



احذف القضية

شهادات الموظفين في قطاع
التكنولوجيا حول قمع المناصرة
الفلسطينية في مكان العمل

حملة – المركز العربي لتطوير الإعلام الاجتماعي

احذف القضية:

شهادات الموظفين في قطاع التكنولوجيا حول قمع المناصرة الفلسطينية في مكان العمل

تشرين الثاني 2024

كتابة: د. ألكساندرا فاين

ترجمة: منى أبوبكر





رُخص هذا الإصدار بموجب الرخصة الدولية: نَسب المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي للاطلاع على نسخة من الرخصة، يُدعى زيارة الرابط التالي: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

تواصلوا معنا:

البريد الإلكتروني: info@7amleh.org

الموقع الإلكتروني: www.7amleh.org

الهاتف: +972 (0) 774020670

صفحاتنا على وسائل التواصل الاجتماعي: [7amleh](#)    

الفهرس

4	ملخص تنفيذي
5	مقدمة
6	مراجعة الأدبيات
6	التصورات الغربية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
8	شركات التكنولوجيا الكبرى وفلسطين
11	أهداف وأسئلة البحث
12	المنهج
13	النتائج
13	ميثا
14	الرقابة على منصات ميثا الداخلية
16	الإشراف على المحتوى
18	اللغة، والمحفزات وإرشادات المجتمع
20	المناصرة في مكان العمل والمخاطر المهنية
22	الاستثمارات والتدخلات
24	جوجل
25	تقييم التحيز والقمع في يوتيوب
27	المعايير المزدوجة في الرقابة
28	تعبيرات الحزن والحداد
30	التنمر والتحرش في مكان العمل
31	التشكيك في التزامات جوجل
34	باي-بال
39	آبل
41	مايكروسوفت ولينكد إن
45	سيسكو
47	النقاش
47	الاتصالات والمراسلات في استجابات الشركات للمناصرة في مكان العمل
48	الاستنتاجات
49	التوصيات

ملخص تنفيذي

في هذا التقرير، يتم تحليل خمسة وعشرين شهادة من موظفين، سابقين وحاليين، في مجال التكنولوجيا، شركات ميتا، وجوجل، وباي-بال، ومايكروسوفت، ولينكد إن، وسيسكو، للنظر في تجاربهم مع المناصرة الفلسطينية في مكان العمل. تمثل شهادات الموظفين في مجال التكنولوجيا وجهات نظر متنوعة حول المناصرة في مكان العمل لفلسطين وتمتد عبر شركات مختلفة، وتركز على تجارب الرقابة، والقمع، والإسكات. تكشف المحادثات مع هؤلاء الموظفين الخمسة والعشرين في مجال التكنولوجيا عن روابط عابرة للشركات تتعلق بمحاولة قيادات شركات التكنولوجيا "حذف قضية" التعبير عن الرأي أو دعم فلسطين والحقوق الفلسطينية. في هذا التقرير المدعم بالتقارير الدقيقة التي أصدرها مركز حملة على مدى السنوات العشر الماضية حول انتهاكات الحقوق الرقمية الفلسطينية في شركات مثل ميتا وجوجل وباي-بال وغيرها، يمكن للمرء أن يدرك كيف يتم إساءة تطبيق سياسات الشركات المتعلقة بحرية التعبير، أو التعبير السياسي، أو المشاركة المجتمعية، أو الحركات التي يقودها الموظفون، أو الإفراط في إنفاذها أو عدم إنفاذها، أو التلاعب بها، أو تكييفها بطرق تزيد من قمع المناصرة لفلسطينية.

شهادات الموظفين في قطاع التكنولوجيا هذه، التي تتم مشاركتها بشكل مجهول وعلني - اعتمادًا على التفضيل الفردي لكل موظف - تقدم نظرة ثاقبة حول الاستثمارات السياسية والاقتصادية والثقافية الأكبر لشركات التكنولوجيا المذكورة، وكذلك شركات التكنولوجيا على العموم. من خلال الكشف عن وجهات نظر الإدارات التنفيذية لشركات التكنولوجيا حول المناصرة لفلسطينية في مكان العمل، والتأديب اللاحق للموظفين في مجال التكنولوجيا الذين يشاركون في مثل هذه المناصرة، تكشف هذه الشهادات بشكل أكبر عن استثمارات شركات التكنولوجيا. من خلال النظر في الاستثمارات التكنولوجية النظامية والهيكلية الأعمق في إسرائيل-فلسطين، يمكننا فهم بشكل أفضل مستوى القمع الذي يواجهه الموظفون في مجال التكنولوجيا المدافعون عن فلسطين، وأيضًا ما إذا كانت شركات التكنولوجيا تتبع التزاماتها بالإنصاف، والشمول، والعدالة الاجتماعية، وكيف ومتى تتبعها.

مقدمة

من خلال المحادثات مع خمسة وعشرين موظفاً، حاليين وسابقين، في مجال التكنولوجيا في جوجل، وميتا، وباي-بال، وأبل، ومايكروسوفت، ولينكد-إن، وسيسكو، يمكن الاستنتاج من خلال تقييم ردود الشركات للمناصرة في مكان العمل المتعلقة بفلسطين، أنّ هناك تحيّزاً منهجياً وهيكليةً ضدّ الفلسطينيين والموظفين المؤيدين للفلسطينيين داخل شركات التكنولوجيا. يأتي هذا التحيز بما يتماشى مع المصالح الاقتصادية الأكبر للشركات، والتي تعكس وتخدم الهيمنة الأمريكية والتوسع في الشرق الأوسط ومنطقة شمال إفريقيا.

بعد ساعاتٍ من المناقشات مع الموظفين في مجال التكنولوجيا حول تجاربهم في بيئات عملهم، بات من الواضح أنّ هناك العديد من أوجه التشابه بين الشركات، ممّا يشير إلى مشاعر أوسع وأعمق لدى قيادة الشركات تجاه الفلسطينيين وتجاه الوضع في إسرائيل وفلسطين الذي يمتدّ منذ وقتٍ طويل.

الموظفون الذين عبّروا عن أيّ مشاعر تتعلّق بفلسطين، إن كان ذلك دعمًا صريحًا للحريّة والاستقلال للفلسطينيين، وحتى المناشدة للصلاة من أجل الأرواح التي فُقدت في غزّة، أو التعاطف مع ضحايا العنف المستمر، إلى مشاركة محتوى تعليميٍّ مع زملائهم، عانوا من مستويات متفاوتة من التأديب، والمضايقة، والتنمّر، وجمع المعلومات الشخصية عنهم، والإسكات، والقمع، والتمييز، بل أصبحت مستويات الملاحقة أضخم بكثير منذ 7 تشرين الأوّل، 2023.

من خلال إقران هذا التقييم النوعي لتجارب الموظفين في شركات التكنولوجيا الكبرى بالتحليل الدقيقة التي أنتجها مركز حملة حول انتهاكات الحقوق الرقمية الفلسطينية قبل وبعد 7 تشرين الأوّل 2023، يسدّ هذا التقرير فجوة في التقارير الأخيرة حول التعبئة في مكان العمل من قبل الموظفين في مجال التكنولوجيا وحول دور شركات التكنولوجيا في الحرب الحالية في غزّة وتواطؤها من خلال منتجاتها وخدماتها واستثماراتها المالية، كما يسدّ الفجوة المعرفية حول السلطة غير الخاضعة للإشراف إلى حدّ كبير لشركات التكنولوجيا هذه لتحديد نشر المعلومات والأخبار على المستوى العالمي. منذ 7 تشرين الأوّل 2023، شهد مركز حملة ارتفاعاً غير مسبوق في انتهاكات الحقوق الرقمية، ممّا يكشف بشكلٍ أكبر عن مستويات العنف والضرر المتفاقم الذي يتعرّض له الفلسطينيون على الإنترنت، وخارجه.

لقد أصبح الجمهور على وعيٍ متزايدٍ بالرقابة التي تحدث على مختلف المنصات عبر الإنترنت من خلال الحملات والتعبئة التي يقودها الموظفون في مجال التكنولوجيا من أجل فلسطين، والتي أشارت إلى استثمارات الشركات المختلفة في إسرائيل، في جيشها، أو في الاحتلال المستمر لفلسطين، إمّا من خلال الاستثمارات المالية، أو البيع، أو الإنتاج، أو التعاون في المنتجات أو الخدمات. بالإضافة إلى ذلك، بدأت هذه الحملات والتعبئة التي يقودها الموظفون في شركات التكنولوجيا الكبرى في إظهار الطرق المختلفة التي تمّ بها إسكات الموظفين، أو قمعهم، أو التمييز ضدّهم داخلياً، من خلال الإجراءات التأديبية التي اتخذتها قيادات الشركات، مثل الرقابة، أو التحذير، أو فرض الإجازات الإدارية، أو حتى إنهاء الخدمة، وكيف يعكس ذلك موقف الشركة فيما يتعلّق بإسرائيل وفلسطين على نطاقٍ أوسع.¹

1. شاهد العديد من الحملات التي يقودها الموظفون في شركات التكنولوجيا، بما في ذلك جوجل، [No Tech for Apartheid. Metamates for Ceasefire](#)

[Apple4Ceasfire](#) و [No Azure for Apartheid](#)

مراجعة الأدبيات

التصورات الغربية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

للغرب تصوّرات إشكاليّة عن الشرق الأوسط منذ فترة طويلة. حتّى مصطلح "الشرق الأوسط" نفسه، أو حتّى "مينا" (الشرق الأوسط وشمال إفريقيا)، يلغي مختلف الثقافات والبلدان والأديان، ويقلّل من الفروق الفردية ومن اعتبارات الاستقلالية. تاريخيًا وإشكاليًا، صوّرت السرديات ووسائل الإعلام الغربية الشرق الأوسط وشعوبه وثقافته كمن يعارض حداثة الغرب، وقد دعمت وأثارت تمثيلات ووسائل الإعلام الأمريكيّة طوال القرنين العشرين والواحد والعشرين هذه المفاهيم الخاطئة. على سبيل المثال، تدأب وسائل الإعلام الغربية بشكلٍ مستمرّ على تطير الشرق الأوسط من خلال عدسة "الإرهاب"، حيث غالبًا ما يتمّ تطير المدنيّين على أنّهم "إرهابيّون" أو "إرهابيّون محتملون"، وتعتمد بشكلٍ مفرط على التطير الثنائيّ المبسّط؛ الغرب مقابل الآخر. مثل هذا التطير يفترض زورًا أنّ الغرب موجود كمكان يسود فيه الأمان والحداثة، على خلاف فكرة الشرق الأوسط كمكان خطر بعيد وغير حضاريّ.² تمّ بحث مثل هذه الأطر الإشكاليّة على نطاق واسع من قبل علماء الاستعمار والإمبرياليّة.³

بعد اندلاع الحرب على غزّة، أدّى التحيز الغربيّ الذي ضخّمته وسائل الإعلام الغربية على نطاق واسع إلى توسيع السرديات عن التوسع الاستعماريّ الغربيّ، والإمبرياليّة، والعنصريّة. في مقال نشرته قناة الجزيرة في نيسان 2024، يشير جوزيف ضاهر إلى أنّ دفاع وسائل الإعلام الغربية الرئيسيّة عن الرواية الإسرائيليّة مرتبط بنفس مفاهيم الاستشراق والعنصريّة والإمبرياليّة التي ناقشها بإسهاب الباحث الفلسطينيّ الأمريكيّ الشهير، إدوارد سعيد، منذ ما يقرب من خمسين عامًا.⁴ منذ 7 تشرين الأوّل 2023، أظهرت وسائل الإعلام الغربية تركيزًا مفرطًا على المعاناة الإسرائيليّة، والدفاع عن النفس الإسرائيليّ، والرهائن الإسرائيليّين، مع ذكر ضئيل أو معدوم لمعاناة الفلسطينيين، أو الدفاع عن النفس الفلسطينيّ، أو آلاف الرهائن الفلسطينيين السجّاء. يغدّي هذا الاختلال الرواية الغربية المنحرفة والمتأصلة حول الشرق الأوسط، والتحيز المنهجيّ ضدّ الفلسطينيين، والعرب، والمسلمين على نطاق أوسع، ويُسهم للاستثمارات الغربية المستمرّة في مصالحها الإمبرياليّة والاستعماريّة في المنطقة بشأن حقوق الإنسان.

منذ تأسيس دولة إسرائيل عام 1948، دعمت الولايات المتّحدة إسرائيل باستمرارٍ وثبات. كانت الولايات المتّحدة أوّل دولة تعترف بإسرائيل كدولة مستقلة، حيث أصدر الرئيس هاري ترومان بيانًا

2. Zaslavsky, Katherine (2017) "Kill or Be Killed: Seeing the Middle East as a Threat to the Western World," Proceedings of GREAT Day: Vol. 2016, Article 5. Retrieved from: <https://knightscholar.geneseo.edu/proceedings-of-great-day/vol2016/iss1/5>

3. انظر كتابات إدوارد سعيد الواسعة حول التصوّرات الغربية للشرق الأوسط، والاستعمار الغربيّ والإمبرياليّة اللاحقة في المنطقة. Uddin, Rayhan (2023, 25 September). "Twenty years on: Edward Said's life and writings, in seven quotes." Middle East Eye. Retrieved from: <https://www.middleeasteye.net/news/edward-said-life-writings-seven-quotes-twenty-years-on>

Hibri, Cyra (2023, 12 February). "Orientalism: Edward Said's groundbreaking book explained." The Conversation. Retrieved from: <https://theconversation.com/orientalism-edward-saids-groundbreaking-book-explained-197429>

4. Daher, Joseph. (2024, 1 April). "Orientalism, Imperialism and The Western Coverage of Palestine." Al Jazeera Journalism Review. Retrieved from: <https://institute.aljazeera.net/en/ajr/article/2619>

بهذا الشأن في 14 أيار، 1948.⁵ وفقاً لوزارة الخارجية الأمريكية، فإنّ "الشراكة التي دامت 75 عامًا (بين الولايات المتحدة وإسرائيل) بُنيت على المصالح المتبادلة والقيم الديمقراطية المشتركة منذ إنشائها، حيث توحد الإسرائيليون والأمريكيون بالتزامهم بالديمقراطية، والازدهار الاقتصادي، والأمن الإقليمي".⁶ خلال السباق الرئاسي الأمريكي لعام 2024، أكّد كلٌّ من المرشّحين للرئاسة، الجمهوري والديمقراطي، دعمهما لإسرائيل و"حقّها في الدفاع عن نفسها".⁷

في حين انتقد الكثيرون بشكلٍ متزايدٍ هذا الدعم الثابت، فإنّ الفظائع في فلسطين لا تزال قائمة. في 26 كانون الثاني 2024، أشارت محكمة العدل الدولية إلى الوضع في غزة على أنّه "إبادة جماعية محتملة"⁸، ثم في 26 آذار 2024، في تقريرٍ للمقرّرة الخاصّة للأمم المتّحدة المعنية بحالة حقوق الإنسان في الأرض الفلسطينية المحتلة، فرانسيسكا ألبانيز، قرّرت أنّ هناك "أسبابًا معقولة" للاعتقاد بأنّ إسرائيل ترتكب إبادة جماعية ضد الفلسطينيين. وكما ذكرت ألبانيز، فإنّ "الإبادة الجماعية في غزة هي المرحلة الأكثر تطرّفًا في عملية استعمارية استيطانية طويلة الأمد لمحو الفلسطينيين الأصلايين".⁹ وشدّدت ألبانيز على أنّ "إنكار الواقع واستمرار إفلات إسرائيل من العقاب ومنحها مكانة استثنائية لم يعد قابلاً للتطبيق".¹⁰ في 19 تمّوز 2024، أصدرت محكمة العدل الدولية بيانًا تاريخيًا اعتبر الوجود الإسرائيليّ في قطاع غزة والضفة الغربية، بما فيها القدس الشرقية، غير قانوني. وتفرض محكمة العدل الدولية على إسرائيل "إنهاء احتلالها، وتفكيك مستوطناتها، وتقديم تعويضات كاملة للضحايا الفلسطينيين، وتسهيل عودة النازحين".¹⁰

في خضمّ هذا الواقع، فإنّ خداع العقول المستمرّ من قبل السياسيين الذين يحكون السرد الخيالي الذي تمّ فضحه إلى حدّ كبير الذي مفاده الغرب=جيد وكل شخص آخر=سيء في محاولة يائسة لحفاظ على مظهر زائف، قد دفع الجمهور الأمريكي - حتى أولئك الذين ربّما ليس لديهم أيّ اهتمام مسبق أو صلة بالشرق الأوسط - إلى الاعتراف بالعواقب الوخيمة للتدخل الأمريكي في الخارج، والتحيّز العنصري والإمبريالي والاستعماريّ لوسائل الإعلام الغربية. قضية فلسطين التي وضعت في مركز الصدارة بعد 7 تشرين الأول 2023، تسلّط الضوء على التواطؤ الغربي في الإمبريالية والاستعمار في

5. "Policy & History." U.S. Embassy in Israel. Retrieved from: <https://il.usembassy.gov/our-relationship/policy-history>

6. U.S. Relations with Israel – Fact Sheet." (2023, 30 January). U.S. Department of State. Retrieved from: <https://www.state.gov/u-s-relations-with-israel-2/>

7. في مقابلة مع شبكة "سي إن إن" في 29 آب 2024، أكّدت المرشّحة الديمقراطية للرئاسة، كامالا هاريس: "التزامي بالدفاع عن إسرائيل لا يتزعزع". انظر كيري بويد أندرسون "هاريس تمشي على حبل مشدود بشأن الدعم الأمريكي لإسرائيل" (2.9.2024) في عرب نيوز. تمّ الاسترجاع من: <https://www.arabnews.com/node/2569779>

انظر مقال واشنطن بوست "أخبر ترامب المانحين أنّه سيسحق الاحتجاجات المؤيّدة للفلسطينيين ويرخل المتظاهرين" (27.5.2024) بقلم جوش داوسي وكارين دي يونغ وماريان ليفين. تمّ الاسترجاع من: <https://www.washingtonpost.com/politics/2024/05/27/trump-israel-gaza-policy-donors/>

8. أمر تطبيق اتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية في قطاع غزة والمعاقبة عليها (جنوب أفريقيا ضد إسرائيل)، محكمة العدل الدولية، 26.1.2024، متاح على: <https://www.icj-cij.org/node/203447>

9. "Rights expert finds 'reasonable grounds' genocide is being committed in Gaza." (2024, 26 March). UN News: Global perspective, Human Stories. United Nations. Retrieved from: <https://news.un.org/en/story/2024/03/1147976>

10. "Experts hail ICJ declaration on illegality of Israel's presence in the occupied Palestinian territory as "historic" for Palestinians and international law." (2024, 30 July). United Nations Human Rights, Office of the High Commissioner. United Nations. Retrieved from: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2024/07/experts-hail-icj-declaration-illegality-israels-presence-occupied#:~:text=The%20landmark%20ruling%20of%202019,and%20use%20of%20natural%20resources>

جميع أنحاء العالم وفي الداخل، في الماضي والحاضر. عند الإدراك أنّ الولايات المتّحدة نفسها هي دولة استعماريّة استيطانيّة أُعيد تجميعها وتحميلها على أنّها قصّة ديزني عن الأمريكيّين الأصليّين – عندما رُحِّبَت “بوكاهونتاس” بالمستوطن الإنجليزيّ جون سميث في منزلها بأذرع مفتوحة – يمكن عندها رؤية روابط التداخلات الغربيّة المستمّرة والتصعيد العسكريّ في مواقع في خارج الولايات المتّحدة.

مع ازدياد انتقاد الجماهير العامّة للوضع الراهن، والتشكيك فيه، والاحتجاج على الاستعمار والإمبرياليّة في جميع أنحاء العالم، وجدت الولايات المتّحدة نفسها في موقفٍ محفوفٍ بالمخاطر بشكلٍ متزايدٍ. بعد كشف التواطؤ والاستثمارات الرأسماليّة للولايات المتّحدة في الشرق الأوسط، والتي تتركز على التزامات قويّة تجاه إسرائيل، يجب عليها الآن أن توازن بين الخطابات الأمريكيّة عن الحرّيّة والمساواة والفرص مع الحقائق الصارخة لأفعالها، التي تعارض بشكلٍ مباشر صور الإدماج والسلام التي تُصدّرها إلى العالم.

شركات التكنولوجيا الكبرى وفلسطين

لقد كشف الوضع في فلسطين عن الاستثمارات الرأسمالية المستمّرة لشركات التكنولوجيا الكبرى، على الرّغم من الانتهاكات المشكوك فيها لسياسات أخلاقيّاتها المعلنة.¹¹ وبالمثل، يجب على شركات التكنولوجيا الكبرى أن توازن بين خدمة مصالحها التجاريّة الخاصّة واحترام المعايير الدوليّة للأعمال التجاريّة وحقوق الإنسان، في تسهيل وتمكين التواصل والاتصال وتبادل المعرفة داخل المجتمعات التي تخدمها.

أصبحت شركات التكنولوجيا الكبرى في أمريكا، والمعروفة باسم “Big Tech” محرّكًا رئيسيًّا للاقتصاد الأمريكيّ والتوسّع الاقتصاديّ الأمريكيّ.¹² تشير تسمية شركات التكنولوجيا الكبرى عادةً إلى خمس شركات تكنولوجيا مقرّها الولايات المتّحدة، وتشمل “ألفابت” (جوجل) و“أمازون” و“آبل” و“ميتا” و“مايكروسوفت”.¹³ إنّ تأثير شركات التكنولوجيا الكبرى على الاتّصالات العالميّة ونشر المعلومات واضح. مدى وصول شركات التكنولوجيا الكبرى قويّ ولا مثيل له، وخصوصًا على أثر قدرتها على التحكّم في مدى رؤية جميع المحتويات عبر الإنترنت، وبيع وتسويق السلع لنا، ووضع الأخبار السياسيّة في المركز أو إلغائها مركزيّتها، وتسهيل عملنا، والحفاظ على اتّصالاتنا مع الآخرين في جميع أنحاء العالم.¹⁴ أدّى توسّع شركات التكنولوجيا الكبرى إلى توسيع نطاق الوصول العالميّ لهذه الشركات للتحكّم في الاتّصالات، وإدارة المعلومات، ونشرها.¹⁵ في خضمّ الحرب الحاليّة المستمّرة في غزّة، لعبت شركات

11. Anderson, William C. (2024, 13 January). “Palestine Has Exposed How Our Governments Work for Their Own Interests, Not Ours.” Truthout. Retrieved from: <https://truthout.org/articles/palestine-has-exposed-how-our-governments-work-for-their-own-interests-not-ours/>

12. Lilico, Andrew. (2024, 26 June). “Big Tech firms are powering the US economy. Politicians shouldn’t stop them.” The Telegraph. Retrieved from: <https://www.telegraph.co.uk/news/2024/06/26/big-tech-microsoft-apple-netflix-alphabet-economy/>

13. Rosencrance, Linda. “Big Tech.” TechTarget. Retrieved from: <https://www.techtarget.com/whatis/definition/Big-Tech>

14. Shaleen Khanal, Araz Taeihagh, and Hongzhou Zhang. “Why and how is the power of Big Tech increasing in the policy process? The case of generative AI.” Policy and Society, 2024, puae012. Retrieved from: <https://doi.org/10.1093/polsoc/puae012>

15. See “Challenging Big Tech,” Retrieved from: <https://www.somo.nl/our-work/sectors/big-tech/> and “How Big Tech is becoming the Government” (2021, 5 February), Retrieved from: <https://www.somo.nl/how-big-tech-is-becoming-the-government/> in SOMO,

The Centre for Research on Multinational Corporations; and Carlos Saura Garcia’s “Digital expansionism and big tech companies: consequences in democracies of the European Union.” Humanit Soc Sci Commun 11, 448 (2024). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02924-7>

التكنولوجيا الكبرى وغيرها من شركات التكنولوجيا دورًا محوريًا في تسهيل الوصول إلى الاتصالات والأخبار ومختلف السلع والخدمات ومنصّات الدفع.¹⁶ على وجه الخصوص، أگدت شركات التكنولوجيا الكبرى الأمريكية، وأعادت تأكيد التزاماتها تجاه إسرائيل بطرقٍ مختلفة، بما في ذلك من خلال إرسال رسائل وبيانات على مستوى الشركة إلى الموظّفين مباشرة بعد 7 تشرين الأوّل 2023 تؤكّد أنّ الشركة "تقف مع إسرائيل" أو تشارك "الأفكار والصلوات من أجل إسرائيل"، دون أيّ ذكرٍ للفلسطينيين، أو الأرواح العديدة التي فُقدت، أو المعاناة المستمرة، في أيّ من الرسائل والبيانات هذه. ممارسات الرقابة المستمرة والقمع والإسكات، والتي تتجلّى من خلال التحيز لتعبيرات الموظّفين المتعلقة بفلسطين أو الداعمة لها، تؤكّد من جديد موقف شركات التكنولوجيا هذه. ستكون النقطة الأخيرة هي محور هذا التقرير، حيث تقدّم شهادات الموظّفين في قطاع التكنولوجيا حول قمع المناصرة الفلسطينية في مكان العمل نافذة على الطرق التي تثبت دعم شركات التكنولوجيا الثابت لإسرائيل، إلى جانب محاولاتها المتزامنة والمنهجية لصرّف وإنكار التعبيرات المتعلقة بفلسطين، والتي تدلّ على الاستثمارات الأكبر لهذه الشركات وتواطؤها مع الوضع الحاليّ في إسرائيل وفلسطين من خلال الرقابة والصمت والقمع، وبدعم ذلك كلّ تجريد الفلسطينيين من إنسانيتهم باستمرار.

من المهم الإشارة إلى أنّ شركات التكنولوجيا الكبرى قد أگدت مواقفها بشأن إسرائيل وفلسطين جزئيًا من خلال إعادة تأكيد التزاماتها طويلة الأمد تجاه إسرائيل قبل تشرين الأوّل 2023، حيث تتجلّى استثماراتها في المراقبة والتقنيّات السحابية التي تدعم الحكومة الإسرائيلية، كما تدعم صيانة المساحات المكتبية في إسرائيل. علاوة على ذلك، يوثّق مركز حملة باستمرار حالات انتهاكات الحقوق الرقمية الفلسطينية فصليًا وسنوئيًا، حيث يتمّ حظر حسابات ومحتوى فلسطينيّ أو تقييده أو إلغائه من المنصّات، إلى جانب عدم الرقابة على خطاب الكراهية والتحريض على العنف ضدّ الفلسطينيين.¹⁷ ولكن منذ تشرين الأوّل 2023، توسّعت هذه الإشكاليات وتفاقت.

وفقًا لمبادئ الأمم المتّحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (UNGPs)، تقع على الكيانات غير الحكومية - مثل الشركات التجارية، بما في ذلك شركات التكنولوجيا الكبرى - التزامات وواجبات محدّدة لاحترام حقوق الإنسان، سواء عبر الإنترنت أو خارجه، والعمل على الحدّ من الضرر، ومنعه. يجب على هذه الكيانات غير الحكومية أيضًا التعاون مع أيّ إجراءات تهدف إلى التخفيف من انتهاكات حقوق الإنسان التي قد تكون تسببت فيها، كما عليها احترام حقوق الإنسان في المناطق المتأثرة بالنزاع.¹⁸ ببساطة، فإنّ الشركات الموظّفة في المناطق المتأثرة بالنزاع ملزمة بعدم توسيع نطاق انتهاكات حقوق الإنسان أو تفاقمها. يوضّح برنامج الأمم المتّحدة الإنمائيّ (UNDP) كيف يمكن للشركات أن تعمل بشكلٍ أفضل في المناطق المتأثرة بالنزاع في دليل "العناية الواجبة لحقوق الإنسان

16. "What role do US tech giants play in powering Israeli war crimes?" (2024, 28 April). Al Jazeera. Retrieved from: <https://www.aljazeera.com/program/the-bottom-line/2024/4/28/what-role-do-us-tech-giants-play-in-powering-israeli-war-crimes>

17. على سبيل المثال، انظر التقرير السنويّ لعام 2022 الصادر عن مركز حملة، والذي يفصّل انتهاكات الحقوق الرقمية الفلسطينية من خلال التقارير الفصلية والسنوية، بالإضافة إلى التحديثات الشهرية والأسبوعية. انظر <https://7amleh.org/annual22/eng>

18. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework, UN - OHCHR, 2011, Available at: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

See "What do the UN Guiding Principles on Business and Human Rights say about protecting and respecting human rights against business-related adverse impacts in conflict contexts?" Retrieved from: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/WG/WhatdotheUNGPsayaboutconflict.pdf>

للأعمال التجارية في السياقات المتأثرة بالنزاع¹⁹. في هذا الدليل، يشرح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أهمية أن تقوم الشركات بتقييم شامل لسياق النزاع الذي تدير فيه أعمالها، وزيادة فهم التفاعل بين الأنشطة التجارية والسياسات، وفهم تأثير الأعمال التجارية على حقوق الإنسان، ثم استخدام هذا الفهم لتجنب أو تخفيف الآثار السلبية²⁰.

في مقالها من تاريخ 20.3.2024 "الإبادة الجماعية في العصر الرقمي: ما هو الدور الذي تلعبه شركات وسائل التواصل الاجتماعي؟" تدعي مروة فطافطة "لم يكن هناك نقص في الشارات الحمراء لشركات التكنولوجيا منذ بدء الحرب الإسرائيلية الوحشية على غزة". على الرغم من النطاق الهائل للعنف والدمار، حيث أشارت وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) إلى أنه قُتل في غزة ما لا يقل عن 40,319 فلسطينيًا في غزة منذ 7 تشرين الأول 2023، وأصيب 92,743 فلسطينيًا آخرون، ونزح ما يصل إلى 1.9 مليون شخص (أو تسعة من كل عشرة أشخاص) في جميع أنحاء قطاع غزة، بما في ذلك بعض الذين نزحوا مرارًا وتكرارًا، وبعضهم نزح حتى عشر مرات²¹. من المرجح أن تكون هذه الأرقام أعلى من ذلك بكثير، لأن هذه البيانات لا تأخذ في الاعتبار الوفيات التي حدثت بسبب المرض، وعدم الحصول على الرعاية الطبية، ومنع إسرائيل للمساعدات، بما في ذلك الغذاء والماء، مما أدى إلى انتشار المجاعة. بالإضافة إلى ذلك، وسّعت القوات الإسرائيلية هجوماها على الضفة الغربية والقدس، وهو أخذ في التصاعد باستمرار²². أدانت منظمة العفو الدولية الهجوم العسكري الإسرائيلي الأخير في الضفة الغربية، حيث صرّحت إريكا جيفارا، مديرة البحوث وأنشطة كسب التأييد والحملات في منظمة العفو الدولية، بأن "العمليات العسكرية المستمرة على هذا النطاق ستؤدي بلا شك إلى تصعيد العنف المميت، مما سيؤدي إلى مزيد من الخسائر في أرواح الفلسطينيين، ومن المرجح أن تؤدي هذه العمليات إلى زيادة التهجير القسري وتدمير البنية التحتية الحيوية والعقاب الجماعي، التي كانت ركائز أساسية لنظام الفصل العنصري الإسرائيلي ضد الفلسطينيين واحتلالها غير القانوني للأرض الفلسطينية المحتلة"²³.

على الرغم من أن الفئات الحالية في فلسطين موثقة جيدًا، وعلى رغم الالتزامات الواضحة للشركات - بما في ذلك شركات التكنولوجيا الكبرى - بتخفيف الضرر، لا سيما في المناطق التي ترتفع فيها مستويات الصراع والعنف وأعمال الإبادة الجماعية، ظلت شركات التكنولوجيا متواطئة إلى حد كبير في تفاقم الأضرار. ما تم توضيحه من خلال محادثات متعددة مع الموظفين في مجال التكنولوجيا هو أن شركات التكنولوجيا تظهر درجات متعددة من التواطؤ في الوضع الحالي في غزة وفي الوضع المستمر في إسرائيل وفلسطين، وهو من الواضح من شهادات الموظفين في مجال التكنولوجيا أنه يمكن تحديد تواطؤ شركات التكنولوجيا من خلال ما يلي: تمكين خطاب الكراهية، والخطاب العنيف،

19. United Nations Development Programme (2022). "Heightened Human Rights Due Diligence for business in conflict-affected contexts; A Guide." New York, United States of America. Retrieved from: <https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>

20. المرجع نفسه، ص 11.

21. "UNRWA Situation Report #129 on the situation in the Gaza Strip and the West Bank, including East Jerusalem." (2024, 21 August). United Nations. Retrieved from: <https://www.un.org/unispal/document/unrwa-situation-report-129-21aug24/>

22. See "Israel ramps up military assault on occupied West Bank for second day." (2024, 29 August). Al Jazeera. Retrieved from: <https://www.aljazeera.com/news/2024/8/29/israel-ramps-up-military-assault-on-occupied-west-bank-for-second-day>

23. Amnesty International 'concerned' over Israeli offensive in the West Bank." (2024, 29 August). Palestine News & Info Agency. Retrieved from: <https://english.wafa.ps/Pages/Details/148599>

والدعاية، والمعلومات الخاطئة والمضلّلة من الانتشار على منصّاتها؛²⁴ واتخاذ إجراءات لإزالة حسابات عن المنصّات أو إدارة المحتوى في المنشورات حول فلسطين أو تلك التي باللّغة العربيّة على نطاقٍ غير متناسب، وبطرق متحيّزة مقارنةً بالثقافات أو النزاعات الأخرى؛²⁵ وتأييد ومراقبة الموظّفين الذين يدافعون عن حقوق الإنسان الفلسطينيّ؛ ودعم إسرائيل واقتصادها حرفيّاً من خلال توفير مختلف المنتجات والخدمات التي يعمل بعضها بشكلٍ صريحٍ على تشغيل المراقبة والتقنيّات العسكريّة التي تسبّب العنف.

في كلّ قسم من الأقسام التالية الذي يتناول شركة من شركات التكنولوجيا الكبرى بشكلٍ منفصلٍ، سيتمّ تفصيل وجهات نظر الموظّفين - كما شاركها الموظّفون مباشرةً - من أجل تقييم كفيّة إدارة قيادة الشركة لأيّ تعبيرات تتعلّق بفلسطين، قبل وبعد السابع من تشرين الأوّل 2023.

أهداف وأسئلة البحث

من خلال الإفادة إلى التحيّز، أو التميّز، أو التدابير الانتقاميّة الأخرى التي شهدتها واختبرها الموظّفون في مجال التكنولوجيا، يكمل هذا التقرير البيانات الكميّة التي كان مركز حملة قد جمعها حول الطرق غير المتناسبة التي تراقب بها شركات التكنولوجيا وتقمع وتسكت التعبيرات المتعلّقة بفلسطين، خاصّة منذ 7 تشرين الأوّل 2023، ولكن أيضاً قبل ذلك.²⁶ من خلال النظر في كيف واجه الموظّفون في مجال التكنولوجيا أشكالاً مختلفة من المواجهات والمضايقات والتمنّر من الموظّفين الآخرين في الشركة، ولكن أيضاً من قياداتها بسبب تعبيرهم عن مواقف متعلّقة بفلسطين، يمكننا التفكير على نطاقٍ أوسع حول كفيّة تهديد المناصرة الفلسطينية بتفكيك الاستثمارات المائيّة والسياسيّة التي تبدو مركزيّة لتشغيل هذه الشركات. من خلال الكشف عن الموقف السياسي والأخلاقيّ لهذه الشركات فيما يتعلّق بفلسطين، كما يختبره الموظّفون الذين يواجهون السياسات الداخليّة، يمكننا أن نفهم بشكلٍ أفضل التناقضات في المواقف الخارجيّة لشركات التكنولوجيا الكبرى.

من خلال هذه السيرة، كانت الأسئلة الموجهة هي - كيف تهدّد مناصرة الموظّفين لفلسطين بفضح وكشف القيم والأخلاق الأوسع لشركات التكنولوجيا الكبرى؟ كيف أصبحت ردود شركات التكنولوجيا لمناصرة الموظّفين من أجل فلسطين، غالباً من خلال الرقابة والقمع والإسكات، تكشف عن التحيّز المنهجيّ والبنويّ ضد الفلسطينيّين، والذي يتمّ دعمه والدفاع عنه لدعم الاستثمارات الرأسماليّة في إسرائيل؟ وأخيراً، كيف يمكن لهذا التقرير الذي يسلط الضوء على مناصرة الموظّفين من أجل فلسطين، وعلى تجارب الموظّفين في مجال التكنولوجيا، أن يدعم ويحفّز الانخراط في المناصرة لفلسطين، وأن يلهم الآخرين للاستفادة من قوتهم كموظّفين للتأثير على التغيير في أماكن عملهم وخارجها؟

24. Fatafta, Marwa. "Genocide in the digital age: What role do social media companies play?" (2024, 21 March). Association for Progressive Communications (APC). Retrieved from: <https://www.apc.org/en/blog/genocide-digital-age-what-role-do-social-media-companies-play>

25. Fatafta, Marwa. "It's not a glitch: how Meta systematically censors Palestinian voices." (2024, 19 February). Access Now. Retrieved from: <https://www.accessnow.org/publication/how-meta-censors-palestinian-voices/>

26. انظر منصّة حر التابعة لمركز حملة. "حر" حملة. تمّ الاسترجاع من: <https://7or7amleh.org>

المنهج

يركّز التقرير التالي على تجارب الموظّفين في مجال التكنولوجيا، الحاليين أو السابقين، في ميتا وجوجل وباي-بال، فيما يتعلّق بموضوع المناصرة في مكان العمل لفلسطين. بالإضافة إلى ذلك، يتم أيضًا النظر في وجهات نظر الموظّفين في مجال التكنولوجيا في الشركات آبل ومايكروسوفت ولينكد-إن وسيسكو. تمّ تقييم تجارب الموظّفين في مجال التكنولوجيا مع المناصرة المتعلّقة بفلسطين بعد إجراء خمس وعشرين مقابلة مع موظّفين من كلّ شركة من الشركات المذكورة أعلاه في صيف عام 2024. من خلال تقييم تجارب الموظّفين في شركات التكنولوجيا مع المناصرة لفلسطين، تمّ تحديد نقاط التشابه والتميّز، ورسم الروابط بين التجارب الفرديّة داخل الشركات، وكذلك العابرة لها. عند القيام بذلك، يمكننا أن نلاحظ بشكلٍ أفضل كيفيّة إدارة شركات التكنولوجيا للمناصرة المتعلّقة بفلسطين في مكان العمل، والتي حدثت غالبًا من خلال الرقابة والقمع والإسكات. على هذا النحو، يمكن للمرء أن يستخلص عدّة استنتاجات بشأن السياسات، أو المبادئ، أو الثقافات، أو الأخلاقيّات المختلفة التي تلعب دورًا داخل كلّ شركة تكنولوجيا على حدة، وداخل شركات التكنولوجيا على نطاق أوسع، والتي تملّي الردود لمناصرة فلسطين في مكان العمل.

فيما يلي، سيُشار إلى الموظّفين في مجال التكنولوجيا بشكلٍ مختلفٍ، إمّا بأسمائهم إذا وافقوا، أو بشكلٍ عامّ باسم "هذا الموظّف". تُمكن هذه الطريقة الموظّفين في مجال التكنولوجيا الذين اختاروا عدم الكشف عن هويّتهم من عدم تحديدها في هذا التقرير، أو تسمية الموظّفين في مجال التكنولوجيا الذين يشعرون بالراحة في تحديد هويّتهم لأهداف التقرير.



النتائج



منصات ميثا - المعروفة سابقًا باسم فيسبوك - تمتلك وتدير المنصات فيسبوك، إنستغرام، واتسآب، مَسنجر، وثرِيدز. تعمل ميثا من مقرّها في مينلو بارك، كاليفورنيا، الولايات المتحدة الأمريكية، وتمتلك ثلاثة من أكبر أربع منصات يستخدمها مستخدمون؛ فيسبوك، واتسآب، وإنستغرام.

نظرًا لأنّ ميثا تتمتع بحضورٍ بارزٍ في الطرق التي يتواصل بها الناس رقميًا، فإنّ مواقفها فيما يتعلّق بالرقابة والتحيّز والإدارة غير المتكافئة وغير المتناسبة على المحتوى تشكّل سابقة حاسمة لإدارة الحرّيات الرقمية والحفاظ عليها، حيث تكون الحقوق الرقمية كانعكاس وإنتاج لأيديولوجيات حقوق الإنسان. في عالمٍ تحمل فيه أشكال التمثيل الرقمي وزنًا كبيرًا في إملاء الحقائق المُعاشة والمادّية للأشخاص خارج العالم الرقمي، أصبح من الضروريّ أن تتعرّف على المعاملة المتحيّزة وغير المنصفة تجاه مجتمعات، أو هويّات، أو تعبيرات معيّنة على المنصات الرقمية، وأن تكشفها. وجهات النظر المختلفة التي يشاركها الموظّفون في ميثا، الحاليّون والسابقون، تكشف الرقابة التي تحدث داخل الشركة، وتقدّم نظرة ثاقبة حول وضع ميثا كما يتّضح من تصرّفات قيادة الشركة، بدلًا من مجرد بيانات مكتوبة أو شفهيّة منسّقة. إنّ التعرّف على مناصرة فلسطين في ميثا على مدى السنوات العديدة الماضية، قبل تشرين الأوّل 2023، هو أمر مهمّ، لأنّه يمهد الطريق لفهم الوضع الحاليّ للمناصرة في مكان العمل بشكلٍ أفضل.

منذ عام 2020، حدّدت ثلاث مبادرات - من بين مبادرات أخرى غيرها - سياق المناصرة الحاليّة في مكان العمل في شركة ميثا. على سبيل المثال، في عام 2022، تمّ إطلاق حملة "ميثا، دعي فلسطين تتحدّث"،²⁷ بعد انتفاضة أيار 2021، تمّ التحقيق في ممارسات ميثا في إسرائيل-فلسطين في تقرير العناية الواجبة بحقوق الإنسان المستقلّ، وفي عام 2020 تمّ إطلاق حملة "فيسبوك، نحتاج أن نتحدّث"، والتي مثّلت مجموعة من الأصوات من منظمات المجتمع المدنيّ وخبراء الحقوق الرقمية والمدقّقين المستقلين، ومسؤولون منتخبون، ومستخدمون عاديّون، الذين انضمّوا معًا لتسليط الضوء على معاملة ميثا التمييزية للمستخدمين والمحتوى الفلسطينيّ. تقدّم هذه المبادرات خلفيّة للوضع الحاليّ في ميثا، حيث خاطبت "ميثا ميتس (Metamates) - وهي مجموعة من موظّفي ميثا الحاليّين والسابقين - الشركة داخليًا من خلال رسالة نُشرت في 19 كانون الأوّل 2023، ثم خارجيًا في رسالة مفتوحة موجّهة للجمهور العامّ نُشرت في 1 أيار 2024.

27. حدّدت حملة "ميثا، دعي فلسطين تتحدّث" لعام 2022 إسكات المحتوى المتعلّق بالفلسطينيّين والرقابة عليه من خلال شرح كيفية فرض الرقابة على الحسابات والإشراف عليها بمعدّلات عالية بشكل غير متناسب، وبطريقة تكشف عن تحيز منهجيّ متأصل. أحد الأمثلة على ذلك هو عدم وجود، أو نقص في الإشراف على محتوى اللغة العبريّة على إعلانات الفيسبوك مقارنة بالإعلانات باللغة العربيّة، حتّى لو كانت الإعلانات العبريّة خطاب كراهية صريح أو تحريض على العنف.

تمّ حذف الرسالة الداخلية في كانون الأوّل 2023 ورفضها بسبب ما تمّ شرحه للموظّفين على أنّه "توقّعات المشاركة المجتمعيّة (CEE) حول ما يمكن مناقشته داخليًّا".

تشرح الرسالة المفتوحة العلنيّة التي نُشرت في عام 2024 خيبة أمل ميتا ميتس من حالة "عدم الاعتراف والاهتمام" التي أظهرتها قيادة الشركة تجاه المجتمع الفلسطينيّ وحلفائه، ويصفون كيف أنّ الدعم المفتوح للزملاء الفلسطينيين، أو أولئك الذين يواجهون أزمة إنسانيّة في فلسطين، يُقَابَل بالرقابة الداخليّة على مخاوف الموظّفين، وبيانات القيادة المتحيّزة التي تظهر دعمًا من جانب واحد، والرقابة الخارجيّة التي تُثير القلق العامّ وعدم الثقة في منصّاتنا. يشرح ميتا ميتس أنّهم انتقدوا أشهر من الإسكات في منتديات مكان العمل الداخليّة، حيث واجهت المساحات المخصّصة للموظّفين، مثل المجموعات @Muslims و@Palestinians درجات عالية من الرقابة، وتمّ حذف حتّى مشاركات من زملاء الذين عبّروا عن حزنهم أو دعمهم لليوم الدوليّ السنويّ للتضامن مع الشعب الفلسطينيّ المعترف به من قِبَل الأمم المتّحدة، وروابط لجمع التبرّعات لمساعدة أولئك الموجودين في غزّة، أو ببساطة مشاركات لطرح الأسئلة.

تكشف الرسالة عن دليل إضافيّ على التحيّز وعدم المساواة في ميتا، حيث نشر العديد من قادة ميتا العديد من البيانات القويّة لدعم الزملاء الإسرائيليّين، إلى جانب إدانات 7 تشرين الأوّل 2023، دون إزالة هذه التصريحات أو مراقبتها. الأهمّ من ذلك، تشير الرسالة أيضًا إلى كيف أن حالات العنف الأخرى، مثل تلك المتعلّقة بالغزو الروسيّ لأوكرانيا، تُقابل بردود مختلفة تمامًا، مثل تدقّق دعم القيادة على جميع الجبهات، ورفع بعض المكاتب للعلم الأوكرانيّ، ومنح موارد إضافيّة واستثمارات يتمّ منحها من خلال مبادرات التأثير الاجتماعيّ في الشركة. في تفصيلها للمعايير المزدوجة فيما يتعلّق بالرقابة على المحتوى المتعلّق بفلسطين على منصّات ميتا، داخليًّا وخارجيًّا، من حيث الإشراف على المحتوى الذي يتمّ تشغيله الآن إلى حدّ كبير من خلال التعلم الآلي وخوارزميّات الذكاء الاصطناعيّ، تشير مجموعة ميتا ميتس إلى انتهاكات صارخة أخرى ومختلفة لكل من معايير الشركة وسياسات حقوق الإنسان التي حدثت على المنصّة في السنوات العديدة الماضية.

الرقابة على منصّات ميتا الداخليّة

المحادثات مع الموظّفين في مجال التكنولوجيا في ميتا، الحاليّين والسابقين، تُشير إلى الطرق الداخليّة والخارجيّة التي تعاملت بها ميتا مع التعبير المتعلّق بفلسطين، وتكشف عن العديد من القضايا المقلقة المتعلّقة بكيفيّة رد ميتا على مناصرة فلسطين في مكان العمل. تتعلّق المسألة الأولى بقمع وإسكات التعبيرات المتعلّقة بفلسطين على مجموعات الموظّفين الداخليّة، مثل @Jews أو @Muslims أو @Palestinians. تهدف هذه المجموعات إلى توفير مساحة للموظّفين للحفاظ على المجتمع وتطويره مع زملائهم، وتهدف المجموعات المحدّدة التي تجمع الأشخاص على أساس الهوية المشتركة إلى تمكين الموظّفين من تكوين اتّصالات وتطوير شبكات مع زملائهم. أعرب العديد من الموظّفين في ميتا عن أنّ هذه المجموعات وفّرت مساحة مرغوبة للغاية من الصداقة الحميمة والتواصل. ولكن بعد 7 تشرين الأوّل 2023، أصبحت هذه المجموعات مكانًا سامًا وشرّيرًا أكثر.

تكشف شهادات الموظفين في ميتا عن أمثلة مختلفة تدلّ على التحيّز، والمعايير المزدوجة، وفطرق الرقابة أو غيابها في هذه المجموعات.

القضية التالية التي باتت واضحة من المحادثات مع موظفي ميتا هي الطرق التي يوضّح بها ويلمّح إليها سلوك قيادة الشركة ما هي الاستثمارات السياسيّة والاقتصاديّة للشركة.

تبدو إجراءات تأديب شركة ميتا لموظفيها المرتبطين بفلسطين أكثر مكرًا، حيث غالبًا ما تدّعي أنّ الموظفين "منتهكين لإرشادات المجتمع" أو "يتسبّبون في إزعاج" أو يشاركون في "محادثات غير مناسبة لمكان العمل"، بدلًا من تأديبهم بسبب شيءٍ مرتبطٍ مباشرةً بفلسطين.²⁸

على الأرجح أنّ ميتا تدرك أنّ مثل هذا النهج الخفيّ للانضباط ضروريّ من الناحية القانونيّة، على الرّغم من أنّ الموظفين لاحظوا، مرارًا وتكرارًا، النفاق الواضح من طرف الشركة، حيث تنتهك ميتا قواعد الأخلاق الخاصّة بها المتعلّقة بالإنصاف والعدالة الاجتماعيّة، من خلال فرض رقابة غير متناسبة على مناصرة الموظفين لفلسطين، الأمر الذي يعتبره الموظفون مقلّمًا بشكلٍ خاصّ بعد إعادة تأكيد تلك الالتزامات في السنوات الأخيرة.

أكدت محادثتي مع العديد من الموظفين من ميتا المستوى الذي يخضع إليه موظفو ميتا للرقابة على المنصّات الداخليّة للشركة. كشفت المحادثات أيضًا عن المخاطر المرتبطة بالتحدّث علنًا عن فلسطين، بأيّ وظيفة، بما في ذلك بعباراتٍ عامّة، أو التحدّث علنًا ضد أفعال ميتا، مثل انتقاد الموظفين لإدارتهم فيما يتعلّق بـ "معايير المجتمع"، والتي وصفها العديد من الموظفين بأنّها غير ملائمة وغامضة. أوضح الموظفون أن المنصّات الداخليّة في مكان العمل، مثل @Palestinians أو @Muslims تخضع لرقابة شديدة منذ 7 تشرين الأوّل 2023.

أشار أحد الموظفين إلى أنّ المشاركات في تشرين الثاني وكانون الأوّل لم تتعدّد عدد أصابع اليد، وأنّه تمّ إزالة المشاركات التي "لا تنتهك بأيّ حالٍ من الأحوال إرشادات المجتمع"، مثلًا مشاركة مثل "لقد فقدت أحد أفراد عائلتي" أو "هذه المساحة هي مساحة حزن لمشاركة الناس". كما أوضح أحد الموظفين، تمّ تفسير الرقابة المفرطة على هذه المجموعات الداخليّة على أنّها تعود لتوقّعات المشاركة المجتمعيّة التي تحظر النقاش حول "النزاع المسلّح أو الأشياء التي تسبّب الاضطراب". ناقش العديد من الموظفين كيف تمّ تحديث إرشادات المجتمع هذه وإعادة تأكيدها بعد غزو روسيا لأوكرانيا عام 2022. تحدّث العديد من الموظفين عن الطرق غير المتناسبة التي تخضع بها المنشورات في مساحة العمل الداخليّة المتعلّقة بفلسطين للرقابة، على ما يبدو أكثر من المنشورات المتعلّقة بروسيا أو أوكرانيا.

28. See "Meta's Broken Promises: Systemic Censorship of Palestine Content on Instagram and Facebook." (2023, 21 December). Human Rights Watch. Retrieved from: <https://www.hrw.org/report/2023/12/21/metas-broken-promises/systemic-censorship-palestine-content-instagram-and>

And "Palestinian Digital Rights Coalition Calls on Meta to Stop Dehumanizing Palestinians and Silencing Their Voices." (2023, 11 July). 7amleh – The Arab Center for the Advancement of Social Media. Retrieved from: <https://7amleh.org/2023/11/07/palestinian-digital-rights-coalition-calls-on-meta-to-stop-dehumanizing-palestinians-and-silencing-their-voices>

فَسَّرت قيادة الشركة "الرقابة المفرطة" على المحتوى الفلسطينيّ على أنّها ناجمة عن عدم تلبية التوقعات المتعلّقة بإرشادات المشاركة المجتمعيّة، لكنّ الموظّفين لاحظوا أنّ هذه التوقّعات نفسها لا يبدو أنّها تنطبق على المشاركات المتعلّقة بمجموعات أخرى من الناس خارج المجموعتين @Palestinians أو @Muslims. على سبيل المثال، تحدّث العديد من الموظّفين عن "غياب الرقابة" على المحتوى في مجموعات مثل @Jews أو @Tel Aviv، حتّى لو بدأ أنّ المحتوى ينتهك إرشادات المشاركة المجتمعيّة. إن فكرة الرقابة الانتقائيّة هذه في تطبيق إرشادات المشاركة المجتمعيّة إشكاليّة بشكلٍ لا يصدق وتتوافق مع تقارير أخرى عن التحيّز والمعايير المزدوجة في ميّنا، داخلًا وخارجيًا. أعرب أحد الموظّفين عن شعوره بأنّ "كبار المسؤولين والقادة لا يهتمّون أو يعطون الأولويّة" للقضايا المتعلّقة بفلسطين. أعطى أحد الموظّفين مثالًا على ذلك، بأنّه عندما تحدث أخطاء في ترجمة العربيّة للإنجليزيّة على المنصّة، يسبّب هذا الأمر تصعيدًا داخلًا حتّى يتم معالجة ذلك. شعر هذا الموظّف أنّ "قيادة الشركة لا تتعامل مع الموظّفين بحسن نية"، ممّا يضع أولئك الذين يدعمون فلسطين في موقف يصبح فيه كلّ تعبير عن الرأي أو التضامن أو الاهتمام بمحنة الشعب الفلسطينيّ محدودًا ومدقّقًا.

الإشراف على المحتوى

تحدّث العديد من الموظّفين عن تجارب الموظّفين الفلسطينيين والمسلمين في ميّنا، والشعور بأنّ الكثيرين يشعرون بالإهمال من قِبَل شركتهم بسبب الافتقار المستمرّ للاعتراف بالضرر والمعاناة التي تعاني منها مجتمعاتهم منذ بداية الحرب في غزّة، والاعتداءات المستمّرة على الفلسطينيين في كلّ من غزّة والضفّة الغربيّة. إن الحذف المستمرّ للتعليقات على المجموعتين @Palestinians أو @Muslims، مع السماح في الوقت نفسه لمختلف التعليقات المؤيِّدة لإسرائيل - والتي يكون الكثير منها عنيفًا بشكلٍ صريح أو يظهر خطاب كراهية وخطابًا غير إنسانيّ ضد الفلسطينيين - بتجاوز إدارة المحتوى، ويجعل إرشادات المجتمع تظهر كواجهة زائفة في تطبيقها غير المتكافئ، وتصبح مؤشّرًا على موقف ميّنا الأوسع بشأن إسرائيل وفلسطين.

تركّزت المبادرات والتصعيد الحاليّ في ميّنا على نقص إدارة المحتوى المتعلّق بخطاب الكراهية أو الخطاب العنيف تجاه فلسطين، والإفراط في الرقابة على المحتوى الفلسطينيّ. يدعم هذا الوضع بشكلٍ فعّال ومستمرّ تجريد الفلسطينيين من إنسانيتهم، خاصّةً وأنّ ميّنا تفشل في تصحيح مثل هذه القضايا، أو حتّى وضعها في سلّم الأولويات، حتّى بعد أن يقدّم الموظّفون تقارير عن التحيّز والتمييز.

يُصبح افتقار ميّنا إلى الاهتمام بحقوق الإنسان المتعلّقة بفلسطين أكثر وضوحًا من خلال ما وصفه أحد الموظّفين بالرغبة المستمّرة في "حذف القضية" عن طريق حذف وإزالة المشاركات والتعليقات المتعلّقة بفلسطين، حرفيًا، في منصات مساحة العمل الداخليّة.

وصف هذا الموظّف بيئة مكان العمل منذ تشرين الأوّل 2023 بأنّها بيئة "سيؤدّي فيها أيّ نوع من البيانات، أو سياسة الخصوصية، أو عدم الامتثال إلى طردك". شارك هذا الموظّف مثلاً عينيّاً يشير إلى هذه البيئة بعد 7 تشرين الأوّل 2023، حيث وصف إعلاناً تمّت مشاركته على نطاق واسع على منصّة إنستغرام، والذي سعى إلى تجنيد أفراد مستعدّون للسفر إلى واشنطن، العاصمة الأمريكيّة، لحضور مسيرة مؤيّدّة لإسرائيل، وبلا شك، للتصعيد والتحريض شخصيّاً خلال هذه المسيرة. ذكر الإعلان أنّه سيتمّ دفع 250 دولاراً لكلّ فرد للحضور. أوضح هذا الموظّف أنّ هذا الإعلان، الذي تمّت مشاركته على نطاق واسع على منصّة إنستغرام، كان في الأصل تسريباً من منشور تمّت مشاركته في مجموعة مساحة عمل داخليّة في ميتا. تمّ الإبلاغ عن هذا الإعلان نفسه مراراً وتكراراً داخليّاً من قِبَل أعضاء المجموعة @Palestinians لأنّه انتهاكاً لإرشادات المشاركة المجتمعيّة. أوضح هذا الموظّف أن تأخير ميتا في التحقيق في هذا التقرير والردّ عليه أدّى إلى تسريبه إلى منتدى إنستغرام العام قبل إزالته في نهاية الأمر.

تحدّث موظّف عربيّ ومسلم استقال من شركة ميتا بسبب خيبة أمله من استجابة ميتا للوضع في غزّة، وعلى نطاق أوسع، ومعاملتها لمناصرة فلسطين في مكان العمل، عن ملاحظته لمستوى متزايد من قمع الأصوات الفلسطينية على منصات ميتا الداخليّة والخارجيّة، إلى جانب الافتقار الواضح للرقابة على التعبيرات المؤيّدّة لإسرائيل.

لاحظ هذا الموظّف كيف لعبت اللّغة دوراً في إثارة الرقابة على المنشور. على سبيل المثال، يبدو أنّ استخدام كلمة "الإبادة الجماعيّة" يؤدّي إلى إغلاقٍ فوريّ أو حذف موضوع على المنصّات الداخليّة. أدّت هذه البيئة من الرقابة المشدّدة إلى شعور الكثيرين بعدم الارتياح للنشر على الإطلاق، وخاصّةً الموظّفين الفلسطينيين. إحدى الحوادث التي وصفها هذا الموظّف كانت منشوراً صادفه مدافع عن فلسطين على قسم من صفحة @Jews، حيث كان الموظّفون المؤيّدون لإسرائيل ينشرون بشكلٍ متكرّرٍ كان المنشور لشخصٍ شكر زملائه على "الاهتمام بالأمر" أثناء زهابه للخدمة في الجيش الإسرائيليّ. كان مثل هذا المنشور مصدر قلقٍ كبيرٍ للعديد من المدافعين عن فلسطين، لأنّه لم يخضع للرقابة، وكشف أيضاً أنّ ميتا دعمت موظّفيها الذين اختاروا الخدمة في الجيش الإسرائيليّ، وتحتفظ بوظائفهم ريثما يعودون للعمل، ثم ستسمح لهم بالعودة إلى العمل بعد انتهاء الخدمة العسكريّة.

إنّ عدم وجود رقابة تتعلّق بهذا المنشور، بعد أن أبلغ الكثيرون عنه لانتهاكه سياسات المحتوى، يشير إلى أنواع المنشورات التي يتمّ التحقيق فيها بينما يُسمح لها بالبقاء مرئيّة.

ذكر هذا الموظّف أنّه "توقّعاته من مثل هذه الشركة كانت عالية، حيث أنّها تركّز قدرتها على ربط الناس ببعضهم البعض في جميع أنحاء العالم". تذكّر هذا الموظّف حالة طلب فيها من فريق اختبار المنتج الذي يعمل فيه، بعد 7 تشرين الأوّل 2023، اختبار لعبة واقع افتراضيّ التي كانت تضيف طابعاً رومانسيّاً على الحرب في الشرق الأوسط. شعر هذا الموظّف بأنّ مثل هذا الطلب كان عديم الذوق في سياق الحرب على غزّة، وأعرب عن عدم ارتياحه لرئيسه عندما طلب منه اختبار هذه اللعبة.

في هذه الحالة، ألقى المدير الاختبار في نهاية المطاف، لكن هذه الحادثة كانت بارزة بالنسبة له كواحدة من الحالات الأولى التي شعر فيها الموظفون بعدم الارتياح من تجاهل وتغافل ميتا الظاهر فيما يتعلّق بالوضع الحاليّ في فلسطين.

اللغة، والمحفزات وإرشادات المجتمع

شارك موظف آخر المزيد من الأمثلة حول كيفية إزالة المشاركات المختلفة التي تم إجراؤها في المجموعتين @Palestinians أو @Muslims على الفور، بسبب انتهاكها المفترض لإرشادات المجتمع المحميّة بموجب اتفاقية السريّة (NDA). يوضّح هذا الموظف أنّ العديد من المنشورات التي أزيلت لم تكن سياسيّة بشكل صريح، ولكن يبدو أنّها انتهكت المبادئ التوجيهيّة للمجتمع فقط من خلال ذكر كلمتي "فلسطين" أو "غزة".

على سبيل المثال، شارك هذا الموظف أنّه إذا كتب أيّ فرد منشورًا يشارك فيه أنّه فقد أفراد أسرته في غزة أو فلسطين وطلب من الآخرين الصلاة على روحهم، مستخدمًا صراحةً كلمة "صلوات" بمعنى غير ديني، يتم حذف المنشور على الفور. ومع ذلك، يجب الإبلاغ عن المشاركات كي تتم إزالتها. إن الإدراك بأنّ منشورات "طلب الصلاة" قد تمت إزالتها فورًا بعد الإبلاغ عنها، وحقيقة أنّ ميتا استجابت بسرعة لتلك التقارير، أدت إلى الشعور بالإحباط والأذى لدى العديد من الموظّفين، وعدم الارتياح لمشاركة أيّ شيء على الإطلاق.

لاحظ هذا الموظف وآخرون أنّ أيّ ذكر لفلسطين أو غزة يتعلّق بـ"الحرب" سيتمّ حذفه. ذكر هذا الموظف أنّه إذا ذكر الموظفون المؤيّدون لإسرائيل أيضًا "الحرب" في فلسطين أو غزة بطريقة ما، بدءًا من التعبير عن شعورهم "بعدم الأمان" عند مشاهدة الاحتجاجات، أو التحدّث مباشرة عن الوضع، يتمّ حذف منشوراتهم أيضًا، على الرغم من أنّهم نادرًا ما يذكرون فلسطين أو غزة في منشوراتهم. بالإضافة إلى ذلك، توسّع هذا الموظف في الحديث عن كيفية قيام الزملاء المؤيدين لإسرائيل على ما يبدو بمراقبة جميع المحتويات المتعلّقة بفلسطين والإبلاغ عنها بقوة، حيث لوحظ أنّهم يبلغون عن كلّ ما تمّ نشره فيما يتعلّق بفلسطين، ممّا أدى إلى إجبار قسم الموارد البشريّة في ميتا على مراجعة تلك المنشورات. بسبب سياسات ميتا المتعلّقة بالكلام والتعبير داخليًا، أدّى ذلك إلى إزالة العديد من المشاركات من المدافعين عن فلسطين، وبمجرّد أن أصبح الموظّفين مناصري فلسطين في ميتا أكثر وعيًا بهذه الرقابة والإبلاغ المتفاقمين، انخرطوا بشكل مباشر أكثر في الإبلاغ عن المحتوى الإشكاليّ. شارك هذا الموظف أنّه من خلال الجهود المستهدفة بشكل متزايد لمكافحة نشر مثل هذا المحتوى، زاد معدّل موافقة ميتا على إزالة هذه المنشورات، وقد يصل الآن إلى 80%. يبدو أنّ الموظّفين تشجّعوا بسبب استجابة ميتا السريعة بشكل متزايدٍ للتقارير التي يقدّمها المدافعون المؤيّدون لفلسطين فيما يتعلّق بالمحتوى الإشكاليّ والكرهية، وأشاروا إلى الحاجة إلى مواصلة التركيز على هذه الجهود.

بما أنّ المبادئ التوجيهية المجتمعية المحميّة باتفاقيات سرّيّة قد لعبت على ما يبدو دورًا محوريًا في تمكين الرقابة الداخليّة على التعبيرات المتعلّقة بفلسطين، فمن المهم التفكير بشكل نقديّ أكثر في السؤال: ما هي المجتمعات التي يبدو أن المبادئ التوجيهية المجتمعية تحميها؟ أشار العديد من الموظّفين إلى أهميّة المبادئ التوجيهية المجتمعية بشكل عامّ لحظر اللغة المسيئة أو العنيفة، أو غيرها من أشكال التمييز.

يتذكّر العديد من الموظّفين العدد الكبير من المشاركات الداعمة لأوكرانيا على منصّة العمل الداخليّة بعد الغزو الروسيّ لأوكرانيا، وهي منشورات لم يبلغ عنها أحد ولا تزال مرئيّة حتى اليوم. أشار أحد الموظّفين إلى أنّه على الرغم من أنّ المبادئ التوجيهية المجتمعية الحاليّة قد تمنع المرء من ذكر أوكرانيا صراحةً، إلّا أنّ هذا لم ينطبق على ما يبدو على المنشورات المتعلّقة بأوكرانيا، وبالتالي، لم تخضع هذه المنشورات للرقابة، ولم يتم قفلها أو حذفها، على عكس المشاركات التي تذكر فلسطين.

أشار أحد الموظّفين إلى أنّ طبيعة ميتا كمنصّة اجتماعيّة تعني أنّ الشركة تتحمّل مسؤولية تمكين الاتصال والتواصل بجميع أنواعه، وهذه إشارة مهمّة. يقول هذا الموظّف، "لا يمكنك اختيار من هو السيئ أو الشدّيد... لا يمكننا أن نقرّر من يمكنه التحدّث ومن لا يمكنه ذلك"، وهو ما يشير إلى قوّة ميتا وغيرها من شركات التكنولوجيا الكبرى في تمكين حرّيّة التعبير، أو تقييدها. بالإضافة إلى ذلك أوضح هذا الموظّف:

"إنّهم (ميتا) يضعون قواعد اللعبة، لكنّهم أيضًا لاعبون في اللعبة وهذا أمر ليس جيّدًا... إنّما أن تكون حكّمًا خارج اللعبة، أو أن تكون لاعبًا في اللعبة وتدع شخصًا آخر يضع قواعد اللعب". يبرز إلى حدّ كبير غموض وضبابيّة إرشادات المجتمع المحميّة بموجب اتفاقية السريّة في ميتا في العديد من المحادثات. بدون وضوح اللّغة الفعلية للسياسة، إلى جانب التنفيذ المتحيّز وغير المتكافئ للسياسة المذكورة، يصبح نقد النظام صعبًا، أو شبه مستحيل، لأنّه بمثابة هدف متحرّك.

حاول الموظّفون في ميتا اختبار إرشادات المجتمع المحميّة بواسطة اتّفاقية السريّة (NDA) لمعرفة المزيد حول ما سيلغ عنه النظام أو يزيله، وبأيّ معدل سيفعل به ذلك. في 29 تشرين الثاني 2023، في التاريخ الذي تحتفل به الأمم المتّحدة اليوم الدوليّ للتضامن مع الشعب الفلسطينيّ، وصف أحد الموظّفين كيف نشر ما يقرب من خمسة عشر موظّفًا روابط إعلاميّة وتعليميّة مختلفة على مجموعات العمل الداخليّة، وهي منشورات صمّمت خصيصًا على غرار نفس الطرق التي ينشر بها موظّفون منشورات للاحتفال بيوم الجونتيفال بيوم الجونتيفال [يوم التحرير من العبوديّة في الولايات المتّحدة] أو يوم الشعوب الأصليّة. أدرج هؤلاء الموظّفين في منشوراتهم رابطًا إلى موقع الأمم المتّحدة على الإنترنت حول اليوم الدوليّ للتضامن مع الشعب الفلسطينيّ، وتضمّن المنشور صورة من الأمم المتّحدة. بعد فترة وجيزة من مشاركة الموظّفين لهذا الرابط على نطاق واسع على صفحاتهم الخاصّة وفي المجموعتين @Palestinians أو @Muslims، وهي الأماكن التي شعروا فيها أنّه من المنطقيّ مشاركة هذا المنشور، تمّت إزالة جميع المنشورات لجميع الموظّفين في جميع المواقع التي تمّ

نشرها فيها. سأل الموظفون قيادة الشركة عن سبب حدوث ذلك، خاصّةً لأنّ المنشورات تركّز على الثقافة الفلسطينية بدلاً من القضايا المتعلقة بالحرب، حيث كان من المعروف أنّها فئة محظورة وفقاً لإرشادات المجتمع. قام الموظفون بتصوير جميع المنشورات والتعليقات على المنشورات للمساهمة في تقيّماتهم الشخصية. أوضح الموظف الذي وصف هذا الإجراء أنّه عند تحمّل هذه الأنواع من "المخاطر"، غالباً ما تتواصل قيادة الشركة معهم لمناقشة انتهاك إرشادات المجتمع. بعد الاتصال بالموظف حوالي أربع أو خمس مرات، يتواصل معه "شريك أعمال علاقات الموظّفين" (ERBP). أشار هذا الموظف إلى أن وظيفة ERBP هذه كانت موجودة قبل 7 تشرين الأوّل 2023، ولكن تمّ منحها "المزيد من الأهميّة" بعد تشرين الأوّل 2023. شاركنا هذا الموظف أيضاً أنّ ممثّل ERBP الذي تواصل معه عدّد له عدد الانتهاكات التي ارتكبتها، وذكر أنّه إذا ارتكب انتهاكاً واحداً إضافياً فسيتلقّى "تحذيراً رسمياً سيسجّل في ملفك الشخصي".

المناصرة في مكان العمل والمخاطر المهنية

في محادثتي مع سايما، وهي موظفة سابقّة في ميتا، تحدّثنا كثيراً عن الفرق الظاهر بين ما تنقله ميتا عن قيمها، مقابل الإجراءات الفعلية التي اتّخذتها الشركة. تمّ طرد سايما من ميتا في 14 حزيران 2024. انجذبت سايما بدايةً إلى ميتا من تجاربها في العمل في بناء المجتمعات. تحدّثت سايما في مقابلتها عن مختلف التقلبات التي تمّ إجراؤها على مشاريع التأثير الاجتماعيّ في ميتا على مدار العامين الماضيين، وزيادة التركيز على تحقيق الدخل من المنتجات والإنتاج، مع تركيز أقلّ على المحتوى أو تعزيز الروابط. بعد 7 تشرين الأوّل 2023، ومع ردّ فعل ميتا لاحقاً لمناصرة فلسطين في مكان العمل، أصبح من الواضح أنّه تمّ إلغاء أولويّة هذه الالتزامات بالتأثير الاجتماعيّ والمجتمعات.

وصفت سايما الأجواء في ميتا بعد تشرين الأوّل 2023 بأنّها اتسمت بالإسكات والضغط لتجنّب موضوع فلسطين، مع التركيز المستمرّ على الإنتاجية. تحمّل الرقابة المتزايدة في الجانب الداخليّ للمنصّة، إلى جانب الإدراك بأنّ مستخدمي وسائل التواصل الاجتماعيّ يعانون بشكلٍ متزايدٍ من الرقابة في الجانب الخارجيّ للمنصّة، دفع الموظفون مثل سايما وغيرها إلى الشعور بالضيّق والعبء الشديد بسبب رغبتهم في بذل جهداً أكبر. أعربت سايما عن أسفها لأنّه يتم طرد العديد من الموظّفين ذوي النوايا الحسنة، ممّا يثير بيئة من الخوف بين الموظّفين.

يبدو أنّ ثقافة الخوف والترهيب هذه في ميتا تأتي من اتجاهات متعدّدة، من القيادة إلى أسفل، وأفقياً بين الموظّفين، وداخلياً من الرقابة الذاتية بسبب الإدراك المتزايد بالنتائج التأديبية عند التعبير عن الرأي. تحدّثت سايما عن هذه الثقافة وكيف شعر بها الموظفون المسلمون والعرب بشكلٍ خاصّ، وليس فقط في ميتا، ولكن أيضاً في الشركات الأخرى. على الرغم من هذه الثقافة، أعرب العديد من الموظّفين عن شعورهم بأنّه من الضروري التحدّث والتعبير علانية، وخاصّةً بسبب الحالة الماليّة الجيدة التي يتمنّع بها العديد من الموظّفين في مجال التكنولوجيا، والتي تمكّنهم من تحمّل أخطار التحدّث علانية. شاركنا سايما بأنّ عدداً من مناصري فلسطين داخل ميتا أجروا هذه المحادثات حول المخاطر. في الوقت نفسه، ومع الإدراك بأنّ الكثيرين يتمنّعون بامتيازات تسمح لهم المخاطرة بفقدان

وظائفهم، فإنّ العديد من الموظّفين الآخرين الذين قد يتفقون مع مناصرة فلسطين في مكان العمل قد يشعرون بعدم القدرة على تحمّل نفس المخاطر بسبب اعتبارات عائلية، أو الحاجة إلى الحفاظ على مزايا مثل التأمين الصحيّ، أو مخاوف أخرى تتعلّق بالإقامة أو الجنسيّة، أو مخاوف حقيقية جدًّا، كالمضايقات في مكان العمل أو جمع المعلومات الشخصيّة عنهم لاستخدامها ضدّهم لاحقًا (doxing). بالنسبة للموظّفين الفلسطينيين أو العرب و/أو المسلمين، فإنّ هذه المخاطر أكبر بكثير.

قرر الموظّفون الذين شعروا بالرغبة في إسماع صوتهم صراحةً بشأن الرقابة التي تحدث على ميتا ومنصّاتها، على الرغم من المخاطر المحتملة، كتابة رسالة داخليّة مفتوحة ليشاركوها مع زملائهم وقيادة الشركة، وعدّدت الرسالة ثلاثة مطالب:

نطالب بالاعتراف – بأنّ تعترف قيادة ميتا بمعاناة جميع الأطراف، وبالإبادة الجماعيّة المستمرة، وعلى الأقل، الاعتراف بالأزمة الإنسانيّة التي “أصبحت غزّة مقبرة للأطفال” بسببها.

نطالب بالدعم – أن تلتزم قيادة ميتا بخلق بيئة تشعر فيها جميع المجتمعات المتأثّرة بأنّها مرئيّة وآمنة ومدعومة، وخاصّةً زملائنا الفلسطينيين، حيث نشهد إبادة جماعيّة تتكشف على منصّاتنا.

نطالب باتخاذ إجراءات – أن تخصّص قيادة ميتا الموارد للتحقيق بشفافيّة وتصحيح كلّ من الأخطاء والتحيزّات التي تمكّن الرقابة المستمرة على الأصوات الفلسطينية والأصوات الحلفة لها على منصّاتنا.

كما أشارت الرسالة المفتوحة الخارجيّة التي تمّ تعميمها إلى شعور الموظّفين “بخيبة الأمل والدهشة بسبب عدم الاعتراف والاهتمام الذي أظهرته قيادة هذه الشركة تجاه المجتمع الفلسطينيّ وحلفائه”²⁹ لتوضيح الموقف بشكلٍ أكبر، ذكرت سايما حالة تمّ فيها إلغاء لقاء مقرّر مسبقًا للتواصل مع مجتمع الموظّفين عبر الزوم في الليلة التي سبقت اللقاء المعلن، ربّما بسبب انتهاكات محتملة لإرشادات مشاركة المجتمع، و/أو بسبب تأكيد حضور عدد كبير جدًّا من الأشخاص إلى لقاء الزوم. عند المطالبة بإجابات حول أسباب الإلغاء،

أوضحت قيادة الشركة أنّه لا يمكن للموظّفين طلب الصلوات من أجل فلسطين لأن ذلك ينتهك إرشادات المشاركة المجتمعيّة، لأنّها “منطقة متنازع عليها”، وأنّه لا يمكن للموظّفين الصلاة من أجل أيّ مكان توجد فيه حرب جارية، أو نشر محتوى يتعلّق بالحرب. تلقت ماكسين ويليامز، مسؤولّة التنوّع العالميّ في ميتا، رسائل متعدّدة حول هذه القضية وقضايا أخرى، وبعد أشهر من الوعود من القيادة بأنّه سيتمّ “النظر في هذه القضية”، لم يتلقّ الموظّفون أيّ ردّ. في نهاية المطاف، كرّرت ويليامز الحاجة إلى الالتزام بإرشادات المشاركة المجتمعيّة، وعززت الموقف القائل بأنّ المحتوى المتعلّق بالحرب، بغضّ النظر عن تأطيره، سيكون “مدمرًا”. هذا يتناقض بشكلٍ مباشرٍ مع المنشورات الداخليّة التي طلبت بالصلاة من أجل أوكرانيا أو إسرائيل، والتي لم تخضع للرقابة، وسمح لها بالبقاء مرئيّة. علاوة على ذلك، نادرًا ما تمّت إزالة المنشورات في المجموعتين @Jews أو @Tel Aviv اللتين ناقشتا “المناطق المتنازع عليها” و“المحتوى المتعلّق بالحرب”،

29. “Open Letter – Meta Stop Censoring Palestine.” Retrieved from: <https://metastopcensoringpalestine.com>

وإذا كان الأمر كذلك، فليس على وجه السرعة، ممّا يدلّ على التناقض بين الطريقة التي تنظر بها الشركة إلى التعبير فيما يتعلّق بروسيا وأوكرانيا على أنّه متميّز عن ذلك المتعلّق بإسرائيل وفلسطين. انطلاقاً من هذا الموقف المنحاز، يبدو أنّ ميتا تقبل أن مناطق أو صراعات أخرى غير فلسطين، مثل أوكرانيا أو إسرائيل، تستحق الصلاة، في حين يتم شطب فلسطين باعتبارها "قضية متعلّقة بالحرب" لا تستحق الصلاة أو التعاطف أو حتّى مجرّد المناقشة. إنّ إنكار ميتا المستمرّ للرقابة الداخليّة مثل هذه، إلى جانب تصريحاتها العلنيّة التي تنكر أيضًا القمع الخارجيّ، تدفع الموظّفين الذين يدافعون عن فلسطين في ميتا أن يشعروا أنّه يتمّ التغاضي عن آرائهم والكذب عليهم.³⁰

الاستثمارات والتدخّلات

أوضح موظّف آخر في ميتا تعقيد الوضع داخليّاً، حيث قال إنّ بعض القيادات في المناصب العليا لها صلات محدّدة مع الحكومة الإسرائيليّة ومع المجال الأمنيّ الإسرائيليّ.

على سبيل المثال، أُفيد أنّ مارك زوكربيرج، الرئيس التنفيذيّ لشركة ميتا، تبرّع بمبلغ 125,000 دولار أمريكيّ لمنظمة "زاكا" بعد 7 تشرين الأوّل 2023. وفقاً للموظّف، "زاكا" هي "منظمة إسرائيليّة، وهي مصدر معظم المعلومات المضلّلة التي استُخدمت لتجريد الفلسطينيين من إنسانيّتهم وتبرير الإبادة الجماعيّة في غزّة". مزاعم "زاكا" الكاذبة حول قطع رؤوس الأطفال والاعتصاب الجماعيّ،³¹ - التي دحضتها مصادر إسرائيليّة ودوليّة أخرى على حدّ سواء - كرها سياسيون إسرائيليّون وأمريكيّون، وكذلك وسائل إعلام إخباريّة في جميع أنحاء العالم، للترويج لـ "رواية الوحشيّة التي استغلّتها إسرائيل".³²

أشار هذا الموظّف وآخرون إلى أنّ تحديد هذه الروابط قد يشير إلى كيف ينظر الموظّفون إلى القمع والرقابة التي تتدفّق من القيادة.³³

بينما أعرب الموظّفون الذين يدافعون عن فلسطين عن وعيهم المتزايد بالروابط والاستثمارات المختلفة لشركة ميتا في إسرائيل، دفع ذلك العديد منهم يتساءلون عن كفيّة التدخل، وكفيّة تعزيز الدعم والاهتمام والرعاية للفلسطينيين. علاوة على ذلك، كيف تؤثر بيئة العمل هذه على الموظّفين

30. Paul, Kari. "Rights groups urge Meta shareholders to end pro-Palestinian content 'censorship.'" (2024, 29 May). The Guardian. Retrieved from: <https://www.theguardian.com/technology/article/2024/may/29/meta-censorship-palestine>

31. See William Audureau, Samuel Forey, and Assma Maad's "'40 beheaded babies': Deconstructing the rumor at the heart of the information battle between Israel and Hamas." (2024, 3 April). Le Monde. Retrieved from: https://www.lemonde.fr/en/les-decodeurs/article/2024/04/03/40-beheaded-babies-the-itinerary-of-a-rumor-at-the-heart-of-the-information-battle-between-israel-and-hamas_6667274_8.html

And Rami G. Khouri's "Watching the watchdogs: Babies and truth die together in Israel-Palestine." (2023, 13 October). Al Jazeera. Retrieved from: <https://www.aljazeera.com/opinions/2023/10/13/watching-the-watchdogs-babies-and-truth-die-together-in-israel-palestine>

32. Hamedin, Ali. "Meta's staunch support for Israel shines through amid Gaza genocide." (2024, 26 August). Tehran Times. Retrieved from: <https://www.tehrantimes.com/news/502930/Meta-s-staunch-support-for-Israel-shines-through-amid-Gaza-genocide>

33. على سبيل المثال، انظر مقابلة جيروزاليم بوست مع جورانا كاتلر (1.11.2020). تم الاسترجاع من: <https://www.youtube.com/watch?v=aPFD41gNMGM>

الفلسطينيين، سواء في الشتات أو الموظفين الفلسطينيين المقيمين خارج مكتب ميتا تل أبيب؟ إذا كانت القيادة، بناء على شهادات الموظفين، تعمل من موقع متحيّز - وتؤكد الاتّصالات الداخليّة والخارجيّة هذا التحيّز - فكيف يمكن للموظّفين التّدخّل في بيئة عمل كهذه، التي يسودها جوّ من الخوف والإسكات؟

في الآونة الأخيرة، ومحاولة للحدّ من التحيّز في تطبيق المبادئ التوجيهيّة للمشاركة المجتمعيّة، أنشأ الموظفون "مجموعة عمل فلسطين" لإتاحة التواصل. لدى قيادة الشركة حق الوصول إلى هذه المجموعة، وجميع المشاركات مرئيّة، ولكن القيادة سمحت للمجموعة بالبقاء. يعتقد هذا الموظّف أنّ الجهود الأخيرة التي بذلها العديد من الموظّفين للإبلاغ المضاد، والتشكيك باستمرارٍ في قرارات القيادة بشأن قرارات إزالة المنشورات، والانخراط في استراتيجيّات النشر المتكرّرة في محاولة لإبقاء المنشورات مرئيّة، قد أدّت إلى مزيد من التقدّم فيما يتعلّق بمكافحة الرقابة الداخليّة. بعد خوض العديد من المعارك مع القيادة، أعرب هذا الموظّف عن أنّه أصبح من الواضح كيف يتمّ عزل الموظّفين داخليًّا، مع إنشاء أنظمة لمنع الموظّفين من التواصل مع بعضهم البعض حول ما يحدث، وحول ما ينجح وما لا ينجح في مجهودهم لمكافحة القمع. عدا عن ذلك، وعلى الرغم من خوف العديد من الموظّفين من فقدان وظائفهم وقدرتهم الفرديّة على تحمّل مستويات مختلفة من المخاطر، وضغط المزيد من الموظّفين على القيادة لإجراء تغييرات في السياسات، من الممكن إجراء المزيد من التغيير.





مثل ميتا، جدّدت جوجل التزاماتها بالإنصاف ومكافحة العنصريّة والعدالة الاجتماعيّة بعد انطلاق حركة Black Lives Matter في عام 2020،³⁴ وبعد الغزو الروسيّ لأوكرانيا.³⁵ ومثل ميتا، انتهكت جوجل العديد من التزاماتها الخاصّة بالإنصاف والإدماج عند قمع التعبيرات المتعلّقة بفلسطين، مثلًا، على منصّات مساحة العمل الداخليّة الخاصّة بها وعلى منصة Dory Q&A.³⁶ يعرف الكثيرون عن حملة جوجل وأمازون "لا تكنولوجيا للفصل العنصريّ" (No Tech for Apartheid) التي تُطالب جوجل وأمازون بوقف "تعاونهما مع الأبرتهيد الإسرائيليّ".³⁷ قد نظّمت هذه المجموعة التي تضمّ أكثر من 1,000 موظّف في جوجل وأمازون ضدّ عقد مشروع "نيمبوس" (Nimbus) واستثماراتها في إسرائيل، والذي يتضمّن عقدًا بقيمة 1.22 مليار دولار لتوفير التكنولوجيا السحابيّة للحكومة الإسرائيليّة والجيش الإسرائيليّ، الذي وقّعه مديرو Amazon Web Services وGoogle Cloud.³⁸ في نيسان 2024، تمّ فصل خمسين من موظّفي جوجل المشاركين في احتجاجات الاعتصام في مكاتب جوجل في مدينة نيويورك وسانيفيل، كاليفورنيا، حيث تمّ فصل بعضهم لمشاركتهم في الاحتجاجات، كما تمّ فصل موظّفين "مادّة غير المشاركين" لمجرّد وجودهم على مقربة من الاحتجاجات، الأمر الذي تمّ تفسيره عن طريق الخطأ على أنّها مشاركة في الاحتجاجات.³⁹ تكشف المحادثات مع موظّفي جوجل - بعضهم يعمل حاليًا وبعضهم طُرد بعد احتجاجات اعتصام نيسان 2024 - عن الطرق المختلفة التي اعترض بها الموظّفين على ما يعتبرونه تواطؤًا واضحًا من جوجل في الحرب الحاليّة في غزّة.

34. Pichai, Sundar. "Our commitments to racial equity." The Keyword – Google Product and Technology News and Stories. Retrieved from: <https://blog.google/inside-google/company-announcements/commitments-racial-equity/>

35. Walker, Kent. "New ways we're supporting Ukraine." The Keyword – Google Product and Technology News and Stories. Retrieved from: <https://blog.google/outreach-initiatives/public-policy/new-ways-were-supporting-ukraine/>

36. راجع منصة دوري التفاعليّة الحيّة للأسئلة والأجوبة. انظر <https://dory.app>

37. No Tech for Apartheid. Retrieved from: <https://www.notechforapartheid.com>

38. نفس المصدر، مستشهدةً بالدور الحاسم لإجراءات سحب الاستثمارات في الكفاح من أجل إنهاء الفصل العنصريّ في جنوب إفريقيا كنموذج يمكن من خلاله المشاركة في الدعوة لدعم الحرّيّة الفلسطينيّة اليوم، نطالب NOTA الرئيس التنفيذي لشركة أمازون، أندي جاسي، والرئيس التنفيذي لشركة أمازون ويب سيرفيسز، آدم سيليبسكي، والرئيس التنفيذي لشركة جوجل، سوندار بيتشاي، والرئيس التنفيذي لشركة جوجل كلاود، توماس كوربان، بإنهاء جميع العلاقات مع الفصل العنصريّ الإسرائيليّ وقطع عقد مشروع نيمبوس. تظهر NOTA كيف أنّ تعاون أمازون وجوجل مع الفصل العنصريّ الإسرائيليّ هو مجرّد جزء واحد في نمط أكبر من شركات التكنولوجيا الكبرى التي تغذيّ عنف الدولة على مستوى العالم. تشير Nota إلى أمازون وجوجل على أنّهما "المستفيدان الجديان من الحرب" مع "سجلاتّ كئيبة في مجال حقوق الإنسان". إن تشغيل أمازون وجوجل لأنظمة التكنولوجيا المختلفة، مثل تقنيّات المراقبة والطائرات بدون طيار، قد دعم بشكل مباشر الشرطة، وتجريم مجتمعات ذات البشرة السوداء أو البنيّة، وعنّف الدولة على الصعيدين الوطنيّ والدوليّ.

39. Thorbecke, Catherine. "Google has fired 50 employees after protests over Israel cloud deal, organizers say." (2024, 23 April). CNN. Retrieved from: <https://edition.cnn.com/2024/04/23/tech/google-fires-employees-protest-israel/index.html>

يوتيوب YouTube

تُشير محادثة أُجريت مع موظّف في جوجل من يوتيوب (تمتلك جوجل يوتيوب منذ عام 2006) عن القضايا الموضحة في ورقة موقف نشرها مركز حملة في نيسان 2024 التي تقيّم تأثيرات يوتيوب على الحقوق الرقمية الفلسطينية في سياق الحرب على غزة⁴⁰ في هذه الورقة، يتمّ تقييم إعلانات يوتيوب ومدى توافقها مع القوانين الدوليّة لحقوق الإنسان، من خلال تحليل نشر الدعاية الحربية، وتحديدًا الإعلانات من وزارة الخارجية الإسرائيليّة. يناقش مؤلّفو ورقة الموقف أيضًا سياسات الإشراف على المحتوى في يوتيوب، لا سيّما تلك التي تصوّر ممارسات تمييزية، مثل إلغاء آليّة تحقيق الأرباح، أو القيود المفروضة على إنشاء المحتوى بسبب انتقاد تصرّفات إسرائيل في غزة. الممارسات التمييزية المتمثلة في إلغاء وتقييد المحتوى الذي ينتقد تصرّفات إسرائيل في غزة تُشير إلى أنّ إرشادات مجتمع يوتيوب لا تحمي حرّيّة التعبير، وتحدّ من مشاركة المعلومات حول حياة الفلسطينيين. دعا مؤلّفو ورقة الموقف موقع يوتيوب الآن إلى تأييد شروط الخدمة بطريقة غير تمييزية، وتقديم المزيد من الشفافيّة في البلدان المستهدفة بالإعلانات، مثل تلك التي تموّلها وزارة الخارجية الإسرائيليّة، والحفاظ على الإعلانات المحذوفة في مركز الشفافيّة على يوتيوب. توصي ورقة الموقف أيضًا أن تقدّم يوتيوب تقارير شفافيّة أكثر تفصيلًا حول الحالات التي تنتهك الإرشادات، والمحتوى المحذوف، ومزيدًا من المعلومات حول المحتوى الذي تمّ إبطال آليّة الربح عليه. تقدّم هذه الخلفيّة بعض السياق عند النظر في كيفيّة تعامل يوتيوب مع الوضع الحالي في غزة.

كشفت محادثات أجريناها مع أحد المتخصّصين في الثقة والسلامة أن قيادة يوتيوب مكّنت قمع المحتوى الفلسطينيّ من خلال السماح بمعايير مزدوجة في الرقابة، ومن خلال فرض رقابة على موضوعات تتعلّق بفلسطين في مقاطع الفيديو عبر يوتيوب، بادّعاء أنّ هذا المحتوى مخالف لسياسات جوجل الخاصّة المتعلّقة بالتحيز والانتهاكات، ويمكن اعتباره بأنّه محتوى يعبّر عن التطرف. ذكر هذا الموظّف مقاومة تحريف هذه المعايير داخل فريقه في يوتيوب، ويقول إنّهم كانوا "يفعلون بالضبط ما كان من المفترض أن يفعلوه" وفقًا لسياسات الشركة، ولكن عندما يتعلّق الأمر بفلسطين، بدت جميع السياسات منحازة استباقياً لحماية الرواية المؤيدة لإسرائيل.

على سبيل المثال، لم يتم تطبيق السياسات التي تمّ فرضها بكل ما يتعلّق بمحتوى الفيديو حول روسيا وأوكرانيا على فلسطين بالمثل. مثلاً، وفيما يتعلّق بروسيا وأوكرانيا، دار نقاش بين الموظّفين وقيادة الشركة حول عدم التعامل مع كلّ ما يقوله مقاتل في الفيديو على أنّه حربيّ. هذا يعني أنّه إذا عبّر جنديّ، بغضّ النظر من أيّ جانب، عن فكرة إبادة أو القضاء على الجانب الآخر، فلا يمكن أن نقول إنّّه يعني حرفياً القضاء على تلك المجموعة بأكملها، ولكن يمكن أن يكون حديثه موجّهاً إلى مجموعات معيّنة داخل تلك المجموعة السكّانية الأكبر. لكن بعد 7 تشرين الأوّل 2023، لم تطبّق هذه السياسة نفسها على الفلسطينيين، حيث لا يمكن للفلسطينيّ الذي يعبّر عن رأيه في سياق

40. Zamlah. "Youtube's Impact on Palestinian Digital Rights during the War on Gaza. (2024, 4 April). Retrieved from: <https://7amleh.org/2024/04/25/youtube-s-impact-on-palestinian-digital-rights-during-the-war-on-gaza>

مقطع فيديو أن يستفيد أبداً من هذا الافتراض، بأنّ ليس كلّ شيء حرفياً دائماً. يبدو أنّ كل ما يقولونه الفلسطينيون يُعتبر بأنّه حرفياً، وأن قدرتهم على التعبير بحريّة ليست محميّة بنفس الطريقة التي كانت تحمي مجموعات هوية أخرى.

كما أوضح هذا الموظّف، تتضمّن وظيفة مسؤولي الثقة والسلامة تقييم وتحديد المحتوى الذي ينتهك سياسة الشركة، وكيف يتمّ الانتهاك، ثم إقرار طريقة الاستجابة وفقاً لذلك. الهدف من هذه الوظيفة هو حماية أكبر عدد ممكن من الأفراد، حيث يتحمّل مسؤولو الثقة والسلامة مسؤولية كبيرة في تصفية المحتوى قبل نشره بين الجمهور العامّ. أوضح هذا الموظّف أنّه عادةً، بمجرد إصدار مجموعة من مقاطع الفيديو على يوتيوب، يبدأ الموظّفون في التدريب على كيفية تقييمها،

ولكن عندما يتعلّق الأمر بموضوع فلسطين، طور يوتيوب نظاماً جديداً من شأنه أن يزيل مقاطع الفيديو المتعلقة بالرهائن بمجرد نشرها، بهدف إزالة مقاطع الفيديو أولاً "بشكلٍ احترازيّ"، ثم تحديد ما إذا كانت ستبقى خارج المنصة. وفقاً لهذا الموظّف، كان الهدف من المبادرة لهذا النظام الجديد هو "أن تكون صفر مشاهدات على هذه الأنواع من مقاطع الفيديو". عندما بدأت تظهر مقاطع فيديو خاصة بالمعتقلين الفلسطينيين، أصبح هذا استثناء للقاعدة الجديدة المتمثلة في "إنزال مقاطع الفيديو أولاً وتقييمهم لاحقاً". عندما قاوم الموظّفون هذه السياسة المطبقة بشكلٍ غير متساوٍ، ردّت قيادة الشركة بالإشارة بشكلٍ أساسيٍّ إلى اعتقادهم بأنّ التركيز كان على "الرهائن" بدلاً من "السجناء"، مع الاعتقاد بأنّ "حماس تأخذ رهائن وإسرائيل تأسر الأسرى". تساءل الموظّفون كيف سيكون من الممكن تحديد وتمييز من هو السجين ومن هو الرهينة من شريط فيديو، ودون تعريفات واضحة من مصادر متّفق عليها. عندما دفع الموظّفون القيادة لتوضيح سياسة الشركة وشرح حالات التحيز المشتبه بها، بدأ أنّ هناك قدرًا كبيراً من الانحراف. قيل للموظّفين مرارًا وتكرارًا: "سننحدث عن هذا لاحقاً".

تحدّث موظّف الثقة والسلامة هذا عن غموض مطالبته بتحديد ما يُعتبر انتهاكاً وفقاً لإرشادات السياسة عند تكليفه بمثل هذا القرار بناءً على التفسير الفرديّ للغة. استشهد الموظّف بمثال من عمله الجاري: أُقرّ وفقاً لإرشادات السياسة أنّ "العنف المميت" هو انتهاك، ولكن الأفراد مسؤولين ليس فقط عن تحديد ما يُعتبر "عنفًا مميتًا"، ولكن أيضًا نطاق وحدود ما هو "مميت"، وكذلك ما يعتبر "عنيفًا" في حدّ ذاته. إنّ التفسيرات العديدة للعنف المتعلّق بالمحتوى المرئيّ والفيديو، مثل الصور العنيفة الصريحة، أو اقتراحات لاستخدام العنف في المستقبل، أو التلميحات إلى العنف في الماضي، تزيد من تعقيد هذا التحديد. هل يتّسم العنف فقط بسفك الدماء؟ أو العدوان الجسديّ؟ أو الأذى الجسديّ؟ أم أنّ أموراً أخرى مثل التجويع تعتبر أيضًا عنيفة؟ طرح هذا الموظّف أسئلة مماثلة على قيادة الشركة، والتي كرّرت بدورها وصف وتعريف الكلمة "مميت". ولكن، كما سأل هذا الموظّف، أليس الجوع مميتًا إذا كان ينتج الموت، حرفياً؟ التعمّق أكثر في هذا الأمر والوضع الحالي في غزّة يدفع المرء إلى التساؤل، أليست ثبّة التسبّب في ضررٍ جسديّ من خلال تدابير بطيئة هي أمر "مميت" أيضًا، حتّى لو لم تكن عنيفة صراحةً؟

حدّد هذا الموظّف مؤسّرات أخرى للتحيز في تطبيق سياسات الشركة فيما يتعلّق بمحتوى يوتيوب الفلسطيني، وأشار إلى "استثناءات" متعدّدة أو مقاربات غير عاديّة ظهرت فجأة للتعامل مع المحتوى

الذي فيما يتعلّق بالمحتوى المتعلّق بفلسطين، وبطريقٍ لم يسبق لها مثيل في المحتوى الذي يركّز على مناطق أو هويّات أخرى. عمل هذا الموظّف وفريقه معًا بشكلٍ تعاونيٍّ للتبليغ والدفاع عن التطبيق المتساوي للمحتوى على منصّة يوتيوب، وذكر مثلاً على ذلك، حيث ناقش الفريق مع قيادة الشركة عبارة "من النهر إلى البحر". جادل الموظّفون بأنّه إذا كانت هذه العبارة خاضعة للرقابة، فيجب أن تخضع للرقابة من كلا الجانبين، الإسرائيليّ والفلسطينيّ، لأنّ العديد من المسؤولين في الحكم الإسرائيليّ عبّروا عن صيغة لهذه العبارة لوصف رغبات دولة إسرائيليّ في التوسّع الجغرافيّ، أو للتعبير عن أيديولوجيّات توسّعيّة. إذا تمّ تفسير عبارة "من النهر إلى البحر" على أنّها تُشير إلى رغبة بالإبادة الجماعيّة، بغضّ النظر عن كونها تفسيرًا خاطئًا أو معناها الفعليّ، إذاً يجب أن يُنظر إلى التعبير عن التوسّع الإسرائيليّ عبر الدول الأخرى ذات السيادة وخارجها على أنّه أيضًا تعبير عن إبادة جماعيّة. جادل أعضاء الفريق بأنّه في حالة حدوث الرقابة، يجب تطبيقها بالتساوي على جميع الأطراف.

أوضح هذا الموظّف أنّه على الرغم من أنّ فريقه كان متوافقًا في مكافحة الإنفاذ المتحيّز لسياسة الشركة، إلاّ أنّه كلّما تصاعدت المشكلة، أصبح من الصعب تحديّ أيديولوجيّة الشركة. بالإضافة إلى ذلك، كان الخوف من فقدان الوظيفة بمجرد تصاعد المشكلة إلى مستوى أعلى أمرًا حقيقيًّا للغاية، خاصّةً في مواجهة ما وصفه هذا الموظّف بالقيادة التي شعرت بمستويات أعلى من الضغط "للحفاظ على السردية". تحدّث هذا الموظّف عن مفهوم "قدوة الانضباط"، حيث بدأ أنّ الموظّفين الأفراد يراقبون أنفسهم ويمارسون الرقابة الذاتية خوفًا من التأديب من طرف القيادة، مما أدّى إلى تجنّب المناصرة في مكان العمل تمامًا.

المعايير المزدوجة في الرقابة

أحد الموظّفين الأعضاء في No Tech for Apartheid، والذي تمّ فصله من جوجل في نيسان 2024 بعد الاحتجاج ضدّ مشروع "نيمبوس"، شارك أفكاره حول المعايير المزدوجة الصارخة التي شوهدت في جوجل فيما يتعلّق بإسكات وقمع الخطاب المتعلّق بالحرب في غزّة.

————— لاحظ هذا الموظّف كيف أنّه بعد غزو روسيا لأوكرانيا في شباط 2022، غالبًا ما ناقشت القيادة العليا للشركة موضوع أوكرانيا وأعدت عن تضامنها مع الشعب الأوكرانيّ. غير أنّه في سياق الحرب في غزّة والوضع في فلسطين، لم تعبّر هذه القيادة عن أيّ تضامن من هذا القبيل مع الشعب الفلسطينيّ. في الواقع، بعد 7 تشرين الأوّل 2023، حظرت جوجل تنظيم أيّ حدث يتعلّق بفلسطين داخل منصات مساحة العمل الداخليّة في جوجل، إمّا بإغلاق تسلسل الرسائل أو حذفه تمامًا. —————

أوضح هذا الموظّف أنّ الموظّفين المؤيدين لإسرائيل الذين كانوا جزءًا من مجموعة مساحة العمل الداخليّة "Jewglers" كانوا يبلّغون باستمرارٍ وبسرعةٍ عن منشوراتٍ عن فلسطين لإزالتها، واستجابت جوجل بسرعةٍ لمثل هذه التقارير، وأغلقت تسلسل الرسائل أو حذفته تمامًا على الفور. شارك أحد الموظّفين كيف تمّ شرح منطق هذا التصرّف، حيث قالت قيادة الشركة: "إذا كان هذا يجعل شخصًا ما يشعر بعدم الأمان، فسنعلقه". أعاق هذا النهج بشكلٍ فعّالٍ جهود الموظّفين في جوجل لتخطيط

وإقرار استراتيجية لمناصرة فلسطين في مكان العمل. من ناحية أخرى، عندما تم نشر محتوى مؤيد لإسرائيل يحرّض صراحةً على العنف، أو يستخدم خطاب الكراهية، أو يعرض محتوى عنصرياً أو معادياً للإسلام، أو تمييزياً بشكلٍ صريح، وأبلغ موظفون آخرون عن ذلك، نادراً ما تم حذف هذه المنشورات. ووصف الموظفون بأنه سُمح بالبقاء على المنصة لعددٍ من الشائعات والأكاذيب التي تم فضحها، والتي تُستخدم لإثارة التوتّرات، وتوليد الدعم لإسرائيل، وتعزيز وجهات النظر المعادية للفلسطينيين، والتي تم تكرارها في مجموعة @Jewglers، مثل شائعة "قطع رؤوس الأطفال"، التي ردّتها وسائل الإعلام وكوّرها الرئيس الأمريكيّ جو بايدن، على الرغم من عدم التحقّق منها في ذلك الوقت من قبل أيّ مصادر إسرائيلية أو دولية.⁴¹ أدرك الموظفون وجود هذا النهج الصارخ المتحيز لفرض الرقابة على المحتوى – فالمنشورات المؤيدة للفلسطينيين أو المنشورات التي تناقش فلسطين على الإطلاق تم الإبلاغ عنها بشكلٍ مفرطٍ من قبل الموظفين المؤيدين لإسرائيل، كما تم الإشراف عليها بشكلٍ مفرطٍ من قبل قسم الموارد البشرية وقيادة الشركة، في حين أنّ المنشورات المؤيدة لإسرائيل والمعادية للفلسطينيين نادراً ما تمّ إزالتها، حتّى عندما تمّ الإبلاغ عنها بشكلٍ متكرّرٍ.

علاوة على ذلك، قال أحد الموظفين إنّّه في مرحلة ما، وبتيّة خبيث، تمّ تحويل روابط تبرّع لمنظمات فلسطينية، وإعادة توجيه الروابط المختصرة مثل "go/donate2palestine" أو "go/support4gaza" للتبرّع لمنظمات مؤيدة لإسرائيل. عندما تمّ إبلاغ قسم الموارد البشرية بذلك، يقول هذا الموظف أنّه لم يحدث شيء، على الرغم من أنّه كان ينبغي إصدار إجراءات تأديبية بسبب "خداع زملاء العمل وسرقة التبرّعات".

هذه الأمثلة المختلفة للمعايير المزدوجة في الرقابة جعلت الموظفين يشعرون أنّه يبدو أنّ جوجل تعمل بالحاح لإزالة محتوى معيّن، وليس محتوى آخر، ممّا يفهم من هذه الإجراءات أنّها تمثل موقف جوجل العام بشأن إسرائيل وفلسطين.

تعبيرات الحزن والحداد

إحدى القصص التي برزت من المحادثات مع الموظفين في جوجل هي قصة مي عبّيد.⁴²

كانت مي عبّيد مهندسة برمجيات شابة من غزّة. قتلت مي، للأسف، في تشرين الثاني 2023 مع جميع أفراد عائلتها في غارة جويّة إسرائيلية.⁴³ كما ورد أنّ شاتباً آخر يدعى عصام قُتل في غارة جويّة إسرائيلية.⁴⁴ لم تعترف جوجل بوفاتهما، لذلك حاول موظفو جوجل تنظيم وقفة لتكريمهما، كموظفين سابقين في جوجل. أوضح هذا الموظف أنّ مي تحرّجت من مخيم التدريب على البرمجة الممول من

41. Khouri, Rami G. "Watching the watchdogs: Babies and truth die together in Israel-Palestine." (2023, 13 October). Al Jazeera. Retrieved from: <https://www.aljazeera.com/opinions/2023/10/13/watching-the-watchdogs-babies-and-truth-die-together-in-israel-palestine>

42. YouTube. "GeeksTell: Mai, The Developer." (2022, 11 January). Gaza Sky Geeks. Retrieved from: https://www.youtube.com/watch?v=GSb_IgNawK0&t=24s

43. Johana Bhuiyan and Blake Montgomery. "A betrayal: Google workers protest Israeli military contract at vigil for ex-intern killed in airstrike." (2023, 1 December). The Guardian. Retrieved from: <https://www.theguardian.com/technology/2023/dec/01/google-intern-gaza-israel-military-contract-project-nimbus>

44. Workers shared that Asam, a Gaza Sky Geek, was also killed, but further details about him and the spelling of his name are not confirmed at this time.

جوجل "Gaza Sky Geeks"⁴⁵ كانت مي تعاني من ضمور عضليّ، وكانت تستخدم كرسيًا متحرّكًا، وكانت تأمل في يوم من الأيام في تطوير منصّة للأشخاص ذوي الإعاقة للتواصل مع بعضهم البعض.⁴⁶ تمّ صدّ كلّ محاولة قام بها موظّفو جوجل لمشاركة معلومات عن الحدث على مساحة العمل الداخليّة. عندما شارك الموظّفون ملصق للحدث يحمل صورة شمعة وعليه كتابة بسيطة "وقفه من أجل مي"، تمّ إزالة الملصق من قبّل جوجل باعتباره "خطاب كراهية".

حاول موظّفو جوجل استخدام تعبيرات لغويّة مختلفة لوصف الحدث في منشوراتهم، ولكن بغضّ النظر عن الصياغة، تمّ حذف تسلسل الرسائل تمامًا. أشار الموظّف الذي شارك هذه القصة إلى المفارقة القاسية في اختيار جوجل لغزّة كأحد مواقع هذا المشروع الخيريّ الريادي المدعوم من شركات التكنولوجيا الكبرى، وهو نفس الموقع الذي تدعم فيه استثمارات جوجل "الجيش الذي قتلت قنابله مي"، كما وصف أحد الموظّفين.

تحدّث محمّد، الذي أُقيل من جوجل في 17 نيسان 2024، عن مي، وعن محاولات تنظيم وقفه لها، وأشار محمّد إلى أنّ جهود جوجل لحذف المشاركات التي تشارك معلومات حول الوقفة من أجل مي جعلت الكثيرين يشعرون كما لو أنّ جوجل كانت تحاول "إسكات حدادنا وكيف نحزن على الموتى". شارك العديد من الموظّفين كيف كان الموظّفون المؤيّدون لإسرائيل يبلغون مرارًا وتكرارًا عن أيّ منشورات تعبّر عن الحزن أو الحداد، بما في ذلك منشورات من الموظّفين الفلسطينيين الذين طلبوا "الصلاة من أجل عائلتي". تمّ الإبلاغ عن مثل هذه المنشورات ثم إزالتها على وجه السرعة من قبّل جوجل "لأسباب تتعلّق بالسلامة" أو بسبب "خطاب الكراهية"، وفقًا للموظّفين. وكما يشرح محمّد ببلغة، "تمّ استهدافنا وإسكاتنا حتّى في حزننا".

مثل غيره من الموظّفين، أشار محمّد إلى أنّ استخدام كلمات معيّنة في مساحة العمل الداخليّة سيؤدّي إلى الرقابة، مما يؤدّي إلى إغلاق أو حذف تسلسل الرسائل على الفور. كانت كلمة "إبادة جماعيّة" إحدى هذه الكلمات، وأوضح العديد من الموظّفين أنّ جوجل نظرت إلى الكلمة على أنّها خطاب كراهية من خلال تحميل إسرائيل تهمة ارتكاب إبادة جماعيّة، وهو رأي يبدو أنّه إشكالي بالنسبة لجوجل. كلمة أخرى يبدو أنّها تؤدّي إلى إغلاق تسلسل الرسائل و/أو حذفه و/أو استجابة قسم الموارد البشرية، كانت "شهيد" أو "استشهاد". وأوضح محمّد أنّه يبدو أنّ جوجل تفترض أنّ معنى المصطلح "شهادة" هو "تمجيد أو تشجيع للإرهاب". ولكن، كما أشار محمّد، فإن العبارة "شهيد" أو "شهادة" لها معنى محدّد في الإسلام، وليست دعوة إلى العنف أو دعمًا "للأنشطة الإرهابيّة". دار نقاش مماثل حول

45. المرجع نفسه.

46. Mai excelled in tech, and worked as a developer at UNRWA, collaborating closely with UK researchers and specializing in Data Science. See "Gaza Sky Geeks." (2023, 2 November). LinkedIn. Retrieved from: https://www.linkedin.com/posts/gaza-sky-geeks_geekstell-mai-the-developer-activity-7125888756229844993-UGo0?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

مقبولة استخدام مصطلح "شهيد" في ميتا،⁴⁷ مما أدّى في النهاية إلى قرار تموز 2024 برفع الحظر
الشامل عن استخدام كلمة "شهيد".⁴⁸

التنمّر والتحرّش في مكان العمل

زيلدا هي مهندسة برمجيات سابقة في جوجل، تمّ فصلها واعتقالها بعد اعتصامات نيسان 2024. عملت زيلدا في يوتيوب، ونمت مع جوجل على مرّ السنين، حيث شاركت في المعهد الصيفي لتعليم علوم الحاسوب لمرحلة ما قبل التعليم الجامعيّ الذي نظّمته جوجل، وتدرّبت ثلاث مرّات أثناء دراسة علوم الحاسوب في جامعة ييل، ومن بعدها انضمت إلى جوجل بدوام كاملٍ بعد تخرجها من الكلية مباشرة. بعد تشرين الأوّل 2023، لاحظت زيلدا أنّ جوجل لم تعرب عن أيّ تعاطف مع آلاف القتلى الفلسطينيين، إلى جانب رقابتها على الموظّفين الذين يتحدّثون عن فلسطين على المنصّات الداخليّة، وأصبحت أكثر انخراطًا في الدفاع عن فلسطين، وبدأت في طرح المزيد من الأسئلة في Dory Q&A على جوجل حول فلسطين، حيث كان لذلك صلة مباشرة بعملها المحدّد في يوتيوب. بالإضافة إلى ذلك، بدأت زيلدا في تستقبل الموظّفين على طاولة أثناء الغداء في الكافتيريا مع لافتة تقول، "أسألني عن مشروع نيمبوس"، إلى جانب توزيع منشورات تحتوي على مزيد من المعلومات حول مشروع نيمبوس. نتيجة لهذه المناصرة، بدأت زيلدا تعاني من أشكال مختلفة من المضايقات والتنمّر من زملاء العمل المؤيدين لإسرائيل، بما في ذلك تعليقات غالبًا ما أدلوا بها في مجموعة @Jewglers لفحص كفيّة "تقديم شكاوى جماعيّة" ضد زيلدا بشكلٍ أفضل.

بالإضافة إلى ذلك، تم الكشف عن هويّة زيلدا، وانتهى الأمر بنشر صورتها على قائمة بريد إلكترونيّ إسرائيليّة، والتي تمّت إزالتها لاحقًا بعد تقديم شكوى إلى قسم الموارد البشرية. انتهى الأمر بزيلدا بتقديم أربعة عشر شكوى منفصلة إلى قسم الموارد البشرية حول حوادث مختلفة، بما في ذلك هذه الحادثة. في مرحلةٍ ما، طلبت زيلدا من حرّاس الأمن في جوجل الانتباه إليها وحمايتها في المكتب بسبب شعورها بعدم الأمان. بعد هذه الحوادث المختلفة، أدركت زيلدا أنّ الموظّفين الذين يدعمون فلسطين لا يتمتّعون، على ما يبدو، بنفس الحماية التي يتمتّع بها الموظّفون المؤيدون لإسرائيل. وإدراكًا منها لمدى سرعة استجابة جوجل لتقارير الموظّفين المؤيدين لإسرائيل حول مناصرة فلسطين، بينما لم تستجب في الوقت نفسه لتقارير خطاب الكراهية المعادي للفلسطينيين أو التحريض على العنف،

47 حكمت ميتا بالمثل وفسّرت استخدام كلمة "شهيد" على أنّه "مدح للإرهاب" أو على أنّه يعرّض عن موقفٍ سياسيٍّ يدعو إلى العنف أو يحرض عليه. ومع ذلك، فإنّ الإشارة إلى شخص ما على أنّه شهيد ليست دعوة إلى العنف أو دعوة لدعم "الأنشطة الإرهابيّة"، وفي الواقع هو مصطلح يُستخدم بشكلٍ متكرّر في اللغة العربيّة للإشارة إلى الأفراد الذين قُتلوا، أو الأفراد الذين ماتوا لأسباب غير عنيقة أثناء أداء واجباتهم الدنيّة، أو الأفراد الذين ماتوا في أداء واجب عمل علمانيٍّ والذين تمّ اغتيالهم. في تقرير نشره معهد Integrity Institute في 18 نيسان 2023، يناقش المؤلّفون كلمة "شهيد" فيما يتعلّق بمفهوم ميتا السابق للشهيد على أنّه مدح للإرهاب. يشرح مؤلّفو التقرير أنّ فهم كلمة شهيد على أنّه مدح "يقوّض حرّيّة التعبير من خلال الحدّ من الخطاب النقديّ في مناطق النزاع وخارجها، ويفشل في تفسير المعنى الإيجابي للمصطلحات عبر المناطق واللغات واللهجات". انظر "Integrity Institute" (18.4.2023). Comment on Meta's Approach to the Term 'Shaheed'. تم الاسترجاع من: <https://integrityinstitute.org/blog/comment-on-metas-approach-to-the-term-shaheed>

48 وجد مجلس الرقابة، بالاتفاق مع التوصيات التي نشرها مؤلّفو تقرير Integrity Institute، أنّ "قواعد ميتا بشأن كلمة "شهيد" فشلت في مراعاة تنوّع معاني الكلمة وأدّت إلى إزالة المحتوى الذي لا يهدف إلى الإشادة بأعمال العنف". "ميتا تنهي الحظر المفروض على كلمة "شهيد" بناءً على توصيات مجلس الرقابة". The Indian Express. (3.7.2024). تم الاسترجاع من:

<https://indianexpress.com/article/technology/social/meta-to-end-ban-on-the-word-shaheed-on-oversight-boards-recommendations-9429612/>

إلى جانب الرقابة على المحتوى الفلسطيني، أشارت زيلدا إلى أنها شعرت أن "جوجل سمحت لهم (الموظفين المؤيدين لإسرائيل) القيام بالأعمال القذرة نيابةً عن الشركة".

بعد اعتصام نيسان 2024 الذي تمّ تنظيّمه مع No Tech for Apartheid، تمّ طرد زيلدا وموظّفين آخرين، وأوضحت جوجل لزيلدا أنّ إنهاء عملهم كان بسبب كونهم "جزءًا محاولات خلق بيئة عمل غير آمنة". من ناحية أخرى، قسم الموارد البشريّة وقيادة الشركة لم تستدع مختلف الموظفين المؤيدين لإسرائيل الذين كانوا يضايقون زيلدا ويهّبونها على منصّة @Jewglers الداخليّة وأيضًا على المستوى الشخصي، بسبب "خلق بيئة عمل غير آمنة".

التشكيك في التزامات جوجل

في محادثات مع موظّف في قسم التنوّع، العدالة، والشمول، أصبح من الواضح أكثر الطرق المختلفة التي تنتهك فيها جوجل على الدوام وباستمرار سياساتها المعلنة المتعلّقة بالعدالة الاجتماعيّة والمساواة العرقيّة، خاصّةً بعد انطلاق حركة BLM (Black Lives Matter) في عام 2020. ذكر هذا الموظّف كيف أعجب بعد BLM بكيفيّة تعامل جوجل مع قضايا العنصريّة على محمل الجد، ولكن فيما يتعلّق بفلسطين بعد 7 تشرين الأوّل 2023، يبدو أنّ نفس مبادئ العدالة العرقيّة والإنصاف ومناهضة التمييز لا تنطبق على الفلسطينيّين. لاحظ هذا الموظّف كيف كان هذا واضحًا في طريقة قمع أيّ محادثات تتعلّق بفلسطين باستمرار.

لقد شعر الموظّف أن "النفاق بات عميقًا بشكل واضح"، وشاركنا بحادثة كانت في واحدة من منتديات Q&A Dory التابعة لجوجل، منذ حوالي عامين، قبل 7 تشرين الأوّل 2023. سأل أحدهم في هذا المنتدى عن الالتزامات المتعلّقة بالعنصريّة التي تعهدت بها جوجل تجاه مجتمع السود في الولايات المتّحدة، وما إذا كان بإمكان جوجل أيضًا الالتزام بتقديم هذه الالتزامات نفسها للموظّفين والمستخدمين الفلسطينيّين. تذكّر هذا الموظّف أنّه كان هناك الكثير من "التصويت سلبيًا" ردًا على هذا السؤال، وأنّ أحد الأشخاص أعرب عن ارتباكهم من أوجه التشابه بين تجربة السود وتجربة الفلسطينيّين. شارك هذا الموظّف أنّه قدّم عندها موارد مختلفة في الدردشة، بما في ذلك كتابات لأمريكيّين سود الذين زاروا فلسطين وتأمّلاتهم في تجاربهم، وكتابات تربط بين الفصل العنصريّ في جنوب إفريقيا والاحتلال الإسرائيليّ لفلسطين. في تلك المرحلة، تمّ إغلاق تسلسل رسائل الأسئلة والأجوبة، ممّا منع الموظّفون من إضافة تعليقات إضافية. لم تردّ قيادة الشركة على أيّ من هذه الأسئلة أو التعليقات، ثم سرعان ما تلقّى هذا الموظّف اتّصالًا من فريق الإشراف على المحتوى، الذي وضع علامة على تعليقاته. أوضح فريق الإشراف على المحتوى أنّ تعليقات هذا الموظّف مقبولة "في الوقت الحالي" لأنها ناقشت "أمة وليس مجموعة من الناس"، لكنّه أصدر بحقه تحذيرًا غير رسميّ "بأن يكن حذرًا بشأن كيفيّة التحدث عن هذا الموضوع". ثم أبلغ أحدهم رئيس الفريق عن هذا الموظّف طالبًا فصله، موضّحًا أنه شعر بعدم الأمان بسبب شرح هذا الموظّف للمقارنة بين "الفصل العنصريّ في جنوب إفريقيا والوضع في إسرائيل".

عندما يتمّ "إيقاف تشغيل تسلسل الرسائل" أو "قفها" أو حتّى حذفها في جوجل، غالبًا ما تستشهد قيادة الشركة بانتهاك يتعلّق بـ "اللياقة" في شرحها لسبب إزالة تسلسل الرسائل المذكور. على سبيل المثال، شارك هذا الموظّف أنّه عندما نشر شخص ما مقالًا حول مشروع "نيمبوس"، تمّ قفل تسلسل لرسائل لكونه "غير لائق". إنّ استخدام "اللياقة" كمقياس لتقييم متى يُسمح أو لا يُسمح بالمحادثات هو أمر صعب. بالنسبة للصراعات العالميّة أو الجيوسياسيّة الأخرى، بخلاف الصراع بين إسرائيل وفلسطين، يبدو مقياس "الملاءمة" أكثر مرونة، ولكن عند تقييم موضوع يتعلّق بفلسطين على وجه التحديد، يتمّ طرح التفسير الأكثر صرامة لما يعتبر "لائقًا".

وصف هذا الموظّف كيف كشفت المنشورات التي تشارك روابط التبرع على منصّات جوجل الداخليّة عن المعايير المزدوجة،

فالمنشورات التي شاركت روابط للتبرع لمنظّمات الإغاثة التي تخدم أوكرانيا لم تتلقّ أيّ تعليقات سلبيّة من قسم الموارد البشريّة أو قيادة الشركة، وظلّت هذه الروابط مرئيّة دون أيّ محاولات لقفل تسلسل الرسائل أو حذفه. بعد تشرين الأول، 2023، تمّ تعميم روابط تبرّعات مماثلة لمنظّمات الإغاثة الموظّفة في غزّة، مثل الأونروا أو جمعية الهلال الأحمر الفلسطينيّ أو غيرها. ومع ذلك، تمّ إغلاق هذه الروابط أو إزالتها مع التعليق بأنّ "المحتوى غير لائق". بالإضافة إلى استدعاء "اللياقة"، سيتمّ أيضًا وضع علامة على المناقشات في منصّات مساحة العمل الداخليّة المتعلّقة بمشروع "نيمبوس" أو "جوجل كلاود"، حيث يشرح فريق الإشراف على المحتوى هذا القرار بالقول إنّ هذا المحتوى "لا يتعلّق بالعمل". المفارقة في هذا أنّ مثل هذه المناقشات حول منتجات وخدمات جوجل مرتبطة، حرفيًّا، بالعمل... بل هي العمل بعينه. من قصص الموظّفين هذه، أصبح من الواضح كيف أنّ جوجل تطبّق بشكلٍ انتقائيّ مفهومًا غامضًا عن ما "يليق بالعمل" لفرض رقابة على المناصرة لفلسطين.

حدثت العديد من الأمور الإشكاليّة الأخرى داخل مجموعة Jewglers@، بما في ذلك عدم اهتمام جوجل بشكلٍ عام، أو التأخير المتعمّد، في إزالة المحتوى الذي كان في الواقع غير لائق وضارّ. شارك أحد الموظّفين كيف أنّ منشورات من موظّفي جوجل اليهود المؤيدين لفلسطين الذين تحدّوا المنشورات المؤيدة لإسرائيل والمعادية للفلسطينيّين في مجموعة Jewglers@ وأماكن أخرى، تمّ إزالتها وإخضاعها للرقابة. أوضح هذا الموظّف أنّه يُنظر إلى أيّ انتقاد لإسرائيل على أنّه معادٍ للساميّة، وشاركنا بقصّة زميلٍ يهوديّ في العمل انتقد تعريف معاداة الساميّة الذي يبدو أنّه متّفق عليه من قِبَل الموظّفين المؤيدين لإسرائيل، موضحًا أنّه وزملاء غيره شعروا بعدم الارتياح تجاه هذا التعريف. تعرّض الموظّفون اليهود الذين شكّكوا في هذا التعريف للتنمّر من قِبَل الأعضاء المؤيدين لإسرائيل في مجموعة Jewglers@، ممّا تسبّب في ترك العديد منهم لتلك المجموعة. أُطلق موظّف مؤيّد لإسرائيل على أحد الموظّفين اليهود الذين انتقدوا تعريف معاداة الساميّة لقب "يهوديّ يكره نفسه". أدرج شخص ما في مجموعة Jewglers@ موقع Canary Mission كمصدر، وهي قائمة معروفة جدًّا تعمل منذ عقود تمّ انتقادها على نطاقٍ واسع لدعمها جهود استقاء المعلومات الشخصيّة (doxing) واستهداف الأصوات المؤيدة للفلسطينيّين. أعرب موظّفون آخرون أنّ إدراج قائمة Canary Mission كمصدر في مجموعة Jewglers@ إشكاليّ إلى حدّ كبير، خاصّة بسبب توفيرها ذرائع في مهاجمة حرّيّة الكلام والتعبير، واستخدامها في جهود جمع المعلومات الشخصيّة ضدّ ناشطين (doxing). شارك هذا الموظّف مدى بطء جوجل في معالجة هذه التقارير، موضحًا أنّ إزالتها استغرقت عدّة أشهر.

من خلال محادثات متعدّدة أُجريت مع موظفي جوجل الحاليين والسابقين، كان الشعور واضحًا بأنّ جوجل كانت تستخدم الوقت، أو "البطء المتعمّد"، للردّ على شكاوى معيّنة على الآخرين. أعرب جميع الموظفين الذين تحدّثنا معهم عن أنّ هذا "البطء المتعمّد" كان إستراتيجيًا، كما تعمّدت جوجل أخذ الشكاوى أو التقارير التي قدّمها بعض الأفراد على محمل الجد، أكثر من غيرهم. إنّ التحقيق السريع الذي تجريه جوجل في أيّ ادعاءات ضدّ التعبيرات المتعلقة بالفلسطينيين، من خلال الإغلاق السريع أو حذف تلك المواضيع والإجراءات التأديبية اللاحقة التي أُجريت ضدّ من نشرها يشير إلى هذا النهج المتحيّز في فرض السياسات المتعلقة بالمشاركة المجتمعية. فترات الانتظار الطويلة نسبيًا التي ميّزت تحقيقات جوجل في خطاب الكراهية و/أو المضايقات و/أو التنمّر الموجه نحو الموظفين الفلسطينيين و/أو العرب و/أو المسلمين، يشير إلى المعايير المزدوجة التي تنتهجها جوجل.

استنادًا إلى المحادثات مع موظفي جوجل، يمكننا طرح المزيد من الأسئلة المتعلقة بتواطؤ الشركة من خلال البطء والتقاعس و/أو الصمت. من شهادات موظفين جوجل هذه، يمكننا أن نطرح الأسئلة التالية:

كيف يمكن للموظفين التعامل مع "الطبيعة السياسية" لمنتجات أو خدمات الشركة، خاصّةً إذا تبيّن أنّ هذه المنتجات أو الخدمات تدعم قضية سياسية أو وطنية معيّنة، بطريقة تتحدّى التدرّج بـ"عدم اللياقة لمكان العمل"، والرقابة المتأبّية من ذلك؟

- كيف تمّ التلاعب بمفاهيم اللياقة، والراحة، والسياسة وتطبيقها بشكل غير متساوٍ على حالات معيّنة من العنف دون غيرها؟
- كيف يتمّ الاستفادة من ثقافات شركات التكنولوجيا المتمثلة في الإسكات والمراقبة والخوف بطرقٍ تقمع استفسار الموظفين الشرعي عن المنتجات والخدمات التي تنشئها وتدعمها وتقوّيها؟



باي-بال PayPal

تم توثيق باي-بال وعملها في إسرائيل، إلى جانب تمييزها ضدّ الفلسطينيين، بشكلٍ جيّد من قِبَل مركز حملة وآخرين منذ عام 2016.⁴⁹ تمنع شركة باي-بال الفلسطينيين في كلّ من الضفّة الغربيّة المحتلّة وقطاع غزّة – باستثناء الفلسطينيين في القدس الشرقيّة الذين لديهم حساب بنكيّ إسرائيليّ – من الوصول إلى خدماتها بشكلٍ متساوٍ وعادل. في الوقت نفسه، توفّر باي-بال إمكانيّة الوصول الكامل للمستخدمين الإسرائيليين في المستوطنات غير القانونيّة في الضفّة الغربيّة. تعمل باي-بال على مستوى العالم، في أكثر من 200 دولة وإقليم، بما في ذلك المناطق التي تعاني من عدم استقرار سياسيّ واقتصاديّ كبير، مثل اليمن أو الصومال، بينما تواصل منع الفلسطينيين الذين لديهم حسابات بنكيّة في الضفّة الغربيّة وغزّة من الوصول إلى منصّاتها. قرّر مركز حملة أنّ سياسة باي-بال التي تخدم الإسرائيليين وليس الفلسطينيين هي تمييزيّة ضدّ الأصل القوميّ أو العرقيّ، أو الهويّة، وليس ضدّ الموقع الجغرافي.⁵⁰ حرمان باي-بال من الخدمات للفلسطينيين يمثّل مثالاً آخر تخدم فيه شركات التكنولوجيا المستخدمين بطرقٍ غير متناسبة، وهي ترجمة للواقع يسود فيه تحييز مادّيّ لنظامٍ إلى تحييز في المجال الرقميّ. إنّ منع الفلسطينيين من الوصول إلى الاقتصاد الرقميّ يؤثّر على حياتهم اليوميّة والمبادرات العالميّة التي تحاول دعم الفلسطينيين. يتجلّى التحييز بشكلٍ أكبر من خلال حرمان الفلسطينيين في الضفّة الغربيّة وقطاع غزّة من الخدمات، مع الاستمرار في خدمة بلدان أخرى ذات أخطار مماثلة، وخدمة المستوطنين الإسرائيليين المقيمين في المستوطنات غير القانونيّة في الأراضي الفلسطينيّة المحتلّة.

إن تواطؤ باي-بال المتمثّل في تقديم الخدمات لسكّان المستوطنات غير القانونيّة في الأراضي الفلسطينيّة المحتلّة والانخراط في العمليّات التجاريّة، يساهم في استدامة هذه المستوطنات غير القانونيّة ودعم توسيعها، وهو ما ينتهك مبادئ الأمم المتّحدة التوجيهيّة بشأن الأعمال التجاريّة وحقوق الإنسان (UNGPs). تنتهك المعاملة التمييزيّة والتفاوتيّة للفلسطينيين فيما يتعلّق بالوصول لباي-بال لمجرّد هويتهم كفلسطينيين الحظر الأساسيّ ضدّ التمييز بموجب القانون الدوليّ لحقوق الإنسان. تزيد هذه المعاملة التمييزيّة من تفاقم وضع الفلسطينيين وتوفير فرص أقلّ بكثير للنموّ الماليّ وبناء الثروة مقارنة بالإسرائيليين، حيث يواجه الفلسطينيون معدّلات بطالة مرتفعة، واقتصاداً مخنوقاً بسبب القيود التي تفرضها إسرائيل على الواردات والصادرات، والوصول إلى الموارد والحركة في كلّ من الضفّة الغربيّة وغزّة.

49. "#PayPal4Palestine: PayPal Makes Your Life Easier Unless You Live in Palestine." 7amleh. Retrieved: <https://p4p.7amleh.org/>

McGreal, Chris. "US Congress members demand that PayPal end ban on Palestinian business." (2023, 24 May). The Guardian. Retrieved from: <https://www.theguardian.com/technology/2023/may/24/paypal-palestine-ban-us-congress->

Al Tahhan, Zena. "Rights groups to PayPal: End discrimination against Palestinians." (2021, 7 October). Al Jazeera. Retrieved from: <https://www.aljazeera.com/news/2021/10/7/rights-groups-paypal-end-discrimination-against-palestinians>

50. AlAboudi, Ubai. "Palestine & PayPal: Towards Financial Equality." 7amleh. Retrieved from: <https://7amleh.org/wp-content/uploads/2018/12/Palestine-PayPal-English.pdf>

تحدّث العديد من منظمات المجتمع المدنيّ سياسة باي-بال في فلسطين، وأصدرت رسالة عام 2016 إلى الرئيس التنفيذي لشركة باي-بال، كما أطلقت حملة على الإنترنت في عام 2017 ودعوة لمقاطعة باي-بال. نتيجة لهذه التعبئة، أصدرت باي-بال بيانات محدودة بين عامي 2016 و2018، ولكنها لم تسفر عن أيّ تغيير فعليّ. في عام 2020، قدّم مركز حملة بالتعاون مع لجنة أمريكا لخدمات الأصدقاء (AFSC)، بياناً يؤكّد على أهمية تزويد الفلسطينيين بإمكانية الوصول إلى باي-بال، وعلى أثر ذلك، ذكرت باي-بال أنها تأمل تقييم أخطار العمل في فلسطين في المستقبل. من خلال استبعاد الفلسطينيين من منصّة الدفع الرقمية الخاصة بشركة باي-بال، فإنّ شركة باي-بال تناقض وتنتهك مدوّنة قواعد السلوك والأخلاق التجارية الخاصة بها، كما تنتهك عدّة إعلانات بخصوص حقوق الإنسان.⁵¹ هذا السياق مهمّ لفهم مناخ مكان العمل القمعيّ الحاليّ لموظفي باي-بال الذين يدافعون عن فلسطين، وبطرقٍ مماثلةٍ ومغايرة في نفس الوقت عن تجارب الموظفين في جوجل وميتا.

بعد وقتٍ قصيرٍ من 7 تشرين الأوّل 2023، أرسلت باي-بال رسالة إلى جميع الموظفين لحثّهم على التواصل مع زملائهم الإسرائيليين في الفريق، ولأنّ يكونوا لطفاء معهم، كما شاركت العديد من حملات جمع التبرعات أو الحملات للمنظمات الإسرائيلية. لم يكن هناك ذكر في نفس الرسالة لفلسطين، ولم تتضمن أيّ حملات من أجل فلسطين. عندما تسأل بعض الموظفين عن عدم ذكر الفلسطينيين في الرسالة، وافقت باي-بال في نهاية المطاف على مشاركة معلومات حول المنظمات العاملة في غزّة، لكنّ الموظفون أشاروا إلى أنّ أيّاً من المنظمات المشتركة لم تكن منظمات فلسطينية، بل كانت منظمات إغاثة دولية حيادية. قدّم الموظفون استجواباً حول ذلك، حيث بدا أنّ العمل مع المنظمات الفلسطينية بشكلٍ مباشرٍ قد يكون أكثر فعالية لتقديم المساعدات، لذلك تمّ اقتراح إدراج جمعية إغاثة أطفال فلسطين (PCRF). أوضحت شركة باي-بال بإجابتها عن هذا الاستجواب أنّ عمليّة التدقيق لإدراج المنظمات كانت "صعبة حقاً"، وأنّ جمعية إغاثة أطفال فلسطين "لن تنجح في تحطّي هذه العمليّة". لاحظ الموظفون أنّ المنظمات الفلسطينية لم تُدرج كخيار لتلقّي التبرعات، ولكن، ظاهرياً، تمّ الترويج لمنظمات إسرائيلية.

تطرق الموظفون في باي-بال لموضوع الرقابة والقمع والإسكات على منصّات مساحة العمل الداخليّة. بدلاً من الإشارة إلى إرشادات المشاركة المجتمعية، مثل ميتا أو جوجل، يبدو أنّ باي-بال تتعامل مع الرقابة بحسبٍ أكثر. أوضح الموظفون أنّ أيّ شيء منشور على منصّات مساحة العمل الداخليّة التي يبدو أنّ باي-بال لا تتفق معها، سيتم حذفه بسرعة ودون تفسير. شدد الموظفون الذين شاركوا تجاربهم أنّ أيّ شيء يتعلّق بفلسطين قوبل بالصمت، وأنّ جواب القيادة يكون عادةً أنّ المحادثات المتعلقة بفلسطين لم تكن تجري في "المنبر الملائم". عندما كان الموظفون يلحّون بالسؤال عن المنتدى المناسب لهذه المحادثات، كانت القيادة إما لا تستجيب، أو تهذّب من الإجابة، أو تشرح أنّ الموضوع "معقّد" وأنّهم يريدون تجنّب "الإساءة إلى مجموعات من الناس". بالنسبة للموظفين، فإنّ تأطير القضية باستمرار على أنّها "معقدة" و"غير لائقة" يشير إلى تجنّب باي-بال الصارخ للقضية. وصف الموظفون الإسكات بأنّه مسيء ومحاولة للخداع. تحدّث جميع الموظفين عن شعورٍ مملوٍ

51. "PayPal4Palestine: PayPal Makes Your Life Easier Unless You Live in Palestine." 7amleh. Retrieved: <https://p4p.7amleh.org/>

بالخوف من أنّ التحدّث علنًا سيؤدّي إلى إنهاء التشغيل، وكما أوضح أحد الموظّفين، "لا يبدو أنّ باي-بال تمنع في تسريح الموظّفين حيث أنّها في مرحلة تخفيض تكاليف التشغيل على أيّ حال... الوضع برمّته مرهق نفسيًا".

لدى باي-بال، مثل ميتا وجوجل، منصات داخلية في مكان العمل تتميز بمجموعات مجتمعية موجّهة حول فئة هويّة محدّدة. تسمّى هذه المجموعات "مجموعات إيمان". على سبيل المثال، "إيمان-يهود" أو "إيمان-مسلمين" وغيرهم. مثل ميتا وجوجل، استحوذ الموظّفون المؤيّدون لإسرائيل مجموعة "إيمان-يهود"، وغالبًا ما يعرّفون أنفسهم صراحة على أنّهم صهاينة أو يدعمون الأيديولوجية الصهيونية، وينشرون في المجموعة بمعدّل أعلى بشكلٍ غير متناسبٍ من أيّ أعضاء آخرين في المجموعة. في الوقت نفسه، غالبًا ما يقوم أعضاء هذه المجموعة بإحراج أو إسكات الموظّفين اليهود المؤيّدون لفلسطين، أو الموظّفين اليهود الذين يصفون أنفسهم بأنّهم "مناهضون للصهيونية"، لمنعهم من نشر رأي ينتقد إسرائيل أو يعبّر عن التعاطف أو الدعم لفلسطين بأيّ شكل من الأشكال. الكثير مما أشار إليه الموظّفون بـ"الخطاب الصهيوني" كان، عمليًا، خطابًا معاديًا لفلسطين، والذي لم يتمّ إزالته.

أحد الأمثلة التي أشار إليها أحد الموظّفين كان منشورًا من موظّف على مستوى الإدارة، حيث شارك هذا الشخص رابطًا للجنة اليهودية الأمريكية مع النص "لا تدعوا حماس تنتصر"، وحثّ الآخرين على معارضة الدعوات أحادية الجانب لوقف إطلاق النار. شعر هذا الموظّف أنّ هذا منشور بغرض يجب إزالته من منصة مساحة العمل الداخلية. بعد تقديم عدّة تقارير ضده، لم تتم إزالة هذا المنشور بعد (حتى موعد المحادثة في آب 2024). تحدّث هذا الموظّف أيضًا عن ثقافة الصمت المحيطة بفلسطين، والتي بدت له "مناقضة بشكلٍ مباشرٍ مع قضايا أخرى، مثل Black Lives Matter". ردّد موظّف آخر هذا الشعور قائلاً بأسف: "يبدو الأمر وكأنّ شيء منتهجٍ على مستوى أكبر، لمجرد مدى حصرية هذا النهج. حرفيًا، هناك مشاكل فقط عندما يتعلّق الأمر بفلسطين...".

أعرب جميع موظّفي باي-بال الذين شاركونا تجاربهم عن أنّ العديد من السياسات الداخلية تبدو متحيّزة، لكن يميل الموظّفون إلى عدم إدراك ذلك إلى أن تنشأ مشكلة، ومن ثمّ يتم حذف الموضوع بأكمله.

وسرعان ما تم الاعتراف بأي استخدام لكلمات مثل "فلسطين" أو "الإبادة الجماعية" ككلمات محفزة من شأنها أن تبدأ تحقيقًا و / أو حذفًا فوريًا. بالإضافة إلى ذلك، بدا أنّ للقيادة إشكالات خاصّة مع المصطلح "وقف إطلاق النار"، وكان هناك نقاش حول حظر استخدامه. عندما أدرك الموظّفون أنّه يتمّ حذف التعليقات، بدأوا في الخوف على خسارة وظائفهم، وشعروا في كثيرٍ من الأحيان بالخوف من السؤال عن السبب. أشار أحد الموظّفين أنّه كانت هناك في مرحلة ما صفحة موارد للموظّفين لتقديم الدعم أو الحصول على المزيد من الموارد التثقيفية حول فلسطين، ولكن تمّ حذفها أيضًا بسرعة واستبدالها بصفحة تنصّ على كل من إرشادات المجتمع والمبادئ التوجيهية العامّة لشركة باي-بال.

وصف موظّفو باي-بال أنواع المنشورات التي شاهدوها في مجموعة مساحة العمل الداخلية "إيمان-يهود"، حيث ظلّت المنشورات التي تحرض على الكراهية والعنف بشكلٍ صريحٍ مرتبة في هذه المجموعات، حتى بعد أن أبلغ الموظّفون عنها مرارًا وتكرارًا.

شارك الموظفون أنّهم رأوا منشورات تحثّ على إنقاذ الرهائن، بينما تحتفل في الوقت نفسه بقتل الفلسطينيين، ومنشورات تطلب تبرّعات أو تنشر إعلانات لجمع التبرعات للجيش الإسرائيلي، ومنشورات تحثّ الموظّفين على الاتصال بممثليهم للمطالبة بحملات "عدم وقف إطلاق النار" أو حملات "معارضة وقف إطلاق النار". لم تتم إزالة هذه المنشورات وظلت مرئية.

من ثمّ حاول الموظفون اختبار أنواع الأشياء التي يمكنهم نشرها لقياس ما إذا كان سيتم إزالتها، وما الذي سيتم إزالته، وبأيّ سرعة. وفعلاً، سرعان ما أزيلت منشورات حول E-Sims، وحملة للقيام خلال شهر رمضان تضامناً مع صيام الفلسطينيين، ومنشورات طلبت الصلاة من أجل فلسطين. في الوقت نفسه، في حال تمّت في نهاية المطاف إزالة منشورات عداويّة أو ناشرة للكراهية ضدّ التعبير عن فلسطين بعد تقديم العديد من التقارير، لم تتم إزالة هذه المنشورات بالكامل دائماً. على سبيل المثال، أشار موظفون إلى أنّه تم حذف المنشور "اتصل بعضو الكونغرس الخاص بك لمعارضة وقف إطلاق النار"، لكن التعليقات على المنشور، والتي تضمّت أرقام هواتف ومعلومات بنكيّة والطرق الفعليّة لتحقيق الهدف المذكور، ظلت مرئية. وبما أنّ أيّ موظّف يمكنه الانضمام إلى أيّ مجموعة، فقد انضمّ العديد من الموظّفين المؤيدين لإسرائيل إلى مجموعة "إيمان-مسلمون". وفقاً للموظّفين، يبدو أنّ هذه الخطوة مقصودة، لأنّه إذا تمّ التبليغ عن منشور أو تعليق من عضو من المجموعة، يتمّ أخذ التبليغ على محمل الجد، وربما إزالته بسرعة أكبر.

في نهاية الأمر، نشر موظفو باي-بال رسالة تدعو إلى رعاية الفلسطينيين والاهتمام بهم قرب نهاية شهر تمّوز 2024، وتمّت إزالة الرسالة المفتوحة في غضون ثلاث ساعات من مشاركتها على شبكة الشركة، دون أيّ تفسير من القيادة أو قسم الموارد البشرية، وقيل لبعض الموظّفين إنّ الرسالة كانت "مسيئة"، دون أيّ تحديد للمحتوى المسيء أو سياسات الشركة التي تمّ انتهاكها. بالتزامن مع هذا القمع، أعلنت شركة باي-بال خلال اجتماع عقد مؤخراً على مستوى الشركة عن دورها في إدارة التكنولوجيا التي تصرف الأموال مع GoFundMe. لم يكن الموظفون على علم بهذا الأمر من قبل، ووجوده مقلّماً بشكل خاص، لأنّ GoFundMe للتمويل الجماعيّ معروف بفرض عقبات مختلفة أمام الفلسطينيين والناشطين المؤيدين لفلسطين الذين يحاولون جمع الأموال.⁵²

مثال آخر قدمه موظفو باي-بال الذين قابلناهم لما يعتبرونه معيار مزدوج صارخ ومتخيّز هو نهج باي-بال تجاه الدول الأخرى التي تمّ تصنيفها على أنّها "غير مستقرّة" أو "محفوفة بالمخاطر"، وقدرة باي-بال على تقديم الخدمات فيها. بعد غزو روسيا لأوكرانيا، أغلقت باي-بال جميع الخدمات في روسيا، تاركةً الروس دون إمكانيّة الوصول إلى باي-بال على الإطلاق، بل أغلقت باي-بال مكتباً هناك. في الوقت نفسه، عجلت باي-بال العديد من الخدمات لأوكرانيا، وتنازلت عن الرسوم لأكثر من عام، وتفاخرت في تقارير الأثر الاجتماعيّ الخاصّة بها بجلب مبالغ كبيرة من أموال الإغاثة إلى أوكرانيا.

52. See Mila Sato's "As Gaza is bombarded, GoFundMe donations are stuck in limbo" (2024, 29 February) in The Verge. Retrieved from: <https://www.theverge.com/2024/2/29/24085175/gofundme-gaza-palestine-fundraiser-under-review-esims>. Marlon Ettinger's "GoFundMe axed a group providing tents for displaced Gazans—freezing \$250,000 in donations" (2024, 6 September) in Daily Dot. Retrieved from: <https://www.dailydot.com/debug/gofundme-palestine-relief-gaza/>. Sebastian Shehadi's "How pro-Israel saboteurs are derailing lifesaving Gaza fundraisers" (2024, 17 April) in The New Arab. Retrieved from: <https://www.newarab.com/analysis/how-pro-israel-saboteurs-are-derailing-gaza-fundraisers>. Ezgi Topper's "What obstacles do crowdfunding pages face in Palestine's Gaza?" (2024, June). Retrieved from: <https://www.trtworld.com/middle-east/what-obstacles-do-crowdfunding-pages-face-in-palestines-gaza-18176376>

شاهد موظفو باي-بال حالات مختلفة حيث لم تمرّ الأموال وتم تقييم الحساب إذا ذكر أحد الزبائن غرّة أو فلسطين في معاملاته. أعرب أحد الموظّفين عن مدى حزنه عندما أدرك أنه "يعمل في شركة تغلق مبادرات المساعدة المتبادلة التي تحاول دعم الأشخاص الذين يحاولون الهروب من الإبادة الجماعية".

تحدّث أحد موظفي باي-بال بشكلٍ محدّدٍ أكثر عن النفاق والمعايير المزوجة التي شهدتها خلال السنوات العديدة الماضية من عمله في الشركة، وأوضح أنّ تفسير باي-بال لعدم تقديم الخدمات في فلسطين، أو للفلسطينيين، يأتي تحت ستار "أخطار الجرائم المالية"، وإمكانية دعم الإرهاب. حاول هذا الموظّف وآخرون القول بأنّ فلسطين ليست سلطة قضائية عالية الخطورة ويمكن إدارة التعامل معها بحيث يمكن تقديم الخدمات، لكن باي-بال أبقت على حظرها الشامل. مع ذلك، فإن حقيقة أن المستوطنين الإسرائيليين المقيمين في الأراضي الفلسطينية المحتلة في الضفة الغربية يمكنهم الوصول إلى خدمات باي-بال واستخدامها تكشف وتفصح التمييز الصارخ الذي تمارسه باي-بال ضد الفلسطينيين، حيث أن المنطقة التي يُفترض أنّها عالية الخطورة لا تشكّل تُعتبر كذلك بالنسبة لبعض السكّان من خلفيّة ثقافية وعرقية معيّنة، ولكن ليس بالنسبة للآخرين. تساءل موظّف آخر بالمثل: "كيف يمكن للمستوطنين الذين يعيشون في الأراضي الفلسطينية المحتلة استخدام باي-بال، إذا كانت فلسطين على ما يبدو لا تملك "السكّة" المطلوبة للعمل في فلسطين من أجل الفلسطينيين؟". كما أعرب هذا الموظّف عن إحباطه وارتباكه بشأن هذه القضية، وقال إنّ العديد من الموظّفين في باي-بال قد سألوا عن نقص الخدمات المتاحة للفلسطينيين، لكنهم غالبًا ما يُقَابَلون بالصمت أو بالإشارة إلى الاحتمال المتزايد للمعاملات المشبوهة المتعلقة بفلسطين.



طارق وهو فلسطيني أمريكي عمل سابقًا في شركة آبل منذ أكثر من عشر سنوات، وتم فصله في 5 حزيران 2024. تطرق طارق إلى عجز القيادة عن الاعتراف بالمعاناة الفلسطينية. يتذكر طارق تلقي رسالة بريد إلكتروني من الرئيس التنفيذي لشركة آبل، تيم كوك، بعد يومين من 7 تشرين الأول 2023، أعرب فيها أنّ "قلوبنا مع الجميع في إسرائيل"، دون أي ذكر للفلسطينيين. دفعت هذه الرسالة الإلكترونية طارق إلى البدء في العمل على حملة Apple4Ceasefire، والتي بدأت كرسالة مفتوحة، وتحولت منذ ذلك الحين إلى حملة تنظيم جماعية.⁵³ بالنسبة لطارق، الذي تنحدر عائلته من غزة ولفتا، والذي فقد أكثر من عشرة من أفراد عائلته في الحرب الإسرائيلية الحالية على غزة، كان التنظيم حاسمًا ومُتبتًا. من خلال التنظيم داخليًا، والآن خارجيًا بعد إنهاء خدمته، أشار طارق إلى مدى أهمية جعل الآخرين يدركون ويهتمون بحياة الفلسطينيين ومعاناتهم. أشار طارق، مثل الموظفين الآخرين، إلى النفاق فيما يتعلق بالالتزامات الشركة بالإنصاف والعدالة الاجتماعية التي تم التعهد بها بعد مقتل جورج فلويد عام 2020، وحركة Black Lives Matter لاحقًا. على ما يبدو، عندما يتعلق الأمر بالفلسطينيين، لا تنطبق الالتزامات بالإنصاف والعدالة الاجتماعية. في كانون الثاني 2021، أطلقت آبل مبادرة المساواة والعدالة العرقية (REJ) بقيمة 100 مليون دولار "للمساعدة في تفكيك الحواجز النظامية أمام الفرص ومكافحة الظلم الذي تواجهه المجتمعات الملونة"، ولكن عندما يتحمل الموظفون العنصرية والتمييز المعادي للفلسطينيين أو العرب أو المسلمين في كل من مكان العمل الفعلي وغير الإنترنت على منصات مساحة العمل الداخلية لشركة آبل، يبدو أن آبل تنسى أو تتجاهل التزاماتها التي أعادت تأكيدها.⁵⁴

في تشرين الثاني 2023، أوضح طارق أنّ آبل أغلقت تمامًا قنوات Slack الخاصة بالإسلام واليهود بعد حدوث تدفق مفرط للتقارير. مثل منصات مساحة العمل الداخلية التي ذكرها موظفون من شركات أخرى، بدا الأمر كما لو أنّ الموظفين المؤيدين لإسرائيل غالبًا ما يبلغون عن جميع التعليقات والمشاركات المتعلقة بفلسطين، وبشكل جماعي، في منصة آبل الداخلية. تمّ الإبلاغ عن المشاركات المكتوبة باللغة العربية، أو حتى المشاركات التي ذكرت آيات من القرآن الكريم. بدلًا من الإشراف على هذه المساحات، بدأت آبل في حذف هذه المواضيع، حتى أغلقت في النهاية القنوات الإسلامية واليهودية تمامًا، ولم تشرح سبب إغلاقها للقنوات.

في الوقت نفسه، تقوم شركة آبل بتسهيل التبرعات لدعم إسرائيل من خلال *Benevity*، وهي بوابة العطاء التي يمكن للموظفين في آبل استخدامها لتقديم التبرعات، وهي تبرعات يتم دعمها بعد ذلك من قبل آبل كدعم تكميلي. أشار طارق إلى أنّ العديد من الجماعات اليمينية المتطرفة

53. Apples4Ceasefire. Retrieved from: <https://www.apples4ceasefire.com>

54. "Apple launches major new Racial Equity and Justice Initiative projects to challenge systemic racism, advance racial equity nationwide." (2021, 13 January). Apple Newsroom. Retrieved from: <https://www.apple.com/uk/newsroom/2021/01/apple-launches-major-new-racial-equity-and-justice-initiative-projects-to-challenge-systemic-racism-advance-racial-equity-nationwide/>

مدرجة كمتلقين محتملين للتبرعات في Benevity، بما في ذلك العديد من المنظمات الدينية المعروفة بتمويل وتسليح المستوطنات غير القانونية في الضفة الغربية. في أوائل عام 2024، تم الكشف خارجيًا لوسائل الإعلام أنّ إحدى المنظمات التي كانت آبل تكمل التبرعات لها هي "أصدقاء الجيش الإسرائيلي"، وهي "منظمة تجمع التبرعات نيابة عن الجنود في الجيش الإسرائيلي"، بالإضافة إلى عددٍ من المجموعات التي تساهم في المشروع الاستيطاني في الضفة الغربية، بما في ذلك "هايوفيل"، "صندوق إسرائيل واحدة"، و"الصندوق القومي اليهودي"، و"إسرائيل تعطي".⁵⁵ قام موظفو آبل الذين ينظمون مع Apple4Ceasefire بكتابة رسالة مفتوحة تشمل 133 توقيعًا تدعو المساهمين إلى وقف التبرعات المرتبطة بالمجهود الحربي الإسرائيلي. يبدو أن شركة آبل "حلت مسألة تكميل التبرعات لمنظمة "أصدقاء الجيش الإسرائيلي"، ولكن وفقًا لطارق، لا تزال هناك طرق مختلفة للمانحين لمواصلة المساهمة في "أصدقاء الجيش الإسرائيلي" والمنظمات الأخرى التي تدعم إسرائيل ماليًا وحماتها العسكرية في فلسطين.

بالإضافة إلى الرقابة الداخلية على المنصة، ذكر طارق أنّ العديد من الزملاء عانوا من أشكالٍ مختلفةٍ من العنصرية الشخصية في مكاتب آبل. بالإضافة إلى ذلك، تحدّث طارق عن عمل مكاتب آبل في إسرائيل، حيث تلتزم بالقانون الإسرائيلي لمواصلة دفع رواتب موظفي آبل بالكامل أثناء خدمتهم في الجيش الإسرائيلي. "بينما ينخرط الموظفون في الخدمة العسكرية الإسرائيلية، يحقّ لهم الاستمرار في تلقي الراتب بمعدل رواتبهم العادي".⁵⁶

يمكن اعتبار استمرار العمل في إسرائيل في هرتسليا وحيفا، إلى جانب شركات التكنولوجيا الأخرى التي تحتفظ بمكاتب في إسرائيل، مثل مايكروسوفت (هرتسليا وتل أبيب وحيفا والناصرة)، وميتا (تل أبيب)، وجوجل (تل أبيب)، تواطؤًا لشركات التكنولوجيا في الحرب على غزة. كما يبدو، ينتهك هذا التواطؤ مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (UNGPs)، التي تفرض على الكيانات غير الحكومية، مثل شركات التكنولوجيا الكبرى، التزامات وواجبات محددة لاحترام حقوق الإنسان والعمل على الحدّ من الضرر ومنعه، سواء عبر الإنترنت أو في الواقع.

55. Murtaza Hussain and Sam Biddle. "Apple Matches Worker Donations to IDF and Illegal Settlements, Employees Allege." (2024, 11 June). The Intercept. Retrieved from: <https://theintercept.com/2024/06/11/apple-donations-idf-israel-gaza-illegal-settlements/>

"Apple under Fire for Matching Employee Donations to IDF and Illegal Settlements." (2023, 12 June). Middle East Monitor. Retrieved from: <https://www.middleeastmonitor.com/20240612-apple-under-fire-for-matching-employee-donations-to-idf-and-illegal-settlements/>

56. Erika C. Collins and Megan A. Childs. "Considerations for Israeli Employers During Israel-Hamas War." LaborSphere. Retrieved from: <https://laborsphere.com/considerations-for-israeli-employers-during-israel-hamas-war/>

مايكروسوفت ولينكد إن Microsoft LinkedIn

شارك أحد الموظّفين في مايكروسوفت رؤى مختلفة حول ما يحدث داخليًا في الشركة فيما يتعلّق بمناصرة فلسطين في مكان العمل. قبل 7 تشرين الأوّل 2023، كان الموظّفون على دراية، نوعًا ما، بعلاقات مايكروسوفت بإسرائيل واستثماراتها فيها. في عام 2020، حثّت حملة وعريضة مرافقة لها مايكروسوفت على التخلّي عن استثماراتها في AnyVision، وهي شركة إسرائيلية للتعرفّ على الوجه عبر الذكاء الصناعي، يقودها أعضاء سابقون في الجيش الإسرائيلي.⁵⁷ بعد استثمار مايكروسوفت 74 مليون دولار في AnyVision التي تدّعي تقيّتها أنّها "تبسّط تشغيل نقاط التفتيش في الضفّة الغربيّة"، دقّ نشطاء حقوق الإنسان والباحثون ناقوس الخطر. علاوة على ذلك، بمجرد أن أُكّدت قناة NBC الإخباريّة أنّ AnyVision يُستخدم أيضًا للمراقبة السريّة التي "تمكّن الجيش الإسرائيليّ من تحديد الأفراد في أيّ بثّ مباشرٍ للكاميرا، وتتّبع الأهداف أثناء تنقلهم بين عمليّات البثّ المختلفة"، أصبح من الصعب على مايكروسوفت شرح وتبرير استثماراتها الماليّة والادّعاء بأنّها تتماشى مع الالتزامات التي حدّتها الشركة لنفسها باعتبارها "الضمير الأخلاقيّ" لصناعة التكنولوجيا.⁵⁸ تخلّت مايكروسوفت عن AnyVision في عام 2020، وسحبت استثماراتها، وأجبرت على إجراء تدقيق خارجيّ للشركة.⁵⁹ هذا الفوز ملحوظ، حيث تم تداول العريضة التي وقّع عليها أكثر من 75,000، ممّا أجبر الشركة على تصفية استثماراتها، والتعامل مع حقيقة أنّ استثماراتها الماليّة وأفعالها كانت تنتهك مبادئها الأخلاقيّة.

شارك الموظّف مثالًا آخر من فترة ما قبل 7 تشرين الأوّل 2023 كدليل آخر على موقف مايكروسوفت من إسرائيل، والذي يتعلّق بسؤال طرح على قيادة الشركة خلال مرحلة الأسئلة والأجوبة الشهريّة على منصّة مساحة العمل الداخليّة التي تُسمّى Viva Engage.⁶⁰ جاء هذا السؤال بعد أن قرّرت مايكروسوفت التوقّف عن بيع التكنولوجيا إلى روسيا بعد غزوها لأوكرانيا. نشر هذا الموظّف سؤالًا يشيد بشركة مايكروسوفت لتمسّكها بالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان، لكنّه سأل أيضًا عن كفيّة الوفاء بهذه الالتزامات بنفس الطريقة عندما لا يكون الضحايا من البيض، أو لا يبدو من المناسب سياسيًا القيام بذلك. استشهد هذا الموظّف بأمثلة مختلفة، مثل اضطهاد الأويغور في الصين، أو تفجيرات العراق، أو سوريا، أو اليمن، أو حالات الوفاة في فلسطين عام 2021 فيما يتعلّق بالشيخ جراح. تلقّى هذا الموظّف "عددًا مفاجئًا من الردود" على سؤاله، ثم تلقّى لاحقًا بريدًا إلكترونيًا من "فريق علاقات الموظّفين العالميّ" من قسم الموارد البشريّة يطلب عقد اجتماع. في المكالمات مع فريق علاقات الموظّفين العالميّ "تمّ التلميح بشدّة" إلى أنّ هذا الموظّف لم يكن يحترم زملائه في العمل، ولم تكن لديه "عقليّة نمو"، وأنه كان "يميّز ضدّ إسرائيل" بطريقة غير عادلة. في محادثة لاحقة مع قسم الموارد البشريّة، طُلب من هذا الموظّف مرارًا وتكرارًا الالتزام بتوقعات مايكروسوفت ونهجها.

57. "Tell Microsoft: #DropAnyVision." Retrieved from: <https://dropanyvision.org>

58. نفس المصدر

59. Jewish Voice for Peace. "Microsoft drops AnyVision - #DropAnyVision campaign celebrates." (2020, 28 March). BDS. Retrieved from: <https://bdsmovement.net/news/microsoft-drops-anyvision-%E2%80%93-dropanyvision-campaign-celebrates>

60. <https://learn.microsoft.com/en-us/viva/engage/overview>

شارك موظّف سابق في لينكد إن، التابعة لشركة مايكروسوفت، تجاربه المتعلقة باستدعائه من قبل قسم الموارد البشرية بعد نشر تعليقات حول فلسطين. أصبح هذا الموظّف منخرطًا أكثر في منصّة Viva Engage بعد أن شهد مشاركة لمنشورات "عنصريّة ولا-إنسانيّة ومثيرة للاشمئزاز لأبعد الحدود" على المنصّات الداخليّة في الشركة، ممّا حفّزه على التّدخل. شرح هذا الموظّف كيف أبلغ الفلسطينيين وحلفاء فلسطين مرارًا وتكرارًا عن مثل هذه المنشورات لإزالتها، لكن شيئًا لم يحدث، ولذا أصبح هذا الموظّف يعبّر عن رأيه بصوتٍ أعلى وأكثر كثافة ويعقّب على تلك المنشورات في التعليقات قائلاً إنّ تلك الملاحظات غير مقبولة وعنصريّة وتنادي للإبادة الجماعيّة. بالإضافة إلى ذلك، أشار الموظّف إلى أنه شارك الكثير من الروابط لمقالات إخباريّة، العديد منها من قناة الجزيرة، وكان يتعرّض دائمًا للهجوم من قبل الموظّفين المؤيدين لإسرائيل الذين أطلوا عليه ألقاب مثل "متعاطف مع الإرهاب" و"متعاطف مع حماس" و"معادي للسامية". بعد أن هدّده أحد الزملاء بالإبلاغ عنه إلى كبير مسؤولي المنتجات في لينكد-إن، استدعى قسم الموارد البشرية الموظّف لاجتماع. نهايةً، أصدر قسم الموارد البشرية تحذيرًا رسميًا للموظّف وجردّه من بعض الامتيازات في لينكد-إن، وطلب منه التوقيع على أوراق التحذير وأبلغه أنه سيتمّ فصله إذا كان لديه انتهاك آخر. لم يسمح هذا الموظّف لنفسه تحمّل طرده في ذلك الوقت، لذلك انسحب من Viva Engage لتجنّب ارتكاب المزيد من الانتهاكات، على الرغم من أنّ مديره أخبره عدّة مرّات بمدى قيمته كموظّف وتلقيه مراجعات أداء عالية باستمرار. في نهاية المطاف، تمّ تسريح هذا الموظّف، ولكن كان واضحًا له ولغيره أنّ هذا لم يكن من قبيل الصدفة، وليس بسبب أدائه أو موقفه فقط، وإنّما عزّزت مناصرته لفلسطين هذا القرار.

كموظّفي شركات التكنولوجيا الأخرى، لاحظ موظّف مايكروسوفت الذي شاركنا تجربته الإفراط الواضح في الإشراف على المحتوى المتعلّق بالفلسطينيين، إلى جانب عدم الإشراف على المحتوى "الإسرائيليّ" أو المؤيّد لإسرائيل أو الصهيونيّ". بعد 7 تشرين الأوّل 2023، مثل آبل وشركات أخرى، وفي الرسالة على مستوى الشركة، أصدرت شركة مايكروسوفت بيانًا أكّدت فيه أنّ الشركة "تقف مع إسرائيل"، بل أنّها تشجّع التبرّعات لإسرائيل. أشار هذا الموظّف إلى أنّه بعد نشر رسالة "نحن نقف مع إسرائيل"، أصدر رئيس قسم الموارد البشرية بيانًا بدا أنّه محاولة من الشركة لإشراك "كلا الجانبين"، موضّحًا أنّ "لدينا موظّفين فلسطينيين قلقين بشأن سلامة أحبائهم ويدينون هذه الأعمال الإرهابيّة".

وصف موظّف مايكروسوفت هذا الجو على منصّة مساحة العمل الداخليّة بأنّه معادٍ للعرب بشكلٍ صريح، وأشار إلى العديد من المنشورات التي ألمحت إلى أنّ الفلسطينيين دون البشر، والتي برّرت قتل الأطفال وقصف المستشفيات، والتي ذكرت أنّ جميع الفلسطينيين متواطئون في الإرهاب، وحتّى تعليق جاء فيه "من النهر إلى البحر، إسرائيل ستبقى إلى الأبد". قام موظّفو مايكروسوفت بالإبلاغ عن هذه التعليقات بشكلٍ متكرّر، ولكن الشركة وجدت أنّ أيّ منها لا ينتهك سياسة التحرّش والتمييز للشركة. عندما نشر هذا الموظّف تعليقًا يقول "سيحصل الفلسطينيون من نهر الأردن إلى البحر الأبيض المتوسط على الكرامة التي يستحقونها"، تمّ الإبلاغ عنه بسرعة، واستغرق التحقيق اللاحق حوالي ثلاثة أشهر. تبين لاحقًا أنّ هذا التعليق ينتهك سياسة الشركة المناهضة للتحرّش والتمييز. ردًا على منشوره، تعرّض هذا الموظّف للمضايقة، ووصف بأنه "معادٍ للسامية"، وحتّى وُصف بأنه "عضو في حماس".

على الرغم من إرساله بريد إلكترونيّ مطوّل إلى قسم الموارد البشريّة لوضع حدّ لهذه التعليقات ولمعالجة المشاكل على نطاق أوسع مع هذا النوع من خطاب الكراهية الذي لا يزال مرثبًا على المنصّات الداخليّة، إلا أنّ التعليقات لم تتوقّف. في الواقع، أفاد هذا الموظّف أنّه وُجِد أن أيّ من التعليقات التي أبلغ عنها لا تنتهك سياسات الشركة المناهضة للتحرش والتمييز. في وقتٍ لاحقٍ، بعد نشر ميم يقول "إسرائيل ترتكب إبادة جماعيّة ضد الفلسطينيين في غزّة"، أقرّت الشركة أنّ هذا الموظّف ينتهك سياسة مايكروسوفت مرّة أخرى، أي انتهاك للمرّة الثانية، وتمّ حظره من Viva Engage لمدة ستّة أشهر، وتم وضع أدنى علامة ممكنة مراجعة أدائه، وطلب منه القيام بثلاثة عشر تدريبًا في غضون أسبوعين، كوان عليه الخضوع لفترة "تدريب" مستمرّة مع مديره، ولم يتلقَ أي مكافآت أو إضافات نقديّة أو زيادة في الراتب أو هبة في الأسهم للعام بأكمله.

بدا أن الجو العام في مايكروسوفت موجّه بشكل صريح نحو إسكات كلّ نقاش حول فلسطين. بعد أن أعلنت مايكروسوفت في تشرين الثاني 2023 أنّها ستقدّم خدمات الذكاء الاصطناعيّ Azure مجانًا للشركات الناشئة الإسرائيليّة في مجال الدفاع في Y Combinator، وهو "برنامج للشركات الناشئة الذي يُسكّت مؤسسيه العرب والفلسطينيين بشكلٍ فعّال"،⁶¹ أصدر موظّفو مايكروسوفت عريضة في 6 تشرين الثاني 2023 تدعو إلى وقف إطلاق النار، وحصلوا على حوالي 1,000 توقيع في غضون أيّامٍ قليلة. موظّفو مايكروسوفت الذين تنظّموا وأعربوا عن رأيهم ضدّ Azure التي تقدم خدماتها لشركة التكنولوجيا Elbit والجيش الإسرائيلي من خلال خدمات التكنولوجيا والمراقبة أطلقوا حملة "لا Azure للفصل العنصري"، ووجدوا أنفسهم في توافق مع حملة جوجل No Tech for Apartheid التي ينادي فيها موظّفو جوجل ضدّ مشروع نيمبوس.⁶² بعد إطلاق العريضة في 6 تشرين الثاني، أفاد هذا الموظّف أنّه شعر بعداء متزايد في مكان العمل. على الرغم من أنّ عريضة وقف إطلاق النار تلقّت الكثير من التوقيعات في وقتٍ قصير، إلا أنّه لم ينتج عنها شيء.

كلّما تمّت مشاركة منشورات داعمة لفلسطين على المنصّة الداخليّة، سارعت قيادة الشركة بإغلاق المنتدى على الفور. بدءًا من تشرين الثاني 2023، تمّ إغلاق منتدى "الجميع في الشركة" الذي ضمّ كلّ موظّفي مايكروسوفت على مستوى العالم، باستثناء المنشورات الواردة من الإدارة. كلّما بدأ الموظّفون في ملاحظة هذا الجو من القمع، كلّما أدركوا نهج قسم الموارد البشريّة. يبدو أنّ التطبيق الانتقائيّ للسياسات، أو اختراع سياسات جديدة تمامًا، يميّز ردّ مايكروسوفت للجهود التي بُذلت في مجموعة الفلسطينيين وحلفائهم في مايكروسوفت (PAAM) ومجموعة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التي تمّ تشكيلها حديثًا في مجموعة مايكروسوفت،⁶³ لاستضافة أحداث أو جلب متحدّثين تثقيفيّين خارجيّين. أيّ محاولة لجلب متحدّثين خارجيّين قوبلت بإرسال رسالة من طرف قيادة الشركة حول توقيف مؤقت جديد لمدة 90 يومًا يمنع شبكات الموظّفين استضافة أيّ حدث. سُمِح للمنشورات المتعلّقة

61. "A Marriage Made in Hell: An Introduction to Microsoft's Complicity in Apartheid and Genocide." (2024, 21 May). Medium. Retrieved from: <https://medium.com/@notechforapartheid/a-marriage-made-in-hell-an-introduction-to-microsofts-complicity-in-apartheid-and-genocide-d7dfad65a196>

62. No Tech for Apartheid. Retrieved from: <https://www.notechforapartheid.com/>

63. انفصلت مجموعة MENA الجديدة في مايكروسوفت عن مجموعة MENA السابقة، لأنّ مجموعة مؤبّدة لإسرائيل وذات أيديولوجيّة صهيونيّة قد خطفت المجموعة السابقة، بعدما أدركت أنّ التعريف الفضفاض السابق لمنطقة MENA يشمل دولة إسرائيل. كانت هذه محاولة للسيطرة على البرمجة الآتية من منطقة MENA في مجموعة مايكروسوفت.

بفلسطين التي تمت مشاركتها في مجموعات PAAM بالبقاء، ولكن عندما حاولت المجموعات استضافة حدث يُفهم على أنه "تعليمي"، تم إغلاقها. وفقًا لهذا الموظف، تم تطبيق ما اعتبرت مايكروسوفت أنه "تعليميًا" على نطاق واسع، وبطريقة أثرت حتى على الموظفين الذين شاركوا قصصًا عائلية شخصية، مثل روايات عن النكبة. على الرغم من تعرضهم للعديد من الإخفاقات في مناصرة فلسطين مكان العمل، أصدر موظفو مايكروسوفت، وتحديدًا أولئك الذين ينظمون حملة "لا Azure للفصل العنصري"، بيانًا وعريضة في أيار 2024، يطالبون بما يلي:⁶⁴

1. إبعاد الجيش الإسرائيلي عن Azure: إنهاء تواطؤ مايكروسوفت في الإبادة الجماعية والاحتلال الإسرائيلي من خلال إنهاء جميع عقود وشراكات Azure مع الجيش والحكومة الإسرائيلية.

2. الكشف عن جميع الروابط: الكشف علنًا عن جميع العلاقات مع دولة إسرائيل وجيشها وصناعات التكنولوجيا الخاصة بها، بما في ذلك العلاقات مع مُصنّعي الأسلحة والمقاولين، وإجراء تدقيق شفاف ومستقل لعقود مايكروسوفت المتعلقة بالتكنولوجيا، وخدماتها، واستثماراتها، وضمان عدم استخدام منتجات وخدمات مايكروسوفت لانتهاك مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، أو اتفاقية جنيف وبروتوكولاتها الإضافية، أو بيان مايكروسوفت العالمي لحقوق الإنسان، في فلسطين أو في أي مكان آخر.

3. الدعوة إلى وقف إطلاق النار: احترام مطالب أكثر من 1,000 موظف الذين وقّعوا على عريضة سابقة تدعو قيادة شركة مايكروسوفت إلى التأييد العلني لوقف فوري ودائم لإطلاق النار.

4. حماية الموظفين ودعم حرية التعبير: ضمان سلامة الموظفين الفلسطينيين، والعرب، والمسلمين، وحلفائهم، من خلال حماية الخطاب، والأفعال، ومبادرات جمع التبرعات المؤيدة للفلسطينيين على منصات الشركة الداخلية.

استخدام أعضاء حملة No Azure for Apartheid لعبارة "نرفض أن نكون متواطئين" تذكّرنا بالتعبئة السابقة التي كانت في عام 2020 في مايكروسوفت، والنصر اللاحق فيما يتعلق بسحب الاستثمارات من AnyVision. مثل غيرهم من الموظفين المناصرين لفلسطين في ميتا وجوجل باي-بال وأبل، لطالما أشار الموظفون في مايكروسوفت إلى القمع كوسيلة للاعتراف بالنفاق والتحيّز والمعايير المزدوجة والتمييز في عمل تلك الشركات.

64. <https://medium.com/@notechforapartheid/a-marriage-made-in-hell-an-introduction-to-microsofts-complicity-in-apartheid-and-genocide-d7dfad65a196>



مجموعة من الموظّفين من شركة سيسكو، وهي شركة تعنى بالاتّصالات والأمن والتعاون والمراقبة، ناقشت ما وصفوه بـ"التحيّز والرقابة الواضحين للغاية" في مكان عملهم. أدّى تنظيم الموظّفين في سيسكو إلى إنشاء مجموعتين داخليّتين، إحداهما هي "الشبكة الفلسطينية في سيسكو"، وهي مجموعة رسميّة مكوّنة من موظّفي سيسكو (ERG)، والأخرى "جسر إلى الإنسانيّة"، وهي مجموعة مناصرة طرحت رسالة مفتوحة، وتشارك موارد تعليميّة حول فلسطين، وتدعم الموظّفين المهتمّين. عندما تمّ إغلاق بوث جمع التواقيع والموقع الداخليّ الذي رُوّج للرسالة المفتوحة، والتي وُقّع عليها أكثر من 1,700 موظّف، أعربت قيادة الشركة عن أنّ ذلك كان بسبب "الانقسام" و "عدم الارتياح". على الرغم من أنّ موظّفي سيسكو قد جمعوا أكثر من 1,700 توقيع على رسالة دعت سيسكو إلى الامتثال لمدوّنة قواعد السلوك المهنيّ وسياسة حقوق الإنسان من خلال سحب استثماراتها من الجيش الإسرائيليّ بسبب ما يُشار إليه على أنّه إبادة جماعيّة، فإنّ شكاوى خمسة وثلاثين موظّفًا مؤيّدًا لإسرائيل أُنعت قسم الموارد البشريّة وقيادة الشركة بإغلاق المبادرة بأكملها. وصف الموظّفون المؤيّدون لإسرائيل الرسالة بأنّها "مثيرّة للانقسام" وتتعارض مع الشركة وقيمها. أوضح الموظّفون المؤيّدون لفلسطين وغيرهم من الموقّعين أنّ هذه الرسالة والحوار حولها عكس كونها مثيرّة للانقسام، وأنّهم كانوا يحاولون إنقاذ "الثقافة الواعيّة" في سيسكو، وكانوا قلقين بشأن عملهم الذي يُستخدم لقتل عشرات الآلاف من المدّيّين الأبرياء.

التقى المدافعون عن موظّفي سيسكو مع قيادة الشركة، وقبل لهم إنهم انتهكوا "سياسة التحريض"، ثم نشرت الشركة "إرشادات التعبير" التي تمّ إنشاؤها حديثًا لمعالجة أيّ إجراءات مماثلة قد يتّخذها الموظّفون في المستقبل للتشكيك في موقف سيسكو. لم تحدّد القيادة أيّ جزء من السياسة تمّ انتهاكه ولا سبب إنشاء هذه السياسة الجديدة ضدّ الموظّفين، وكثرت شرط تحذيريّ في إرشادات التعبير الذي ينصّ على أنّ الشركة "تحتفظ بالحق في اتّخاذ قرارات نهائيّة بشأن ما يُعتبر اتّصالًا وتعبيرًا مناسبين داخل شركتنا". سأل الموظّفون عن سبب عدم السماح بمحادثتهم بموجب "الثقافة الواعيّة" للشركة، والتي تهدف إلى تمكين التعبير الهادف للموظّفين وخلق مساحة للمحادثة المفتوحة. على الرغم من تأكيد وتشجيع القيادة التنفيذيّة لمحادثة "جسر إلى الإنسانيّة"، تراجعت القيادة في وقتٍ لاحقٍ وأشارت إلى أنّه "فيما يتعلّق بأدوات سيسكو، لدينا السلطة المطلقة".

اعترض الكثيرون على توجيهات القيادة، وفقًا لإرشادات التعبير الجديدة للشركة التي ظهرت في مرحلة ما بعد مناصرة فلسطين. تساءل الموظّفون حول هذه المبادئ التوجيهيّة فيما يتعلّق بمناصرة فلسطين وغيرها من الجهود المبذولة من أجل العدالة الاجتماعيّة، كما تساءلوا عمّا إذا كانت سيسكو ستشارك في مثل هذا الخطاب في المستقبل، أو كيف ستفعل ذلك إذا حظرت الشركة استخدام موارد الشركة لخطاب العدالة السياسيّة أو الاجتماعيّة. أشار الموظّفون إلى عدم ارتياحهم لهذا، خاصّةً عند التفكير في جهود سيسكو السابقة المتعلّقة بالسياسة أو العدالة الاجتماعيّة، مثل إنشاء مكتب العمل من أجل العدالة الاجتماعيّة في عام 2020، والذي نشأ لهدفٍ معّين، هو دعم حركة Black Lives Matter، ومجتمع الميم، وحركة Stop Asian Hate، وجهود أخرى من أجل العدالة الاجتماعيّة. مع

ذلك، ووفقًا للموظفين، فقط إن القضايا التي تؤثر على الفلسطينيين والعرب والمسلمين هي التي تبدو إشكالية من وجهة نظر الشركة. في الوقت نفسه، لاحظ الموظفون أنّ سيسكو غالبًا ما ترسل رسائل تواصل ذات طابع "سياسي" أو تتناول بالفعل مواضيع ذات علاقة بـ"العدالة الاجتماعية". على سبيل المثال، بعد إطلاق النار على المرشح الرئاسي دونالد ترامب وأصابته في أذنه، أرسلت سيسكو رسالة بريد إلكتروني تدين العنف السياسي، وبعد فترة قصيرة، رفضت الشركة دعم الموظفين في أعقاب أعمال الشغب في المملكة المتحدة في آب 2024 التي حركتها مشاعر الإسلاموفوبيا وتفوق البيض. مثال آخر على مشاركة سيسكو في "العدالة الاجتماعية" كان عندما نشرت فرانسيس كاتسوداس، نائب الرئيس التنفيذي وكبيرة مسؤولي الموارد البشرية والسياسات والأهداف، مدونة حول دعم أوكرانيا، والتي كتبها مستخدمة "لغة شاملة للهدف"، وشددت على أهمية النداء ضد الظلم لدعم أوكرانيا. أشار الموظفون إلى أنّ "كان كل شيء عكس ذلك تمامًا فيما يتعلق بفلسطين"، وأوضح هؤلاء الموظفون أنه حتى الآن لم يتم حذف المنشورات حول فلسطين في منصات مساحة العمل الداخلية بشكلٍ صارخٍ كما رأينا في شركات التكنولوجيا الأخرى، لكنهم واجهوا قدرًا كبيرًا من خطاب الكراهية الذي يستهدفهم كأفراد، وداخل مجموعة الشبكة الفلسطينية ومجموعة جسر إلى الإنسانية.

أشار الموظفون أنه داخل الشبكة اليهودية المتصلة لا تزال المنشورات البغيضة والعنيفة التي يشاركها الموظفون المؤيدون لإسرائيل مرتبة، مثل تلك التي "قارنت الفلسطينيين بالحيوانات ذات الأرجل الأربعة" ووصفت جميع المسلمين بأنهم "إرهابيون مسلمون"، ولكن يتم التعامل مع أي منشورات متعلقة بفلسطين والتعامل معها على الفور. على سبيل المثال، طلب من موظفين تعبئش صورة لخريطة فلسطين مصورة على قمصان ضمن مقطع فيديو من رحلة تطوعية قادها موظفون إلى لبنان لدعم اللاجئين الفلسطينيين بسبب "الانزعاج" الذي سببته. بعد فترة وجيزة، طلبت نائب الرئيس التنفيذي وكبيرة مسؤولي الأفراد والسياسات والأهداف من الموظفين حذف منشوراتهم على صفحاتهم الشخصية على شبكة لينكد إن التي تضمنت صورًا لهم مع الشبكة الفلسطينية في أعضاء سيسكو، والتي تم التقاطها في حديثٍ على مستوى الشركة وهم يرتدون نفس القمصان.

إن الرقابة غير المتكافئة على التعبير والمناصرة المؤيدة للفلسطينيين، إلى جانب الاتصالات المتوترة والمتناقضة من قيادة سيسكو فيما يتعلق بسياسات الشركة، جعلت الموظفين يتساءلون عن الالتزامات و"الثقافة الواعية" التي تدّعيها سيسكو. على الرغم من هذه التحديات، يصر موظفو سيسكو الذين يدافعون عن فلسطين على الدفاع عن العدالة الاجتماعية والحفاظ على مكان عمل يتقبل الحوار المتساوي والشامل بين جميع الموظفين.

النقاش

الاتصالات والمراسلات في استجابات الشركات للمناصرة في مكان العمل

عند مراجعة الشهادات الخمس والعشرين التي قدّمها موظّفون في شركات تكنولوجيا، والذين يمثّلون مختلف الشركات، والأدوار، والهويّات، بات من الواضح أنّ هناك العديد من أوجه التشابه والتداخل فيما يتعلّق بالطرق التي استجابت بها شركات التكنولوجيا لمناصرة فلسطين في مكان العمل. كانت استجابة قيادات شركات التكنولوجيا جوجل وميتا وباي-بال وآبل ومايكروسوفت ولينكد-إن وسيسكو لمناصرة فلسطين في مكان العمل متّسمة بالرقابة والقمع والإسكات. أصبحت هذه الروابط واضحة من خلال شهادات الموظّفين، وتردّد انتقادات أوسع لشركات التكنولوجيا واستثماراتها المختلفة في الحفاظ على الوضع الراهن في خدمة المصالح الرأسماليّة، التي تدعمها وتمكّنها المناورات الإمبرياليّة والاستعمارية. تتضمّن بعض الروابط الرئيسيّة التي تمّ تحديدها من خلال شهادات الموظّفين في مجال التكنولوجيا عبر الشركات ما يلي:

- وجود رقابة وقمع وإسكات على منصات التواصل الداخلية في أماكن العمل.
 - أقسام الموارد البشريّة وقيادات الشركات تستجيب بطرق غير متكافئة وغير متناسبة للبلاغات/ للإشارات عن منشورات متعلّقة بإسرائيل وفلسطين على منصات مكان العمل الداخليّة، وللتنمّر والمضايقة.
 - إدارة الموارد البشريّة والقيادة تؤكّد على بروتوكولات وسياسات المشاركة المجتمعيّة، و"اللياقة في مكان العمل" أو "الراحة" عند استجابتها لمناصرة فلسطين في مكان العمل.
 - شعور الموظّفين أنّ شركات التكنولوجيا تنتهك التزاماتها الخاصّة بالتعدديّة والمساواة والشمول، والعدالة الاجتماعيّة، والشمول، و/أو مناهضة العنصريّة، الأمور الذي أعادت الشركات تأكيدها بعد انطلاق حركة Black Lives Matter في عام 2020، وبعد الغزو الروسيّ لأوكرانيا في عام 2022.
 - ملاحظة الموظّفين بأنّ الشركات "تفرط في رقابة" المحتوى المؤيّد للفلسطينيّين، وبنفس الوقت "لا تراعي بما فيه الكفاية" التعبيرات عن العنصريّة المعادية للفلسطينيّين.
 - إدراك الموظّفين حول استثمارات شركاتهم المختلفة في دولة إسرائيل، والتشكيك في هذه المستويات النظاميّة أو الهيكلية من تواطؤ الشركات، بدءًا من تقديم المنتجات والخدمات، وحتى قيادات الشركات التي لها صلات شخصيّة مع الحكومة الإسرائيليّة أو الجيش الإسرائيليّ، أو مواصلة تشغيل مكاتب الشركات في إسرائيل، حيث خدم، وما زال يخدم، الموظّفون في الجيش الإسرائيليّ بينما يواصلون تلقّي الأجور، ومن ثم يعودون إلى العمل لدى الشركة.
- تمكّنتنا هذه الروابط المختلفة من التمعّن أكثر في تواطؤ شركات التكنولوجيا في ما يُشار إليه على أنّه

إبادة جماعيّة. بالإضافة إلى ذلك، عندما نفكّر في تجارب الموظّفين على نطاقٍ واسع، يجب أن نفكّر، على وجه التحديد، في الوضع المتزعزع للغاية، ليس فقط للموظّفين الفلسطينيين في الشتات، وإنّما أيضًا للموظّفين الفلسطينيين الذين يعملون في مكاتب هذه الشركات في إسرائيل. علاوة على ذلك، عند التفكير في هذه الروابط، يصبح من الواضح أنّه عندما تعلن الشركات الحياد المفترض، أو تظهر تقاعسًا أو تأخرًا في معالجة القضايا الداخليّة المتعلّقة بمناصرة فلسطين في مكان العمل، فإنّ هذا ليس عرضيًا أو غير مقصود، بل متعمّدًا. الموقف المحايد، الذي يميّز بالتقاعس عن القيام بشيء، أو ذاك الذي يظهر "تقصًا"، هو اتخاذ موقفٍ بحدّ عينه.

الاستنتاجات

بعد التحدّث مع خمسة وعشرين موظّفًا، حاليّين وسابقين، من شركات التكنولوجيا الذين يعملون في ميتا، وجوجل، وباي-بال، وأبل، ومايكروسوفت، ولينكد إن، وسيسكو، قد يشعر المرء بعدم الراحة والغضب إلى حدّ كبير، ولكن أيضًا، بشعورٍ متجدّدٍ بالأمل فيما يتعلّق بالتنظيم المناهض للرأسماليّة بقيادة الموظّفين. هناك شعور بعدم الارتياح من الطريقة التي أعلنت بها شركات التكنولوجيا الالتزام بمبادئ الإنصاف والشمول والتنوّع والعدالة الاجتماعيّة بشكلٍ عام، ولكن في الممارسة الفعليّة، لا تلتزم هذه الشركات بها. إلى جانب إعلاناتها الفارغة عن رعاية المجتمعات والهويات المهمّشة، يبدو أنّها استغلّت هذه المجموعات إلى حدّ كبير، دون دعم التزاماتها الشفهيّة بأيّ إجراءٍ حقيقيّ. فلسطين هي الامتحان. فلسطين هي القضية التي يمكن فيها لهذه الشركات أن تثبت التزاماتها المزعومة، ويبدو أنّ جميعها تفشل في هذا فشلًا ذريعًا. يجب ألا تكون مناصرة الفلسطينيين ودعم إنهاء معاناتهم موضع جدل. تتعلّق القضية في جوهرها بحقوق الإنسان الأساسيّة، والدفاع عن المضطهدين والمحرومين والمستغلّين، وخاصّةً في أوقات الأزمات الطارئة ووسط العنف الشديد، أو ما وصفه الكثيرون بأنّه إبادة جماعيّة. في وقت كتابة هذه السطور، ومع مقتل أكثر من 40,000 فلسطينيّ ووجود العديد من الأرواح في عداد المفقودين، والكثير من الجرحى والمرضى الذين أصبحت ظروفهم الصحيّة متدهورة وستكون كذلك في المستقبل، لا يمكننا تجاهل الانتهاكات الصارخة لحقوق الإنسان، ولا يمكننا أن نبقى صامتين في مواجهتها.⁶⁵

تقدّم الشهادات الخمس والعشرون التي قدمها الموظّفون في مجال التكنولوجيا من جميع أنحاء العالم، والذين يمثّلون العديد من شركات التكنولوجيا الكبرى، القليل من الأمل وسط الأخبار السيّئة المستمرّة التي يبدو أنّها تزداد سوءًا. يلتزم هؤلاء الموظّفون في مجال التكنولوجيا، وغيرهم الكثيرون، بفضح الظلم ومحاسبة مشغّلهم على الضرر الذي تسبّبوا فيه، وما زالوا يتسبّبون فيه من خلال استثماراتهم ومنتجاتهم وخدماتهم الصريحة والضمنيّة، وكلّها تساهم بطرقٍ مختلفةٍ في تفاقم الضرر والعنف الذي يواجهه الفلسطينيون. لقد أيقظ موضوع فلسطين الكثيرين، ليس فقط فيما يتعلّق

65. AJLabs. "Israel-Gaza war in maps and charts: Live tracker." (2023, 9 October). Al Jazeera. Retrieved from: <https://www.aljazeera.com/news/longform/2023/10/9/israel-hamas-war-in-maps-and-charts-live-tracker>

بتواطؤ شركات التكنولوجيا في إحداث الضرر ودورها في الصناعات العسكريّة،⁶⁶ ولكن أيضًا بالطرق التي تخدم بها شركات التكنولوجيا هذه المصالح الإمبرياليّة الغربيّة والرأسماليّة الاستعماريّة، والتي غالبًا ما تتناقض بشكلٍ صارخ مع احتياجات ورغبات معظم سكّان العالم. تشير النجاحات والانتصارات الصغيرة في تغيير سياسات الشركات إلى تغيير تدريجيّ سيستمر في التراكم بمرور الوقت. مع استمرار الموظّفين في مجال التكنولوجيا في التأثير من خلال قوّتهم، سيستيقظ الآخرون ليدركوا قوّتنا الجماعيّة كموظّفين، ومستهلكين، وناخبين، والقوّّة المذهلة التي في العمل الجماعيّ والتضامن.

التوصيات

تنبثق التوصيات التالية من المحادثات التي أُجريت مع هؤلاء الموظّفين الخمسة والعشرين في مجال التكنولوجيا، وتعكس خبرة مركز حملة في أطر حقوق الإنسان وضرورة تطبيق هذه الأطر في الفضاء الرقميّ من خلال دعم وتشجيع شركات التكنولوجيا على التقيّد بالتزاماتها بتوفير الحقوق الرقميّة للجميع، تتماشى توصيات مركز حملة مع مهمّتها لدعم مساحة رقميّة فلسطينيّة آمنة وعادلة وحرّة.

الشركات:

(1) احترام الموظّفين

- أ. يجب احترام حرّيّة الموظّفين في التعبير.
- ب. الحفاظ على مكان عمل يُسمح فيه لجميع الموظّفين بمشاركة معتقداتهم والتعبير عنها دون خوف من المضايقة، أو التنمّر، أو الكشف عن معلوماتهم الشخصيّة، أو الانتقام من طرف القيادة.
- ج. تشجيع ودعم جميع الموظّفين على المشاركة في حوارٍ محترم، دون رقابة انتقائيّة على أساس الاختلافات في الرأي.

(2) حماية الحقوق الرقميّة

- أ. تبسيط سيرورات معالجة الانتهاكات الرقميّة التي يُبلغ عنها الموظّفون، والمستخدمون، والجهات الفاعلة في المجتمع المدنيّ، ممّا يضمن استجابة في الوقت واستنادًا إلى أسس جيّدة لكل تقرير.
- ب. الحفاظ على التناسبيّة والمساءلة من خلال الإجراءات القانونيّة الواجبة كضمان إضافيّ لحماية الحقوق الرقميّة الفلسطينيّة.
- ج. ضمان حماية خصوصيّة بيانات المستخدم، وعدم إمكان استخدام بيانات المستخدم الفرديّة كسلاح لتعريض الأفراد للأذى، وخاصّة الفئات السكّانيّة المستضعفة.

66. See Sype, Eric. (2024, 24 July). "Big tech terror: For Palestinians, AI apocalypse is already here." The New Arab. Retrieved from: <https://www.newarab.com/opinion/big-tech-terror-palestinians-ai-apocalypse-already-here>

د. عدم استخدام الخدمات المقدّمة للزبائن، والمعروف أنّها تشمل تقنيّات يمكن استخدامها استخدامًا مسلّحًا، لتسهيل جرائم الحرب، أو الجرائم ضدّ الإنسانيّة، أو الإبادة الجماعيّة.

(2) الالتزام بالعناية الواجبة بحقوق الإنسان

أ. تقع على جميع الشركات التي تقدّم خدمات التكنولوجيا أو الاتّصالات أو خدمات وسائل التواصل الاجتماعيّ في إسرائيل وفلسطين مسؤوليّة إعطاء الأولويّة لنهج شاملٍ يعمّم ويحمي حقوق الإنسان حقًا، ويعالج الأسباب الجذريّة للتمييز ضدّ المجتمع والسرديّات، وذلك بشفافيّة كاملة وبما يتماشى مع مبادئ الأمم المتّحدة التوجيهيّة بشأن الأعمال التجاريّة وحقوق الإنسان.

ب. يجب على جميع الشركات الالتزام بإجراء تقيّيمات علنيّة ومستقلّة للأثر على حقوق الإنسان.

ج. يجب أن توفّر تقيّيمات الشركات لحقوق الإنسان حلولًا في الوقت المناسب بهدف ضمان امتثال ممارسات الشركة وسياساتها للعهد الدوليّ الخاصّ بالحقوق المدنيّة والسياسيّة (ICCPR) والعهد الدوليّ الخاصّ بالحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة (ICESCR) والإعلان العالميّ لحقوق الإنسان (UDHR).

الموظّفون:

(1) اعرّفوا حقوقكم

أ. اعطوا أولويّة لفهم حقوق الموظّفين لتكونوا في وضعٍ أفضل، ولضمان عدم انتهاك حقوقكم.

ب. ثقّفوا زملاءكم في العمل حول حقوقهم لزيادة الوعي العامّ في مكان عملكم.

(2) تعاونوا

أ. تواصلوا مع المجتمع المدنيّ والنقابات المنّظمة للحصول على الدعم عند الحاجة.

ب. اطلبوا من منظمات المجتمع المدنيّ الدعم والموارد حول قضايا الحقوق الرقميّة.

ج. اطلبوا من النقابات الدعم والموارد حول حقوق الموظّفين.

(3) طالبوا بتقييم الأثر على حقوق الإنسان

أ. يجب أن تستند مطالب الموظّفين لزيادة الشفافيّة والمساءلة إلى الدعوة إلى إجراء تقيّيمات للأثر على حقوق الإنسان.

ب. يجب على الموظّفين المطالبة بأن يتم تقييم الأثر على حقوق الإنسان من قِبَل جهة فاعلة مستقلّة، وأن تلتزم الشركة بإتاحة النتائج للجمهور.

المجتمع المدني والنقابات:

(1) ادعموا الموظّفين

- أ. يجب أن يكون احترام الموظّفين مطلبًا أساسيًا لجميع حملات مساءلة شركات التكنولوجيا الكبرى.
- ب. وفّروا موارد قانونية ومساعدة تقنية للموظّفين الذين يعانون من الانتقام المهنيّ الجائر بسبب التحدّث علنًا ضدّ انتهاكات الحقوق الرقمية الفلسطينية.

(2) طالبوا بتقييم الأثر على حقوق الإنسان

- أ. يجب أن تستند مطالب زيادة الشفافية والمساءلة إلى الدعوة إلى إجراء تقييمات للأثر على حقوق الإنسان.
- ب. يجب أن يتمّ إجراء هذه التقييمات من قِبَل جهة فاعلة مستقلة، ويجب أن تلتزم الشركات بإتاحة النتائج للجمهور.

الجهات الفاعلة الحكومية:

(1) تعزيز النظم

- أ. يجب على المفوضية الأوروبية ضمان التزام الإشراف على المحتوى في المنصات عبر الإنترنت على النحو الذي حدّده قانون الخدمات الرقمية (DSA)، بطريقة غير تمييزية، ومع مراعاة جميع تفاصيل السياق بشكلٍ منهجيّ، مع الامتثال الكامل لمتطلبات وروح القانون الأوروبيّ للخدمات الرقمية⁶⁷.
- ب. على المفوضية الأوروبية إصلاح الثغرات في أطرها التنظيمية، مثل قانون الذكاء الاصطناعيّ الذي لا يتطلّب أيّ التزامات على التقنيات التي تُباع خارج أوروبا،⁶⁸ والدعوة بشكلٍ عامّ إلى إنفاذ اللوائح والتدابير البديلة لإجبار المنصات الإلكترونية وشركات التكنولوجيا الكبرى وشركات الاتصالات على وقف الممارسات التمييزية ضدّ الفلسطينيين.
- ج. يجب على الولايات المتحدة والجهات الفاعلة الحكومية الأخرى إصدار لوائح لضمان قدر أكبر من الإشراف على شركات التكنولوجيا الكبرى بهدف حماية الحقوق الرقمية للجميع.

67. Domínguez de Olazábal, I., Palestinian Digital Rights and the Extraterritorial Impact of the European Union's Digital Services Act, 7amleh, April 2024, Available at: <https://7amleh.org/2024/04/08/palestinian-digital-rights-and-the-extraterritorial-impact-of-the-european-union-s-digital-services-act>

68. Abrougui, A., The European Union's AI Act and its Implications for Palestinian Digital Rights, 7amleh, July 2024, Available at: <https://7amleh.org/2024/07/23/paper-on-the-eu-s-ai-act-and-its-implications-en>

حماية الموظّفين

- أ. بما أنّ المبادرات التي يقودها الموظّفون لدعم الشعب الفلسطينيّ قوبلت بقمع شرّس، ينبغي على الجهات الفاعلة الحكوميّة أن تصدر بيانات علنيّة لدعم حقوق الموظّفين والمناشدة بتطبيق التزامات الشركات.
- ب. ينبغي للدول أن تضمن وجود آليات مناسبة للموظّفين للوصول إليها عندما يتمّ استهدافهم ومعاقتهم ظلماً.

احترام حقوق الإنسان والقانون الدوليّ الإنساني

- أ. تماشيًا مع مبادئ الأمم المتّحدة التوجيهيّة بشأن الأعمال التجاريّة وحقوق الإنسان، على الجهات الفاعلة الحكوميّة تشجيع جميع الشركات الخاضعة لولايتها القضائيّة التي تقدّم خدمات التكنولوجيا أو الاتصالات أو وسائل التواصل الاجتماعيّ في إسرائيل وفلسطين على إجراء تقييم فوريّ للآثار على حقوق الإنسان.
- ب. يجب إصدار بيان علنيّ بأنه على جميع الشركات الخاضعة لولايتها القضائيّة أن تفعل كلّ ما في وسعها لعدم المساهمة في المزيد من الآثار السليبيّة على حقوق الإنسان، بما يتماشى مع الحكم المؤقت لمحكمة العدل الدوليّة.

اتصلوا بنا:

info@7amleh.org | www.7amleh.org

[تابعونا على وسائل التواصل الاجتماعي : 7amleh](#)

