,٣
تونس	النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين	٩	٣	٪٣٣,٣
الإمارات ع.م	نقابة الصحفيين الإمارات ع.م	٩	٢	٪٢٢,٢
اليمن	نقابة الصحفيين اليمنيين	١٣	١	٪٧,٧

برقابة منتظمة لعضوية الاتحاد، بما في ذلك أعداد الرجال والنساء الأعضاء،
فذلك سيساعد في تقديم تقييم مفيد عن التطورات التنظيمية. ستكون النساء أكثر
ميلًا للانضمام إلى الاتحاد إذا كانت قضايا النساء تؤخذ بجدية، لذلك حاول أن
تجعل النساء أكثر بروزًا في الاتحاد وتبنى القضايا التي تهمهن. وفي أوقات كثيرة لا
تستطيع النساء أن تشارك في أنشطة الاتحاد بسبب التزامات الأسرة، قم بترتيب
الاجتماعات في وقت ومكان مناسب لتسهيل مشاركتهن في عمل الاتحاد.

عملية الانتخابات: شجع النساء على المشاركة، كناخبات ومرشحات، وأول خطوة
لعمل ذلك هي جعل أنظمة الانتخاب واضحة وتضمن أن تحضر النساء المندوبات
مؤتمرات الاتحاد/ النقابة. راجع عملية الانتخاب لتعرف لماذا لم تتعاون النساء أو لم
يُنتخبن، والرد على المشكلة ربما يوجد في أعمال إيجابية وخطط لإشراك النساء في
الهيئات القيادية وكذلك تدريبات أكثر في مجال القيادة والثقة بالنفس.

استخدم شبكة النفوذ الموجودة بالفعل في نقابانكم أو اتحاداتكم.

ادفع من أجل تضمن شروط المساواة بين الجنسين في الاتفاقيات الجماعية،
التفاوض الجماعي في كثير من الدول ضروري لتحديد شروط العمل وظروفه،
فقضايا مثل الأجور والامتيازات، والحصول على التدريب، وساعات العمل (بما
في ذلك وقت عمل مرن)، وإجازة الأمومة والأبوة، والموظفين المؤقتين أو العاملين
بالقطعة بالتحديد، والاحترام في مكان العمل هي قضايا يجب أن يتم دمجها في
عملية التفاوض الجماعي، وتحديد مستوى أهميتها يجب أن يتم من قبل النساء
أنفسهن من خلال اللجان النسائية أو جماعات المساواة بين الجنسين.

مجلس النوع الاجتماعي في الاتحاد الدولي للصحفيين

حملة الاتحاد الدولي للصحفيين بشأن المساواة بين الجنسين يتم الإشراف عليها
من قبل مجلس النوع الاجتماعي التابع للاتحاد ويتكون من نساء ورجال ناشطين تم
ترشيحهم من قبل أعضاء الاتحاد الدولي للصحفيين من كل مناطق العالم.
يتولى المجلس تطوير سياسات الاتحاد الدولي للصحفيين حول النوع الاجتماعي،
ويدفع إلى تبنيها وتطبيقها من جانب أعضاء الاتحاد مقدا حلقة وصل أساسية
لأنشطة الاتحادات الوطنية، ويعتبر المجلس مصدرا أساسيا للخبراء البارزين في
مجال تنظيم الحملات من أجل حقوق متساوية ومصدرا للمدربين لأنشطة الاتحاد
الدولي للصحفيين. يجتمع المجلس مرة واحدة في العام، يقيم حملة أنشطة الاتحاد

الدولي للصحفيين، ويقر برنامج العمل القادم وتحديد الميزانية، كما يقدم التقارير إلى اللجنة التنفيذية للاتحاد الدولي للصحفيين. لمزيد من المعلومات يمكن التواصل مع منسق النوع الاجتماعي في الاتحاد الدولي للصحفيين، بامبلا مورينييري على العنوان التالي: (Pamela.moriniere@ifj.org) (<http://www.ifj.org/assets/docs/140/127/>)

تبني إجراءات إيجابية لزيادة تمثيل النساء في مراكز القيادة

بيانات الخطة النظرية لوحدها ليست كافية لتحقيق المساواة بين الجنسين، خصوصاً حيثما التمييز المباشر وغير المباشر ضد النساء متجذر جداً في تنظيمات وممارسات الاتحاد/ النقابة، لذلك، تبنت كثير من الاتحادات العمل بمبدأ التعيين أو إجراءات إيجابية لزيادة مشاركة النساء في مراكز القيادة تتضمن:

- ◀ الاحتفاظ أو إضافة مقاعد للنساء في الإدارة أو هيئات صنع القرار.
- ◀ نظام الكوتا أو مستويات عديدة لمشاركة النساء في المؤتمرات، وفي الإدارة هيئات صنع القرار، واللجان، وفرق المفاوضات، والتعليم وبرامج التدريب وغيرها.
- ◀ مبادئ النسبية؛
- ◀ الترشيح المزدوج، لكي يتسنى إدراج كل من النساء والرجال في قوائم المرشحين لانتخابات الاتحاد/ النقابة.

تعزيز المساواة بين الجنسين: مصدر للمنظمات التجارية - منظمة العمل الدولية.



Lili Dejam, head of the Editorial council. Won best journalist award 2008 from the Association of Iranian Journalists. Head of Women committee of the Association.
© Arash Baran

تنظيم حملات النوع الاجتماعي

- حدد القضية أو القضايا: اجمع الإحصاءات، البيانات، دراسات الحالة وحدد الموضوع والرسالة التي تريد أن تضعها فيه.
- ضع إستراتيجية واضحة: ضع أهدافا قابلة للتحقيق، حدد واشرك أولئك الذين هم أيضا متضررين وأولئك الذين يمكن أن يؤثروا في التغيير، وافق على بيان واضح بما تريد أن تحققه، أعد جدولاً زمنياً، ابحث في السياسات والقانون التي يمكن أن تدعم حملتك.
- أعد ميزانية: حدد مصادر التمويل.
- تواصل: تأكد أن قادة النقابة/الاتحاد، أعضاء الاتحاد والجماعات الأخرى المستهدفة على علم تام بالحملة، استخدم البروشورات، الملصقات واللوحات.
- احشد الدعم: اطلب الدعم من قادة الاتحاد، والسياسيين والمنظمات الأخرى التي لها نفس الهموم.
- يجب أن تكون الصحفيات على علم تام بأنظمة الاتحاد وأن يكن جاهزات لاستغلالها من أجل مصلحتهن، أحيانا تضع الاتحادات أو النقابات، الحكومة أو منظمات العمل سياساتها وخطتها بشأن المساواة بين الجنسين لكنها حتى الآن لم تطبقها، أو لم تطبقها بالكامل، يجب الاستفادة من هذه الخطط، على سبيل المثال، كثير من الاتحادات تتبنى مبادرات ذاتية في هذا المجال وسيكون مهما أن تقدم أرائك لتوسيع المساواة في هذا القالب من أجل تبنيها.
- ابدأ الحملة في حال عدم وجود خطة مساواة بين الجنسين في اتحادك أو إذا كانت النساء غير ممثلات وغير محميات بشكل كاف.
- تأكد من أن النوع الاجتماعي تم تعميمه في كل أنشطة اتحادك: في السياسات، والتكوينات، والأحداث، ووفود الاتحاد/النقابة، راقب التقدم الذي تحقق من خلال جمع ونشر الأرقام عن المشاركة من قبل الجنسين في العضوية وفي كل أنشطة الاتحاد وتكويناته.
- شكل مجموعات النساء: تشكل لجنة للنوع الاجتماعي أو لجنة نسائية قانونية في إطار الاتحاد يساعد في تحديد قضايا النوع الاجتماعي، وتأثيرها على مكان العمل والاتحادات، ومن الضروري أن تنظر إلى أبعد من الأفكار النمطية لقضايا النوع

الاجتماعي لكي يفهم أن النساء يعملن من أجل نفس الأهداف أو أهداف مشابهة لأهداف الاتحاد (تحسين معايير العمل، الأجر والظروف، تحسين معايير الصحافة، قواعد السلوك واتفاقيات مكان العمل لمكافحة المضايقة؛ توازن أفضل بين العمل والأسرة... إلخ)، وتؤكد من أن اللجنة لديها التفويض، والموارد المالية والبشرية والسلطة للقيام بوظائفها بشكل فعال، تعمل على تمكين اللجنة من التواصل المباشر مع هيئات صنع القرار، إما برفع التقارير بشكل مباشر إلى إدارة الاتحاد أو أن تكون ممثلة فيها، وأن يتم التعامل مع قضايا النوع الاجتماعي في كل سياسات الاتحاد.

- لا تسمح لـ "قضايا النساء" أن تكون نمطية، بل أكد أهميتها وتأثيرها كل أعضاء الاتحاد، ولا بد أن تكون الصحفيات جميعاً أعضاء في المهنة وفي الاتحادات ومساهمتهن ضرورية لتحسين العمل، والأجر والظروف للمجتمع ككل.
- أنشر النتائج: اطلع أعضاء الاتحاد على النجاحات التي تحققت.

إدماج النوع الاجتماعي

"إدماج رؤية النوع الاجتماعي هو عملية تقييم النتائج المترتبة لأي عمل مزمع وتأثيراتها بالنسبة للنساء والرجال، ويشمل ذلك التشريع، والخطط أو البرامج، في أي مجال وعلى كل المستويات (...). حتى يستنى الاستفادة للنساء والرجال بشكل متساوي، وينتهي التفاوت بين الجنسين". المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة.

قائمة مراجعة وتقييم

- ◀ **خطة المؤسسة:** هل لدى المؤسسة الإعلامية خطة واضحة حول جميع جوانب المساواة بين الجنسين بما في ذلك خطة لتعزيز إدماج النساء؟
- ◀ **استخدام الأموال:** هل يقدم تمويل كاف لتنفيذ كل جوانب خطة النوع الاجتماعي؟
- ◀ **الإجراءات، وتنفيذ الخطة:** كيف يتم تنفيذ خطة النوع الاجتماعي؟ هل الخطة تقود كل أنشطتكم؟
- ◀ **التفهم للحاجات:** هل هناك فجوات كبيرة في العضوية لديكم؟ كيف تستشيرون الأعضاء؟ هل عملية المشورة تساعدكم على فهم حاجات النساء؟
- ◀ **صنع القرار:** عند اتخاذ القرارات أو تحديد الأولويات هل تمثل النساء بشكل جيد؟ هل تفكرون بشكل روتيني في تأثير أنشطتكم على أعضائكم النساء؟
- ◀ **رقابة المعلومات:** هل تجمعون معلومات كافية عن النساء والرجال لمراقبة الأنشطة التي تتم وفقا للنوع الاجتماعي؟ هل تطلبون مراجعة الأرقام عند اتخاذ القرارات؟ هل تستخدمون هذه المعلومات بشكل منظم لتقييم التأثير لأنشطتكم الرئيسية؟
- ◀ **الوضوح:** هل صوت المرأة يمكن أن يُسمع ويوجد في كل تقاريركم، خطاباتكم، واجتماعاتكم ومطبوعاتكم؟
- ◀ **تحطيم الحواجز:** هل تفهمون جيدا الحواجز التي تعيق النساء من الانضمام، والمشاركة، والاحتجاج، والمنافسة على القيادة في اتحادكم؟
- ◀ **القيادة:** هل القيادة نشيطة في تشجيع التغيير؟ كيف تضمن أن الرجال يتقدمون في تفهمهم لقضايا النوع الاجتماعي؟

◀ **التنظيمات النسائية** : هل تنظيمات النساء وممثلي النساء الأعضاء مندمجين تماما في هيئات صنع القرار في النقابة؟

◀ **التوجيه** : هل توجهون أنشطتكم وخدماتكم نحو إدماج النساء؟ هل تواجه النساء صعوبة في الاندماج؟ هل تدركون أن تحركا إيجابيا ربما يكون ضروريا إذا كنتم تريدون نتائج ملموسة في هذا المجال؟

مقتبس من دليل الاتحاد الدولي للصحفيين، حول مساواة النوع الاجتماعي



Dhekra Saeed, Yemeni Journalists' Syndicate's vice president, interviewed at the *IFJ regional seminar on women journalists: trade union work and leadership*, Tunisia, April 2008. © Mechtild Maesker



Neli Mahjoob, Translator, Journalist, literature critic for children publication, Iran. © Hossein Karim Zade.

مكافحة المضايقة الجنسية

ماذا تستطيع أن تفعل الاتحادات؟

- ◀ خلق وعي حول المضايقة الجنسية في مكان العمل، والحاجة إلى مكافحتها، ويمكن أن يتم ذلك من خلال الملصقات، والمنشورات، والكتيبات، والنشرات، والشعارات والملاحظات (على سبيل المثال: ممنوع المضايقة الجنسية نهائياً في هذا المكان).
 - ◀ ضمان وجود خطة لمواجهة المضايقة الجنسية في مكان العمل، وتشكيل لجنة شكاوي كما يقتضي القانون.
 - ◀ ضمان أن المضايقة الجنسية مدرجة 'كجُنحة' في لوائح الشركة.
 - ◀ تنظيم ورش عمل لنشر الوعي حول النوع الاجتماعي في أوساط أعضاء الاتحاد.
 - ◀ تنظيم ورش عمل في مجال الدفاع عن النفس وتطوير الشخصية من أجل تعزيز الثقة في النساء أعضاء الاتحاد.
 - ◀ إنشاء مجالس للنوع الاجتماعي لتولي مهمة إبراز القضية.
 - ◀ دعم أي امرأة تشكي من المضايقة الجنسية، ومساعدتها في سعيها وراء الإنصاف عبر القضاء.
- لاكشمي مرثي، مقتبس من منشور أوروبا-الهند حول المساواة بين الجنسين في الصحافة، الاتحاد الدولي للصحفيين



Camerawoman at the 1st Congress of the Federation of African journalists, November 2008, Nairobi. © Paco Audije.

جزء ٤ :

مصادر وعناوين للتواصل

مصادر

مساواة النوع الاجتماعي

الأمم المتحدة

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

<http://un.org/Overview/rights.html>

اتفاقية إزالة كل أشكال التمييز ضد النساء (سيداو) والبروتوكول الاختياري الملحق بها
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>

المؤتمر العالمي الرابع للمرأة، بكين ١٩٩٥.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>

أهداف تنمية الألفية للأمم المتحدة

<http://www.un.org/millenniumgoals/>

مساواة النوع الاجتماعي في الإعلام

نساء ورجال يصنعون الأخبار

http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=236

بحث الاتجاهات والممارسات التي تمنع تولي النساء مناصب رفيعة

http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=360

فيروس نقص المناعة الإيدز ودراسة جندر مرجعية

http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=308

مراجعة النوع الاجتماعي في إعلام المنظمات غير الحكومية

http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=320

من يصنع الأخبار؟

مشروع الرقابة الإعلامية العالمية ٢٠٠٥
<http://www.whomakesthenews.org/>

الاتحاد الدولي للصحفيين

وضع النساء الصحفيات، ٢٠٠١
<http://www.ifj.org/en/articles/ifj-survey-on-the-status-of-women-journalists-2001>

دراسة الاتحاد الدولي للصحفيين: نساء صحفيات في عملية الاندماج الأوروبية
<http://www.ifj.org/assets/docs/118/144/bad0a76-d2b7b90.pdf>

تصوير الرجال والنساء السياسيين في الإعلام
www.portrayingpolitics.net

إرشادات حول الكتابة عن العنف ضد النساء
<http://www.ifj.org/assets/docs/185/063/c3093b9-8c8e63f.pdf>

اليونسكو

تفهم قضية النوع الاجتماعي: تدريب عملي للفت انتباه مدراء التعليم، وواضعي المناهج والإعلاميين المحترفين لهما النوع الاجتماعي.

http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=39252&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

النوع الاجتماعي ، الصراع والصحافة، كتيب لجنوب آسيا
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001439/143925E.pdf>

قضايا النوع الاجتماعي في مجتمع المعلومات
<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001329/132967e.pdf>

قيادة

حاضرات حول تدريب القيادة
http://leadershiptrainingtutorials.com/index.php?q=Women_Leadership_roles

تعليم النساء المشاركة من أجل الحقوق، التنمية والسلام
<http://www.learningpartnership.org/docs/englctcmanual.pdf>

الكتابة عن الصراع والآثار النفسية

مركز دارت

الصحافة والمأساة

http://www.dartcenter.org/media/en_tnj.pdf

تغطية الأطفال والآثار النفسية

http://www.dartcenter.org/media/covering_children_web.pdf

تعليمات حول كيف تغطي: أطفال & وآثار التجارب المؤلمة، كوارث، قتل، انتحار، معلومات العنف الداخلي حول: مقابلة الضحايا، اضطراب قلق ما بعد التجارب المؤلمة، العناية الذاتية للصحفيين، العنف الجنسي، مناسبات مأساوية .

http://www.dartcenter.org/quick_tips/index.php

المعهد الدولي للسلامة المهنية

دراسة حول نساء يفتين الحرب

http://www.newssafety.com/images/stories/pdf/programme/wrw/wrw_finalreport.pdf

برشور : تغطية الخط الأمامي للجبهة: نساء يعملن في مناطق الحرب

http://www.newssafety.com/images/stories/pdf/programme/wrw/wrw_brochure.pdf

حقوق النساء العاملات

منظمة العمل الدولية

- إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ الحقوق الأساسية
- اتفاقية منظمة العمل الدولية حول عمال لديهم مسؤوليات عائلية، ١٩٨١، رقم (١٥٦).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية حول العمل نصف دوام ١٩٩٤، رقم (١٧٥).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية حول العمل المنزلي، ١٩٩٦، رقم (١٧٧).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية حول حماية الأمومة، ٢٠٠٠ رقم (١٨٣)
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

١. بي.سي. لحقوق النساء العاملات والمساواة بين الجنسين
[http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/68/F1962744474/
ABC%20of%20women%20workers.doc](http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/68/F1962744474/ABC%20of%20women%20workers.doc)

الكونفدرالية الدولية لتقابات العمال

إنهاء المضايقة الجنسية في العمل

[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_
BR.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf)

الكونفدرالية الدولية لتقابات العمال: التفاوت العالمي في الأجور بين الجنسين، ٢٠٠٨.
تقرير الكونفدرالية الدولية لتقابات العمال: التفاوت العالمي في الأجور بين
الجنسين، ٢٠٠٨.

<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf>

أرشفة النوع الاجتماعي: دليل النقابة العمالية

http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ENGOK.pdf

روابط مفيدة :

مركز DART

www.dartcentre.org/global/europe/index.php

المعهد الدولي لسلامة المهنية

<http://www.newssafety.com>

حرية الصحافة

سلامة الصحفيين ومعاونة آثار التجارب القاسية

المادة ١٩

www.article19.org

لجنة حماية الصحفيين (CPJ)

<http://www.cpj.org/>

الحرية الدولية في تبادل التعبير (IFEX)

<http://www.ifex.org/>

الاتحاد الدولي للصحفيين (IFJ)

www.ifj.org

معهد الصحافة الدولي (IPI)

<http://www.freemedia.at/cms/ipi/>

مراسلون بلا حدود

http://www.rsf.org/rubrique.php3?id_rubrique=20

النساء في الإعلام

النساء الأمريكيات في الإذاعة والتلفزيون

<http://www.awrt.org/>

مركز الاعلاميات العربيات

<http://www.ayamm.org/index2.htm>

آسميتا (نيبال)

<http://www.asmita.org.np/>

رابطة النساء في الإعلام الرياضي (الولايات المتحدة)

<http://www.awsmonline.org/>

رابطة الاعلاميات (فرنسا)

<http://www.femmes-journalistes.asso.fr/>

النساء الكنديات في الإعلام

<http://www.cwc-afc.com/>

فاميديف (أفريقيا)

<http://www.famedev.org/>

جيندرلينكس (جنوب أفريقيا)

http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=1

مشروع الرقابة الإعلامية العالمي (GMMP)

<http://www.whomakesthenews.org/>

الرابطة الدولية للنساء في الإذاعة والتلفزيون

<http://www.iawrt.org/>

نساء دوليات في مؤسسة الإعلام

<http://www.iwmf.org>

إنترنيوز

<http://www.internews.org/>

رابطة إعلام البحر المتوسط

<http://www.medmedia.org/>

ميديز (تركيا)

<http://www.mediz.org/Kategori/13/1/English.aspx>

شبكة النساء في الإعلام، الهند

<http://www.nwmindia.org/>

الرابطة العالمية للإعلام المسيحي

<http://www.waccglobal.org/>

المعهد النسائي لحرية الصحافة

<http://www.wifp.org/index.html>

النساء الصحفيات في فنلندا

<http://www.kaapeli.fi/naistoimittajat/>

النساء في الإعلام والأخبار (الولايات المتحدة)

<http://www.wimnonline.org/>

شبكة صورة النساء

<http://www.winfemme.com/>

النساء التي يتم إبرازهن في الأخبار

أخبار النساء

<http://www.wfsnews.org/>

النساء في الأخبار

<http://www.womensenews.org>

نساء نت (جنوب أفريقيا)

<http://womensnet.org.za/>

شبكة أخبار النساء

<http://womennewsnetwork.net/>

حقوق العمال

منظمة العمل الدولية (ILO)

<http://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>

الكونفدرالية الدولية لنقابات العمال الدولية (ITUC)

<http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique1>

مصادر أخرى

منظمة العفو الدولية

<http://www.amnesty.org/en>

رابطة حقوق النساء في التنمية (بما فيها حق النساء في الأخبار)

<http://www.awid.org/>

بيوند ميديا إديوكاشن

<http://www.beyondmedia.org>

جماعة ضغط النساء الأوربيات

<http://www.womenlobby.org/site/hp.asp?langue=EN>

(إحصاءات من البنك الدولي) حول النوع الاجتماعي

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/EXTANATOOLS/EXTSTATINDDATA/EXTGENDERSTATS/0,,menuPK:3237391~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:3237336,00.html>

قائمة عالمية بالمنظمات النسائية

<http://www.distel.ca/womlist/womlist.html>

منظمة هيومان رايتس واتش

<http://www.hrw.org/>

معهد تطوير نساء السكان الأصليين

<http://www.iaaw.ca/>

مكتبة مكتب الأمم المتحدة، جنيف

<http://www.unog.ch/library>

اليونسكو: (مدخل لمساواة النوع الاجتماعي)

http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=3160&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

صندوق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNIFEM)

<http://www.unifem.undp.org>

مكتب الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)

<http://www.undp.org/>

إدارة الأمم المتحدة لتطوير النساء (UNDAW)

<http://www.un.org/womenwatch/daw/>

كفاح النساء

<http://www.womenaction.org>

معهد الأمم المتحدة لتدريب وبحوث تقدم النساء (INSTRAW)

<http://www.un-instraw.org/>

ويمن واتش

<http://www.un.org/womenwatch/>

ملحق أ

مبادئ الاتحاد الدولي للصحفيين لمواجهة التهديد الاحترام والتقدير في العمل : اتفاق نموذجي

مقدمة

من واجب سياسة المؤسسة الإعلامية والاتحاد أن توفر مكان عمل مناسب للصحافة والنشاط الإعلامي، حيث لكل شخص الحق أن يقوم بعمله دون أي شكل من أشكال المضايقة/التهديد. وعلى المؤسسة والاتحاد الاقرار بأن التهديد والمضايقة ظاهرة مضرّة ويمكن أن تعرض الأفراد للخوف، والتوتر والقلق، وأن التهديد والمضايقة يمكن أن يؤديا إلى مشاكل صحية خطيرة ويتسببا في استقالات، وإقالات ومقاضاة.

هذه الخطة أو السياسة تضمن أن كل الشكاوى سيتم التعامل معها بجدية ويتم التحقيق فيها فوراً وبشكل نزيه و أن جميع الأطراف المعنية سوف تعامل باحترام. ويمكن أن تؤدي شكاوى المضايقة /التهديد ، بعد التحقيق، إلى اتخاذ إجراء تأديبي، في مثل هذه الحالات سيلجأ إليها إجراءات تأديبية متفق عليها، وهذه الاتفاقية تشمل كل الموظفين الدائمين والمؤقتين، المتقدمين لوظائف والعاملين بالقطعة وموظفي الوكالة.

تعريف المضايقة /التهديد

ستعتمد المؤسسة والاتحاد المبدأ التالي حول التهديد والمضايقة وهو كما يلي:
التهديد: يمكن أن يوصف على أنه "سلوك عدواني تهديدي شريـر أو مهين، وانتهاك أو إساءة استخدام السلطة من خلال وسائل الهدف منها أن تضعف، وتذل، وتنتقص أو تؤذي الشخص المستهدف".

المضايقة: يمكن أن توصف على أنها "سلوك غير مرغوب فيه يؤذي كرامة الرجال والنساء في مكان العمل، قد تكون مرتبطة بالعمر، الجنس، العرق، الإعاقة، الدين، الجنسية، الميل الجنسي، أو أي سمة فردية للشخص، ويمكن أن تكون متكررة أو حادثة عرضية، والأساس أن الأفعال أو التعليقات تعتبر مهينة أو غير مقبولة بالنسبة للشخص

المستهدف.

أشكال من المضايقة والتهديد

المضايقة/التهديد يمكن أن تتضمن تهديد لفظي، إيماثي أو مادي، إقصاء أو تشويه، الأمثلة التي تتضمنهم هذه القائمة ليست شاملة كل أشكال المضايقة والتهديد

- نشر شائعات حاقدة أو مهينة لشخص ما.
- نشر معلومات حساسة حول شخص ما إلى الآخرين الذين يجب ألا يعرفوها.
- السخرية أو التحقير لشخص ما.
- لوم شخص أو التخطيط لفشل مجموعة أشخاص بتحديد أهداف مستحيلة.
- حجز معلومات بشكل متعمد يحتاجها شخص أو أشخاص للقيام بعملهم.
- الإقصاء أو الاستهداف.
- إضعاف سلطة شخص.
- انتقاد شخص باستمرار بشكل غير منصف.
- معاملة غير عادلة.
- عرض مواد مهينة عنصرياً.
- تعليقات غير مرغوب بها، انطباعات أو نكات نمطية.
- إشراف تسلطي أو غيره من إساءة استخدام السلطة.
- عرض إقامة علاقة جنسية غير مرغوب بها- اللمس، الوقوف قريب جداً من الشخص الآخر، وعرض مواد غير محتشمة.
- إساءة فاضحة، اعتداء/عنف بدني أو تهديد.

إجراء ينبغي أن يتخذ

- سجل حوادث المضايقة/التهديد وتاريخها وزمنها وتفاصيل الحادثة.
- أكد إذا كان هناك شهود على المضايقة والتهديد.
- ارجع إلى الأشخاص المسؤولين المذكورين أدناه.

إجراء أولي

أي شخص يعتقد أنه يتعرض لمضايقة أو تهديد، أو شهد مضايقة أو تهديداً، يجب عليه في البداية أن يناقش المسألة مع المسؤولين المذكورين أدناه أو يحيلها إليهم، وهم:

- مدير الإدارة المسؤول عنه.
- مدير الموارد البشرية.
- ممثل نقابته.

إجراء إضافي

هناك إجراءان للتعامل مع حالات المضايقة/التهديد المدعى فيها، إجراء رسمي وآخر غير رسمي، هذه الإجراءات لا تتجاوز الحقوق القانونية للفرد، فإذا قرر صاحب الشكوى أن يتابع الإجراء غير الرسمي لكن المشكلة ظلت قائمة، يمكن أن التعامل مع الدعوى بموجب الإجراء الرسمي.

الإجراء غير الرسمي

كثير من حوادث المضايقة/التهديد يمكن التعامل معها بنجاح بطريقة غير رسمية، لأن المضايق غالباً قد يكون غير مدرك لأثر تصرفاته. إذا كان الشخص في وضع يشك فيه ما إذا كان التصرف الذي يتعرض له نوع من المضايقة/التهديد، يجب عليه أن يتواصل مع واحد من الأشخاص المذكورين أعلاه للاستشارة على أساس غير رسمي وسري.

في حال أن تقع حادثة مسيئة، قد يكون ذلك كافياً ليقال بوضوح للشخص الصادر منه مثل هذا التصرف أن ذلك غير مقبول، إذا كان من الصعب جداً أو محرج جداً القيام بذلك، يجب على الفرد المتضرر أن يطلب المساعدة من واحد من الأشخاص المذكورين أعلاه.

الإجراء الرسمي

في أي وقت، سواء تم اتخاذ إجراء غير رسمي أو لم يتخذ، الشخص الذي يشعر أنه يتعرض للمضايقة أو التهديد بشكل ينتهك هذه الاتفاقية يستطيع أن يثير المسألة مع مدير التحرير أو مدير الإدارة التابع لها، ويمكن أن يتم هذا بشكل لفظي أو مكتوب، ويجب أن تتضمن الشكوى المكتوبة تفاصيل طبيعة الشكوى بما في ذلك تاريخ الحادثة وفيما إذا كان هناك أي شهود.

ستبذل المؤسسة والنقابة كل جهد ممكن لضمان أنه سيتم الالتزام بالسرية من قبل جميع المعنيين أثناء التحقيق في الشكوى.

سيتم إجراء تحقيق مستقل بواسطة رئيس تحرير تنفيذي/ممثل الموارد البشرية، وسيتم الاتفاق على جدول زمني وسيجري رئيس التحرير التنفيذي/ممثل الموارد البشرية المقابلات مع الشخص المقدم للشكوى والشخص المتهم بالمضايقة، وإذا طلب الشخص المتضرر المساعدة من ممثل النقابة، الذي سيبقى مطلعاً عن كل مراحل العملية، يمكن أن يقدم المساعدة، الدعم والتمثيل، حسب ما يقتضي الأمر.

سيتم إجراء التحقيق بطريقة مستقلة وموضوعية مع الاحترام لحقوق كل من الشخص صاحب الشكوى والمتهم، المدعي والمدعى عليه سيكون لهما الحق في أن يتم تمثيلهما بواسطة مسؤول من النقابة خلال إجراء كل المقابلات معهما، وسيتم إعطاء المتهم تفاصيل كاملة عن طبيعة الشكوى، وسيمنح الفرصة للرد على ذلك، وسيبذل كل جهد لضمان أن تتم اللقاءات بشكل متفهم .

سيتم الحفاظ على سرية صارمة خلال التحقيق من بدايته إلى نهايته وحيثما كان ضرورياً مقابلة الشهود، وسيتم التأكيد على أهمية السرية، وعند استكمال التحقيق، سيتم إعداد تقرير يتضمن طبيعة وتفاصيل الشكوى، ورد المتهم بالمضايقة، ونتائج التحقيق والاستنتاج، ويتم إرسال نسخة من التقرير لكل من المدعي والمدعى عليه.

إذا استنتج التقرير أن المضايقة/التهديد قد حدث بالفعل، سيتعرض الفاعل إلى إجراء تأديبي رسمي، في حال الاعتقاد أن استخدام هذا الإجراء ليس مناسباً، ربما تصر المؤسسة على التدريب، النصح و/أو فترة مراقبة وتقييم، فإذا كانت فترة التقييم غير مرضية، يمكن تنفيذ الإجراء التأديبي.

الاستئناف

الحق في استئناف الحكم سيكون مكفولاً باستخدام الإجراء المناسب أو في حال أن يمتد أي طرف أن معالجة المدراء للمسألة كانت غير صحيحة يمكن لهما أن يقدم طلب الاستئناف، بشكل مكتوب، إلى المدير المناسب في غضون سبعة أيام من تلقيهم نتيجة

التحقيق، ويتم الاستماع إلى الاستئناف من قبل اثنين على الأقل من كبار المدراء، ومن حق طالبي الاستئناف أن يصطحبا معهما أثناء الاستئناف ممثل النقابة أو زميل عمل.

الحقوق القانونية لشيء في هذا الإجراء يمكن أن يغير حقوق الموظف القانونية.

الدعوى الخيالية أو غير الجدية

كل من يثبت أنه تقدم بدعوى غير جدية، خيالية أو استفزازية سوف يتعرض لإجراء تأديبي.

التطبيق والمراقبة

المدراء مسؤولون عن ضمان تطبيق هذه السياسة كل في مجاله، وتتمهد الإدارة بتقديم التدريب حول قضية المضايقة / التهديد وحول محتويات هذه السياسة لكل المدراء، وتضمن أن يكون لدى كل الموظفين وعي بالعواقب المترتبة على التصرف غير المناسب كما هو موضح في هذه السياسة، وأن يكون جميع الموظفين على علم بمسئوليتهم لضمان أن محيط العمل خالي من المضايقة/التهديد.

إدارة الموارد البشرية سوف تراقب هذه السياسة لكي تضمن أنها تظل فعالة.

الملحق ب

سياسات اتحاد الصحفيين الدولي حول الجندر المقررة في المؤتمر

إعلان مؤتمر الاتحاد الدولي للصحفيين ٢٤، كوريا ٢٠٠٢، إدماج النوع الاجتماعي في الصحافة.

حيا المؤتمر ٢٤ للاتحاد الدولي للصحفيين، سيول ١١-١٥ يونيو، ٢٠٠١، عمل الفريق النسائي، وحث اللجنة الإدارية أن توسع أنشطة الفريق النسائي (المسمى الآن مجلس النوع الاجتماعي)، وعلى نحو خاص من خلال الهياكل الإقليمية للاتحاد الدولي للصحفيين وفي إطار برنامج مشروعه الذي يتبنى خطة العمل التالية:

خطة عمل

١. النساء في الصحافة.

العمل المطلوب: على مجلس النوع الاجتماعي أن يعد نبذة عن أفضل أمثلة ممارسة مستخدمة من جانب الاتحادات من أجل زيادة عدد النساء في مراكز صنع القرار في الإعلام، مثل هذه الدراسة يجب أن تركز على أفضل نماذج عمل حول شروط مساواة النوع الاجتماعي تم الاتفاق عليها في المفاوضات المشتركة، ويجب أن يتضمن هذا أفضل ممارسة عملية في الاتفاقيات المشتركة حول: إجازة الوالدين؛ الحماية الاجتماعية؛ وقت العمل؛ نماذج للتوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة؛ الترقية؛ الحصول على التدريب. وعلى الاتحاد الدولي للصحفيين دعم تنفيذ أفضل الممارسات من خلال التدريب وورش العمل للاتحادات الوطنية، وأن يلبى ذلك حاجات تلك الاتحادات في مفاوضاتهم الوطنية الجماعية، وأن ترفع تقارير إلى الاتحاد الدولي للصحفيين حول تطبيق أفضل الممارسات، وعلى مجلس النوع الاجتماعي وضع ميثاق عمل لمدراء الإعلام من النساء.

٢٠. النساء في الاتحاد.

ليس هناك اتفاقية عامة بين الاتحادات فيما يخص تنظيمات خاصة للنساء، لذا فإن تخصيص مقاعد لهن، أو اعتماد نظام الكوتا هي السبيل لتحسين تمثيل ومشاركة النساء في الاتحاد.

العمل المطلوب: يجب أن يعد مجلس النوع الاجتماعي عرضاً/تقييماً للجان النساء وأنظمة محددة الأهداف لتمثيل النساء، توضح كيف ساهمت هذه التنظيمات في تحسين مشاركة النساء في الاتحاد، وعلى الاتحادات الوطنية أن تستخدم الدراسة المسحية من أجل إيجاد لجان وأنظمة محددة الأهداف لتمثيل النساء، وترفع تقريراً للاتحاد الدولي الصحفيين عن تأسيس هذه التنظيمات.

وعلى الاتحاد الدولي للصحفيين أن يحفز النساء لتولي مناصب قيادية من خلال برامج تدريب وأنشطة خاصة، ويقرر المؤتمر أن اللجنة التنفيذية في الاتحاد الدولي للصحفيين عليها اعداد خطة سنوية موجهة للصحفيات لتعزيز قيم ومبادئ اتحادية.

٣. أجر متساوي على عمل ذات قيمة متساوية

العمل المطلوب: على مجلس النوع الاجتماعي أن يبدأ حملة حول أجر متساوي، على على المستويين الوطني والإقليمي، يتم التركيز فيها على تحقيق أجر متساوي للنساء في العمل، ويجب على الاتحاد الدولي للصحفيين أن يعد دراسة مسحية لأفضل الممارسات لمساواة الأجور وأن يوزع المعلومات على أعضاء الاتحادات من أجل العمل على المستوى الوطني.

كل منطقة يجب أن ترشح منسق حملة. آسيا والمحيط الهادي: مكتب مشروع الاتحاد الدولي للصحفيين. أميركا الشمالية: (TNG-CWA). أميركا اللاتينية: المكتب الإقليمي للاتحاد الدولي للصحفيين. أفريقيا: رابطة صحفيي غرب أفريقيا (WAJA)، رابطة صحفيي شرق أفريقيا (EAJA)، رابطة صحفيي جنوب أفريقيا (SAJA). أوروبا: فدرالية الصحفيين الأوروبيين (EUF).

على الاتحاد الدولي للصحفيين تنسيق الحملة مع الفدرالية الدولية لاتحادات النقابات الحرة (ممثلين لاتحاد مراكز النقابات العمالية)، ويجب أن يكون ضمن أهداف الحملة

مراجعة كشوفات المرتب المنتظم مع أرباب العمل، حقوق الاستشارة للاتحادات حول سلم الرواتب ونشر الممارسة الفضلى في الاتفاقيات الجماعية.

يجب أن تدعم الحملة بندوق عملية واجتماعات، وعلى الاتحاد الدولي للصحفيين أن يساعد الاتحادات على تطوير إستراتيجيات وحملات وطنية، يتم إعدادها لتلبية حاجات محددة في البلد، ويجب أن تهدف الحملة إلى تحقيق تطبيق كل مواثيق منظمة العمل الدولية الأساسية لحماية حقوق النساء في الواقع العملي.

٤. تصوير النساء في الإعلام

العمل المطلوب: على مجلس النوع الاجتماعي التعاون مع المنظمات الأخرى العاملة في مجال تصوير النساء في الإعلام، وبمبادرة من قبل الاتحاد الدولي للصحفيين سوف تركز على جمع خبرة الاتحادات مع أدلة لكيفية صياغة التقارير وتشجيع الاستخدام لمثل هذه الإرشادات في التدريب الصحفي، وعلى الاتحاد الدولي للصحفيين إعداد المواد لمساعدة الاتحادات في معالجة قضية التصوير للمرأة في الإعلام سعياً وراء تناول متوازن ومنصف.

٥. شبكة الاتحاد الدولي للصحفيين النسائية: توجد شبكة بريد إلكتروني

لنساء الاتحاد الدولي للصحفيين، لكن يجب أن يتم توسيعها ويجب أن يتم تسويقها على المستوى الإقليمي بواسطة مكاتب الاتحاد والاتحادات الإقليمية.

العمل المطلوب: شبكة البريد الإلكتروني يجب أن تشكل الأساس لحملة أجر متساوي لعمل ذات قيمة متساوية، وأن ترشح كل منطقة منسقا لشبكة البريد الإلكتروني، على أن يقوم مجلس النوع الاجتماعي بالتنسيق الكلي للشبكة، وأن تقوم سكرتارية الاتحاد الدولي والمكاتب الإقليمية بتوفير كافة المعلومات المتعلقة بأحداث وأنشطة وأعمال الاتحاد وتوزع على الشبكة النسائية من أجل ضمان مشاركة كاملة للنساء.

٦. النساء في الاتحاد الدولي للصحفيين

العمل المطلوب: يدعو المؤتمر أعضاء الاتحاد الدولي للصحفيين لترشيح مندوبات لمناصب في اللجنة التنفيذية للاتحاد، ويحث المؤتمر اللجنة التنفيذية الجديدة لتقديم إستراتيجية بالتعاون مع مجلس النوع الاجتماعي لضمان أن قضايا النساء ستشكل جزءاً أساسياً في

كل عمل الاتحاد، ويجب ادراج مسألة المساواة في كل القضايا التي ناقشها المؤتمر.

٧. الحصول على التدريب

على فريق العمل النسائي للاتحاد الدولي للصحفيين أن يطور إستراتيجيات للاتحادات من أجل تحسين حصول الصحفيات على التدريب، وأن يتضمن التدريب الصحفي الأولي، وتدريب إضافي وتدريب متخصص، وعلى الاتحاد الدولي تشكيل تحالفات مع الجامعات، وكليات الصحافة، ومراكز التدريب. إلخ، من أجل الوصول إلى النساء الشباب.

إعلان، المؤتمر العالمي الـ ٢٤ للاتحاد الدولي للصحفيين أثنينا ٢٠٠٤ حقوق النوع الاجتماعي

الناشر للمبادرة: اللجنة التنفيذية للاتحاد الدولي للصحفيين

أشار المؤتمر الـ ٢٤ للاتحاد الدولي للصحفيين، المنعقد في أثنينا من ٢٥-٣٠ مايو ٢٠٠٤، إلى تقرير مجلس النوع الاجتماعي واللجنة التنفيذية، ورحب بالجهود التي بذلت لتطبيق خطة العمل التي تم تبنيها في مؤتمر سيول، وجدد التزامه بتمثيل متساوي للنساء في كل مجالات العمل التي ينشط فيها الاتحاد الدولي للصحفيين والاتحادات الأعضاء فيه، ايماناً بأن الاتحادات تستطيع أن تعمل أكثر من أجل تنفيذ الأهداف والطموحات لخطة العمل، خصوصاً بدعم التعاون الإقليمي لحقوق عمل النوع الاجتماعي، وحث المؤتمر اللجنة التنفيذية على مواصلة الدعم لأهداف خطة العمل المتمثلة جيداً في مواصلة أنشطة الاتحاد الدولي للصحفيين، وبشكل خاص، في التطوير للمشروع والعمل الإقليمي؛ لجعل أهم أولويات الاتحاد إيجاد تمويل لكل المناطق التي لم تنضم فيها بعد ورشة عمل لتحديد وتطوير خطط عمل خاصة بها حتى يتسنى لكل المناطق القيام بذلك بحلول عام ٢٠٠٧؛ لتحديد وتطوير دليل لكل الاتحادات الأعضاء حول مفهوم "الإدماج" لقضية النوع الاجتماعي، كيف يعمل وكيف يمكن تطبيقه، ولتضمين نبذة مختصرة لأمثلة محددة للمشاكل والقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي، لإبلاغ/ تذكير كل الاتحادات الأعضاء بمسؤولياتهم والاتفاقيات الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي، ولتعيين شخص واحد على الأقل للتواصل سيكون مسؤولاً عن هذه القضايا؛ لإيجاد وتطوير نظام لتشجيع

الاتحادات الأعضاء على تطبيق إجراءات عملية، لمراجعة تلك الإجراءات ولرفع تقرير إلى المؤتمر عن التقدم الذي تم من قبل الاتحادات الأعضاء نحو تحقيق سياسة الاتحاد الدولي للصحفيين بشأن المساواة بين الجنسين؛ لضمان ميزانية محدودة لعمل مجلس النوع الاجتماعي لا يتم تغطيتها بواسطة مشاريع محددة عدا التي تعتبر ضرورية من قبل اللجنة التنفيذية لتحسين الحصول على مشاريع وبرامج لمجلس النوع الاجتماعي ولجنته التنفيذية.

Compiled and edited by Aidan White, with thanks to Mindy Ran, Lena Calvert, Faranak Atif, Anna Noonan, Sarvesh, Judith Marloff, Oliver Money-Kyrle, Pamela Morinière, Paco Audije and Ernest Sagaga.

International Federation of Journalists, International Press Centre,
Résidence Palace, Block C, 155 Rue De La Loi, 1040 Brussels
Tel: +32 2 235 2200 Fax: +32 2 235 2219
E-mail: ifj@ifj.org <http://www.ifj.org>