

إدارة التنوع والعلاقات اليهودية العربية – في زمن الحرب تشرين الأول - 2023

نحن في أيام الحرب. تتميز هذه الأيام بمخاوف على أمننا الشخصي وأمن عائلاتنا، ومخاوف على الأمن المهني، فضلاً عن مخاوف على المستقبل. في أماكن العمل المشتركة لليهود والعرب وفي المؤسسات المتنوعة، بالإضافة إلى هذه المخاوف، هناك تحديات لمواصلة العمل معاً، والخوف من الوصول إلى مكان العمل وحتى الشك المتبادل. يواجه المدراء هذه التحديات بأنفسهم، ويتعين عليهم، من ناحية، الحفاظ على أداء الموظفين، والوفاء بالمهام ونشاط المنظمة، ومن ناحية أخرى، الاستجابة لاحتياجات واهتمامات الموظفين - هذه تحديات إدارية جديدة ناشئة عن الوضع. وفي مؤسسة متنوعة، أكدت الفترات الأخيرة والوضع الحالي على الحاجة إلى أدوات للتعامل مع هذه القضايا. في مثل هذا الوقت من المهم أن نتذكر أن الخطاب الذي يتم إنشاؤه في المؤسسة يؤثر على العلاقات والشراكة في المؤسسة في المستقبل أيضاً.

قام فريق برنامج إدارة التنوع والشمول والانتماء بصياغة مبادئ وتوصيات تهدف إلى المساعدة في التعامل الأولي مع المعلومات التي يدلي بها الزملاء والموظفين على شبكات التواصل الاجتماعي، والتي قد يكون لها تفسيرات مختلفة، مما يجعل من الصعب مواصلة العمل معاً، كما هو الحال على المواقع العادية أيام، والتسبب في عدم الوصول إلى مكان العمل، وتجنب البدء بمحادثة، وضعف الفعالية، والخلل الوظيفي وأكثر من ذلك.

مبادئ رد الفعل والمحادثة

محادثة توضيحية



إذا كان هناك شك في عبارة لا توجد قدرة واضحة على تحديدها - فقد حان الوقت لإجراء محادثة شخصية. تشير التوصية إلى استدعاء مقدم الطلب والشخص الذي تحدث و/أو نشر أي بيان (محادثات شخصية منفصلة. يجب أن تكون المحادثة شخصية ومريحة وتسمح بالمحادثة من نقطة بداية توضيحية وفضولية، والغرض من ذلك هو وهو معرفة ما يدور حوله، ومن المستحسن إجراء المحادثة باستخدام مبادئ "الحوار الفعال والمحمي".

التمييز بين التحريض والتماهي



نحن في فترة من التوتر الشديد والخوف الذي ينبع في الغالب من غريزة البقاء. ولنضع في اعتبارنا أن هذه البقطة العاطفية قد تضعف قدرتنا على التمييز بين حالات التحريض الواضحة التي يجب إدانتها والتعامل معها تأديبياً، وبين دعم الأبرياء والاهتمام بهم، وهو عمل إنساني متوقع من كل الناس بغض النظر عن هم؛ ثقافتهم أو هويتهم أو جنسهم أو عمرهم.

منح الدعم



مع كل الصعوبة الكامنة في هذه الفترة، في كثير من الأحيان ما يتم تفسيره تلقائياً بطريقة سلبية من قبلنا، كتحريض أو دعم، قد يُساء تفسيره على أنه نتاج للخوف والقلق دون أن يكون له أي دعم في الواقع. لذلك فإن المحادثة الشخصية ستمكن من توضيح الأمور وتقديم التفسيرات الدقيقة للموقف المحدد.

استفسار متدرج



على أية حال، يوصى بإنشاء عملية تحقيق خطوة بخطوة وعدم الدعوة فوراً إلى جلسة استماع أو مكالمة توبيخ، طالما لم يتم توضيح جميع التفاصيل. يمكن أن يسود انعدام الثقة أو الإضرار بمشاعر الاندماج والانتماء عندما يتم استدعاء الموظفين إلى جلسة استماع أو توبيخ قبل أن تتاح لهم الفرصة لشرح أنفسهم. وقد يؤثر ذلك، كما ذكرنا، على العلاقات المستقبلية أيضاً.



حرية التعبير عن



إن حرية التعبير في إطار كوننا دولة ديمقراطية تنطبق على جميع الهويات العاملة في المنظمة، وبالتالي فإن الدعم و/أو التعبير عن القلق لما يحدث بين الأبرياء لا يدل على التحريض على الإرهاب و/أو دعم الإرهاب. من المهم التمييز بين الاثنين والسماح أيضًا بمشاعر التهوية لأولئك الذين توجد أسرهم في مناطق الخطر. كما يعاني العمال من المجتمع العربي في إسرائيل من صعوبة تتجلى في كثير من الأحيان في الارتباك والإحراج والعار والشعور بالوحدة والعجز. إنهم يشعرون بالضييق بسبب توجيه أصابع الاتهام إليهم، رغم أنهم في أغلب الأحيان معارضون بشدة لأحداث 7 تشرين الأول. ولا يمكن لأي شخص أن يخرج ببساطة بإدانة علنية، وهذا لا يدل على دعمه للأعمال الإرهابية، بل على التعقيد الشخصي والاجتماعي الذي يعيشه.

ما العمل؟



- ومن المستحسن اختيار بيان تنظيمي واضح فيما يتعلق بالموضوعات المشحونة والخطاب والتضامن التنظيمي. اطلب من الموظفين ضبط النفس وتجنب التعبيرات المشحونة (لا يمكن حظرها) والتصرف بهذه الروح.
- يوصى بالتحقق بين المدراء من قدرتهم على إجراء محادثة شخصية حساسة ودقيقة حول هذا الموضوع. هناك من يواجه صعوبة ومشاعر فيضان عاطفي في هذا الوقت ولذلك من المهم عدم إجبار الموظف أو المدير الذي لا يشعر بأنه مستعد لإجراء محادثة معقدة. قم بإحاطة فرق الإدارة بالمحترفين الذين يمكنهم المرافقة وتقديم استجابة داعمة.
- عند الضرورة، تذكر أن الغرض من المحادثة هو التوضيح من باب الرغبة في الحفاظ على علاقة عمل جيدة. هناك مخاوف واحتياجات لا ندركها دائمًا وقد يتيح لنا التحقيق بحسن نية تقديم استجابة مناسبة.
- تذكروا أن أداء الموظفين خلال الأيام العادية والعلاقات التي تميز القسم أو الجناح المتنوع خلال الأوقات العادية وفكروا في الخطوات المتخذة مع وضع المستقبل المنشود في الاعتبار.



بين التحريض والتضامن – بناء الهرمية التنظيمية

في وقت حساس مثل الذي نعيشه الآن، يُنظر إلى التعبيرات المختلفة، سواء على وسائل التواصل الاجتماعي أو من خلال المنشورات على شبكات التواصل الاجتماعي، على أنها دعم للأعمال الإرهابية أو تحريض. لمحاولة التعامل مع هذا الأمر، تحدثنا إلى منظمات مختلفة وجمعنا معهم أمثلة على تصنيفاتهم التي تساعد على التمييز بين التعبيرات غير المشروعة - وتلك التي قد يكون من الصعب قبولها، ولكنها مشروعة. إن توصياتنا هي أن تقوم كل مؤسسة بفحص الخطوط الحمراء المناسبة لها. إنشاء مقياس تنظيمي، وفقاً لنشاط المنظمة وثقافتها التنظيمية، مما يسمح باختيار الاستجابة المناسبة في حالة ظهور مثل هذه التعبيرات.

إن السلم الذي أمامك هو مجرد مثال. ولا يمثل بالضرورة المستوى المناسب لكل منظمة وموظفيها.

العمل	مدى مشروعية القول	القول
<ul style="list-style-type: none"> • يستحق المعاملة التأديبية أو الفصل من العمل 	<ul style="list-style-type: none"> • ليس شرعياً 	<ul style="list-style-type: none"> • دعم حماس في عملية 7 تشرين الأول • دعوات لمسح غزة من الوجود وعدم الرحمة على الأطفال
<ul style="list-style-type: none"> • يمكن أن توضح المحادثة ما إذا كانت عبارة بروح البند السابق وتمنح الموظف فرصة ليقول لا ويشرح ما يدور حوله. 	<ul style="list-style-type: none"> • ليس شرعياً 	<ul style="list-style-type: none"> • دعم حماس أو الجهاد الإسلامي
<ul style="list-style-type: none"> • محادثة تهدف إلى الحفاظ على العلاقات. من المهم الحفاظ على الحساسية (نحن جميعاً "على الحافة" في هذا الوقت) ومن المستحسن استخدام أداة "الحوار الفعال والمحمي". 	<ul style="list-style-type: none"> • شرعي (حتى لو كان الأمر مركباً في مثل هذه الفترة) في بلد ديمقراطي يُسمح له بالتزام الصمت ويُسمح له باختيار ما يشير إليه. كما يُسمح بالحزن على الأطفال من كلا الجانبين. المقارنة مسموحة، حتى لو كانت تزعجنا. 	<ul style="list-style-type: none"> • حزن على موت الأطفال والناس في غزة
	<ul style="list-style-type: none"> • شرعياً 	<ul style="list-style-type: none"> • قول بضرورة تجنب الدخول البري والأهم من ذلك أنه يجب إعادة الأسرى.

