



سياسة المساواة والتعددية والشمولية

1. مقدمة

1.1 تهدف شبكة «مدار» إلى تحسين الحماية الإنسانية للضعفاء والنازحين في سياقات النزاع المتمحورة في المنطقة المغربية الوسطى في الجزائر والمغرب وتونس. وإدراكًا لذلك، فهي ملتزمة بتعزيز المساواة والتعددية والشمولية وإيجاد بيئة يُعامل فيها جميع أفراد مجتمعها باحترام وكرامة.

كما تحرص شبكة مدار على تيسير سبل التعاون البحثي وتكليف مشاريع بحثية في كل من المملكة المتحدة والمغرب العربي. وتعمل جاهدة لضمان تحقيق تكافؤ الفرص بين كافة مكوناتها الأساسية. ونحن نركز في فهمنا والتزامنا بحماية الأفراد من التمييز والتحرش والإيذاء في مكان العمل والمجتمع الأوسع على قانون المساواة (2010) في المملكة المتحدة.

كمشروع ممول من مؤسسة المملكة المتحدة للبحث والابتكار، تلتزم مدار بواجبات المساواة المحددة التي تتطلب منا القضاء على أشكال التمييز غير القانوني، وتحسين تكافؤ الفرص، وتعزيز العدالة التقاطعية، وتوطيد العلاقات الجيدة بين المتعاونين وشركاء البحث والمشاركين. ويقع على عاتقنا أيضًا مسؤولية نشر أهداف مساواة محددة وقابلة للقياس (يرجى الاطلاع أدناه) وتحديث سياستنا سنويًا على مدار أربع سنوات (2020-2024).

1.2 وفي السياق ذاته، نحن حريصون على إرساء تكافؤ الفرص ودعم أسمى معايير التعددية والشمولية. ونسعى لضمان معاملة جميع الجهات المتعاونة وشركاء البحث والمشاركين معاملة عادلة وعدم تعرضهم للتمييز غير القانوني على أساس (خصائصهم المحمية):

- العرق (ويشمل ذلك: العرق أو اللون أو الجنسية (مثل حالة المواطن واللاجئ/ النازح)
- الأصول العرقية أو الوطنية
- العمر
- الإعاقة
- الهوية الجندرية (الحس الشخصي بالنوع الاجتماعي للفرد. ويمكن أن يتوافق هذا المفهوم مع أو يختلف عن الجنس المعين لنا عند الولادة)
- الزواج أو الشراكة المدنية
- الحمل والأمومة
- الدين أو الاعتقاد ويتضمن ذلك أي اعتقاد فلسفي أو عدم وجود أي اعتقاد
- الجنس
- التوجه الجنسي

2. النطاق

2.1 تنطبق هذه السياسة على جميع شركاء البحث والمشاركين. وتسهم النتائج المتمخضة عن أبحاث مدار في الحد من المخاطر وتحسين سبل حماية النازحين في المغرب العربي وكذلك تشكيل السياسات والممارسات الوطنية والإقليمية والتأثير عليها، إذ تعمل مثل هذه السياسات والممارسات على تشجيع حماية النازحين في المغرب والجزائر وتونس وتسهيل آلياتها. ومن المهم كذلك أن تسري مبادئ عدم التمييز وتكافؤ الفرص أيضًا على الأساليب التي يتعامل بها

المتعاونون وشركاء البحث والمشاركون مع بعضهم البعض ولا يستثنى في ذلك الأشخاص الآخرين المرتبطين بالمهام التي تقوم بها شبكة مدار.

2.2 هذه السياسة غير تعاقدية ويمكن تحديثها في أي وقت.

3. الأدوار والمسؤوليات

3.1 تطبق مدار معايير المساءلة النهائية امثالاً للالتزامات المساواة. ومع ذلك، يتحمل مدير المشروع والمتقدمون المشاركون المسؤولية الرسمية الشاملة عن تطبيق هذه السياسة. واستناداً إلى ذلك، فقد كلف فريق المساواة والتعددية والشمولية بالمسؤولية التشغيلية اليومية لهذه السياسة وتنفيذها.

3.2 يتحمل الجميع في مدار، بما في ذلك المجموعة القيادية وشركاء المشروع والمشاركين، مسؤولية ما يلي:

- قراءة وفهم هذه السياسة والسياسات ذات الصلة (مثل سياسة الحماية)؛
- الاعتراض على السلوك غير المقبول والإبلاغ عنه بطريقة آمنة ووفقاً للسياسة وإجراءاتها.

3.3 كما تتحمل أطراف مثل المديرين وجهات التقصي المشاركة في المملكة المتحدة والدولية وشركاء المشروع التابعة لشبكة مدار مسؤولية:

- أن تكون قدوة حسنة من خلال معاملة جميع أعضاء الشبكة وكذلك المشاركين بكرامة واحترام والإبلاغ عن أي سلوك غير مقبول.
- التأكد من أن جميع أعضاء الفريق وجميع المشاركين على دراية بهذه السياسة وملعون بكيفية الإبلاغ عن أفعال التمييز أو التحرش أو التنمر، ويدركون أن الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث لا يؤدي إلى إيذاء أي شخص.
- موافاة الفريق والمشاركين بمعلومات (أو معرفة حول مصادر هذه المعلومات) تتعلق بحقوق الموظفين على النحو المحدد في نطاق سياسات مدار بما في ذلك حقوق الأمومة والأبوة، وغير ذلك.
- التعامل مع الشكاوى بشكل عادل وشامل وسريع وسري.

4. أهداف السياسة

4.1 تهدف شبكة مدار إلى الترويج لتكافؤ الفرص أمام الجميع وذلك من خلال العمل وفق الأهداف التالية:

- تقييم الأثر المترتب على المساواة في سياساتنا وإجراءاتنا وممارساتنا.
- وجود عملية فعالة لرصد البيانات وتحليلها.
- إشراك جهات التقصي المشاركة وشركاء المشروع والمشاركين بالإضافة إلى أصحاب المصلحة الآخرين في عملية إعداد أهداف المساواة والتعددية والشمولية وتحقيقها.
- تعزيز المساواة والتعددية والشمولية من خلال اتصالات داخلية وخارجية.
- ضمان مشاركة المديرين وجهات التقصي المشاركة الدولية وفي المملكة المتحدة وشركاء المشروع في التدريب على المساواة وتحديداً أولئك الذين كلفوا بمسؤولية التوظيف والاختيار.
- ضمان أن الوصول إلى فريق المساواة والتعددية والشمولية متاح للجميع بقدر الإمكان.
- ضمان معاملة أولئك الذين يقدمون طلبات للعمل مع مدار معاملة عادلة والحكم عليهم فقط على أساس الجدارة وبالرجوع إلى مهاراتهم وكفاءاتهم.
- ضمان تزويد جميع أعضاء مدار وكذلك كافة المشاركين بالمنتديات المناسبة لمناقشة قضايا المساواة والتعددية والشمولية وإثارة أي مخاوف.
- التأكد من أن جميع شركاء البحث على دراية بهذه السياسة ومن المتوقع التزامهم بها.

5. التنفيذ

5.1. يتشارك الجميع في مدار مسؤولية التطبيق الناجح لهذه السياسة، بينما تقع مسؤولية تنفيذها وتوزيعها على عاتق فريق المساواة والتعددية والشمولية.

5.2. تسعى شبكة مدار إلى ضمان أن المديرين وجهات التقصي المشاركة الدولية وفي المملكة المتحدة وشركاء المشروع والرؤساء وإداريي المشروع والمشاركين وأي مجموعة أخرى تم تحديدها كأصحاب مصلحة، تتمتع بإمكانية وصول متساوية إلى مجموعة كاملة من المرافق وأن التعديلات على ممارسات العمل والبحث تؤخذ بعين الاعتبار حيثما كان ذلك ممكنًا عمليًا وبشكل معقول للتكيف مع مجتمع يتسم بالتعددية.

5.3. يجب أن يتمتع أي عضو في شبكة مدار وأي مشارك يعتقد أنه قد يكون ضحية للتمييز أو التحرش أو التنمر أو الإيذاء بالحماية بموجب سياسة الحماية.

5.4. هذه السياسة متاحة على نطاق واسع لجميع أعضاء مدار وكذلك كافة المشاركين حتى يكونوا على دراية باستحقاقاتهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق بالمساواة والتعددية والشمولية.

6. رفع التقارير

6.1 لا نسعى في شبكة مدار إلى تجريم أصحاب المصلحة، ولكن هدفنا هو مساءلة بعضنا البعض وفقًا لأعلى المعايير والممارسات وبما يتماشى مع أهداف المساواة والتعددية والشمولية المعمول بها لدينا. يرجى الرجوع إلى سياسة الحماية.

7. الشكاوى

7.1 تتعامل مدار بجدية شديدة مع أي حالات تمييز أو تحرش أو تنمر أو إيذاء. وفي حال ثبوت ممارسة أي عضو من أعضاء مدار بأفعال تمييز أو تحرش غير قانونية، فسوف يخضع لإجراءات تأديبية. وتُتخذ الإجراءات المناسبة حيثما أمكن ذلك على النحو المنصوص عليه في سياسة الحماية.

7.2 يحق لأعضاء الفريق أو المشاركين الذين يتقدمون بشكوى عن تعرضهم للتمييز القيام بذلك دون خوف من التعرض للإيذاء، وسيبذل فريق المساواة والتعددية والشمولية في مدار كل جهد ممكن لضمان التعامل مع أي شكوى بسرعة وعلى نحو عادل.

7.3 يتعين على مقدمي الشكاوى توجيه شكاوهم إلى فريق المساواة والتعددية والشمولية أولاً. يمكن الحصول على معلومات الاتصال من [الموقع الإلكتروني لشبكة مدار](#).

7.4 فريق المساواة والتعددية والشمولية على أتم الاستعداد للمساعدة في الاستفسارات المتعلقة بالتمييز أو التحرش أو التنمر أو الإيذاء. ويمكن كذلك تقديم الشكاوى غير الرسمية باسم مجهول إلى فريق المساواة والتعددية والشمولية.

8. التدقيق والمراقبة الداخلية

8.1 تجرى المراقبة من خلال عملية استعراض الأداء السنوي (APR) ورفع التقارير إلى فريق المساواة والتعددية والشمولية. وبالإضافة إلى ذلك، تخضع تعددية الباحثين والفنانين والممارسين المكلفين بدعم شبكة مدار والمستفيدين من أي عمل تسهم مدار وشركاء المشروع في تطويره للمراقبة وذلك كجزء من التقرير السنوي. فالهدف الذي تضعه مدار نصب أعينها يكمن في ضمان الوصول إلى الجميع ضمن بيئة تعلوها مبادئ النمو والعدالة والاحترام.

9. الاتصالات والنشر

9.1 تكون سياسة المساواة والتعددية والشمولية متاحة لأصحاب المصلحة عبر الموقع الإلكتروني وقنوات النشر ذات الصلة (مثل وسائل التواصل الاجتماعي ومنشورات المدونات والمخرجات الإبداعية والمعرض).

9.2 ويراجع فريق المساواة والتعددية والشمولية التابع لمدار بنود السياسة وقيمتها في شهر سبتمبر خلال السنوات الأربع من تنفيذ أنشطتها.

10. معلومات إضافية

يتوفر المزيد من المعلومات والدعم الخاص بكل دولة كما هو مبين أدناه:

المملكة المتحدة

قانون المساواة لعام 2010 في المملكة المتحدة:

<<https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>> [Accessed 21 September 2020]

منظمة العفو الدولية. 2020 المملكة المتحدة. [عبر الإنترنت] متاحة من خلال:

<<https://www.amnesty.org.uk>> [Accessed 21 September 2020]

لجنة المساواة وحقوق الإنسان:

<<https://www.equalityhumanrights.com/en>> [Accessed 21 September 2020]

سياسة المساواة والتعددية والشمولية في مؤسسة المملكة المتحدة للبحث والابتكار:

<<https://www.ukri.org/about-us/equality-diversity-and-inclusion>> [Accessed 21 September 2020]

تونس

منظمة العفو الدولية. 2020. تونس. [عبر الإنترنت] متاحة من خلال:

<<https://www.amnesty.org/en/countries/middle-east-and-north-africa/tunisia>> [Accessed 17 August 2020].

باليامون، مينا. 2012. تحقيق المساواة بين الجنسين في تونس وانعكاساتها على التنمية. واشنطن، العاصمة: البنك الدولي. © World Bank. <<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/9228>> License: CC BY 3.0 IGO. [Accessed 17 August 2020]

Code du Statut Personnel، المادة 23 من قانون 1956

<<http://www.jurisitetunisie.com/tunisie/codes/csp/Csp1030.htm>> [Accessed 17 August 2020]

الإدارة العامة للبرلمان الأوروبي للسياسات الداخلية، 2012. سياسة المساواة بين الجنسين في تونس. إدارة السياسة سي: حقوق المواطنين والشؤون الدستورية. [عبر الإنترنت] بروكسل. متاحة من خلال:

<[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462502/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462502_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462502/IPOL-FEMM_NT(2012)462502_EN.pdf)> [Accessed 17 August 2020].

الجزائر

منظمة العفو الدولية. 2020. الجزائر. [عبر الإنترنت] متاحة من خلال:

<<https://www.amnesty.org/en/countries/middle-east-and-north-africa/algeria/report-algeria/>> [Accessed 17 August 2020].

فريدم هاوس، حقوق المرأة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا 2010 - الجزائر، 3 مارس 2010، متاحة من خلال:

<https://www.refworld.org/docid/4b99012676.html> [Accessed 17 August 2020]

مجموعة حقوق الأقليات. 2020. الجزائر - مجموعة حقوق الأقليات. [عبر الإنترنت] متاحة من خلال:

<<https://minorityrights.org/country/algeria/>> [Accessed 17 August 2020].

المغرب

منظمة العفو الدولية. 2020. المغرب والصحراء الغربية. [عبر الإنترنت] متاحة من خلال:

<<https://www.amnesty.org/en/countries/middle-east-and-north-africa/morocco-and-western-sahara/morocco-and-western-sahara/>> [Accessed 17 August 2020].

قانون الأسرة لعام 2016

<<http://adala.justice.gov.ma/production/legislation/fr/Nouveautes/Code%20de%20la%20Famille.pdf>> [Accessed 17 August 2020].

مجموعة حقوق الأقليات. 2020. المغرب - مجموعة حقوق الأقليات. [عبر الإنترنت] متاحة من خلال:

<<https://minorityrights.org/country/morocco/>> [Accessed 17 August 2020].

أخبار العالم المغربية. 2020. «شنو بغيي نتي»: حملة للمساواة بين الجنسين في المغرب. [عبر الإنترنت] متاحة من خلال:

<<https://www.morocoworldnews.com/2020/03/295601/chnou-bghiti-nti-a-campaign-for-gender-equality-in-morocco/>> [Accessed 17 August 2020].

ميدل إيست آي. 2020. #Masaktach، #metoo Moroccan. [عبر الإنترنت] متاحة من خلال:

[عبر الإنترنت] متاحة من خلال:

<<https://www.middleeasteye.net/fr/opinion-fr/masaktach-le-metoo-marocain>> [Accessed 07 September 2020].

مراجع واسعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

اللجنة الأوروبية للأقاليم، 2017. تمكين المرأة في منطقة البحر الأبيض المتوسط. لجنة المواطنة والحوكمة والشؤون المؤسسية والخارجية. [عبر الإنترنت] الاتحاد الأوروبي. متاحة من خلال:

<<https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/Women%E2%80%99s%20Empowerment.pdf>> [Accessed 17 August 2020].

الجندرية. 2016. عن الجندر. ويكيبيديا. [عبر الإنترنت] متاحة من خلال:
<https://genderiyya.xyz/wiki/Project:About_Gender_Wiki> [Accessed 17 August 2020].

غربي، هـ، أدير، ب.، بن حداد، أ.، مدجوب، ر. وحمودة، ن.، 2019. *عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل في شمال إفريقيا: مشاكل وتقديرات ومعايير الشمولية*. المسابقة الداخلية لعام 2018 التابعة لفيمين. شبكة معاهد الأبحاث الاقتصادية والاجتماعية: الجولة الرابعة. [عبر الإنترنت] فيمين. متاحة من خلال:
<http://www.femise.org/wp-content/uploads/2019/09/FEM-44-04-Final-report-FEMISE-2019-revised_September-21_Clean.pdf> [Accessed 17 August 2020].

Pubdocs.worldbank.org. 2020. *أداة تقييم الشمولية الاجتماعية*. [عبر الإنترنت]. متاحة من خلال:
<<http://pubdocs.worldbank.org/en/478071540591164260/SiAT-Logo-web.pdf>> [Accessed 17 August 2020].

الطبيي، هـ. ولوبا، ج. (محرر)، 2019. *ديناميات الشمولية والاستبعاد في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: الأقليات والتبعية والمقاومة*. [كتاب إلكتروني] المغرب: مؤسسة هانس سيدل. [عبر الإنترنت]. متاحة من خلال:
<http://www.hssma.org/admin_files_de/Publication_Dynamics_of_Inclusion_and_Exclusion_2019.pdf> [Accessed 17 August 2020].

2020. *تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين*. [عبر الإنترنت] كولووني جنيف: المنتدى الاقتصادي العالمي. متاحة من خلال:
<http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf> [Accessed 17 August 2020].