

النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين

آليات الحماية من التمييز والعنف و التحرش الجنسي ضد الصحفيات في تونس

تؤمن النقابة منذ نشأتها بضرورة العمل على القضاء على جميع أشكال التمييز المسلط على النساء و تتبنى المرجعيات الدولية في علاقة بحماية الصحفيات من التحرش و العنف و كل أشكال التمييز وخاصة المبنية على أساس نوعهن الاجتماعي.

أثبتت النقابة عبر سنوات من العمل ترسيخها لمبدأ وصول النساء إلى مناصب القرار والقيادة و قد ترأست النقابة أكثر من خمس مرات على مرّ تاريخها و لا تزال الصحفيات متفانيات في خدمة السلطة الرابعة مؤمنات بدورهن الريادي في تغيير العقليات و تغيير ظروف عملهن و تمثل النساء حسب آخر الإحصائيات أكثر من نصف العاملين في هذا القطاع المحفوف بالمخاطر.

إن هذه الآلية هي نتيجة حتمية لنضالات الصحفيات والصحفيين من أجل حقوقهم في بيئة عمل سليمة و مشجعة على الخلق والإبداع و تحترم مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة وهي إيمان راسخ من النقابة و جميع منخرطيها ومنخرطاتها بضرورة الحد من العنف المسلط على النساء جميعهن أينما وجدن.

لذلك و مع انطلاق تفعيل هذه الآلية تطلق النقابة أيضا حملة داخلية لمناهضة التحرش و العنف داخل المؤسسات الإعلامية في محاولة جدية و عملية للحد من هاته الانتهاكات التي تؤثر على مردودية الصحفيات و الصحفيين و التي من شأنها أن تضر ليس فقط بالإعلام و إنما بالمجتمع. في دور ريادي للسلطة الرابعة و تفعيلًا للمساواة التامة تكون هذه الآلية بداية لسياسة عامة تكرر المساواة و تكافؤ الفرص و تكسر حاجز الصمت الذي يخيم على هذا النوع الانتهاكات.

تحديد المفاهيم

التمييز والعنف :

وصفت الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بأنه "يشكل انتهاكا لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعد عقبة أمام مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعوق نمو رخاء المجتمع والأسرة، ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانات المرأة في خدمة بلدها والبشرية"¹

إن إعلان القضاء على العنف ضد المرأة² الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1993، يعرف العنف ضد المرأة كالتالي: "أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عنه أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة."

تؤثر العواقب السلبية المترتبة عن العنف ضد المرأة والفتاة على صحة النساء النفسية والجنسية والإنجابية في جميع مراحل حياتهن. على سبيل المثال، لا تمثل سلبيات انعدام التعليم المبكر العائق الرئيسي لحق الفتيات في التعليم وتعميمه فقط بل في النهاية تقيد الوصول إلى التعليم العالي وتؤدي إلى محدودية خلق فرص الشغل للمرأة داخل سوق العمل.

في حين أن العنف القائم على نوع الجنس يمكن أن يحدث لأي شخص، وفي أي مكان، فإن بعض النساء والفتيات من فئات معينة معرضات للخطر بشكل خاص - على سبيل المثال، الفتيات والنساء المسنات، النساء اللواتي يصفن بأنهن مثليات أو مزدوجو الميل الجنسي أو مغايرو الهوية الجنسانية أو حاملو صفات الجنسين، والمهاجرات واللاجئات، ونساء الشعوب الأصلية والأقليات العرقية. أو النساء والفتيات المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية والإعاقات، والمتأثرات بالأزمات الإنسانية.

اعتمد مؤتمر العمل الدولي المئوي الاتفاقية رقم (190) الخاصة بالقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019 وتوصية مكافحة العنف والتحرش لعام 2019³، وقد عرفت الاتفاقية العنف والتحرش على أنهما "سلوكيات أو ممارسات أو تهديدات تهدف إلى إلحاق أذى بدني أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي أو تفضي إلى ذلك أو يُحتمل أن تفضي إلى ذلك". وتعد هذه الاتفاقية خطوة جيدة ومتقدمة على المستوى الدولي فهي تهدف إلى توفير الحماية لجميع العاملين أيا كانت صفتهم التعاقدية فتشمل "الخاضعين للتدريب، والمتدربين، والعمال الذين أنهيت خدمتهم، والمتطوعين، والباحثين عن عمل، ومقدمي طلبات الحصول على عمل". كما أنها أيضاً تحيط جميع الأماكن الفضاءات التي يمكن ممارستها فيها أو من خلالها نشاطات متعلقة

1

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women#:~:te>
لأغراض 20% هذه 120% لاتفاقية 20% يعني 20% مصطلح إحباط 20% تمتعها 20% بهذه 20% الحقوق 20% أو =xt

² <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N94/095/03/PDF/N9409503.pdf?OpenElement>

³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

بالعمل” يشمل هذا المعيار العنف والتحرش في مكان العمل، والأماكن التي يتقاضى فيها العامل أجرًا أو يأخذ استراحة أو استراحة لتناول الطعام أو يستخدم مرافق صحية أو مرافق للغسل أو لتغيير الملابس، وخلال الرحلات المتعلقة بالعمل والسفر والتدريب، والأحداث أو الأنشطة الاجتماعية، وعمليات التواصل المرتبطة بالعمل (ومنها من خلال تقنيات المعلومات والاتصالات)، في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل، وعند الذهاب من وإلى العمل. وستدخل الاتفاقية حيز التنفيذ بعد 12 شهرًا من تصديق دولتين عضوين عليها، وسيكون من الإيجاب أن تقوم مصر بالتصديق على هذه الاتفاقية.

للأسف لم تصادق تونس بعد على هذه الاتفاقية ولا زالت موضوع حملات مناصرة من الاطراف النقابية و النسوية لما لها من تأثير إيجابي على عمل النساء و حمايتهن وما تطرحه من آليات حمائية لهن في عالم العمل.

التحرش الجنسي؟

التحرش الجنسي هو أي شكل من أشكال السلوك اللفظي، أو غير اللفظي، أو الجسدي ذو طبيعة جنسية وغير مرغوب فيه، وخاصة عندما يخلق بيئة عمل عدائية، مخيفة، تحط من الكرامة، مهينة، أو مذلة كما يشمل التحرش الجنسي أي شكل من أشكال السلوك اللفظي، أو غير اللفظي، أو الجسدي الموجه للأشخاص بسبب اتجاهاتهم الجنسية (حقيقية أو متخيلة). وعلى الأخص المثليات والمثليين، وثنائيي الميل الجنسي، ومغايرو الهوية الجنسانية الذين يد يشعرون بالضعف.

الشخص الذي يكون على الجهة المتلقية للتصرف هو الشخص الذي يقرر إذا كان هذا التصرف غير مرغوبًا به أو غير مهذبًا، بغض النظر عن نية الشخص الآخر.

التحرش الجنسي ليس متعلقًا بالجنس ؛ إنما بموازن القوة.

التحرش الجسدي: اللمس، القرص، التمسيد، الضغط، الاحتكاك المقصود بشخص ما. التحديق والنظر بشهوانية. التعليقات الإباحية المعادية لميول الشخص الجنسية أو حركات إباحية جنسية.

● بعث رسائل غير مرغوبة عبر البريد الإلكتروني، أو الرسائل النصية، أو الواتس آب، أو اي منبر تواصل ريمي آخر.

● الإتصال الجسدي أو اللمس غير المبرر العنف الجسدي

التحرش اللفظي: إبداء تعليقات أو تلميحات ذات طابع جنسي

- مناداة الأشخاص بألقاب إباحية جنسية
- سرد نكات جنسية، أو طرح أسئلة حول التخييلات الجنسية
- الشتم على أساس الميول الجنسية للشخص أو تصنيف جنسي.
- تحويل نقاش القضايا المهنية إلى احاديث ذات طابع جنسي.
- طرح مطالب جنسية

----- التحرش الجنسي مرفوض تماما -----

من المهم أيضا تحديد مكان العمل للصحفيين والصحفيات حتى يكون الجميع على دراية بهذا الفضاء بخصوصيته و ضرورة احترامه و فضاء العمل هو أي مكان يقوم فيه الصحفي او الصحفية بعمله.

في وسائل الإعلام، يشمل الفضاءات التالية ::

- المساحات داخل المؤسسة: المكتب أو غرفة الأخبار أو موقع انشاء المحتوى
- المساحات خارج المؤسسة: في الميدان خلال إجراء البحوث والمقابلات
- المساحات عبر الإنترنت: أي منصة رقمية يستخدمها الموظفون للتواصل مع الآخرين فيما يتعلق بعملهم
- الأحداث المتعلقة بالعمل: المؤتمرات ورحلات العمل وجلسات التدريب
- الأحداث الاجتماعية التي تنظمها المؤسسة الاعلامية.

التعامل مع العنف والتحرش الجنسي:

- إذا كنت ضحية للعنف او للتحرش الجنسي، لا تحاول/ي التعايش معه. فأنت لست في وضع اجباري و اعلم/ي انه انتهاك و تمييز انت ضحيته
- لا تعتقد/ي أنه خطأك أو أنك "سعت لذلك". لديك الحق في عدم التعرض للتحرش. تذكر/ي، انت ليس المشكلة، وإنما هو أو هي.
- وثقي كل ما يحدث، بما في ذلك التاريخ والزمان والمكان، وما يتم أو تم فعله، والشهود إن أمكن، والإحتفاظ بنسخ من الرسائل ورسائل البريد الإلكتروني، والرسائل النصية إن وجدت.

مقاربة غير رسمية يستعملها الاتحاد الدولي للصحفيات/يين :

إذا كنت تشعر/ين بثقة كافية، أخبري المتحرش بأن سلوكه غير مرحب به واطلبي منه/ا التوقف حالا. أحيانا، يكون الرد السريع والقوي كافيا للحد من السلوك الغير المرغوب ومن تفاقم المشكلة. ولكن لا تقلق/ي إن لم تقومي بذلك منذ البداية او المرات التالية. يمكن أن يكون التحرش صدمة غير متوقعة، وليس بالضرورة أن يكون الجميع جاهزا ولديه الكلمات الملائمة لمواجهته . وأحيانا يستغرق الأمر بعض الويت لإدراك ما الذي يحصل.

المقاربة المهنية التي تعتمدها نقابة الصحفيين التونسيين :

إذا كنت لا تشعر/ي بالثقة الكافية للتحدث مع المتحرش بشكل فردي أو شخصي، يمكنك الكتابة أو مراسلته عبر البريد الإلكتروني أو طلب دعم ومرافقة زميل/ة لك، او رئيسك في العمل او عضو في هيئة النقابة الوطنية للصحفيين. ولكن إذا كنت لا تستطيعين مواجهة الموقف، فلا تقلقي. و لا تشعرين بالذنب.

إذا كان الشخص الذي تعرض للمضايقة يرغب في البحث عن حل غير رسمي للمشكلة وطلب ذلك، يمكن لممثل/ين للصحفيين الموجودين في مكان الحادثة أن يتحدثوا مع كلا الطرفين بشكل منفرد، مع الأخذ بعين الاعتبار بشكل خاص لأقوال الشخص الذي تعرض للمضايقة. وبعدها يمكن أن يتحدثوا مع الطرفين معاً، إذا كان ذلك ملائماً. ولا بد أن يتم هذا في كنف احترام خصوصية الشخص المستهدف وفقاً لرغبته/ا، مع السعي لإيجاد تسوية بين الطرفين.

لا بد من التأكيد على ضرورة الخصوصية في موضوع كهذا ولأن شملت السرية معطيات الضحية بشكل أولوي فهذا لا يعني أن "المعتدي المحتمل" لا يحق له في الخصوصية و سرية المعلومات , الخصوصية و السرية تشمل الطرفين على حد سواء و لا يمكن ان نجعل من الموضوع نقاشاً مفتوحاً بأي شكل من الأشكال و لا بد من احترام بيئة العمل و احترام الطرفين

تقديم شكوى

إذا كان الحادثة أو السلوك غير المرغوب فيه خطيراً أو يتكرر باستمرار و احسست انه يمثل خطراً على صحتك النفسية أو الجسدية او انتاجيتك في العمل، إشتكي و لا تترددي!

ترسل الشكوى إلى رئيسة المكتب التنفيذي للنقابة. يقوم بتشكيل لجنة من 3 أعضاء قارين وتتكون من: 2 من أعضاء المكتب التنفيذي برئاسته/ا أو من ينوب عنه و 1 عضو/ة عن الهياكل النقابية لمتابعة القضية مع المحافظة على خصوصية تفاصيل القضية طوال الوقت إلى أن يتم الانتهاء من التحقيق في الشكوى ومتابعتها وتقديم تقرير إلى المكتب التنفيذي مع مراعاة حفظ التفاصيل بحسب رغبة الضحية

تضع النقابة صلب هياكلها خلية للحماية من العنف و التحرش الجنسي في وسائل الإعلام وهي على ذمة منخرطاتها و منخرطيهما و عموم الصحفيين والصحفيات و متكونة من مجموعة من ممثلي/ات النقابة و هي مجموعة متطوعة وتتكون من ثلاثة و هم :

- 2عضوة و عضو عن هيئة مديرة
- ممثل/ة عن وحدة الرصد
- عضو/ة غير دائم مستقل عن الهياكل ويكون من الثقات او المختصين وله دور استشاري تقع دعوته بطلب من رئيس النقابة أو من ينوبه في اللجنة
- تضع النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين عنوان الكتروني : مثال PSEA@GMAIL.COM
- كما تضع على ذمتهم استمارة الكترونية (اختياري)
- لا بد ان تمثل النساء في اللجنة الثلاثين على اقل تقدير

سيتم توزيع وثيقة هذه السياسة كجزء من اليات النقاب في الحد من العنف المسلط على النساء و كجزء من سياستها الحمائية للصحفيات و الصحفيين، بما في ذلك الدورات التدريبية، وورشات العمل، والاجتماعات، والمؤتمرات، والأنشطة الأخرى

هذه الالية هي ضمن السياسة الحمائية للنقابة وتشمل جميع موظفيها وممثليها، والمشاركين في انشطتها، بما في ذلك المتطوعين والخبراء، أو الموظفين بعقود قصيرة الأجل وتؤمن النقابة بان هذه السياسة من شأنها الحد من التحرش والعنف المسلطين على النساء الصحفيات خاصة و الصحفيين عموما.

- طوال مسار دراسة الشكوى، يجب احترام المبدأ العام الذي يقر بأن هناك حقوق لمن تعرض للتحرش، وأيضا للمعتدي المحتمل بالتحرش و أولها حفظ سرية المعطيات الشخصية.
- يجب أن يكون القلق على الشخص الذي تعرض للتحرش هو جوهر عملية دراسة الشكوى، وعلى الخلية المختصة في النقابة ضمان المتابعة والعناية بعد الحادثة.
- يمكن ان يتضمن هذا علاجاً او استشارة متخصصة و تبقى سلطة التقدير للجنة و للوسيلة الإعلامية في حال تفاعلها إيجابياً
- إن عملية مراجعة الشكاوى، ليست إجراء قانونياً رسمياً، وإنما هي طريقة لضمان بيئة عمل آمنة قائمة على أسس نقابية ومبادئ احترام حقوق الإنسان الأساسية، لجميع الصحفيات و الصحفيين

يجب على أي شخص تعرض للتحرش أن:

- يبلغ فوراً عن الحادثة، شفويًا أو كتابيًا ، مع تقديم أكبر قدر من الأدلة، بما في ذلك تفاصيل أسماء الشهود التاريخ، المواقع، وما جرى من وقائع.
- عند غياب رد مقنع، أو في حالة عدم إرتياح الشخص أو الوسيلة الإعلامية للتبليغ عن الحادثة ، يمكن تقديم الشكوى إلى القضاء في تونس بناء على قانون عدد ٥٨ لسنة ٢٠١٧ و هو قانون أساسي يعمل على الحد من العنف المسلط على النساء .
- على اللجنة المختصة ان تصيغ ردا باستلام الشكوى في ظرف يومي عمل على اقصى حد و ذلك لطمئنة المشتكي/ة
- على اللجنة ان تبدأ في جمع الأدلة و الاتصال بالمشتكي في ظرف 7 أيام و ذلك في كنف احترام خصوصية الطرفين وتكلف اللجنة أحد أعضائها بالتحقيق وتشكيل الملف. وتقوم اللجنة بإجراء السماعات في الشكاوى المقدمة بحضور أغلبية أعضائها القارين (الثلاثين).
- لايد ان تفصل اللجنة في الشكاوى المطروحة لديها في اجل لا يتجاوز الثلاثين يوما و ان يتم اعلام الطرفين و ذلك حتى لا يؤثر الانتهاك على بيئة العمل
- الخصوصية والحفاظ على السرية في هذه المرحلة من الشكوى هو امر مهم لالتمام سير الشكوى و لعدم المساس بسمعة الشاكي/ة او المتهم –
- هذا وتحترم النقابة دائما سرية أي شكوى تتلقاها، باستثناء ما هو ضروري جدا لمقتضيات البحث في الشكوى والتحقيق

ينصح الاتحاد الدولي للصحفيين ألا يتم تقديم شكوى مجهولة المصدر، إلا كخيار أخير لكن في الوضع في بلادنا يحتم علينا ان نأخذ بعين الاعتبار استغلال النفوذ وان نعلم ان النساء و المثليين الجنسيين لا يمكنهم البوح بهوياتهم واحتراما لإرادة المشتكي فان النقابة تبحث في الشكوى و ان وجدت ادلة يمكنها دعوة المعتدي المحتمل و فتح تحقيق في الغرض و هذا يعود للسلطة التقديرية للجنة أولا و للنقابة ممثلة في هيئتها المديرة ثانيا

- إذا لم يكشف المشتكي عن نفسه/أ أو في حال عدم تقديم معلومات كافية، فقد لا يكون من الممكن التحقيق بشكل كامل في شكواهم.

التحقيق وحل الشكاوى :

ان الشكاوى المقدمة بموجب هذه الالية هي بحسن نية و لغاية حمائية و توعوية، و لا يمكن باي شكل ان تتحول الى وسيلة للتنكيل بالأشخاص او وسيلة ضغط ان كان على الصحفيين او وسائل الاعلام لذلك لا بد من الإشارة ان استعمال هذه الالية لا بد ان يكون مبررا و له من الدوافع ما يكفي .

- سيتم التحقق من جميع الشكاوى المقدمة بموجب هذه السياسة بأسرع ما يمكن، وذلك كما نص عليه أعلاه قسم الشكاوي و هي متدرجة ضمن جدول زمني
- إذا كان التحقيق يتعلق بأحد أعضاء الهيئة المديرة للنقابة او احد عناصر الوحدة المختصة فسيقع ابعاده مباشرة من البحث في الشكوى و لا يمكنه حضور اجتماعات اللجنة الى حين الفصل في موضوع الشكوى بشكل نهائي
- ستبقى جميع المعلومات التي تم الكشف عنها أثناء التحقيق سرية. لن يتم التنازل عن السرية إلا إذا بما تستدعيه الضرورة لإجراء التحقيق واتخاذ أي إجراء لجبر الضرر، أو إذا كان الكشف عن التفاصيل لزوما بموجب القانون المطبق.
- يحق للجنة بعد موافقة الهيئة المديرة اللجوء إلى مساعدة خارجية لإجراء التحقيق.
- في نهاية التحقيق يقع اعلام الطرفين بنتيجة التحقيق و اعلام المؤسسة عبر هياكل النقابة بالتسوية المتفق عليها و ذلك بموافقة المشتكي/ة
- يحق للطرفين ايضا اختيار عدم اعلام المؤسسة الإعلامية اذا ما وقع الوصول الى حل الشكوى بشكل سلمي بما يرضي الشخص الذي تعرض للانتهاك
- إذا تأكدت الشكوى، فسيتم اتخاذ إجراءات تصحيحية أو تأديبية مناسبة تجاه المعتدي تتناسب مع خطورة الانتهاك و هنا لا بد من العمل المشترك مع المؤسسة الإعلامية الا اذا كانت هي طرف نزاع
- يحق للنقابة متابعة وسيلة إعلامية قانونيا ان ثبت انها تنتهج سياسة داخلية مطبوعة مع التحرش الجنسي

بعض الإجراءات والتراتب في :

- خطاب رسمي "للمعتدي المحتمل" موجه للمتضرر/ة وللجنة للتأكد من حسن النية و ثبوت الاعتذار رسميا
- استبعاد "المعتدي المحتمل" وقتيا او كليا من نشاطات معينة أو من جميع أنشطة النقابة
- تعليق عضوية المعتدي المحتمل من النقابة في حال ثبوت قيامه بالفعل إلى حين البت في قرار سحبها نهائيا من قبل المؤتمر
- يمكن أيضا للجنة بعد موافقة الهيئة المديرة للنقابة بأغلبية أعضائها (الثلاثين) و بعد موافقة المتضرر/ة الإبلاغ عن الشكوى لهيكل خارجي لضمان الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بنا وطنيا.
- لا يجب ان تحرم ضحية التحرش من ممارسة حقوقه/ا القانونية. ومواصلة عملها و لابد للنقابة من المتابعة في هذا الاطار
- يتم إطلاع الشخص الذي يقدم البلاغ بإجراءات التحقيق في الشكوى والقرار الذي اتخذ.
- منع الانتقام عندما يقدم شخصا شكوى في إطار هذه السياسة، سيتم حمايته/ا من جميع أشكال الانتقام المحتمل، أو المضايقات، او التمييز والتنديد نتيجة الشكوى
- كما يلتزم المشتكي/ة بضرورة احترام سرية المعلومات ونتيجة التحقيق وان لا يصبح التحقيق الية انتقامية
- أخيرا تعتبر النقابة أي ادعاءات باطللة في إطار هذه الآلية هي بمثابة مخالفة لآخلاقيات المهنة وهي مخالفة جسيمة. يحق للنقابة أن تتخذ إجراءات تأديبية صارمة، قد تصل إلى المتابعة القضائية إن استدعى الأمر ذلك .