

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 وكل أشكال التمييز وخاصة المبنية على أساس نوعهن الاجتماعي.

أثبتت النقابة عبر سنوات من العمل ترسيخها لمبدأ وصول النساء إلى مناصب القرار والقيادة و لا تزال الصحفيات متفانيات في خدمة السلطة الرابعة مؤمنات بدورهن الريادي في تغيير العقليات و تغيير ظروف عملهن، وتمثل 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/ن في بيئة عمل سليمة ومشجعة على الخلق والإبداع وتحترم مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة في إيمان راسخ من النقابة وجميع 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 والعنف داخل المؤسسات الإعلامية في محاولة جدية وعملية للحد من هاته الانتهاكات التي تؤثر على مردودية الصحفيات والصحفيين والتي من شأنها أن تضر ليس فقط بالإعلام و إنما بالمجتمع.

وستكون هذه الآلية بداية لسياسة عامة تكرس المساواة وتكافؤ الفرص وتكسر حاجز الصمت الذي يخيم على هذا النوع الانتهاكات.

تحديد المفاهيم

التمييز والعنف :

وصفت الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، العنف 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 اليه عصبية الجنس ويترتب عنه أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو

1

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women#:~:text=أغراض%20هذه%20الاتفاقية%20بعدم,مصطلح%20احباط%20تمتعها%20بهذه%20الحقوق%20أو>

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

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، فعلى سبيل المثال، الفتيات والنساء المسنات، والمهاجرات واللاجئات، ونساء الشعوب الأصلية والأقليات العرقية، والنساء والفتيات المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية والإعاقات، والمتأثرات بالأزمات الإنسانية، أو النساء اللواتي يصفن بأنهن مثليات أو مزدوجو الميل الجنسي أو مغايرو الهوية الجنسية أو حاملو صفات الجنسين.

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 عرّفت 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 ومنقمة على المستوى الدولي فهي تهدف إلى توفير الحماية لجميع العاملين مهما كانت صفتهم التعاقدية فتشمل "الخاضعين للتدريب، والمتدربين، والعمال الذين أنهيت خدمتهم، والمتطوعين، والباحثين عن عمل، ومقدمي طلبات الحصول على عمل". كما أنها أيضا تحيط جميعا لأماكن والفضاءات التي يمكن أن يمارس فيها أو من خلالها نشاطات متعلقة بالعمل "يشمل هذا المعيار العنف والتحرش في مكان العمل، والأماكن التي يتقاضى فيها العامل أجرا 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".

للأسف لم تصادق تونس بعد على هذه الاتفاقية ولا زالت موضوع حملات مناصرة من الأطياف النقابية و النسوية لما لها من تأثير إيجابي على عمل النساء وحمايتهن 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، ومخيفة، وتحط من الكرامة، ومهينة، أو مذلة. كما يشمل

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

التحرش الجنسي أي شكل من أشكال السلوك اللفظي، أو غير اللفظي، أو الجسدي الموجه للأشخاص بسبب اتجاهاتهم الجنسية (حقيقية أو متخيلة). وعلى الأخص المثليات والمتليين، وثنائيي الميل الجنسي، ومغايرو الهوية الجنسانية الذين قد يشعرون بالضعف.

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

التحرش الجنسي ليس متعلقاً بالجنس ؛ إنما بموازنين القوة.

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

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

● الإتصال الجسدي أو اللمس غير المبرر العنف الجسدي

التحرش اللفظي: إبداء تعليقات أو تلميحات ذات طابع جنسي

● مناداة الأشخاص بألقاب إيحاءية جنسية

● سرد نكات جنسية، أو طرح أسئلة حول التخييلات الجنسية

● الشتم على أساس الميول الجنسي للشخص أو تصنيف جنسي.

● تحويل نقاش القضايا المهنية إلى أحاديث ذات طابع جنسي.

● طرح مطالب جنسية

----- التحرش الجنسي مرفوض تماماً -----

من المهم أيضاً تحديد مكان العمل للصحفيين والصحفيات حتى يكون الجميع على دراية بهذا الفضاء بخصوصيته وضرورة احترامه وفضاء العمل هو أي مكان يقوم فيه الصحفي أو الصحفية بعمله.

في وسائل الإعلام، يشمل الفضاءات التالية :

● المساحات داخل المؤسسة: المكتب أو غرفة الأخبار أو موقع إنشاء 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 الإعلامية.

التعامل مع العنف والتحرش الجنسي:

- إذا كنت ضحية للعنف أو للتحرش الجنسي، لا تحاول/ي التعايش معه. فأنت لست في وضع إجباري 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 لست المشكلة، وإنما هو أو هي.
- وثق/ي أنّ 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 الاتحاد الدولي للصحفيات/بين :

إذا كنت تشعر/ين بثقة كافية، أخبر/ي المتحرش بأنّ سلوكه/ا غير مرحب به واطلب/ي منه/ا التوقف حالا. أحيانا، يكون الرد السريع والقوي كافيا للحد من السلوك غير المرغوب ومن تقاوم المشكلة. ولكن لا تقلق/ي إن لم تقم/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 الوقت 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، أو رئيسك في العمل او عضو في المكتب التنفيذي للنقابة الوطنية للصحفيين التونسيين. ولكن إذا كنت لا تستطيعين مواجهة الموقف، فلا تقلقي ولا تشعرني بالذنب.

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

لابد من التأكيد على ضرورة الخصوصية في موضوع كهذا ولأن شملت السرية معطيات الضحية بشكل اولي فهذا لا يعني أن "المعتدي المحتمل" لا يحق له في الخصوصية و سرية المعلومات فالخصوصية و السرية تشمل الطرفين على حد سواء و لا يمكن أن نجعل من الموضوع نقاشا مفتوحا بأي شكل من الأشكال و لابد من احترام بيئة العمل و احترام الطرفين.

تقديم شكوى:

إذا كانت الحادثة أو السلوك غير المرغوب فيه خطيراً أو يتكرر باستمرار وأحسست أنه يمثل خطراً على صحتك النفسية أو الجسدية أو انتاجيتك في العمل، إشتكي و لا تترددي!

ترسل الشكوى إلى رئيسة النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين الذي يقوم بتشكيل لجنة من 3 أعضاء قارين وتتكون من: 2 من أعضاء المكتب التنفيذي برئاسته/ 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 منخرطيها و عموم الصحفيين والصحفيات و متكونة من مجموعة من ممثلي/ات النقابة وهي مجموعة متطوعة وتتكون من ثلاثة وهم :

- رئيسة النقابة وعضو/ة من المكتب التنفيذي للنقابة

- ممثلة/ة عن وحدة الرصد

- تضع النقابة الوطنية للصحفيين التونسيين عنوانا الكترونيا : PSEA@GMAIL.COM

- كما تضع على ذمتهم استمارة الكترونية (اختياري)

- لابد أن تمثل النساء في اللجنة بالثلثين على أقل تقدير

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

- طوال مسار دراسة الشكاوى، يجب احترام المبدأ العام الذي يقر بأن هناك حقوق لمن تعرض للتحرش، وأيضا للمعتدي المحتمل بالتحرش وأولها حفظ سرية المعطيات الشخصية.
- يجب أن يكون القلق على الشخص الذي تعرض للتحرش هو جوهر عملية دراسة الشكاوى، وعلى الخلية المختصة في النقابة ضمان المتابعة والعناية بعد الحادثة.
- يمكن أن يتضمن هذا علاجا أو استشارة متخصصة. و تبقى سلطة التقدير للجنة و للوسيلة الإعلامية في حال تفاعلها إيجابيا
- إن عملية مراجعة الشكاوى، ليست إجراء قانونيا رسميا 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، شفويا أو كتابيا ، مع تقديم أكبر قدر من الأدلة، بما في ذلك تفاصيل أسماء الشهود التواريخ، المواقع، وما جرى من وقائع.
- عند غياب رد مقنع، أو في حالة عدم إرتياح الشخص أو الوسيلة الإعلامية للتبليغ عن الحادثة يمكن تقديم الشكاوى إلى القضاء في تونس بناء على قانون عدد 58 لسنة 2017 و هو قانون أساسي يعمل على الحد من العنف المسلط على النساء .
- على اللجنة المختصة ان تصيغ ردا باستلام الشكاوى في ظرف يومي عمل على اقصى حد وذلك لطمأنة المشتكي/ة
- على اللجنة أن 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).
- لا بد أن تفصل اللجنة في الشكاوى المطروحة لديها في أجل لا يتجاوز الثلاثين يوما وأن يتم إعلام الطرفين و ذلك حتى لا يؤثر الانتهاك على بيئة العمل
- الخصوصية والحفاظ على السرية في هذه المرحلة من الشكاوى هو أمر مهم لإتمام سير الشكاوى و لعدم المساس بسمعة الشاكي/ة أو المتهم
- هذا وتحترم النقابة دائما سرية أي شكاوى تتلقاها، باستثناء ما هو ضروري جدا لمقتضيات البحث في الشكاوى والتحقيق

ينصح الاتحاد الدولي للصحفيين ألا يتم تقديم شكوى مجهولة المصدر، إلا كخيار أخير لكن في الوضع في بلادنا يحتم علينا أن نأخذ بعين الاعتبار استغلال النفوذ وأن نعلم أن النساء لا يمكنهم البوح دانما بهوياتهم، واحتراما لإرادة المشتكي فإنّ النقابة تبحث في الشكوى و إن 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/ا أو في حال عدم تقديم معلومات كافية، فقد لا يكون من الممكن التحقيق بشكل كامل في شكاوهم.

التحقيق وحل الشكاوى :

ان الشكاوى المقدمة بموجب هذه الآلية هي بحسن نية و لغاية حمائية و توعوية، و لا يمكن بأي شكل أن تتحول إلى وسيلة للتنكيل بالأشخاص أو وسيلة ضغط إن كان على الصحفيين أو وسائل الإعلام لذلك لا بد من الإشارة أن استعمال هذه الآلية لا بد أن 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 المكتب التنفيذي للنقابة أو أحد عناصر الوحدة المختصة فسيفع إبعاده مباشرة من البحث في الشكوى و لا يمكنه حضور اجتماعات اللجنة إلى حين الفصل في موضوع الشكوى بشكل نهائي
- ستبقى جميع المعلومات التي تم الكشف عنها أثناء التحقيق سرية، ولن يتم التنازل عن السرية إلا بما تستدعيه الضرورة لإجراء التحقيق واتخاذ أي إجراء لجبر الضرر، أو إذا كان الكشف عن التفاصيل لزاما بموجب القانون المطبق.
- يحق للجنة بعد موافقة المكتب التنفيذي اللجوء إلى مساعدة خارجية لإجراء التحقيق.
- في نهاية التحقيق يقع إعلام الطرفين بنتيجة التحقيق وإعلام المؤسسة عبر هياكل النقابة بالتسوية المتفق عليها، وذلك بموافقة المشتكي/ة.
- يحق للطرفين أيضا اختيار عدم إعلام المؤسسة الإعلامية اذا ما وقع الوصول إلى 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 وهنا 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 والترتيبات:

- خطاب رسمي "للمعتدي المحتمل" موجه للمتضرر/ة وللجنة للتأكد من حسن النية و ثبوت الاعتذار رسميا
- استبعاد "المعتدي المحتمل" وقتيا أو 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 المكتب التنفيذي للنقابة بأغلبية أعضائها (الثلاثين) وبعد موافقة المتضرر/ة الإبلاغ عن الشكوى لهيكل خارجي لضمان الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بنا وطنيا.
- لا يجب أن تحرم ضحية التحرش من ممارسة حقوقه/القانونية ومواصلة عملها و لابد للنقابة من المتابعة في هذا الإطار
- يتم اطلاع الشخص الذي يقدم البلاغ بإجراءات التحقيق في الشكوى والقرار الذي اتخذ.
- منع الانتقام فعندما يقدم شخصا شكوى في إطار هذه السياسة تتم حمايته/ا من جميع أشكال الانتقام المحتمل، أو المضايقات، أو التمييز والتنديد نتيجة الشكوى
- كما يلتزم المشتكي/ة بضرورة احترام سرية المعلومات ونتيجة التحقيق وأن لا يصبح التحقيق آلية انتقامية
- أخيرا تعتبر النقابة أي ادعاءات باطلة في إطار هذه الآلية هي بمثابة مخالفة لأخلاقيات المهنة وهي مخالفة جسيمة. ويحق للنقابة أن تتخذ إجراءات تأديبية صارمة، قد تصل الى المتابعة القضائية إن استدعى الأمر ذلك .