وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر - 2- أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

أطروحة تخرج لنيل شهادة دكتوراه العلوم تخصص: تنظيم وعملبعنوان:

التحرش الجنسي ضد المرأة في الوسط المهني فيالجزائر: دراسة ميدانية لعينة من النساء المتحرش بهن جنسيا

Sexual harassment against woman in the work place in Algeria: Field study of a sample of sexually harassed women

إعداد الطالبة: لزغد فيروز

إشراف الأستاذ: أ.د: عبد اللاوي حسين

لجنة المناقشة

أ.د الهاشمي مقراني	رئيسا
أ.د حسين عبد اللاوي	مقررا
أ.د محمد بن قرنة	عضوا
أ.د محمد دلاسي	عضوا
د. مشتة ياسين	عضوا
أ.دوحدي نبيلة	عضوا

السنة الجامعية: 2021- 2022

Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Algiers - 2- Abul-Qasim Saadallah

Faculty of Social Sciences

Department of Sociology and Demography

Graduation thesis for obtaining a doctorate of science, specializing in: organization and work, with the title:

Sexual harassment against woman in the work place in Algeria: Field study of a sample of sexually harassed women

Done by:
Lazghed Fairouz

Supervision of Prof:
Abdalaoui Hocine

Discussion Committee

Prof. El-Hachemi Mokrani	President
Prof. Dr. Hocine Abdelalaoui	rapporteur
Prof. Dr. Mohammed ben guerna	Member
Prof. Mohamed Dalassi	Member
Dr. Mechta yacine	Member
Mrs. wahdi Nabila	Member

Undergraduate year: 2021-2022

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله الذي أعانني و يسر لي الدرب حتى أنهيت هذا البحث العلمي الذي أتمناه أن يكون مرجعا علميا مفيدا للطلبة.

أتقدم بخالص الشكر و التقدير إلى أستاذي المحترم "حسين عبد اللاوي " لتفضله بقبول الإشراف على رسالتي هذه، وإفادتهلي بالنصائح و التوجيهات القيمة، طيلة فترة إعداد هذه الرسالة، وتفهمه لكل انشغالاتي وتأخري أحيانا في تسليم التصحيحات، أشكرك أستاذي على كل المساعدات و التسهيلات.

ويملي علينا واجب الاعتراف بالفضل والعرفان بأن أتوجه إلى كافة زملائي وزميلاتي في مركز البحث في الاقتصاد المطبق من أجل التنمية CREAD على رأسهم الأستاذ محمد بن قرنة مدير وحدة الشركات والاقتصاد الصناعي على حثه ودعمه المتكرر لنا من أجل إتمام العمل. زملائي وزميلاتي نوال أوصالح، قجالي آسيا، ناقة نعلة، نصر الدينبوشيشة، رياض بن عبريد، قاضي محمد، حماش كهينة...

الشكر الخاص أيضا إلى السيدة سمية صالحي التي كان لها الفضل في إيصالي إلى النساء ضحايا التحرش الجنسي، وإلى كل المبحوثات اللائي كان لهنّ الفضل الكبير في إثراء هذا البحث بالجانب الميداني، فشكرا لكنّ سيداتي.

أشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في انجاز هذا البحث العلمي.

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمه تتم الصالحات،الحمد والشكر لك يا رب.

إلى اللذين كانا لي سندا في حياتي، وكانا سببا في نجاحي ومواصلتي لمشواري، وكان لهما الفضل في تربيتي وتعليمي، إلى من تعبلأجلي، فاهتما بي وأنا صغيرة، ومازالا يترقبانني وأنا كبيرة، إلى من نوّرا لي دربي وانتظرا نجاحي بكل فخر، إليكما والديى الكريمين .

إلى رفيق دربي وشريك حياتي الذي بث في روح المواصلة فكان لي خير جليس، إليك زوجي.

إلى فلذة كبدي التي كانت سببا في بهجتي، إليك ابنتي ميرال أدامك الله نورا في حياتي

إلى كل فرد من أفراد العائلتين الكريمتين "لزغد" و "المفضل".

الفهرس العام

الشكر

الإهداء

مقدمة.....أ

الفصل الأول: منهجية الدراسة

I. البناء المنهجي للدراسة..... 6

1. أسباب اختيار الموضوع..... 6

2. أهمية الدراسة..... 8

3. أهداف الدراسة..... 9

4. الإشكالية..... 10

5. تحديد المفاهيم..... 16

II. المقاربة النظرية للدراسة 25

III. الدراسات السابقة..... 35

الفصل الثاني: العنف ضد المرأة

تمهيد..... 48

1. المنظور العام للعنف ضد المرأة..... 49

2. الجذور التاريخية لظاهرة العنف ضد المرأة..... 49

3. النظريات المفسرة للعنف ضد المرأة..... 53

4. أشكال العنف ضد المرأة..... 56

5. أنواع العنف الممارس ضد المرأة..... 57

6. الآثار المترتبة عن استخدام العنف..... 63

I. العنف العائلي ضد المرأة..... 63

1. ماهية العنف العائلي..... 64

2. أشكال العنف العائلي..... 65
3. النظام الأبوي أصل العنف..... 69
4. التقسيم الجنسي للعمل وإشكالية تقسيم الأدوار..... 70
5. سوء توظيف الدين ضد المرأة..... 72
6. العنف الأسري بين الواقع والقانون..... 74
7. العنف ضد المرأة بين الموروث الثقافي وتحديات القانون الجديد 81
II. العنف في الوسط المهني 85
1. تعريف العنف في الوسط المهني..... 85
2. أصل العنف الممارس في الوسط المهني 86
3. أنماط العنف في الوسط المهني..... 89
4. أسباب العنف في الوسط المهني 91
5. مظاهر العنف في الوسط المهنيوآثاره 94
6. آثار العنف في الوسط المهني..... 95
خلاصة الفصل..... 98

الفصل الثالث: التحرش الجنسي ضد المرأة في الوسط المهني

تمهيد 101
I. المنظور العام للتحرش في الوسط المهني..... 102
1. تاريخ استخدام مصطلح التحرش الجنسي 102
2. مجالات التحرش الجنسيوأشكاله 103
3. أشكال ومظاهر التحرش الجنسي 105
4. خصائص التحرش الجنسي..... 108
5. درجات التحرش الجنسي 109

II. المنظور النظري للتحرش الجنسي في الوسط المهني..... 112
1. مؤشرات للتحرش الجنسي..... 115
2. نموذج العوامل الأربعة..... 120
3. نموذج شابل ودي مارتينو (Chappell– di Martino)..... 121
III. التحرش الجنسي بين إشكالية المقاومة وصعوبة الضبط..... 124
1. تصنيف المتحرشين..... 125
2. العلاقة بين المتحرش والضحية 126
3. نتائج وآثار التحرش الجنسي 127
4. الإستراتيجيات المتبعة من قبل الضحية للوقاية من التحرش الجنسي 131
IV. التحرش الجنسي في العالم: صراع قانوني..... 134
1. تطور قوانين التحرش الجنسي في الدول الغربية..... 134
2. تطور قوانين التحرش الجنسي في الدول العربية..... 142
3. التحرش الجنسي في الجزائر بين التطور القانوني وإشكالية التطبيق 146
4. التحرش الجنسي والتحرش المعنوي: مسألة تداخل أم صراع 149
خلاصة الفصل..... 152

الفصل الرابع: التحرش المعنوي في الوسط المهني

تمهيد 155
I. ماهية التحرش المعنوي..... 156
1. التعريف العملي للتحرش المعنوي 156
2. الاقترابات المختلفة للتحرش المعنوي..... 158
3. النظريات المفسرة للتحرش المعنوي..... 161
II. أبعاد التحرش المعنوي..... 164

1.خصائص التحرش المعنوي..... 164
2. أنواع التحرش..... 166
2. العوامل المساعدة على ظهور التحرش المعنوي 169
III. مخلفات التحرش المعنوي..... 180
1. مخلفات التحرش المعنوي على صحة الشخص المستهدف 180
2. مخلفات التحرش المعنوي على المستوى الاجتماعي..... 184
3. مخلفات التحرش المعنوي على المستوى الاقتصادي والمهني 185
4. الاستراتيجيات المتبعة للوقاية..... 187
خلاصة الفصل..... 192

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة والتعريف بميدان الدراسة

I. الإجراءات المنهجية للدراسة..... 195
1. منهج الدراسة..... 195
2. تقنيات وأدوات جمع البيانات 196
II. العينة وكيفية اختيارها 201
1. كيفية اختيار العينة..... 201
2. خصائص العينة..... 203
III. مجالات الدراسة..... 211
1. المجال المكاني 211
2. المجال الزماني 212
IV. وسائل معالجة البيانات 213
V. صعوبات البحث..... 214

الفصل السادس: عرض الحالات

تمهيد 217
I. السلوك التحرشي المزعج..... 218
II. ضحايا السلوك التحرشي الجريء..... 236
III. ضحايا السلوك التحرشي الخطير..... 257

الفصل السابع: سيرورة عملية التحرش الجنسي

تمهيد 272
I. الجانب اللفظي للتحرش الجنسي 273
II. الجانب الجسدي للتحرش الجنسي..... 281
1. محاولة اللمس..... 281
2. الإستعراء الجنسي 285
III. التحرش المعنوي..... 287
1. سلوكات وأفعال التحرش المعنوي..... 288
2. الاستراتيجيات المتبعة من قبل المبحوثاتلمواجهة التحرش..... 291
IV. هوية الفاعلين (المتحرش والضحية)..... 295
خلاصة الفصل..... 297

الفصل الثامن: دور الزملاء والمسؤولين في استفحال عملية التحرش في الوسط المهني

تمهيد 301
I. التواطؤ الكامن للزملاء والمسؤولين حيال التحرش الجنسي 302
1. التواطؤ الكامن للزملاء..... 302
2. التواطؤ الكامن للمسؤولين..... 306

II. التواطؤ النشطللزملاء والمسؤولين حيال التحرش الجنسي 309
1. التواطؤ النشط للزملاء 309
2. التواطؤ النشط للمسؤولين على التحرش 312
III. دعم الضحية..... 318
1. الدعم المقدم من طرف زملاء 319
2. الدعم المقدم من قبل المسؤولين..... 322
خلاصة الفصل..... 323

الفصل التاسع: آثار ومخلفات التحرش الجنسي على الضحية

تمهيد 326
I. المخلفات الصحية 327
1. التوتر..... 327
2. الاضطرابات النفسية الجسدية..... 329
3. الانهيار العصبي..... 331
4. آثار ما بعد الصدمة..... 333
5. أمراض السكري، ضغط الدم، والقلب..... 336
6. سرطان الثدي..... 337
II. المخلفات الاجتماعية..... 340
1. الطلاق..... 340
2. العزل..... 341
3. تدني مستوى الحياة الرفاهية 342
4. اهتزاز المكانة الاجتماعية..... 342
5. بروز الدور الاجتماعي للزوج في مسألة النوع..... 343

6. تلاشي وتراجع بعض القيم الاجتماعية..... 345
7. تكوين ما يسمى شبكة وصم خاصةبالنساء المتحرش بهن 346
III. المخلفات الاقتصادية..... 347
1. بالنسبة للمرأة 347
2. بالنسبة للمؤسسة..... 348
3. التوصيات اللازمة لحماية صحة الموظفين 349
خلاصة الفصل..... 350
النتائج العامة للدراسة 352
الخاتمة..... 368
قائمة المراجع
الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	أشكال ودرجات التحرش الجنسي في العمل: الإطار العملي	111
02	أشكال الدعم المقدمة من قبل الزملاء والمسؤولين	319
03	يبين توزيع المبحوثات حسب فئات السن	203
04	يبين توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية	204
05	يبين توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي	205
06	يبين توزيع المبحوثات حسب قطاع النشاط	206
07	يبين توزيع المبحوثات حسب الوسط الجغرافي	207
08	يبين توزيع المبحوثات حسب الأقدمية	208
09	يبين توزيع المبحوثات حسب المنصب المشغول	210

مقدمة:

أخذ مفهوم العنف ضد المرأة حضورا في الخطابات العلمية والسياسية بشكل لافت للنظر، وأصبح يمس كل دول العالم، بالتالي فهو ظاهرة عالمية ملازمة للحياة الاجتماعية للأفراد، وقد تعددت مجالاته من العائلة إلى الشارع، ثم انتقلت إلى الوسط المهني، فالتطور السريع لأعداد النساء العاملات في العالم كان من خصائص فترة النمو الاقتصادي التي بدأت بعد الحرب العالمية الثانية، وفي عصر العولمة الليبرالية أصبحت الظروف الاقتصادية والاجتماعية للعمال والعاملات أكثر فأكثر قساوة، خاصة مع انتشار العمل المؤقت والعمل بالعقود، وفي ظل هذه الظروف أصبحت العاملات تتشبثن بمنصب العمل مهما كان الثمن، وبناء على هذا ظهرت معطيات أخرى إلى الواجهة، وبرز التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، ونخص بالذكر هنا المرأة في الوسط المهني لأن التحرش بالمرأة لا يقتصر على ميدان واحد بل تتعدد ميادينه أين نجد التحرش بالمرأة في الوسط العائلي الذي يمكن أن يصل إلى زنا المحارم، التحرش في الفضاءات العامة أو المفتوحة (الشارع، وسائل النقل...)، التحرش في الوسط الجامعي، فرغم الاختلافات الموجودة بين هذه الأوساط إلا أنها تحوي هذه الظاهرة.

هناك عدة متغيرات أثرت في ظاهرة التحرش الجنسي وجعلته يخرج عن نطاق الضبط، فالتمثيل السلبي للمرأة عبر وسائل الإعلام، وغلبة الدور الجنسي- إن صح التعبير- على الأدوار الأخرى أدى إلى صعوبة حصرها رغم وجود قيم ومعايير تضبط سلوكات الأفراد في المجتمع الجزائري، إضافة إلى صور التغير الاجتماعي والانحلال الخلقي التي أدت كلها إلى عدم القدرة على السيطرة عليها، رغم اجتهاد الترسانة القانونية من أجل تجريمه.

حاولنا في هذه الدراسة الإحاطة ببعض خبايا ظاهرة التحرش الجنسي في الوسط المهني، من زاوية خاصة بنا كباحثين في ميدان تخصص علم الاجتماع، ولهذا حاولنا التطرق لسيرورة سلوك التحرش الجنسي ضد المرأة في الوسط المهني بالجزائر ، مع محاولة التعرف على الدور الذي يلعبه الزملاء والمسؤولين في تفاقم الظاهرة، وهذا من زاوية أحادية من جانب المرأة الضحية، بالإضافة إلى أهم الآثار المترتبة عنه.

قسمنا بحثنا إلى تسعة فصول حيث خصصنا الفصل الأول للبناء المنهجي للدراسة والمتمثل في الإشكالية وأهداف الدراسة، والمفاهيم المستخدمة فيها، بالإضافة إلى المقاربة السوسيولوجية والتناول السابق للظاهرة حسب زوايا الدراسة.

في الفصل الثاني تطرقنا إل موضوع العنف ضد المرأة بصفته الوعاء الأول للتحرش الجنسي، فعرضنا بعض الأدبيات الخاصة به مع تقديم وجهة نظرنا حوله من خلال تحليل وجهات النظر القائمة عند تعديل القانون الخاص بالعنف ضد المرأة سنة 2015.

تناولنا في الفصل الثالث موضوع التحرش الجنسي، فتعرضنا للمنظور العام والمنظور النظري للتحرش الجنسي، مع عرض التطور القانوني لبعض الدول في العالم الغربي والعربي.

في الفصل الرابع، تطرقنا للتحرش المعنوي بصفته واحد من مراحل التحرش الجنسي-حسب نتائج دراستنا- وبالتالي خصصنا له فصلا تناولنا فيه الخطوط العريضة، كماهيته، الاقترابات المفسرة له، أبعاده وآثاره.

تعرضنا في الفصل الخامس إلى الإجراءات المنهجية لدراستنا، أين تم التطرق إلى الأدوات والمناهج المستعملة في التناول الميداني للدراسة، تعرضنا فيه أيضا للمجال المكاني والزماني للدراسة، والعينة وكيفية اختيارها.

تضمن الفصل السادس عرضا ملخصا للحالات التي تم الوصول إليها ومقابلتها، بحيث تم تقسيم الحالات لثلاث نماذج أو ملامح تم اختيارها وفقا لدرجة خطورة السلوك التحرشي، وتم تصنيف وعرض كل حالة في الفئة الخاصة بها.

قمنا في الفصل السابع بتحليل سيرورة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، وعرض أهم المراحل المتبعة في ممارسة أفعال وسلوكات التحرش الجنسي، مع مراعاة درجة خطورة الأفعال والأقوال من جهة وتسلسلها من جهة أخرى.

الفصل الثامن تناولنا فيه دور الزملاء والمسؤولين في عملية التحرش الجنسي، حيث استخلصنا من خلال تحليل أقوال النساء المتحرش بهن الدور الذي قام به الزملاء والمسؤولين، والذي كان يميل إلى التواطؤ أكثر من الدعم، وذلك بالاستشهاد بأقوال الضحايا مثلما ذكرت بالحرف.

تطرقنا في الفصل التاسع والأخير إلى آثار ومخلفات التحرش الجنسي على النساء المتحرش بهن، حيث تم تقسيم الآثار حسب ما تم جمعه من خلال تحليلنا للمقابلات إلى مخلفات صحية تم فيها الاستعانة بأطباء العمل، ومخلفات اجتماعية، ومخلفات اقتصادية وهذا دائما حسب المعطيات المتوفرة لدينا، والمستقاة من التحليل.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

I. البناء المنهجي للدراسة
1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهمية الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. الإشكالية
5. تحديد المفاهيم

II. المقاربة النظرية للدراسة
1. نظرية البنائية الوظيفية
2. نظرية اللامعيارية عند إميل دوركايم (Emile Durkheim)
3. الفيض الاجتماعي للابايروني (Lapeyronnie)
4. نموذج إيلينوا (Illinois)

III. الدراسات السابقة
1. دراسة الباحثة جولي دوسول (Julie Dussault) حول الديناميات الاجتماعية للتحرش النفسي في العمل.
2. دراسة الدكتورة أمل سالم حسن العواودة حول العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني: دراسة تطبيقية.
3. دراسة رابطة المرأة العربية حول التحرش الجنسي في المجتمع المصري.
4. دراسة الباحثة مجبابري كريمة حول التحرش الجنسي ضد المرأة في مؤسسات العمل
5. دراسة الباحث لقاط مصطفى حول جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن.
6. دراسة الباحثة بن عبيد سهام حول الآليات القانونية لمواجهة التحرش الجنسي في التشريع الجزائري.
7. دراسة الباحثة حنان بوشلاغم حول التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية.

حاولنا في هذا الفصل التعريف بالموضوع، من خلال عرض أسباب اختياره ا، تحديد أهمية الدراسة وأهدافها. لنقوم بعد ذلك ببناء الموضوع، وتحديد معالمه، وهي إحدى المراحل الأساسية لإنجاز البحث العلمي، لذلك حاولنا من خلال هذا أن نقوم ببناء موضوع دراستنا، ووضعها في إطار تنظيمي، من خلال بناء الإشكالية، لنقوم بعد ذلك بتحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة، مع التركيز على التعريف الإجرائي للمفاهيم التي تم اتخاذها وفقا لمنظور وإطار محدد و الذي يتناسب وفكرة الباحث، لنقوم بعد ذلك بعرض ملخص عن النظريات التي تبنيناها في الدراسة.

I. البناء المنهجي للدراسة:

1. أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيارنا لموضوع التحرش الجنسي ضد المرأة في الوسط المهني لعدة أسباب موضوعية وأسباب ذاتية.

1.1 الأسباب الموضوعية:

- شغل موضوع العنف ضد المرأة عامة والتحرش الجنسي خاصة حيزا هاما من اهتمام الباحثين والرأي العام وتناولته بكثرة الجرائد والمجلات.
- تزايد المساعي الرامية إلى ادراج التحرش الجنسي ضمن المواضع التي يتجنب دراستها لاعتبارها من المسائل الاجتماعية التي لا يراد مناقشتها اجتماعيا وذلك بمحاولة الخروج بهذا الموضوع إلى الواجهة وعرضه كموضوع جدير بالدراسة والنقاش وذلك بترك مجال -ولو محدود- للمرأة

المعنفة للتعبير عن الظاهرة وكشف حيثياتها وكيفية حدوثها في مجتمع محافظ.

- الاستحداث في بعض القوانين الجديدة والتي تجرم العنف ضد المرأة والتحرش الجنسي في الوسط المهني،حيث كان ينسب سابقا إلى قانون الإغراء.
- التغير الاجتماعي الحاصل في المجتمع الجزائري الذي تميز بالتغير الهام في العلاقات والنظم والقيم والمعايير والعادات الاجتماعية التي تحكم سلوك وتوجه الأفراد نتيجة للعوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، وبداية ظهور الوعي حول بعض الظواهر كالتحرش الجنسي.
- خصوصية الوسط المهني كمجال للتحرش الجنسي والذي يعتبر مكانا رسميا بصفته إطارا تنظيميا منظما يحكمه قانون داخلي وإجراءات ورقابة.
- محاولة التعرض للظاهرة بالدراسة والتحليل من أجل معرفة وفهم واقع هذه الظاهرة في المجتمع الجزائري والتصورات المتمحورة حولها، خاصة وأنها تتعلق بالمرأة التي لازالت تظهر إمكانيات هائلة في التنمية بإبراز موقع علم الاجتماع من التحليل.

2.1 الأسباب الذاتية:

- بدأ اهتمامنا بالموضوع بعد تناولنا لظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة لنيل شهادة الماجستير، وإدراكنا لضرورة المواصلة في دراسة هذا الموضوع، والرغبة الشديدة في التوسع فيه وذلك بالاعتماد على معطيات الميدان الذي يمكننا من الوصول إلى الحقائق التي صعب علينا الحصول عليها في دراستنا السابقة.

- متابعتنا لحصة تلفزيونية حول موضوع التحرش الجنسي في المجتمع الجزائري، تم فيها عرض بعض الحالات. ونقص الدراسات ذات الطابع السوسيولوجي، ما دفعنا إلى الرغبة في المساهمة في استدراك النقص الموجود في الدراسات السوسيولوجية في الوقت الذي حققت فيه الدراسات السيكولوجية تقدما محسوسا.

2. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناول الموضوع من خلال المقارنة بين الجوانب الاجتماعية والقانونية حيث يخص الجانب الاجتماعي المرأة والشخص المتحرش بها بصفته كائن بشري مرتبط بعلاقات، وتتحكم فيه بعض السلوكات والمواقف، فتحكمه من جهة بعض القيم والمعايير -والتي تعتبر الرابط بين الفرد وبيئته- ويخص الجانب القانوني القوانين الضابطة للسلوك البشري.

لدراستنا أهمية علمية وأخرى عملية. فالعلمية تتمثل في دراسة موضوع اجتماعي يفسر سلوكا اجتماعيا محظورا يؤدي إلى التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، ومن شأن دراسة كهذه مساعدتنا وتمكيننا من فهم كيفية سير عملية التحرش الجنسي في الوسط المهني الجزائري، ومعرفة الدور الايجابي والسلبي للزملاء والمسؤولين في تفاقم أو التقليل من الظاهرة التي لها مخلفات على صحة العمال وعلى سير العمل عموما، بالتالي سنحاول إعطاء تفسير سوسيولوجي للظاهرة، كما نأمل بإثراء البحوث الاجتماعية والبحث العلمي بصفة عامة. أما الأهمية العملية فتتمثل في إمداد الهيئات القانونية ببعض التحاليل والتفسيرات للظاهرة، وبالتالي أخذها بعين الاعتبار في اتخاذ إجراءات وتدابير تحد من الظاهرة، كما يمكن لدراسة كهذه وبالمساعدة مع دراسات أخرى مماثلة بإنشاء أو إعداد دليل للعمال

والعاملات يتضمن تفسيرا لكل ما هو عنف أو تحرش في الوسط المهني، وكيفية التصرف حيال الظاهرة مهنيا وقانونيا.

3. أهداف الدراسة:

بما أن موضوع التحرش الجنسي هو واحد من الطابوهات في المجتمعات العربية عامة والمجتمع الجزائري خاصة، فقد ارتأينا محاولة دراسته من خلال الإلمام ببعض جوانبه وذلك من أجل كشف خباياه كموضوع متشعب حديث الدراسة، فالهدف من خلال هذه الدراسة هو محاولة إعطاء تحليل لهذه الظاهرة من خلال الميدان وانطلاقا منه بحيث يتكلم بنفسه عن ظاهرة التحرش الجنسي، وعلى هذا الأساس سنحاول معرفة سيرورة التحرش الجنسي بالمرأة في المؤسسات الجزائرية،والذي من شأنه إزالة الضبابية عن واقع وخصائص التحرش في الجزائر، مع إظهار الأهمية القصوى والدور الذي يلعبه الزملاء والمسؤولين في الحد من أو في استفحال التصرفات المتعلقة بالتحرش ضد المرأة العاملة، وذلك بناء على مراقبة وتحليل مواقفهم وتصرفاتهم إزاء وضعيات التحرش الواقعة ضد زميلاتهم في العمل. كما حاولنا مراعاة سرية الظاهرة بحد ذاتها ومراعاة المبحوثات، لذلك أعطيناهم مجالا واسعا من أجل التعبير والحديث عن ظروف تعرضهم لمسألة التحرش الجنسي في الوسط المهني.

إن استفحال ظاهرة التحرش ضد المرأة في الوسط المهني أدى إلى توليد آثار ومخلفات على النساء الضحايا على مختلف الأصعدة، ونهدف من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على هذه المخلفات، والميكانيزمات المتحكمة في اختلاف الآثار من ضحية إلى أخرى باعتبار التحرش ظاهرة اجتماعية تتحكم بها عدة عوامل.

4. الإشكالية:

تعتبر ظاهرة التحرش الجنسي ظاهرة قديمة قدم العمل النسوي، إلا أن استفحالها ظهر جليا مع اقتحام المرأة لعالم الشغل . فقد قدمت الباحثة البريطانية كيري **سكراف**[1](Segrave)أدلة وثائقية لوجود سوء المعاملة والاستغلال الجنسي المعروف حاليا بالتحرش الجنسي منذ القرن السابع عشر، وهذا بتحليل مكثف للعمل النسوي في مجموعة واسعة من الوظائف والصناعات، وتوصلت إلى أن التحرش الجنسي ظاهرة عالمية، وأن النساء كانت واعيات آنذاك بالظاهرة.إلا أن الهيمنة الذكورية كانت فعالة لدرجة أن الظاهرة لم تحظ بالمناقشة في وسائل الإعلام قبل النصف الثاني من السبعينات بفضل جهود وضغط التيار النسوي. وحسب الروائية **فيتزجيرالد**(Fitzgerald) فإن "التحرش الجنسي مشكلة اجتماعية لها ماض طويل وتأريخ قصير، فرغم أن قضايا التحرش لم تتداول لأول مرة في المحاكم الأمريكية إلا عام 1970، إلا أنه كظاهرة في العصر الحديث موجود منذ بداية مشاركة المرأة الرجل في ميدان العمل، ففي عصر المستعمرات مثلا، نشرت مجموعة من الخادمات عام 1934 في مجلة نيويورك الأسبوعية يحتججن فيها على ما يتعرضن له من تحرش أثناء عملهن"[2].

يعد التحرش الجنسي نوعا من أنواع العنف الممارس ضد المرأة في أماكن العمل بصفته "سلوك غير لفظي، لفظي أو جسدي ذو دلالات جنسية أو نوعية

---

[1]Segrave (Kerry).**The sexual harassment of woman in the workplace.**1600-1993, Jefferson, N.C and London: McFarland, 1994.

[2]Viottolo (Agnès). **Le Harcèlement Sexuel dans les relations de travail : La spécificité française confrontée au droit communautaire.** 1202, p-p 1324-1330, La semaine juridique Entreprise et affaires, 7 Août 2003, p 1324.

غير مرغوب فيها من قبل المتعرضين إليه"[1]، وقد توسع نطاق ممارسته مع تطبيق نظام العمل المؤقت ونظام العمل بالعقود حيث أصبح التحرش الجنسي وسيلة مستعملة من طرف أرباب العمل والمسؤولين للتفاوض على تجديد عقد العمل للنساء.

ومع ظهور الجدل حول دور المرأة ومكانتها في العمل وحول إدماجها المهني من حيث المساواة في الأجور والسلطة، زادت قوة ممارسة التحرش الجنسي حدة فأخذت عدة مظاهر أو أشكال، تتباين بين الشكل اللفظي والذي ينطلق بأسلوب الخطاب، والشكل الإيحائي عن طريق الإيماءات والحركات الجسدية، وصولا إلى اللمس والمداعبة والاعتداء كآخر سبيل،وهو ما ينجم عنه أذى أو معاناة جسدية، جنسية، أو نفسية.

بناء على ما سبق يتبين أن التحرش، بعيدا عن كونه فعلا اجتماعيا معزولا، هو مثل أي ظاهرة اجتماعية، نتيجة لعلاقات اجتماعية محددة: علاقات بين الجنسين، علاقات القوة بين الفاعلين والضحايا. والتي تحدث كلها في إطار منظم ومحدد وهو المؤسسة التي تحتوي على مضامين ثقافية مرتبطة بثقافة المؤسسة. وعندما نتكلم عن ثقافة المؤسسة فإننا نقصد تلك القيم والمعايير وضوابط السلوك داخل المؤسسة التي تتميز بالاستقلالية النسبية عن محيطها الخارجي. ونقصد بهذه الثقافة مجموعة الأنساق الخاصة بالقيم والمعتقدات المشتركة وبالرقابة وبالبنية الهيكلية والتي تضمن إنتاج معايير السلوك، أي إنتاج

[1]Drapeau (Maurice). **Le harcèlement sexuel au travail.**Éd Yvon Blais, Cowan ville, Québec, 1991, pp 85-86.

الضوابط التي تحكم السلوكات وتوجهها حتى لا تكون عشوائية وغير مضبوطة مع الأهداف التي تكونت من أجلها المؤسسة وتعمل على إيجازها"[1].

يكتسب الفرد في المؤسسة طرقا و قيما جديدة للتصرف التي تصبح أطرا مرجعية لمواجهة المشاكل التي يتعرض لها، إلا أنها لا تتخذ طابعا إلزاميا، ولا يؤدي عدم التقيد بها إلى عقوبات إدارية بل إلى ردود فعل اجتماعية ، وهو ما يحدث غالبا حيال وضعيات التحرش الجنسي التي تحدث داخل المؤسسة، بحيث أن حدوث هذا الفعل يكشف تضاربا بين القيم والمعايير التي يتم نقلها إلى الأفراد بواسطة التنشئة الاجتماعية التي تهدف إلى: "تحويل الفرد من كائن غير اجتماعي إلى كائن اجتماعي وهذا من خلال غرس أنماط التفكير، الشعور، والتصرف، وإحدى نتائج التنشئة الاجتماعية هي جعل أحكام السلوك المكتسب مستقرة"[2]، فعملية تدخيل القيم والمعايير تجعل عددا من القواعد الاجتماعية مشتركة، وتجعل المجموعة أكثر تماسكا، وهذا ما يتجلى لنا في ظاهرة التحرش بشكليه الجنسي والمعنوي والذي يأخذ بدايته ضمن عملية التنشئة المدعومة من طرف المجموعة.

تنتقل ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة من سلوك منعزل وغير معلن إلى عملية جماعية عند تحولها إلى موضوع اتخاذ الموافق التي يمكن أن تكون بالتواطؤ والسكوت، أو بدعم ضحايا التحرش، أي أن هذه المواقف يمكن أن تحد من تفاقم هذه الظاهرة من خلال وضع معيار مرجعي للتعامل مع فاعليها كما يمكن أن تحول السكوت إلى قاعدة ردود الأفعال إزاءها. ومن أجل إبراز

---

[1] بن عيسى محمد الهادي. ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة.**مجلة الباحث**، جامعة الجزائر، العدد الثالث، 2004، ص ص 147-158.

[2] Boudon (Raymond), Besnard (Philippe), Cherkaoui (Mohamed), Lécuyer (Bernard-Pierre).**Dictionnaire de la sociologie.** Larousse Ed, France, 2003.

الوجه الجماعي للتحرش لابد من ملاحظة وتحليل سلوكات الزملاء والمسؤولين اتجاه وضعيات التحرش القائمة ضد زميلاتهم في الوسط المهني.

يعد التحامل التنظيمي واحدا من العوامل المتدخلة في تفشي ظاهرة التحرش، ويشير إلى مدى تهاون المنظمة مع المتحرش، ومن المتوقع أنه في ظل إدراك العاملين أن المنظمة متهاونة مع المتحرش فهذا من شأنه زيادة معدلات حدوث التحرش في المنظمة، وهو ما يتبين لحقا في دراستنا.

لم تسلم الجزائر كغيرها من البلدان من هذه الظاهرة، حيث استفحلت ظاهرة التحرش الجنسي في الوسط المهني"كما تشير إلى ذلك الإحصائيات المقدمة من طرف مركز الإصغاء والمساعدة لضحايا التحرش الجنسي في الوسط المهني، والتي تفيد تسجيل 1660 مكالمة في الفترة الممتدة من 2004 إلى السداسي الأول لسنة 2007 من بينها 901 شهادة تتعلق بالتحرش الجنسي في الوسط المهني"[1]، وبالرغم من كل الجهود المبذولة من طرف الجمعيات للخروج بظاهرة التحرش ضد النساء العاملات للواجهة، حيث ناضلت حتى تم تجريم التحرش الجنسي في الوسط المهني في القانون الجزائري في سنة 2004 من خلال المادة 341 مكرر من قانون العقوبات، والتي تقضي بعقوبة السجن لمدة تتراوح بين شهرين إلى سنة وغرامة مالية تتراوح قيمتها ما بين 5000 إلى 100000 دينار، وتم تعديل هذا القانون سنتي 2006 و2015 وتم رفع هذه الغرامة إلى 200000 دينار. إلا أنفي ذلك تعبير عن الوضع القائم حيث لا يزال التحرش الجنسي ضد المرأة في قائمة الطابوهات والمواضيع المسكوت عنها، كما أن أعداد ضحاياه لا يزال في ارتفاع ملحوظ (بناء على الإحصائيات المقدمة من طرف المحاكم). كما أن نقص الدراسات المتعلقة بالتحرش الجنسي في الوسط

[1]Salhi (Soumia). **Un jour, le silence a éclaté ! En lutte contre le harcèlement sexuel.** CNFT-UGTA, 2004, p52.

المهني جعله ظاهرة مخفية مجهولة العوامل والمراحل التي يمر بها، ومن المؤكد أن ظاهرة كهذه سيكون لها مخلفات على المرأة سواء كان ذلك من ناحية وضعها الاجتماعي، الاقتصادي، العائلي، أو الصحي، مع اختلاف الآثار من امرأة لأخرى بناء على اختلاف شخصية كل واحدة، واختلاف أفعال التحرش ومدتها، وتوفر الدعم من عدمه لدى هذه الفئة من النساء.

إنطلاقا من هذه المعطيات، واعتمادا على ما تم تناوله من قبل، أردنا البحث عن واقع التحرش الجنسي في المؤسسات، فقمنا بطرح التساؤلات التالية:

- ما هو المسار الذي يتخذه التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة في المؤسسات الجزائرية؟
- ما هو دور الزملاء والمسؤولين حيال وضعيات التحرش القائم ضد الزميلات في الوسط المهني؟
- ما هي المواقف المتخذة من طرف الإدارة في مواجهة المتحرش؟
- ما هي مخلفات التحرش الجنسي على الضحايا؟

الإجابة عن هذه التساؤلات لم نعتمد فرضيات بل على أهداف محددة لأن الإحاطة بظاهرة التحرش الجنسي كموضوع بحث سوسيولوجي ما يزال في مرحلة الاستكشاف ويصعب في مثل هذه الحالات صياغة فرضيات وتعويضها بتحديد أهداف بحثية .

5. تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1.5 العنف ضد المرأة:

إن تباين الأطر الاجتماعية السياسية إزاء حقوق المرأة زاد من الخلط، فعلى مرّ السنين أخذت عبارة "العنف ضد المرأة" معاني عديدة، حيث كانت محدودة في عشرية 1980 على العنف الممارس في العائلة، والعنف الجسدي، ثم أصبحت بعدها شاملة وانتشارية.

هناك إجماع على أن أغلبية أفعال العنف ضد النساء والبنات ممارسة من طرف الرجال الذين يؤكدون بهذا قوتهم، وقد استندت أغلبية النصوص الدولية إلى التعريف المقدم في البيان حول إقصاء العنف ضد المرأة، وهو "كل فعل عنيف قائم على أساس الجنس النسوي والذي ينجم عنه أذى أو معاناة جسدية، جنسية، أو نفسية للمرأة بما في ذلك التهديد باقتراف هذا الفعل، الإكراه، أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء وقع ذلك في الحياة العامة أو الحياة الخاصة"[1].هذا التعريف يقر بأن العنف ضد المرأة يمكن أن يأخذ أشكالا متعددة، وأنه لا يقتصر على عدد محدود من الأفعال المعروفة إلى حد الآن كجرائم (مثل الاغتصاب). ويشمل العنف في الوسط العائلي والخاص، في الأماكن العامة وفي مكان العمل. وهي إشارة محددة للممارسات التقليدية مثل العنف المرتبط بالمهر، والتشويه الجنسي، فضلا عن العنف الاستغلالي كالإتجار بالنساء والدعارة. ويذكر أيضا العنف الجسدي، الجنسي، أو النفسي المقترف من طرف الدولة.

[1]Jaspard (Maryse).**Les violences contre les femmes**.Éd la Découverte, Paris, 2005, p 07.

2.5 التحرش الجنسي:

التحرش في أبسط صورة يعني الإغواء والإثارة والاحتكاك والمراودة عن النفس، يقول سبحانه وتعالى " وراودته التي هو في بيتها عن نفسه وغلقت الأبواب وقالت هيت لك قال معاذ الله انه ربي أحسن مثواي إنه لا يفلح الظالمون"(سورة يوسف، الآية رقم 23).

يرجع الأصل اللغوي لمفهوم التحرش الجنسي حسب المعجم الوسيط إلى فعل حرش وهو يعني خدش، وحرش الدابة أي حك ظهرها بعصا لتسرع، ويراد به أيضا الصيد فهيجه ليصيده، والتحريش بمعنى الإغواء والإغراء، والتحرش بالشيء معناه التعرض له بغرض تهييجه. وبالنسبة للمعاجم الأخرى يعتبر فعل تحرش مرادفا لضايق، أزعج، أنهك ونكد، ويقال تحرش بالعدو أي ناوشه، ويقال تحرش بالمدين أي لاحقه بكثرة المطالبة بالدين، فالتحرش له معنى واسع فيقصد به الإغراء والإغواء والتعرض والتهييج.

أما الجنس فهو في لسان العرب النوع من كل شيء، ولا دلالة فيه عن غريزة الوطء وشهوة الفرج، وفي اللغة الفرنسية هو مجموعة الممارسات أو السلوكيات أو الأحاسيس التي تستساغ من المكونات الخاصة والوظائف المميزة لكلى الجنسين وتختلف من العضو الذكري إلى العضو الأنثوي، "وفي المعجم الوسيط هو اتصال شهواني بين الرجل والمرأة، فهو إذا كل فعل يسعى لتحقيق رغبة جنسية"[1].

ويكون التحرش نتاجا لاستغلال السلطة الممارسة على المرأة العاملة على النحو التالي:

- توجه متكرر شفهيا، كتابيا، سلوكيا وبكل الطرق ذو طابع جنسي.

[1] المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ص140.

- توجه معيب أو مهين موجه لشخص على خلفية جنسية أو ميول جنسي.
- تهديدات هدفها إلزام الشخص على القيام بتصرف ذي طابع جنسي ويحمل في طياته كل مضايقة وإزعاج تحمل ملاحظات جنسية أو كل إشارة أو تلميح أو طلب صريح، ويأخذ شكل وسيلة ضغط من أجل التخويف والضغط على أي امرأة عاملة.[1]

يعرف التحرش الجنسي اصطلاحا على أنه تعدي حدود العلاقة بين الأقوى والأضعف، أو بين العاملة ورب العمل، فالطالب قد يتحرش بزميلته، والموظف قد يتحرش بشريكته، والمدير بسكرتيرته. وهناك تعريف آخر يتمثل في أن التحرش الجنسي هو إيذاء الإنسان على المستوى النفسي والجسدي من خلال العلاقات الجنسية، أو الكلمات الجنسية، ويكون بعدم إرادة الإنسان أو بإرادته تحت الضغط.

وتعرف **كاتلين** (Kathleen) التحرش الجنسي على أنه مجموعة من الأفعال يقوم بها الرجل ضد المرأة والتي تعكس في مجملها المكانة الاجتماعية للمرأة مقارنة بالرجل، كما تعكس أيضا عملية نشر الدور الجنسي النوعي للمرأة على أدوارها الأخرى. ووفق هذه الرؤية فإن التحرش الجنسي ينشأ من تفاوت وفروق القوة وحيازتها واستغلالها بين الرجال والنساء على المستويين الاجتماعي والثقافي. ويعمل التحرش الجنسي على الحفاظ على هذه الفروق والتباينات على المستوى التنظيمي.[2]

---

[1] سمية صالحي.**أوقفوا التحرش الجنسي**. الصادر عن الجمعية الوطنية للمرأة العاملة التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، مطبعة سي العربي، الجزائر، 2004، ص 2.

[2]Kathleen M, Rospenda and others. Doing power, the confluence of gender, race, and class in contra power sexual Harassment.**Gender and society**, vol 12, N° 1, 1998, p41.

وحتى يعتبر السلوك نوعا من أنواع التحرش، يرى السلوكيون (التعريف السلوكي) ضرورة توفر ما يلي[1]:

- أن يكون جنسيا في طبيعته أو قائما على أساس الجنس.
- أن يكون متعمدا أو متكررا.
- أن يكون غير مرغوب فيه أو غير مرحب به من المجني عليها، ولم تطلبه من الجاني.

من الجانب القانوني، اهتم التشريع الجزائري بهذه الظاهرة، حيث حدد مفهوما للتحرش الجنسي في الوسط المهني وذلك كالتالي: " كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير، أو بالتهديد، أو بالإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية، وفي حالة العود تضاعف العقوبة"[2]. كما جاء في قانون العقوبات الفرنسي الجديد في المادة 222-33 منه بأن التحرش الجنسي هو: "الفعل الذي يقع من خلال التعسف في استعمال السلطة باستخدام الأوامر، والتهديدات أو الإكراه بغرض الحصول على منفعة أو امتيازات أو مزايا ذات طبيعة جنسية"[3].

اعتبر قانون العقوبات الأمريكي التحرش الجنسي بأنه: " شكل من أشكال السلوك الجنسي غير المرغوب فيه، والتي يمكن أن تشمل السلوك اللفظي (مثلا تعليقات مهنية، قصص استغلال جنسي)، أو المضايقات الجسدية (على سبيل المثال الشبق واللمس الغير ملائم، وطلب خدمات جنسية)، أو التحرش المرئي

---

[1] هشام عبد الحميد فرج.**التحرش الجنسي وجرائم العرض**.مطابع دار الوثائق، ط1، القاهرة، 2011، ص 20.

[2] حسن بوسقيعة.**قانون العقوبات الجزائري**. منشورات بيرتي، الجزائر، 2005، ص 151.

[3] Ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966 portant code pénal français, article N 222-33.

وعرض ملصقات مهينة أو الفن، أو السلوك غير المناسب، ويجب أن يكون الهجوم على الضحية "[1].

ترتبط الجرائم الجنسية ببعض المفاهيم المشابهة للتحرش الجنسي، ومن بين هذه المفاهيم نجد الاغتصاب الذي لا يتم إلا بالمواقعة وعن طريق العنف، هتك العرض الذي يخترق حميمة الجسد والمساس بها، وعن الفعل المخل بالحياء فلا يستلزم عدم رضا الضحية كما يمكن أن يحصل من الشخص على نفسه، أما الزنا فلا يشترط عدم الرضا ولا يكتمل إلا بالمواقعة.

التعريف الإجرائي للتحرش الجنسي:

التحرش الجنسي هو شكل من أشكال العنف الجسدي و/أو المادي و/أو الأخلاقي و/أو النفسي، الجنسي، يلحق ضررا بالكرامة، الشرف، وحرية المرأة. وتتلون مظاهره بين التحرش الشفهي من إطلاق النكات والتعليقات المشينة، والتلميحات الجسدية، والإلحاح في طلب لقاء، والنظرات والحركات الموحية إلى ذلك، وقد تتصاعد حتى تصل إلى اللمس، والتحسس، وطلب المتعة الجنسية وحتى الاعتداء، فهو كل سلوك متكرر ذو طابع جنسي.

3.5. التحرش المعنوي:

اختلفت تعاريف التحرش المعنوي من باحث إلى آخر، وحتى التسميات المستخدمة لوصف هذه الظاهرة حيث صدرت عدة تعاريف حوله، فقاموس روبار (le petit Robert) عرفه بأنه " كل سلوك مسيء (الإهانة، التهديد...)

[1] صحيفة المصريون، تاريخ النشر 19 يونيو 2014 ،الساعة 16:17، http//almesryoon.com

يمارس بطريقة ماكرة ومتكررة من طرف شخص ضد شخص آخر، لزعزعة استقراره في العمل، في الحياة الزوجية."[1]

عرف *برودسكي*(Brodsky) التحرش المعنوي أنه "محاولات مستمرة ومتكررة لشخص من أجل مضايقة، إحباط، أو استفزاز شخص آخر. فهو معاملة تؤدي باستمرار إلى خلق أو إثارة الضغط، الإخافة، الترويع والإحراج لشخص آخر"[2].

وعرفه *شنايدروكول* (Shneider&Coll) أنه: "تصرف لفظي تهديدي أو سلوك إقصائي للبعد العرقي. هذا السلوك الذي يمكن أن نواجهه بصفة يومية، يساهم في عداء المحيط ضد الأقليات العرقية"[3].

كما عرفه *كريستوفدوجور* (Christophe Dejours) على أنه: "شكل إكلينيكي من الاغتراب الاجتماعي في العمل والناتج عن الضغط النفسي الممارس من الخارج على فرد من قبل منظمة العمل"[4].

أما ماري **فرونسايريقوين** (Marie-France Hirigoyen) فقد عرفته على أنه: "كل فعل مسيء يتجلى من خلال سلوكات، أقوال، أفعال، إيماءات، كتابات

---

[1]Dunand(Jean-Philippe) et autres. **Le harcèlement dans les relations de travail : étude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législations étrangères.** Centre d'étude des relations de travail CERT, Schulthess, Bale, 2011, p 10.

[2]Guzeltasciyan(Anna).**Harcèlement psychologique au travail : 1652 travailleurs romands s'expriment.** Université de Genève, Mai 2006, p 19.

[3]Ibid, p20.

[4]Dejours(Christophe). **Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale.** Seuil, Paris, 1998.

ثنائيـة، ويلحـق الأذى بشخصـية، كرامـة، أو السـلامة الجسـدية والنفسـية لشـخص ما، ويعرض وظيفته للخطر أو يؤدي إلى الحط من مناخ العمل"[1].

هـذا ويعطـي ***هانزلايمـان*** (Heinz Leymann) تسـمية(le mobbing) لمفهـوم التحـرش المعنـوي، ويعرفـه علـى أنـه: "ارتكـاب شـخص أو مجموعـة أشـخاص لمجموعـة مـن الأفعـال والتصـرفات المشـينة بطريقـة متسلسـلة اتجـاه شـخص ثالـث خـلال فتـرة طويلـة وكافيـة. واسـتطرادا، فـإن هـذا المصـطلح ينطبـق أيضا على العلاقة بين المعتدي وضحيته."[2]

مـن الجانـب القـانوني، عـرف التحـرش المعنـوي فـي قـانون العمـل الفرنسـي وفـق اعتماده على نصين:

- **المـــادة L.1152-1** "لا يتعـرض أي موظـف للأفعـال المتكـررة للتحـرش المعنـوي التـي يكـون الهـدف مـن ورائهـا الحـط مـن ظـروف العمـل والتـي تـؤدي إلـى إلحـاق الضـرر بحقوقـه وبكرامتـه، إلحـاق الأذى بصـحته الجسـدية أو العقليـة أو تهديـد مسـتقبله المهنـي"[3]. تـم تعريـف التحـرش المعنـوي هنـا بالعواقـب الناتجـة، ولـم يـتم تحديـد مـدة التحـرش التـي يـتم بمقتضـاها معاقبـة الجنـاة، كمـا تظهـر فكـرة تكـرار الأفعـال العدائيـة. إلا أنـه وكمـا ذكـرت المحاميـة *باسـكال لاجـاس*(Pascale Lagesse) فإنـه لمـن الصـعب إيجـاد تعريـف يمكـن أن يجمـع بـين كـل الحـالات المحتملـة الوقـوع، لأنـه يتعلـق بتصـور وضعيات يختلف فيها رد فعل الموظفين اتجاه الوضعية.

---

[1]Hirigoyen (Marie-France). **Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : démêler le vrai du faux.** La Découverte et Syros, Paris, 2001.

[2]Leymann (Heinz). **La persécution au travail.** Traduit par Jacquemol Edmond, Seuil, Paris, 1996, p27.

[3] المادة L.1152-1 لقانون العمل الفرنسي المؤرخ في قانون 17 جانفي 2002.

- **المادة L.1132.1** من قانون العمل المعدل بقانون 27 ماي 2008. هذا القانون لا يتعلق بالتحرش المعنوي مباشرة ولكن بالتمييز المهني الذي يشمل كل التصرفات التي تميل إلى المعاملة بأقل تفضيل لموظف مقارنة بآخر.

في قانون العقوبات الفرنسي[1] تم تعريف التحرش المعنوي بتعريف مشابه لذلك المنصوص عليه في قانون العمل. وتنص المادة 2-33-222 من قانون العقوبات على ما يلي: "إن فعل مضايقة الآخرين (أي الموظفين) بتصرفات متكررة تهدف إلى الحط من ظروف العمل مما يؤدي إلى المساس بحقوقهم وكرامتهم، الإضرار بصحتهم العقلية والجسدية، أو تهديد مستقبلهم المهني هو تحرش يعاقب عليه القانون بسنتين حبس وغرامة مالية تقدر ب 30000 ألف أورو. هذا ويتطلب هذا التعريف ضرورة وجود عاملين هما:

- عامل مادي يتمثل في تصرفات متكررة.
- عامل معنوي حيث يتعلق الأمر هنا بجريمة متعمدة.

إن التعريفات المذكورة تشترك في بعض الجوانب التي نجدها في وضعية التحرش المعنوي، وحتى التعاريف القانونية مستوحاة من الأبحاث النفسية لذا يوجد تكامل وتماسك بين هذين الاقترابين. وتتمثل هذه الجوانب في:

- تكرار السلوكات العدائية.
- الانحطاط أو التدهور التدريجي لظروف العمل.
- إلحاق الضرر بكرامة الضحية.
- الآثار الوخيمة لهذه السلوكات على الصحة النفسية والجسدية للضحية.

---

[1] Chaperon (Anne-Françoise) et autres. **Harcèlement moral au travail : comprendre et se défendre.** Odile Jacob, Paris, 2014, sans pagination.

إن ظـاهرة التحـرش المعنـوي هـي ظـاهرة موجـودة فـي كـل الأمـاكن، إلا أنهـا تختلـف مـن بلـد لآخـر حسـب الثقافـة والسـياق،ففي قـانون العمـل الجزائـري مـثلا لـم يـرد مصـطلح التحـرش المعنـوي بصـريح العبـارة، بـل وردت بعـض النصـوص الخاصـة بالحمايـة المهنيـة، وهـو أمـر مسـتبعد قانونـا حيـث لا يتـوفر فيـه عـاملي التكرار والزمن، كما لم ترد العقوبة للجاني(رغم وجود الظاهرة وتصاعدها).

إن الجمـع بـين الضـرر المـادي والمعنـوي يجعلنـا نجـزم أن المشـرع الجزائـري لـم يستوعب بعد جريمـة التحـرش المعنـوي بحيـث هـذا الـنص القـانوني لـم يشـر إلـى فعـل التحـرش صـراحة أو علـى طبيعـة الأفعـال مثـل اسـتهداف الكرامـة والمسـار المنهـي والعلاقـات وظـروف العمـل بالإضـافة إلـى عـدم التفرقـة مـن الضـرر المـادي والضـرر المعنوي باعتبار الضرر المعنوي أهم ما يميز جريمة التحرش المعنوي.[1]

التعريف الإجرائي للتحرش المعنوي:

التحـرش المعنـوي هـو كـل سـلوك أو ممارسـة أو تصـرف غيـر مرغـوب فيـه يكتسـي طـابع اسـتمراري تكـراري وانحرافـي أو إكـراه مـادي أو معنـوي يمارسـه شـخص أو عـدة أشـخاص ضـد آخـرين فـي الوسـط المهنـي بحيـث يسـتهدف كرامـة العامـل وزعزعـة اسـتقرار وظـروف العمـل، وتماسـك واندماج الأفـراد فـي محـيط وجماعـة العمل، وإلحاق الضرر بالصحة النفسية أو الجسدية للأفراد.

4.5. التعريف الإجرائي للوسط المهني:

هـو كـل مكـان تـزاول بـه المـرأة عملهـا وتحصـل علـى أجـر مـادي مهمـا كـان عملهـا ماديا أو فكريا، سواء تعلق الأمر بالقطاع العام أو القطاع الخاص.

---

[1] فيدمة عبد الحق.**التحرش المعنوي في المنظمة: دراسة ميدانية بمقر ولاية الجزائر.** أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في علم اجتماع التنظيم والعمل، إشراف الأستاذ الدكتور الهاشمي مقراني، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، 2018، ص 89.

II. المقاربة النظرية للدراسة:

يتوفر التراث السوسيولوجي على عدد من المقاربات النظرية التي تسمح لنا بناء إطار نظري لتناول موضوع دراستنا، وقد حظي موضوع التحرش كغيره من المواضيع الاجتماعية ببعض التفسيرات النظرية، حاولنا في دراستنا هذه الاعتماد على بعض الاقترابات التي تتلاءم مع طرحنا، وتخدمه أكثر.

1. البنائية الوظيفية[1]:

تعدّ البنائية الوظيفية من النظريات السوسيولوجية الأكثر رواجا واستعمالا خاصة في المجتمعات الغربية، وتعرّف هذه النظرية على أنها مجموعة من التصورات التي ترى أن البناء الاجتماعي هو مجموعة من الوحدات، أو الأنساق ذات الوظائف المختلفة،وتقوم هذه الأنساق على التكامل والتناسق والاتساق والتوازن والانسجام فيما بينها وأن أي خلل في جزء من أجزاء النسق سيؤدي إلى إحداث خلل في الأجزاء الأخرى.وقد حدد ***تالكوتبارسونز*** (Talcott Parsons) وهو أحد رواد النظرية البنائية الوظيفية- عناصر الفعل الإرادي وهي : الفاعل، الأهداف، الوسائل، مجموعة الأوضاع الموقفية التي يواجهها الفرد الفاعل، مجموعة القيم والمعايير والأفكار التي تحكم سلوك الفرد، اتخاذ القرار ضمن الوسائل والأهداف. أيضا بين بارسونز بأن المجتمع يتكون من أربعة أنساق وهي: النسق الثقافي، النسق الاجتماعي، نسق الشخصية، العضوية السلوكية. وتتسم هذه الأنساق بوجود حالة من التوازن العضوي والذي يؤدي إلى حالة من الاستقرار الوظيفي للنسق الاجتماعي الشمولي وهو المجتمع، وأن فشل الأنساق الفرعية مثل الأسرة على سبيل المثال سيؤدي إلى حالة من عدم الاستقرار والميل إلى السلوكيات الانحرافية جزء من عدم الاستقرار وعدم قدرة الأنساق الاجتماعية

[1] سليم القيسي، نائلة الصرايرة. التحرشات الجنسية المرتكبة والممارسة في الجامعات الأردنية "مؤتة، الأردنية، اليرموك" . **حوليات آداب عين شمس**، المجلد 43، يناير-مارس 2015، ص ص 63-98.

علـى انجـاز وظائفهـا بشـكل فعـال. ويحـدث التـوازن والتكامـل والتناسـق مـن خـلال أسلوبي التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي.

-**التنشـئة الاجتماعيـة:** هـي عمليـة تهـدف إلـى اسـتدماج الثقافـة وتعلمهـا ممـا يسـاعد علـى تكـوّن نسـق الشخصـية للفـرد بشـكل يتفـق مـع الثقافـة السـائدة فـي المجتمـع الـذي ينتمـي إليـه، وهـي عمليـة مسـتمرة تبـدأ منـذ المـيلاد داخـل الأسـرة، وتسـتمر فـي المدرسـة، وتتـأثر بجماعـة الرفـاق والمهنـة. كمـا تقـوم التنشـئة الاجتماعيـة بالمحافظـة علـى البنـاء الاجتمـاعي وتوازنـه، لأن الفـرد أثنـاء عمليـة التنشـئة يتعـرض لعمليـات عـدة مـن الضـبط والامتثـال التـي تسـاعد علـى التوافـق مـع المجموعـة التـي ينتمـي إليهـا، وذلـك يـؤدي إلـى تحقـق سـوية سـلوك الأفـراد، ومـن خـلال التنشـئة الاجتماعيـة يتشـكل سـلوك الإنسـان ويتحقـق التوافـق بـين سـلوك الفـرد والمواقف الاجتماعية وفقا لتوقعات المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد.

-**الضـبط الاجتمـاعي:** هـو اسـتدماج للمعـايير الاجتماعيـة والقـيم، وتوقعـات الأدوار مـن خـلال عمليـة التنشـئة الاجتماعيـة ممـا يـدفع الفـرد إلـى الامتثـال. وهنـاك تـرابط وتكامـل بـين نسـق التنشـئة الاجتماعيـة والثقافـة حيـث يكتسـب الفـرد القـيم والمعـايير والتقاليـد وكافـة القـيم الاجتماعيـة(مرغـوب فيـه أو غيـر مرغـوب فيـه) مـن الأشـخاص المـؤثرين فـي حيـاة الفـرد مثـل الوالـدين والأصـدقاء والمعلمـين، أو مـا يطلـق علـيهم في أدبيات علم الاجتماع الآخرين المهمين أو الجماعة المرجعية.

بنـاء علـى مـا سـبق يمكـن تفسـير سـلوك التحـرش الجنسـي فـي الوسـط المهنـي علـى أنـه حالـة مـن عـدم الانسـجام والتوافـق التـي تحـدث فـي جـزء مـن أجـزاء البنـاء الاجتمـاعي، والتـي تقـود إلـى حالـة مـن اللاتـوازن الـذي يقـود إلـى الانحـراف.هـذه الحالـة مـن عـدم الانسـجام تحـدث فـي نسـق التنشـئة الاجتماعيـة الـذي يتفاعـل مـع بـاقي عناصـر النسـق الـذي يسـاعد فـي المحافظـة علـى تـوازن البنـاء الاجتمـاعي،

فمن خلال التنشئة الاجتماعية يتعلم الفرد الكثير من أنماط السلوك السلبي والايجابي، ويتعلم أيضا القيم والمعايير والعادات والتقاليد، كما يتعلم الرموز التي تمده وتساعده على التواصل مع الآخرين. أيضا خلال عملية التنشئة الاجتماعية يتبنى الفرد اتجاهات والديه ومواقفهما وتقليدها خاصة خلال مرحلة الطفولة.

تفسر هذه النظرية (البنائية الوظيفية) تفسيرا واضحا الممارسات العنيفة المستخدمة ضد النساء من قبل الرجال، وهذا التفسير يرجع إلى العوامل البنيوية والوظيفية المحيطة بالرجال الذين يمارسون العنف ضد المرأة، علما بأن العوامل البنيوية المحيطة بالرجال تنقسم إلى عوامل بنيوية داخلية (كالظروف والمعطيات السياسية المحيطة بهم والمشكلات الإنسانية والاجتماعية، فضلا عن حالة الصراع الاجتماعي...) وعوامل بنيوية خارجية (كحالة التفسخ الاجتماعي والخلقي التي تجلبها لهم وسائل الإعلام الجماهيرية، وبخاصة الفضائيات وحالات التحلل والتفكك الاجتماعي نتيجة الاحتكاك والتفاعل مع الحضارات الأجنبية الأخرى). أما العوامل الوظيفية المسؤولة عن استخدام العنف ضد النساء فهي العوامل المتمخضة عن وجود العوامل البنيوية التي تسبب بروز نتائج سلبية وطفوها على السطح.[1] وفي هذه الحالة يمكن ربط ظاهرة التحرش الجنسي بالتحول والتغير الاجتماعي بحيث تزيد رقعة اتساعه وفقا لمراحل معينة يمكن أن تتخذ بعدا سياسيا أو اجتماعيا.

[1] إحسان محمد الحسن. **علم اجتماع العنف والإرهاب: دراسة تحليلية في الإرهاب والعنف السياسي والاجتماعي.** ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص 167.

2. نظرية اللامعيارية عند دوركايم EmileDurkheim(1858-1916)[1]:

اللامعياريـة هـي ترجمـة للأنوميـا، وتعنـي عنـد الفرنسـي **دوركـايم (Durkheim)** حالـة اضـطراب تصـيب النظـام، أو حالـة مـن انعـدام النظـام أو التسـيب (...)، أو قـد تشـير إلـى حالـة تكـون العلاقـات فيهـا بـين الأعضـاء فـي عمليـة تقسـيم العمـل غيـر منتظمـة، أو غيـر منسـقة فـي اتصـالها مـع بعضـها الـبعض، وفـي اسـتمرارها واعتمادهـا المتبـادل، ومـن ثـم تكشـف هـذه الحالـة عـن مظـاهر انحرافيـة. فمـن بـين مجـالات اللامعياريـة، مجـال تقسـيم العمـل الـذي ينـتج عنـه العمـل فـي الظـروف العاديـة تضـامنا اجتماعيـا، إلا أنـه فـي بعـض الأحيـان يـؤدي إلـى نتـائج بعيـدة عـن التضـامن. وتـنجم الأنوميـا عنـد الإحسـاس بالتعـارض بـين الآمـال ومسـتويات الطمـوح والوسـائل المتاحـة لتحقيـق هـذه المسـتويات، فتفكـك البنـاء المعيـاري أو غياب القاعدة أو القانون يعرض الأفراد للخروج عن المعايير،لأن طبيعة الإنسان تطمح دائما للتجديد وحاجياته تطغى على إمكانياته المحدودة جدا،ولتحقيق هذه الحاجيات والرغبات قد يلجأ الفرد إلى القيام بسلوكيات منحرفة تخرج عن ضوابط المجتمع.

الشـخص السـوي عنـد دور كـايم (Durkheim)هـو الشـخص الأخلاقـي الـذي يـدمج العناصـر المعياريـة ويتقمصـها، فطاعتـه للقواعـد المعياريـة نابعـة فـي آن واحـد مـن الرهبـة والرغبـة،يحس الفـرد بالسـعادة وراحـة الضـمير لمـا يطيـع المعـايير الاجتماعيـة، فالنظـام الأنـومي يقابلـه النظـام الأخلاقـي، والضـبط الاجتمـاعي يتوقـف علـى مـدى تـأثير السـلطة الأخلاقيـة للمجتمـع علـى الأفـراد.(فكلمـا افتقـدت القواعـد التقليديـة سـلطتها، تصـبح الشـهوات مسـيطرة وغيـر قابلـة لأن تكـون محـل سـيطرة،

[1] لزغد راضية.الأخطاء الطبية والسلوكيات الانحرافية في المستشفيات الجزائرية دراسة ميدانية لعينة من مستشفيات الجزائر، قسم النساء والتوليد نموذجا. أطروحة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه والعلوم، تحت إشراف الدكتورة ثريا التيجاني، قسم علم الاجتماع المعرفة والمنهجية، جامعة الجزائر 02، 2017-2018، ص ص 15-16.

ومن ثم فإن حالة انعدام الانتظام أو اللامعيارية تصل إلى ذروتها بواسطة تلك الأهواء التي أصبحت أقل امتثالا في وقت تحتاج فيه إلى أن تكون أكثر انضباطا ، وهنا ينمو الصراع في صورته الأكثر عنفا، وتشتد المنافسة، أو بمعنى آخر فإن أعضاء المجتمع الذين لا يتم ضبط سلوكهم عن طريق الأسرة وغيرها من الجماعات الأولية يتم ضبط سلوكهم عن طريق وسائل الضبط الاجتماعي الرسمية وعندما تفشل هذه الأخيرة يظهر سلوك العنف بين أعضاء المجتمع)[1].

يرى دور كايم (Durkheim)أن الجريمة تتصل ببناء المجتمع وتركيبه وتكون جزءا من وظائف هو تفاعلاته، وإذا استطاع أي مجتمع القضاء على هذه الظاهرة نهائيا انعدم ذلك المعيار الذي يفصل بين الفعل المنحرف وبين الفعل المشروع، وهو أمر غير محتمل الحدوث إلا في المجتمعات المثالية. ويشير دور كايم (Durkheim) إلى أن الظروف الاجتماعية قد تكون محبطة لبعض الناس لدرجة أنها تسوقهم إلى مسالك انحرافية، ففسر الانحراف بمصطلح اللامعيارية،للدلالة على حالات الصراع بين الرغبة في إشباع الحاجات الأساسية للفرد وبين الوسائل المتاحة للإشباع، إذ تبرز تلك الرغبات في شكل منظم ومرتب آليا بواسطة البناء العضوي والضمير الجمعي، والذي يعد القوة التنظيمية الخارجية التي تحدد الأهداف الواجبة على الإنسان تمثلها في سلوكه،ولكن عندما يصاب المجتمع بالعلة نتيجة لبعض من الظروف التي تؤثر على توازنه مثل التغير التكنولوجي السريع الحاد أو تعرضه لحالة من النمو الديمقراطي والحضري السريع وغيرها من المستجدات، ففي مثل هذه الظروف يكون السلوك

[1] د سامية محمد جابر .**سوسيولوجيا الانحراف**. دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2004، ص 25.

المنحرف نتاجا لتلك التغيرات المفاجئة، حينها يحدث رغباتهم وتطلعاتهم ومستوى طموحاتهم.

جاء دوركايم(Durkheim)بعدة أفكار في تفسيره للسلوك الإنحرافي والإجرامي أهمها[1]:

-المجتمع الذي يخلو من الجريمة ينبئ عن وجود القمع وانعدام الحرية لدى أفراده.

-الأنوميا حالة أو شرط مجتمعي، تكون فيه المعايير غير قادرة أو فاعلة في تنظيم السلوك الإنساني، وهي تنتج عن التعارض بين الطموحات الإنسانية ومقدرة الناس على تحقيقها.

-من بين أسباب الانحراف القهر والتسلط الذي يمارسه بعض الأفراد ضد البعض الآخر، فالفقر باعتباره انعكاسا صارخا لانعدام وغياب العدالة الاجتماعية والأخلاقية بين مختلف الطبقات، ينتج عنه معارضة ورفض للقيم والمعايير الاجتماعية والأخلاقية التي يؤمن بها أغلبية المجتمع، وعليه يكون الانحراف شكل من أشكال هدا الرفض. وهنا يلعب القهر الاجتماعي دورا حاسما في توليد الضغط للذين انحرفوا اجتماعيا.

[1] جمال معتوق. **مدخل إلى علم الاجتماع الجنائي، أهم النظريات المفسرة للجريمة والانحراف**. دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014، ص ص 271، 273.

3. الفيض الاجتماعي للابايروني(Lapeyronnie)[1]:

اقترح "لابايروني" (Lapeyronnie) فرضية يسعى من خلالها إلى إظهار أن العنف الحالي يحوي طابع جد جماعي، ويوضح هذا الفعل بإعطاء مثال عن عنف الشباب في الأحياء الشعبية الفرنسية الذي تفشى فيما بعد وسط المدينة. فبتكوين ثقافة فرعية. يظهر هذا العنف كبعد للحياة الجماعية والاجتماعية أكثر من أنه نتيجة لفراغ اجتماعي، ويصبح العنف فعلا حاصل السلوكيات جماعية اجتماعية وليس لأفراد معزولين. وتتمثل العناصر الأولية للثقافة الفرعية في اللغة والقيم والسلوك، وقد حددها الدكتور "جمال معتوق" إجرائيا وهي:[2]

-انحراف القيم من وجهة نظر الفاعل وإتقانها مع القرناء.

-وجود استخدام لغوي.

-وجود استخدام لغوي مشترك من خلال ألفاظ ومصطلحات، سواء في الحديث، أو في الكتابة.

-ارتباط معدل القيم المنحرفة المشتركة بين أعضاء الجماعة يرتبط بارتفاع معدل المعلومات على الألفاظ اللغوية.

-يصنف هؤلاء الأفراد ذوي الدرجة العالية من الإتقان على الألفاظ والرموز المشتركة، وقيامهم بأعمال غير مشروعة.

-ارتباط القيم المنحرفة والسلوك غير المشروع والألفاظ الملائمة يمثل الحد الأدنى لنمط الثقافة الفرعية المنحرفة.

---

[1]Lapeyronnie (Didier). Violence et intégration sociale. **Hommesetmigrations**,Sommaire n°1217, Janvier-Février 1999, pp 43-54. IN Dussault (Julie).**Dynamique sociale du phénomène de harcèlement psychologique au travail : le rôle joué par les collègues et les supérieurs.** Doctorat en sociologie, Université Laval, Québec, Canada, 2014, pp37-40.

[2] جمال معتوق، نفس المرجع، ص ص 352، 353.

-تتمثل الثقافة الفرعية المنحرفة في شبكة التفاعل الحادثة بين مجموعات الأفراد، سواء كانت معلنة، أو غير معلنة. والواقع أن لكل عنصر من عناصر الثقافة الفرعية المنحرفة قضايا أساسية مميزة عن القضايا الأخرى.

نظرية لابايروني(Lapeyronnie) أعادت فكرة الهيمنة الاجتماعية التي أزالت النظرية المعتمدة على الفراغ الاجتماعي، وذلك بإيضاح الرهانات الواقعة وراء أفعال العنف. أطروحة الفيض الاجتماعي تسمح لنا من ناحية أخرى بادراك أن العنف ممكن أن يكون فعلا لأفراد ولكن لخدمة الآخرين. هذه الأطروحة تتناسب مع طرحنا المتعلق بالتحرش ضد المرأة في مكان العمل.

4. نموذج ايلينوا[1]:

حسب نموذج ايل ينوا فإن المناخ التنظيمي وعلاقة العمل النوعي يعتبران عاملان مهمان يسيران ظاهرة التحرش الجنسي، وحسبفيتزجيرالد(Fitzgerald) وآخرون فإن توسع التساهل التنظيمي للتحرش الجنسي يحدد بسلوك الجماعة في مكان العمل، وبناء السلطة التنظيمية يمكن أن يكون أيضا مؤشرا لحدوث التحرش الجنسي في مكان العمل. المتغير الثاني المذكور في هذا النموذج هو ظروف العمل النوعي الذي يستند إلى العلاقات بين الجنسين في منظمة، ومعيار الهيمنة (ذكرية أو أنثوية). حدد هذا النموذج ثلاث مظاهر للمناخ التنظيمي وهي:

-الخطر المحتمل الذي يتعرض له الضحايا في حالة الإبلاغ.

-موقع سلطة الضحية الذي لا يسمح بأي حركة قضائية أو تنظيمية.

---

[1]Fitzgerald (Louise) and al. Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model, **Journal of applied psychology**, 82(4). IN Sundaresh (Noopura), Hemalatha (K). Theoretical Orientation to Sexual Harassment at Work Place.**Journal of business management and social sciences research (JBM&SSR)**, Volume 2, N°.4, April 2013, p77.

-الأهمية التي توليها المنظمة للشكاوى المقدمة من طرف ضحايا التحرش.

هذا ولم يغفل هذا النموذج القلق التنظيمي الناتج عن التحرش الجنسي، وأهمية دعم الزملاء.

5. اتجاه دور الجنس:

الاقتراب الخامس الذي نعتمده في دراستنا هو اتجاه دور الجنس، يمثل هذا الاتجاه محاولة توفيقية، اعتمد رواده على اتجاهين سابقين له من أجل صياغة إطار نظري يتضمن أفكار من كلا الاتجاهين:

- **النموذج الأول:** يفسر ظهور التحرش الجنسي بظهور مناصب هرمية عالية للرجال في المنظمات واستمرار وجود المرأة في المناصب الدنيا. هذه الهيمنة الهرمية المحتلة بشكل رئيسي من طرف الرجال يمكن أن تحدث تعسفا في استعمال السلطة، فهياكل السلطة العمودية المقسمة في العلاقات بين الجنسين هي التي تساهم في ظاهرة التحرش الجنسي، ولأن النساء هم دائما أسفل الهرم، فهم أكثر عرضة ليكونوا ضحايا. هذا النموذج أغفل العلاقات المهنية الأفقية.
- **النموذج الثاني:** يفسر التحرش الجنسي كنتيجة للمعايير الاجتماعية، أو الأنماط الثقافية التي تعزز تفوق مجموعة على أخرى. يدمج هذا النموذج النماذج السابقة ويوضح أنه نتيجة للأفراد والمنظمات والذين يؤكدون على غلبة الدور الجنسي للمرأة أكثر من الدور التنظيمي في مكان العمل. غيرهم من علماء الاجتماع أنتجوا تحليلا يجمع بين قوى العلاقات الشخصية، السوسيوثقافية، والتنظيمية في محاولة للرد عن أهمية التأثيرات على التحرش الجنسي بخلاف الوضع الهرمي. وبالتالي فإن أفعال التحرش تعزز الوضع المتدني لمساواة المرأة بحرمانها الوضع التنظيمي العالي.

وبالتالي يذهب أصحاب اتجاه دور الجنس إلى أن التحرش الجنسي ناتج عن سيطرة أدوار الجنس على الأدوار الأخرى، مثال أدوار العمل، بمعنى أن الرجال دوما وفي مختلف السياقات يتعاملون مع المرأة من خلال دور الجنس، حتى داخل مؤسسات العمل. ويربط رواد هذا الاتجاه بين العنف بأشكاله المختلفة، الموجه ضد المرأة وبين الصورة الذهنية للمرأة عند الرجل داخل البناء الاجتماعي، هذه الصورة التي تتشكل من خلال العديد من العوامل البنائية داخل المجتمع، وهذه الصورة الذهنية للمرأة عند الرجل-في الغالب- تحكمها النظرة الجنسية، أو النظر إلى المرأة كأداة جنسية، هي المركب الأساسي داخل هذه الصورة حيث أن الرجل حتى وإن قبل المرأة في أدوار أخرى، فإنه لا يغيب عن ذهنه الدور الجنسي لها. ويتضح ذلك من خلال أن المرأة داخل أية مؤسسة للعمل تؤدي العديد من الأدوار المهنية، وقد تتفوق أحيانا في ذلك على الرجل، ومع ذلك لا يمنع هذا تعرضها لأشكال من التحرش الجنسي، وهذا أيضا يفسر لنا أشكالا غير معتادة من أشكال التحرش الجنسي، وهو تحرش المرؤوسين برؤسائهم في العمل، إذا ما كان هذا الرئيس أنثى، وفي هذه الحالة يلعب الدور الجنسي للمرأة العامل الحاسم، حيث أن المرأة تحوز في هذه الحالة مقدارا من القوة المؤسسية أكثر من الآخرين، ومع ذلك لا يمنع هذا تعرضها لأشكال من التحرش الجنسي، وإن كان بمقدار من الحالات الأخرى.[1]

بالنسبة لدراستنا فإن ظاهرة التحرش الجنسي لا يمكن الإلمام بها باقتراب نظري واحد، بل بجمع الاقترابات النظرية المذكورة وهذا من أجل الإلمام بمختلف جوانبه. خاصة وأن هذا الموضوع لم يحض بتناول نظري بقدر ما تم التركيز عليه ببعض النماذج النظرية، حيث اختص كل نموذج بجانب خاص. كما يمكن

[1]Kathleen M, Rospenda and others.Op.cit,p42.

أن نعتبره شكل من أشكال الهيمنة الذكورية الخاصة بالبناء الاجتماعي للجسد من جهة، أو الجنسانية الجزئية والتي تعد نمطا من الأنشطة الجنسية الغير مسموح بها. وعليه يرتبط التحرش الجنسي بالسياق الذي نود دراسته منه.

III. الدراسات السابقة:

نهدف من خلال هذا العنصر إلى ذكر بعض الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا، والتي استفدنا منها في بعض النقاط، ولا نرمي هنا إلى المقارنة أو تقسيم الدراسات حسب درجة تقدمها بقدر ما نود الإشارة إلى ما أثير عن الموضوع بصفته محظورا ، من خلال بعض الدراسات والأبحاث المنجزة سابقا.

هناك بعض الدراسات الجزائرية التي أنجزت سابقا حول الموضوع، والتي لن يتم ذكرها هنا لأنه سبق وأن استفدنا منها في دراستنا السابقة، كما لاحظنا وجود بعض الدراسات التي هي في طور الإنجاز ما نعتبره مجهودا من طرف الباحثين الجزائريين في التعرض للموضوعات المحظورة.وعن المقالات التي تناولت الموضوع، فلن يتم الخوض فيها، بحيث لم تستند أغلبيتها إلى دراسة ميدانية من جهة كما أن بعضها لا تذكر تفاصيل الدراسة الميدانية.

1. **أطروحة دكتوراه ل** جولي دوسول JulieDussault معنونة ب "الديناميات الاجتماعية لظاهرة التحرش النفسي في العمل: دور الزملاء والمسؤولين"[1]

تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على السياق الاجتماعي للتحرش النفسي في العمل، حيث تحاول معرفة السياق الاجتماعي الذي يظهر، يستمر، يتفاقم، وينتهي فيه التحرش النفسي في العمل. تندرج المنهجية المقترحة في هذه الدراسة بين نوعين رئيسيين من البحوث المستعملة في حقل العنف في العمل: من جهة

[1] Dussault (Julie). Op.cit.

البحوث الكمية الكبرى، ومن جهة أخرى دراسة الحالات الإكلينيكية، تم اعتماد المنهجية التي بينهما عن طريق جمع وتحليل المعطيات الكيفية (النوعية) التي تضاعف الحالات المدروسة. أما العينة فكانت قصدية، حيث تم اللجوء إلى العمال الذين كانوا فعلا ضحايا التحرش النفسي في العمل، فتم إجراء مقابلات نصف موجهة مع 20 عامل، 18 ضحية وشاهدين لحالات التحرش النفسي خلال الثلاث سنوات الأخيرة.

تبين من خلال نتائج الدراسة أن الزملاء والمسؤولين عادة ما يتصرفون كشركاء مع المتحرش، وغالبا ما يترجم هذا النوع من التحيز إلى تقاعس عن العمل، بحيث يتجاهل الشهود الموقف عمدا أو يقللون من تأثيره، وهو ما يؤدي في بعض الأحيان إلى مضايقة الضحية. يعتبر الدعم المقدم للضحايا ممارسة شائعة، حيث غالبا ما يكون الزملاء متحفظين ولا يحلون المضايقات، فقط الدعم الأكثر ثباتا هو الدعم المقدم من قبل المسؤول الهرمي، والذي يمكن أن يضع حدا لها. إن وجود ثقافة الفظاظة والطغيانية في العمل يؤهل جميع أماكن عمل الضحايا إلى ذلك، إذ أن التساهل مع أشكال أكثر دقة من العنف يمكن أن يؤدي إلى ظهور أشكال أخرى أكثر ضررا. وكشفت هذه النتائج عن وجود جهاز تمثيلي جماعي يجعل التحرش مقبولا في الوسط المهني. هذا يؤدي للفهم الخاطئ للمفاهيم الفردية التي يتم وفقا لها تنفيذ التحرش من قبل الأفراد الذين يتفاعلون بشكل قهري مع الضغط في العمل، أو يشاركون في أيديولوجية المنافسة من أجل الحفاظ على أماكنهم. تفترض الباحثة أن التحرش النفسي في العمل هو بالأحرى إستراتيجية بقاء جماعية واسعة النطاق للمجموعة في سياق التوتر الحالي لأماكن العمل.

صحيح أن هذه الدراسة لا تتعلق بالتحرش الجنسي ولا بالمرأة، إلا أنها دراسة اعتمدنا عليها في بعض النقاط حيث تطرقت إلى دور الزملاء والمسؤولين في عملية التحرش وهو عنصر هام تطرقنا إليه في دراستنا وتوصلنا إلى نتائج مقاربة لها.

2. **دراسة الدكتورة أمل سالم حسن العواودة سنة 2011**المعنونة ب" العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني: دراسة تطبيقية"[1]

استهدفت هذه الدراسة البحث ودراسة أنواع العنف الموجه للمرأة الأردنية العاملة من قِبل صاحب العمل (العنف الجندري) والأسرة (العنف الأسري) والمجتمع (العنف المجتمعي) ، والتحرشات الجنسية التي تواجه المرأة في بيئة العمل، وبحث النتائج المترتبة على ممارسة العنف ضد المرأة العاملة- اشتمل مجتمع الدراسة على النساء العاملات في الوظائف الحكومية والخاصة والأعمال الفردية- ونظراً للانتشار الواسع لمجتمع الدراسة في أنحاء المملكة استخدمت العينة القصدية لتحقيق أهدافها، وبذلك طبقت الدراسة على 450 عاملة من القطاعات المختلفة، وبمختلف أنواع المهن موزعة على أقاليم المملكة الثلاثةالشمال والوسط والجنوب- وتوصلت الدراسة إلى أن المرأة العاملة تعاني أشكال العنف الوظيفي كافة، وبنسب مختلفة؛ إذ أشارت النتائج إلى أن (46%) من العاملات عينة الدراسة يعانين العنف المجتمعي و(55,8 %) يعانين العنف الجندري، و(30,7%) يعانين العنف الأسري- كما بينت النتائج أن (20,8%) من العاملات عينة الدراسة يتعرضن للمضايقات والتحرشات الجنسية.

---

[1]أمل سالم العواودة. العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني: دراسة تطبيقية.**مجلة العلوم الاجتماعية**، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، مجلد 39، العدد 1، 2011.

للإشارة تعتبر الدكتورة أمل سالم العواودة مختصة في كل ما يتعلق بالعنف ضد المرأة حيث عنونت رسالة الماجستير التي أنجزتها عام 2008 ب "العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي: دراسة ميدانية على العاملات في مستشفيات مدينة عمان" ، وهدفت إلى التعرف على حجم أنواع العنف الوظيفي ضد المرأة العاملة بمستشفيات محافظة عمان، ومظاهره، والمعنيين بممارسته، والسياسات المتبعة في المستشفيات لمواجهة مظاهره المتمثلة في العنف الجسدي الجنسي اللفظي، التحرش الجنسي، التهديد، التمييز، الانتهاك القانوني لحقوق المرأة وعدم المساواة في العمل، ردود أفعال العاملات إزاء العنف، النتائج المترتبة عنه، العلاقة بين مظاهره وبعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية والديموغرافية للمرأة العاملة.

3. دراسة رابطة المرأة العربية حول التحرش الجنسي في المجتمع المصري:[1]

جرت هذه الدراسة تحت إشراف الباحث الأستاذة الدكتورة سوسن فايد، والدكتور وليد رشاد زكي والأستاذة مريم سرور سنة 2015، وهدفت إلى التعرف على واقع التحرش الجنسي في مصر من خلال بعض حالات المتحرش بهن، وآراء النخبة من أساتذة الجامعات ورجال الشرطة والقضاة في مواجهة الظاهرة، مع محاولة الوصول إلى إطار نظري ملائم لتفسير الظاهرة المدروسة. اعتمدت الدراسة على أسلوب دراسة الحالة لتحقيق الأهداف المرجوة، وفي هذا الإطار تم إعداد دليلين لدراسة الحالة: الأول موجه إلى الفتيات اللاتي تعرضن للتحرش المادي أو المعنوي، والثاني للنخب بالتركيز على رجال الشرطة والقضاء وأساتذة الجامعات

[1] فايد سوسن وآخرون. **التحرش الجنسي في المجتمع المصري: دراسة ميدانية على عينة من الفتيات المتحرش بهن ورأي النخب (الشرطة، القضاء، أساتذة الجامعات)**،رابطة المرأة العربية، القاهرة، 2015.

من تخصصات الاجتماع وعلم النفس والقانون. في هذا الإطار تم تطبيق 37 دراسة حالة، منهم عشرة على المتحرش بهن وتسعة على رجال الشرطة, وثمانية لرجال القضاء، وعشرة من أساتذة الجامعة.

من أبرز نتائج الدراسة هو أن التحرش اللفظي هو الأكثر حدوثا، معانات المتحرش بهن من تأثيرات نفسية كالخوف والخجل وعدم الثقة في النفس ولوم الذات إضافة إلى تأثيرات جسمية جراء التحرش الجنسي، وهو ما يفسر قلة الإبلاغ عن الظاهرة. تبين من خلال الحالات انتشار نمط من التحرش وهو التحرش الجنسي الجماعي، وأرتبط هذا النمط بالشوارع والأماكن المزدحمة بالأساس, والتظاهرات.

تبين من خلال أراء الخبراء أن ثمة مجموعة من المتغيرات الاجتماعية هي المسئولة عن هذه الظاهرة، ولعل أبرزها يتمثل في أزمة القيم في المجتمع، وتراجع دور بعض المؤسسات الهامة مثل الأسرة والمدرسة والمؤسسات الدينية، كما أجمعت الآراء علي أن الإعلام يلعب دوره البارز في إثارة الغرائز من خلال تقديم المرأة علي أنها سلعة , وربطت الآراء بين الظاهرة وبين ارتفاع سن الزواج، كما أرجعت بعض الآراء الظاهرة إلي طريقة لبس البنت الذي من الممكن أن يعرضها للتحرش الجنسي , وربطت بعض الحالات بين الظاهرة وبين تراجع دور الأمن وغياب العقاب الرادع خاصة في مرحلة ما بعد الثورة. هذا وقد اقترحت النخب مجموعة من الحلول الوقائية كضرورة تكاتف جميع المؤسسات وتفعيل الدور الوقائي، وضرورة توفر تدخلات قانونية صارمة تمنع المتحرش من تولي المناصب العليا.

ركزت هذه الدراسة على ظاهرة التحرش الجنسي في الأماكن العامة كالشوارع والمواصلات، خاصة وأن هذا النوع منتشر في مصر وهذا ما أكدته دراسات مصرية سابقة كدراسة مديحة أحمد عبادة وآخرون، إلا أن تناولها للدراسة أخذ جانبا هاما من حيث إشراكها للنخب.

4. دراسة الباحثة مجبابري كريمة حول التحرش الجنسي ضد المرأة في مؤسسات العمل:[1]

- تناولت الباحثة في هذه الدراسة ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة محاولة فهم العوامل المؤدية بالرجل إلى استغلال المرأة جنسيا في مجال العمل، ومدى انتشارها في كل من القطاعين العام والخاص. بالإضافة إلى معرفة خلفية التواطؤ المجتمعي القائم بين كل من المرأة والرجل والمجتمع والسكوت عن مثل هذه الممارسات.وقد انطلقت من التساؤل التالي: إلى أي حد يمكن اعتبار "نوع القطاع، منصب المرأة، حالتها المدنية، خوفها من العار وفقدان المنصب، عدم قدرة إثبات تعرضها للتحرش الجنسي" عوامل مؤثرة في انتشار ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة في مؤسسات العمل.

للإجابة عن هذا التساؤل، تم صياغة أربع فرضيات:

- هناك علاقة بين التدرج الوظيفي للمرأة العاملة وتعرضها للتحرش الجنسي.
- هناك علاقة بين الحالة المدنية للمرأة العاملة وتعرضها للتحرش الجنسي.
- يعود تواطؤ المرأة العاملة وإخفاء تعرضها للتحرش الجنسي إلى العار وفقدان الوظيفة.

[1] مجبابري كريمة. **التحرش الجنسي ضد المرأة في مؤسسات العمل.** مذكرة ماجستير في علم اجتماع الجريمة والانحراف، جامعة سعد دحلب بالبليدة، 2010-2011.

- تعد صعوبة إثبات الركن المادي للتحرش الجنسي سببا في عدم تجرأ المرأة على التبليغ عن تعرضها للتحرش.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل الوثائق المتعلقة بالموضوع ومعالجة النتائج المتحصل عليها مع تأويلها وتفسيرها وتبويبها حيث استعانت بالمقابلات كتقنية تدعيمية بإجراء مقابلات مع المختصين في القانون والأساتذة الجامعيين، كما استعانت بالإحصاء باستعمال الجداول والمعدلات الإحصائية التي تم جمعها بواسطة استمارة الاستبيان، بالإضافة إلى المنهج المقارن من أجل مقارنة حجم ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة في المؤسسات العمومية والمؤسسات الخاصة.

أهم ما توصلت إليه الدراسة هي وجود علاقة بين كل من الحالة المدنية للمرأة وتدرجها الوظيفي في تعرضها للتحرش الجنسي، كما أن التحرش الجنسي في القطاعين الخاص والعام يكون بنسب متقاربة على حد سواء، مع بعض الميول للقطاع العام، بالنسبة للشكل الأكثر انتشارا، نجد التحرش المادي كالاحتكاك واللمس، يليه التحرش الشفوي. فئات التحرش الوظيفي الدنيا هي الأكثر تعرضا للتحرش، ضف إلى ذلك فئة المطلقات وهذا راجع بطبيعة الحال إلى النظرة الدونية. يعد سكوت المرأة خوفا من العار والفضيحة سببا في انتشار التحرش، كما أن العاملات في القطاع الخاص هن الأكثر خوفا من فقدان الوظيفة مقارنة بالقطاع العام، كون النظام الحكومي في القطاع العام يوفر الحماية والاستقرار المهني وعدم انفراد المسؤول بالسلطة، عكس القطاع الخاص. أغلب المبحوثات على دراية بالقوانين الخاصة بتجريم التحرش الجنسي، إلا أنهن غير مقتنعات به لوجود ثغرات به، وهو الأمر المؤكد من قبل أخصائيي القانون وعلم الاجتماع.

5. دراسة الباحث لقاط مصطفى حول جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن:[1]

تناول الباحث في هذه الدراسة ظاهرة التحرش الجنسي في مكان العمل من الجانب القانوني بشيء من التفصيل، مدللا ذلك بدراسة نص التجريم في قانون العقوبات الجزائري وما يقابله في التشريعات المقارنة. اعتمادا على المنهج التحليلي في البحث، تطرق الباحث إلى حصر جريمة التحرش الجنسي مع عرض بعض الإشكاليات المعرقلة للتصدي لها. كما قام بتمييز الجريمة عن باقي الجرائم، مع تبيين موضعها في القانون الجنائي. تناول أيضا بدراسة تفصيلية لأركانها، والمتابعة القضائية للجريمة بداية من تحريك الدعوى العمومية فيها، وإشكالية وطرق إثباتها وصولا إلى الجزاء الجنائي المقرر في القانون الجزائري والقانون المقارن. وتوصل الباحث إلى بعض النتائج أهمها أن المواجهة التشريعية للظاهرة لا يمكن حصرها في وضع نص قانوني للجريمة لأن إخراج النص من حالة الجمود إلى التطبيق بالمتابعة القضائية أمر لابد منه، كما يجب على المشرع إعادة النظر في صياغته للجريمة حتى يصل إلى غاية الردع. حصر المشرع للركن المادي للجريمة في أربعة أفعال يقصي الكثير من حالات التحرش من التجريم ويجعلها فعلا مباحا، وعليه اقترح أن يسلك المشرع الجزائري ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في توسيع دائرة السلوكات التي تعتبر تحرشا، وترك القاضي يقدر الظروف الموضوعية لقيام الجريمة من عدمها. إن خلو قانون العمل الجزائري من نص يجرم التحرش الجنسي في ميدان العمل يعتبر تأخرا تشريعيا لا بد من تداركه، كما يجب أن ينص صراحة على بطلان

---

[1] لقاط مصطفى. **جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن**.مذكرة ماجستير في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، جامعة الجزائر 01، 2012-2013.

الإجراءات والعقوبات التي تتخذ بسبب التحرش، وتمس بمركز الضحية الوظيفي، واقترح أن ينص القانون صراحة على حماية الشهود على التحرش (طريقة الإثبات الأكثر فعالية في الجريمة) من أي إجراء انتقامي أو عقابي أسوة بالمشرع الفرنسي.

6. دراسة الباحثة بن عبيد سهام حول الآليات القانونية لمواجهة التحرش الجنسي في التشريع الجزائري[1]:

حاولت الباحثة في هذه الدراسة تشخيص والبحث عن مختلف الآليات القانونية المقررة لمواجهة التحرش الجنسي، وذلك من منظور التشريع الجزائري، وهذا للدور الفعال الذي تلعبه في إظهار، والكشف عن الميكانيزمات القانونية التي تحمي الضحية من انتهاك حقها في حريتها الجنسية، وكرامتها وشرفها.

انطلقت الباحثة من الإشكالية التالية: هل أقر المشرع الجزائري آليات قانونية خاصة لمواجهة التحرش الجنسي؟ وفي حالة إقراره لهذه الآليات ما مدى فعاليتها في الحد من هذه الظاهرة؟

تم صياغة ثلاثة فرضيات في هذا الشأن:

- يمتلك القانون الجزائري آليات لحماية الموظفين والعمال من التحرش الجنسي.
- هناك فروق دالة في إجراءات مواجهة التحرش الجنسي حسب القطاع.
- صعوبة إثبات التحرش الجنسي من مسببات ضآلة القضايا المبلغ عنها، والتزام الضحية الصمت.

[1] بن عبيد سهام. **الآليات القانونية لمواجهة التحرش الجنسي في التشريع الجزائري**. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، قسم القانون العام، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2018-2019.

من أجل الإجابة على التساؤل المطروح، ارتأت الباحثة الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بصفة أساسية من أجل تحليل مختلف الآليات القانونية الإدارية والجزائية المقررة لمواجهة التحرش الجنسي، واستعراض مختلف القوانين بالدراسة والتحليل، كما اعتمدت على المنهج المقارن بصفة ثانوية من أجل المقارنة بين موقف التشريع الجزائري، والقوانين المقارنة خاصة في الجوانب التي يوجد بها فراغ قانوني.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة أنه لا توجد صفات محددة لضحية التحرش الجنسي، ووجود تميز نسبي في مميزات الضحايا سواء من حيث متغيرات العمر، الوضع الاجتماعي، المستوى التعليمي...

تعرض نصف المبحوثين للتحرش الجنسي، ثلثهم في وسائل النقل، أقل من ربعهم في الطرقات، وأقل من ربعهم في مكان العمل خاصة في قطاع التعليم العالي، ثم الصناعي فالقطاع الصحي. ضف إلى ذلك اختلاف ممارسات التحرش بين الإيماءات، والتحرش اللفظي والجسدي.كما ظهر نقص الوعي القانوني بالآليات القانونية الواجب اتخاذها عند أغلب حالات العينة المدروسة رغم اختلاف المستويات العلمية والمهنية.

أكد أغلب المبحوثين عن أن المتحرش في أغلب الحالات رجل متزوج، ذو مستوى علمي، متقلد لمناصب هامة، ذو سوابق تحرشية، كما قد يكون مسؤول أو زميل في العمل.

أما بالنسبة للفرضيات، فقد تحققت الفرضية الأولى بدرجة ضعيفة خاصة في غياب النص الصريح على التحرش الجنسي في قوانين العمل، والوظيف العمومي ما يجعل مجال الحماية محدود.

تحققت الفرضية الثانية بشكل ضعيف بالنسبة لقطاعي التعليم العالي والصحي، وبشكل متوسط بالنسبة للقطاع الصناعي وهو ما يمكن إرجاعه للفراغ القانوني في قانون العمل والوظيف العمومي.

تحققت الفرضية الثالثة بشكل متوسط بالنسبة لجانب العقوبة وبشكل عالي بالنسبة لجانب صعوبة الإثبات، ما يعتبر خطوة منقوصة.

7. دراسة الباحثة حنان بوشلاغم حول التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية:[1]

حاولت الباحثة في هذه الدراسة محاولة البحث في طبيعة العلاقة بين التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات من وجهة نظر سوسيولوجية تعتمد في المقام الأول على أساس اعتبار التحرش الجنسي فعل وسلوك اجتماعي يحدث في سياق التفاعلات اليومية للأفراد، والوصول إلى أرقام دالة على حجم انتشار الظاهرتين بالقطاع الصحي من أجل صياغة الاستراتيجيات والبرامج الكفيلة لحماية المرأة من السلوكيات الخادشة لأنوثتها وكرامتها، والمؤدية لاغترابها في بيئة العمل.تم صياغة ثلاث فرضيات، حيث تناولت هذه الفرضيات وجود علاقة طردية بين الاغتراب الوظيفي للنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية، وثلاث متغيرات تتمثل في التحرش اللفظي، والتحرش الرمزي، والتحرش الجسدي.

تمت الدراسة بالمؤسسة الإستشفائية محمد الصديق بن يحي، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان بتوزيع 67 استبيان على 67 امرأة تعرضن للتحرش الجنسي، والملاحظة للتعرف على بعض الأقسام وطبيعة العمل والأداء والظروف التي يعمل بها النساء اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي، كما تم الاستعانة بالمقابلة مع نائب مدير قسم تسيير الموارد البشرية والنزاعات، وإحدى عشرة امرأة عاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية، و15 امرأة ضحية للتحرش الجنسي. أما عن كيفية التحليل، فكانت كمية وكيفية. بالنسبة للعينة فقد استخدمت كرة الثلج لخصوصية الموضوع.

[1] بوشلاغم حنان. **التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية**. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في فرع علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2019-2020.

خلصت الدراسة إلى الصدق الامبريقي لفرضيات الدراسة، ولعل أهم ما كشفت عنه:

- ✓ وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين التحرش اللفظي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، إذ بلغة قيمة معامل الارتباط 0.583
- ✓ وجود علاقة ارتباطية طردية بين التحرش الرمزي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، إذ بلغة قيمة معامل الارتباط 0.369
- ✓ وجود علاقة ارتباطية قوية بين التحرش الجسدي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، إذ بلغة قيمة معامل الارتباط 0.735.

وبناء على هذه النتائج، أثبت تحقق الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الجزائرية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.562.

- ✓ إن جملة الدراسات السابقة التي تم ذكرها هنا سيتم الإشارة إليها كلما استلزم الأمر ذلك، حيث هناك أوجه تشابه وأوجه اختلاف سيتم التطرق إلى كل نقطة منها في محلها.

الفصل الثاني:

العنف ضد المرأة

تمهيد

I. المنظور العام للعنف ضد المرأة

1. تعريف العنف.
2. الجذور التاريخية لظاهرة العنف ضد المرأة.
3. النظريات المفسرة للعنف ضد المرأة.
4. أشكال العنف ضد المرأة.
5. أنواع العنف الممارس ضد المرأة.
6. الآثار المترتبة عن استخدام العنف ضد المرأة.

II. العنف العائلي ضد المرأة

1. ماهية العنف العائلي.
2. أشكال العنف العائلي.
3. النظام الأبوي أصل العنف.
4. التقسيم الجنسي للعمل وإشكالية تقسيم الأدوار.
5. سوء توظيف الدين ضد المرأة.
6. العنف الأسري بين الواقع والقانون.
7. العنف ضد المرأة بين الموروث الثقافي وتحديات القانون الجديد.

III. العنف في الوسط المهني

1. تعريف العنف في الوسط المهني.
2. أصل العنف الممارس في الوسط المهني.
3. أنماط العنف في الوسط المهني.
4. أسباب العنف في الوسط المهني.
5. مظاهر العنف في الوسط المهني
6. آثار العنف في الوسط المهني.
7. الاستراتيجيات الفردية المعتمدة من طرف الضحايا.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر ظاهرة العنف واحدة من الظواهر الاجتماعية الخطيرة التي تواجهها وتعاني منها جميع المجتمعات، فهي مسألة عالمية يؤدي تكرارها إلى القضاء على البنى العلائقية للأفراد والجماعات، وقد شغل موضوع العنف ضد المرأة حيزا كبيرا في مجتمعنا بصفته معادلة من المعادلات التي لها جذورها في أعماق التاريخ البشري، ولا يمكن فهمها إلا بالغوص في هذه الأعماق، فهو موضوع حساس حيث أن المرأة تتعرض للعنف من عدة أطراف وفي أماكن متعددة تستلزم أحيانا الهدوء والرزانة كالوسط المهني والوسط العائلي، وهي أماكن لها خصوصية محددة. كما أن المكانة الأساسية التي تحتلها المرأة في المجتمع بصفتها نصفه تجعلنا نلقي الضوء على هذه الظاهرة حيث يستحيل نكران دورها ومكانتها ضمن البناء الاجتماعي.

تتعرض المرأة للعنف في أنساق اجتماعية مختلفة كالأسرة، مكان العمل، الشارع... وهي أنساق تختلف في تركيبها الداخلي إلا أنها تحوي نفس أشكال العنف وهوما يجعلنا نحاول تفسير كيفية انتقال ثقافة العنف ضد المرأة من الخاص إلى العام أي من الوسط الأسري إلى الشارع، وعليه، سنتطرق في هذا الفصل إلى العنف ضد المرأة من المنظور العام، والعنف ضد المرأة في الوسط العائلي باعتباره الوسط الأول الذي تنشأ فيه المرأة والذي يضم أولى الممارسات العنيفة ضدها، إضافة إلى العنف في الوسط المهني بصفة عامة.

I. المنظور العام للعنف ضد المرأة

1. تعريف العنف:

تعددت التعاريف حول موضوع العنف، حيث طرحه العديد من الأخصائيين طرحا تشاؤميا.

جاء في قاموس "لوروبار Le Robert" العنف هو: "التأثير على فرد ما، أو إرغامه على العمل دون إرادته وذلك باستعمال القوة أو اللجوء إلى التهديد"[1].

ويعرف العنف كذلك بأنه "القوة العنيفة أو الهائجة التي لا تحترم قواعد النظام."[2]

كما أن كلمة العنف (violence) تنحدر من الكلمة اللاتينية "فيولنسيا violentia" والتي تعني السمات الوحشية بالإضافة إلى القوة[3].

وقد عرّف أحمد خليل العنف على أنه: "الإيذاء باليد أو اللسان، بالفعل أو بالكلمة، وهو التصادم مع الآخرين."[4]

بالإضافة إلى هذا فإن العنف: هو تطاول على حرية الآخرين، المساس بحرية الآخرين وكرامتهم والتطاول عليهم، ونقصد بالحرية، حرية التعبير والمعتقد والتفكير والعمل والوجود..الخ[5].

2. الجذور التاريخية لظاهرة العنف ضد المرأة:

حتى الأمس القريب كان الحديث عن العنف ضد المرأة لا يزال ضمن الممنوعات والطابوهات، ويرجع هذا لقدم الظاهرة، فالحديث عن وضع المرأة وما صادفها في

---

[1]Robert (Paul Charles Jules) et autres. **Dictionnaire le Robert en alphabétique et analogique de la langue française.** Société du nouveau livre (S.N.L) ; Paris, 1978, p 2079 IN.

[2] جمال معتوق وآخرون. العنف والمرأة.**دفاتر مخبر التغير الاجتماعي**، جامعة الجزائر، العدد1، 2007، ص ص 145-155.

[3]Michaud (Yves).**La violence.** Éd Que sais-je ? Coll. RVF, 2ème ed, Paris, 1988, p 03.

[4]خليل أحمد خليل.**المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع.** دار الحداثة، بيروت، 1984، ص 138.

[5]جمال معتوق وآخرون، نفس المرجع، ص ص 145- 155.

حياتها من عوامل الانحطاط والتدني، يعني الحديث عن مئات من القرون،فكل عصر من العصور وكل مدنية من المدنيات قد نظرت إلى المرأة نظرة خاصة بعضها كبر الفوارق بينها وبين الرجل حتى نزلت المرأة إلى الحضيض، وبعضها قلل من شأن هذه الفوارق، فالنظرة الدونية للمرأة ليست وليدة الحاضر، وإنما هي وليدة التراكم الثقافي والحضاري القديم الذي وضع المرأة في مكانة منحطة، وما تواجهه اليوم ما هو إلا إعادة لإنتاج بقايا الوضعية السابقة لها.

عندما ظهرت للمرة الأولى في التاريخ رسوم تشكيلية للكائن البشري (العصر الحجري القديم) سواء كانت مرسومة، منقوشة، أو منحوتة فإنها كانت تمثل المرأة، أي نموذج المرأة وقد قدمت صورة مشوهة لجسمها. وهكذا فإنه من أوروبا إلى إفريقيا الشمالية ومن الأطلسي إلى آسيا الغربية ساد عن المرأة تصور شبه متحجر في الوقت الذي ارتقى فيه فن رسم الحيوانات إلى مراتب عالية من الكمال.[1]

ويعتبر أرسطاليس أن الذكر هو النموذج الإنساني الكامل ومن لا يشبه أهله يكون من ناحية ما مسخا، لأن الطبيعة في هذه الحالة تكون قد انحرفت إلى حد ما عن النموذج النوعي....ويكون الانحراف الأول في ولادة أنثى بدل الذكر....والمسخ ضرورة عرضية وهذا ما استلهمه أيضا القديس توماس الإكويني في القرون الوسطى الذي أطلق على المرأة اسم الذكر العرضي أو الذكر الناقص، وإذا شئنا أن نأخذ مثالا من الأزمنة الحديثة فإننا نجده في التصورات الفرويدية التي تمثل المرأة في صورة كائن ناقص يتسلط عليه الشعور بأنه مشوه أو مبتور.[2]

كانت المرأة مستضعفة في الحضارة الصينية فحرمت من الميراث ومن الكثير من حقوقها وتعرضت للإهانة والامتلاك من قبل الزوج واعتبرت "عبئا ثقيلا على

---

[1] مونيكبيتر، المرأة عبر التّاريخ: تطوّر الوضع النّسوي من بداية الحضارة إلى يومنا هذا، ترجمة :هزبيت عبودي، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1979، ص 10.

[2] مونيكبيتر،نفس المرجع، ص 18.

بعضهم يغالي أحيانا فيضع في فمها قفلا من حديد (حتى لا تتكلم إلا بإذن سيدها...وكانوا يحرمون عليها أحيانا أكل اللحوم...وكان من حق الزوج بيعها أو التنازل عنها للغير أو تأجيرها".[1]

في اليونان، يرجع أرسطو(Aristote) سقوط "أسبرطة" واضمحلالها إلى الإسراف في الحقوق الممنوحة للمرأة فهو يرى "أن المرأة للرجل كالعبد للسيد، والبربري لليوناني، وأن الرجل أعلى منزلة من المرأة، وأن الحقوق الممنوحة للمرأة في أسبرطة لم تأت لها كحق مكتسب ولكنها كانت اضطرارية لأن الرجال كانوا يعملون بالقتال ومشغولون به عن غيره، فكانوا يتركون ما عداه لتصرف المرأة في غيبتهم"[2].

تعتبر المرأة في الفكر اليهودي مصدر شر لأنها تدفع الرجل إليه، كما أنها أغوت آدم عليه السلام ليأكل من الشجرة التي نهاهما الله عن الأكل منها، والرب عاقبها بتكثير متاعب الحمل وآلام الولادة عليها، فنجد في الثورات "من المرأة ابتدأت الخطيئة وبسببها نموت جميعا"[3].

وعن أحوال المرأة في مجتمع جاهلية العرب وقبل ظهور الإسلام، فقد هوت فيه إلى الحضيض وحرمت من أبسط حقوقها الإنسانية وهو حق الحياة، حيث توأد البنات وتسبى في الحروب وتحرم من الميراث، بل كانت لا رأي لها في زواجها، ولوليها أن يزوجها من يشاء دون أخذ رأيها، وكانت تورث مع المتاع إذا توفي

---

[1] محمود عبد الحميد،**حقوق المرأة بين الإسلام والديانات الأخرى**، ط1، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1990، ص20.

[2] محمد عبد المقصود،**المرأة في جميع الأديان والعصور**، مطبعة مدبولي، القاهرة، 1983، ص 31.

[3] رشدي شحاتة أبو زيد،**العنف ضد المرأة وكيفية مواجهته**، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2008، ص37.

زوجها.[1] وتظهر دونية المرأة في الجاهلية في القرآن الكريم لقوله تعالى: "وإذا بشر أحدهم بالأنثى ظل وجهه مسودا وهو كظيم يتوارى من القوم من سوء ما بشر به أيمسكه على هون أم يدسه في التراب ألا ساء ما يحكمون".[2]

3. النظريات المفسرة للعنف ضد المرأة:

هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة العنف ضد المرأة من بينها تلك التي اعتمدت على الخصائص الفردية للشخص العنيف والضحية والحالة النفسية التي تجعلها عرضة للعنف دون غيرها كصفة الماسوشية، إلا أننا سنعتمد على تلك التي تتلاءم مع طرحنا.

3.1نظرية التعلم الاجتماعي:

تنتمي هذه النظرية إلى التيار النفسي الاجتماعي الذي يعتمد على تأثير البيئة الاجتماعية على الفرد على مستوى تفاعلاته وسلوكاته. وجاءت هذه النظرية ردا على النظرية التي أرجعت العنف إلى أسباب غريزية فطرية عند الإنسان. وتعالج هذه النظرية العنف "باعتباره سلوكا يتم تعلمه من خلال التنشئة الاجتماعية، حيث يتعلم الأفراد العنف مثلما يتعلمون الأشكال المختلفة من السلوك عن طريق قنوات التنشئة الاجتماعية المتنوعة متمثلة في الوالدين، المدرسين والأقران ووسائل الإعلام. ومن ثم فمنشأ العنف وأصوله يجب أن ينظر إليه من خلال اعتباره أحد أشكال السلوك الذي يتم تعلمه".[3] وتقوم هذه النظرية على فكرة التقليد والمحاكاة كأساس لحدوث السلوك العنيف حيث يلجأ الأطفال إلى تقليد الكبار والتعلم منهم،

---

[1] قنيفةنورة،**المرأة والعنف في المجتمع الجزائري دراسة ميدانية على عينة من النساء المعنفات بمصلحة الطب الشرعي بالمستشفى الجامعي بقسنطينة**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، إشراف الدكتور علي قوادرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009-2010، ص109.

[2] سورة النحل، الآية 38-39.

[3] مجموعة باحثين،**العنف بين طلاب المدارس، بعض المتغيرات النفسية، الارتباطات والمنبئات**، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2004، ص35-36.

ويحدث ذلك من خلال مواقف حقيقية في الحياة أو من خلال نماذج تبثها وسائل الإعلام.[1] من أهم رواد هذه النظرية نجد الباحث ألبار بندورةAlbert(Bandura)، أكرس (AKERS)... يتضح من خلال هذه النظرية أن للأسرة دور قوي وعميق في نشأة العنف فالطفل الذي ينشأ على ضرب الوالد لوالدته يتعلم هذا السلوك ويمارسه سواء مع زملائه أو أخواته ويواصل ممارسته سواء مع زوجته أو زميلته أو أي امرأة في الشارع، كما أن إساءة معاملة الطفل أو تعنيفه تؤدي إلى زرع ثقافة ممارسة العنف لديه مبكرا فيعيد استعمالها لاحقا مع زملائه وأصدقائه.

2.3 نظرية الثقافة الفرعية:

من رواد هذه النظرية مارفين أوجان ولفقانق (Marvin Eugene Wolfgang) وتقوم هذه النظرية على فكرة مفادها أن "بعض الجماعات والمجموعات تعايش العنف بطريقة مألوفة في الحياة اليومية، فالتمثلات والصور المألوفة عن هذه الظاهرة شأنها شأن الخطابات الأيديولوجية، فهناك معايير ثقافية فرعية تختلف تماما عن المعايير العامة للمجتمع وأن هناك طقوس وشعائر للتفاعل تسمح بالاستعمال المراقب للعنف أو بالعكس تدفع به أحيانا إلى أقصى حدوده". [2] يمثل سلوك الأفراد والجماعات في المجتمع تجسيدا لطبيعة التوجهات الثقافية للمجتمع؛ مع ذلك فإن سلوكاتهم المختلفة ليست دائما متطابقة، يرجع ذلك إلى أن للطبقات والفئات والشرائح الاجتماعية المختلفة ثقافتها الفرعية التي تميز بعضها عن البعض الآخر، والتي تقترب أو تبتعد عن الثقافة الأساسية للمجتمع، كما أنها (الثقافة الفرعية للعنف) تنشأ تبعا للظروف المعيشية للأفراد وبالتالي تستبدل الثقافة السائدة بثقافة فرعية و هو ما يستغرق وقتا. وتكمن أهمية هذه النظرية في أنها ترتكز على تكرار السلوك العنيف في تدعيم الميول التبريرية التي يترتب عنها ذلك السلوك.

---

[1] محمد الجوهري وآخرون، **المشكلات الاجتماعية**، دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية، 1995، ص79.

[2] Michaud (Yves). **Violence et politique**, NRF essais, Gallimard, Paris, 1978, p20.

ويتلاءم هذا الطرح مع ظواهر العنف والتحرش التي تواجهها المرأة، فتكرار مظاهر الشتم و المغازلة باستعمال الكلام الفاحش دخل ضمن الثقافة الفرعية التي يحملها هؤلاء الشباب في الوسط الذي نعيش فيه.

3.3 الاتجاه النسوي:

وترتكز وجهات النظر فيهبشأن الكيفية التي تساهم فيها القوة الاجتماعية الأوسع كالنظام الأبوي في ممارسة العنف ضد المرأة، والمقصود بالنظام الأبوي هو استخدام نظام جنسي للسلطة، أين يتمتع الرجل بالسلطة العليا وبعض المزايا الاقتصادية، ويؤكد هذا الاتجاه على أن الجنس (النوع)، السلطة، والنظام الأبوي هي مفاتيح العوامل التفسيرية.[1] وقد استقى هذا الاتجاه بعض مرتكزاته الفكرية من أفكار ميشال فوكو (Michel Foucault) عن المعرفة والقوة، وهي حسب رأي فوكو ليست شيئا يتم امتلاكه ولكنها القدرة على التأثير في نسق معين والتلاعب به.يرى أصحاب الاتجاه النسوي أن العلاقات الإنسانية اليوم تتفاعل من خلال التبعية والعنف، وانطلاقا من معارضتهم لمفهوم السلطة الأبوية، فقد استحدثوا بديلا قائما على إرساء مدخل جديد يركز على العلاقات الاجتماعية الخاصة بمفهوم النوع "gender" الذي ظهر خلال الثمانينات كنموذج نظري يلقي الضوء على عملية التكوين الاجتماعي للذكورة والأنوثة كفئتين متناقضتين مع وجود قيم غير متساوية، فالنظام الأبوي حسبهم مسؤول عن القهر والاضطهاد اللذين تتعرض لهما المرأة، وهي النواة الأولى والأساسية في الوضع المتدني للمرأة.[2]

---

[1]Dekeseredy(Walter), Schwartz (Martin).Theoretical and definitional issues in violence against women, **sourcebook on violence against women**, Second Edition, SAGE Publications, Inc, 2011, pp3-20.
http://dx.doi.org/10.4135/9781452224916.

[2]إجلال حلمي،العنف الأسري، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، دون تاريخ، ص 68.

4. أشكال العنف ضد المرأة:

إن العنف ضد المرأة يمارس عموما في إطارين: الإطار الخاص (العائلة، الزوجان)، والإطار العام (العمل، المدرسة، الأماكن الاجتماعية) ويكون ذا طبيعة نفسية، جسدية، أو جنسية. وقد اختلف الباحثون في تصنيف أنماطه أو أشكاله، إلا أننا ارتأينا عرض التقسيم الذي قدمه ڤوستاف نيكولا فيشر (Gustave-NicolasFisher):[1]

1.4العنف المدرسي:

وإطاره الرئيسي هو المدرسة، ومن خصائص هذا النوع من العنف نجد: قلة الأدب، أفعال همجية، السلب بواسطة التهديد...

2.4العنف العائلي:

وإطاره الرئيسي هو الوسط العائلي، وتعرفه منظمة الأمم المتحدة بأنه "العنف الذي تواجهه المرأة من قبل الرجل في الأسرة، وهو من الحالات الواضحة لنقص الحقوق الإنسانية للمرأة أو بالأحرى نقص حقوق الإنسان، ومن شأن بعض السياسات الحكومية التي تدعم العنف وتغض النظر عنه، وأن ترسخ ظاهرة اللجوء إلى العنف ضد النساء، والشعور بالتفوق الجنسي يمنح الرجل حق اللجوء إلى ضرب المرأة وسبها أو تعريضها للعقاب البدني بغية إثبات رجولته وهذا ما خولته له الرؤى الاجتماعية المتجذرة في أعماق الثقافات التقليدية منذ القدم"[2]. فالعنف الأسري هو كل فعل عنيف يقع في إطار الأسرة قائم على أساس النوع يقوم به أحد أفراد الأسرة من الذكور ضد المرأة ويحوي عدة أشكال: كالعنف الزوجي (وهو الأكثر انتشارا)، العنف ضد البنت أو الأخت، أو الأم.

---

[1]Fisher (Gustave-Nicolas).**Psychologie des violences sociales**,EdDunod, Paris, 2003, pp 228-229.

[2] شكوه نوابي نزاد، **علم نفس المرأة**، ترجمة زهراء طيوري بكانه، ط1، دار الهادي، بيروت،2001، ص173.

3.4.العنف في العمل:

والـذي يحـدث وسـط المنظمـات، "وهـو كـل حالـة يتعـرض فيهـا العامـل للاضـطهاد، التهديـد، الاعتـداء المعنـوي (النفسـي) أو الجسـدي أثنـاء ممارسـة العمـل".[1]ويبـرز فـي هذا المجال نوعان أساسيان هما التحرش الجنسي والتحرش المعنوي.

4.4العنف المديني:

ويضـم بعـض الأفعـال والسـلوكيات العدوانيـة والتـي تحـدث بالوسـط الحضـري ويضـم بعـض الأشـكال كقلـة الأدب المـؤدي للشـغب، مـرورا بأفعـال همجيـة والحـط مـن كرامـة الأشخاص.

5. أنواع العنف الممارس ضد المرأة:

علـى الـرغم مـن أن العنـف بـين الأشـخاص مصـاغ بقواعـد المؤسسـات (العائلـة، المدرسـة، العمـل، أجهـزة الحمايـة الاجتماعيـة، الصـحية، الأمنيـة، الحمايـة العامـة) إلا أنـه أقـل مشـاهدة لأنـه عـادة مخفـي خصوصـا عنـدما يرتكـب فـي الأوسـاط الخاصـة. وقـد تـم تصـنيف أنـواع العنـف الممـارس ضـد المـرأة إلـى ثلاثـة أنـواع حسـب طبيعـة الفعل العنيف وهي:

1.5العنف النفسي المعنوي:

وهـو عنـف يـتم باسـتعمال الألفـاظ والرمـوز الحركيـة ،ويـتم اسـتعمال اللغـة بطـريقتين إحـداهما شـفهية، والأخـرى كتابيـة، والطريقـة الأكثـر اسـتعمالا هـي الأولـى والألفـاظ المسـتعملة تـنجم عـن الإمكانيـات اللغويـة لفاعلهـا ومخيلتـه أيضـا، لكـن كلتـا الطـريقتين

[1]Garcia (Ada) et autres. **violence au travail 2 : facteurs organisationnels pouvant générer des violences physiques et du harcèlement sexuel et moral sur les lieux de travail**, rapport de recherche quantitative, SPF Emploi, travail et concertation sociale, Cellule fédérale FSE, Louvain la Neuve, 2005, p6.

تترك آثارا نفسية على الضحية، وتكون عن طريق السب، التهديد، الإهانة، والتجريح...[1] وتكمن خطورة هذا النوع من العنف في الآثار الوخيمة التي يتركها على المرأة لأنه عنف مخفي موجه للذات، وحتى الأمثال الشعبية لم تهمل هذا الأخير مثل المثل القائل: "*جرح الفاس ولا كلام الناس*".

2.5العنف الجسدي:

و هو كل إساءة موجهة للجسد يتم بالاستعمال المادي للقوة أي استعمال القوة البدنية "ويشمل مجموعة واسعة من الإساءات التي يمكن أن تصل إلى القتل: اللدغ، الصفع، اللكم، الركل، محاولة الخنق، الحرق، الاعتداء بالأسلحة النارية أو البيضاء، الضرب، الشد من الشعر...."[2] وتكون مخلفات هذا النوع من العنف عبارة عن إصابات ظاهرة للعيان. "وتتضمن كدمات أو خدوش أو آثار ضربات أو لكمات بالجسم أو كسورا في العظام أو حروق أو إصابات داخلية أو حتى الإصابة المفضيةإلى الموت".[3]

3.5العنف الجنسي:

يستعمل هذا النوع عن طريق القوة، والضغط أو التخويف ومن دون موافقة الضحية، كما "يشمل هذا النوع من العنف أفعال وممارسات جنسية مفروضة على شخص يرفضها، ويستعمل المعتدي القوة الجسدية، القسوة، التهديد، أيضا قوة الإقناع، أو المساومة المؤثرة، كما يمكنه استعمال النفوذ بطريقة سيئة عندما يكون في موقع السلطة، ويكون هذا عن طريق الإكراه"[4]. "ويعتبر العنف الجنسي من

---

[1]Ballé (Catherine).**La menace, un langage de violence.** Éd CNRS, Paris, 1976, pp 31-39.

[2]Hamza (Nabila).**Les violences basées sur le genre. Manuel de formation à l'attention des écoutantes du réseau Anaruz**, réseau national des centres d'écoute des femmes victimes de violences, sans ville, 2006, p 26.

[3] طه عبد العظيم حسين،**سيكولوجية العنف العائلي والمدرسي**، دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية، 2007، ص180.

[4]Jaspard (Maryse).Op.cit, p 62.

أكثر الأنواع التي تجد المرأة صعوبة بالبوح به رغم حدوثه وتكراره، ويشمل حقلا واسعا بدءا بالتحرش الجنسي، الاستغلال الجنسي، وصولا إلى الاغتصاب عن طريق التهديد والإرغام مما يسبب صدمة ..... حمل غير مرغوب، والأمراض المنقولة جنسيا".[1] يعتبر الاغتصاب أخطر أنواع العنف الجنسي ويضم عدة أنواع كالاغتصاب أوقات الحرب، اغتصاب الأقارب، الاغتصاب بالاستعمال السيئ للسلطة، الاغتصاب المفاجئ، الاغتصاب السادي، الاغتصاب بالاجتماع.

العنف الجنسي نموذج قائم بذاته لشموله على قوة جسدية أو معنوية ضاغطة من جانب، وضرر جسدي ونفسي متحقق، ليكون نتاج عنف بدني ونفسي في آن واحد، ولم يتوقف العنف الجنسي على الاغتصاب، وهتك العرض والبغاء وما ينطوي عليها من استغلال وتسخير في صناعة الجنس بل أدخلوا أفعال المزاح والتعليق الجنسي والانتقادات الجنسية غير المرحب بها من طرف المرأة والتحديق والغمز والمضايقة الجنسية بكل أنواعها تحت هذا المفهوم، مادامت تنطوي على نوع من أنواع الإذلال أو الإخضاع أو الإهانة للمرأة بصفتها المؤنثة.[2]

إذا كان العنف الجسدي مقنن نسبيا فان العنف النفسي والعنف الجنسي هما أكثر صعوبة للتحديد كما أن التصورات المتعلقة بهما تختلف اختلافا كبيرا تبعا للسياق الثقافي الذي يتواجدان فيه.برز مؤخرا نوعان آخران من العنف الممارس ضد المرأة وهما:

4.5العنف الاقتصادي:

وهو حرمان المرأة من استقلاليتها الاقتصادية، ويضم عدة أشكال كحرمانها من المشاركة الاقتصادية والعمل حتى وإن كانت مؤهلة لذلك أما في حالة السماح لها

---

[1]Hamza (Nabila).Ibid, p 27.

[2] كمال محمد سرحان الخيلاني، العنف النفسي الموجه للنساء العاملات في مدينة بغداد وعلاقته بالتفكير الاضطهادي،مجلة الآداب، العدد 107، جامعة بغداد، دون تاريخ، ص 467.

بالعمل، فإنها لا تتمتع بالحرية الكاملة في التصرف بالعائد. "وللحفاظ على السيطرة المالية يلجأ الرجل إلى فحص العائد المالي لزوجته أو ابنته، رفضه إعطاءها المال الكافي، ويصل إلى التصرف في مالها في الحالات التي تكون فيها المرأة عاملة...وغالبا ما يبرر الرجل هذا الضغط الاقتصادي برغبته في ضمان التسيير السليم لإيرادات الأسرة[1]. يعتبر العنف الاقتصادي نوعا جديدا من أنواع العنف ظهر بفعل التغير الاجتماعي والاقتصادي ودخول المرأة عالم الشغل ، حيث كانت المرأة تساعد عائلتها سابقا دون أجر، حاليا ومع ظهور العمل المأجور ظهر استغلال أجرها سواء من طرف زوجها أو والدها وهو عنف اقتصادي غير ظاهر.

5.5العنف القانوني:

" والذي يعتبر مصدرا لمعاناة الآلاف من النساء اللواتي تتم إهانتهن بقوانين تمييزية، فعنف القانون اتجاه النساء هو أيضا أحد أقوى أشكال العنف الذي يسلط على المرأة لكونه مشروعا بحكم القانون، فهو العنف المنظم والمقنن على أساس الجنس، وهو أن يصيغ المشرع فصولا قانونية تميز بين الجنسين في التمتع بالحقوق أو تبيح للرجل القيام بسلوكيات أو أفعال موجهة للمرأة تتسم بالاضطهاد والقهر والعدوانية، من ثم فممارسة العنف ضد النساء هي النتيجة الواقعية لأشكال التمييز ضدهن"[2] وهو الحال على سبيل المثال في العديد من التشريعات كقانون الأسرة المعمول به في العديد من الدول العربية والإسلامية، والذي يضفي الشرعية على السيطرة الممارسة على المرأة من قبل الرجل كالزواج القسري، الحرمان من الحضانة...كما أن التنفيذ غير الفعال للتشريعات يؤدي إلى إفلات مرتكبي العنف ضد المرأة كالاغتصاب وجرائم الشرف.ويدخل هذا العنف ضمن العنف الرمزي الذي يعد عنفا لطيفا خفيا ومستترا.

---

[1]Hamza (N).Ibid, p 28.

[2] فريدة بناني،**ظاهرة العنف ضد المرأة**، بواسطة بريد تطوان تحقيقات واستطلاعات، جانفي، 2006 .

تتداخل هذه الأنواع من العنف فيما بينها فهي لا تحدث دائما بصفة فردية، فيمكن للمرأة أن تواجه هذه الأنواع مجتمعة. ومن أكثر الأشكال التي تواجهها المرأة نجد:

أ. **الإهانة والسب:** وهي عبارة عن اعتداء لفظي أكثر شيوعا وتكرارا حتى أن كثرة الأرقام حول هذه الظاهرة تدل على تفاهتها حتى وإن لم يكن السب قاسيا في كل الأحوال، إلا أنه يترك أثرا بتذكره كالقلق، الاستنكار، السخط... وبهذا يلحق السب والإهانة ضررا بكرامة الشخص لتردده دوما في مختلف الأماكن العمومية.

ب. **المتابعة (الملاحقة):**

المطاردة التي تتعرض لها المرأة في الشارع سواء كان ذلك من شخص واحد أو من عدة أشخاص وهو ما يولد لديها الخوف والشك، وعدم الثقة.

ت. **الإستعراء:**

وهو انحراف جنسي يميل صاحبه إلى عرض جسده عاريا أمام المرأة، وهي ظاهرة موجودة خاصة في الدول الأوروبية، وهذا ما أظهرته الدراسة التي قامت بها اللجنة الوطنية لمحاربة العنف ضد المرأة في فرنسا.

ث. **المداعبة باللمس:**

وهي ظاهرة تتعرض لها المرأة في عدة أماكن خاصة في الحافلات، القطارات، ولدى تنقلها في الأماكن العمومية. وتعتبر هذه الظاهرة كشكل شائع للضرر الجنسي ويمثلها بخاصة المراهقون.

ج. السرقة:

وتتمثل في سلب أو محاولة سلب مال أو أغراض المرأة سواء بالتهديد أو الخفاء.

ح. القساوة الجسدية:

وتتمثل في الضرب واللطمات التي توجه للمرأة بغرض السرقة والتي تحدث في الغالب من طرف مراهقين و بلا مبرر، كما يمكن أن تحدث أيضا من طرف النساء، وتعتبر النساء هذه الظاهرة واحدة من أخطر ما تتعرضن له من أنواع العنف.[1]

خ. التهديد أو الإرغام بالسلاح:

ويتم التهديد بعدة طرق سواء كان بالسلاح والذي يحدث غالبا بهدف السرقة، أو بالمكالمات الهاتفية الرامية للتهديد بالموت والتي يكون صاحبها معروفا في أغلب الحالات، أو المكالمات الهاتفية ذات الطابع الإباحي والتي لا يكون صاحبها معروفا، وتكون ضحيتها النساء العازبات، والمطلقات والأرامل وحتى المتزوجات، كما يمكن للتهديد أن يتم بواسطة الرسائل الإباحية أو الرسائل الرامية للتهديد بالموت. وعلى العموم فإن هذه الظاهرة في ارتفاع، كما أنها تؤدي إلى الخوف، عدم الثقة، والحقد خاصة إذا كانت متكررة.[2]

د. الاعتداء الجنسي:

تعد المطاردة أو الملاحقة كمرحلة أولى للشروع في هذا الفعل وعدة أفعال أخرى كالسرقة، الاعتداء الجسدي، كما تعد بمثابة ضرر غير مباشر للاعتداء الجنسي، ضف إلى ذلك الإستعراء والمداعبة باللمس. يدخل أيضا

---

[1] Jaspard (Maryse), Op.cit, pp 149-154.

[2] Ibid, pp 172-174.

ضمن هذا الفعل الملامسات الجنسية، والاغتصاب الذي يعتبر أخطر اعتداء جنسي.كل هذه المضايقات تؤدي إلى حصر حرية المرأة في التنقل.

6. الآثار المترتبة عن استخدام العنف:

إن ممارسة العنف ضد المرأة تؤثر عليها من الناحية الاجتماعية، الجسدية، النفسية والصحية، كما تؤثر على الأسرة والأطفال. ويمكن تحديد هذه الآثار في النقاط التالية:

- من بين الآثار الجسدية الظاهرة على المرأة المعنفة نجد الكدمات، الكسور، التورمات، الارتجاج بالمخ، سقوط الأسنان والشعر، الصداع، فقدان الجنين بالنسبة للحامل...
- من الناحية النفسية تعاني المرأة المعنفة من فقدان الثقة بنفسها وبإمكاناتها وطاقاتها مما يؤدي إلى الضعف وعدم القدرة على إنجاز المسؤوليات، كما تعاني من القلق والاضطراب، الأرق، الاكتئاب، الميول الانتحارية...
- من الناحية الاجتماعية يؤدي تعنيف المرأة إلى التسبب في بعض المشاكل الاجتماعية كالطلاق والتفكك الأسري، قلة الاهتمام والرعاية بالأطفال، العزلة عن الحياة الاجتماعية، زيادة احتمال تعرض الأطفال للتسرب المدرسي وميلهم إلى العنف...
- أما الآثار الجنسية فتتمثل في انتقال عدوى الأمراض المنقولة جنسيا، البرود الجنسي، بالإضافة إلى الآثار الناتجة عن الختان.

II. العنف العائلي ضد المرأة:

سنتطرق في هذا المبحث إلى موضوع العنف العائلي ضد المرأة بالرغم من أن موضوع دراستنا هو العنف ضد المرأة العاملة، وهذا باعتبار النواة الأولى للأسرة

هي المرأة وأصل العنف ضد المرأة هو العائلة وتم نقله أو بالأحرى إعادة إنتاجه في الوسط الخارجي المتمثل في الأماكن العامة، أماكن العمل...فالمنشأ الأول للمرأة أو البنت هو العائلة والعنف العائلي موجود منذ القدم وبالتالي سنحاول طرحه وتفسير انعكاسه على المرأة خارج العائلة.

1. ماهية العنف العائلي:

هذا المفهوم خاص بالعنف الواقع بين أفراد العائلة، وتعتبر العائلة من الوحدات الأساسية التي يتكون منها التركيب الاجتماعي، "فالأسرة تعمل على تزويد أفرادها بالمعايير الاجتماعية التي تشمل التعاليم الدينية، والمعايير الأخلاقية، والقيم الاجتماعية، والأحكام القانونية، واللوائح والعرف، والعادات والتقاليد..."[1]

يبرز العنف العائلي عن الأنواع الأخرى من العنف من خلال الطابع الحميمي الذي يميز العلاقة بين المعتدي والضحية، هذا الشكل من العنف يضم عدة فئات من العنف كالعنف الزوجي،عنف الآباء، العنف بين الأشقاء، والعنف ضد الأشخاص المسنين. العنف العائلي إذن "هو أي اعتداء أو إساءة حسية أو معنوية أو جنسية أو بدنية أو نفسية، من أحد أفراد الأسرة أو الأقارب أو العاملين في نطاقها، اتجاه فرد آخر كالزوجة والأطفال والمسنين...بحيث يتضمن ذلك تحديد حياتهم وصحتهم البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية وأموالهم وعرضهم."[2]

أما العنف العائلي ضد المرأة فهو "كل فعل عنيف يقع في إطار الأسرة قائم على أساس النوع يقوم به أحد أفراد الأسرة خاصة الذكور (أب، أخ، زوج، ابن...) بما له من سلطة أو ولاية أو علاقة بالمرأة دون مبرر مقبول ضدها في حياتها الخاصة سواء كانت (أم، أخت، زوجة، ابنة...) وينجم عنه أذى أو معاناة جسمية أو نفسية

---

[1] زهران حامد عبد السلام،**علم النفس الاجتماعي**، ط5، عالم الكتب، القاهرة، 1984، ص113.

[2] اليوسف عبد الله بن عبد العزيز وآخرون،**العنف الأسري دراسة ميدانية على مستوى المملكة العربية السعودية**، وزارة الشؤون الاجتماعية، الرياض، 2006، ص17.

أو كليهما معا بما في ذلك التهديد باقتراف هذا الفعل. ويعني ذلك بالتحديد الضرب بأنواعه وحبس الحرية والحرمان التعسفي من الحاجيات الأساسية، والإرغام على القيام بفعل ضد رغبة المرأة، والطرد من المنزل والسب والشتم والاعتداءات الجنسية والتسبب في كسور وجروح نفسية وجسدية واضطرابات نفسية-جسدية وسوء المعاملة الاجتماعية والاقتصادية، وهذا ما يمثل انعكاسا لمظاهر عدم المساواة في القوة بين الجنسين داخل الأسرة."[1]

2. أشكال العنف العائلي:

كما قلنا آنفا، يتخذ العنف العائلي عدة أوجه سنتطرق إلى بعضها

1.2 العنف الزوجي:

يمكن تعريف العنف الزوجي على أنه "نمط من السلوك التعسفي في أي علاقة يستخدم من قبل الزوج للحصول أو الحفاظ على السلطة والسيطرة على الزوجة، كما أنه يمكن أن يتخذ أشكالا متنوعة، بما في ذلك الاعتداء الجسدي والاعتداء الجنسي والاقتصادي، والإيذاء النفسي"[2]. فالعنف الزوجي يأخذ عدة صور كالضرب، السب والشتم، استغلال مال الزوجة أو سلبها أغراضها الثمينة... الاعتداء الجنسي هو أيضا صورة من صور العنف الزوجي إلا أنه يتسم بالسرية التامة لأنه يدخل في إطار العلاقات الحميمة بين الزوجين، والتي تعتبر علاقات مشروعة فلا يمكن للزوجة صد زوجها، ضف إلى ذلك صعوبة تقديم أدلة لإثبات الاغتصاب الزوجي، فالطريقة الوحيدة التي يمكن إثبات هذا الفعل بها هي الضرر

---

[1] ريحاني الزهرة،**العنف الأسري ضد المرأة وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية دراسة مقارنة بين النساء المعنفات وغير المعنفات**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المرضي الاجتماعي، إشراف الدكتور جابر نصر الدين، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009-2010، ص36.

[2] مكتب حول العنف ضد المرأة، الولايات المتحدة **http://www.usdoj.gov/ovw/domviolence.htm. 2007/06/13**

الجسدي الناجم عن الضرب أو الجرح وهو بدوره صعب وترجع هذه العراقيل إلى معطيات ثقافية، اجتماعية، دينية تميز المجتمع الجزائري.

يدخل العنف الزوجي في ديناميكية علاقة القوة والسيطرة للرجل على المرأة، قرائن تظهر علاقة السيطرة هذه على أنها علاقة غير متكافئة، كما أن الحط من قيمة المرأة من طرف الرجل بمحاولة حل الصراع عن طريق الإكراه تقر في كثير من الأحيان بوجود حالة عنف منزلي.[1]

يعتبر العنف الزوجي مشكل اجتماعي منتقل ثقافيا[2](عن طريق تعلم نمط لحل الصراع والتسامح ضد العنف)، ويدخل العنف الزوجي عدة أطراف والمتمثلة في المرأة، الرجل، والطفل، وللضحايا الحق في السلامة الجسدية، المعنوية، والنفسية. وتتعرض النساء ضحايا العنف الزوجي إلى جملة من الأعراض من بينها الجروح، وهي تمثل مؤشرات العنف الجسدي الأكثر ملاحظة، وتتمثل في خمسة أصناف:

- جروح نازفة،كدمات على الرأس والوجه.
- كدمات داخلية: الطحال، الكلى، البطن.
- كدمات خارجية: كآثار الأصابع على الكتف أو الأيدي.
- كسر الفك، الضلع.
- الحرق الناجم عن سيجارة، وسيلة كهربائية، السوائل والأحماض.

ولفهم الداعي الذي يجعل النساء تصمدن مقابل العنف، لا بد من معرفة تشكيلة الأحاسيس الخاصة بضحايا العنف الزوجي وهي الخوف، الخجل، والإحساس

[1] Lachapelle (Hélène), Forest (Louise). **La violence conjugale développer l'expertise infirmière**. Presse de l'université du Québec, 2000, p96.

[2] Laplante (Jacques). **La violence la peur et le crime. Sciences sociales théories sociales**. Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2001, p 120.

بالـذنب، الانهيـار والخضـوع، نقـص الثقـة وتقـدير الـذات، الانعـزال و التنـاقض الوجداني.

يتجلى العنف الممارس من طرف الزوج ضد زوجته في العديد من الأفعال كالتدخل في خصوصياتها وتقييد حريتها الشخصية، واختيار صديقاتها. كما أن أفعال العنف تختلف من مجتمع إلى آخر، فما يعد عنفا في منطقة ما لا يعتبر عنفا في منطقة أخرى، ويعود هذا للخصوصيات الثقافية المختلفة ومثال ذلك ختان البنات، والاغتصاب الجنسي الزوجي...ويذهب دوباشدوباش(DobashDobash)إلى أن "العنف تجاه الزوجات هو سلوك طبيعي مسموح به ومقبول في كل مراحل عمر المرأة، وأن العنف تجاه النساء في المنزل ليس سلوكا منحرفا أو شاذا أو إجراميا، بل أكثر من ذلك أنه نمط من السلوك ظل لقرون طويلة أمرا مقبولا، وفي الواقع كان سلوكا مرغوبا في نظام السلطة الأبوية، ذلك النظام الأبوي الذي سعى من خلال تنظيماته إلى تهميش النساء والسيطرة عليهن، وهو الأمر الذي ما تزال آثاره تنعكس في الثقافة والمؤسسات الاجتماعية".[1]ومن الأفعال العنيفة الأكثر انتشارا نجد الضرب، الطرد، الاعتداء الجنسي.

2.2 سوء المعاملة ضد البنت:

تتعرض البنت أيضا للعنف وسوء المعاملة، وهو نوع من العنف الممارس في مجتمعاتنا. وينتمي العنف الموجه ضد البنت بصفة خاصة إلى نمط حياة تبدو فيه النساء كوسائل بسيطة لتنفيذ وتخليد الإرادة الجماعية المقررة دون أخذ رأيهن، أو إعلامهن، وعادة ما تعارض هذه الإرادة مصالحهن الخاصة، فهي تعمل على إشراك النساء في الحياة الاجتماعية، وهن قلقات، ضعيفات، منكسرات، ومعنفات نفسيا، عقليا، دينيا، اجتماعيا، اقتصاديا، وسياسيا، ويهدف هذا النوع من العنف

[1] عدلي السمري،**الانتهاك الجنسي للزوجة، دراسة في سوسيولوجيا العنف الأسري**، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1999، ص 21-23.

إلى إخضاع المرأة، ومنعها من إثبات وجودها.[1] ويكون العنف الممارس ضد البنت من طرف الأب أو الابن مباشرا متمثلا في أنواع العنف المذكورة سابقا (جسدي، جنسي، لفظي)، أو غير مباشر متمثلا في الحرمان من الحرية تحت إمرة الأعراف، العادات والتقاليد، ومن بين الأنواع السائدة للعنف ضد البنت الزواج القسري، والختان.

3.2 الاعتداءات الجنسية:

وتتجلى هذه الاعتداءات في ظاهرتين بارزتين وهما الاغتصاب الزوجي وزنا المحارم فالاغتصاب الزوجي يعرف بأنه "لجوء الزوج إلى استخدام قوته وسلطته لممارسة الجنس مع زوجته، من غير مراعاة لوضعها الصحي، أو النفسي، أو رغباتها الجنسية. وعنف الزوج الجنسي ضد زوجته أشبه بالاغتصاب الذي يعني إجبار المرأة على ممارسة الجنس من غير رغبتها، وبهذا يحول الزوج ما حق له ضده".[2] ويعد هذا النوع من العنف مخفي وغير مثار، فلم يتم الحديث عنه إلا مؤخرا، فبمجرد عقد قران المرأة والرجل تصبح مهيئة للقيام بدورها الجنسي بصفة آلية.

أما زنا المحارم فهو من أخطر أشكال العنف الجنسي، ذلك أنه محرم شرعا ودينا، ولا يتم الإفصاح عنه إلا حين انعدام إمكانية للضحية أن تتحمله أو حين يكتشفه أحد أفراد العائلة. قد يحدث بين الأب وابنته، أو بين الأخ وأخته، أو بين الخال وابنة الأخت.... وكثيرا ما تمنع المعتقدات والعادات والتقاليد فضح مثل هذا الفعل العنفي وذلك لما له من وقع وتأثير على الروابط الأسرية. وحين يتم التصريح به

---

[1] CENEAP. **Etude sur la violence à l'égard des femmes.** Algérie, 2000, p06.

[2] أمل سالم العواودة،**العنف ضد الزوجة في المجتمع الأردني دراسة اجتماعية لعينة من الأسر في محافظة عمان**، ط1،جامعة البلقاء التطبيقية، عمان، 2002، ص31.

يقع اللوم على المرأة الموسومة بالعار والفضيحة، إذ تتهم بالإغراء أو عدم المقاومة الكافية وغير ذلك من الاتهامات التي يكبلها المجتمع الأبوي المتسلط.

3. النظام الأبوي أصل العنف:

لا يمكن في أي حال من الأحوال فهم وتفسير ظاهرة العنف ضد المرأة دون العودة إلى الماضي بحيث تنبثق لنا بوادر العنف من خلال استقراء الواقع الاجتماعي والعودة إلى أول نواة للمرأة والمتمثلة في الأسرة. وتذكر الأساطير أن النظام الأبوي حل بعد النظام الأمومي مع ظهور المدن وتطور الكتابة وتشكيل التنظيمات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الجديدة.يشير مفهوم المجتمع الأبوي بشكل عام إلى المجتمع التقليدي، فالنظام الأبوي "هو بنية سيكولوجية واجتماعية وثقافية ناتجة عن شروط تاريخية وحضارية نوعية تكونت من مجموعة من القيم وأنماط من السلوك ترتبط بنظام اقتصادي تقليدي له خصوصيته، ويشكل واقعا اجتماعيا حيا وليس مجرد خاصية من خصائص نمط إنتاج معين بالعالم العربي".[1] ومن أهم سمات المجتمع التقليدي الأبوي هو النزعة الأبوية التي تظهر في سيطرة الأب على العائلة. وهو ما نجده على مستوى العشيرة في القيم والتقاليد وفي التنشئة الاجتماعية التي تعمل على تشكيل نمط الثقافة والشخصية التي تترسخ بناء على متطلبات هذا النظام.

إن المجتمع الأبوي التقليدي مفهوم يستخدم خاصة لتعريف نوع معين من المجتمعات التي يسودها نمط من التفكير والعمل والسلوك وشكل متميز من التنظيم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي الذي يشكل بنية اجتماعية نوعية وجدت بأشكال مختلفة، ومن بينها النزعة الأبوية في المجتمع العربي. وكان ابن خلدون قد ذكر في مقدمته قبل أكثر من ستة قرون أن العرب هم أكثر بداوة من سائر الأمم ومن

[1] إبراهيم الحيدري،**النظام الأبوي وإشكالية الجنس عند العرب**، ط1، دار الساقي، بيروت، 2003، ص 313.

عوائدهم عدم الانقياد للسياسة...فالعصبية القبلية هي جوهر هذا النظام الذي يجعل من العائلة حجر الزاوية في البنية الاجتماعية التي تعتبر القبيلة عائلة موسعة، والتي تعزز كيانها بسيطرة مزدوجة: سيطرة الأب على العائلة، وسيطرة الرجل على المرأة.[1] وتكمن أهمية العائلة الأبوية في علاقاتها الداخلية، وفي المقام الأول في علاقات السلطة والهيمنة والتبعية التي تعكس بنية العلاقات الاجتماعية وتنعكس فيها.[2]

4. التقسيم الجنسي للعمل وإشكالية تقسيم الأدوار:

ينشأ الذكر والأنثى وفقا لأدوار تم تحديدها لكليهما مسبقا، فالمجتمع هو الذي يقوم بتحديدها وفقا للثقافة السائدة أو الموروث الناجم عن النظام الأبوي، فالمرأة يحدد لها مجال المنزل وما يرافقه من مهام تتصف كلها بالتبعية والخضوع للرجل الذي يعنى بالحالة الاقتصادية والقوة والسيطرة. وحسب فهمية شرف الدين فإن الارتباط شديد بين ما يتوقعه المجتمع من المرأة وما يريده لها، وبين رضوخها لإرادته عن طريق اختيار الاختصاص الذي يؤدي فعلا إلى تكريس هامشية الدور والمكانة، وبالرغم من فتح أبواب الجامعات في وجه الفتيات إلا أن أبواب الثقافة والحياة لم تفتح بعد، فالحياة الاجتماعية تكرر صورة حياتها الأسرية، والنسق القيمي والثقافي لا يزال يخضع سيرورة حياة المرأة لقواعد وثوابت سلوكية تجد أساسها الموضوعي في تقاسم الأدوار الذي تعيد إنتاجه الثقافة الأبوية.[3]

---

[1] نفس المرجع، صص 311-314.

[2] هشام شرابي،**النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي**، دار الغرب، وهران، الجزائر، 2002، ص86.

[3] فهمية شرف الدين،**أصل واحد وصور كثيرة ثقافة العنف ضد المرأة في لبنان**، ط1، دار الفارابي، بيروت، لبنان، 2002، ص ص 90-94.

تحديد الأدوار الذي تكلمنا عنه انعكس مباشرة على الصورة الجنسية للمرأة، وأدى إلى اختزال المرأة إلى مجرد جنس أو أداة للجنس والمتعة ووعاء للإنجاب ويؤدي هذا الاختزال إلى تهديد دائم بخسران حياتها إذا لم يؤد هذا الجسم وظائفه كاملة.

"واقع الحال فإن التمييز بين دور المرأة التعبيري ودور الرجل الأداتي يطابقه تمييز بين عالمين يمارس فيه الجنسان أدوارهما ولا يتجاوز أحدهما عالمه إلى عالم الآخر إلا بناء على قواعد محددة. فليس من الرجولة في شيء مثلا، أن يلازم الرجل البيت وسط النساء منهمكات في أشغالهن المنزلية".[1] تغير المجتمع الجزائري في العشريتين الأخيرتين خاصة مع ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة (إجبارية التعليم)، وولوج المرأة عالم الشغل، وتغير شكل الأسرة من الممتدة إلى النووية كلها عوامل ساهمت في تغير الأدوار، فعمل المرأة من شأنه التأثير على دورها ومركزها الاجتماعي لما يمنحه لها من استقلالية ذاتية وحرية لم تكن تتمتع بها في الماضي، إلا أن هذا التغيير لم يمنع عنها رواسب النظام القديم وظلت مرتبطة بالتبعية والخضوع، وهذا يرجع لوضعية القبول التي ألفتها المرأة.

تنعكس عمليات التغير الاجتماعي سلبا أو إيجابا، شكلا أو مضمونا، على المكونات الذاتية للمجتمع كالأسرة وأفرادها، وعلى المؤسسات الاجتماعية والمدنية والفكرية وغيرها، وهو ما يحدث في حالة العنف ضد المرأة، فبالرغم من كل التغير الذي حدث إلا أن القيم المحيطة بالمرأة وبحياتها الشخصية لا تزال أسيرة العادات والقواعد الاجتماعية، فالمجتمع يشجع هذه التقاليد إذ يصنفها شروطا لاحترام الرجل، ولهذا ظلت الهيمنة الذكورية واحدة من أهم صفات المجتمع العربي الموروثة عن النظام الأبوي. وهو ما أكده هشام شرابي الذي يرجع العنف الذكوري بالأساس إلى النظام الأبوي الذي يقوم على هيمنة الذكر الممثل في صورة الأب أو

---

[1] محمد حمداوي، وضعية المرأة والعنف داخل الأسرة في المجتمع الجزائري التقليدي،**مجلة إنسانيات للأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية**، عدد 10،الجزائر،جانفي-أفريل 2000 ، ص6.

الأخ الأكبر كرب للأسرة الواسع النفوذ والسلطة من جهة، وعلى إخضاع المرأة الأم أو الزوجة وعلى إجبار الأطفال أبناء وبنات على الطاعة من جهة أخرى.[1]

هذا التناقض يرجع للثقافة التقليدية وهو ما أكده بوتفنوشت(Boutefnouchet) "هناك عنصر من الثقافة التقليدية مغروس في قالب ثقافي عصري، فالثقافة التقليدية لازالت تلعب دورا اجتماعيا هاما، حيث أن أفراد المجموعة يميلون إلى اعتبار هذا العنصر من الثقافة كأنه شيء ملازم للبناء الذهني للمجموعة نفسها".[2]

5. سوء توظيف الدين ضد المرأة:

من بين الأسباب التي أثرت على وضعية المرأة ومكانتها نجد سوء استعمال الدين. وذلك عن طريق المفاهيم الخاطئة في تفسير بعض الآيات المتعلقة بالمرأة، فالمجتمع الجزائري مجتمع مسلم ومرجعيته في ذلك القرآن إلا أن هذه المرجعية لا تجعله دائما على صواب وهذا لانتشار التفسيرات العامية.فالآية الكريمة الواردة في سورة النساء "الرجال قوامون على النساء بما فضل الله بعضهم على بعض وبما أنفقوا من أموالهم"[3] هي واحدة من الآيات التي تم تفسيرها بطريقة خاطئة من طرف العامة.حيث أن المفهوم المغلوط للقوامة سبب تداعيات سلبية ضد المرأة إذ استخدم هذا المفهوم لاستصغارها والتقليل من شأنها ومكانتها. واستغل بعض الآباء والأزواج هذا الفهم في تكريس الدرجة الأولى للذكر مقابل الأنثى فتعاني بذلك من الاستبداد المستمر. وقد ساهم في تكريس الفهم الخاطئ لمبدأ القوامة وجود الثقافة الذكورية في المجتمعات، وميل رجولي في النظام الأسري للهيمنة على المرأة، أما

---

[1] كاظم الشبيب،**العنف الأسري قراءة في الظاهرة من أجل مجتمع سليم**، ط1، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2007، ص59.

[2]Boutefnouchet (Mostefa). **Système social et changement social en Algérie.** Edition OPU, Alger, 1986, p84.

[3]سورة النساء، الآية 34.

المفهوم الصحيح للقوامة فهو أجلى من المعاني التي تهين وتحقر المرأة،ويدور حول جانبين:[1]

- المنظومة الإدارية للأسرة: وهي الكيفية التي يسير عليها النظام الأسري، حيث أن الأسرة وحدة اجتماعية صغيرة تتكون من الرجل والمرأة ولا بد أن يستقل أحدهما بالقيادة وهي للرجل ويكون الآخر معاونا.
- حدود القوامة التي راعت خصوصية المكونات الذاتية لكل من الرجل والمرأة، فالرجل عنده قابلية تحمل خشونة الحياة وقساوتها بينما المرأة عندها القدرات المتميزة في العاطفة الإنسانية وضرورتها، فحدود القوامة متداخلة.

أما الشطر الثاني من الآية الربعة والثلاثون من سورة النساء، فقد تعرض أيضا لطرح خاطئ. ويقول سبحانه وتعالى في هذه الآية الكريمة "واللاتي تخافون نشوزهن فعظوهن واهجروهن في المضاجع واضربوهن فإن أطعنكم فلا تبغوا عليهن سبيلا." حسب اعتقاد العامية شرع ضرب المرأة وتعنيفها، بالتالي فمعاقبة الرجل عن هذا الفعل يعد منافي لتعاليم الإسلام، إلا أن المفهوم الصحيح لهذه الآية هو وجود ثلاث وسائل لتأديب الزوجة هي: النصيحة، الهجر في المضاجع، والضرب، وهي مرتبة من حيث الجواز أخيرة فلا يمكن اللجوء إليها إلا إذا ثبت عدم جدوى الوسائل السابقة، مع شرط أن يكون التأديب مقيدا وألا يكون شديد ا أو شائنا. فالضرب هنا يعتبر كبديل نهائي لإكمال نظم المنظومة الإدارية للأسرة ومنع النشوز، كما أن الضرب له خصائص كأن يكون خفيفا، غير مؤذ لمجرد الردع والتقويم.

لقد كان الإسلام صريحا في استنكار العنف ضد المرأة، فقال الرسول صلى الله عليه وسلم في حجة الوداع "ألا واستوصوا بالنساء خيرا فإنما هن عوان عندكم،

[1] كاظم الشبيب، نفس المرجع، ص ص 103-106.

لا يملكن من أنفسهن شيئا غير ذلك، إلا أن يأتين بفاحشة مبينة، فان فعلن فاهجروهن في المضاجع، واضربوهن ضربا غير مبرح"[1] رواه الترمذي وقال حديث حسن صحيح. وهذا يبين أن المعارضين لم يحسنوا تفسير الآية، بل حاولوا إيجاد مبررات لممارسة العنف ضد المرأة وهو ما يؤكد على حجتهم الباطلة.

6. العنف الأسري بين الواقع والقانون:

إنقرار تعديل قانون العقوبات والعنف الأسري لمناهضة العنف ضد المرأة والذي تم مؤخرا (2015) أدى إلى ظهور تيارين رئيسيين أحدهما مؤيد والآخر معارض، وكان لكل منهما مبررات للقبول والرفض، وقد حدث نفس الشيء عند صدور قانون الأسرة لسنة 1984 وقانون الأسرة لسنة 2005، أين حدث تصادم بين الإسلاميين والجمعيات النسوية ولهذا سنحاول عرض القانون المعدل وتحليل أهم مبررات الرفض والقبول.

1.6.عرض موجز لقانون العقوبات المعدل:[2]

تماشيا مع المعايير الدولية ومع مراعاة خصوصياتنا الاجتماعية والثقافية، جاءت التعديلات المقترحة للتكفل ببعض مظاهر العنف الخفي والأكثر انتشارا والذي يخرج حاليا عن نطاق الحماية الجزائية المقررة قانونا للمرأة، ويتعلق الأمر أساسا بالعنف الزوجي في مختلف مظاهره والعنف المرتكب ضد المرأة بدوافع جنسية سواء في الأماكن العمومية أو الخاصة.تضمنت التعديلات المقترحة تسع مواد تعرضت للحالات التي تكون فيها المرأة أكثر عرضة للعنف نتيجة لبعض السلوكات المنحرفة سيما ما تعلق بالعنف الجسدي والجنسي واللفظي والنفسي والاقتصادي الذي تتعرض له المرأة.

---

[1] غريب سيد أحمد، **علم الاجتماع العائلي**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص 101.

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العدل، مشروع تمهيدي لقانون يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات، جوان 2014.

بخصوص العنف الجسدي واللفظي المرتبط بالحياة الزوجية تم استحداث مادة جديدة مكرر (266 مكرر) تقر حماية الزوجة من الاعتداءات العمدية التي تسبب لها جروحا أو عاهة أو بتر أحد أعضائها أو الوفاة مع إدراج عقوبات متناسبة مع الضرر الحاصل للضحية (مدة العجز عن العمل)، ويضع صفح الضحية حدا للمتابعة القانونية إلا في حالة وفاة الزوجة أين يكون الصفح عذرا مخففا فقط) حفاظا على فرص استمرار الحياة الزوجية. كما ينص مشروع القانون على استحداث مادة أخرى (266 مكرر 1) لتجريم أي شكل من أشكال التعدي أو العنف اللفظي أو النفسي أو المعاملة المهينة الذي وبحكم تكراره يبين إصرارا على إيذاء الضحية، ويتخذ العنف شكل التعدي الجسدي الذي لا تنجر عنه بالضرورة جروح، كما يضع الصفح من قبل الضحية في هذه الحالات حدا للمتابعات الجزائية. ولنفس الغرض تم تعديل المادة 330 من قانون العقوبات المتعلقة بالإهمال العائلي وتشمل إهمال الزوج لزوجته والتزاماته لمدة تتجاوز الشهرين، واستحدثت مادة أخرى (330 مكرر) تنص على حماية الزوجة من الإكراه والتخويف الممارس عليها من أجل حرمانها من مواردها.

وبخصوص الشق المتعلق بحماية المرأة من العنف الجنسي في الأماكن العمومية، فقد تم استحداث مادتين (333 مكرر 1) و (333 مكرر 2) تجرمان كل تضييق يخدش الحياء بالقول، الفعل، أو الإشارة وكل اعتداء يرتكب خلسة أو بالعنف أو التهديد والإكراه ويمس بالحرمة الجنسية للضحية.

وبما أن التحرش الجنسي هو أيضا شكل من أشكال العنف ضد المرأة، فقد تمت مراجعة المادة 341 مكرر لتشديد العقوبة مع توسيع نطاق التحرش ليشمل استغلال السلطة أو الوظيفة لارتكاب الجريمة، كما ضاعفت العقوبة إذا كان الفاعل من المحارم، أو كانت الضحية قاصرا أو حاملا أو مريضة أو معاقة.

وتم تعديل المادة 368 والمادة 369 الخاصة بالسرقات المرتكبة من الأصول والفروع، وإجراءات المتابعة الجزائية بالنسبة للسرقات التي تقع بين الأزواج والأقارب والحواشي و الأصهار. ويتم نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

تصل العقوبات المطروحة في هذا القانون إلى السجن المؤبد في حالة وفاة الضحية، و20 سنة في حال ترتب عنه عجز أو عاهة مستديمة، وتشدد العقوبات الأخرى التي تتراوح بين غرامات من 50 ألف إلى 500 ألف دينار، والسجن من 15 يوما إلى 10 سنوات، حسب درجة العنف وحالة الضحية كالقاصرات أو المعاقات أو المريضات. كما تناول التشريع الجديد أيضا نقطة الصفح، حيث راعى المشروع استمرار الحياة الزوجية، وتم التنصيص على إمكانية الصفح لوضع حد للمتابعة الجزائية إذا تعلق الأمر بأفعال ذات وصف جنحي، مع عذر مخفف إذا تعلق الأمر بجناية وحدث فيها الصفح من الضحية.

بخصوص المضايقات في الأماكن العمومية، فيترتب عنها السجن من شهرين إلى ستة أشهر، وغرامة تتراوح من 20 ألف إلى 100 ألف دينار، وتشدد العقوبة في حالة القصر وترتفع إلى ثلاث سنوات سجن وغرامة ب 500 ألف دينار في حالة تحول العنف لتهديد وإكراه يمس بالحرمة الجنسية للضحية. وفي حالة المحارم والإعاقة والعجز والمرض والحمل، تكون العقوبة من سنتين إلى خمس سنوات مع غرامة مالية ما بين 200 و 500 ألف دينار.

2.6 الاتجاهات الناجمة عن القانون المعدل:

أ. الاتجاه المعارض (الاتجاه المحافظ):

وتتمثل هذه الفئة في الأفراد الذين عارضوا المشروع التمهيدي لتعديل القانون المناهض للعنف ضد المرأة وتتكون من مجموعة من الأحزاب وممثلي البرلمان،

كما طغت مجموعة الإسلاميين على هذه الفئة. استند هؤلاء على بعض الدوافع في تبريرهم لموقفهم الرافض للتعديل القانوني، ومن أهم ما ركزوا عليه هو سرية العلاقة الزوجية حيث اعتبروا أن ما يحدث بين الزوجين يبقى أمرا داخليا حميما لا يجوز التدخل فيه فالمرأة حسبهم لها فضاؤها الخاص ولا يجوز التعدي عليه *"المرأة داخل أسرتها خط أحمر"*، *"كان ينبغي على المشرع الجزائري استخدام أسلوب الردع ضد المخدرات والسرقة وغيرها دون الدخول إلى حرمات المنازل"*... إن هذه النظرة تعود إلى تخصيص البيت للمرأة، فعزلها وتهميشها عن العالم الخارجي هو مفسر بخلفيات أعراف و مكانة الأسرة الجزائرية التقليدية، إلا أن هذه الحجة ليست مقنعة فكيف للمرأة التي تتعرض للعنف الأسري أن تتحمل هذا لوحدها؟ فهنا نلمس دفعا إلى استمرار العنف بكل أشكاله في الأسرة بواسطة إخضاعه لثقافة الصمت والكبت من دون الاكتراث بوضعية المرأة المعنفة أو حتى الاكتراث بوضعية الأبناء الذين ينشؤون في أسرة يسودها العنف والذين سيعيدون مستقبلا إنتاج العنف الذي شهدوه، فأصحاب هذا التيار لا يهتمون بالأفراد المكونين للأسرة بل يهتمون بشكلها، وكما قال جان لاكروا(JeanLacroix) "لا يجب التقليل من شأن وأهمية الأسرة والاهتمام بشكلها من دون التعمق في روابط أعضائها لأنها قد تكون مفككة داخليا ومستقرة شكليا."[1]

الخروج عن تعاليم الإسلام هو أحد الأسباب الأساسية في رفض القانون المعدل *"المرأة أنصفها الإسلام قبل القانون الوضعي"* فالإسلام-حسب اعتقادهم- شرع

[1]Lacroix (Jean).**Force et faiblesse de la famille**, Ed le Seuil, Paris, 1984.IN

عيساوي نسيمة،**العنف اللفظي الأسري من المنظور السوسيولوجي، دراسة حالة للخلفية الأسرية والزوجية لبعض النساء المعنفات في مركز نساء في شدة**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التربوي، إشراف الدكتور جمال معتوق، جامعة الجزائر 2، 2010-2011، ص 400.

ضـرب المـرأة وتعنيفهـا، بالتـالي فمعاقبـة الرجـل عـن هـذا الفعـل يعـد منافيـا لتعـاليم الإسلام (وهذا ما ذكرناه في الشق المتعلق بسوء توظيف الدين).

التفكـك الأسـري هـو سـبب مـن الأسـباب المؤديـة إلـى رفـض تعـديل قـانون ممارسـة العنـف ضـد المـرأة، حيـث يـرى التيـار المعـارض أن هـذه القـوانين سـتهدم العائلـة لأنهـا أتاحـت للمـرأة تسـهيلات عديـدة تجعلهـا تسـتغلها ضـد زوجهـا وتـزج بـه فـي السـجن. فـي هـذه الحالـة لازال المـوروث الثقـافي يـؤثر فـي العلاقـة بـين الـزوجين، فـالمرأة المعنفـة كانـت تتسـتر عـن زوجهـا أو والـدها وهـذا مـا أدى إلـى اسـتفحال الظـاهرة، فـلا يوجـد حـل أمـام الضـحية فـي مواجهـة الظـاهرة أمـام إغفـال القـانون لهـا وأمـام التوزيـع الغيـر متسـاوي للسـلطة داخـل العائلـة. ومـع وجـود هـذه القـوانين، فلـن يتجـرأ الرجـل علـى ممارسـة العنـف ضـد المـرأة لوجـود قـانون يردعـه فالهـدف هنـا هـو ترهيبـي لحمايـة المـرأة. بالإضـافة إلـى ذلـك فـإن مبـدأ الصـفح فـي القـانون الجديـد الغـرض منـه مـنح فرصـة لاسـتمرار العلاقـة الزوجيـة ففـي حالـة تعنيـف الرجـل للمـرأة وقيامهـا بشـكوى والصـفح بعـد ذلـك يتبـين أن المـرأة حقـا قـادرة علـى مواجهـة الوضـع. إن العنـف الزوجـي هـو عنـف مشـرع مـن قبـل العـرف لـذلك لا يحـق للمـرأة التنديـد والمعارضـة، ولهـذا لـم يـتمكن المعارضـون تقبـل القـانون الجديـد لأنـه منـافي للعـادات السـائدة فـي مجتمعنـا أيـن يتوجب على المرأة الخضوع والطاعة حتى ولو كان هذا ضد صحتها.

لا تـزال المـرأة المتهمـة الأولـى فـي تعرضـها للعنـف "المـرأة هـي السـبب فـي العنـف اللفظـي والاعتـداء الممـارس ضـدها وهـذا بسـبب تبرجهـا وتزينهـا الفاضـح"، معظـم أسـباب المعارضـة كانـت تخـص القـوانين الخاصـة بـالعنف الأسـري دون المبـالاة بـالعنف فـي الشـارع أو فـي الوسـط المهنـي، فكيـف نلقـي اللـوم علـى هنـدام المـرأة مـع العلـم أنـه يمـارس عليهـا حتـى فـي المنـزل مـن أقاربهـا وزوجهـا؟ أي أنهـا تتعـرض للعنـف فـي كـل الأحـوال سـواء كانـت متبرجـة أم لا وهـذا يعـود إلـى دونيتهـا والتصـور الوضـعي

لمكانتها من طرف الرجل، وبالرغم من تعلمها ودخولها عالم الشغل لم تسلم من المضايقات والاضطهاد والتسلط، وهذا لأنها اقتحمت عالما غير عالمها وهو الفضاء الخارجي المخصص للرجل فلا يجب عليها اقتحامه، فمهما تعددت الأدوار والوظائف الاجتماعية للمرأة يبقى المجتمع الجزائري يحافظ على طابعه الذكوري الذي منحه إياه العرف.

هذه بعض المبررات التي اتخذها الاتجاه المعارض لتبيين موقفه والتي ذكرت بكثرة، كما اعتبرت هذه القوانين نسخة طبق الأصل عن النصوص الغربية التي لا تتلاءم مع مجتمعنا المحافظ بل هي خدمة للمخططات الأجنبية، حتى أن إدخال الزوج للسجن اعتبر عنفا، ولا يمكن في أي حال من الأحوال معالجة العنف بالعنف فما هو مسموح للرجل مرفوض عند المرأة.

ب. الاتجاه المؤيد:

وضم هذا التيار الجمعيات الحقوقية المدافعة عن حقوق المرأة والتي كانت ضمن المتبنين لهذا القانون وقد سلكت هذه الأخيرة اتجاها آخرا لتأكيد فعالية هذا القانون فحسبها يهدم العنف الممارس ضد المرأة المجتمع ككل باعتبار المرأة هي مكونة ومربية الأجيال فالعنف في المجتمع يجد مصدره في العنف الأسري والأسرة هي الخلية الأولى لبناء المجتمع. كما أن ارتفاع عدد الوفيات جعل الجمعيات النسوية تسارع في إيجاد حل للحد من الظاهرة، وهو ما يمكن تحقيقه بتدخل الدولة ويقظتها لحماية المرأة من خلال تعاونها لتبني سياسة ناجعة، إن الصراع الواقع بين الاتجاهين يعود إلى العقلية التي ترتكز على العادات والتقاليد والأعراف والوصول إلى التوافق بينهما لا يحدث إلا بتبني نمط حياة وتفكير مرتبط بعقلية سوسيوثقافية تتماشى مع الحاضر. كما أن هذه الجمعيات لا تزال أسيرة العشرية السوداء (فترة الثمانينات والتسعينات) فالتيار الإسلامي آنذاك أدى إلى سلوك اجتماعي تبرز فيه

العادات والأعراف المتساهلة، والذي هدم الأسرة الجزائرية عن طريق المرأة، زيادة على تشجيع الأهل لاستمرار العنف برفضهم انفصال ابنتهم المطلقة وبالتالي تحمل كل أشكال العنف الممارسة ضدها، كما أن التحولات الاجتماعية جعلت المرأة هي الضحية الأولى كالطلاق والإرث.

حماية العائلة تدخل ضمن أهداف القانون المعدل-حسب بعض المؤيدين- فتسليط عقوبة السجن ليس بغرض تفكيك الأسرة، ولا تدمير الرابطة الزوجية فالقانون يحتوي على شق يحمي العائلة وهو سحب الدعوى من المرأة (الصفح)، وهذا ما يرمي إلى المحافظة على تلك الرابطة الزوجية.

التوافق مع أحكام الشريعة هو أحد المبررات المتخذة من طرف المؤيدين حيث أن مبدأ الصفح الذي نص عليه القانون هو أيضا من مبادئ الشريعة الإسلامية حفاظا على تماسك العائلة، وبخصوص المادة التي تنص على معاقبة الزوج المعتدي على أموال المرأة، فإن القانون لا يتنافى مع الدين الإسلامي الذي كرس مبدأ الاستقلالية المالية للزوجة وهو الأمر نفسه بالنسبة للتعدي على المرأة في الأماكن العمومية، وبخصوص الشق المتعلق بالإهمال الزوجي فقد كان موجودا من قبل وما تم إضافته هو حالة الزوجة المتروكة حاملا أم لا. إن عدم اتخاذ إجراءات للحد من العنف ضد المرأة في حد ذاته منافي للشريعة التي تحميها وتحمي كرامتها.

هذا القانون هو بمثابة مراقبة للعنف ضد المرأة من طرف الدولة، وقد نجحت لبنان في تحقيق حماية الدولة بإصدار قانون 293 لحماية المرأة من العنف المنزلي في 1 أفريل 2014 وهو حاليا حيز التطبيق، فكيف لا تستطيع الجزائر حماية المرأة؟. إن قضية القتل التي تعرضت لها السيدة رزيقة شريف يوم 13 نوفمبر 2015 في أحد شوارع ولاية المسيلة إثر دهسها بسيارة أحد الأفراد عند رفضها

تحرشه بها شددت من تمسك الجمعيات النسوية الهادفة إلى حماية المرأة بهذا التعديل. "إن الطريق عمومي لكن أجسادنا ليست كذلك"، "صفير الاستهجان للمرأة ليس ثناء"...

ما بين هذين التيارين ظهر تيار آخر يضم أصحاب الاختصاص الذين يرون أن التعديل القانوني جاء لاستدراك أخطاء قانون 2005 الذي تسبب في ارتفاع نسبة الطلاق حيث تم تسجيل "65 ألف حالة طلاق سنويا منها 12 ألف حالة خلع"♦، استفحال التحرش بالمطلقات وانحراف الأطفال، اتساع دائرة الزواج العرفي الذي حدث بفعل ضرورة موافقة الزوجة الأولى في حالة محاولة إعادة زواج الزوج بالتالي يلجأ للزواج العرفي.

7. العنف ضد المرأة بين الموروث الثقافي وتحديات القانون الجديد:

إن الجزائر وبفعل الفترات الانتقالية التي واجهتها كالحقبة الاستعمارية والعشرية السوداء تشكلت لديها مخلفات ثقافية متعددة، هذا الموروث الثقافي أثر في التركيبة الجزائرية خاصة وأنها مازالت في مرحلة تحول وهذا بسبب رواسب النظام الأبوي والبوادر الثقافية الحديثة. فظاهرة العنف ضد المرأة تستمد من الموروث الثقافي ومن التقسيم الجنسي للعمل حيث خصص المنزل للمرأة التي ارتكزت عملية تنشئتها على الخضوع والتبعية للرجل الذي كلف بالمساعدة المادية للأسرة، فالتحديد المسبق لأدوار المرأة والرجل مرتبط بالتنشئة الاجتماعية في ظل ثقافة المجتمع، فينشأ كلا الجنسين على أدوار تم تحديدها مسبقا. إلا أن التغير الثقافي، الاجتماعي، والاقتصادي الحاصل في المجتمع أدى إلى تغير في أدوار المرأة في المجتمع وهو ما اعتبر تمردا في ظل عادات وتقاليد وأعراف المجتمع الجزائري الذي اختار للمرأة ما يجب أن تقوم به، فبرز العنف الذي كان مخفيا في السابق.

♦معلومات مقدمة من طرف المحامي خبابة عمار.

مس التغير الحاصل في المجتمع الجزائري جبهات متعددة، فتركيبة الأسرة الجزائرية الممتدة سابقا والتي كانت ترتكز على بعض المعطيات كارتكاز السلطة في يد الجد أو الجدة وتسيير العلاقات بين أفراد الأسرة الواحدة التي عززت من الممارسات العنيفة بخضوع المرأة للرجل والبنت للولد، إضافة إلى الواجبات المحددة للمرأة والتي ترتكز على الاهتمام بالرجل وتوفير الظروف الملائمة له من المأكل والملبس والاكتفاء الجنسي...كل هذه التحولات أدت إلى الاحتفاظ بقيم ومعايير النظام الأبوي وإعادة إنتاجها مجددا بالرغم من الانتقال إلى الأسرة النووية التي طرأت عليها بعض التغيرات، هذه التغيرات لا تتماشى مع الظروف السابقة فخروج المرأة للعمل صاحبه ظهور أدوار جديدة لم تكن موجودة سابقا، كل هذه التحولات أدت إلى ظهور أنواع أخرى من الممارسات العنيفة ضد المرأة.

إن التنشئة الاجتماعية تلعب دورا هاما في انتقال القيم والسلوكات المتبناة في الأسرة، فالطفل الشاهد لحالات العنف المتكررة ضد أمه أو أخته أو زميلته يمكن له إعادة ممارستها. يوجد في المجتمع الجزائري شبه قبول للعنف الزوجي الذي يعتبره البعض حقا من حقوق الزوج على زوجته، فالمرأة ترى أن العنف يأتي من الرجل (الزوج) كما أن حمايتها من العنف أيضا تكون من طرف الرجل (الأب، الأخ). فهي ترى أن الحماية تأتي من الرجل وليس من القوانين المجتمعية، وهذا ما يجعلها تعيد إنتاج هذا العنف مستقبلا بتفضيلها للذكر على الأنثى ومساندتها لتعنيف الأخ لأخته بحجة حمايتها ، وهذه هي الهيمنة الذكورية التي حددها بورديو (Bourdieu)2009 تحديدا دقيقا عند دراسته للمجتمع القبائلي في الجزائر بقوله " الهيمنة الذكورية خاصية كونية متجذرة في لاوعي الأفراد سواء أكانوا ذكورا أو إناثا و رغم أنها تعلن عن نفسها كمعطى طبيعي فهي تبقى في الأصل بناءا

اجتماعيا تاريخيا ثقافيا تنتجها و تعيد إنتاجها مجموعة من المؤسسات الاجتماعية."[1]

هناك بعض المعايير تمكن المرأة الدفاع عن حقوقها الأساسية، لكن القيم العرفية، التقليدية، والدينية تستخدم غالبا لتبرير العنف الذي يتعرضن له، بعض القيم الثقافية استعملت منذ مدة كمتغيرات محددة للعنف ضد النساء بما في ذلك الممارسات التقليدية الضارة كختان البنات وتفضيل الذكر عن الأنثى... مع ذلك فإن الأسس الثقافية لأشكال أخرى من العنف ضد المرأة لم تدرس بشكل كافي بسبب المفهوم الضيق لماهية الثقافة، كما أن تسييس الثقافة في شكل الأصوليات الدينية في عدة سياقات جغرافية ودينية أصبح عقبة جدية أمام الجهود الرامية لضمان حقوق المرأة[2]. وهذا ما يفسر رفض المبررات المقدمة من طرف المعارضين للقانون المعدل استنادا على الدين، خاصة أن الجزائر عانت في العشرية السوداء من ويلات العنف الإرهابي ضد أفراد المجتمع عموما والمرأة خصوصا، والتي تجلت مخلفاتها في الاختطاف والاغتصاب في حقهن، فواجهن فيما بعد نبذ العائلة والمجتمع لهن.

إن أهمية التغيير القانوني يمكن أن تبرر نجاعتها من خلال تعليم البنت، فالقانون الجزائري الذي نص على التعليم الإجباري للبنت أدى إلى إعادة تقسيم الأدوار داخل الأسرة الواحدة فأصبحت المرأة المتعلمة والعاملة فاعلا اجتماعيا مسؤولا عن الرعاية المادية والمعنوية للأطفال، إلا أن رواسب الموروث الثقافي والنظام الأبوي ظلت متواجدة وهذا ما أدى إلى إعادة إنتاج العنف. كما أن هذا التغيير (المرأة

---

[1] بيار بورديو،**الهيمنة الذكورية**، المنظمة العربية للترجمة، ترجمة سلمان قعفراني، ط 1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2009، ص 18.

[2] Etude du Secrétaire général des Nations Unies.**Mettre fin à la violence à l'égard des femmes Des paroles aux actes**, Copyright © Nations Unies, 2006, p 7.

كفاعل اجتماعي والتمدن) أدى إلى بروز أنواع أخرى من العنف كالعنف الجنسي والعنف الاقتصادي حيث كانت المرأة في ظل الأسرة الممتدة تعيش وفقا لنظام القرابة فكانت تتعرض للعنف الجنسي الناجم عن الزوج والأقارب أحيانا إلا أن ولوجها ميدان العمل أدى إلى ظهور التحرش الجنسي في العمل وفي الفضاء العام وهذا يعود دائما للموروث الثقافي ومخلفات النظام الأبوي الذي يضع المرأة في منزلة الدونية ويحدد لها دورها الجنسي، في حين أن العنف الاقتصادي وهو حرمان المرأة من مالها لم يكن ظاهرا حيث كانت المرأة تساعد زوجها دون أجر، حاليا ومع خروج المرأة للعمل أصبح لها أجر وبالتالي فإن استغلال الرجل لأجرها سواء كان زوجها أو والدها...هو عنف اقتصادي لم يكن ظاهرا ورغم هذا التغيير لا تزال المرأة تخضع لهيمنة الرجل.

صحيح أن الفراغ القانوني أدى إلى ارتفاع حالات العنف ضد المرأة، لكن المجتمع الجزائري لا يتقبل التغيير فتعديل قانون الأسرة لسنة 2005 صاحبته عدة انتقادات، بالتالي لا يكمن المشكل في القانون، ولا في الاتجاهين المتناقضين بل يكمن في ثقافة المجتمع الجزائري الذي يتطلب إعداده لمثل هذه التغييرات. فالكثير من التشريعات في القانون الجزائري لازالت غير واضحة وتحتاج إلى تحديد التعاريف وتوسيعها، ففي الاغتصاب مثلا هناك شرطين: الخرق وعدم الرضا وهذا غير كافي، كما أن زواج المتهم بالضحية في حالة اغتصاب القاصر يشجع هروب المتهم من العقاب، وهذا بحد ذاته عنف مزدوج ضد المرأة خاصة أن الاغتصاب له نتائج سلبية أخرى كالحمل غير المرغوب فيه، والذي تتحمل نتائجه المرأة دون غيرها بحيث يبقى شرفها دينا عليها حتى في الحالات الخارجة عن نطاقها، وهذا كله للتمسك بالقيم والأعراف التي تكون غير صائبة أحيانا.

III. العنف في الوسط المهني:

نتطرق في هذا المبحث إلى العنف في الوسط المهني بصفة عامة، وهذا باعتبار التحرش الجنسي نوع من أنواع العنف الممارس في أماكن العمل، لذا لابد من تناوله.

1. تعريف العنف في الوسط المهني:

هو ظاهرة شاملة تصيب البلدان والمجتمعات، وكل قطاعات النشاط. وهو مجموع الأفعال أو العوارض التي يتعرض الأشخاص من خلالها للإساءة، التهديد، والتحرش في ظروف مرتبطة بعملهم، بحيث تشكل هذه الأفعال ضررا ظاهرا أو خفيا حيال أمنهم أو جسدهم، راحتهم الجسدية والنفسية."[1]

يمكن أيضا أن نعرف العنف في العمل بأربعة كلمات أساسية وهي الاعتداء، سوء المعاملة، الاستغلال، والتحرش. كما أنه مجموعة من الظواهر والسلوكات والأفعال التي يمكن أن تنتقل من التهديد إلى القتل أو الانتحار مرورا بالاعتداء، الجرح، أو التحرش.

كما تتدخل عدة عوامل في هذه الظاهرة، "ولهذا فإن المكتب الدولي للعمل « BIT » يعطي نصائح تستقر حول إثبات الحالات التالية للتخفيف من الظاهرة وهي: الضغط، الكحول، المخدرات، العنف الجسدي والنفسي، التدخين، وهي عوامل تؤدي إلى بروز مشاكل صحية للعمال وتنخفض الإنتاجية بالنسبة للمؤسسة، كما يمكنها أن تكون مصدرا للغيابات، الأمراض، الحوادث، الإصابات المميتة أحيانا، كما يمكن لهذه المشاكل أن تكون مرتبطة بالتفاعل بين المنزل والعمل."[2]

---

[1] Fisher (Gustave-Nicolas), op.cit, p 131.

[2] Angel (Pierre), Amar (Patrick).**Développer le bien-être au travail.**Dunod, Paris, 2005, p 90.

"إن تدهور ظروف العمل مع تهديد البطالة وعرضية العمل الذي يمسّ غالبية النساء يشجع تطور حالات العمل والتي تجعل علاقات الهيمنة المواجهة من طرف العمال تتحول إلى عنف يصعب بعده وضع حدّ. فإذا استطاع العمال المتعرضون لهذه الظاهرة التحلي بالشجاعة وتجنب الصمت، فإنه يمكن الحدّ منها."[1]

2. أصل العنف الممارس في الوسط المهني:

نستطيع أن نميز إجماليا بين العنف الذي له أصل داخلي والذي يتم بين العمال في المؤسسة، و ذو الأصل الخارجي وهو الصادر عن شخص من خارج المؤسسة (زبون، سارق، ممون...).

1.2 العنف الداخلي:

ويتعلق بمختلف أشكال التعبير عن العنف بين العمال ونقول أن هناك عنف داخلي لما يُلحق شخص يعمل بمؤسسة ما أو يربطه عقد عمل بمؤسسة، الضرر بسلامة أو الأمن الجسدي أو النفسي لشخص أو عدة أشخاص يعملون بنفس المؤسسة وهذا بطريقة متعمدة.

نميز في العنف الداخلي بين العنف الأفقي والعنف العمودي، فالعنف الأفقي هو عنف يظهر من خلال علاقة عمل بين عمال ينتمون لنفس الفئة أو لوضع متكافئ دون علاقة سلطة لأحد على الآخر. أما العنف العمودي أو العنف التسلسلي فيعبر عنه لما شخص أو عدة أشخاص في مركز سلطة يتصرفون نحو شخص آخر أو عدة أشخاص تصرفات أو سلوكات تعدّت سلطتهم، وذلك بإلحاق الضرر بهم.

[1]Semat (Eve). **Femmes au travail, violences vécues.** Association santé et médecine du travail, Syros, Paris, 2000, pp 180-181.

يسجل العنف التسلسلي في العنف الداخلي المرتبط بسوء استعمال السلطة، وحسب بعض الدراسات عن العنف التسلسلي فقد وجدت 3 أنواع لهيئة الإطارات أو المسؤولين الذين يملكون سلوكات خاصة بالعنف التسلسلي:

1.1.2. الغازين:

يظهرون سلطتهم بفظاظة بغية ممارسة الضبط والمراقبة وأيضا يقودون الآخرين إلى أخذ رغباتهم ونزواتهم بعين الاعتبار.

2.1.2. المنتجين:

لهم ميول لاستعمال الإذلال، المضايقة، الاعتداء اللفظي، هم المرؤوسين غير القادرين على مناقشة هدفهم المحظي.

3.1.2. المداولين:

يعتبرون مرؤوسيهم أكثر كأشياء أو آلات على أشخاص، وحسبهم فإن العمل في الهرم التسلسلي هو مصدر للخوف والقلق والانحطاط.

أما فيما يخص العنف الأفقي فقد أظهرت بعض الدراسات عن التحرش المعنوي أن التحرش الأفقي بين الزملاء في العمل هو أقل شيوعا من التحرش العمودي (%94,5).

2.2 العنف الخارجي:

العنف في العمل يمكن أن يصدر أيضا عن معتد خارجي، هذا الأخير يمكن أن يكون زبونا، مستخدما، شخصا مستاء، سارق أو شخص لا علاقة له بالمؤسسة، كما يمكن أن يكون المعتدي مستفيدا من غرض أو خدمة من الأجير الذي اعتدى عليه في مكان عمله، ويفسّر الاعتداء على أجير من طرف زبونه بسببين: إما أن يعتدي عليه لأنه غير راض عن الإعانة، أو أن يكون الاعتداء احتجاجا عن عملية مراقبة مثل الشرطة، حراس السجن...

كما نجد أيضا مجموع الموظفين الاستشفائيين وخاصة موظفي الاستعجالات والطب النفساني عرضة للعنف اللفظي والجسدي سواء من طرف المريض أو أقارب المريض، بالإضافة إلى موظفي الوظيف العمومي الذين هم عرضة لقلة الأدب والسلوك العنيف، كما أن سائقي النقل العمومي والنقل الحضري هم أيضا ضحايا للاعتداءات اللفظية أو الجسدية، السب أو البصق.

كما يمكن للمعتدي أن يكون شخصا لا تربطه علاقة بالمؤسسة (لص، قرين في حالة غضب...) فيدخل للمؤسسة بهدف تنفيذ فعل إجرامي (سرقة، إتلاف...). أيضا عمال البنوك والبريد والمخازن التجارية والمتاجر الكبرى هم عرضة للعنف الخارجي.

انطلاقا من الدراسات المتوفرة يظهر أن العنف الخارجي الممارس من طرف الزبائن أو من طرف أشخاص غرباء عن المؤسسة هو الأكثر توثيقا من العنف الداخلي. كما أن المهن التي اتخذت موضوعا للدراسات العديدة هي موظفي الصحة، الشرطة وسائقي الطاكسي.[1]

[1]Fisher (Gustave-Nicolas), Op.cit, pp 139-142.

3. أنماط العنف في الوسط المهني:

وقد قسمها ميشال دوبو (Debout Michel)، وكريستيان لاروز (Larose Christiane) إلى ثلاثة أنماط:[1]

1.3 الاعتداء في العمل:

حيث يكون الأجير هنا عرضة للاعتداء اللفظي أو الجسدي، فتتكون لديه مشاعر متناقضة ومزدوجة المعنى: هل مهنته أو عمله لديه معنى ؟ هل يستطيع الاعتماد على زملائه... وبالإستناد إلى العديد من الأمثلة والشهادات يظهر لنا أنه لابد من مساعدة ومعالجة الأجير المعتدى عليه من أجل إثبات العلاقة القوية بينه وبين المؤسسة وجماعة العمال. وحسب الدراسة التي أجراها المكتب العالمي للعمل، فقد عرفت خمسة أنواع لمواقع الخطر:

- العمل مع عموم الناس حيث نجد دوما شخصا عنيفا.
- العمل الفردي: ونجد هنا سائقي الطاكسي، ساعي البريد، الأشخاص الذين يعملون في المحلات الصغيرة ليلا، ومحطات النقل.
- النشاطات المرتبطة باستعمال الأموال كالبنوك والبريد...
- العمل في الوسط الصحي: فالممرضات هن الأكثر عرضة للاعتداءات النفسية وحتى الجسدية وغالبا ما تتقبلنه لأنه يدخل في إطار عملهن.
- قطاع التربية: ويتعلق باعتداء التلاميذ أو أوليائهم على المعلمين.

2.3. التحرش المعنوي والجنسي:

هذا النوع من العنف يمس أكثر الأجيرين فتفريد علاقات العمل، والركض وراء المردودية هما أهم مصدر لهذه الظاهرة.

---

[1]Debout (Michel), Larose (Christian). **Violences au travail : agressions, harcèlement, plans sociaux.** 75 éditions, les éditions de l'Atelier/ les éditions Ouvrières, Paris, 2003, pp 21-22.

التحرش المعنوي في العمل يظهر بنفس الطريقة التي يحدث بها في الوسط الشخصي ويتبع نفس الهدف وهو الحصول على خضوع أو استقالة الضحية. في إطار العمل هدف المتحرش هو الضغط على الضحية لمغادرة المؤسسة، فتسريحها يأتي بعد دفعها إلى الخطأ جراء حالتها الصحية المتدهورة نفسيا والتي تجبرها على ترك العمل أو الاستقالة، ومن أجل تحطيم الضحية، لا يكتف المتحرش بوضع كفاءتها المهنية على المحك، وإنما يلجأ إلى شخصيتها وهذا بالتلاعب بنقطة ضعفها.[1]

التحرش الجنسي في العمل يختلف عن المعنوي فيتعلق الأمر هنا بحصول المتحرش على امتيازات جنسية من الضحية. لا نغفل أن خطورة التحرش الجنسي لا تكمن فقط في دفع الضحية إلى قبول محاولات تقرب الفاعل منها ولن تكمن أيضا في أن الضحية ستعيش مرحلة من الاضطرابات الشخصية الحادة وزعزعة مخزية ومهنية يكون المتسبب فيها زميل من نفس الدرجة التسلسلية أو مشرفا. لهذا أرادت الجمعية الوطنية لمحاربة العنف ضد المرأة توسيع عقوبة التحرش الجنسي على جميع العمال، فليس من الضروري أن تكون في وضعية مهيمنة من أجل التحرش الجنسي بضحية.[2]وهو ما تم تعديله في القانون الجزائري.

3.3 العنف المقنع للمستوى الاجتماعي:

وهو غير اعتيادي ومضلل أيضا، وتكمن مهمة هذا النوع من العنف في تهدئة الصراعات والآلام المتولدة عن فقدان العمل لأسباب اقتصادية، فلا أحد يستطيع تجاهل الصدمة الناجمة عن التسريح، فنجد ممثلي المجالس المحلية والوطنية تتحرك، العمال ونقابتهم يتظاهرون ويفاوضون حتى يحصلوا على إعادة تصنيف

[1]Debout (Michel), Larose (Christian), Ibid, p 88.

[2]Debout (Michel), Larose (Christian).Ibid, pp 115-116.

للرواتب أو تعويضات مرتفعة، وأحيانا الاثنين، فتسلم الصكوك لكل من المسرّحين، وتنصّب خلايا إعادة التصنيف لتجمع وتختار الملفات، ويخيّم الصمت.

الكلمعدل، لأن المؤسسة دفعت للبعض، في الحقيقة، فإن المرحلة الأكثر عنفا هي نبذ العامل خارج المؤسسة، فيفقد معالمه، يختل توازنه العاطفي. هنا يتعلق الأمر بتدارك ومعالجة الأضرار الإنسانية لعنف اجتماعي فظ، هنا العنف الممارس ضد العامل مزدوج لأنه يطرد من الإطار ومن جماعة العمل التي منحته نظام اقتصادي واجتماعي وكرامة معينة.

ومن ناحية أخرى، فإن العامل يوضع في عالم من التردد، يبحث عن عمل غير محتمل دون أدنى حد من الحماية التي تمكنه من الانتقال إلى عمل آخر.[1]

4. أسباب العنف في الوسط المهني:

يشكل العنف في العمل ظاهرة معقدة وفعالة، هناك مجموعة من العوامل البيولوجية، الشخصية، المعرفية، الاجتماعية، البيئية التي تعتبر مصدرا للسلوكات العدوانية، سنقدم هنا عاملين أساسيين:

1.4 العوامل الشخصية:

وهي تخص من جهة عوامل ضعف مرتبطة بالضحية، ومن جهة أخرى العوامل المشتركة لبروز العنف المرتبط بالمعتدي.

بعض المؤلفين يرفضون الفكرة التي تنص على أن صفات الضحية يمكن لها أن تلعب دورا في الاعتداءات، البعض الآخر يقول العكس، فالعوامل الشخصية لها دورها في مصدر العنف في العمل، كذلك البنية الجسدية والانطباع الأول هما عنصران مهمان خاصة في المهن التي تستلزم اتصالا مباشرا بالزبون.

[1] Ibid, p 151.

يمكن للسن والتجربة المهنية أن تكون عوامل ضعف للعنف في العمل حيث أثبتت بعض الدراسات أنه بالنسبة للرجال، الشباب هم أكثر عرضة للعنف الجسدي.

الجنس أيضا عامل مهم حيث أثبتت الدراسات أن النساء هن أكثر عرضة لمختلف أشكال العنف، من جهة أخرى فإن شخصية الضحية يمكن أن تكون واحدة من الأسباب الأساسية للعنف في العمل، كما أظهرت الأبحاث البعض من الخاصيات النفسية للعمال ضحايا العنف، فهم يظهرون قلقين في الوضعيات الاجتماعية ويمثلون القليل من الاحترام لأنفسهم.

فيما يخص المعتدي فقد بينت الدراسات بعض خاصياته فهو رجل شاب، له حياة عنيفة، مثال الكحول أو المخدرات، يتميز بالنرفزة، انفعالية سلبية، سلوك انتقامي. الحياة الثقافية والوسط العائلي هما أيضا مشاركان في التصرف العنيف، دون أن ننسى العوامل الاجتماعية كالتقهقر، المشاكل الاقتصادية، توفر الأسلحة، الحرمان يمكن أن يؤدي إلى الصراع ومن ثم الاعتداء والعنف في العمل، التحرش في العمل يعتمد على ابتذال الإجحاف الاجتماعي والمعاناة المعنوية.[1]

2.4 العوامل التنظيمية:

إن التنظيم هو المكان الذي تحدث فيه المواجهة بين المعتدي وضحيته، وبالتالي فإن مكان العمل من شأنه رفع أو التخفيف من خطر الاعتداء، وتشكل العوامل التنظيمية عوامل تسهل العنف في العمل أو العكس. وقد أظهرت العديد من الأبحاث أهمية العوامل التنظيمية في بروز ظاهرة العنف في العمل، ومن بين هذه العوامل:[2]

[1] Fisher (Gustave-Nicolas), Op.cit, pp 142-144.

[2] Ibid, p 145.

1.2.4. التغيرات الاجتماعية المرتبطة بالعمل:

إن سيرورة إعادة الهيكلة التنظيمية كالخصخصة، التخفيض الكثيف لعدد العمال هي عوامل مهمة للضغط، بإمكانها أن تولد العنف في العمل، كالعمل التكراري والممل، الاتصال الناقص، ضغط العمل.كما توجد علاقة بين العوامل المرتبطة بالضغط في العمل وتلك المتعلقة ببروز العنف، وقد أظهرت دراسة إمبريقية (بارون ونومان 1996)(Baron et Neumann) عن وجود علاقة محتملة بين تغيرات مهمة وحديثة بمؤسسة وبروز العنف، والبعض من نماذج التغير مرتبطة بطريقة معبرة بكثرة الاعتداءات (انقطاع الرواتب، التعددية العرقية المتزايدة).

2.2.4. طريقة التسيير والمناخ التنظيمي:

أظهرت الدراسات المتعلقة بعوامل الضغط المرتبطة بالعنف أن العنف ضد النساء مرتبط بالعوامل التالية: صرامة عقلية ضعيفة، ضبط ضعيف للعمل، مسؤولية الغير، صراع الشخصية، الاستعمال القليل للكفاءة، منظور ضعيف للوظيفة. أما بالنسبة للرجال، فإن العنف مرتبط بالضبط الضعيف للعمل، مسؤولية الغير، المنظور الضعيف للوظيفة، الاستعمال القليل للكفاءة والسن.

وقد أظهرت هذه الدراسات أن النساء اللاتي يشغلن وظيفة بصرامة عقلية ضعيفة هن عرضة للعنف الجسدي بثلاث مرات أكثر من الآخرين، في حين أن أولئك اللاتي لهن ضبط قراري ضعيف فهن عرضة للعنف بمرتين أكثر عن الآخرين.

3.2.4. قطاع النشاط:

تمثل بعض قطاعات النشاط تفشي مرضي للسلوكات غير المرغوبة، كذلك القطاعات التي تستعمل النقود، وخاصة البنوك، مراكز البريد، ناقلي الجواهر، فلها خطر كبير للتعرض لمعتدي خارج عن المؤسسة والذي غالبا ما يكون مسلحا. أما القطاعات الأخرى التي هي عرضة للخطر فنجد: الشرطة، حارسي السجون،

موظفي الإدارة العامة، سائقي النقل، موظفي الخدمات الاجتماعية أو الصحة. أما بالنسبة للعنف الداخلي فهو على العكس أكثر شيوعا في المؤسسات شديدة المنافسة، التسلسلية، والتي لها نموذج إداري صارم.

ظروف العمل أيضا من شأنها رفع خطر الصراعات الشخصية، ما يؤدي إلى الاعتداءات والتحرشات في المؤسسة.[1]

5. مظاهر العنف في الوسط المهني:

حسب طبيعة الأفعال، يمكننا التمييز بين 5 فئات:[2]

1.5. الضغوط النفسية:وتضم عدة أفعال كفرض الدوام، المهام، خدمات يرفضها الكل، انتقادات متكررة وظالمة، الوضع على الحياد أو جانبا.

2.5. الاعتداءات اللفظية:وتتضمن السب والتهديد....

3.5. الاعتداءات الجسدية:وتتضمن الضرب، الجرح، التهديد بالسلاح...

4.5. تخريب العمل وأدوات العمل:وتتمثل في تعطيل كل ما له علاقة بالعمل

5.5. التحرش والاعتداءات الجنسية: وتضم محاولات التقرب غير المرغوبة، الإرغام على رؤية صور إباحية، المداعبة باللمس، البصبصة. وتعتبر الضغوط النفسية والاعتداءات الجنسية من الأفعال الأكثر إعادة.

---

[1]Fisher (Gustave-Nicolas). Ibid, p 146.

[2]Jaspard (Maryse) et autres.**Les violences envers les femmes en France**.Une enquête nationale,La Documentation Française, Paris, 2003, p 128.

6. آثار العنف في الوسط المهني:

مهما كان شكل العنف في العمل، فإن النتائج متعددة ومدمرة للعامل والتنظيم اللذان هما ضحيتاه، وفي الحالات الأكثر خطورة، فإن العنف في العمل بإمكانه أن يؤدي إلى الموت سواء بالقتل أو الانتحار، أما فيما يخص النتائج الرئيسية للعنف الممارس في العمل، فقد أظهرت الدراسات أنها عادت على العامل، المنظمة، كذلك على الاستراتيجيات الفردية المعتمدة من طرف الضحايا.

6-1- العامل:

ضحية العنف في مكان العمل، هو قبل كل شيء عامل، وهو شخص تعرض للاستهزاء، الجرح، الظلم، الاعتداء، سوء المعاملة... في مكان عمله، إذن فقد مس في هوية عمله، إضافة إلى ذلك فإن حالة العنف هذه لها انعكاسات على عمل الضحية (توقف عن العمل، عدم الأهلية في العمل، تسريح، تغيير مكان العمل، الاستقالة) وحتى عند العودة إلى العمل فإن العديد من العمال يبقون محطمين، كما أن الانعكاسات تكون متعددة، فهي ليست من الناحية الجسدية فقط، بل حتى الناحية الاجتماعية، النفسية والمهنية.

في حالة العنف الجسدي، فإن الآثار تكون مرئية، أما في حالة العنف النفسي فإن ردات الفعل تكون صدماتية وتكون لها آثار على صحة الضحية، كذلك ضحايا التحرش المعنوي حيث يظهرون مضاعفات مرضية كالاضطرابات المزاجية، اضطرابات في النوم، اضطرابات في السلوك الغذائي.

أما فيما يخص الآثار النفسية فتظهر من خلال نقص تقدير النفس، الغضب، هبوط في الثقة بالنفس، الشعور بالذنب، عدم الارتياح في العمل...

ومن ضمن أشكال العنف في العمل، فإن العنف التراتبي (hiérarchique) يكون له وقع نفسي-اجتماعي أكثر ضررا من الأشكال الأخرى ومن ضمن الآثار

المترتبة عنه: إحباط، شعور بالعجز، مجافاة عن العمل، انخفاض الإنتاج، انخفاض في تماسك الجماعة، وفي الأخير فإن العنف لا يمس العامل فقط، بل كل جماعة العمل، المصلحة وحتى المؤسسة.[1]

6-2- التنظيم:

هو أيضا ضحية للعنف حيث يعاني من آثار مباشرة وأخرى غير مباشرة، من بين الآثار المباشرة نجد التوقف عن العمل، خسائر مادية ومالية، معدل غياب مهم، انخفاض في الإنتاج، مشاكل في تنظيم العمل، انخفاض في تماسك الجماعة والذي لا يمس المؤسسة فقط ، بل حتى مجموع العمال.

أما فيما يخص الآثار غير المباشرة على التنظيم، فهي صعبة التحديد، فالعمال الذين يستقيلون، اللامبالاة، فقدان الحماس، فقدان الإبداعية هي بمثابة آثار غير مباشرة للمؤسسة، وعلى العموم فإن العنف في وسط التنظيم يسبب تدهورا في مناخ العمل، كما ينال من صورته إلى حد كبير أمام عماله بقدر زبائنه وممونيه.[2]

6-3- الاستراتيجيات الفردية المعتمدة من طرف الضحايا:

لقد بينت الدراسات أهمية هذا الجانب، فالاستراتيجيات المتبعة تكون تارة خاملة (التجنب، الانسحاب) وتارة نشيطة (الإبلاغ بالمعتدي) وأحيانا مرتبطة بالبحث عن سند: وفي إطار المعلومات المتوفرة حولها عن العنف التراتبي فقد شخصت 04 أنواع من الاستراتيجيات: التجنب أو الانسحاب، عقلنة وضبط الوضعية، رفض وإنكار العنف، البحث عن سند. وتظهر الاستراتيجيات الأكثر فعالية في: البحث عن سند لدى المقربين، ترك المؤسسة، إبلاغ النقابة، أخذ عطلة بدون راتب، وتتوزع هذه الاستراتيجيات على فئتين: فئة موجهة إلى البحث عن سند، وفئة موجهة إلى الانسحاب، وقد تبين أن أغلبية الضحايا تهتم بالموضوع لوحدها وفي

---

[1]- Fisher (Gustave-Nicolas), Ibid, pp149-150.

[2]- Fisher (Gustave-Nicolas). Ibid, pp150-151

هـذا الإطـار فـإن الإنكـار هـو إسـتراتيجية تسـتعمل مـن طـرف الضـحايا الـراغبين فـي البقـاء بالمؤسسـة، لكـن الإنكـار ليسـت إسـتراتيجية فرديـة فقـط بـل هنـاك إنكـار جمـاعي يحميهم من الاهتمام كما يحمي المصالح الشخصية لمظاهر توافق الجماعة.[1]

[1]–Ibid, pp151–152.

خلاصة الفصل:

نعاني في الجزائر من تقرير إحصائي مغلوط عن العنف الممارس ضد المرأة سواء كان هذا العنف زوجي أو غير زوجي لعدم تمكن المرأة من التصريح به، أو لعدم ثقتها في العدالة الجزائرية، وبالرغم من هذا تبقى الإحصائيات المصرح بها حول حالات العنف ضد المرأة مرتفعة جدا وتستوجب الدراسة. خاصة وأن المجتمع الجزائري له خصوصية تستوجب البحث في الثقافة الذكورية التي تنزع إلى الدكتاتورية الأسرية "الشخصية التسلطية"، والتي يكون مصدرها الأسرة عن طريق التنشئة الاجتماعية ليعاد إنتاجها في الوسط المهني والأماكن العمومية.

مجموعة من العوامل الاجتماعية كالبطالة ومشاكل السكن أدت إلى تزايد العنف ضد المرأة في الأماكن العمومية، هذا وإن دل على شيء فإنه يدل على توسع رقعة العنف وانتقاله إلى الوسط العام ، وبالتالي يتطلب منا تعديل الفكرة السائدة عن المرأة، وإعطاء المفهوم الحقيقي للذكورة والأنوثة فتحسين وضعية المرأة الجزائرية يلازمه تغيير جذري للأفكار المسبقة. إن القيام بدراسات وبحوث عن مكانة المرأة ودورها في المجتمع الجزائري سيتيح لنا فهم ظاهرة العنف ضدها و محاربته بقوانين تتناسب مع البناء الخاص به وإلا ما هي الفائدة في تقديم إحصائيات في اليوم العالمي لمحاربة العنف ضد المرأة والذي يصادف 25 نوفمبر من كل سنة دون تقديم حلول لردعه؟.

الفصل الثالث:

التحرش الجنسي ضد المرأة

في الوسط المهني

تمهيد

I. المنظور العام للتحرش الجنسي في الوسط المهني

1. تاريخ استخدام مصطلح التحرش الجنسي.
2. مجالات التحرش الجنسي.
3. أشكال ومظاهر التحرش الجنسي.
4. خصائص التحرش الجنسي.
5. درجات التحرش الجنسي.

II. المنظور النظري للتحرش الجنسيفي الوسط المهني

تمهيد

1. الصفات البيئية والتنظيمية والفردية كمؤشرات للتحرش الجنسي.
2. السلطة كمؤشر للتحرش الجنسي.
3. المواقف تجاه المرأة كمؤشر على التحرش الجنسي.
4. الجنس / الوظيفة كمطابقة للتنبؤ بالتحرش الجنسي.
5. الشخص حسب الوضعية.
6. نموذج العوامل الأربعة.
7. نموذج شابل و دي مارتينو(Chappell – di Martino).

III. التحرش الجنسي بينإشكالية المقاومة وصعوبة الضبط

1. تصنيف المتحرشين.
2. العلاقة بين المتحرش والضحية.
3. نتائج وآثار التحرش الجنسي.
4. الاستراتيجيات المتبعة من قبل الضحية للوقاية من التحرش الجنسي.

IV. التحرش الجنسي في العالم: صراع قانوني

1. تطور قوانين التحرش الجنسي في الدول الغربية.
2. تطور قوانين التحرش الجنسي في الدول العربية.
3. التحرش الجنسي في الجزائر بين التطور القانوني و إشكالية التطبيق.
4. التحرش الجنسي والتحرش المعنوي: مسألة تداخل أم صراع

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن العنف الواقع ضد المرأة هو ظاهرة ملازمة لكل حياة اجتماعية تعددت مجالاته من العائلة إلى الشارع فالوسط المهني، وهي الحالة التي ظهرت بعد دخول المرأة سوق العمل، فالتطور السريع لأعداد النساء العاملات في العالم كان من خصائص فترة النمو الاقتصادي التي بدأت بعد الحرب العالمية الثانية. في عصر العولمة الليبرالية أصبحت الظروف الاقتصادية والاجتماعية للعمال والعاملات أكثر فأكثر قساوة خاصة مع انتشار العمل المؤقت، وفي ظل هذه الظروف أصبحت العاملات تتشبثن بمنصب العمل مهما كان الثمن، مما أدى إلى ظهور العنف المتعلق بالتحرش الجنسي.

ولا تعتبر هذه الظاهرة جديدة، فقد لاحظ إنجلز (Engels) منذ زمن طويل قدرة مالك الطاحونة على تحويل طاحونته إلى حريم، وكانت العديد من النساء في العمل تتحملن التحرش الجنسي الذي يبدأ بالصفير وصيحات الاستهجان، وتثبيت صور الفتيات على الجدار والصور الإباحية الحقيقية، إلى التوجهات الجسدية والاعتداءات التي يمكن تصنيفها بأنها غير لائقة وإجرامية.

في الجزائر أخذت ظاهرة التحرش الجنسي نصيبها من الانتباه نظرا للجهود المتنامية من أجل تعديل القانون المتعلق بالتحرش الجنسي في العمل، وهو ما أوصلها إلى العلن رغم قدمها، ومع ذلك لم ترق إلى مصف الدراسات الكبرى لسيطرة الموروث الثقافي الذي لازال يضعها ضمن الطابوهات. فما هي أبعاد هذه الظاهرة؟

I. المنظور العام للتحرش الجنسي في الوسط المهني

1. تاريخ استخدام مصطلح التحرش الجنسي:

إن صفة التحرش الجنسي حديثة، ظهرت في الولايات المتحدة في سنوات (1970-1980) تحت لفظة (sexualharassment) ، رغم أن هذه الظاهرة قديمة، وترجع في فرنسا إلى تطبيق حق الليلة الأولى المعروف أيضا بحق التفخيذ (droit de cuissage) والتي ترغم الأزواج على قضاء ليلتهم الأولى، أو ليلة دخلتهم مع المولى، ولم تتمكن النساء من الحصول على تسجيل حقوقهن تشريعيا (احترام كرامتهن ونزاهتهن الجسدية) إلا بعد عدة قرون من الكفاح.

يرجع البعض أن مصطلح التحرش الجنسي ظهر عام 1975 ، على يد ثمانية من الناشطات، حيث أكدت ذلك الصحفية "سوزان براون ميلر" (SuzaneBrawnMiller) في كتابها المعنون " في عصرنا هذا: مذكرات من الثورة" الصادر سنة 1999 م. حيث أرادت تلك الناشطات الثمانية في أثناء أحد اجتماعاتهن لتبادل الأفكار حول الكتابة على الملصقات عن المضايقات الجنسية اللاتي يتعرضن لها أثناء العمل. وأثناء هذا الاجتماع، وردت أمامهن خيارات عديدة لوضعها على الملصقات ، مثل التخويف الجنسي، والإكراه الجنسي، والاستغلال الجنسي في العمل. ولكن هذه العبارات ظهرت لهن غير مناسبة وغير كافية لتوضيح المضايقات المستمرة الظاهرة والخفية اللاتي يتعرضن لها، في هذا الاجتماع ظهر مصطلح التحرش الجنسي فوافقن عليه. قامت هؤلاء الناشطات بتأسيس معهد السيدات العاملات، وتزامن ذلك مع ظهور التحالف ضد الإكراه الجنسي الذي تأسس عام 1976 م على يد الناشطات "فريدا كلين" (FreadaKlein) و"لين ورلي" (LynnWehrli)، و"إليزابيت

وهين"(ElizabethKohin)، اللواتي يرجع إليهن الفضل في ظهور مصطلح التحرش الجنسي في السبعينيات من القرن الماضي.

يعتقد البعض الآخر أن هذا المصطلح ظهر عام 1973 في تقرير الدكتورة "ماري روي" (Mary Rowe) الذي رفعته إلى رئيسها المباشر في معهد ماساتشوستن للتكنولوجيا عن الأشكال المختلفة لقضايا عدم المساواة بين الجنسين. بالرغم من أنها شخصيا تعتقد أنها ليست الأولى التي استخدمت هذا المصطلح.[1]

2. مجالات التحرش الجنسي:

إن ظاهرة التحرش الجنسي موجودة في جميع مجالات الحياة المجتمعية، فلا تزال النساء في وقتنا الراهن تتعرضن للتحرش الجنسي أثناء الخروجللشارع أو التنزه، سواء كان هذا التحرش بنظرة أو كلمة (مع غض النظر عن اللباس)، وقد تتطور في بعض الأحيان إلى التطاول باليد واللمس والاحتكاك بحيث أضحى التحرش الجنسي وكأنه ملازمة اجتماعية، وسنتطرق هنا إلى أهم المجالات التي توصم التحرشات كجريمة تحرش جنسي وتتمثل فيما يلي:

1.2 تحرش جنسي في أماكن العمل:

قد يكون استغلال السلطة الوظيفية في إطار ممارسة وظيفة عمومية في مؤسسة تابعة للقطاع العمومي، أو إدارة، أو مصلحة، أو مرفق عمومي، كما قد يمارس التحرش الجنسي في المؤسسات أو المرافق التابعة للقطاع الخاص من طرف أرباب العمل والمسؤولين داخل هذه المؤسسات بشرط أن تتوفر علاقة سلطوية بين المتحرش والمتحرش به.[2]

---

[1] هشام عبد الحميد فرج، مرجع سابق، ص 19.

[2] محمد الصغير بغلي، **تشريع العمل في الجزائر**، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 113.

ولا تقتصر ممارسة السلطة على الغير على مفهوم السلطة بين رب العمل أو المستخدم، أي أنه لا يستلزم أن يكون المعتدي صاحب الشركة أو المؤسسة، فيمكن أن يكون مسؤولا مباشرا، ويمكن أن يكون مسؤولا غير مباشر، المهم أن يكون الفاعل أعلى رتبة من الضحية، أي له سلطة يمارسها عليها،وكان هذا قبل تعديل القانون 341 مكرر سنة 2015 (حالة الجزائر)، أما بعد تعديله فقد تم إسقاط شرط العلاقة السلطوية بين المتحرش والمتحرش به فيمكن للعلاقة أن تكون غير سلطوية.

2.2 تحرش جنسي في مجال المؤسسات التعليمية:

قد يقع التحرش الجنسي في المدارس والجامعات من المدرس أو الإداري على الطالبة أو الطالب، أو يقع بين التلاميذ أو الطلبة بعضهم البعض أو يقع من الطالب على أستاذته أو على الموظفة الإدارية أو العاملة. أخطر هذه الأنواع هو التحرش الجنسي الذي يقع من المدرس أو الإداري على الطالبة أو الطالب لأنه سيكون سلوكا متكررا على العديد من الطالبات، كما سيكون له تأثير وتوابع تدميرية خطيرة لشخصية الطالبة، ونجده منتشرا في مجمل جامعات العالم عامة. أما الجزائر فقد كشفت دراسة حديثة بأن التحرش الجنسي لم يعد حكرا على أماكن العمل، فقد انتقلت عدواه إلى الجامعات والمعاهد الجامعية الجزائرية في دراسة أعدها المركز الجزائري للدراسات الأنتروبولوجية والاجتماعية الكائن بعاصمة الغرب وهران، وأظهرت أن 27% من الطالبات والأستاذات تم التحرش بهن من قبل أساتذة وموظفين إداريين وحتى طلبة.[1]

[1] مصطفى فتحي، **التحرش يغزو الجامعات والمعاهد الجزائرية**، صدر في 13.12.2008 www.yaya.com.

3.2 تحرش جنسي في المجال العائلي:

هناك تحرشات جنسية تتم داخل مجال العائلة، بحيث يكون المتحرش أحد أفراد العائلة مثل الجد، العم، الخال أو أي صلة قرابة، ويعتبر هذا النوع من التحرش من أخطر التحرشات التي تؤدي إلى انحلال العائلة ويترتب عنه نتائج نفسية وخيمة، ويعود التحرش هنا إما على الفتاة غير المتزوجة أو المرأة المتزوجة أو الطفل، فنجد أخ الزوج يتحرش بزوجة أخيه، وابن العم يتحرش بقريباته، والأب يتحرش ببناته ويصل الحد إلى الاعتداء عليهن أحيانا، وهذا ما يترتب عنه جريمة زنا المحارم والذي هو في انتشار بين عائلات مجتمعنا الإسلامي بالرغم من أن الروابط العائلية هي روابط مقدسة في الإسلام.

4.2تحرش جنسي في الأماكن العامة:

تقع بعض التحرشات الجنسية في الأماكن العامة، في وسائل النقل، في الشارع، وهي تتمثل في المضايقات التي تتم بنظرة، أو كلمة، وقد تتطور إلى اللمس والاحتكاك.

3. أشكال ومظاهر التحرش الجنسي:

تعددت تصنيفات أشكال التحرش الجنسي حسب الدراسات، ومن أشهر المحاولات التصنيفية لأشكال التحرش هي المحاولة التي أعدتها لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية، والاتحاد الأمريكي لأساتذة الجامعات، حيث ميزت هذه المحاولة بين شكلين واسعين من أشكال التحرش الجنسي هما:[1]

1.3 التحرش الجنسي التعويضي:

وهذا الشكل يقوم فيه فرد باستخدام قوته التنظيمية على مرؤوس لديه، لدفعه لكي يشاركه نشاط جنسي، ويتضمن هذا الشكل وجود علاقة ما بين أطراف التحرش

[1] مديحة أحمد عبادة وآخرون، **الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية، دراسة ميدانية لمحافظة سوهاج**، مركز قضايا المرأة، مصر، 2007، ص 19.

مثال علاقة الرئيس بمرؤوسيه، أو علاقة المكانة المتساوية، كما أن هناك سابق تعارف ما بين طرفي التحرش، إضافة إلى أن موقف الأنثى من التحرش هنا قد يترتب عنه في حالة الاستجابة منح الأنثى تعويض أو مكافأة، وقد يترتب عنه العقاب في حالة رفضها.

2.3التحرش الجنسي البيئي:

ويشير هذا الشكل إلى العروض الجنسية الدائمة والمستمرة التي تتعرض لها الأنثى داخل البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها، وتتضمن التعليقات الجنسية، أو الاهتمام الجنسي غير المرغوب، وضمن هذا الشكل نجد أنه قد لا يجمع طرفي عملية التحرش أية علاقة، والأنثى هنا لا تضطر إلى أن تخضع لهذا الفعل طالما هي لا تريد الاستجابة لذلك.

إلا أننا في دراستنا هذه تبنينا تصنيفا آخر لأشكال التحرش الجنسي، حيث كانت مشيئة المشرع منذ سنة 1992 إعطاء الضحايا وسائل للمقاومة والدفاع عن أنفسهم ضد كل أشكال التحرش الجنسي بالإبلاغ عنها دون وصولها إلى الاغتصاب وتمثلت هذه الأشكال في ثلاث مستويات:[1]

- **السلوكات اللفظية:** ويتمثل في الثناء والمدح باستعمال العبارات والتعليقات الشهوانية الجنسية كالنكات والدعابة، الضغط للخروج في موعد غرامي، الخطابات، المحادثات والرسائل الهاتفية ذات الطبيعة الجنسية، كما أن الإرسال المتكرر للرسائل الإباحية يدخل ضمن هذه الفئة.
- **السلوكات غير اللفظية:** وتتضمن تلميحات مباشرة وغير مباشرة بواسطة الإشارات مثال التصفير، الغمز، النظرات، الابتسامات، إطلاق الشائعات عن سلوك جنسي شائن للضحية، الإرغام أو الإجبار على مشاهدة صور جنسية

[1]Debout (Michel), Larose (Christian). Op.cit, pp 116-118.

فاضحة، التعري بإظهار العضو الذكري أمام الضحية، وكل الحركات ذات الإيحاءات الجنسية.

- **السلوكات الجسدية:** والذي يندرج من القرص والملامسة (ملامسة مناطق حساسة من الجسد)، والمعانقة والتقبيل، وشد ملابسها وتعرية أي موضع من جسدها إلى محاولة الاعتداء والاغتصاب. ويستعمل الفاعل هذه الأشكال للتحرش بالضحية، حسب الظروف المواتية.

تبدأ آلية التحرش الجنسي بالإغراء حيث يستعمل الفاعل هنا قلة الأدب والبذاءة، فيبقى في مستوى المدح والبوح، وتشيع هذه الظاهرة لما يكون المتحرش في وضعية تفوق اتجاه الضحية، فينظم جدول توقيته من أجل خلق أوقات خلوة معها بحجة الأعمال المستعجلة وهي لحظات مواتية يستغلها ليكلم الضحية عن حياته الزوجية الصعبة الغير ناجحة، ورغبته في إقامة علاقة أكثر اندفاعا معها، ويستمر في ذلك باقتراحات رفع الأجر وامتيازات أخرى وحتى في حالة رفض الضحية ومواجهتها له فإنه ناذرا ما يتوقف، بل بالعكس يستعمل الضغط التلميحي أو الصريح حسب وضعيته بالمؤسسة والسلطة التي يملكها، فيلجأ أحيانا إلى فرض المسألة الجنسية في علاقة العمل التي تربطه بالضحية، فتجد الضحية نفسها كغاية، مما يؤدي إلى تعرضها لاضطرابات، فآلية التحرش هنا تحول علاقة المرؤوسية إلى علاقة خضوع، وقد تتعرض الضحية إلى التحرش الجنسي أيضا من قبل زملائها والذين لا يمكنهم فرض أنفسهم لأنهم لا يتمتعون بنفس السلطة.

4. خصائص التحرش الجنسي:

حسب قاموس لاروس الصغير يتضح أن التحرش هو التعذيب بإصرار،الإخضاعإلى انتقادات، والسخرية المتكررة. ويعرف التحرش الجنسي على أنه "الفعل المتعلق بسوء استعمال السلطة الممنوحة ضمن العمل للحصول على امتيازات جنسية بالقسر، الأمر والضغط"[1]. إلا أنه وبسبب تعدد عناصره يذهب هذا المفهوم إلى أبعد من هذه التعاريف، ومن أجل تحديد أهم عناصر هذا المفهوم اعتمدنا من جهة على التعاريف المذكورة في مختلف التيارات الأدبية، ومن جهة أخرى على التعاريف الإمبريقية المنبثقة من مختلف الأبحاث التي أجريت على التحرش الجنسي. وانطلاقا من هذه التعاريف تم تحديد أربع خصائص أساسية لهذا المفهوم وهي:[2]

1.4سلوك ذو دلالة جنسية:والذي يشمل تعدد مظاهر التحرش الجنسي، في الواقع يمكن أن تكون هذه الأخيرة غير لفظية، أو جسدية، كما يمكن أن يأخذ أشكالا خفية ويعبر عنها بتلميحات غير مباشرة والتي يمكن أن تفسر على وجود دلالة جنسية تبعا للظروف. وأخيرا، فان السلوك يتم ضد الضحية بسبب جنسها.

2.4تصرف غير مرغوب فيه:وتسمح هذه الخاصية بتمييزه عن التودد (المغازلة) التي يقوم فيها الطرفان بلعبة الإغواء، فلا توجد هنا جاذبية متبادلة وتتم ممارسة ضغوطات على أحد الطرفين فتتحول إلى تحرش جنسي. إنالشخص الذي يتعرض للتحرش يشعر بالاعتداء والغبن في أداء عمله أو دراسته.

---

[1]Petit Larousse illustré, Larousse, 1994, p505.

[2] Proulx (Chantal). **Les formes et les conséquences du harcèlement sexuel : le cas de l'université de Montréal.** Mémoire présenté à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de maitre ès sciences en relations industrielles, Université de Montréal, 1997, pp 43-47.

3.4الطابع المتكرر للسلوك: والذي يجعل هذا الأخير تحرشا، فمصطلح التكرار مهم جدا في ظاهرة التحرش الجنسي ومع ذلك يجب تنسيبه.

4.4 آثار التحرش: والتي تنتج عن الطابع المتكرر للتحرش، يمكن للتصرف المعزول أن يشكل التحرش الجنسي إذا سبب هذا الأخير عواقب سلبية للضحية، ونعطي في هذا المجال مثالا عن الموظف الذي تتم إقالته لرفضه التحرش الجنسي. وكملخص فانه كلما كان السلوك خطيرا ومخلفاته واضحة، تقل ضرورة التكرار.

انطلاقا من الخصائص المختلفة التي تم تحديدها، يمكننا التأكيد على أن التحرش الجنسي في الوسط المهني أو الدراسي هو سلوك ذو دلالة جنسية، بشكل غير لفظي، لفظي أو جسدي غير مرغوب فيه والذي بطابعه التكراري أو خطورة مخلفاته يلحق الأذى بكرامة وسلامة الفرد.

5. درجات التحرش الجنسي:

هناك العديد من الاختلافات في تصور الناس حول الحركات، الأقوال والمواقف التي تشكل التحرش الجنسي، وعلى هذا فإن تحديد درجات السلوك التحرشي يستمد من مصدرين للتقييم:

- تقييم موضوعي: حيث يتولى الخبراء والمحاكم تحديد ما إذا كان تصرف ما هو تحرش جنسي، وقد تم تحديد معايير مختلفة لتعريف درجة السلوكاتالتحرشية، وتتمثل هذه المعايير في أنه سلوك غير مرغوب فيه، متكرر، له نتائج وآثار، حظر المنظمة بوضوح للسلوك المزعوم، وأخيرا ظاهرة التصعيد. يمكن لظاهرة التحرش الجنسي أن تبدأ بنظرات أو تحديقات بسيطة متبوعة بطلب الخروج المرفوض، وينتهي بمحاولة الاغتصاب أو الاغتصاب.

- تقيـيم ذاتـي: فالتصـور الفـردي لـه دور مهـم فـي تحديـد أشـكال التحـرش، عمومـا، كلمـا كـان المتحـرش مالكـا لسـلطة عليـا، كلمـا كانـت سـلوكاته مفسـرة علـى أنهـا تحـرش جنسـي. وحسـب هـؤلاء هنـاك اختلافـات بـين تصـور النسـاء والرجـال للتحـرش الجنسـي، فعـدد قليـل مـن الرجـال يبلغـون عـن معايشـتهم للتحـرش الجنسـي أو يحـددون بعـض السـلوكات ذات الطـابع الجنسـي الموجهـة ضـدهم كشـكل مـن أشـكال التحـرش الجنسـي. عـلاوة علـى ذلـك فـإن النسـاء اللاتـي تنـتهجن إيديولوجيـة نسـوية هـن أكثـر عـددا فـي الإبـلاغ عـن حالات التحرش الجنسي.

إنـا لتقييمـين الموضـوعي والـذاتي مكنـا مـن تحديـد الـدرجات التـي يمكـن أن يصـل إليهـا التحـرش الجنسـي. فـي هـذا الصـدد تقـدم لـويز فيزجيرالـد وآخـرون Louise Fitzgerald التحـرش الجنسـي فـي سلسـلة ممتـدة يحـددون فيهـا 5 درجـات مـن التحرش:

1.5التحـــرش النـــوعي: ويتضـمن التصـريحات المتحيـزة والسـلوكات التـي تنقـل الإهانة والانحطاط و/أو المواقف المتحيزة ضد المرأة.

2.5الســـلوك الاغرائـــي: وهـو التحرشـات الجنسـية الجسـدية أو اللفظيـة غيـر المرغوب فيها، غير اللائقة والهجومية.

3.5 الرشـــوة الجنســـية: وهـي التمـاس النشـاط الجنسـي أو غيـره مـن التصـرفات المرتبطة بالجنس بواسطة وعد بالمكافأة.

4.5الإكـــراه الجنســـي: إكـراه النشـاط الجنسـي أو غيـره مـن التصـرفات المتعلقـة بالجنس عن طريق التهديد بالعقاب.

5.5الاعتداء الجنسي: يتضمن الاعتداء و/أو الاغتصاب.

وضع كل من لاروش وسافواLarouche et Savoieإطار عملي للتحرش الجنسي الذي يصف الأشكال الثلاثة للسلوكاتالتحرشية (اللفظية، غير اللفظية والجسدية) والتي تم وضعها على مقياس ينطلق من الدرجة المزعجة إلى درجة الاعتداء، ويتمثل هذا الإطار العملي كالتالي:[1]

جدول1: أشكال ودرجات التحرش الجنسي في العمل: الإطار العملي.

الأشكال / الدرجة	جسدي	لفظي	غير لفظي
الإزعاج	اللمس	نكت، ملاحظات، طرح أسئلة حميمة...	التحديق، الصفير، صور ونصوص جنسية...
الإلزام	المداعبة، التقبيل، القرص، الإمساك بقوة، رفع الملابس، الحشر في الزاوية.	طلب الخروج، عروض للعمل، عروض خارج إطار العمل.	هدايا صغيرة، الحوم حول منزلها أو مكان عملها.
الاعتداء	انتزاع الملابس، الاعتداء، محاولة الاغتصاب، الاغتصاب.	مكالمات فاحشة مجهولة، تلميحات للآخرين، تهديدات تخص العمل، اقتراحات جنسية، رفض قبول نهاية العلاقة العاطفية.	رسائل تهديد، الذهاب إلىمنزلها، ملاحقتها، الاستعراء...

[1]Savoie (Dominique), Larouche (Viateur). Le harcèlement sexuel au travail : définition et mesure du phénomène, **relations industrielles**, vol 43, n°3, 1988, p 524.

II. المنظور النظري للتحرش الجنسي في الوسط المهني

حظي موضوع التحرش الجنسي باهتمام متزايد من الباحثين والمنظمات، وهذا لتراكم بيانات كثيرة تؤكد انتشار المضايقات الجنسية في كل من القطاع العام والقطاع الخاص، فظاهرة التحرش الجنسي حديثة الدراسة ولها تأثير كبير على صحة الموظفين ورفاهيتهم النفسية. كما أنها تمس كلا من العمل والعمال انطلاقا من العواقب المرتبطة بالعمل كانخفاض مستوى الرضا، وحالات انخفاض الأداء الوظيفي، وصولا إلى الانقطاع عن العمل وفقدان الوظيفة.

وعلى الرغم من وفرة البيانات، إلا أنه لا يوجد اتفاق كبير بشأن أسباب التحرش الجنسي، ولم يتم تطوير أي نظرية متماسكة فيما يتعلق بالعوامل التي قد تؤدي إلى تفاقم أو تخفيف آثارها. ومع هذا،وخلال العقد الماضي، تم إحراز بعض التقدم في تطوير نظريات التحرش الجنسي، ومع مرور الوقت أصبحت هذه النظريات أكثر تنوعا, تعقيدا وتطورا، ومع تطور العلوم الاجتماعية وعدم كفاية النظريات الفردية والسيادية حول أي مجال من مجالات السلوك الاجتماعي، فمن المحتمل أن تتطلب نظرية شاملة للتحرش الجنسي دمج عوامل تعمل على عدة مستويات من الحياة الاجتماعية. ففي بعض الحالات تظهر نفس البنية التفسيرية على عدة مستويات من التحليل، والمثال الأساسي هو "السلطة" التي تعمل على المستويات الثقافية والتنظيمية والفردية، ويرى الباحثون أنه لا يوجد تفسير واحد يغطي مجموعة كاملة من الظواهر المنطوية تحت ما يسمى التحرش الجنسي، ولم تثبت أي من المؤلفات وجود "سبب" واحد ضروري وكافي على حد سواء.وعلاوة على ذلك، فإن كيفية تعريف التحرش الجنسي ستحدد بطبيعة الحال مدى ملائمة نظرية معينة، وعادة ما يتم تعريف التحرش الجنسي على أنه شيءيقوم به الرجال اتجاه النساء. إن التعاريف التي تحدد

جنس المتحرش والضحية تستدعي التفسيرات الاجتماعية – البيولوجية أو الاجتماعية – الثقافية، زيادة على ذلك ، فإن تعريف التحرش الجنسي بأنه إساءة لاستخدام السلطة التنظيمية يدمج الافتراضات السببية في التعريف ويستبعد نظريات من شأنها أن تفسر التحرش بأنه "القوة المضادة". والتعاريف التي تتضمن الآثار السلبية على الفرد أو المنظمة لن تنتج نظريات تفسر بسهولة تحرش الإناث بالذكور أو المضايقات ضد السلطة.

وقد استعرض كل من تانغري (Tangri) وهايز (Hayes) سنة 1996 النظريات المتعلقة بالتحرش الجنسي ولاحظوا أنه يتم تنظيم نماذج متنوعة لمختلف مستويات التحليل مثل طبقات البصل: "الهيكل العميق" أو الجزء الداخلي الأكثر تمثيلا للأنواع كالتكيف السلوكي التطوري وغيره من العمليات البيولوجية، ويليه النموذج المتعلق بالقواعد والقيم السوسيوثقافية والمؤسسات، ثم النموذج المتعلق بالهياكل والترتيبات التنظيمية، وتمثل الطبقة الخارجية الخصائص الفردية والتمييزية، وهي أكثر المتغيرات وضوحا ظاهريا.[1]

سنحاول هنا عرض بعض النظريات أو النماذج التي تناولت ظاهرة التحرش الجنسي وحاولت تفسيرها، حيث تم تحديد بعض الخصائص التنظيمية والسمات الفردية التي تساهم بشكل بارز في نزوع المضايقات الجنسية، والغرض الأساسي هو فحص تفاعل هذه المتغيرات، و تكمن القدرة على فهم التحرش الجنسي حقًا في فهم كيفية تفاعل المتغيرات المختلفة مع بعضها البعض لإنتاج أنواع مختلفة من التحرش الجنسي:

[1]Sundaresh (Noopura), Hemalatha (k). Op.cit, pp74-81.

1. الصفات البيئية والتنظيمية والفردية كمؤشرات للتحرش الجنسي:[1]

هناك العديد من النظريات والنماذج للمضايقات الجنسية في مؤلفات الثمانينات والتسعينات. والنقد العام الموجه للنماذج القائمة يكمن في بساطتها. إذ تميل إلى التركيز على الآثار الرئيسية للعوامل المتصلة بالتحرش الجنسي.أي أنها فشلت في النظر في كيفية ظهور تأثيرات جديدة كنتيجة لمجموعات فريدة من العوامل المساهمة، لذلك هناك حاجة إلى نماذج معقدة تركز على تفاعل العوامل لفهم مفهوم التحرش الجنسي.

ووصف تانغري (Tangri)[2] في 1982 النموذج الطبيعي / البيولوجي الذي يشير إلى أن السلوك الجنسي هو مجرد امتداد طبيعي للنشاط الجنسي البشري، و يفسر التحرش الجنسي كتجاذب جنسي طبيعي بين الأشخاص وتشمل افتراضاته وجود جاذبية طبيعية متبادلة بين الرجل والمرأة ، ويكون الدافع الجنسي أقوى عند الذكور ، ويلعب الرجال دور المبادرين الجنسيين. وفقًا لهذا النموذج ، فإن سلوك المضايقات لا يُقصد منه أن يكون مسيئا أو عنصريا ، بل هو مجرد نتيجة لدوافع بيولوجية، كما أن هذا النموذج لا يأخذ بعين الاعتبار عواقب التحرش الجنسي على صحة المرأة العقلية والجسدية وأمنها الوظيفي وطموحاتها المهنية. ويشير تانغري (Tangri) إلى أنه إذا كان هذا النموذج مناسبًا في تفسير التحرش الجنسي، فينبغي أن يستوفي بعض الشروط و المعايير – يجب أن تكون النساء الضحايا متماثلة لمضايقتهن في العمر والعرق وغيرها من الخصائص ذات الصلة اجتماعيًا، ويجب أن يكون كلا الطرفان غير متزوجين أو مؤهلين كشركاء، وأن تشبه السلوكيات المعروضة عن كثب

---

[1]Sundaresh (Noopura), Hemalatha (k). Ibid,p 75.

[2]Tangri&al. Sexual harassment at work: Three explanatory models. **Journal of social issues**, 38(4), 1982, pp 33-54.

سلوكيات "الخطوبة" النموذجية ، وبطبيعة الحال ، يجب أن يتوقف المتحرش إذا أظهرت المرأة عدم الاهتمام، ومن ثم فإن هذا النموذج يعني ضمنيا أن مفهوم التحرش الجنسي مفهوم خاطئ; وأن التفاعلات ذات الصلة تعتبر على النحو الأنسب سلوك التودد. كما أنه من الناحية البيولوجية ، لدى الرجال رغبة فيزيولوجية قوية للنشاط الجنسي ، وبالتالي قد تُمارس صلاحيات قسرية اتجاه النساء- الحلقة الأضعف- من أجل إرضاء الدافع الجنسي، وفي نسخة أخرى وجهة نظر مفادها أن الرجال والنساء لديهم جاذبية وتشابه متبادلين، وبالتالي، كل منهما مسؤول عن الأفعال الجنسية في مكان العمل، وهذا يعني أن الشخص قد لا يكون لديه نية للتحرش الجنسي، ولكنه سيظل منخرطا في الفعل بسبب الدافع الذي يوفره التجاذب الجنسي العكسي، وهو صفة طبيعية.

2. السلطة كمؤشر للتحرش الجنسي:[1]

يرى النموذج التنظيمي للتحرش الجنسي أن الظروف الهيكلية والبيئية الموجودة في مكان العمل ستوفر فرصًا للمضايقة، أو تشجع ضمنيًا المضايقات على أساس معايير مكان العمل والتحيز الجنساني وعلاقات القوة الضمنية بين الرجال والنساء.

يشير النموذج التنظيمي إلى أن التحرش الجنسي ينتج عن الفرص التي توفرها علاقات السلطة والسلطة، والتي تنبع من الهياكل الهرمية للمنظمات. و يُنظر إلى التحرش الجنسي على أنه مسألة تتعلق بالسلطة التنظيمية ويعتبر التحرش الجنسي مسألة سلطة تنظيمية. وبما أن منظمات العمل تتسم بالتدرج الرأسي، يمكن للأفراد أن يستعملوا سلطتهم ومركزهم لابتزاز مرؤوسيهم بالمتعة الجنسية، ويوضح هذا النموذج أيضا لماذا قد تشعر المرأة بقدر أقل من الراحة، وتحصل

[1]Sundaresh (Noopura), Hemalatha (k).Ibid, p 75.

على دعم مهني أقل، وتحديات فكرية أقل من زملائها الذكور. ينظر هذا النموذج إلى النساء على أنهن معرضات للعواقب البدنية والنفسية والاجتماعية الجسدية للتحرش الجنسي، وهكذا يرتبط هذا النموذج بالتحرش الجنسي بجوانب بنية مكان العمل التي توفر علاقات غير متكافئة بين المشرفين والمرؤوسين ومن المرجح أن يكون الضحايا هم النساء اللائي يشغلن مركزا أدنى نسبيا في التسلسل الهرمي التنظيمي،ويتمتعن بمركز وظيفي ضعيف. ومن ناحية أخرى، سيكون مرتكبي هذه الجرائم هم من المرتبة الأعلى في سلسلة التسلسل الهرمي ومن غير المحتمل أن تبلغ عنهم الضحية.

تستمد القوة التنظيمية الرسمية من هيكل المهن داخل المنظمة (مستويات التسلسل الهرمي وكيف ترتبط عموديا وأفقيا)، من يشغل أي مناصب، والذي لديه إمكانية الوصول إلى أهم موارد المنظمة.بشكل عام يتم وضع النساء في مواقع غير مواتية عكس الرجال، إذ يشغلن مناصب سلطة أقل رسمية، وفي إدارات ليست مركزية في مهمة المنظمة.فالسلطة عامل رئيسي في التحرش الجنسي، ويمكن أيضًا فحصها هنا باعتبارها بُعدًا أو سمة لثقافة المنظمة.

إن تفعيل السلطة التي سيتم فحصها هنا هي مسافة السلطة لهوفستيد (Hofstede) وقد عرفها بأنها "المدى الذي يتوقع به الأعضاء الأقل قوة في المؤسسات والمنظمات داخل بلد ما قبول حقيقة أن السلطة توزع على نحو غير متساو"[1]، في حين أنه قدّر مسافة السلطة بأنها خاصية ثقافية لبلد ما، وقد استخدم هذا المفهوم على المستوى التنظيمي.

غالبًا ما تحدث المضايقات الجنسية في ثقافة تنظيمية ذات مسافة عالية، والمضايقة الجنسية القائمة هي العرض الذي يقدمه شخص في السلطة بالدخول

[1] Hofstede (Geert). **Cultures and organizations: Software of the mind.** EADM, Executive book summary, 826.3, 2005.

في تبادل للمكافآت التنظيمية مقابل المجاملات الجنسية من مرؤوس، من المحتمل أن يكون هذا النوع من المضايقات هو أن المشرف لديه كل الصلاحيات وأن يكون المرؤوس خاضعا وليس من المحتمل أن يبلغ عن إساءة استخدام هذه السلطة لأي شخص لديه سلطة أعلى، وسيكون الدافع وراء هذا الفعل مجرد إرضاء شخصي، ومن المرجح أن ينظر مرتكب المضايقة إلى هذا السلوك على أنه في نطاق سلطته وحقه، و أن تنظر الضحية إلى الحالة على أنها مجرد سوء حظ.

3. المواقف تجاه المرأة كمؤشر على للتحرش الجنسي:

دراسات كثيرة وجدت أن النساء والرجال يختلفون في تصوراتهم عن السلوكيات الممتدة عن التحرش الجنسي ك فيتزجيرالد (Fitzgerald) وآخرون، حيث أظهرت هذه الدراسات وغيرها أن النساء يميلون إلى أن يدركن أن التحرش الجنسي يمثل مشكلة وأن الرجال لديهم عتبة أعلى للحكم على سلوك مضايق معين باعتباره مضايقة جنسية، واقترح مالوفيتش(Malovich)، وستك (Stake)[1]، في دراسة المواقف تجاه التحرش، أن التأثير الرئيسي للجنس كمؤشر على تصورات التحرش الجنسي يختفي اتجاه المرأة التي يتم التحكم فيها. كما يقترح أن الجنس هو مجرد مقياس بديل للمواقف القائمة على النوع الاجتماعي.

تطورت الثقافات والأعراف الاجتماعية عبر العصور بطريقة يمارس فيها الذكور سيطرتهم على المرأة، ويرجع ذلك أساسا إلى التفوق المادي والاقتصادي والسياسي، وتفترض النظرية الاجتماعية الثقافية أن التحرش الجنسي هو مجرد

[1]Malovich (Natalie), Stake (Jayne). Sexual harassment on campus: Individual differences in attitudes and beliefs. **Psychology of Women**, Quarterly 14 (1), 1990, pp 63-81.

مظهر واحد من مظاهر النظام الأبوي الأكبر الذي يكون فيه الرجال هم الفئة السائدة. لذلك فإن التحرش الجنسي هو مثال على الرجال الذين يؤكدون قوتهم الشخصية بناءً على الجنس، كما أن المضايقة الجنسية هي وسيلة للرجال للتعبير عن الهيمنة, ومن ثم هم أكثر عرضة لأن يكونوا مرتكبين للجرائم بسبب الضعف الجسدي الجوهري والسلوك الخاضع، و تكون الإناث الضحايا الأكثر احتمالًا. وفقًا لهذا النموذج، سيكون الجنس مؤشّرًا أفضل لحالة كل من المتحرش والمتحرش به مقارنة بالموقف التنظيمي، وبالتالي فإن النساء أكثر عرضة بكثير لأن يقعن ضحايا للتحرش الجنسي.

4. النوع / الوظيفة كمطابقة للتنبؤ بالتحرش الجنسي:[1]

أظهرت الأبحاث أن النساء العاملات في المهن التي يهيمن عليها الذكور تقليديًا أو في وظائف ذوي الياقات الزرقاء يتعرضن لمضايقات جنسية أكثر من النساء العاملات في أماكن عمل أخرى، ويقدم نموذج انتشار الدور الجنسي شرحا لهذه الظواهر.

تقترح نظرية الانتشار أن الرجل يحمل تصورات حول النساء مبنية على دورهن التقليدي في ثقافتنا، وتشمل هذه التوقعات الدور التقليدي أو الدور التنموي (كأم)، ودور الكائن الجنسي، ودور المساعد (كزوجة)، وما كان ينظر إليه تقليديا على أنه مهن نسائية يتفق مع توقعات هذا الدور.فعندما تشغل النساء وظائف خارج هذه المجالات التقليدية للعمل مع الرجال ومن أجلهم، هناك احتمال أن يتصور الرجال المرأة في دورها الجنسي علاوة على دورها في العمل. ويقال أن الرجال العاملين في المهن التي عادة ما تكون مهيمنة من طرفهم و الذين يملكون خبرة قليلة في العمل مع النساء في هذه الأدوار قد يعتمدون على

[1]Sundaresh (Noopura), Hemalatha (k), Op.cit.

هـذه التوقعـات غيـر المناسـبة لـلأدوار القائمـة علـى النـوع الاجتمـاعي فـي توجيـه تفـاعلاتهم مـع النسـاء، ونتيجـة الـدور غيـر المتوقـع هـو سـلوك الـذكور الـذي مـن المحتمـل أن يكـون غيـر مناسـب ويُنظـر إليـه علـى أنـه مضـايقات جنسـية، وتعـرف هـذه النظريـة أيضـا بالامتـداد الجنسـي لـدور الجنسـوالتي وصـفها كـل مـن بـاربرا غوتيـك (Barbara Gutek) و بروسـموراش (Bruce Morasch)[1] سـنة 1982، حيث تنظر هذه النظرية للتحرش الجنسي من خلال نقل الدور الجنسي إلى دور العمل. بمعنـى آخـر، هنـاك انتقـال فـي المجـال المهنـي لتوقعـات سـلوكيات المتأصـلة لـدى كـلا الجنسـين، أو أن هـذه السـلوكيات غيـر ملائمـة، أو غيـر مناسـبة فـي العمـل فـي حالـة سـيادة الرجـال أو النسـاء فـي فريـق عمـل معـين، فـإن ذلـك ينـتج عنـه تجـاوز الـدور الجنسـي، ويمكـن أن يحـدث هـذا عنـدما نتوقـع مـا تقدمـه النسـاء أكثـر مـن الرجـال فـي دور العمـل ذاتـه،وهي مواضـيع جنسـية فيعرضـن مـثلا صـورة جنسـية عـن طريـق مظهـره أو سـلوكياتهن أو ملابسـهن.ويمكـن أن ينتظـر الرجـال مـن العـاملات أن تكـن أداة جنسـية، وحتـى النسـاء فـي نفـس الوقـت يمكـن أن تتـوقعن اعتبـارهن كـأداة جنسـية، وبالتـالي لا بـد أن لا يقتصـر اهتمامنـا علـى نسـبة التوزيـع بـين الجنسـين، بـل النظـر إلـى كيفيـة عمـل هـذه المنظمـات المتـأثرة بـالجنس و كيـف قد يكون لها دور في التحرش الجنسي.

إن الانتقـاد الموجـه لنمـاذج التحـرش الجنسـي المـذكورة أعـلاه يكمـن فـي بسـاطتها المفرطـة، و جـزء كبيـر مـن هـذه النمـاذج لـم تأخـذ بعـين الاعتبـار كيفيـة تفاعـل العوامـل المختلفـة مـع بعضـها الـبعض مـن أجـل إحـداث أنـواع مختلفـة مـن التحـرش الجنسي ذات مستويات مختلفة الشدة.

[1]Gutek(Barbara), Morasch(Bruce). Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work.**Journal of Social Issues**, Vol. 38, N°.4, 1982, pp. 55-74.

وفيما يلي نماذج / نظريات تركز على تفاعل الخصائص الفردية والبيئية والتنظيمية التي تتنبأ بالتحرش الجنسي.

5. الشخص حسب الوضعية:

ويظهر من خلال هذا النموذج أن الرجال الذين يرتفع احتمال تعرضهم للتحرش الجنسي هم أكثر عرضة للتصرف بطريقة التحرش الجنسي اتجاه المرأة إذا أدركوا أن المضايقات الجنسية يمكن أن تحدث دون أي عواقب سلبية في حين لم يتأثر الرجال الذين كانوا أقل عرضة لاحتمال التحرش الجنسي بسلوك النموذج، إذ يمكن التنبؤ بسلوك التحرش الجنسي من خلال تحليل للحالة الاجتماعية والعوامل الشخصية.

كما أن المعايير الاجتماعية في بيئات تنظيمية محددة قد تسمح بالتحرش الجنسي، وقد يمتلك بعض الأفراد ميولا للتحرش الجنسي، وعندما يتم وضعهم في مواقف اجتماعية تسمح أو تقبل هذا النوع من السلوك، فمن المرجح أن يحدث السلوك، حيث أن النساء أكثر عرضة للتحرش الجنسي في أماكن العمل أين يرى الرجال أن المعايير الاجتماعية تسمح بمثل ذلك.

6. نموذج العوامل الأربعة:[1]

من خلال هذا النموذج لأوهير (O'Hare) و أودونوهو(O'Donohue) واللذان نسبا العوامل الاجتماعية الثقافية، العوامل التنظيمية، والخصائص الفردية بالنسبة لكل من مرتكب الجريمة والمتحرش، فاقترحوا نظرية العوامل الأربعة، وبناءً على هذه الفرضية فإن هناك أربعة عوامل ضرورية لحدوث التحرش الجنسي:

بعض القوى الدافعة مثل الجاذبية البدنية للجنس الآخر، السلطة و الرغبة في التحكم، والتغلب على القوى الداخلية المقاومة مثل اعتبار التحرش الجنسي غير

[1]Sundaresh (Noopura), Hemalatha (k), op cit, p77.

قانوني وغير أخلاقي وخطرا مع إمكانية التعاطف مع الضحايا، التغلب على القوى الخارجية المقاومة مثل المتغيرات التنظيمية والبيئية مثل الإجراء التنظيمي للتعامل مع شكاوى التحرش الجنسي، والكفاءة المهنية، ونسبة الجنس، والخصوصية في مكان العمل والمتغيرات الثقافية الاجتماعية مثل المواقف الجنسية، والنتائج المحتملة للضحية، التغلب على مقاومة الضحية على سبيل المثال الاستقرار العاطفي للضحية ، والإلمام بإجراءات الشكوى ، والوضع الوظيفي والدور الجنسي المتصور.

وتتضمن العوامل الأربعة النظريات الثقافية التنظيمية والاجتماعية والخصائص الفردية، مما يجعلها إطارا شاملا، ومن أجل اختبار النموذج تجريبيا، قام كل من أوهير وأدونوهو بإدارة استبيانات حول التحرش الجنسي، السمات الشخصية وخصائص المناخ التنظيمي، ووجدوا روابط هامة بين جميع هذه العوامل وحوادث التحرش الجنسي.

7. نموذج شابل و دي مارتينو(Chappell – di Martino):[1]

ويستند هذا النموذج على التفاعل بين العوامل الفردية والعوامل التنظيمية التي تؤدي إلى التحرش في مكان العمل والتي تشمل التحرش البدني والنفسي والجنسي.تلعب الخصائص الفردية لكل من مرتكب الجريمة والضحية دورًا مهمًا في تحديد حالات التحرش.ففي معظم حالات التحرش الجنسي يكون المتحرش ذكرًا، زميلا أو مشرفا، و من الخصائص الشائعة للعديد من المتحرشين أنهم يميلون إلى تفسير الأفعال ذات الطبيعة الودية بطريقة جنسية، والتي لم تكن نية الأفراد الذين قاموا بالتحرش بها.

[1]Sundaresh (Noopura), Hemalatha (k), Ibid, p 78.

الضحايا هم عادة من الإناث، شابات (20-40 سنة)، عازبات أو مطلقات، مستواهن التعليمي منخفض، احترامهن لذاتهن منخفض، مستويات قلقهن مرتفعة، انطوائيات، عصبيات، وخاضعات.

تعد حوادث التحرش الجنسي أكثر شيوعًا في الوظائف التي يسيطر عليها الذكور بدلاً من الوظائف المتوازنة بين الجنسين أو التي تهيمن عليها الإناث، هذا هو الحال بصفة خاصة عندما تعمل النساء (أو الرجال) كممثل وحيد لجنسهن. ومع ذلك وبالرغم من أن النساء في مثل هذه البيئة قد تكن أكثر وعياً بوضعهن، إلا أنه من غير المرجح أن يصنّفن تجربتهن على أنهن مضايقات جنسيا لأنهن قد يملن إلى اعتبار تجربتهن طبيعية.

ومن المرجح أن تؤثر الاختلافات في السلطة على جميع أشكال العنف النفسي، رغم أن السلطة قد تكون ذات طابع رسمي (مثل المكانة) وغير رسمي (مثل التجربة). ويبدو أن التحرش الجنسي أكثر احتمالا في المنظمات التي يوجد فيها فرق كبير بين الرجل والمرأة في السلطة، وينطبق ذلك بصفة خاصة على الحالات التي حسنت فيها الموظفات تدريجيا مركزهن فيما يتعلق بزملائهن الذكور، وفي مثل هذه الحالات قد تكون حالات المضايقة الجنسية نتيجة لسلوك استبعادي من جانب الرجال، وأخيرًا يحدد النموذج التأثير المحتمل لجميع العوامل والحالات ذات الصلة على الضحية والمؤسسة، ويقيم ردود الفعل لهذا التأثير ووصفها كمصدر جديد للعنف في مكان العمل.

جميع النماذج المذكورة أعلاه للتحرش الجنسي التي تنظر في مسافة السلطة، والمواقف اتجاه المرأة، والمطابقة بين الجنسين/العمل يمكن أن تتفاعل فيما بينها،ومن المرجح أن يحدث شكل التحرش الجنسي القائم في ثقافة تنظيمية ذات بعد عال، عندما يكون المشرف المباشر و/أو زملاء العمل من الذكور

لديهم مواقف تقليدية تجاه المرأة، والمرأة في المهن أو الوظائف النسائية التقليدية، ومن المرجح أيضا أن ينشأ هذا النوع من التحرش لأن المشرف يتمتع بكامل السلطة و من جهته يكون المرؤوس خاضعا للرؤساء، وليس من المرجح أن يبلغ أي شخص من السلطة العليا عن إساءة استعمال هذه السلطة، و الدافع وراء الفعل -كما ذكرنا سابقًا- هو إرضاء جنسي بسيط، ومن المرجح أن ينظر مرتكب المضايقات القائمة على هذا السلوك على أنها في نطاق سلطته وحقه ومن المحتمل أن تنظر الضحية إلى الوضع على أنه مجرد سوء حظ ، وهو ظرف سيتعين عليها تحمله.

يشرح كل من بارغ (Bargh)وريموند (Raymond)[1] كيف أن التحرش الجنسي غير المقصود هو نتيجة لارتباط عقلي تلقائي لمفاهيم المتحرش عن السلطة والجنس، فترتبط فكرة السلطة لدى بعض الرجال عادة بفكرة الجنس.وبالنسبةلهم، فإن قانون الجنس نفسه هو خضوع المرأة لسيطرة الرجل وسلطته. وعندما تتصرف امرأة جذابة إقرارا منها بالسلطة التنظيمية لمشرف طوعا لرغباته، أو تضحك بشكل مهذب على نكاته، تؤدي سلوكياتها إلى مخطط جنسي غير واعي في إسناد الرجل لسلوكياتها على أنها تقبل جنسي ويستجيب له تبعا لذلك. و كنتيجة لهذه الظاهرة يرى أنه يقود المرأة وهي تعتبر نفسها ضحية للمضايقة. ويعترف المتحرش بسلوكه ولكنه لا يعزو نفس الدافع وراء ذلك مثلما تفعل الضحية، بل ينظر إلى أفعاله على أنها مجاملة -بينما تعتبرها هي تهديد. فعندما تمثل النساء أقلية في مجموعة عمل، يصبح نوع جنسها سمة بارزة من سمات التعريف وهذا يزيد من استخدام التصنيفات القائمة على نوع الجنس

[1]Bargh (John), Raymond (Paula). the naive misuse of power: Nonconscious sources of sexual harassment. **Journal of Social Issues**, 51(1), 1995, pp 85-96.

ويمكن أن يؤدي إلى تقييمات مبالغ فيها وغالبا ما تكون النمطية للمرأة في البيئة التي يغلب عليها الذكور.

ووفقا لنظرية الهوية الاجتماعية ل هتري تاجفيل (HenriTajfel) و جون تيرنر (Jean Turner)[1] ، فإن الاعتراف بالفروق بين الأشخاص يمكن أن يؤدي أيضا إلى تطوير منظور غير جماعي لبيئة العمل والذي يمكن أن يؤدي إلى تخفيض قيمة المجموعة الخارجية. ويُنظر إلى النساء الخارجات عن المجموعة على أنهن تهديد ، إما تهديد اقتصادي بمعنى التنافس على الوظائف أو الترقيات وبالتالي الابتعاد عن الصورة الذكورية للمجموعة الداخلية للذكور، وقد يؤدي أي نوع من التهديد إلى العداء القائم على نوع الجنس موجه نحو المجموعة الخارجية للإناث. وبعبارة أخرى، من المرجح أن يستجيب الذكور في بيئة معادية لشكل من أشكال التحرش الجنسي التي يقصد بها تخويف الضحية وإبعادها، مما يؤدي إلى القضاء على التهديد المتصور.

III. التحرش الجنسي بين إشكالية المقاومة وصعوبة الضبط

تختلف أفعال التحرش الجنسي والآثار الناجمة عنها باختلاف شخصية المتحرش والأساليب المستعملة من أجل الوصول إلى هدفه من جهة والاستراتيجيات المتبعة في المقاومة من جهة أخرى. وقد ارتأينا أن نعرض في هذا المبحث أهم تصنيفات المتحرشين، الآثار التي يخلفها التحرش الجنسي، والاستراتيجيات المتبعة في الوقاية منه.

[1]Tajfel (Henri), Turner (Jean). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior.**Psychology of intergroup relations**, 1986, pp 7-24. IN: Sundaresh (Noopura), Hemalatha (k), Ibid.

1. تصنيف المتحرشين:[1]

صنف دسيش (Dceich) وآخرين سنة 1990 المتحرشين إلى نوعين رئيسيين وهما:

- **المتحرش العام:**

وهو الذي يشتهر بالسلوكيات الجنسية والإغوائية الصارخة تجاه مرؤوسيه وطلابه وزملائه، أي أن تصرفاته تكون واضحة ومعلومة للمحيطين به.

- **المتحرش الخاص:**

وهو الذي يتمتع بضبط النفس، ويظهر بصورة محترمة أمام الناس، ولكنه عندما ينفرد بالضحية تتغير سلوكياته بالكامل.

أما لانجلين (Langelan) فقد صنف المتحرشين عام 1993 إلى ثلاثة أنواع وهم:

- **المتحرش المفترس:**

وهو الذي يحصل على الإثارة الجنسية من إهانة الآخرين. سلوكيات هذا المتحرش تتضمن الابتزاز الجنسي، وقد يتحرش بالضحية لمجرد رؤية رد فعل الضحية، ولكن إذا لم تقاوم الضحية هذا المتحرش، قد يتمادى ليصل إلى اغتصابها.

- **المتحرش المهيمن:**

هو أكثر الأنواع شيوعا، هذا المتحرش يمارس التحرش لأنه يعزز الأنا لديه.

- **المتحرش الاستراتيجي أو الإرهابي:**

وهو الذي يهدف للحفاظ على امتياز في وظيفة معينة أو موقع معين. على سبيل المثال يتحرش الرجل بالنساء اللواتي تلتحقن بمهنة معينة مقتصرة على

---

[1] د.هشام عبد الحميد فرج، مرجع سابق، ص34.

الرجال، وذلك لإرهابهن ومنعهن من الدخول في هذه الوظيفة، ومنع منافسه الرجال عليها.

وفي رأينا، فإن التصنيف الثاني هو الأشمل لأنه حقا ذكر المتحرشين الأساسيين.

2. العلاقة بين المتحرش والضحية:[1]

يحدث التحرش الجنسي في ظروف وأحوال متعددة ويأخذ صورا مختلفة، ولكن غالبا ما يكون المتحرش في موقع سلطة أو قوة على الضحية، أي يكون هناك تباين بينهما في السلم الوظيفي (رئيس ومرؤوسته)، أو علاقة التعليم (المدرس. وطالبته) أو الوضع السياسي، أو الوضع الاجتماعي، أو فارق السن لصالح المتحرش، لكن هذا لا يمنع من الآتي:

- أن يكون المتحرش أي شخص ، فقد يكون زميلا في العمل أو مشرفا، أو مسؤولا، أو مسيرا، أو صاحب العمل، أو زبونا، أو زميلا في الدراسة، أو أستاذا، أو إداريا.
- في معظم الحالات تكون الضحية أنثى، ولكن هذا لا يمنع أن يكون الضحية ذكر.
- في معظم الحالات يكون المتحرش ذكر، ولكن هذا لا يمنع أن يقع التحرش من الأنثى على الذكر.
- لا يشترط أن يكون المتحرش من جنس مختلف عن الضحية، فقد يكون كلاهما ذكر، أو يكون كلاهما أنثى. ولكن هذا أمر جد نادر.
- نسبة قليلة من الرجال الذين يمارسون التحرش ضد كل النساء، ومع ذلك فالمتحرش الواحد يمارس التحرش ضد العديد من النساء.

---

[1] هشام عبد الحميد فرج، نفس المرجع، ص ص 32-34.

- لا يشترط أن تكون الضحية هي التي تعرضت مباشرة للتحرش، بل يمكن أن تكون شاهدت واقعة التحرش العدائية تجاه أي ضحية غيرها وتأثرت بها.
- الرغبة والإثارة الجنسية ليست هي الهدف من التحرش الجنسي، ولكن سلوك المتحرش هو تعبير عن السلطة على الضحية أو الرغبة في السيطرة عليها. ذلك بالرغم من أن المتحرش عادة يحاول أن يقنع نفسه ويقنع الضحية بأن سلوكه بهدف العاطفة والحب والرغبة الجنسية.
- عادة يختار المتحرش ضحية ذات خصائص خاصة مثل العاملة صغيرة السن، والسلبية(أي التي تفتقد إلى الحزم)، والتي يكون مستواها التعليمي منخفض، والتي تتمتع بقدر كبير من السذاجة، ويقل احترامها لذاتها، لكن هذا لا يمنع من أن تكون أي امرأة عرضة للتحرش الجنسي.
- عادة يبدأ المتحرش بسلوك بسيط مثل النكتة الجنسية ليرى رد فعل الضحية عليها، فإذا رأى رد فعل عنيف من الضحية فغالبا لا يتمادى لاحقا في التحرش الجنسي مع هذه المرأة، أما إذا كان رد فعلها ضعيفا ، أو لم يكن لها رد فعل نهائيا فإنه سيتمادى في سلوك أشد سواء في هذه المرة أو في المرات اللاحقة ، حيث ستصبح هدفا له. التمادي أو التوقف عن التحرش لا يتعلق بمراعاة شعور الضحية، لكنه يتعلق بالخوف من الإبلاغ عن الواقعة، حيث أن المتحرش لا يعنيه شعور الضحية ولا يهتم به ، بل إنه عند مواجهته بفعل التحرش الجنسي فإنه يذكر أنه متهم ، ويدعي أن الضحية هي التي دعته إلى هذا الفعل، وكان بموافقة ومباركة منها.

3. نتائج وآثار التحرش الجنسي:

يترتب عن التحرش الجنسي عدة أثار وأضرار مادية ومعنوية، ليس على الضحية فحسب، بل حتى على الأداء الوظيفي.

1.3 آثار التحرش الجنسي على الضحية:

تختلف آثار التحرش الجنسي من امرأة لأخرى، وهذا حسب طبيعة شخصية المرأة، وجسامة واقعة التحرش ومدته، لذا سنعرض أهم الآثار:[1]

- الشعور الدائم بالقلق والتوتر وعدم الاستقرار، وحتى الكآبة والإحباط النفسي.
- الشعور بالذنب والخجل، خاصة إذا لم يتوقف المتحرش عند حده، فالذنب يكون مدعما بالمخططات الاجتماعية والثقافية التي تعتبر المرأة المتحرش بها امرأة بحثت عن ذلك. وهذا ما يخلق انعزالا لدى الضحية عن زملائها ومسؤوليها وحتى محيطها.
- فقدان الثقة بالنفس وتسرب الشك إلى نفسها، خاصة إذا بدأ التحرش بمرحلة الإغراء، ومع الشك بخصوص النوايا الحقيقية للفاعل تنتهج الضحية إستراتيجية التجنب، وتُضطر إلى تغيير كل ما من شأنه أن يعّرضها للاستفزاز: لباسها، زينتها، وكل ماله علاقة بأنوثتها.
- تغير السلوك الغذائي، ويظهر ذلك في بعض السلوكاتالسعارية (وهو مرض) كما تكابد آلاما منتشرة، وبخاصة على مستوى الظهر بسبب التشنج العضلي اللاإرادي الدائم، وتتعقد آلامها من تعب جسدي بسبب التشنج العضلي اللاإرادي الدائم، وتتعقد آلامها من تعب جسدي إلى تعب معنوي مسببا لها انهماكا حقيقيا.
- الإذلال، الانعزال العاطفي، والخوف من الاستسلام في العمل، كلها تؤدي إلى فقدان تقدير النفس، وحالة اكتئاب، مع إمكانية حدوث مضاعفات انتحارية، كما نلاحظ عند البعض الإفراط في استهلاك الأدوية المهدئة التي تعطي راحة وهمية للضحية.

[1]Debout (Michel), Larose (christian). Op.cit, pp 118-121.

- ترك العمل أو الطرد من العمل في بعض الحالات، مما يسبب فقدان مصدر الرزق، خاصة إذا كانت المعيل الوحيد لأسرتها فتدخل في مشاكل اقتصادية.

2.3 آثار التحرش الجنسي على العمل:

ينخفض الأداء الوظيفي للضحية وبالتالي تتأثر المؤسسة بهذا، وهذا لعدة أسباب.

- تدهور الحالة النفسية للضحية نتيجة شعورها باليأس والعجز من جراء واقعة التحرش، بالتالي تتزعزع طاقتها.
- تركيز الضحية على كيفية التعامل مع واقعة التحرش الجنسي مهملة دورها الحقيقي في المؤسسة، مما يؤثر سلبا على نوعية عملها.
- طرق الخداع التي تستخدمها الضحية لتتجنب اللقاء أو التقابل والانفراد بالمتحرش، وهذا يستغرق وقتا كما يشد انتباه الضحية، وهذا أيضا يؤثر على المردودية.
- كثرة الغيابات والتأخر عن العمل لتجنب التحرش أو بسبب مرضها من شدة التوتر، مما يؤثر على المؤسسة باضطراب تأدية العمل، الانضباط، الفعالية، والمردودية، وهذا الوضع يعرقلها هي أيضا فيحول دون حصولها على ترقية مهنية، أو الحفاظ على منصب العمل.

" في الولايات المتحدة وأوروبا تقدر الخسائر المادية المتخلفة عن التحرش الجنسي بمئات الملايين من الدولارات بسبب الغياب، وضياع الوقت في انقسام الموظفين بين مؤيد ومعارض(...) وقد أظهرت إحدى الدراسات الأمريكية التي

أجريت بين عامي 1978-1980 أن الخسائر الاقتصادية الناجمة عن التحرش الجنسي بلغت 189 مليون دولار"[1].

3.3 آثار التحرش الجنسي على الأسرة:

- عدم الاستقرار العائلي بسبب خلل في العلاقات الجنسية بين الزوجين ويرجع ذلك إلى نفور المرأة نتيجة التحرش بها، وشعورها بالقرف.
- الطلاق الناجم بسبب الخلل في العلاقات الجنسية بين الأزواج في بعض الحالات أو بسبب وصول الأمر (التحرش الجنسي بزوجته) إلى الزوج وهذا يعد هدما للحياة العائلية.
- نقص التفاعل الأسري بين الضحية وبين أفراد أسرتها بسبب انشغالها الدائم حول إيجاد حل لمشكلتها.
- عزوف البعض عن الزواج بسبب ما عايشنه في عملهن حيث تظل التجربة السلبية راسخة في أذهانهن لأنهن تنظرن إلى الرجال بصورة ذاك الرجل الذي تحرش بهن.

4.3 آثار التحرش الجنسي على مؤسسات العمل:[2]

- انقسام فريق العمل والصراع بينهما ما بين مؤيد ومعارض للواقعة وما يصاحب ذلك من ضعف الإنتاجية، وانخفاض نسبة النجاح في تحقيق الأهداف المالية للمؤسسة.
- الخسارة البشرية بفقد الموظفين الخبرة لتقديمهم استقالتهم لتجنب التحرش الجنسي، أو نتيجة إقالة المتحرشين أنفسهم.
- زيادة التكاليف المالية للعلاج الصحي والنفسي للتحرش ومضاعفاته.

---

[1] هشام عبد الحميد فرج : مرجع سابق ، ص ص42-43.

[2] نفس المرجع ، ص ص 47-48.

- زيادة التكلفة المالية للتقاضي، والضغط على المحاكم من كثرة القضايا وضياع وقت العمل في التحقيق والمحاكمة.
- إذا حدث تغاضي من المشرفين أو المديرين عن التحقيق في شكوى التحرش، فإن باقي الموظفين سيدركون أن التحرش الجنسي موافق عليه أو مأمون العواقب، مما يخلّ بالنظام داخل مؤسسة العمل، ويسمح بتفشي التحرش، أو يفقد هؤلاء المشرفين أو المديرين الاحترام أو ثقة العاملين ، مما يضعف الإنتاجية.

إن أماكن العمل والدراسة، لابد أن تكون فيها ضوابط محددة لمنع حدوث التحرش الجنسي، هذه الضوابط يجب أن يصاحبها آلية للتحقيق الداخلي بالعمل أو مكان الدراسة عن واقعة التحرش الجنسي لتحديد طبيعة التحرش، المسؤول عن التحرش، تحويل الموضوع إلى المحكمة في حالة التأكد من صحة الشكوى، مع احتفاظ حق مؤسسة العمل باتخاذ الإجراءات التأديبية والعقابية المناسبة على المتحرشين.

4. الاستراتيجيات المتبعة من قبل الضحية للوقاية من التحرش الجنسي:[1]

إن الاختيار المطروح على الضحية هو الاختيار بين الإستراتيجية الدفاعية أو الهجومية وهو في الواقع اختيار موجه من قبل عدة محددات. فاللجوء إلى الإستراتيجية الدفاعية يرجع إلى الشعور المشروع بالخجل وصعوبة طرح حياتها الشخصية والحميمية على العلن، فضلا عن ذلك فإن الضحية تقدر أخطار الانتقام، بما في ذلك فقدان منصب عملها خاصة في حالة ارتباطها بعقد عمل محدد.

[1] Katz (Claude).**Victimes de harcèlement sexuel se défendre**, Ed le Bord de l'eau, Paris, 2007, p 72.

1.4الاستراتيجيات الدفاعية:

1.1.4 تصرف التجنب:وتكمن هذه الإستراتيجية في:

- ترك مسافة، اللامبالاة، البرودة والاستخفاف.
- تغيير جدول التوقيت والتواجد بمكان العمل من أجل تجنب التواجد وحدها في انجاز عملها مع المتحرش.
- ارتداء ثياب مختلفة عما كانت عليه، حتى لا تثير الانتباه وتمر بطريقة غير ملحوظة.
- الكذب إن تطلب الأمر بخصوص حياتها الخاصة، وهذا من أجل إخماد همة المتحرش.
- محاولة إقناع المتحرش أنه من الأفضل المحافظة والإبقاء على علاقة العمل فقط من أجل العمل جيدا معا.

2.1.4 التزام الصمت (اختيار خطير):

غالبا لا تقاوم الضحية،لا تتفاعل، ولا تحتج وتمضي عدة أسابيع في معاناة وصمت. وفي هذا الصدد قالت الدكتورة " ليليان داليفون" (Liliane Daligand) وهي مختصة في الطب العقلي: " الضحية في حالة صمت وموت لأنها أنكرت في إنسانيتها وإنكار الفرد يصاحبه تصحيره بالكلام. لا تستطيع الضحية الكلام لأنها غير معروفة لدى الآخر كفرد ناطق فيتضح العنف هنا كإنكار للغير(....) فتصبح الضحية كجسم نستطيع الكلام معه لكنه لا يستطيع الكلام (...) فيبرز شعوران مجتاحان للوعي: الخجل والذنب."[1]

هذا الصمت، وصعوبة التعبير بكلمات عن الضرر، تشجع المتحرش على المواصلة في تحرشه، فيتجرأ ويضاعف هجماته ويحاول زعزعة استقرار الضحية

[1]Dalgand (Liliane). Les souffrances endurées. **Paroles de victimes**, n° 13 , Paris, Avril 2001, pp 189-199.

بالمناوبة فجأة بحالات الإغواء ، والمدح على الصعيد الشخصي مع سلوكات عدائية، وانتقادات خاصة على الصعيد المهني، كما يحاول عزل الضحية عن زملائها في العمل حتى لا تستطيع إيجاد الدعم لديهم، يهددها، يعدها بترقية مهنية إن تنازلت، يضاعف التنكيد، يحاول إيقاعها حتى يتمكن من اتهامها بأخطاء مهنية فيجمع بين التحرش الجنسي والتحرش المعنوي. في هذه المرحلة فإن دور دعم زملاء العمل جوهري وأساسي ، ويعني للضحية أنها ليست وحدها، ويساعدها على كسر الصمت.

2.4 الإستراتيجية الهجومية:

الضحية هنا تستطيع أيضا اختيار إستراتيجية هجومية على شكل طعن، وتذكير بسيط للمتحرش بالقانون (ما تفعله يعاقب عليه القانون)، كما تعّبر له عن رفضها القاطع للتنازل كلما حاول التحرش بها، تظهر غضبها واحتقارها له، تهدده بتقديم شكوى سواء للمديرية إن كان ممكنا، أو زوجها أو رفيقها وتقاومه جسديا (في وضعيات معينة) بدفعه، ومع ذلك فإن هذا غير كاف في أغلب الأحيان، ومهما كانت وضعية الضحية (الموظفة)، فإن المتحرش لا يصغي ولا يعدل عن نيته. إذن مقاومات الضحية تتقرض تدريجيا (قلعة محاصرة assiégée citadelle) إما أن تتنازل على أمل إرضاء المتحرش الذي سيتركها من هنا فصاعدا في سلام وهمي، أو تستقيل، ومهما كان اختيار الضحية، فإن هذا سيصاحبه تدهور حالتها الصحية الجسدية والنفسية. في هذه الظروف، فإن اللجوء الشكلي للقانون من شأنه فرض نفسه.

IV. التحرش الجنسي في العالم:صراع قانوني

1. تطور قوانين التحرش الجنسي في الدول الغربية:

- **في الولايات المتحدة:**[1]

تستند المواد القانونية الحالية بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل بشكل أساسي إلى الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964. وحسب هذا النص ففي الشركات التي تضم خمسة عشر موظفًا على الأقل، لا يمكن لصاحب العمل رفض توظيف شخص أو فصله أو التمييز ضده فيما يتعلق بأجره بموجب أحكام وشروط وامتيازات عقد العمل بسبب عرقه أو لونه أو دينه، جنسه أو أصله القومي، ومنذ سنة 1976، بادرت "مارغريت ماد" (MARGARET MEAD) لأول مرة لمشكلة طابوهات التحرش الجنسي في عالم الشغل في الكتاب الأحمر" RED BOOK" الذي ترجم من طرف الجمعية الأوروبية ضد العنف الممارس ضد المرأة في أماكن العمل AVFT.وكانت أول جمعية وضعت استراتيجيات لمكافحة التحرش في الشوارع هي استراتيجيات العمل المجتمعي لوقف الاغتصاب (CASSR) community action stratégies to stop rape في كولومبوس لمحاولةإدخال تجربة التحرش الجنسي في الفئات القانونية القائمة، حيث وصفت أفعال التحرش الجنسي آنذاك بأنها "اغتصاب بسيط".

ولإظهار أن التحرش الجنسي يجب محاربته بموجب المادة السابعة، قامت الناشطات النسوية الأمريكية بجعله أيضًا قضية تكافؤ الفرص في سوق العملً.

[1]Abigail C. Saguy. Les conceptions juridiques du harcèlement sexuel en France et aux États-Unis. Avant et après l'affaire DSK. **Travail, genre et sociétés**, la Découverte, 2012/2 (n° 28), pp 89-106.

وجاء أول انتصار قضائي للنسويات عام 1977، وأصدرت لجنة تكافؤ الفرص لوائح لتعريف التحرش الجنسي عام 1980.ومن أجل معاقبة التحرش الجنسي بموجب المادة السابعة، تم التركيز على جانبين الجانب الأول يتعلق بالانعكاسات السلبية للتحرش على عمل الشخص الذي يتعرض له.أما الجانب الثاني فيتعلق بكون سلوك المتحرش كان بدافع أو أدى إلى تمييز على أساس الجنس، وتم الحكم سنة 1991 في أول قضية تحرش جنسي وفقا لتعديل القانون آنذاك. وبما أن الباب السابع لا ينطبق إلا على السياق المهني، فإنه بالكاد مفيد في مكافحة التحرش الجنسي خارج هذا الإطار.

في النظام القانوني للولايات المتحدة، يتحمل أرباب العمل المسؤولية المالية عن التحرش الجنسي، وقد وضعت الشركات لوائح داخلية لمعاقبة المتحرشين وأنظمة تدريبية لمنع حالات التحرش الجنسي وحلها وتنقيح معايير انتقاء صاحب العمل للشكوى حيالها لتشمل أي قرار سلبي أو معاملة سلبية (2006). وأدت المسؤولية الواسعة النطاق لأصحاب العمل (المادة السابعة) إلى أخذ التحرش الجنسي على محمل الجد وعلى الرغم من القيود المفروضة على هذه التدريبات والقواعد، فقد ساعدت في زيادة الوعي بالتحرش الجنسي، وبشكل أعم، التحيز الجنسي والعنف الجنسي.

- **في فرنسا:**[1]

تمتلك فرنسا قانونين خاصين بالتحرش الجنسي: في قانون العقوبات وقانون العمل، وقد اعتمدت منذ عام 1992، قانونًا بشأن التحرش الجنسي يعدل قانون العمل، 2002. وتم تعديل المادة الخاصة بالتحرش الجنسي في 1998، فاستعيض عن عبارة "باستخدام الأوامر أو التهديد أو الإكراه" في قانون

[1]Abigail C. Saguy.Ibid, p 96.

العقوبات بعبارة "بإصدار أوامر أو توجيه تهديدات أو فرض إكراه أو ممارسة ضغط من أي نوع ". وتم التعديل عامي 2001 و.2002ففي عام 2002، تم تنقيح قانون العمل وقانون العقوبات ليشمل التحرش الجنسي بين الزملاء على نفس المستوى الهرمي. كما تم اعتماد قانون جديد في عام 2008 عدل في عام 2012 بموجب القانون رقم 2012-954 والذي نص على أن التحرش الجنسي جريمة في قانون العقوبات.وظلت مسؤولية صاحب العمل محدودة.

يمكن لضحية التحرش الجنسي في النظام الفرنسي اتخاذ إجراءات قانونية ضد المتحرش (وليس صاحب العمل)، لكن التعويضات الممنوحة منخفضة جدًا بشكل عام بحيث لا يكون لها سوى قيمة رمزية. على عكس الولايات المتحدة، فإن مسؤولية صاحب العمل في حالات التحرش الجنسي في فرنسا محدودة للغاية ، على الرغم من وجود مادة في قانون العمل تتيح للضحايا الحصول على تعويض مالي عندما يفقدون وظيفتهم بسبب التحرش الجنسي. ويطالب قانون العمل أصحاب العمل بذكر التحرش الجنسي في اللوائح الداخلية للشركة ونشرها في مكان العمل وعند التوظيف، كما يسمح لهم بفرض عقوبات على الموظفين الذين يرتكبون التحرش الجنسي في العمل ولكن دون إجبارهم على ذلك.

يعتبر القانون الفرنسي بشأن التحرش الجنسي ناتجا عن النضالات النسوية، والتطورات والقيود القانونية والسياسية والثقافية. وهكذا ، فإن إصلاح قانون العقوبات في عام 1992 مكن النسويات من اقتراح قانون جنائي بشأن التحرش الجنسي. على عكس النسويات الأمريكيات اللاتي اضطررن إلى التعامل مع المادة السابعة ، لم تُجبر النسويات الفرنسيات على إدراج التحرش الجنسي في إطار قانون تمييز موجود مسبقًا. لكن لأنهم احتاجوا إلى العمل مع المشرع بدلاً

من المحاكم، فقد احتاجوا إلى مزيد من الدعم السياسي. وكانت الجمعيات النسوية الفرنسية المستقلة ، بما في ذلك الرابطة الأوروبية لمناهضة العنف ضد المرأة في العمل (AVFT) و (LDF) Ligue du droit des femmes ، وراء التشريع الفرنسي بشأن التحرش الجنسي ، وذلك قبل أن يقدم السياسيون النسويون نسخًا منقحة من مقترحاتهم إلى البرلمان. فاقترحت AVFT تعريفًا واسعًا للتحرش الجنسي، كما أكدت المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن أفعال التحرش الجنسي التي يرتكبها موظفوه أو عملاؤه أو موردوه، وهو حكم لم يتم الإبقاء عليه في النسخة النهائية للقانون.ولذلك تم تعديل قانون التحرش الجنسي لمواءمة التشريعات المتعلقة بالتحرش الجنسي والنصوص الجديدة المتعلقة بالتحرش الأخلاقي. من خلال جميع إصدارات القانون الفرنسي بشأن التحرش الجنسي.

غالبًا ما يُفترض أن الاختلافات في المعاملة القانونية للتحرش الجنسي (والعنف الجنسي) في الولايات المتحدة وفرنسا تعكس التناقض بين المواقف الثقافية "المتزمتة" و "اللاتينية" تجاه الجنس. كما أن الاختلاف العميق في الأنظمة والتقاليد القانونية للبلدين هو الذي يفسر إلى حد كبير الاختلاف في معاملة التحرش الجنسي في القانون وفي الشركات. في حين أن الناشطات النسويات كان لهن دور فعال في تعزيز تشريعات التحرش الجنسي في كلا البلدين، إلا أن جهودهن قد أعاقت وسهلت بسبب التقاليد والمؤسسات السياسية والقانونية المختلفة للغاية.

- **في اليابان:**[1]

جاء الوعي بظاهرة التحرش الجنسي في الشركات اليابانية متأخرا رغم وجوده كمشكلة مجتمع، وهذا لأن قضية التحرش الجنسي أولا كانت واحدة فقط من أوجه التمييز العديدة التي تؤثر على النساء في مكان العمل وأن الكفاح من أجل المساواة يمر أولا برفع أهم المعوقات للنهوض بتشغيل المرأة. كما أنه وثانيا، يأخذ شكل إنكار، حيث تتحدى قضية التحرش الجنسي الصور التقليدية لبعض أشكال التوافق القائم على التوزيع المتناغم لتقسيم العمل بين الجنسين في المجتمع الياباني. ثالثا،وهو ما يشبه السبب الثاني،لأن التركيز على التحرش الجنسي كان جزءًا من حرب بين الجنسين في المجتمعات الفردية التي ابتليت بـ "الصواب السياسي" ، حيث ينطوي نمط التنظيم الاجتماعي بالضرورة على تفاقم وإضفاء الطابع الخارجي على التوترات، في حين أن الثقافة اليابانية بطبيعتها لا تستجيب وتتعاطف مع الصراع النسوي وتفضل استراتيجيات حل النزاع في الفضاءات الخاصة .

من الناحية القانونية، فإن الاعتراف بالتحرش الجنسي اعتبارًا من عام 1997 يشكل خطوة محتشمة لكنها تبقى مهمة. وتقدم المادة 20 من القانون مساعدة ومشورة من الدولة في تشجيع أصحاب العمل على تبني تدابير لتحسين تكافؤ الفرص والمعاملة بين الجنسين وهو ما حدث مع سبع شركات سنة 1999،إضافة إلى مبادرات تشريعية أخرى لإدماج التحرش الجنسي في إجراءات حل الخلافات العمالية وانتقال مكافحته من واجب اليقظة إلى الحظر التام.ومع

[1]Seizelet (Éric). Le droit Japonais et le harcèlement sexuel dans l'entreprise. **Le mouvement social**, La Découverte, 2005, n° 210. Pp 87-120.

ذلك فان حماية الموظفين من التحرش الجنسي بشكل أساسي تترك لتقدير صاحب العمل في إطار توجيهات إدارة العمل. ومع ذلك هناك ثغرات كبيرة في النظام القانوني، فعلى عكس قانون الحقوق المدنية الأمريكي الذي يحظر بشكل عام وشامل أي شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس ، فالقانون الياباني لا يعاقب (وباحتشام) إلا عدم المساواة الناتجة عن انتهاك أحكام محددة من قانون العقوبات أو قانون ظروف العمل. وعن أنظمة الوقاية، شهدت الشركات اليابانية تأخرا في دمج التحرش الجنسي في إدارة العلاقات الاجتماعية الداخلية.

وكانت الشركات أو فروع الشركات برأس مال أجنبي الناشطة في اليابان والشركات اليابانية التي لها فروع أو مكاتب خارج الأرخبيل هي التي لعبت دورًا رائدًا في مكافحة التحرش الجنسي. الأول ، مثل Avon Productions أو I.B.M. ، حيث قاموا في وقت مبكر جدًا -منذ بداية التسعينيات- باستيراد المعايير السارية في الشركات الأم في الولايات المتحدة إلى الشركات اليابانية التابعة لها. وكان على هؤلاء دمج هذا البعد الاجتماعي الخاص في سياستهم للتدويل والتوسع كأساليب إدارة الأزمات التي من المحتمل أن يكون لها تأثير مباشر على حدوث حالات التحرش. بالنسبة للشركات اليابانية العاملة في الخارج كالأسواق الأنجلو ساكسونية التي غالبًا ما ترفض ما هو ياباني وحيث تكون المخاطر الإجرائية أعلى ، فإن الاتهام بالتحرش الجنسي له تكلفة من حيث الصورة، الإنتاجية ، وعلى المستوى المالي أيضا:على سبيل المثال، شركة تصنيع السيارات Mitsubishi التي سجلت رقما قياسيا في حالات التحرش الجنسي. مما دفع الشركات اليابانية المصدرة إلى الاهتمام أكثر من ذي قبل بالتدريب الوقائي للموظفين المغتربين – ولو بشكل محتشم-. وبقيت الأشكال الأخرى للاضطهاد كالتحرش المعنوي غير مؤسسة جيدًا.

- **في كندا:**[1]

منذ الثمانينيات ، أدت سلسلة من التطورات التشريعية في كندا إلى الاعتراف بالتحرش الجنسي كمشكلة اجتماعية. وقد أحيلت بعض القضايا إلى المحكمة العليا وأسفرت عن الاعتراف بالتحرش الجنسي على أنه تمييز على أساس الجنس وانتهاك لحقوق الإنسان. بموجب هذه القوانين، أجبرت حكومة كندا . الشركات الكندية الخاضعة لولايتها على وضع و تنفيذ سياسة متعلقة بالتحرش الجنسي.ومع ذلك، سرعان ما تم إدراك أن التعريفات التي تم تطويرها ضمن هذه القوانين المبكرة كانت غير دقيقة ويصعب تطبيقها. لذلك أصبح الباحثون مهتمين بأهمية السياق المحيط بالحوادث وجعلوا من الممكن التعرف على شكلين من أشكال التحرش الجنسي: "مناخ العمل المسموم" و "الابتزاز في العمل". وتم تبني هذه التعريفات الجديدة من قبل المحاكم الكندية في عام 1989، وظهر شرط السلطة الهرمية للظاهرة.

إن معالجة التحرش الجنسي في مكان العمل لا يمكن اختزالها في مسألة سياسات ليست شاملة بما فيه الكفاية، بل هي مرتبطة بتنفيذ تلك الموجودة؛ وبالتصور- الذي غالبًا ما يكون ضيقًا - لأولئك المسؤولين عن تطبيقه، لا سيما في سياق تنظيمي مثل سياق الشركات الذكورية تقليديًا. لكن تم إحراز تقدم في خمسة عشر عامًا من البحث حول هذه القضية. فلم يعد هناك شك في وجود الظاهرة في جميع أماكن العمل، ولا في طرح الأسئلة حول الحاجة إلى وضع سياسات: فهذه ضرورية. ومع ذلك، لابد من توسيع الجهود إلى ما وراء

[1]Dupont (Natalie), Bernier (Christiane). Politiques contre le harcèlement sexuel. Comparaison et perception desagentset des plaignantes. **Reflets**, volume 9 (1), 2003, pp 53–79.

السياسة، واقتراح تغييرات من حيث تنفيذها، وأيضًا من حيث المسؤولية الاجتماعية تجاه التحرش الجنسي. لا يمكن تحقيق هذه المسؤولية الاجتماعية إلا من خلال التعريف بالفرق الذي يفصل الثقافة الذكورية عن الثقافة الاجتماعية العامة التي لا تعمل بالسلطة أو الهيمنة أو التسلسل الهرمي أو الإقصاء أو التهميش. وبالتالي فالقيام بالعديد من الدراسات لا تزال ضرورية لتحديد المدى الكامل لانتشار التحرش الجنسي في مكان العمل بكندا. كما أنه من الضروري إجراء دراسة على المشتكيات، فمن شأن منظورهم أن يضيف إلى وجهة نظر العاملينمن خلال إتاحة رؤية أكثر دقة لما يحدث في مكان العمل ذو الطابع الذكوري عادة، أو حتى في قطاعات العمل المختلفة.

تظهر مجموعة الأبحاث في كندا أن العلاقات بين الرجل والمرأة في مكان العمل يجب أن تُفسر من منظورين. من ناحية، هناك السياق الرئيسي، جو محيط العمل ذاته، إذا جاز التعبير، المشوب بالتمييز الجنسي والذي يميل إلى التمييز ضد مجموعة النساء بدلاً من امرأة واحدة على وجه الخصوص. من ناحية أخرى، هناك حوادث مضايقات ضد الناس تحدث على هذه الخلفية. تُعزى أسباب التحرش الجنسي والتمييزي على حساب الجنس إلى تواطؤ ثقافتين اجتماعيتين تاريخيتين: (1) الثقافة المجتمعية الأبوية، حيث يتم دمج الرجال اجتماعيًا في كائنات ذات سلطة وهيمنة و (2) الثقافة التنظيمية لسوق العمل: في مكان العمل التقليدي للذكور، تتحد العلاقات بين الجنس والعلاقات العمودية: تكون النساء عمومًا في أسفل السلم وفي موقع ضعيف من السلطة.

2. تطور قوانين التحرش الجنسي في الدول العربية:

في مصر:[1]

لا يمكن التفكير في ظاهرة التحرش الجنسي في مصر إلا بعد ربطها بديناميكيات أخرى أكثر شمولية، خصوصا التاريخ الاجتماعي والسياسي لمصر وبالتالي لا بد من إعادة الظاهرة لسياقها التاريخي الذي أخرجت منه.إنه لمن المهم لأي شخص يريد أن يدرس تاريخ التحرش الجنسي بمصر أن لا يتجاهل علاقات القوة الاجتماعية التي تندرج في تعريف "المشكلة" وهو أمر مهم، وتكمن أهميته من خلال وصف الطريقة التي تم بها تصوير الأزمة الاجتماعية في القاهرة بطريقة جنسية في سجل الأخلاق والاحترام.

لذلك فإن صياغة مفهوم التحرش الجنسي في مصر تقوم على عملية نزع التسييس التي لا تخفي فقط قضايا الطبقات المعنية، ولكن أيضًا وبنفس الطريقة تلغي إمكانية النقد فيما يتعلق بعلاقات الهيمنة بين الرجال والنساء. فالنوع الاجتماعي هو أداة إستراتيجية في تحقيق هذه الصياغة حيث اتضح أن حملات التوعية في القاهرة والتي نفذتها على مدى عقد من الزمن مختلف المؤسسات الدولية وعدد لا يحصى من المنظمات غير الحكومية قد ساهمت في وصم ذكورية الطبقات العاملة. كما أن صياغة التحرش الجنسي في مصر والمبنية على تحديد نوع معين من المتحرشين والتنديد بنوع محدد من العنف ضد المرأة، تميل إلى استبعاد غالبية أنواع العنف الأخرى، وأيضًا استبعاد النساء اللواتي يتعرضن لمثل هذا العنف. وبذلك ، فإن فئة كاملة من

[1]Tillous(Marion), Lachenal (Perrine), Louargant (Sophie). « Je harcèle je suis un animal »: Discussions intersectionnelles du harcèlement sexuel en Égypte. **Espace public:quelle reconnaissance pour les femmes ?**, Presses Pluridisciplinaires de l'Université Grenoble Alpes, 2019, pp.85-100,

الرجال في موقع الهيمنة الاقتصادية والاجتماعية يظل عنفهم صامتًا ومسكوتا عنه ومخفي .

تم تكريس مفهوم التحرش الجنسي في القانون المصري في عام 2014، حيث أجريت تعديلات في قانون العقوبات تجرم التحرش الجنسي. فنص المشرع المصري في المادة 306 مكرر (أ)من قانون العقوبات على أنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعرض للغير في مكان عام أو خاص أو مطروق بإتيان أمور أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية أو اللاسلكية"، وكذلك نص في المادة 306 مكرر (ب) على أنه: " يعد تحرشا جنسيا إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة 306 مكررا (أ) من هذا القانون بقصد حصول الجاني من المجني عليه على منفعة ذات طبيعة جنسية ويعاقب الجاني بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين". وبحسب التعديلات فإن العقوبة تشدد إذا تكرر الفعل من الجاني من خلال الملاحقة والتتبع للمجني عليه لتكون الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. وبموجب التعديل الجديد شددت العقوبة على الأشخاص المذكورين في المادة 267 من قانون العقوبات أي إذا كان مرتكب جريمة التحرش له سلطة وظيفية أو أسرية أو دراسية على المجني عليه أو مارس عليه أي ضغط تسمح له

الظروف بممارسته عليه أو ارتكبت الجريمة من شخصين فأكثر أو كان أحدهم على الأقل يحمل سلاحا فإن العقوبة تزيد.[1]

- **في المغرب:**[2]

كان القانون الجنائي المغربي في صيغته الأولى الصادرة سنة 1962 لا يتوفر على نص خاص لتجريم التحرش الجنسي. ومع ذلك حاول البعض التصدي لهذا الفراغ التشريعي من خلال إيجاد منفذ قانوني يتمثل في الفصلين 483 و502 من القانون الجنائي في إطار عملية تكييف هادفة لإنصاف ضحية التحرش. ففي الفصل 483 كانت العلة من التجريم لا تتعدى حدود حماية شعور الغير. ولذلك فإن بعض صور التحرش المتمثلة في البذاءة في الإشارات أو الأفعال كانت تقع تحت طائلة التجريم متى ارتكبت بشكل علني، لكن الإشكال كان يدق في الحالة التي ترتكب فيها هذه الأفعال بشكل غير علني داخل فضاءات مغلقة. أما فيما يخص الفصل 502 من القانون الجنائي، فقد مكن من إيجاد إطار لتجريم بعض الأقوال والكتابات والإشارات التي تشكل بعض أنماط التحرش. إلا أن محاولة إسقاط الفصلين المذكورين على كافة صور وأنماط التحرش كان يثير عدة إشكاليات من قبيل احترام مبدأ الشرعية، وما يترتب عنه من قواعد من أهمها مبدأ التفسير الضيق للنص الجنائي، كما أن محاولة إعطاء تكييف موسع للنصين المذكورين كان يتطلب انفتاحا كبيرا من لدن القضاة، وإعمالا أوسع لسلطتهم التقديرية وهو ما لم يكن متاحا حينئذ لعدة أسباب من بينها طريقة التكوين التي كان يتلقاها القضاة والتي لم تكن متفتحة على المعايير الدولية، فضلا عن سيادة عقلية ذكورية محافظة.

---

[1] أنيس حسيب السيد المحلاوي. مرجع سابق، ص ص 280-409.

[2] أنس سعدون. **إشكالية تجريم التحرش الجنسي في القانون المغربي**، المفكرة القانونية، أوت 2017.

عقب حراك الجمعيات النسائية المغربية للمطالبة بتجريم التحرش كإحدى أهم صور العنف التي تستهدف المرأة بسبب النوع الاجتماعي، وإيمانا من المشرع المغربي بأهمية التدخل التشريعي من خلال تجريم كل فعل أو سلوك مشين قد يمس ويحط بكرامة وعرض وشرف الإنسان فقد تدخل من خلال التعديل الذي طال بعض نصوص القانون الجنائي والذي تجلى في استحداث الفصل 1/503 المجرم لفعل التحرش الجنسي تماشيا مع التعديلات التي طالت أيضا بعض القوانين الخاصة ونخص بالذكر مدونة الشغل التي كيفت فعل التحرش الجنسي من بين أحد الأخطاء الجسيمة التي تستوجب التعويض متى توفرت وهو ما شكل مكسبا مهما للمرأة العاملة على وجه الخصوص. والذي ينص على" يعاقب بالحبس من سنة إلى سنتين وبالغرامة من خمسة آلاف إلى خمسين ألف درهم، من أجل جريمة التحرش الجنسي كل من استعمل ضد الغير أوامر أو تهديدات أو وسائل للإكراه أو أية وسيلة أخرى مستغلا السلطة التي تخولها له مهامه، لأغراض ذات طبيعة جنسية"[1].

يعتبر هذا الفصل أول نص يجرم بشكل واضح فعل التحرش الجنسي. ويلاحظ أن المشرع اكتفى باشتراط علاقة التبعية بين المتحرش والضحية، وهو ما يعني أن نطاق إعماله ظل مقتصرا على فضاء العمل سواء استهدف رجلا أو امرأة. أما التحرش الجنسي بالفضاء العام فظل خارجا عن نطاق التجريم. ورغم أهمية تجريم التحرش الجنسي داخل فضاء العمل، ظلّ مطلب توسيع دائرة التجريم مطلبا لدى الحركة النسائية المغربية سرعان ما انتقل إلى أروقة البرلمان بمناسبة مناقشة مشروع قانون مكافحة العنف ضد النساء، والذي تضمن عدة مقتضيات

[1] أضيف هذا الفصل بمقتضى المادة الخامسة من القانون رقم 24.03 المتعلق بتغيير وتتميم مجموعة القانون الجنائي، الصادر بتنفيذهظهير رقم1.03.207 بتاريخ 11 /11/ 2003، الجريدة الرسمية المغربيةعدد 5175 بتاريخ 01/05/ 2004، ص 121.

مهمة، أبرزها تجريم التحرش الجنسي خارج فضاء العمل، وهو الفصل 1-1-503. ترك المشرع المغربي هامشا كبيرا للسلطة التقديرية للمحكمة في اختيار العقوبة، والتي جاءت على سبيل التخيير بين الحبس أو الغرامة مع إمكانية الجمع بينهما. أما فيما يخص ظروف التشديد، فقد ضاعف المشرع العقوبة المقررة لهذه الجريمة إذا كان المتحرش زميلا في العمل أو من الأشخاص المكلفين بحفظ النظام والأمن في الفضاءات العمومية أو غيرها، وكذلك إذا ارتكب فعل التحرش من طرف الأصول أو المحارم أو من له ولاية أو سلطة على الضحية أو مكلفا برعايته أو كافلا له، أو إذا كان الضحية قاصرا.

3. التحرش الجنسي في الجزائر بين التطور القانوني وإشكالية التطبيق:

تعتبر جريمة التحرش الجنسي جديدة على قانون العقوبات الجزائري، أدخلت حديثا نتيجة لطلب العديد من الجمعيات و المنظمات الخاصة بالدفاع عن حقوق الإنسان و المرأة، وذلك بموجب القانون رقم 04/15 المؤرخ في 27رمضان 1425هـ الموافق ل10 نوفمبر 2004 المعدل و المتمم للأمر رقم 66/156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 8 جوان 1966 ، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 71 لسنة 2004 وهي المادة 341 مكرر التي تعاقب مرتكب التحرش الجنسي بالحبس من شهرين إلى سنة، وغرامة من 50.000 دينار إلى 100.000 دينار.[1]

كما أنه جاء في تشريع العمل في المادة رقم 6 من القانون 90/11 الصادر في 21 أفريل 1990 أنه في إطار علاقة العمل يكون للعمال كذلك:

- الحق في الشغل الفعلي في احترام حرمتهم الجسدية و المعنوية و كرامتهم.
- الحق في الحماية ضد كل تمييز لشغل منصب عمل القائم على الكفاءات.

[1] الجريدة الرسمية، العدد 71 المؤرخ في 10-11- 2004.

- الحق في التكوين المهني و الترقية.
- الحق في الدفع المنتظم لأجورهم.
- الحق في كل المزايا المنبثقة في العمل.[2]

وتم تعديل أحكام المادة 341 مكرر وتحرر كما يأتي: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية. ويعد كذلك مرتكبا للجريمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة ويعاقب بنفس العقوبة، كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيحاءا جنسيا. في حالة العود تضاعف العقوبة"[1].

إن التعديل الأخير أدرج كل الموظفين دون الاهتمام بتدرجهم الوظيفي سواء كان التحرش من طرف المسؤول أو الزميل، وهذا يرجع إلى اقتصار القانون السابق للتحرش الجنسي على المسؤول وهو كل من يملك سلطة وظيفته، كما قام التعديل الأخير برفع قيمة الغرامة المالية المفروضة على المتحرش.

ولكنه لا بد من التمييز بين التحرش الجنسي وبعض الجرائم المماثلة والمتمثلة في الاغتصاب، هتك العرض، الفعل المخل بالحياء، والزنا.

أما عن أولى قضايا التحرش الجنسي في الجزائر فقد كانت في سنوات التسعينات، إذ تقول الأستاذة فاطمة بن براهم (محامية لها تدخل كبير في قضايا التحرش الجنسي) أن أول قضية للتحرش الجنسي رفعت أمام المحاكم الجزائرية

---

[2] سمية صالحي ، مرجع سابق، ص8.

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 71، 18 ربيع الأول عام 1437 هـ الموافق ل 30 ديسمبر سنة 2015 م، ص4.

بدأت فصولها في إحدى المؤسسات العمومية سنة 1987، بطلها مدير عام وسكرتيرته. وتروي الأستاذة بن براهم أن المدير المتحرش كان يعاكس سكرتيرته سرا بإلزامها برقن الإرساليات و القرارات في مكتبه، و يجبرها على قراءتها له مرارا أمامه في مكتبه وبالضبط إلى جانبه بشكل يسمح بالإطلاع على ما تقرأ. و تقول أن المدير العام كان يقوم بتلميحات وإشارات غير عادية بالنسبة لعلاقة تجمع مديرا بأمينة سره، وتضيف المحامية أن السكرتيرة كانت كثيرا ما تتجاهل تصرفاته، وتركز على ما يطلب منها في إطار الوظيفة، إلا أن المدير العام أراد التقدم أكثر في ممارساته، وبلوغ مّلة التحرش الجنسي الفعلي عندما ناداها في أحد الأيام إلى مكتبة، ليرغمها على الركون إلى إحدى آلات الرقن الموجودة بمكتبة ويطلب منها قراءتها وهي مطأطئة رأسها أمامه، ومنحنية الظهر، لكي يتسنى له بالتمويه متابعة ما تتلو عليه، لينقض عليها كالحيوان، وشرع في ملامسة مفاتنها، إلى غاية أن استدارت بقوة محاولة التخلص من قبضاته، إلا أن هذه المحاولة انتهت بغرز القلم الذي كانت تحمله في يدها داخل عينه وفقعتها له من غير قصد. أما عن الدعوى فقد سبق هذا الأخير الضحية، ليودع ضدها دعوى قضائية بتهمة الاعتداء الجسدي مع سبق الإصرار والترصد.

ولم تكن هذه أول قضية في الجزائر، ولكنها أول قضية تم طرحها أمام العدالة الجزائرية وتواصلت حيثيات القضية إلى سنة 1989 وكان الحكم آنذاك مفاجئا حيث حكمت المحكمة على السكرتيرة ب 6 أشهر حبسا نافذا دون أن تتمكن من إثبات أنها كانت عرضة للاعتداء والتحرش الجنسي.[1]

[1] عبد اللطيف بلقايم، وزارة وإطارات عليا في الإدارة متهمون بالتحرش جنسيا بموظفاتهم وعاملات النظافة، الجزائر نيوز، العدد 1225، 19 جانفي 2008، ص ص 12-13.

4. التحرش الجنسي والتحرش المعنوي:مسألة تداخل أم صراع

تكمن الصلة بين التحرش الجنسي والتحرش المعنوي في خطر إيجاد حالات للتحرش الجنسي مخفية تحت غطاء التحرش المعنوي. في هذا المنظور فإن علم الاجتماع الذي يأخذ مكانا هامشيا في الجدل القائم حول التحرش المعنوي، بإمكانه توضيح هذه الظاهرة، وذلك بفصله عن قبضة الاقترابات النفسية والطبية السائدة المهيمنة في هذا المجال، والتي تعتبر قبضة تميل إلى تركيز الانتباه على ما يسمى بتقنيات التحرش ومخلفاتها على صحة الأشخاص المتضررين، وهو ما نجده في التعريف الذي أقره البرلمان.وتتجلى أهمية الاقتراب السوسيولوجي في إمكانيةإجراء مراجعة مزدوجة: فمن جهة، يمكننا تحليل التحرش المعنوي على أنه سيرورة مع الأخذ بعين الاعتبار السياق الزماني والمكاني الذي يحدث ويجري فيه، ويتعلق الأمر بالسياق الذي يخص الأفراد (مسارهم الاجتماعي الشخصي، وضعيتهم المهنية، أو المكان الخاص الذي يشغلونه في المؤسسة)، المؤسسة (تطورها، تنظيمها، اليد العاملة أو آفاقها)، والمجتمع عموما (الوضعية الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية أو ظروف سوق العمل).أما فيما يخص تقنيات التحرش فهي مختلف الأشكال التي يأخذها هذا الأخير بالتالي لا بد من تحليل الأفعال والظواهر الملموسة للتحرش المعنوي من أجل مقاربتها أو الحد من المدة المذكورة إلى المدة الوحيدة لهذه التصرفات غير كافية. وللتفكير من حيث السيرورة، لابد من الأخذ بعين الاعتبار كل ما يمكن أن نطلق عليه الجبهة أكثر من المحيط، بالإضافة إلى ذلك فإنه لابد من دراسة مختلف الأبعاد في كل من تعقيدها وتفاعلاتها المتبادلة.من جهة أخرى، يتعلق الأمر بتجاوز العلاقة الذاتية المشتركة بين الضحية والمعتدي عليها في المؤسسة، ولهذا فإنه لمن الضروري تحليل التحرش المعنوي كنتاج لعلاقات

اجتماعية محددة جيدا، تأخذ هذه العلاقات شكلا معينا في الروابط بين الأفراد في كل مكان من الفضاء الاجتماعي-المؤسسة، العائلة، المدرسة، الجمعية- وتتميز بالوجود المتزامن لأبعاد عدائية وتعاونية في نفس الوقت. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للآثار المترتبة عن التقسيم الاجتماعي والتقسيم الجنسي للعمل.[1]

التحرش الجنسي ما هو إلا خطوة إضافية في التحرش المعنوي، ففي كلتا الحالتين يتعلق الأمر بإهانة الغير واعتباره كغرض تحت تصرفه، تتعلق الإهانة بالأمور الحميمية، والشيء الملاحظ هو أن النساء اللاتي تتعرضن للتحرش الجنسي وترفضن التنازل يتم تهميشهن وإعانتهن، هذا مزيج للتحرش الجنسي والتحرش المعنوي.[2]

حتى على الصعيد الجزائي الغربي فإن كلاهما (التحرش الجنسي والتحرش المعنوي) يستحق عقوبة عام حبسا و 15000 أورو غرامة، زيادة على ذلك فإن التعريف الخاص بالتحرش الجنسي وسع إلى التصرفات المزعجة الصادرة عن زملاء العمل، وهكذا هو الحال بالنسبة للتحرش المعنوي. في حين لم يكن يؤخذ بعين الاعتبار سابقا سوى للتصرفات الناجمة عن المسؤولين، والعلاقة بين هذين الشكلين هي مخاطر التعرض لحالات من التحرش الجنسي المحجوب تحتسمة التحرش المعنوي.[3]

ويبدو لنا أنه لابد من التمييز بين ثلاث مستويات للتعبير: وهي أن كل تحرش هو نوعي، أن التحرش المعنوي يمكن أن يكون جنسي أو ضد النساء، وأخيرا أنه يمكن أن يصاحب أو يتبع التحرش الجنسي. ولهذا يعد التحرش الجنسي كطريقة

---

[1]DeGasparo(Claudia). Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique, **Cahier du Genre**, 2003/2n°35, p 165-187.

[2]DeGasparo (Claudia). Ibid.

من طرق التحرش المعنوي، ويعرض لإيمان في كتابه المذكور سابقا ثلاث سلوكات تشكل التحرش الجنسي وهي:

- استعمال عبارات فاحشة
- أسلوب أو اقتراح لفظي لعلاقات جنسية
- اعتداء جسدي أو ما يسمى (الانتقال إلى الفعل)

فيما يتعلق بالانتقال إلى الفعل، تجدر الإشارة إلى أنه إلى جانب أن هذا السلوك هو مكون لظاهرة التحرش الجنسي في العلاقات المهنية، فإنه مؤسس أيضا لمخالفات جزائية في العديد من التشريعات الأوروبية وحتى الإفريقية كالجزائرية. هذا السلوك عندما يسجل انتهاكات للمعايير الجزائية فإنه أسهل للتحديد في المؤسسة من أشكال التحرش، فيصبح الواقع منشأ من طرف صاحب العمل بنفسه.

خلاصة الفصل:

إن المتمعن في هذه الظاهرة يدرك أنها ظاهرة لم تنشأ بقطيعة عن ما يجري في المجتمع، بل كانت نتيجة حتمية لتشبع الأسرة بالموروث الثقافي الذي ظل يركز على دونية المرأة بتعرضها إلى العنف الأسري وهو بدوره جعل هذا العنف ينتقل إلى مكان العمل فأعيد إنتاجه بما يتلاءم مع هذا الفضاء.

ورغم التطور القانوني الذي اهتم بظاهرة التحرش الجنسي في الوسط المهني في الجزائر إلا أنه لم يردع هذه الظاهرة ولم يطبق في حالات عديدة لأن هذا الردع يتطلب ردعا للعقلية السلبية اتجاه المرأة، وهو ما يفسر تعرضها للتحرش المعنوي الموصوم أو المخفي بالتحرش الجنسي.

الفصل الرابع:

التحرش المعنوي في الوسط المهني

تمهيد

I. ماهية التحرش المعنوي

1. التعريف العملي للتحرش المعنوي.
2. الاقترابات المختلفة للتحرش المعنوي.
3. النظريات المفسرة للتحرش المعنوي.

II. أبعاد التحرش المعنوي

1. خصائص التحرش المعنوي.
2. أنواع التحرش المعنوي.
3. العوامل المساعدة على ظهور التحرش المعنوي.
4. مراحل التحرش المعنوي.
5. الأغراض الكامنة وراء التحرش المعنوي.
6. الخصائص الشخصية للمتحرش والمستهدف من التحرش.

III. مخلفات التحرش المعنوي

1. مخلفات التحرش المعنوي على صحة الشخص المستهدف.
2. مخلفات التحرش المعنوي على المستوى الاجتماعي.
3. مخلفات التحرش المهني على المستوى الاقتصادي والمهني.
4. الاستراتيجيات المتبعة للوقاية.
5. الفاعلين في عملية الوقاية.
6. التوصيات الضرورية لحماية العمال.
7. التحرش المعنوي: صراع سوسيولوجي في نسق سيكولوجي.

خلاصة الفصل

تمهيد:

من مخلفات الثورة الصناعية للقرن 19، تغير عالم الشغل فدعت الحاجة إلى تطور قطاع الخدمات الذي أصبح يوفر مناصب مريحة للعمل. ومنذ أزيد من قرن تغيرت ظروف وصعوبات العمل التي صارت نفسية أكثر من جسدية، فانطلاقا من عدم قدرة الفرد على مواجهة متطلبات وسطه المهني يصبح أكثر عرضة لاضطرابات القلق والاكتئاب والتي من شأنها أن تجره إلى الانتحار. فالنزاعات القائمة بين العمال، قلة الاحترام، وحتى العنف تؤدي بتكرارها إلى زيادة الضغط النفسي والتنظيمي للعمل وهي عوامل من شأنها أن تجر إلى ظاهرة التحرش المعنوي أو النفسي في العمل، والتي أخذت نصيبها من الدراسات والأبحاث في العالم الغربي.

في الجزائر، أخذت ظاهرة التحرش المعنوي في البروز والانتشار إلا أنها لم تشهد دراسات أو أبحاث كثيرة ، وهي ظاهرة صعبة التحديد لما لها من خصائص مبهمة جعلت أخصائي طب العمل وعلماء النفس والقانون في جدل ونقاش طويل من أجل تحديد معالمه. وسنتطرق في هذا الفصل إلى هذه الظاهرة بصفتها نوعا من أنواع العنف الممارس في أماكن العمل، فالعنف ليس لكمات أو ركلات أو طلقات نارية، بل هو كل ما من شأنه الإخلال بانسجام الأشياء بدءا باغتصاب الحقيقة والعدالة وثقة الآخرين، ومن أجل هذا سنحاول إعطاء نظرة عامة وشاملة لظاهرة التحرش المعنوي وأهم مميزاتها وأبعادها حتى يتسنى للقارئ فهمها بصفتها ظاهرة ذات ارتباط وثيق بالتحرش الجنسي موضوع دراستنا.

I. ماهية التحرش المعنوي

1. التعريف العملي للتحرش المعنوي:

من أجل إعطاء تعريف عملي لمفهوم التحرش المعنوي، وضع هانز لايمان (HeinzLeymann) قائمة تضم45 تصرف عدواني متكرر على الأقل مرة في الأسبوع لمدة ستة أشهر والتي تشكل التحرش المعنوي (حسبه)، وتضم القائمة خمس فئات هي:[1]

الفئة الأولى: تصرفات تهدف إلى منع الضحية من التعبير والكلام

- عدم ترك الفرصة لها من أجل التعبير.
- مقاطعة مستمرة لها.
- منع الزملاء لها من التعبير.
- صراخ الزملاء وتهجمهم عليها.
- انتقاد عملها.
- انتقاد حياتها الخاصة.
- إرهابها عن طريق مكالمات هاتفية.
- تهديدها لفظيا.
- تهديدها كتابيا.
- رفض الاتصال (تجنب الاتصال البصري، إيماءات الرفض،...)
- تجاهل وجودها.

الفئة الثانية: تصرفات تهدف إلى عزل الضحية

- عدم التكلم معها.
- عدم تمكينها من الكلام.

[1] Leymann (Heinz), Op.cit, pp 42-43.

- وضعها في موقع عمل يبعدها ويعزلها عن زملائها.
- منع زملائها من توجيه الكلام لها.
- إنكار التواجد الجسدي لها.

الفئة الثالثة: إفقاد اعتبار الضحية أمام زملائها

- النميمة أو التشهير بها.
- إطلاق شائعات عنها.
- السخرية والاستهزاء بها.
- الادعاء أنها مريضة عقليا.
- محاولة إجبارها على اختبارات نفسية.
- التهكم عن عجزها.
- تقليد مشيتها، صوتها، حركاتها بهدف السخرية.
- مهاجمة قناعاتها السياسية ومعتقداتها الدينية.
- الاستهزاء بحياتها الشخصية.
- السخرية من أصولها وجنسيتها.
- إجبارها على عمل مهين.
- تدوين عملها بكلمات خبيثة.
- تحدي قراراتها.
- لعنها بكلمات بديئة ومنحطة.
- التحرش بها جنسيا (إيماءات وملاحظات).

الفئة الرابعة: التقليل من قيمة الضحية في عملها

- عدم إعطائها
- أية مهام.

- حرمانها من كل شغل والتأكد من عدم قدرتها العثور عنه.
- إجبارها على مهام غير ضرورية وسخيفة.
- تكليفها بمهام أدنى بكثير من كفاءاتها.
- إعطائها مهام جديدة باستمرار.
- جعلها تؤدي أعمال مهينة.
- إعطائها مهام تتطلب مؤهلات أعلى بكثير من مهاراتها.

الفئة الخامسة: تعريض صحتها للخطر

- إجبارها على أعمال خطيرة ومضرة بالصحة.
- تهديدها بالعنف الجسدي.
- الاعتداء الجسدي عليها لكن دون خطر (كإنذار).
- الاعتداء الجسدي عليها دون تقييد.
- التسبب العمدي في تكاليف لها بنية الإضرار بها.
- التسبب في أضرار بمنزلها أوبموقع عملها.
- الاعتداء الجنسي عليها.

2. الاقترابات المختلفة للتحرش المعنوي:

1.2المهاجمة(le mobbing):

وتعود هذه التسمية إلى عالم النفس الألماني هانز لايمان(Heinz Leymann) الذي أدخل هذا المفهوم لوصف الأشكال الحادة للتحرش في المنظمات، وقد تم استعمال هذا المصطلح لأول مرة من قبل الايتولوجيكونارلورنز(KonardLorenz) حول السلوكات العدوانية لمجموعة الحيوانات التي تود اصطياد الدخلاء، ثم أعيد استعماله في الستينات من طرف الطبيب السويدي بيتر بول هانمان (Peter-Paul Heinemann) لوصف

السلوك العدائي لبعض الأطفال ضد بعضهم في المدارس. وفي سنة 1972 نشر أول كتاب له حول المهاجمة والذي تطرق فيه لعنف المجموعات عند الأطفال. واشتقت كلمة (mobbing) من الفعل الانجليزي (tomob) الذي يعني هاجم، أساء المعاملة...أما بالنسبة للاسم فيعني الحزمة، إن أصل هذه الكلمة يدل على أن الأمر يتعلق بظاهرة الجماعة كما أن الطرق المستعملة فيه غير واضحة المعالم. بالنسبة لهانز لايمان (HeinzLeymann)، فإن المهاجمة تتوقف عند مجموعة من التصرفات العدائية المتواترة والمتكررة في الوسط المهني والموجهة لنفس الشخص، وحسبه فإن هذه الظاهرة تأتي من صراع يتصاعد، ويحلله كشكل خطير من الضغط النفسي. إن هذا المصطلح يتعلق بداية باضطهاد جماعي، وعنف مرتبط بالمنظمة، ويمكن أن يذهب هذا إلى إنزلاقات بما في ذلك العنف الجسدي.[1]

2.2الترهيب(le bullying):[2]

عرف هذا المفهوم منذ القدم في انجلترا ومعناه التخويف والتعامل بوحشية، والبلطجي هو الطاغي الذي يعتدي على الآخرين والفرق بينه وبين المهاجمة (le mobbing) هو أن هذا المفهوم في البداية لم ينطبق على عالم الشغل، ويتم استعمال هذا المفهوم لوصف الإهانة والترهيب والتهديد الذي يتعرض له بعض الأطفال من طرف آخرين، كما يمتد هذا المفهوم للاعتداءات التي تتم مواجهتها في الجيش، في النشاطات الرياضية، في الحياة العائلية، خاصة ضد الأشخاص المسنين، وأيضا في مجال العمل.

---

[1]Hirigoyen (Marie-France), Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : démêler le vrai du faux Op.cit, pp 93-96.

[2]Ibid, pp 96-99.

تم إدخال مصطلح الترهيب في علم نفس العمل سنة 1984 من طرف لازاروس (Lazarus)، حيث أدرك التوتر الاجتماعي الذي يشمل الترهيب.وفي تقرير للمكتب الدولي للعمل، تحدث فيتوريو دي مارتينو(Vittorio Di Martino) عن الترهيب لوصف المضايقات والمعاكسات المعاشة في الوسط المهني، وقد قيل في هذا التقرير أن مفهوم العنف في العمل هو في حالة تطور بهذا الاتجاه مما يعطي أهمية بالغة للسلوك النفسي على السلوك الجسدي وأننا ندرك تماما أهمية أعمال العنف الطفيفة.

وترى ماري فرونسايريقوين(Marie-France Hirigoyen) أن مفهوم الترهيب يلقى قبولا أوسع من مفهوم المهاجمة، فهو يذهب من السخرية والإبعاد إلى التصرفات ذات الطبيعة الجنسية والاعتداءات الجسدية. ويتعلق الأمر بالمعاكسة أو العنف الفردي أكثر من العنف التنظيمي، وفي دراسة مقارنة بين المهاجمة(lemobbing) والترهيب (le bullying)، اعتبر ديتر زاف (Dieter Zapf) أن الترهيب يأتي أساسا من المسؤولين في حين أن المهاجمة هي ظاهرة جماعية أكثر.

3.2 التحرش(le harcèlement)(theharassment):[1]

لم يتم إدخال مفهوم المهاجمة في الولايات المتحدة الأمريكية إلا سنة 1990 عن طريق مقال لهانز لايمان(Heinz Leymann) تم نشرهفي مجلة أمريكية، إلا أن الظاهرة كانت مدروسة منذ سنة 1976 من طرف طبيب نفسي يدعى كرول برودسكي(Carroll Brodsky) في كتاب عنوانه "the HarassedWorker" والذي يعتبر التحرش كهجمات متكررة لشخص ضد آخر لتعذيبه، إضعافه، إيثاره، وإحباطه.

[1]Hirigoyen (Marie-France). Ibid, p99.

4.2المبلغون les whistleblowers:[1]

حرفيا المبلغ هو الذي يدق جرس الإنذار أو الذي كشف مؤامرة ولهذا السبب يصبح ضحية انتقام، فيأخذ على عاتقه تنبيه الرأي العام عن الاختلاسات، وأفعال الرشوة أو خرق قوانين المصالح العمومية التي يعمل بها، ويعتبر قطاع الصحة أو المعدات الحربية الأكثر استهدافا.

عمليا، فإن أولئك الذين يبلغون عن الخلل يتعرضون للانتقام من طرف ذلك النسق، ويتعلق الأمر بشكل خاص من التحرش المعنوي الموجه من أجل إسكات كل من لا يشاركهم أعمالهم.

5.2الإخجال(l'ijime):[2]

معناه هو التحرش المعنوي باليابانية، وهي ظاهرة جد قديمة تستعمل لوصف المضايقات والإهانات التي يتعرض لها الأطفال في المدرسة وأيضا لوصف ضغط مجموعة من أجل إخضاع العناصر المخلة. الهدف من الإخجال هو إدماج الأفراد داخل المجموعة وجعلهم ملائمين فيصبح وسيلة للرقابة الاجتماعية.

3. النظريات المفسرة للتحرش المعنوي:

تميزت الأشكال الجديدة للعمل بالتطور التكنولوجي، العولمة وتزايد المنافسة، وهذا ما أدى إلى ظهور تداعيات هامة على العامل كالضغط، التوتر، القلق والعزلة، وهي مبادئ هامة في ظاهرة التحرش المعنوي، فنتجت عنها عدة

[1]Ibid, p100.

[2]Ibid, p102.

تفسيرات نظرية حاولت تفسير الظاهرة اعتمادا على معايير مختلفة، ومن أهم الاقترابات النظرية نذكر:[1]

1.3.نظرية كبش الفداء:

صاحبها هو عالم النفس الأمريكي جون دولارد (John Dollard)، حسب هذه النظرية فإن الأفراد المكونين لمجموعة ما يقومون بإقصاء واحد منهم. وتقوم هذه النظرية على افتراض أن القلق والصراع داخل المجموعة يعاد توجيهه نحو فرد فيصبح بذلك كبش فداء، كما يتولد التحرش المعنوي انطلاقا من صراعات واختلالات داخل المنظمة. لقد تبين أن الخصائص الشخصية للضحايا والمتحرشين هي خصائص مستقرة نسبيا تشكلت في مرحلة الطفولة وتستمر إلى مرحلة المراهقة والبلوغ. فتصبح نتاج الخبرات المبكرة (مرحلة الطفولة)، مع مساهمة هامة للآباء وتفاعلات الأبناء بهم. ولكن يجب أن يؤخذ هذا بحذر شديد لأن الأطفال يمكن أن يتسموا بهذا في وقت مبكر مع عواقب ذلك على حياتهم بأكملها.

2.3نظرية التحليل النفسي للسيناريو الشاذ:

وحسب هذه النظرية فإن التحرش المعنوي يتم عن طريق تأليف سيناريو شاذ (ضار) من أجل الإنقاص من قيمة الضحية. هذا التحقير أو إنقاص القيمة هو مقبول أولا ثم إنه مؤيد من طرف المجموعة، وهو ما يعطي لاحقا تبرير للعنف الممارس من طرف الشخص الشاذ لأن المجموعة تنتهي بالتفكير أن الضحية تستحق كل ما يحدث لها.

---

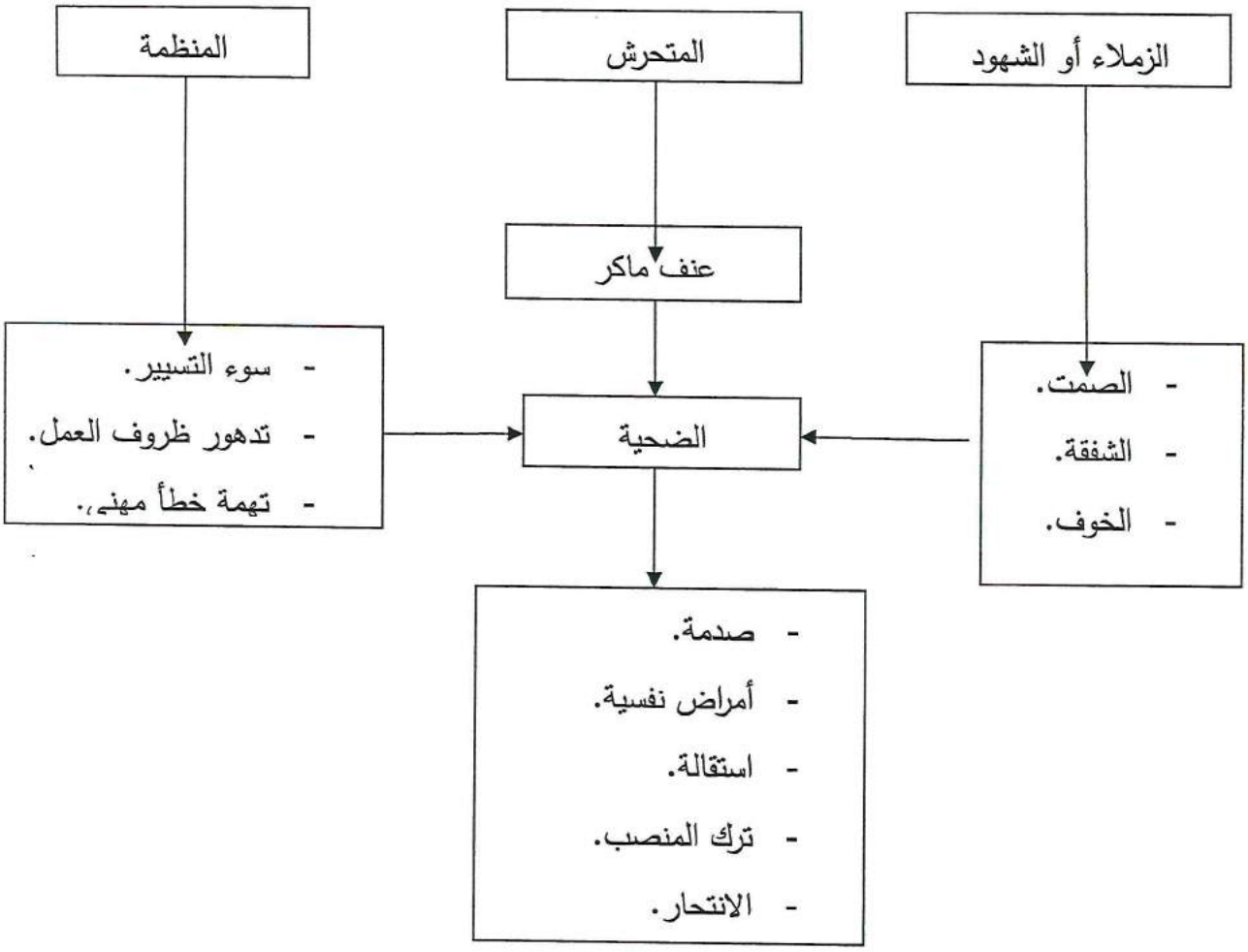
[1]Alexandre (Marc). **Le harcèlement moral ou sexuel au travail : séminaire d'échange des pratiques.** Hautes études commerciales HEC, Université de Liège, 2004-2005, pp 6-7.

3.3النظرية النسقية:

وتعرف هذه النظرية ضحية التحرش المعنوي بأنهم ريضتم تعيينه ضمن مجموعة مختلة وظيفيا، ويعتبر الخلل الوظيفي في النسق كخلل النسق بمجمله، ويمكن للعوامل المحيطة أيضا أن تفاقم العلاقة.

إن الشخص المثقل بسلسلة من المشاكل كحالات الإجهاد، يمكن أن ينسب أصل مشكلته إلى شخص مقرب منه. ويتعلق الأمر غالبا بشخص أكثر استعدادا لتحمل المسؤولية، بالتالي يسند المتحرش مشكلته إلى شخص أكثر قدرة للرد على الاستفزازات. تعد ظاهرة التحرش المعنوي ظاهرة اعتباطية، فالمتحرش يقوم بفعله لمجرد المضايقة، كما أنه يقوم بفعله من أجل المتعة أولا ثم من أجل الحاجة.

في الواقع لا يمكن تفسير ظاهرة التحرش في العمل بناء على عامل واحد، وهذا ما بينه شابل ودي مارتينو(Chapell Duncan et Di Martino Vittorio) من خلال النموذج التفاعلي للعنف في العمل الذي قاما بتصميمه، ويفسر هذا النموذج ظاهرة العنف في العمل كنتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل الشخصية المتعلقة بالضحية والشخص العنيف، وعوامل متعلقة بمحيط العمل. ونذكر أيضا ثقافة المؤسسة المؤلفة من مجموعة من القيم السلوكية والمعايير التي لا نأخذها بعين الاعتبار، إضافة إلى هيكل المنظمة الذي يؤثر على نمط الاتصال، وطبعا إستراتيجية المؤسسة في إتباع مخطط عام للوقاية من التحرش.عموما، تحدث حالة التحرش المعنوي كما يوضحه المخطط التالي:



مخطط 1: حالة التحرش المعنوي في العمل

II. أبعاد التحرش المعنوي

1. خصائص التحرش المعنوي:[1]

1.1 المدة: تختلف مدة التحرش المعنوي عن تلك الخاصة بالإغاظة اليومية في العمل، وتؤكد الدراسات السويدية والألمانية على أن مدة التحرش المعنوي تتراوح بين 15 و 47 شهرا. عموما فان التحرش المعنوي يمس العمال الجدد في محيط

[1] D'Hertefelt (Hugo), Laigle (Florence). **Le harcèlement au travail.** Syndicat libéral, CGSLB, Bruxelles, 2009, pp 11-12.

العمل، لكن بإمكانه أن يقصد أيضا الأشخاص ذوي الأقدمية. ويتصاعد خطر التحرش المعنوي في حالة التغيير المتكرر للموظفين والرؤساء.

2.1 الضحايا: إن النساء هن مرتين أكثر تعرضا للتحرش من الرجال، كما أنهن الأكثر تقدما بشكوى أو طلب المساعدة من الرجال. التحرش الجنسي والمعنوي في العمل غالبا ما يسيران جنبا إلى جنب خاصة حين لا تستجيب المرأة لمحاولات رئيسها، كما أن النساء ليس لديهن عادة إظهار للعدوانية وهن أكثر سهولة في الوقوع في علاقة مهيمنة، فلا بد عليهن من التعود على قول كلمة لا والدفاع عن أنفسهن.

3.1 مرتكبي التحرش: هم عادة رجال، ونتج هذا عن قلة تمثيل النساء في المناصب القيادية وحقيقة أن التحرش يحدث وفقا للتسلسل الهرمي، فتتحرش النساء بالنساء والرجال، زملائهن الذكور، ويحدث غالبا أن يتم التحرش بالنساء من طرف الرجال فقط، فتحرش النساء بالرجال هو أمر نادر.

4.1 الاختلافات الثقافية: مثلا في ألمانيا والنمسا نجد ثقافة ذكورية تتميز بوجود مسافة كبيرة بين المسؤول والمرؤوس، وعلى العكس في النرويج، السويد والدانمارك فإن الثقافة النسوية والمسافة التي تفرق الرئيس عن مرؤوسيه ضيقة، نقطة أخرى تفرق بين الرجل والمرأة هي التحفيز الممنوح للعنف والتحقيرات، ويعزي الرجال التحرش إلى اللامساواة المالية. إن ردود الفعل الناجمة عن التحرش تختلف أيضا بين الرجال والنساء، حيث تتميز بالحدة، الغضب والحزن لدى النساء بينما يحاول الرجال إخفاء مخلفات التحرش عن محيطهم (العائلة والأصدقاء).

5.1 التصرفات العدائية: وهي مجموعة السلوكات التي ذكرناها سابقا.

2. أنواع التحرش المعنوي:

يأخذ التحرش المعنوي عدة أشكال حيث يمكن له أن يكون فرديا أو جماعيا، عموديا أو أفقيا...فهو يحدث ويحتدم وراء العديد من الأقنعة وتم تصنيفه كالآتي:[1]

1.2 التحرش العمودي النازل:

وهو النوع التقليدي أو الشائع للتحرش المعنوي في العمل، ويتعلق الأمر هنا بحالات تحرش المسؤول بالعامل. فالعلاقة الهيراركية تعزز علاقة المهيمن والمهيمن عليه والتي تؤدي مباشرة إلى التحرش واستغلال السلطة، كما يمكن أن يحدث من طرف المدير، قائد الفريق، رئيس العمال. ومن بين المحركات الرئيسية الخاصة بهذا التحرش نذكر:

- سياق تنظيمي مقلق: مخطط اجتماعي غير رسمي، الغموض وعدم اليقين، التغيير.
- مخالفات لدى المسير حول الشيء الذي يود من خلاله إجراء التحويل.
- إدارة عليا جد متسلطة أو على العكس جد متساهلة.
- مقاومة لاستبداد المسير.
- احترام الذات مهدد عند المدير، مرتبط بالشعور بالغيرة ناحية المرؤوسين.

ومن ضمن السلوكات الخاصة بالمسير المتحرش نجد:

- استصلاح (إعادة استعمال) مهارات وانجازات العمال.
- الطلبات المسيئة، الأوامر المتضاربة، الإشارات المهينة أو الحط من الكرامة، الملاحظات المؤذية.

[1]Chaperon (Anne-Françoise) et autres, Op.cit, sans pages.

- غياب مبادئ توجيهية واضحة، غياب الاتصال (لا سلام ولا شكرا)، الاتصال المبهم الذي يؤدي إلى الخطأ.
- عزل العامل مقارنة بزملائه، التهميش (عدم الاستدعاء للاجتماعات، الاحتفاظ بالمعلومات...)
- الوضع جانبا: عزل المكتب، سحب الملفات ووسائل العمل.

2.2 التحرش العمودي الصاعد:

وتعتبر هذه الوضعية الأقل شيوعا إلا أنها تولد لدى المسير المتحرش به صعوبات إضافية تجعله يواجه عدم قدرته على فرض الاحترام من طرف المرؤوسين. بالإضافة إلى الإهانة، نجد فقدان المصداقية في أعين فريق العمل والمسؤولين. ومن أهم مسببات هذا النوع من التحرش نجد:

- غيرة المرؤوس الذي يعتبر نفسه أهلا لمنصب المسؤول.
- عدم تقبل التغيير الذي يقوم به المسير.
- التنافس ورفض السلطة.

ومن أهم سلوكات المرؤوس المتحرش اتجاه المسؤول نجد:

- التأخيرات والغيابات المتكررة، المعارضة العلنية.
- عدم احترام الآجال المحددة، عدم انجاز العمل أو انجازه بسوء.
- الإشاعات ضد المسؤول مع الزملاء، التشكيك في الأهداف وفي أسلوب الإدارة.
- الانتقادات حول مؤهلات ومهارات وشخصية المسؤول.
- الاتهامات غير المبررة أثناء إعطاء تعليمات أو ملاحظات من طرف المسير.

3.2 التحرش الأفقي:

ويتعلق الأمر بالتحرش الممارس بين الزملاء دون وجود رابط التسلسل ونميز هنا بين حالتين تحرش زميل ضد آخر، أو تحرش جماعي ينطوي على عدة أشخاص اتجاه زميل أو عدة زملاء. ومن بين المحركات الرئيسية لهذا النوع من التحرش نجد:

- أسلوب الإدارة الجد غامض الذي يترك الأفراد دون معالم واضحة.
- الضغط المرتبط بسياق المؤسسة كإعادة الهيكلة.
- الغيرة بسبب المعاملة التفضيلية اتجاه موظف ما.
- التنافس، الاختلاف، الأقلية.

أما السلوكات الخاصة نجد: السخرية، الاستهزاء، الوقاحة، التهديد، الغدر، العزل، رفض التواصل...

4.2 التحرش بواسطة شخص ثالث:[1]

ويتعلق الأمر بالتحرش الوارد من طرف شخص من خارج المؤسسة، ويمكن أن يكون زبونا، ممونا، مستفيدا، زوجا سابقا أو حاليا لموظفة. إن القانون يحمي الموظفين ضد هذا النوع من العنف حيث يفرض على المسؤول وضع حد لهذا النوع من العنف، ويكمن المشكل في هذا النوع من العنف في إمكانية أن يكون المتحرش هو الزبون الوحيد للمؤسسة، والذي لا يخضع لسلطة المسؤول.

5.2 التحرش المختلط:

في هذه الحالة يؤدي تأثير المجموعة إلى إتباع قائد حتى إن كان مهدما، وتفسر ماري فرانس ايريقوين(M-F Hirigoyen) أنه من النادر أن لا يكون التحرش الأفقي الذي يستمر جاريا مثل التحرش العمودي النازل لأن الهرمية لا

[1]AsomboAhoto (Charles). **Enjeux et stratégies de médiation en matière de harcèlement psychologique au travail.** Université du Québec à Rimouski, 2008, p 40.

تفعل شيئا، فتكون متواطئة. عندما يتواجد شخص في وضعية كبش الفداء سواء من المسؤول أو الزملاء فان التعيين يمتد بسرعة إلى كل فريق العمل.

3. العوامل المساعدة على ظهور التحرش المعنوي:

صحيح أن التحرش المعنوي موجود منذ القدم إلا أنه في حالة ارتفاع، وهذا لتدخل عدة عوامل أدت إلى تفاقمه، ومن بين هذه العوامل نجد مثلا انتشار أشكال جديدة للعمل غير النمطي والتي تضعف قواعد العمل عن طريق ارتفاع اللاأمن الوظيفي، زيادة الوظائف غير النقابية في قطاع الخدمات، ومتطلبات المرونة والقدرة التنافسية للمؤسسات. ويركز البعض على تكثيف وتيرة العمل وتفكك التضامن، كما يمكن لأسباب التحرش أن تكون فريدة من نوعها وتأتي من السلوك الفردي المنحرف أو الشاذ. وقد حدد هانز لايمان(Heinz Leymann) ثلاث مصادر للتحرش المعنوي في العمل تتمثل في:

- تنظيم العمل.
- تصميم وخلق الوظائف (للتخلص من الرتابة والتكرار).
- أسلوب الإدارة.

وحسب الدراسة التي قام بها أنجلو سوارس (Angelo Soares) سنة 2002 حول التحرش والتي مست 2000 عامل، ظهرت ثلاث جوانب تعتبر بمثابة عوامل محركة للتحرش المعنوي وهي[1]: التغير التنظيمي، النزاعات بين الأفراد، ممارسة حق في العمل. كما أن النتائج المتوصل إليها تؤكد بطريقة أو بأخرى الأطروحة القائلة أن التحرش المعنوي في العمل يرتبط بالتحولات في تنظيم العمل وظروفه. أيضا ما يثير القلق في هذه الظاهرة هو أن 13.3٪من

[1]Soares (Angelo). **Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail.** CSQ, Montréal, 2002, pp 13-14.

حالات التحرش المعنوي بدأت بعد حصول العامل أو العاملة على حق في العمل كأن يصبح العامل بعد عودته من إجازة مرضية هدفا للتحرش المعنوي.

تعددت تقسيمات التحرش المعنوي والتي ركزت عموما على المحددات الفردية والمسببات التي صنعها تنظيم العمل، وسنحاول عرض الأسباب الرئيسية للظاهرة قيد الدراسة كالتالي:

1.3 العوامل المتعلقة بالمنظمة:

فالتنظيم السيئ للعمل والمشاكل مع المسؤولين يمكن أن تكون أصلا في التحرش المعنوي.

1.1.3 التوتر التنظيمي:

يظهر خطر التحرش عندما يتم العمل في حالة من التوتر، فالعمال المتوترون لا يلبون ما يطلب منهم على أحسن وجه مما يؤدي إلى بداية أعراض الإقصاء، فنقص العمل لن يكون السبب في الإشكال وإنما غياب القانون الداخلي على مستوى السلوكات ومناهج العمل.الافتراض الذي على أساسه يرفع التوتر في العمل من خطر التحرش المعنوي هو أكثر من صادق،كما أن المتحرشين أنفسهم يعتبرون أن التوتر هو في أغلب الأحيان سبب في التحرش المعنوي."لقد تطرقت الدراسات السوسيولوجية وطب العمل إلى عامل التوتر في العمل حيث أن كل طراز تنظيمي يوفر ظروف عمل باعثة للتوتر والذي يعد مولدا للتحرش. ويستحق أخذه بعين الاعتبار"[1].

2.1.3 فشل المسؤول:

يكون المسؤولون غالبا طرفا في حالة التحرش المعنوي، فهناك عدد هائل من ضحايا التحرش يعتبرون ضعف الإدارة سببا رئيسيا في التحرش المعنوي،

[1]Leymann(Heinz). Op.cit, p168.

والمقصود بالضعف هو خطأ في الإعلام من طرف المسؤول، ونقص القدرة على التسيير. فالاتصال السيئ وغياب التقدير والاعتراف هي أسباب للتحرش لأن وسائل الاتصال الحديثة بددت الحوار، الاستماع إلى الآخر والاحترام. والطريقة الأنجع لحل المشاكل هي مناقشتها، فغالبا ما يلجأ المسؤولون إلى أسلوب المعاملة الآلية اتجاه مرؤوسيهم واعتبارهم كأدوات من أجل تحقيق الأهداف، لذا يفضلون الأفراد القادرين على انجاز كل الوظائف التي تتناسب وبالتالي لا يتقبلون الاختلاف بين الأفراد وهو ما يولد ظواهر الإقصاء.

3.1.3 التساهل التنظيمي[1]:

ويتعلق الأمر هنا بمشكل الإدارة، فوضعيات التحرش لا يمكن أن تتطور إلا إذا وجدت التساهل والتسامح، ففي مؤسسة ذات نمط هيراركي لا يمكن أن يكون لعدم تدخل المنظمة اتجاه وضعيات التحرش نفس الأثر مقارنة بتدخلها. لا يثبت التحرش ولا يستمر إلا لأنه مسموح، ولا يتطور إلا لعدم وجود شخص في الإدارة للتكفل به، وهي عوامل مشجعة بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

إن التحرش يصبح أكثر فأكثر نتيجة للفشل الإداري الذي يتحول تحت تأثير محيط العمل والمنافسة الشرسة، فطرق الإدارة الجديدة وتنظيم العمل وممارسة السلطة تعتبر عوامل مساعدة للتحرش. كما أن ضعف العمل الجماعي يشجع الفردانية.

2.3 العوامل المتعلقة بالمجموعة[2]:

ونذكر هنا كبش الفداء، الازدراء، الكفاح لكسب ثقة المسؤول، كلها عوامل تجعل جو العمل متوترا وسيئا.

---

[1] Ibid, p180-181.

[2] D'Hertefelt (Hugo), Laigle (Florence). Op.cit, pp 15-16.

1.2.3 كبش الفداء:

ما هي الميكانيزمات المتخذة من قبل المجموعة في عملية التحرش المعنوي؟ كيف يتم انتقاء ضحية الإهانة والتجريح؟ هذه هي ظاهرة كبش الفداء، حيث تحاول المجموعة نقل مشاكلها وصراعاتها والضغوطات الناجمة عنها إلى ضحية أخرى كطريقة للتحكم في الضغوطات الخاضعين لها، وكلما تزايدت النزاعات أو الصراعات والقلق في مكان العمل، زاد خطر التحرش المعنوي. العلاقة بين ردود الفعل الجماعية والعوامل التنظيمية جد واضحة.

2.2.3 عدم تقبل الاختلاف:

هؤلاء الذين يختلفون عن الآخرين هم أكثر عرضة للتحرش كما هو الحال بالنسبة للمعاقين حيث أثبتت الدراسات أنهم خمس مرات أكثر تعرض للتحرش من زملائهم العاديين[1]، وهنا نجد عدة حالات وأشخاص كالذين يملكون شخصية قوية، ذوو التأهيل العالي، الذين لم يجدوا المكان المناسب أو التخصص المناسب.

3.2.3 المنافسة من أجل الامتيازات:

تتمثل هذه الامتيازات مثلا في الحصول على وضعية ما أو ترقية أو محيط أحسن للعمل أو حاسوب أحسن. إن البحث عن هذه الامتيازات يختلف من شخص لآخر، فنجد البعض أكثر عدوانية وثقة من البعض الآخر، ويعتبر التحرش هنا كوسيلة لتعزيز الوضعية الخاصة بكل واحد. ويحاول المتحرش أيضا كسب دعم المجموعة بالتشكيك في الضحية.

[1] Leymann Heinz, ibid, p180.

4.2.3 التكيف مع معايير الجماعة:

في حالة ما إذا لم يتوافق فرد ما مع معايير وقيم أو بنية المجموعة، فان خطر التحرش المعنوي يزداد.

3.3 العوامل المتعلقة بالضحية[1]:

1.3.3المهارات الاجتماعية وتقدير النفس:

أظهرت الدراسات المختلفة أن كل من الشعور بالنقص والشعور بالتفوق يطرح مشكلة، في حالة التحرش يرتبط هذا بالمتحرش والضحية. كما أظهرت الأبحاث أن نقص التأمين، عدم القدرة على التعبير الجيد، وعدم الاتزان من جانب الضحايا هي من الأسباب الهامة للتحرش. فالأشخاص الذين يفتقرون للتأمين غالبا ما يكونوا في موضع انتقاد، هجوم، واستنكار ويردون على هذا الفعل بطريقة أكثر سلبية ضد المتحرش، مما يؤدي إلى تحرش زائد. ووجدت الدراسة عن العدوان أن الأشخاص الذين يفتقرون أو لديهم تدني في تقدير الذات يردون بعدوانية أكثر على الهجومات، ويبينون أنهم أقل تكيفا اجتماعيا.

2.3.3 العصبية:

ضحايا التحرش المعنوي لديهم غالبا موقف حزين ومهمل، أيضا معظمهم يتميزون بالاكتئاب والعصبية والعزلة، وتشير بعض المؤشرات إلى وجود ارتباط بين الاكتئاب وخصائص ظروف العمل، لكن مع ذلك لا يستبعد وجود تفاعل بين الاثنين، عموما، يرد المحيط بطريقة سلبية على الموقف العصبي والاكتئابي لهؤلاء الأفراد فيتم التحرش بهم بسهولة لعدم وجود تلاحم المجموعة.

[1]D'Hertefelt (Hugo), Laigle (Florence). Ibid, pp 16-18.

3.3.3إرادة التنفيذ والدقة:

يعتبر ضحايا التحرش أنفسهم أكثر صدقا ودقة وحيوية واستعدادا أكثر نقدا وإبداعا من زملائهم، وهو ما أظهرته الدراسات. تقديرهم الكبير لأنفسهم و التفوق المعنوي يجعلهم هامشيين، بعضهم يكافح الظلم الذي يتعرض إليه لسنوات دون التنازل تحت أي ظرف. وحتى الأفراد الذين يتميزون بروح المنافسة والذين يعتبر وجودهم بارزا يعطون عوامل هامة لحدوث أفعال التحرش المعنوي.

لا يمكن فصل عالم الشغل عن حياة الأفراد، فشخصية الفرد مرتبطة بطبعه و أيضا يؤثر تاريخه وواقعه على ردود الأفعال الصادرة عنه، فهناك بعض الخصائص الموجودة في الأفراد تجعلهم أكثر عرضة للتحرش من غيرهم وهو ما يعتبر عنصرا مساعدا لوقوع التحرش.

4.3 العوامل المتعلقة بالمتحرش:[1]

1.4.3 التحرش على أساس المصلحة الخاصة:

يود الفاعل هنا تعزيز مكانته وتأثيره، وتمثل الضحية له عنصرا مقلقا في تحقيق أهدافه وغاياته، الوسائل المشروعة والمبررة معنويا تفتقر لحماية مصالحه، وبالتالي يلجأ إلى التحرش المعنوي، وهذا التحرش صنفته قابريالاوينست (Gabriella Wennubst) على أنه تحرش بدافع الخوف أو المصلحة.

2.4.3 التحرش على أساس المتعة:

وهنا يكون المتحرش شخصا طاغيا فيتخذ من أفعال التحرش وسيلة للترفيه عن نفسه أين يختار فردا في موقع ضعف ويستمتع بجعله يتعذب. وتعد أفعال

[1]Dunand(Jean-Philippe), Mahon (Pascal), Op.cit., p 51.

التحـرش الناجمـة عـن هـذين السـببين مـن ضـمن السـمات الشخصـية المنحرفـة للمتحرش الذي يختار ضحيته بعناية.

5.3 العوامل الاجتماعية :[1]

إن التحـولات الاقتصـادية الكبـرى التـي يشـهدها سـوق العمـل تجبـر المنظمـات علـى إجـراء تغييـرات واسـعة النطـاق، وتفسـر هـذه التغييـرات بتقلـيص عـدد العمـال وإعـادة هيكلـة المنظمـة. وفـي ظـل هـذه الظـروف فـان العلاقـات بـين المـوظفين يحتمـل أن تتأثر بممارسة أفعال التحرش لإجبار الموظفين على الاستقالة.

أكـدت مـاري فرونسـايريقوين(M-F Hirigoyen) علـى أن التحـرش المعنـوي يعتبـر وسـيلة لفـرض منطـق المجموعـة وأنـه هنـاك عوامـل مختلفـة تسـاعد علـى حدوثـه كـالخوف، فـالأفراد الخـائفين علـى منصـبهم يتخـذون موقعـا دفاعيـا لعـدم وجود الثقة وهذا العامل نجده أيضا لدى المسؤولين.

4. مراحل التحرش المعنوي:

مـن خـلال الدراسـات والأبحـاث التـي قـام بهـا هنزلايمـان (Heinz Leymann) حـول ظـاهرة التحـرش المعنـوي، فإنـه توصـل إلـى إعـداد مخطـط يضـم أربـع مراحـل هامة لوقوع التحرش وتتمثل فيما يلي:[2]

1.4 مرحلة النزاعات اليومية:

يعتبـر النـزاع حـدثا طبيعيـا للعلاقـات الإنسـانية فـي العمـل، والمسـألة المهمـة هـي كيف يتصرف الأفراد في النزاع؟ وكيف يعالجونه؟

---

[1]Vittorio(Di Martino) et autres. **Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail.** Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et detravail, Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés européennes, 2003, p22.

[2]Leymann(Heinz), Op.cit, pp 75-85.

إن الصراع، الاختلاف في الرأي، النزاعات التنافسية، هي ظواهر يومية، فإذا تصرفت الأطراف المتنازعة بطريقة عقلانية، فان عدد الصراعات الغير مجدية يقل بصفة معتبرة. من جهة أخرى، يجب الاعتراف أن النزاع له مصالحه فالتغييرات الضرورية صعبة التحقيق من دونه بالتالي يمكن للنزاع أن يكون ايجابيا.يبدأ كل شيء غالبا بنزاعات غير مهمة، هجمات فردية، سخرية، وفي كثير من الأحيان فإن الاختلاف بين الضحية والمتحرش هي التي تشكل محركا لهذا النوع من السلوكات.حتى التهكم والمزاح المختلف يمكن أن يدخل ضمن ميزات محددة لهذه المرحلة.

2.4 مرحلة استقرار التحرش:

يستقر التحرش تدريجيا وتتكثف السلوكات المشينة (عدم إلقاء التحية، إعطاء تعليمات غير واضحة، انتقاد العمل، الامتناع عن تقديم المساعدة ...). في هذه المرحلة كلما زاد توتر المناخ الاجتماعي زاد تساهل الإدارة، وزادت قوة الضغط، فتصبح الوضعية مواتية ومهيئة لتقديم هذه السلوكات العدائية.

3.4 مرحلة عداء خدمة الموظفين :

في هذه المرحلة، فان المسؤولين، الرؤساء، مديرية الموارد البشرية، وحتى الزملاء لا يتفاعلون مع الشخص المتحرش به ولا يساعدونه، وعندما يتدخلون تكون عملية التحرش في مرحلة متقدمة، فيصبح عزل الضحية أمرا دراماتيكيا. وتكمن الحجة الأكثر ذكرا هنا في أن الضحية هي المسؤولة عما يحدث لها لأنها ليست متحكمة في نفسها وأن طابعها صعب للغاية.

4.4 مرحلة الإقصاء:

تنتهي العملية بإقصاء الشخص المتحرش به، على العموم يتم كل شيء بعملية النبذ (mise au placard)، ثم تستمر بوضعه بعيدا عن عمله. وغالبا ما

تكون الضحية في هذه المرحلة موقوفة عن العمل بصفتها غير مؤهلة لذلك. الأسوأ والأخطر من هذا عندما يتم الإقصاء من سوق العمل بصفة شاملة وذلك عندما تنتج عن الصدمة المعاشة عدم أهلية للعودة إلى العمل حتى ولو كان ذلك في مؤسسة أخرى. من أهم الوسائل المستعملة في هذه المرحلة نجد:

- الوضع جانبا: وهنا يكون الهدف هو عزل الضحية تماما عن المؤسسة، أما فيما يخص النبذ، فيعني الاستمرار في دفع راتب الضحية مع منعه من أي عمل، فتقضي الضحية وقتها في مكتب منعزل وبعيدا عن زملائها. وتستمر هذه الحالة لأشهر أو لسنوات أحيانا.
- التحويل المتوالي: وهي نقل الضحية من منصب لآخر على التوالي، عموما تحظى الضحية بفرص قليلة لمعارضة تحويلها.
- الوضع في عطلة مرضية: حتى وان كانت هذه الأخيرة مبررة فإنها لن تكون أقل ضررا من العواقب الاجتماعية للضحية، وتكون عموما لمدة قصيرة. ويتم اللجوء للعطلة المرضية لأن الوضعية لم تحل بعد ولا تعلم الإجراءات المتخذة لعلاجها بعد.
- قرار إداري بالعزل النفسي للضحية: وهو حدث مروع بحيث يتم حرمانها من مواردها ويؤدي بها غالبا إلى الإعياء.
- الفصل مع التعويض أو الوضع في حالة عجز: وهما طريقتان لوضع حد للصراع، وتعتبران بمثابة قناع للعجز التنظيمي للمؤسسة.

تعتبر هذه القائمة بمثابة الوسائل الأكثر استعمالا ولكن توجد العديد من الوسائل الأخرى التي لها نفس التأثير.

5. الأغراض الكامنة وراء التحرش المعنوي:[1]

لحدوث التحرش لابد من وجود أرض ملائمة لذلك وهي منظمة عمل متذبذبة بالإفراط في السلطة، وشخصية استثنائية وفريدة للمتحرش. ونميز هنا بين ثلاث سياقات يحدث فيها التحرش:

- المؤسسة التي تبحث عن التحايل عن الإجراءات القانونية للتسريح من خلال تشجيع بعض المسيرين على إحباط موظفيهم من أجل دفعهم للاستقالة، ويمكن حدوث هذا داخل مصلحة معينة أو على مستوى المؤسسة.
- التحرش المعنوي الصادر من مجموعة أشخاص، ويحدث هذا عموما في منظمة ذات قواعد غامضة يغيب عنها التأطير، أي التسيير من نوع "أتركه". والعوامل المشجعة في هذا هي المستوى العالي للقلق أو التوتر، ونقص الإدراك الإداري.
- يمكن أن يرتبط التحرش المعنوي بالشخصية المرضية للمتحرش التي يود فرض نفسه من خلالها، والتي تؤدي إلى العنف النفسي والخناق.

غالبا ما تجتمع السياقات الثلاثة للتحرش حيث تتشارك في نفس الغرض.ونود الإشارة هنا إلى المتحرش والشخص المستهدف من التحرش، لذا سنعطي لمحة عن أهم الخصائص التي تميز هذين الأخيرين.

6. الخصائص الشخصية للمتحرش والمستهدف من التحرش:

1.6خصائص المتحرش –شخصية مرضية–:

عموما، يمارس التحرش من طرف مسؤولين رجال إلا أنه يتعلق أكثر بالموقع الهرمي للمتحرش أي أن التأثير التسلسلي يسود أكثر على الجنس.

---

[1]Chaperon (Anne-Françoise) et autres, Op.cit, sans pages.

- هو مسؤول هرمي: يتجلى دور الموقع الهرمي في العلاقة المنحرفة للسلطة، فتنحرف العلاقة إلى علاقة هيمنة/خضوع.

ومن أهم محفزات المتحرشين :[1]

- إرادة التخلص من شخص أو عدة أشخاص.
- الرغبة في الانتقام.
- تعزيز صورتهم.
- الإثراء المالي.
- النجاح والترقية الاجتماعية.
- أخذ زمام السلطة من أجل الشعور بقوة المراقبة على شخص أو عدة أشخاص.
- البحث عن امتيازات جنسية.

2.6 خصائص مستهدفي التحرش:

فيما يخص الشخصية، لم تبين الأبحاث الصورة النمطية ولا اضطرابات خاصة بالشخصية. ومع ذلك، هناك بعض الخصائص المشتركة:[2]

- الضحية النمطية: والتي تتميز بالتكامل على مستوى العلاقات بين الأفراد، فالمتحرش يهيمن على الضحية، المجموعة، والمؤسسة.
- الضحية الظرفية للنزاعات بين الأفراد: وهي شخص يواجه شخصا آخرا مدعوما من طرف النسق الاجتماعي، فتظهر الضحية هنا في حالة كفاح ضد الكل.

---

[1]Chaperon (Anne-Françoise) et autres. Ibid, sans pages.

[2]Faulx(Daniel), Detroz(pascal). Harcèlement psychologique au travail : Processus relationnels et profil des victimes. Approche processuelle, intégrative et dynamique d'un phénomène complexe, **le travail humain**, Presses Universitaires de France, Paris, 2009/2 (vol 72), PP 169-171.

- الضحية البينية: والتي تتميز بموقع أدنى من المتحرش والذي يكون مدعوما من طرف المنظمة والمجموعة.

عموما يتميز الشخص المستهدف بالإخلاص، الحيوية، اختلاف وتفرد كأن تكون شابا بين عدة أشخاص أكبر منك، أو العكس، الجنس (امرأة في وسط رجالي)، خصوصية جسدية (بدين، أصلع...)، لون البشرة، إعاقة...

من المهم أن نبين أن لديهم عدة مزايا أو جوانب قوة يفتقر لها المتحرش مما يدفع به للغيرة كالشهادة العلمية، المهارة التقنية، أو مزايا إنسانية كالسهولة العلائقية (مهارات التعامل مع الآخرين). المستهدفون من التحرش في عالم الشغل هم نساء، ويرجع هذا إلى ارتفاع نسبة التحرش العمودي النازل. فالرجال غالبا ما يشغلون مناصب السلطة، والنساء مناصب أكثر وضاعة.

III. مخلفات التحرش المعنوي:

أثبتت الدراسات المختلفة للتحرش المعنوي أن له عدة مخلفات سلبية على الشخص المستهدف وأيضا على شاهديه الذين يعيشون حالة من الاضطراب النفسي.

1. مخلفات التحرش المعنوي على صحة الشخص المستهدف:

إن التحرش المعنوي هو سلوك يلحق الأذى بكرامة الموظف وبسلامته الجسدية والنفسية، الآثار المتعلقة بهذا السلوك متعددة سواء على مستوى صحتهم أو حياتهم المهنية والشخصية.

1.1 التوتر والقلق:

يعتبر القلق كعملية للتكيف مع الوضع أو الحدث، وعادة فان رد الفعل الفيزيولوجي تجاه عامل القلق يحدث في ثلاث خطوات:[1]

[1]Selye (Hans). **Stress sans détresse.** Les Editions de la presse, Montréal, 1983.

- **مرحلة الخطر:** والتي يقوم من خلالها الجسم بحشد جميع موارده من أجل مواجهة العامل المقلق.
- **مرحلة المقاومة:** حيث تختفي فيها إشارات الإنذار، لكن الجسم يستمر في استهلاك الطاقة ومكافحة عامل القلق.
- **مرحلة الإرهاق:** ويكون فيها الجسم قد استنفذ طاقته عن طريق المدة التي استغرقها في مواجهة العامل المقلق أو شدة القلق.

عندما يكون التحرش حديثا وتكون هناك إمكانية أو أملا في حل الوضع، تكون الأعراض أقرب إلى القلق والتي يسميها الأطباء الاضطرابات الوظيفية كالقلق، العصبية، اضطرابات النوم، آلام الرأس، اضطرابات هضمية وهي رد للجسم عن الإفراط والوضعية. زيادة على هذا، نجد شعورا بالعجز والإهانة. هنا تستطيع الضحية استعادة توازنها إذا كانت بعيدة عن الشخص المتحرش بها لكن إذا استمر التحرش فإنه يمكن ظهور حالة اكتئاب شديد.

2.1 الاضطرابات النفسية الجسدية (la somatisation):[1]

الاضطرابات الجسدية هي العملية التي ينطلق من خلالها الصراع الذي لم يتمكن من إيجاد مخرج عقلي فيذهب إلى الجسم من خلال اضطرابات في الغدد الصماء وهو انطلاق لمرض عضوي.[2] وتتمثل أعراض الاضطراب الجسدي في اضطراب واحد أو عدة اضطرابات تتمثل في:

- التعب والتوعك: وهو القاسم المشترك لعديد من الحالات والظروف.

[1] Hirigoyen(Marie-France).Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : démêler le vrai du faux.Op.cit, pp 197-198.

[2] Dejours(Christophe). **Travail, usure mentale.** Bayard, Paris, 1993.

- الاضطرابات الهضمية: وهي عملية مزعجة للجهاز الهضمي، وتتضمن عدة أنواع كاضطرابات المعدة (فقدان الشهية، الغثيان، حروق المعدة)، اضطرابات الأمعاء الهضمية (الانتفاخ والغازات المعوية).
- تعاطي الأدوية دون استشارة الطبيب.
- الصداع والصداع النصفي.
- اضطرابات النوم: وتتمثل في الأرق (شكوى من النوم غير المرضي)[1].

بعد بعض الوقت من تطور اضطرابات التحرش، تصبح الاضطرابات الجسدية تقريبا في الطليعة، يسجل الجسم الاعتداء قبل العقل الذي يرفض رؤية الشيء الذي لم يفهمه، يتذكر الجسم أيضا فيما بعد الصدمة ويزداد خطر استمرار الأعراض مع توتر ما بعد الصدمة. إن مجموع الاضطرابات الجسدية تتميز بخطورة جد متزايدة، ويتجلى كل هذا في زيادة سريعة للوزن، اضطرابات هضمية، اضطرابات في الغدد الصماء (مشاكل درقية، اضطرابات الدورة الشهرية)، ارتفاع الضغط الدموي، توعك، دوار، أمراض البشرة.

3.1 الاكتئاب(la dépression):

هو مرض خطير يصيب الأفراد بعدة طرق ويمكن أن يسبب مجموعة واسعة من الأعراض النفسية (العقلية)، الجسدية، والاجتماعية. وتختلف هذه العلامات من شخص لآخر تبعا لنوع الاكتئاب. "وللحديث عن الاكتئاب، لا بد من تعدد اضطرابات المزاج وتميزها، أن تظهر بصفة مستمرة لمدة تفوق الأسبوعين، وأن

[1]Autret (Alain). **Les troubles du sommeil.** TNS Healthcare, Paris, Septembre, 2007, p05.

تسبب انزعاجا هاما في مجال واحد أو عدة مجالات من الحياة اليومية"[1]. ومن بين أعراض الاكتئاب نجد:

- الحزن، اليأس، أو التشاؤم.
- الشعور بالذنب والعجز.
- انخفاض الاهتمام بالنشاطات والهوايات المقدرة سابقا خاصة النشاط الجنسي.
- نقص التركيز.
- صعوبة في النوم وتغير في الشهية.
- نوبات البكاء.
- الأعراض الجسدية (الصداع، آلام المفاصل، المشاكل الهضمية).
- التفكير في الانتحار.

4.1 توتر ما بعد الصدمة(le stress post-traumatique) :

إن تكرار أفعال التحرش المعنوي بالشخص المستهدف لعدة أشهر يمكن أن يؤدي إلى اضطرابات نفسية، فالضغط المهني يخلق معاناة في العمل. إذا توقف المحفز، تتوقف المعاناة وترجع الضحية إلى حالتها الطبيعية. وإذا استمر فإنه يترك آثارا عميقة و تصل الضحية إلى توتر بعد الصدمة.

تحدث ردود الفعل النفسية عبر الزمن فتقع ردود فعل فورية نظرا لانحسار الفعل الصادم نفسه، فتظهر الآثار متأخرة ومختلفة أحيانا. ومع انتهاء الاعتداء، تنتج صدمة عاطفية تترجم بعدة سلوكات.[2]

---

[1]Briffault (Xavier) et al. **La dépression chez l'adulte, en savoir plus pour en sortir, repérer les symptômes, connaitre les traitements savoir à qui s'adresser**, INPES Editions, France, 2007, pp6-7.

[2]Debout (Michel). Larose (Christian), Op.cit, pp 54-55.

إن إحياء مشاهد العنف والإهانة يفرض على الشخص المصدوم الذي لا يستطيع الكف عن التفكير بها، ويعاد بعث هذه الصور للشخص كإرجاع مؤلم للذاكرة (flash-back) يظهر على شكل كوابيس أثناء النوم.

وتشير ايريقوين (HirigoyenM-F) إلى أن الإهانات تسجل في الذاكرة وتعاش من خلال صور، وأفكار، وعواطف مكثفة ومتكررة أثناء النوم فتسبب الأرق والكوابيس. وتقوم الضحية باستراتيجيات لعدم التفكير في الحدث المؤلم، ولتجنب كل ما من شأنه استحضار هذا الحدث،وتحاول الضحية من خلال هذا التجنب الهروب من بعض الذكريات. مجموع هذه الاضطرابات ينقص من مهارات الضحية ويؤثر على نوعية علاقاتها.

5.1 إنعاش الإصابات السابقة (réactivation des blessures passées):

في بعض الأحيان، فإن الاعتداءات المعاشة سابقا يكون لها صدى على الحياة الخاصة للعامل كسوء طبع الأب أو الأم، أو طغيانهم، أو اعتداءات أخرى أثناء الطفولة. المشاهد العنيفة المعاشة تحيي التوتر الماضي الذي يكون قد نسي. إهانة واحدة تثير كل الإهانات السابقة من طرف الأب، العائلة، في المدرسة، أو أيضا في عمل سابق.

6.1 خيبة الأمل(désillusion):

الأحداث المعاشة كالتحرش المعنوي تأتي لتغيظ، تبلي وتدمر الأشخاص الذين فقدوا كل الأمل.

2. مخلفات التحرش المعنوي على المستوى الاجتماعي:

الإضرار بالصحة العقلية والجسدية للضحية نتيجة لوضعية التحرش المعنوي لا يتوقف عند هذا الحد بل له مخلفات اجتماعية. في الواقع يترتب عن هذه

الوضعية انعكاسات على الحياة العائلية للضحية التي تنقل ما تتعرض له في عالم الشغل لوسطها العائلي، فهي غير قادرة على طلب المساعدة، ونتيجة لعزلها لا تتكلم مع أحد عن معاناتها وبالتالي تتحمل وحدها كل العواقب. أحيانا، لا تستطيع الحفاظ على علاقات جيدة في وسطها العائلي و/أو المهني.

يمكن للهشاشة النفسية الناجمة عن حالة التحرش أن تؤثر على الحياة الشخصية للضحية، مما يؤدي إلى نزاعات بين الزوجين كالغضب، النزاعات والخلافات، أو نفاذ الصبر تجاه الأطفال، أو الطلاق لعدم قدرة الضحية على أداء دورها في العائلة. وفي كثير من الأحيان يؤدي إلى الاكتئاب الشديد والانتحار أحيانا.[1]

التقصير في الواجبات العائلية والاجتماعية، فعندما لا تستطيع الضحية التخلص من قبضة المتحرش تتوقف الحياة مع هذه الصدمة، فتضمحل بهجة الحياة وتصبح كل المبادرات الشخصية مستحيلة، و الضحية غير قادرة وهي في حالة من الانسحاب الاجتماعي، كما أن هناك انقطاع للروابط الأسرية والصداقية.

تدهور المستوى المعيشي بسبب فقدان الدخل في حالة ما اختارت الضحية ترك العمل، أو الاستقالة تحت ضغط المتحرش.

3. مخلفات التحرش على المستوى الاقتصادي والمهني للشخص المستهدف:

على المستوى المهني تكون الضحية مضطربة وتحت ضغط مستمر وهو ما يمكنه أن يدفعها إلى ارتكاب الأخطاء والتعرض للانتقاد، وفقدان الثقة بالنفس يتبع بانخفاض في التحفيز والتغيب عن العمل. في هذا السياق ينبغي على

[1]Guberman, Op.cit, p176.

العديد من الضحايا أن يأخذوا إجازة مرضية طويلة، ويصل الأمر إلى ترك العمل.

تكاليف الفصل والتحويل من العمل (انخفاض الدخل، تكاليف الطبيب...).

أما بالنسبة للمؤسسة، يترتب عن التحرش عدة انعكاسات على المنظمة من بينها:

- تكاليف إضافية للمؤسسة مرتبطة خصوصا بالتغيب لأغراض طبية، التقاعد المبكر، المعدل العالي لتجديد الموظفين.
- انخفاض الدافع للعمل الذي يقلل من جودة العمل.
- انخفاض القدرة التنافسية الذي يولد انخفاض الإنتاجية.
- ارتفاع عدد العمال العاجزين عن العمل بسبب ارتفاع وتيرة التغيب لأسباب طبية.
- تدهور المناخ الاجتماعي وانخفاض الرضا عن العمل.
- فقدان الموظفين المؤهلين.
- انخفاض عدد الزبائن.

كل هذه الأعراض وتبقى آثار أخرى على الضحية كتدمير تقدير النفس، ويمكن لمالكي هذا الشعور أن يبقوا به لبقية حياتهم، ومن أجل المضي قدما يلجأ العديد من الضحايا إلى البحث عن الاعتراف الخارجي بوضعيتهم، ويمكن لرب العمل أن يوقف هذا السلوك ويمنعه.

4. الاستراتيجيات المتبعة للوقاية:[1]

تمثل استراتيجيات الوقاية كل الجهود المعرفية والسلوكية المتغيرة باستمرار ،الموجهة من أجل مسايرة المتطلبات الداخلية والخارجية الخاصة التي تعتبر كمهددات أو مدمرات لموارد شخص ما[2].

وتباعا لظاهرة التحرش المعنوي، طور الأفراد استراتيجيات تبنوها من أجل مواجهة هذه الظاهرة. وتنقسم الاستراتيجيات المتخذة من طرف العمال لمواجهة الظاهرةإلى ثلاثة أنماط:

- الإستراتيجية المرتكزة على المشكل وهي كل محاولة لمراقبة أو لتغيير الوضعية.
- الإستراتيجية المرتكزة على العاطفة وهي كل محاولة لمراقبة أو لتغيير الضغط العاطفي الناتج عن الوضعية.
- الإستراتيجية المرتكزة على الدعم الاجتماعي وهي كل محاولة للبحث عن المساعدة في المحيط.

هناك استراتيجيات أخرى متبعة لمواجهة التحرش المعنوي في العمل، أو الإقصاء بعد الفصل وتتمثل في:

- إعادة النظر الشخصية (العلاج، العمل الشخصي، التغير الشخصي).
- التهرب والتجنب (الصمت، الكحول، النوم...)
- رفض الحديث عن مشاكلها.
- تجاهل المشكلة

---

[1]Grebot (Elisabeth). **Harcèlement au travail : identifier, prévenir, désamorcer**, Groupe Eyrolles Editions d'Organisation, Paris, 2007. 136-137.

[2]Lazarus (Richard-S), Folkman (Susan). **Stress appraisal and coping**, Springer Publishing Company, New York, 1984. In: Grebot (Elisabeth), ibid, p 136.

- إعطاء الأولوية لوظائفها، وإعادة النظر في أولويات حياتها.
- تغيير نمط الحياة
- تغيير التوجه المهني.

تعتبر المواجهة كعملية خاصة ومحددة لرد الفعل اتجاه وضعية مزعجة، متغيرة الوقت، ومتغيرة من شخص لآخر. هو إستراتيجية مؤقتة وليست قاعدة راسخة. كل تفاعل بين الفرد والمحيط خاص، وحيد، جديد، فنفس الفرد يختار إستراتيجية للمواجهة في وقت محدد من حياته، بينما في وقت لاحق، يختار إستراتيجية أخرى لمواجهة وضعية مختلفة.

5. الفاعلون في عملية الوقاية:

1.5 دور صاحب العمل:

فيما يخص دور صاحب العمل اتجاه وضعية التحرش المعنوي، فإن واجب الوقاية يقع على عاتق صاحب المؤسسة، بحيث يتوجب عليه أخذ الإجراءات اللازمة للحيلولة دون حدوث سلوكات التحرش المعنوي والتي نص عليها قرار محكمة الاستئناف لقرونوبل (Grenoble)والتي تعتبر صاحب العمل كمسؤول عن الظاهرة "إن عدم إعطاء صاحب العمل تعليمات لعامليه بإيقاف التصرفات العدائية للتحرش المعنوي الممارس ضد موظف يؤدي إلى فصله لأخطاء مزعومة، ينسب لصاحب العمل"[1]. إن الوجود الوحيد لسياسة ضد التحرش المعنوي في العمل لن تكون كافية لتخليص صاحب العمل من واجبه لتوفير بيئة عمل خالية من التحرش. أما في الجزائر، فلم يتم بعد تعريف التحرش المعنوي.

[1]Le harcèlement moral, panorama de jurisprudence, performances, 12, 2003.

2.5 دور طبيب العمل:

إن مراجعة الموظفين لطبيب العمل تسمح بجعل الظاهرة مرئية، كما أن الاستشارة الطبية للعمال المتعرضين للتحرش بإمكانها مساعدتهم على التحكم في القلق والاكتئاب. عمليا، يتمتع الأطباء بمهمات متعددة: "متابعة الصحة الجسدية والنفسية للعمال، تكوينهم ضد الأخطار المهنية، المشاركة في تحسين ظروف العمل، تقدير تجربة العمل (المنصب، القلق)، تقييم مخاطر المؤسسة، الوقاية من العنف في العمل...فطبيب العمل هو إذن وبلا منازع وسيط للصحة في المؤسسة"[1].

3.5 دور الطبيب النفسي:

يستطيع الموظف الرجوع إلى جمعيات المساعدة التي تستمع إليه وتوفر له المساعدة بعدة طرق مثل جماعات الاستماع والمساعدة القضائية. فالجلسات النفسية تسمح بالتعبير عن المعاناة الفردية، ومن أجل ضمان المساعدة الناجعة ينصح التقدم إلى الأطباء النفسيين المتمرسين والذين يعرفون مشكلة التحرش، خاصة أن هذه الظاهرة لم يتم التطرق إليها بإسهاب.

4.5دور الزملاء والشهود:

لا يمكن للمتحرش أن ينجح في المؤسسة التدميرية إلا بصمت زملاء الضحية والشهود الآخرين، فالدعم المقدم من الزملاء يتركز في أن يصبح دعما وتأييدا. الدعم الذي يقدمه الشهود لمستهدفي عملية التحرش في العمل يتلخص أولا في أخذ دعواهم بعين الاعتبار، والتحري عن الوضعية المتدهورة، واتخاذ إجراءات حول المتحرشين.[2]

---

[1]Angel (Pierre) et autres. Op.cit, p69.

[2]Dussault (Julie),Op.cit, p124.

6. التوصيات الضرورية لحماية العمال:

لحماية العمال لابد من معرفة كيفية التصرف اتجاه وضعية التحرش المعنوي قبل استقراره في المدة، فالوقاية مرحلة مهمة جدا. في الواقع يتضمن التحرش المعنوي عدة سلوكات تختلف من شخص لآخر وبالتالي يجب:

- معرفة ماهية التحرش المعنوي والتصرفات التي يتضمنها حتى يتسنى لنا مواجهتها.
- مواجهة الوضعية وعدم الاستسلام لها.
- طلب المساعدة من الزملاء، النقابة، والأقارب.
- ممارسة العامل لحقه في التعبير الشفهي والكتابي.
- استشارة طبيب العمل.
- طلب التوقف عن العمل للتخلص من الضغط.
- ترك المؤسسة إذا كان الوضع لا يطاق.
- الاعتراف بالتحرش المعنوي بأنه حادث عمل بالنسبة لصاحب العمل والموظف لاتخاذ جميع الإجراءات اللازمة.

7. التحرش المعنوي: صراع سوسيولوجي في نسق سيكولوجي:

يسمح علم الاجتماع بتحليل ظاهرة التحرش المعنوي كعملية وكمنتج لعلاقات اجتماعية محددة، وقد تم إلحاق التحرش انطلاقا من إشكالية التعرف على الضحية، والمتحرش، علاقاتهم التفاعلية الذاتية، خصائص شخصياتهم،وكذلك الرغبة في إلحاق الأذى بشخص وعدم قدرة الرد من الشخص الآخر، ويتعلق الأمر هنا بتجاوز العلاقة الذاتية بين الضحية والمتحرش في المؤسسة. ولهذا فمن الضروري تحليل التحرش المعنوي كمنتج لعلاقات اجتماعية محددة جيدا. تأخذ هذه العلاقات شكلا معينا في العلاقات بين الأفراد

في كل مكان من الفضاء الاجتماعي، وتتميز بوجود أبعاد عدائية وتعاونية في آن واحد، وقد شد انتباهنا الآثار الملموسة للتقسيم الاجتماعي والتقسيم الجنسي للعمل.

وبهذا ظهرت ثلاث مستويات تتمثل في أن كل تحرش هو تحرش نوعي، مبغض، وأنه يصاحب أو يتبع التحرش الجنسي، الإثبات الذي على أساسه التحرش هو تحرش نوعي يكمن في أن هذه الظاهرة مثلها مثل أي فعل اجتماعي آخر تجتازها علاقات بين الجنسين، علاقات تساعد على بناء الطريقة التي يتصرف، يفكر، ويتعامل بها كل واحد مع الآخرين، وأيضا تقسيم العمل.

لذلك فالتحرش المعنوي نوعي فديناميكيات العمل في هذه العملية مأخوذة من البناء الاجتماعي النوعي لكل الفاعلين، وتقسيم العمل الفطري للهياكل الاجتماعية المعنية، هو نوعي لأنه في كل حالة من حالات التحرش المعنوي يمكن أن نجد أحداثا وتمثلات ناتجة عن البناء الاجتماعي للنوع ذكرا أو أنثى والذي يدخل في ديناميكية التنفيذ.

خطر الانتقال من الميدان الاجتماعي إلى ما بين الأفراد من خلال استخدام "ملصق" التحرش المعنوي وهذا بإمكانه أيضا إخفاء أفعال التمييز والتحرش الجنسي، وهنا تظهر أهمية المساعدة الاجتماعية الغائبة.

خلاصة الفصل:

لم تحظ ظاهرة التحرش المعنوي بعد بنصيبها من الدراسات والأبحاث من قبل أخصائي علم الاجتماع، ويرجع السبب إلى أن هذه الظاهرة وبصفتها مجموعة من التصرفات العدائية التي تحدث في المؤسسات والتي تتخذ طابعا مخفيا، وتخلف آثارا نفسية كثيرة فتم نسبها إلى علماء النفس. في الواقع تعتبر هذه النتيجة حتمية في ظل السلوكات الغير واضحة المعالم، التي تدفع بدورها الموظفين المستهدفين إلى اتخاذ استراتيجيات خاملة، فتكتم معاناتها ونتيجة الكتم بالتأكيد ستكون أعراضا نفسية أكثر من الجسدية.

في الجزائر لا تزال هذه الظاهرة غير مصرح بها خاصة أن القانون الجزائري لم يصرح بها بل أشار إليها في مادة واحدة تتضمن فقط الإشارة.

انطلاقا من الرصيد الذي ألممنا به حول ظاهرة التحرش المعنوي، فإن المنظمة والزملاء هم المسؤولون عن استفحال الظاهرة في الوسط المهني، حيث يوجد نوع من التواطؤ الايجابي والسلبي من قبلهم والذي جعل الظاهرة تتخذ طابعا مخفيا. وهنا يكمن دور علماء الاجتماع في فتح آفاق جديدة للدراسات والأبحاث التي تهتم بالعلاقات البينية وظاهرة التحرش المعنوي لن تكون في منأى عنها فهي ظاهرة تخص العلاقات بين الموظفين.

الفصل الخامس:

الإجراءات المنهجية للدراسة،

والتعريف بميدان البحث

I. الإجراءات المنهجية للدراسة

1.منهج الدراسة

2.تقنيات وأدوات جمع البيانات

1.2. المقابلات الشبه موجهة

2.2. الملاحظة

3.2. دراسة الحالة

II. العينة وكيفية اختيارها

1. كيفية اختيار العينة

2. خصائص العينة

III. مجالات الدراسة

1.المجال المكاني

2.المجال الزمني

IV. وسائل معالجة البيانات

V. صعوبات البحث

بعد الدراسة النظرية المتعلقة بالتحرش الجنسي للمرأة في أماكن عملها، وبعد النزول للميدان عن طريق دراسة استطلاعية ميدانية أولية مكملة لسابقتها النظرية، سنحاول التعرف على الإجراءات والأسس المنهجية التي تم إتباعها في هذه الدراسة من خلال عرض منهج الدراسة، التقنيات المتبعة في الدراسة، العينة وكيفية اختيارها، كما سنحاول أيضا التعريف بمجالها المكاني والزمني، وأخيرا عرض الصعوبات والعراقيل التي واجهتنا أثناء انجازنا لدراستنا هذه.

I. الإجراءات المنهجية للدراسة:

1. منهج الدراسة:

يتحدد منهج الدراسة وفق طبيعة الموضوع، حيث يمكن إرجاعه إلى ميدان خاص يتضمن مجموعة من الإجراءات الخاصة بمجال دراسة معين، وبناء على هذا اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي لأن موضوعنا يندرج ضمن الطابوهات الاجتماعية التي تتواجد بالمجتمع الجزائري المحافظ، حيث يساعدنا على وصف الظاهرة قيد الدراسة، وتحليل دلالاتها في المجتمع الجزائري، وجمع الآراء والاتجاهات اتجاه الموقف المدروس (التحرش الجنسي). فالمنهج الوصفي كما يصفه الباحثون، يعد "أكثر مناهج البحث الاجتماعي ملائمة للواقع وخصائصه، وهو الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصحيح لهذا الواقع"[1].

تبين لنا أن المنهج الوصفي التحليلي يتلاءم ودراستنا الراهنة، كون هده الأخيرة (الدراسة) تتطلب ذلك، بمعنى أن دراستنا تحتاج إلى:

- ✓ وصف صورة المرأة لدى الرجل في مكان العمل، وتوضيح الرؤيا أيضا لصورة الرجل لدى المرأة العاملة.

[1] محمد علي محمد. **علم الاجتماع والمنهج العلمي**. ط3، دار النشر الجامعية، الإسكندرية، 1983، ص 383.

- ✓ تتبع ظاهرة التحرش الجنسي ووصفها وتحليلها بوضوح، والبحث عن المخلفات أو الآثار النفسية التي تتركها لدى المرأة ضحية هذا التحرش، بل وحتى الآثار الاجتماعية التي لا يعاقب عليها القانون غالبا.
- ✓ وصف وتحليل علاقة الاتصال التي تربط بين المرأة والرجل داخل محيط العمل.
- ✓ وصف وتحليل العنف المعنوي الممارس ضد المرأة العاملة في محيط عملها، وملاحظة السلوك الانحرافي للزملاء، كونه بات سلوكا مألوفا في الأوساط المهنية.

2. تقنيات وأدوات جمع البيانات:

تعد تقنيات جمع البيانات بمثابة الوسيلة المستعملة للوصول إلى أهداف الدراسة المسطرة وهي تشير حسب "موريس أنجرس" إلى كيفية الحصول على المعلومات التي بإمكان هذا الموضوع أن يقدمها، وتمثل هذه التقنيات الوسائل الأساسية لتقصي الواقع الاجتماعي[1].اعتمدنا أثناء عملية جمع البيانات من المجتمع الإحصائي على:

[1] موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 107.

1.2. المقابلات الشبه موجهة:

وهي"عملية اتصال مباشرة بين الباحث ومساعديه من ناحية، وبين المبحوثينأو مفردات العينة المختارة من ناحية أخرى."[1]قمنا بالاعتماد على دليل مقابلة كان موجها للنساء اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي في أماكن عملهنّ، وقد كانت شبه موجهة لغرض تفسير دلالات المفاهيم الواردة في الدراسة، ونذكر هنا أننا أثناء وضعنا للأسئلة وتنظيمها، ركزنا على عنصر السرد لدى مبحوثاتنا وليس الأسئلة بحد ذاتها، وذلك حتى يتمكنّ من سرد تجربتهن بطريقة متسلسلة وواضحة، حيث تركنا الأولوية والحرية للمبحوثات في الإدلاء بما تعرضن له دون مقاطعتنا لهن، أو تغيير السؤال أو الانتقال إلى سؤال آخر وهذا لجمع أكبر ما يمكن من معلومات حول الظاهرة، كما أن استرسال بعض المبحوثات في ذكر تفاصيل عملية التحرش تدل على ارتياحهن وقابليتهن لطرح كل ما تعرضن له، وبالتالي وجود عامل الثقة بين الطرفين وهو ما ساعدنا في جمع تفاصيل أكثر من جهة وانتباهنا لبعض المعلومات التي لم ترد لدى كل المبحوثات من جهة أخرى.عند إجرائنا للمقابلات مع النساء ضحايا التحرش الجنسي، اعتمدنا على مسجل، حيث قمنا بتسجيل أقوال المبحوثات بعد طلب موافقتهن بدون شك.

تم تقسيم الدليل الذي استعملناه في مقابلة مبحوثاتنا إلى أربع محاور كبرى، ضم كل محور منها مجموعة من الأسئلة منها ما كان مغلقا، ومنها ما كان مفتوحا. جاء دليل المقابلة الذي ضم عدد سؤالكما يلي:

- المحور الأول: ضم سبعة أسئلة، وقد خصص للتعرف على البيانات الشخصية للمبحوثات، حيث هدف إلى الإجابة عن التساؤلات الخاصة بوظيفة المبحوثات،

[1] طاهر حسو الزيباري. **أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع**.مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2012، ص136.

سنهنّ، حالتهنّ الاجتماعية، مستوياتهنّ التعليمية، أصلهنّ الجغرافي، خبرتهنّ في العمل، وأخيرا نوع قطاع نشاطهنّ.

- المحور الثاني: ضم خمسة أسئلة اهتم ب الوضعية المهنية، حيث حاولنا التطرق فيه لعلاقات العمل في المنظمة والمناخ الذي يسودها
- المحور الثالث: ضم ثمانية أسئلة، وركز على واقع حادثة التحرش وحيثياتها، وكيفية مواجهتها أو وضع حد لها.
- المحور الرابع: ضم ثمانية أسئلة، وركز على مواقف العمال والمسؤولين وحتى المحيط العائلي من حادثة التحرش، وكل ما يمكن إضافته بشأنها.

من خلال المقابلات التي أجريناها كوّنا رابط ثقة بيننا وبين المبحوثات اللاتي عاودن إحياء ومعايشة الظاهرة المعاشة بسردهن لحيثياتها، وهو من أصعب ما تعرضنا له أثناء القيام بدراستنا، حيث توجب علينا في العديد من الحالات الاهتمام النفسي ببعض المبحوثات اللاتي بلغ عددهن 30 مبحوثة، وقد تخللت المقابلات التي قمنا بها فترات من الضجيج لدى انفجار بعضهن بالبكاء وسخطهن على ما آلت إليه، كما تخللتها فترات من الصمت والتأمل لدى محاولة المبحوثات لاسترجاع أنفاسهن، أو تذكرهن بعض التفاصيل التي كن قد نسينها. وتمثل النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل محتوى المقابلات قيمة إرشادية لسيرورة التحرش الجنسي في الجزائر.

2.2. الملاحظة:

تعني الملاحظة "المراقبة المفيدة المقصودة المقيدة للدراسة الوصفية"[1]، وتتصف بأمانة ومحايدة الباحث في تسجيل الملاحظات دون إقحام أفكاره أو عواطفه. أثناء إجراء المقابلات الموجهة للنساء ضحايا التحرش الجنسي، اعتمدنا على الملاحظة باعتبارها أحد وسائل جمع البيانات، خاصة البيانات التي يصعب الحصول عليها عن طريق الاستمارة، كما أنها تعتبر أول اتصال بالمبحوثات ولو كان عن بعد. فهناك بعض الأفعال الاجتماعية والسلوكيات التي لا يمكن فهم حقيقتها إلا من خلال ملاحظتها وتتبعها بدقة، مثل العنف المعنوي ضد المرأة الممارس في أماكن العمل، وملاحظة طريقة اتصال المبحوثات، التي تضم لغة الجسد، الإيماءات، ردود الأفعال وطريقة الكلام....الخ.

أردنا من خلال هذه الملاحظة العلمية:

- ✓ البحث عن الانفعالات المتعلقة بالواقعة و هو ما يبين البعض من آثار المترتبة عن الحادثة، أو بقاياها إن صح التعبير.
- ✓ التركيز على طريقة سرد المبحوثات للواقعة والذي مكننا من تكوين فكرة شاملة عن شخصية المبحوثات وربطها بكيفية مواجهتهن للظاهرة مما ساعدنا في التحليل فيما بعد وربط كل هذا بما استقيناه من الأسئلة.

[1] عثمان حسن عثمان. **المنهجية في كتابة البحوث و الرسائل الجامعية**.منشورات دار الشهاب، الجزائر، 1998، ص41.

3.2. دراسة الحالة:

تهتم دراسة الحالة بجمع بيانات مفصلة وعرضها عن مشارك، أو مجموعة صغيرة من المشاركين بالبحث، تتضمن عادة سردا للمشاركين بالبحث أنفسهم، لذلك تعرف دراسة الحالة حسب "ماجد محمد الخياط" على أنها"عملية استكشاف تجريبية، تتم بناءا على استخدام مصادر متعددة من البراهين والأدلة، لاكتشاف ظاهرة معاصرة من خلال محيطها الطبيعي، وقد تمزج الظاهرة مع محيطها الطبيعي، بحيث لا تتضح الحدود بين الظاهرة ومحيطها[1].

حاولنا في البداية الاعتماد على هذه التقنية إلا أننا لم ننجح سوى في ثلاث حالات، فطبيعة الموضوع الذي تناولناه جعلتنا نفشل في هذا المسعى لعدم استعداد فئة كبيرة من المبحوثات في إعطاء كل ما يتعلق بهن، إلا أننا عملنا به كما ذكرنا آنفا في ثلاث حالات لاستعدادهن الكبير على إجراء عدة مقابلات متفرقة وتفرغهن لكل ما يخدم البحث العلمي وهدفنا من هذا، إلى مجرد وصف المبحوثات موضوع الدراسة، وجوهر الموضوع، وتفحص بعض جوانب حياتهن، فالباحث الاجتماعي يدرس الحالة الشاذة والخاصة، و حالة الجنوح عند الأحداث، فيأخذ أعدادا من الأحداث الجنح، ويدرس علاقاتهم، خلفياتهم، وكل المؤثرات الأخرى التي ساهمت في تكوين سلوكهم[2]. فلو أخذنا مثلا موضوع التحرش الجنسي للمرأة في أماكن العمل، فسنجده حدثا شاذا كونه يمثل خروجا عن السلوك المتوقع الذي يتماشى وقيم وعادات المجتمع الجزائري، ما يعبر عن حالة من حالات الجنوح، وبالتالي فإن وقوعها في المجتمع يمثل منعرجا يتسم بالضبابية، ما يفتح الباب أمامنا من أجل دراسة هذا الجنوح المفاجئ، أو الغير متوقع، الذي لا يعرف عنه

---

[1] ماجد محمد الخياط. **أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية**. دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 317.

[2] كامل محمد المغربي. **أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية**. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص103.

الشيء الكثير. وهدفنا ليس التعميم بل جمع معلومات من أجل تشخيص الظاهرة واقتراح بعض الحلول إن أمكن ذلك. فتوفر المعلومات الكافية عن الحالات المدروسة يمكننا من التحليل الكيفي للظاهرة.

إن غرضنا من هذه التقنية كما ذكرنا سابقا ليس التعميم- خاصة وأن وحدات الدراسة أو العينة ليست مختارة بطريقة منظمة- وإنما إجراء بحث أكثر شمولية قدر الممكن. كما أن الغرض منها هو التعمق في الظاهرة موضوع البحث بدلا من الاعتماد على التحليلات الإحصائية. فتمكنا من العمل بهذه التقنية في ثلاث حالات فقط ولم نقم باستغلالها كافة بل تركناها للإثراء في دراسات لاحقة.

II. العينة وكيفية اختيارها:

1. كيفية اختيار العينة:

يمثل نظام العينة أحد تقنيات البحث العلمي الذي يعبر عن جزء من المجتمع، فالعينة هي "مجموعة من المفردات أو الحالات التي يتم اختيارها لتمثل مجتمع البحث"[1]، يختار الباحث المفردات في هذا النوع من البحوث بطريقة عمدية لا تتوفر فيها العشوائية طبقا لما يراهم نسمات أو خصائص تتوفر في المفردات بما يخدم أهداف البحث، وينتقيا لباحث أفراد عينته بما يخدم أهداف دراسته، وبناء على معرفته دون أن يكون هنا كقيود أو شروط غير التي يراها هو مناسبة من حيث الكفاءة أو المؤهل العلمي أو الاختصاص وغيرها، وهذه العينة غير ممثلة لكافة وجهات النظر ولكنها تعتبر أساس متين للتحليل العلمي ومصدر ثري للمعلومات التي تشكل قاعدة مناسبة للباحث حول موضوع الدراسة.[2]

---

[1] محمد عمر البشير. **مساهمات في أسس البحث الاجتماعي**.معهدالإنماء العربي، ليبيا، 1989، ص 89.

[2] عبد الغني عماد.**منهجية البحث في علم الاجتماع: الإشكاليات -التقنيات-المقاربات**. دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 2007، ص 56.

باعتبار دراستنا هي دراسة وصفية تحليلية، ذات طابع كيفي، ارتأينا أن تكون عينتنا غير عشوائية وقصدية لأن أفراد المجتمع الأصلي للدراسة غير معروف (النساء العاملات اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي في أوساط عملهن)، أي لا يمكن حصره في قائمة محددة من قبل الباحث، فوفقا للعينة العمدية أو الغرضية يقوم الباحث باختيار مفردات العينة على أساس من الخبرة السابقة حسب سمات محددة، ويستبعد من لا تتوافر فيهم هذه السمات[1]، والعينة القصدية هي العينة التي يذهب فيها الباحث إلى أشخاص معينين يثق بوجود المعلومات لديهم[2].لقد تعمدنا وقصدنا اختيار العينة محل الدراسة على أساس أنها تخدم دراستنا وتحقق لنا أغراضها الهادفة إلى إظهار خصائص التحرش الجنسي في الجزائر.

تم الوصول إلى حالات الدراسة عن طريق الاعتماد على شخص مورد وهي السيدة "سمية صالحي" التي كانت من رواد مناهضة التحرش الجنسي في الوسط المهني وذلك بإنشائها لمركز لمساعدة ضحايا التحرش الجنسي بالجزائر، بالإضافة إلى ذلك، فقد قمنا باستغلال مقابلات قمنا بها سابقا مع نساء ضحايا التحرش الجنسي باستعمال الكرة الثلجية.فالكرة الثلجية تعتمد على المبحوثين الذين يقترحون بدورهم على الباحث مبحوثين آخرين يصعب الوصول إليهم. نذكر هنا أن هذا النوع من العينات (كرة الثلج) يلائم موضوعنا الذي يعتبر أحد الطابوهات الاجتماعية والمواضيع الحرجة التي يصعب الوصول إليها من جهة، ويخجل أو يعيق تصريح أفرادها من جهة أخرى.

وعن حجم العينة، فقد تم تكميمها إلى 30 حالة، موزعة على ثمانية ولايات جزائرية هي الجزائر العاصمة، تيبازة، بومرداس، جيجل، أدرار، البيض، البليدة،

---

[1] أمل محمد سلامة غباري. **طرائق الإحصاء الاجتماعي**. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2013، ص 69.

[2] مراد كمال عوض.**الإحصاء التربوي**. دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، 2010، ص 27.

تيارت، وكان حجم العينة في البداية 36 حالة اضطررنا إلى حذف ست حالات لأنها لم تدخل في سياق التحرش الجنسي، وإنما في إطار علاقة عاطفية بين طرفين كانت بدايتها تحرشا، ولاقت القبول التام دون التعرض للضغط أو الابتزاز، بالإضافة إلى وجود بعض الحالات التي لم نتمكن من جمع كم واسع من المعلومات واتسامها بالغموض وعدم وجود قابلية للتصريح.تم غلق القائمة بناء على الحالات التي تم الوصول إليها، خاصة أمام صعوبة التنقل أحيانا إلى مكان تواجد الحالات، بالإضافة إلى عزوف البعض منهن أو إظهار عدم استعداد للخوض في الموضوع ولهذا اكتفينا بهذا العدد.

2. خصائص العينة:

الجدول رقم3 : يبين توزيع المبحوثات حسب فئات السن

فئات السن	التكرار	النسبة
(21-30) سنة	11	%36.66
(31-40)سنة	10	%33.33
(41-50) سنة	9	%30
المجموع	**30**	**%100**

يتبين لنا من خلال الجدول وجود تقارب في نسب الفئات العمرية للمبحوثات، مع ارتفاع طفيف في فئة السن (21-30) سنة، تليها فئة (31-40) سنة، وأخيرا فئة (41-50) سنة. هذا التكافؤ العمري يدل على أن متغير السن لا يعد مرجعا للتحرش الجنسي بحيث لم تخص شريحة الشباب التي استنادا إلى المجتمع كإطار مرجعي يكشف عن وجود حدين بارزين لتحديدها، الأول بيولوجي

فيزيولوجي، بينما الثاني ذو طبيعة اجتماعية، ضف إلى ذلك أنهم ينتمون كلهم لفئة نشطة، كما أن هذا الاختلاف سيظهر في التحليل الخاص بالأقدمية. في هذه النقطة نجد اختلافا مع دراسة الباحثة بوشلاغم حنان حول التحرش الجنسي والاغتراب المهني في المؤسسة العمومية الجزائرية، والتي تمركزت الفئة العمرية الأكبر في دراستها في فئة (25-35) سنة وهو ما يفسر بالفئة العمرية النشطة، كما أن فئة النساء اللاتي تجاوزن سن 45 فسرتها الباحثة بعدم انجذاب الرجل لهذه الفئة وهو ما نعتبره غير واقعي (حسب رأينا)، لأن مشكلة التحرش الجنسي مشكلة خطيرة لا يمكن إرجاعها لمجرد انجذاب.

الجدول رقم04 : يبين توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة
عزباء	13	%43.33
متزوجة	10	%33.33
مطلقة	3	%10
أرملة	4	%13.33
المجموع	**30**	**%100**

نلاحظ من خلال هذا الجدول، أن الاتجاه العام يميل إلى فئة العازبات، حيث تبلغ نسبتهن 43.33%، تليها فئة المتزوجات بنسبة 33.33%، وبنسبة متقاربة فئتي المطلقات فالأرامل.ولا شك أن هذا التنوع في توزيع العينة وفقا للحالة المدنية يوضح لنا أن كل الفئات الاجتماعية تتعرض لهذا السلوك، ولا يحمي المرأة زواجها، وأن تكون داخل أسرة تعطيها الأمان وتدافع عنها حين تتعرض للسلوكات المنافية للآداب، وتبقى نسبة

العازبات الأكثر ارتفاعا بالنسبة للظاهرة المدروسة، ويعود ذلك إلى أنهن لسن مرتبطات ومتحررات من قيود الزواج، بالتالي فإن إمكانية التحرش بهن والتلاعب بهن تكون أقرب إلى تطميعهن بالزواج لاحقا، كما يدخل في هذا التفسير، احتمال رغبة البعض في التأكيد على تعرضهن لمثل تلك السلوكات للتأكد على أنهن مرغوبات. تتوافق دراستنا في هذه النقطة مع دراسة "بوشلاغم حنان" بنفس الترتيب. أما بالنسبة للمطلقات والأرامل، فهن يتعرضن لاستغلال ظروفهن الاجتماعية. وما يمكن إضافته أنه ورغم وجود التفاوت في النسب إلا أن كل الفئات الاجتماعية معرضة للتحرش الجنسي مهما كان وضعها.

الجدول رقم05 : يبين توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
جامعي	10	%33.33
ثانوي	14	%46.66
متوسط	5	%16.66
ابتدائي	1	%3.33
المجموع	**30**	**%100**

يتبين من خلال هذا الجدول أن أغلبية المبحوثات ذوات مستوى تعليم ثانوي بنسبة 46.66%، تليها فئة الجامعيات بنسبة 33.33%، ثم فئة المستوى المتوسط بنسبة 16.66%، وأخيرا فئة المستوى الابتدائي والتي تكاد تكون منعدمة. بروز فئة المستوى التعليمي الثانوي ثم الجامعي تفسر بطبيعة الحال بالمؤهلات العلمية المطلوبة للدخول في سوق العمل، صحيح أن فئة المستوى التعليمي الجامعي تحل ثانية بعد المستوى الثانوي، ويرجع هذا إلى أن اختيارنا

للعينة لم يخص مهن معينة، وإنما كان بصفة عشوائية، حيث أن المناصب المشغولة تعبر عن المستوى اللازم لها، كما أن الفارق بينهما غير كبير. إضافة إلى اعتبار العمل كقيمة اجتماعية حيث ارتبطت نظم التعليم بسياسات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بتطور واضح ليس فقط على الصعيد الكمي ولكن أيضا على الصعيد النوعي، كما أن العمل لم يعد حكرا على المرأة ذات الحالة الاجتماعية السيئة، بحيث أصبح اللجوء إليه من أجل المساعدة في تغطية المصاريف الخاصة بها وببيتها، كما أن تحقيق الذات يبقى سمة من سمات ذوي الحالة الاجتماعية الجيدة، ونشير إلى أن التعليم هنا يصبح ذو علاقة مع آليات ضبط السلوك، لما يبثه من قيم ووعي في المواجهة والتصدي لمثل هذه الظواهر.

الجدول رقم06 : يبين توزيع المبحوثات حسب قطاع النشاط

قطاع النشاط	التكرار	النسبة
عام	23	%76.66
خاص	7	%23.33
المجموع	**30**	**%100**

من خلال هذا الجدول،يظهر لنا أن أغلبية المبحوثات يعملن في القطاع العام بنسبة 76.66%، أما اللاتي تعملن في القطاع الخاص فهن تمثلن نسبة 23.33%، وهذا يدل أن أغلبية حالات التحرش الجنسي ضد المرأة في العمل تحدث في القطاع العام، حسب رأينا فإن هذا التفاوت بين القطاعين يعود للامتيازات الكبيرة التي يحظى بها القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص، كالتأمين والترفيه، بالتالي تتشبث المبحوثات اللاتي تعرضن

للتحرش الجنسي بالمنصب و تحاولن الاستمرار في العمل بكل الطرق، وهو ما يعتبر أمرا بديهيا لدى العام والخاص، هذا التشبث يستغل من قبل المتحرشين في القطاع العام، بالتالي تسهل عملية المساومة والابتزاز الجنسي، ومن أجل عدم المغادرة تلجأن للسكوت والمقاومة، في حين أن القطاع الخاص لا يتوفر على الامتيازات كلها، كما أنه لا يحوز عموما على عدد كبير من العمال مثل ما هو شائع في القطاع العام فعملية التحرش ستتخذ الطرد كآخر حل، لا بد من الإشارة أيضا إلى أنه وبالرغم من الامتيازات المتوفرة في القطاع العام، إلا أن هذا لا يمنع من تقاعس وتعقد مجريات معالجة قضايا التحرش الجنسي في المؤسسة العمومية، وهذا من أجل المحافظة على الصورة النمطية للمؤسسة رغم وصول قضاياها إلى مراحل متقدمة.

الجدول رقم07 : يوضح توزيع المبحوثات حسب الوسط الجغرافي

الوسط الجغرافي	التكرار	النسبة
حضري	15	%50
شبه حضري	10	%33.33
ريفي	5	%16.66
المجموع	**30**	**%100**

يتبين من خلال هذا الجدول أن أغلبية المبحوثات التي تم التحرش بهن ينتسبن للوسط الحضري بنسبة 50% تليها في المرتبة الثانية نسبة المبحوثات اللاتي وسطهن الجغرافي شبه حضري وقدرت بـ 33.33%وفي الأخير ذوي الوسط الجغرافي الريفي بنسبة 16.66%، نستنتج من هذا أن أغلب أفراد عينتنا ينتمون إلى الوسط الجغرافي الحضري

وهذا لأننا ننتسب إلى وسط حضري، وبالتالي نجد عددا كبيرا من النساء اللاتي تم التحرش بهن أقرب إلينا من حيث المجال، من جهة أخرى، فإن النساء في الأوساط الحضرية أكثر خروجا للعمل منهن عن الوسط الشبه حضري والنساء في الوسط شبه الحضري أكثر خروجا للعمل منهن عن الوسط الريفي ويرجع هذا الاختلاف إلى القيم التي تسود الأسر الجزائرية وبعض الرواسب الفكرية التي تحد من عمل المرأة، وترى أن مكانها هو المنزل أين تمارس وظيفتها البيولوجية، كما يرجع الانخفاض في الوسط الريفي إلى أن منظومة القيم الاجتماعية وعناصر البنية الثقافية التي تستطيع أن تعمل بفاعلية في المجتمع الريفي عن المجتمع الحضري بفعل الضمير الجمعي. لا بد من الإشارة أيضا إلى سهولة التقدم بشكوى في الوسط الحضري لقرب الهياكل الخاصة بذلك مقرنة بالوسط الريفي الذي يتميز بتقارب معظم قاطنيه.

تتناسب دراستنا مع دراسة الباحثة "بن عبيد سهام"، و "مجبابري كريمة" حيث تم التوصل إلى نفس ما توصلنا إليه بخصوص الوسط الجغرافي وامتيازاته.

الجدول رقم08 : يوضح توزيع المبحوثات حسب الأقدمية

عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	14	% 46.66
5-10 سنوات	8	% 26.66
11-15 سنة	4	% 13.33
أكثر من 15 سنة	4	% 13.33
المجموع	**30**	**%100**

يوضح توزيع المبحوثات حسب سنوات الخبرة في الجدول، تواجد فئة أقل من 5 سنوات في الصدارة بنسبة 46.66 %، تليها فئة ما بين 5 إلى عشر سنوات خبرة بنسبة 26.66%، في المرتبة الأخيرة الفئتين المتبقيتين بنفس النسبة. ما يمكن قوله عن هذا التفاوت، هو أن تواجد فئة أقل من 5 سنوات في المرتبة الأولى يعود لنقص الخبرة وحداثة المرأة في العمل من جهة، من جهة أخرى فعند تقسيمنا لهذه الفئة إلى أثنين،فئة سنتين خبرة، وفئة بين 3 و 5 سنوات، وجدنا فئة أقل من سنتين خبرة تتعرضن للتحرش الجنسي بنسبة أقل من 3-5 سنوات، حيث تكون الموظفة في تلك الفترة بمثابة كتاب مغلق يتوجب فتحه من أجل تصفحه، حيث يراقب المتحرش ضحيته، ويحاول جس نبضها ومعرفة نقاط قوتها وضعفها، وتصرفها، وظروفها من أجل الطريقة الأنسب للضغط أو الاستغلال إن تطلب الأمر ذلك، فيعطي نفسه الوقت، أما في التفصيل الثاني (3-5) سنوات، تصبح خلالها الضحية كتابا مفتوحا بالنسبة للمتحرش، كما أنها تكتسب معارف جديدة وتحتك أكثر بمحيطها، ما يجعلها أكثر عرضة للتحرش الجنسي. في فئة الخبرة (5-6) سنوات، تكتسب المرأة بعضا من النضج في علاقاتها المهنية، فتقل نسبة التحرش بها مقارنة بالفئة السابقة، ومع مرور السنوات تصبح أكثر رزانة، وأقل عرضة للتحرش. أما بالنسبة للواتي فاقت خبرتهن 15 سنة، فيعود السبب من جهة إلى توظيف مسؤول جديد ذو صيت في القضايا المماثلة، والذي يتعرض لها. من جهة أخرى فإن طول فترة تعرض المرأة للتحرش بدون تحريك ساكن تجعل السنوات تمر هباء.

دراستنا تتفق مع دراستي الباحثتين بن عبيد سهام وبوشلاغم حنان في بعض جوانب الأقدمية، حيث ترجعنها لاكتساب الخبرة في مواجهة المواقف المماثلة.

الجدول رقم 09: يوضح توزيع المبحوثات حسب المنصب المشغول.

المنصب	التكرار	النسبة
إطار	4	% 13.33
معلمة	5	% 16.66
موظفةإدارية	9	% 30
سكرتيرة	7	% 23.33
عاملة نظافة	5	% 16.66
المجموع	**30**	**%100**

يتضح من خلال المعطيات المتعلقة بمتغير المنصب، بأن المنصب الأكثر بروزا هو منصب الموظفة الإدارية بنسبة 30 %، يليه منصب السكرتيرة بنسبة23.33 %، في المرتبة الثالثة نجد المعلمات وعاملات النظافة بنسبة 16.66 %لكل منهما وأخيرا الإطارات بنسبة 13.33 %. ما يمكننا قوله عن هذه النتائج هو أنه هناك تنوع في العينة من حيث المناصب المشغورة، كما لاحظنا أن فئة الموظفات الإداريات هي الأكثر تعرضا للتحرش الجنسي وهذا لاحتكاكهن بأغلب الموظفين، حيث يعتبرن الأكثر طلبا من قبل الزملاء لطبيعة عملهن، هذا من جهة، من جهة أخرى فإن أغلبهن تعملن بمكاتب غير مكتظة تظم في الغالب موظفين، وهو ما يرجح الكفة للانفراد. تتناسب نتيجتنا مع دراسة الباحثة بن عبيد سهام والتي تؤكد على أنه ما يقارب ثلث المبحوثات هن من الإداريين، وهو ما بررته بأنهن الأكثر تعاملا مع الآخرين.

فئة السكرتيرات أيضا ضمت عددا لا بأس به، وهذا لتعاملهن المباشر في الكثير من الحالات مع المسؤول المباشر، وهو ما يولد ما يعرف بالعامية "الدصارة" التي تخرج عن نطاقها وتفهم بطريقة خاطئة في أغلب الحالات. في الدراسة التي قامت بها الباحثة مجبابري كريمة وردت أيضا فئة السكرتيرات في المرتبة الثانية بالنسبة للقطاع الخاص. ولم تخلص عاملات النظافة من التحرش، وهذا للتوقيت الذي يلزم عليهن التواجد بالعمل لطبيعته والذي يكون في أوقات مبكرة أو متأخرة ، إضافة إلى عملهن الذي يلزمهن ببعض الحركات التي تلزم التواجد وحدهن، وهو ما لم يحصل في بعض الحالات. وعن المعلمات، فإن تواجدهن بالعينة يكسر شائعة تحبيذ الرجال للمعلمات خاصة وأن أغلبهن تعرضن للتحرش من قبل المدير.

الإطارات أيضا لم تسلمن من التحرش رغم المنصب، صحيح أن عددهن قليل لكنه موجود وهو ما يؤكد أن التحرش الجنسي يخص كل الفئات.

III. مجالات الدراسة:

الدراسة الميدانية دراسة مكملة للدراسة النظرية، فللقيام بأي دراسة ميدانية، أو بحث ميداني، يجب تحديد مختلف مجالاته، لأن مناهج الدراسة الاجتماعية قد تختلف من مجتمع إلى آخر،إضافة إلى التطور الزمني الذي يؤثر على بعض أبعاد الظاهرة الاجتماعية، ولذلك فإن عملية تحديد مجالات الدراسة عملية ضرورية لأي بحث علمي.

تمثلت مجالات دراستنا فيما يلي:

أولا/ المجال المكاني:

وهو النطاق المكاني لإجراء الدراسة،[1] شمل مكان دراستنا بعض الولايات من الوطن، تمثلت في: الجزائر العاصمة، أدرار، تيارت، البليدة، بومرداس، جيجل، وقد تم تنقلنا لهذه

[1] محمد شفيق.**البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية**. المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 213.

الولايات وفقا للمعلومات التي كنا نتحصل عليها سواء من طرف السيدة "سمية صالحي" وهي مناضلة نقابية رئيسة لجنة المرأة العاملة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين وعضو مجموعة العمل من أجل تحرير المرأة، أدت دورا أساسيا في تمرير قانون لمعاقبة التحرش الجنسي في مواقع العمل والتي تعتبر شخصا موردا في دراستنا هذه لعلاقتها مع ضحايا التحرش الجنسي في الوسط المهني، أو عن طريق شبكة الاتصال الخاصة بنا.لم يكن لدراستنا ميدان خاص لطبيعة الموضوع بالدرجة الأولى وما يمكن أن يسببه (الوصم)، ولتوزع الحالات التي تمكنا من الوصول إليها في ولايات متفرقة.

ثانيا/ المجال الزماني:

يعبر المجال الزمني على المدة الزمنية المستغرقة في إنجاز الدراسة العلمية، سواء كانت هذه الدراسة نظرية أم كانت ميدانية. تباين المجال الزمني لدراستنا هذه بين عدة مراحل جاءت كالآتي:

1. ***المرحلة الاستكشافية***:حاولنا في هذه المرحلة تكوين رصيد معرفي كاف لبناء الموضوع، حيث قمنا بدراسة استطلاعيه أولية وبجمع القراءات التي تخدم الموضوع، كما حاولنا الاستفادة من بعض المقابلات مع الأساتذة وبعض النساء العاملات، خاصة اللواتي كن عرضة أو ضحية للتحرش الجنسي في أماكن العمل. كانت هذه المرحلة في السنة الجامعية الأولى من دراستنا النظرية، أي انطلاقا من سنة2013.
2. ***مرحلة الإعداد النظري:*** في هذه المرحلة تم تحديد الجانب النظري للدراسة من ترتيب للقراءات وبناء الموضوع وتحديد الفصول التي تخدم البحث وتوجهه. وقد دامت هذه المرحلة بين 2018/2016.
3. ***مرحلة الإنجاز الميداني:*** شمل ميدان دراستنا بعض ولايات الجزائر، وقد فاقت مدة جمع البيانات عن طريق الاستمارة أكثر من سنة، بسب الالتزامات المهنية

التي زادت من صعوبة التنقل بين الولايات الأخرى، وقد انطلقت ابتداء من سنة 2015، إلى سنة 2018 لنقوم بعد ذلك بالتحليل واستخلاص النتائج. لا بد من الإشارة أن هذه المدة تخللتها فترات من التوقف عن البحث أو محاولة الاتصال بالمبحوثات لارتباطات وعراقيل أخرى.

IV. وسائل معالجة البيانات:

تمت عملية جمع البيانات عن طريق المقابلة، والتي حاولنا تحليلها كيفيا، حيث قمنا كمرحلة أولى بنسخ محتوى المقابلات التي تم تسجيلها، بحيث كنا ننسخ الأقوال مباشرة بعد تسجيلها وهذا للتمكن من تسجيل الملاحظات التي جذبتنا أثناء التسجيل، كتوقف بعضهن عن السرد لفترات، أو لحظات البكاء والهستيريا التي أصابت بعدهن أثناء المقابلة وهذا لوجود دلالات هامة في التحليل. ثم قمنا بتفريغها في بعض الجداول الإحصائية (البيانات الشخصية)، إلا أنه رأينا تنوعا في الحالات والبيانات، وعليه ذهبنا إلى تفسيرها تفسيرًا علميا لغرض الإجابة عن تساؤلات الدراسة واستخلاص النتائج، وقد اعتمدنا في ذلك على تحليل أقوال المبحوثات بحيث استخرجنا الفئات العامة للدراسة والمواضيع الخاصة بها بناء على ما توفر لدينا من معلومات من المقابلات المجرات. قمنا في هذه المرحلة بتقسيم التحليل وفقا لثلاث محاور، تضمن المحور الأول سيرورة التحرش الجنسي، فقمنا هنا باستخلاص كل ما يخص كل حالة ليتم جمعها من خلال استخلاص السيرورة العامة لكل الحالات بالاعتماد على الأقوال المبينة لذلك، بحيث لم نستشهد بكل الأقوال بل بالأكثر ذكرا. تضمن المحور الثاني دور الزملاء والمسؤولين في عملية التحرش الجنسي، أين تم استخلاص الفئات المتعلقة بالدور بالاستشهاد أيضا بأقوال المبحوثات لغرض الإيضاح وليس لغرض تكرار الكلمات. أما المحور الثالث فقد تطرقنا من خلاله إلى أهم آثار التحرش الظاهرة على الضحايا، وقد تم الاعتماد هنا على الآثار الصحية بمساعدة من أطباء العمل، والاجتماعية أيضا من خلال الاتجاه العام

للفئات المستخلصة مع الاستشهاد أيضا بأقوال الضحايا التي كان المعنى واضح من خلالها

٧. صعوبات البحث:

يتعرض أي بحث علمي لمجموعة من العراقيل والصعوبات، لما يتطلبه من جهد كبير ووقت شاسع، وإمكانيات مادية وبشرية كبيرة، في سبيل الوصول إلى نتائج تكون أكثر واقعية. ونحن بدورنا، تعرضنا لمجموعة من العراقيل والصعوبات، نذكر منها ما يلي:

- ✓ وجود شغور وثغرات قانونية خاصة بعقوبات التحرش الجنسي، ما وضعنا أمام إيجاد صعوبة لدى بعض المبحوثات في الإيمان بحقيقة التطبيق والفصل أو التنسيق بين ما ينص عليها لقانون، وحقيقة التطبيق.
- ✓ اعتبار الموضوع من الطابوهات الاجتماعية، حيث واجهنا في البداية صعوبات بالغة في جمع أفراد العينة من جهة، وإجراء المقابلات معهن من جهة أخرى، كما وجدنا مشكل الخلط لدى المبحوثات بين التحرش الجنسي الذي يستلزم عدم الرضا، وبين العلاقة الجنسية سواء كانت مكتملة أو غير ذلك وهو ما أدى بنا إلى حذف بعض المقابلات التي قمنا بها بحيث وجدنا أن بعض المبحوثات يدخلن في علاقة مع المتحرش برضا منهن رغم أن الانطلاق كان تحرشا جنسيا تم تحبيذه من طرفهن لأغراض مادية أو معنوية بالتالي تم حذفهن والتركيز أكثر على المبحوثات اللاتي تم الوصول إليهن بمساعدة شخص مورد، بحيث ظهر عامل الاستعداد للبوح بما تعرضن إليه.
- ✓ الطاقة السلبية التي كنا نأخذها بعد إجرائنا لبعض المقابلات، حيث (كما ذكرنا سابقا)، وبفعل إعادة معايشة بعض المبحوثات للأحداث تنجم عنهن بعض المواقف والتصرفات كالبكاء الهستيري، وعدم تقبلهن لحصول بعض الأفعال عليهن، أو إلقاء اللوم على أنفسهن جراء اتخاذهن لبعض المواقف التي كانت

ضدهن. أمام تلك الأوضاع كنا نشعر أحيانا بالذنب لإعادتهن لتلك الأحداث من جهة، وعجزنا أيضا عن إعادة السكينة لديهن. أمام كل هذه الظروف وجدنا أن معانات بعضهن مترسخة في أذهاننا بعد إنهاء كل مقابلة، فكان الانتقال إلى إجراء مقابلة أخرى يتطلب وقتا ويستلزم طاقة إيجابية لمواصلة العمل. في الحقيقة يمكن أخذ هذه الصعوبات بإيجابية لأننا تمكنا على إثرها من تحليل كل حالة على حدا قبل الانتقال إلى الحالات الموالية فكأننا عشنا الحالة ما ساعدنا في معالجة المعطيات وتحليلها سوسيولوجيا بدون ضغوطات.

الفصل السادس

عرض الحالات

تمهيد:

حاولنا في هذا الفصل عرض أو وضع صورة عامة عن المبحوثات وكيفية حدوث أفعال التحرش الجنسي معهن، حيث تم التطرق فيه إلى الحالات المدروسة، والتي تم إجراء مقابلات معها. من أهم الخاصيات التي تتميز بها هذه الحالات أنها متنوعة من حيث المستوى التعليمي، من حيث قطاع النشاط، من حيث الحالة المدنية، وتفاصيل ظاهرة أو حادثة التحرش الجنسي الواقعة لكل واحدة من المبحوثات. وعلى هذا الأساس استخلصنا ثلاث ملامح للسلوك التحرشي ضد النساء ضحايا التحرش الجنسي، هي ملامح تم استنتاجها وفقالدرجة خطورة السلوك التحرشي الخاص بكل فرد من أفراد العينة، بحيث لم يرتكب بنفس الطريقة أو بنفس الأفعال لاختلاف المتحرش ولاعتبارات أخرى.

إن التصنيف الذي اعتمدناه يشبه ويتوافق لحد ما مع التصنيف الذي وضعه سابقا كل من لاروش وسافوا Larouche et Savoie، وهو إطار عملي لواقعة التحرش الجنسي، يقسم السلوك التحرشي إلى ثلاثة أشكال أيضا، كما أننا تبنينا نفس التسمية إلا في فئة واحدة غيرنا التسمية حتى تتلاءم مع خطورة السلوك التحرشي الممارس.

قسمنا السلوك التحرشي في هذا الفصل كما ذكرنا آنفا إلى ثلاث سلوكات وضعناها في ملامح أفراد العينة، حيث قمنا بعرض كل حالة تمت مقابلتها والظروف التي ميزت إجراء هذه المقابلة مع إحالتها للفئة الخاصة بها. وتتمثل هذه الفئات من السلوكيات التحرشية في:

الفئة الأولى: والمتمثلة في السلوك التحرشي المزعج.

الفئة الثانية: وتتمثل في السلوك التحرشي الجريء.

الفئة الثالثة: وتتمثل في السلوك التحرشي الخطير.

I. السلوك التحرشي المزعج:

من أهم خصائص هذه الفئة هو أنها تضم نساء تم التحرش بهن جنسيا لفظيا دون التمادي أو الوصول إلى المساس بكرامتهن أو حرمتهن الجسدية، وتم إحصاء أحد عشرة حالة: الحالة 2، الحالة 5، الحالة 6، الحالة 7، الحالة 10، الحالة 14، الحالة 15، الحالة 18، الحالة 20، الحالة 24، الحالة 25.

عرض الحالات:

الحالة رقم 02:

التقينا مريم في مكتب البريد، وقد دامت مدة المقابلة حوالي الساعة.السيدة مريم، متزوجة وأم لطفلين، تبلغ من العمر 49 سنة، تعيش بشقة بولاية بومرداس، حالتها الاجتماعية متوسطة، زوجها يعمل كسائق تاكسي، لها مستوى ثانوي، تم توظيفها عن طريق الشهادة والخبرة، هي جميلة، متحجبة، لباسها جدّ محترم، تتحدث برزانة، يظهر لك من الوهلة الأولى أنها موظفة محترمة وذات مبادئ.تعمل مريم خياطة مؤهلة بأحد المصانع التابعة للقطاع العمومي منذ سنتين، سبق لها العمل من قبل وكان ذلك في ورشة خياطة، حيث عملت لمدة 5 سنوات لكنها غيّرت العمل بسبب غلق الورشة واضطرار صاحبها للسفر، اندمجت في عملها بسهولة، فهي امرأة تحظى بالاحترام من قبل أغلبية الموظفين، لم تحصل على امتياز في عملها السابق لأنه تابع للقطاع الخاص، يصعب فيه الحصول على امتيازات، في حين تحصلت على امتياز في عملها الحالي حيث انتقلت من الورشات إلى خياطة مؤهلة ذات صلة مباشرة برؤساء أقسام ورشات الإنتاج، ترقت بفضل خبرتها الواسعة في ميدان الخياطة.كانت علاقة مريم برئيسها ممتازة وكذلك هو الحال بالنسبة لزملائها وزميلاتها، تتعامل مع الجنسين، إلا أنها تفضل النساء لإمكانية إعطاء التعليمات الخاصة بالعمل

بطلاقة ودون عقدة حيث توجب عليها طبيعة عملها الاحتكاك بزملائها في العمل والانفراد بهم، إلا أنها لا ترى مشكلا في ذلك لأنها تحظى بالاحترام من قبل أغلبية العمال.

تعرضت مريم للتحرش الجنسي من قبل مدير المصنع الذيكان دوما يتغزل بجمالها ويحسد زوجها عليها، كما كان يعطيها ملاحظات عن جسدها، وأخذ يتمادى حتى صار يحاول لمسها ومساومتها فكانت تحاول إيهامه بأنها لم تفهم شيئا وتحاول تجنبه قدر المستطاع، ودامت مدة هذه المضايقات ثلاثة أشهر، ثم بدأ بعزلها عن بقية العمال و هو أيضا مسؤولها المباشر، كما منع أيّ اتصال بها لدرجة أنه وضع لافتة على باب المدخل يمنع فيها دخول أيّ عامل عندها دون إبلاغ مسؤول المخزن. ، ورغم أنه لا تربطهما علاقة اتصال مباشرة، إلا أنه كان يعمد للذهاب إلى مكتبها (رغم بعد المسافة 30 مترا) دون سبب، ويطلق نكاتا. وقد تزامن أول تعرض لها مع زيادة الطلب وتوسع المصنع، لكن مريم كانت جدّ ذكية حيث أنها ضربت له موعدا في اليوم الموالي كي تخبره بردّها على اقتراحه، وحينها أحضرت مسجلا وسجلت كل الحديث الذي دار بينهما، ثم أخبرت زملاءها وزوجها والمسؤولين المباشرين لها وقررت إيصال المشكلة إلى المحاكم، وهذا ما حدث، فحكمت عليه المحكمة بعقوبة مدتها 6 أشهر حبسا نافذة وغرامة مالية لها ولزوجها، لكن الحكم لم ينفّذ وتمّ تحويله إلى العاصمة دون المساس بمكانته، في حين حوّلت هي إلى مكان معزول، أما الشهود فقد أحيلوا إلى البطالة بسبب شهادتهم ضد المدير.

حاليالا تزال مريم تواصل عملها بذلك المكان الذي لا يتوفر حتى على وسائل النقل، أما المدير فلم تمسّ مكانته رغم الدليل المقدّم من طرفها، وما أثار حيرتها أن الشهود لازالوا بطالين، وهي تحسّ بعقدة الذنب والحسرة اتجاه ذلك.

قوة شخصية مريم والاحترام الذي تحظى به جعلها تواجه ظاهرة التحرش الجنسي بهدوء وبسلاسة، حتى أنها لم تتعرض لصدمة رغم وصول القضية إلى أروقة المحاكم وعلم زوجها بها.

الحالة رقم 05:

التقينا سارة عن طريق إحدى الزميلات، ودامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة.الآنسة سارة، عزباء، تبلغ من العمر 23 سنة، تعيش بمنزل متواضع بالشراقة، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها 5 إخوة، مستواها التعليمي هو الثالثة متوسط، تم توظيفها عن طريق طلب مباشر للعمل، قبلت على إثره. هي جميلة وخجولة، تتحدث بصوت خافت، لباسها محتشم، تتجنب المشاكل قدر المستطاع لأنها لا تستطيع المجابهة.تعمل سارة خياطة في معمل للخياطة لدى احد الخواص منذ عام ونصف، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها لوجود عدة عاملات فلم تكن تحس بالتعب، لم تحصل على أيّ امتياز من قبل لأن طابع العمل هناك لا يحتاج إلى ترقية، لكن في المقابل تحصلت على زيادة في الأجر، فمباشرة بعد مرور عام من عملها زاد أجرها.كانت علاقة سارة برئيسها تقريبا عادية فهي علاقة غير مباشرة وصامتة، لا يوجد بينهما حوار، أما علاقتها بزملائها وزميلاتها فهي جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي تفضل التعامل مع الرجال لأنهم-حسب رأيها- مباشرون وليس لديهم القيل والقال، لا تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها في العمل إلا أحيانا، وهي لا ترى في هذا مشكلة، وهذا لأن العمل بمعامل الخياطة لا يتطلب مكاتب أو غرف صغيرة للعمل، بل يتطلب مساحة كبيرة من أجل وضع الطاولات وماكينات الخياطة، فهم يعملون بطريقة جماعية، ولا ينفردون إلا في حالات نادرة.

تعرضت سارة للتحرش الجنسي من قبل رئيسها في العمل، وهو مالك المعمل، شاب في بداية الثلاثينات من عمره، بدأت تحرشاته في البداية بنظراته الغريبة التي يرمقها بها، ثم أصبح يجاملها ويغازلها بكلماته التي لا تخلو من المبالغة في المجاملة والإطراء كلما رآها أو مرّ بجانبها، ثم أصبح يرسل إليها الفتيات من أجل أن تقبل الخروج معه، فرفضت وظل هو يلحّ في طلبه وفي المقابل لم يتجرأ على طلبه الخروج معها، بل كان يبعث العاملات، وظلت هي عند رأيها، تتحاشاه تارة، وتلقي عليه التحية تارة أخرى. ثم أصبح يقوم بحركات جنسية ونظرات غريبة تسببت في جعلها ترهب عملها إلى جانبه، وأحست أن الأمر سيخرج عن سيطرتها.دامت مدة مضايقاته لها حوالي أربعة أشهر، ليس لديها اتصال مباشر معه، لأنه مالك المعمل وأوامر العمل لا تؤخذ منه، كما أن طبيعة عملهم لا تتطلب ذلك، فمساحة كبيرة مخصصة لماكنات الخياطة والطاولات المخصصة للعمل توفي بالغرض، فكان يتحرش بها لما تكون بصدد تفصيل القماش على الطاولة، أو أثناء جلوسها في الماكينة من أجل الخياطة. كان يتحرش بها دون سبب سوى أنها أعجبته ولم تستسلم له، ولم تخضع أبدا له، بل ظلت تتحاشاه، ولا تكلمه ولا تبتسم معه، وكانت زميلاتها على علم بالأمر وهن لا يرون مشكلا في ذلك بل هو أمر إيجابي لأنه سيمكنها الاستفادة من أجر زائد. وأمام هذا الوضع اختارت ترك العمل مباشرة بعدما قبضت أجرها من أجل تجنب ضغوطاته عليها، فقد اختارت هنا راحة بالها على مواصلة العمل في ظروف كتلك.

حاليا سارة على وشك الزواج، تعمل بصيدلية، فبعد تركها للعمل دخلت لإجراء تربص بإحدى الصيدليات، والآن هي تعمل هناك بأجر أحسن من ذلك الذي كانت تتقاضاه في المعمل، ومستوى أحسن كذلك. قضية سارة مع التحرش

الجنسي لم تؤثر عليها كثيرا لأن وتيرة التحرش الذي تعرضت له كانت ضعيفة غير متسارعة من جهة، ومن جهة أخرى فإنها تركت عملها قبل بداية العمل التصاعدي للسلوك الجنسي. كما أن شخصيتها متوازنة تعالج كل أمر على حدا.

الحالة رقم 06:

التقينا هجيرة عن طريق إحدى الصديقات، وقد دامت مدة المقابلة قرابة الـ45 دقيقة.السيدة هجيرة، متزوجة، ليس لديها أطفال، تبلغ من العمر 35 سنة، يعمل زوجها بسلك التعليم، تعيش بشقة بولاية البويرة، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى جامعي، تم توظيفها عن طريق اختبار. هي امرأة عادية، معروفة بأخلاقها الحميدة، لها قدّ جميل، أنيقة،لباسها محتشم، ومع هذا فهي تثير الانتباه، متوازنة الأفكار، تتميز بدقة التفكير قبل فعل أيّ شيء.تعمل هجيرة مهندسة معمارية بمؤسسة عمومية منذ خمس سنوات، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل على أيّ امتياز من قبل ويرجع هذا حسب رأيها إلى أن الترقية أو الامتياز يتطلبان في الكثير من الأحيان التضحية، وهي شخصيا لا تستطيع القيام بها، لهذا تبقى دوما تصارع ولا تصل إلى مبتغاها.كانت علاقة هجيرة برئيسها عادية جدا، أما علاقتها بزملائها وزميلاتها فكانت جيدة، هي تتعامل مع الجنسين في عملها دون مشكلة، والمهم هو تبادل الاحترام، كما تنفرد بهم أيضا وهي لم تبد أيّ حرج لأنها تعمل عملها على أكمل وجه ولا تبالي بتواجدهم إلى جانبها، فالمهم هو راحة البال والاحترام المتبادل، ثم إن عملها -حسبها- هو رجالي أكثر منه نسائي، بالتالي لن تنتظر وجود مكان مخصص للعمل النسوي فقط، فتبادل الكفاءات شيء ضروري بين الرجل والمرأة.

تعرضت هجيرة للتحرش الجنسي من قبل رئيسها، حيث بدأ تحرشه بطلبه وعرضه المتكرر للخروج معها سواء للغذاء أو التنزه، أو قضاء وقت ممتع

فأخبرته أنها متزوجة، لكنه أصبح يلحّ عليها في كل مرة. كان كثير التلميحات، فما إن يراها حتى يبدأ في التلميح لها عن طريق المساومة غير المباشرة "*علابالك الدنيا هاذي شد مد*"، وفي المقابل لم يطلب منها شيئا بصريح العبارة، بل ظل يلمح لها فقط، وواصل على هذا المنوال لمدة خمسة أشهر مستغلا بهذا اتصالها المباشر معه وانفرادهما، فلا يتوانى عن إلحاحه فيطلب لقاء، مع بعض التحرشات اللفظية، وكان يقوم بأفعاله هذه أثناء الفترة المسائية، أين يتردد على مكتبها، وقد استغل المعني هنا قرب نهاية عقد هجيرة –حسب رأيها–، حيث لم يبقى على نهايته سوى شهران، وقد ذكّرها هو بقرب نهاية العقد لكنها لم تأبه له رغم تلميحه، فأصبحت تغيّر له الحديث كلما فتح السيرة. وقد بدأت تحسّ بالضغط جراء هروبها المتواصل منه، فهي تتحمّل المشكلة وحدها دون أن تخبر أحدا خوفا من التشهير بها، رغم اطلاعها على الأمور والقوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة، لأنها –حسبها– لن تستطيع أبدا أخذ حكم على المتهم في المجتمع الجزائري، فهي لا تؤمن بالعدالة الجزائرية لأنها لا تملك دليلا، ثم إنها لا ترى داعيا لإهدار الوقت في المحاكم على أناس غير محترمين إطلاقا.

حاليا تواصل هجيرة العمل بنفس المؤسسة، وقد جدّدت عقدها هذه المرة بدون مشكل، وهذا لكفاءتها حيث أنجزت مشروعا أربح الشركة التي تعمل بها، فكانت مدعومة بهذا الربح بالتالي لم يجد رئيسها ما يفعله أمام هذا الوضع، وبالمقابل تغيرت معاملته لها، حيث أصبح يخفي عنها التعليمات الخاصة بالعمل، كما أصبح لا يكلفها بأي عمل حتى لو كان يدخل في دائرة تخصصها. هذه السلوكات المتكررة كلها تدل على انتقال أفعال التحرش الجنسي إلى تحرش معنوي –حسب ما توصلنا إليه في تحليلنا– وبالرغم من هذا لا تزال هجيرة عرضة للضغط، خاصة وأنها قليلة الدراية بإستراتيجية الانتقال للتحرش المعنوي.

الحالة رقم 07:

التقينا ليلى عن طريق إحدى الصديقات، ودامت مدة المقابلة قرابة الساعة.الآنسة ليلى، عزباء، تبلغ من العمر 31 سنة، تسكن بمنزل متواضع بولاية بجاية، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى ثانوي، تم توظيفها عن طريق وساطة، أحد معارفها بصعوبة. هي جميلة، لباسها أنيق جدا، طريقة كلامها تجذب سامعها، تتكلم بعفوية وبلطف، كما أنها كثيرة التبسم.تعمل ليلى محاسبة في شركة عمومية منذ ستة أشهر، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل على أيّ امتياز والسبب في ذلك طبعا هو التحاقها القريب بالوظيفة، حيث لا تزال جديدة في الميدان، كما أنها ترى أن التمادي في العلاقات مع ذوي السلطة هو المفتاح الأول للترقية أما الالتفات للعمل والانزواء فلن يجد طريقا أو مخرجا.كانت علاقة ليلى برئيسها عادية جدا، أما علاقتها بزملائها وزميلاتها فهي علاقة جيدة، تتعامل مع الرجال فقط، لأنها المرأة الوحيدة في تلك المصلحة، وهي تعمل براحة معهم لأنهم يحترمونها كثيرا. أما عن الانفراد فهي تنفرد بزملائها في عدة مناسبات وهذا لا يشكل لها أيّ مشكل، فالمهم هو احترام مكان العمل لأنه مقدس، فمثلما نجد المسجد مخصصا للصلاة، فإن مكان العمل مخصص للعمل وهي قاعدة لابد من تطبيقها.

تعرضت ليلى للتحرش الجنسي من قبل رئيس المصلحة التي تعمل بها، وهو رجل في الخمسينيات من عمره، بدأت تلك التحرشات لما أصبح كثير التردد على مكتبها، كما أصبح جدّ لطيف معها، فأصبح يلمح لها عن طريق بعض المجاملات والإطراء المتكرر المثير للقلق " tu es belle, tu fait pas ton âge" ، كما كان يخبرها أنه سيعتني بها ولن ينقصها شيء إن ظلت بجانبه، وهذا كله من أجل إغوائها، ثم أصبح يسمح لنفسه بلمس يديها كحادثة بسيطة،

لكن في المقابل لم يطلب منها الخضوع له بصريح العبارة، وهذا ما أزعجها لأنه لو طلب ذلك مباشرة لعرفت كيف توقفه عند حدّه. وهي لا تزال هادئة ولم تقم بأيّة خطوة، بل تنتظر ما ستسفر عنه الأيام القادمة، والمشكل حسبها هو الاتصال المباشر الذي يجمعهما، فبينهما علاقة عمل مباشرة تجعلهما ينفردان في مكتبها فيستغل الوضع بلمس يدها دون سبب أو داع لذلك، كما أنه يتردد على مكتبها كل ربع ساعة وهذا ما سبّب لها إزعاجا حيث لا تأخذ راحتها في العمل. وقد استغل رئيسها توسيع مهام الشركة واقترح عليها فكرة تولي منصب دائم في المصلحة، علما أنها تعمل بعقد محدد المدة. هذه الفكرة راقت لها، لكنها في بالمقابل رهبت لتلميح رئيسها غير المريح والذي يتطلب التنازل. وهي الآن هادئة لأنه لا يضغط عليها في الوقت الحالي لكن سيحصل هذا بالتأكيد مع توسيع الشركة-حسبها- وقد كتمت ليلى كل ما يحدث لها، وأخبرت أختها الأصغر منها كي تزيل الهمّ عنها، وهي الآن تنتظر ما سيحدث لاحقا وتنوي تسجيل ما يدور بينهما من حديث إن أراد مساومتها، حتى تقدمه كدليل إلى العدالة.

الحالة رقم 10:

التقينا نوال في ولاية تيبازة قرب مقر عملها، ودامت مدة المقابلة 45 دقيقة.السيدة نوال، مطلقة، ليس لديها أولاد، تبلغ من العمر 35 سنة، تعيش بشقة واسعة في ولاية تيبازة، يتيمة الأب، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي هو الأولى ثانوي، تمّ توظيفها عن طريق الاختبار. هي ليست جميلة جدا لكنها رشيقة وجذابة، كثيرة الحركة.تعمل نوال موظفة إدارية في شركة عمومية خدماتية منذ 5 سنوات، سبق لها العمل في مؤسسة خاصة، غيّرت عملها لأنها مؤسسة دون تأمين، فأجرت الاختبار المهني قبل أن تترك عملها

فنجحت فيه، اندمجت بصعوبة في عملها الحالي لأنها غيّرت العمل من القطاع الخاص إلى القطاع العمومي الذي لم يكن تظهر لها فوائد عملها فيه، ففي السابق كانت تظهر لها قيمة عملها مباشرة، أما الحالي فهي تظهر للمدراء والرؤساء فقط. لم تتحصل على امتياز في عملها هذا لأن رئيسها كان يتدخل في كل مرة من أجل منعها من الامتيازات وهذا راجع لعدم تمكنه النيل منها- حسب رأيها-.كانت علاقة نوال برئيسها في البداية عادية ثم ساءت كثيرا، علاقتها بزملائها وزميلاتها جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي لا تجد مشكلا في هذا لأنها سنة الحياة فنحن نتعامل مع الجنسين سواء في البيت، المدرسة، الشارع... تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد بزملائها أحيانا وهي ترى أن هذه النقطة عادية فالمهم هو الاحترام، ضف إلى ذلك أن التربية أساس كل شيء.

تعرضت نوال للتحرش الجنسي من قبل رئيسها في العمل، وهو رجل في الأربعينيات من عمره، بدأ مضايقتها بواسطة تلميحات وهي مجاملات تتحدث عن جمالها ورشاقتها وكانت تلك المجاملات كثيرة التكرار "*ايييه لوكان أنا صحتلي وحدة كيما انت جامي نطلقها*"، ثم أصبح يطلق النكات، فكانت لا ترد عليه من دهشتها وهول القصص التي كان يرويها لها، كما كانت لا تبتسم معه ولا تكلمه، فأصبح يحاول لمسها لكنها لم تترك له الفرصة أبدا، وهذا ما أدى به إلى طلب المتعة بطريقة وكلمات بذيئة "*زهيني*"، لكن دون جدوى، حيث أنها أصبحت تتحاشاه ولا تكلمه، ولما يئس أصبح يتدخل في حرمانها من الترقية، ويعلق على كل عمل تقوم به حتى إن كان متقنا، يلجأ إلى السخرية منها، يحاول الضغط عليها من أجل دفعها إلى مغادرة العمل لكنها صبرت وواجهت الأمر حيث هدّدته بأنها ستفضحه في العمل. استمرت مضايقاته لها مدة ثلاث

سنوات، ورغم عملها غير المباشر معه، وبعده عنها إلا أنه لم ييأس وظلت نوال متمسكة بعملها ولم تفكر أبدا في تركه وجعلت الضغط ينقلب عليه.

حاليا لا تزال نوال تباشر عملها بنفس الشركة، لكن هذه المرة أقل ضغطا حيث تخلصت من مضايقات رئيسها، وأصبحت أكثر نضجا من ذي قبل وبإمكانها مجابهة أيّ مشكلة مهما كانت حدّتها، وهي لا تتخيل أبدا أن يجرأ أحد على التحرش بها أو مضايقتها وهي تتحدى كل من تسوّل له نفسه القيام بهذا. أحيانا تظهر لك وكأنها متعجرفة جراء افتخارها الزائد بنفسها إثر تخلصها من مضايقات مديرها. في الواقع نوال حاليا تتعرض لتحرش معنوي من قبل نفس الشخص إلا أنها لا تأخذ الأمر بجدية خاصة وأن ضغط العمل نقص كثيرا، حيث أنها لا تتسلم إلا القليل من العمل والذي بدوره لا يتطلب جهدا، كما أنها تجهل عواقب الإستراتيجية الممارسة ضدها.

الحالة رقم 14:

التقينا نادية عن طريق إحدى معارفها بأحد مكاتب بريد الجزائر العاصمة، ودامت مدة المقابلة حوالي الساعة. السيدة نادية متزوجة، ليس لديها أطفال، تبلغ من العمر 33 سنة، تعيش بضواحي العاصمة في شقة، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي ثانوي، تم توظيفها عن طريق الاختبار. هي جميلة المظهر، قوية الشخصية، لباسها يميل للاحتشام.تعمل كموظفة في مكتب للبريد منذ 3 سنوات ونصف، لم تعمل من قبل أبدا، لم تستطع الاندماج في عملها لعدم وجود الثقة خاصة تسريب الأخبار بين الموظفات للمسؤولين، لم تحصل أبدا على امتياز ويرجع السبب حسبها إلى المحسوبية.كانت علاقتها برئيسها جيدة في البداية وعادية، أما الآن فهي في المحاكم بسبب التحرش الجنسي، علاقتها بزملائها وزميلاتها عادية جدا لا تتخطى مجال العمل، تتعامل مع

الجنسين في عملها، وهي تفضل التعامل مع الرجال لأنهم عمليون، في حين يغلب على التعامل مع النساء عامل الثرثرة.

تعرضت نادية للتحرش الجنسي من طرف أحد المسؤولين، والذي طلب منها إقامة علاقة معه وكان هذا بصيغة مباشرة ودون تلميح، حاولت إقناعه بالعدول عن فكرته كونها امرأة متزوجة، لكنه أصرّ وواصل طلبه لم تطل النقاش معه ولجأت للطريق الأكثر عدلا حسبها وهو العدالة.حيث أجبرت على قول كل شيء لزوجها وقدّمت شكوى، دامت مدة مضايقتها حوالي شهر وأسبوع لكنها لم تستسلم لطلباته ولم تتفاوض معه وقاومته. ليس لها اتصال مباشر معه، فتحرشه بها دون سبب يذكر، فكان يراقبها لما تذهب لمكتب الأرشيف يلحقها ويحوم حولها ويختلق الأسباب والأعذار كي تتنازل له.لم تخبر أيّ أحد بما حدث لها سوى زوجها فطلب الإسراع في فتح تحقيق ضده.لم تفكر المبحوثة في تغيير العمل ولا المصلحة لأن المسؤول المتحرش بها هو المسؤول عن النقل، وفيما يخص القضية التي رفعتها فقد انتهت لصالحها، وأنصفتها المحكمة، أما المسؤول فقد تم نقله من هناك دون محاكمته.

حاليا هي تبحث عن عمل لأن زوجها أرغمها على ترك العمل آنذاك بعد الذي حدث، وترى أن المجتمع لم ينصفها، حيث كثرت الثرثرة بين زملائها حول ما حدث لها رغم اتخاذها طريقا شرعيا، وتم منعها من مباشرة عملها بأمر من زوجها، كما أصبح يلقي اللوم عليها ويتهمها بأنها هي التي جعلت المسؤول يتحرش بها، حتى الثياب التي تلبسها أصبحت لا تروق له وكثرت المشاكل بينهما أين أصبح حل الطلاق يلوح بينهما.

الحالة رقم 15:

التقينا نبيلة عن طريق إحدى معارفها، ودامت مدة المقابلة قرابة الساعة.الآنسة نبيلة، عزباء، تبلغ من العمر 25 سنة، تعيش بأحد الأحياء بولاية الجلفة، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى تعليمي ثانوي بالإضافة إلى شهادة سكريتا ريا من مركز التكوين المهني، تم توظيفها عن طريق الوساطة.هي هادئة الطباع، لا تتكلم إلا للضرورة، لباسها أنيق ومحترم.تعمل سكرتيرة في مؤسسة خاصة منذ سنة ونصف، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل على امتياز أبدا والسبب هو أن الوقت لم يحن بعد.كانت علاقتها برئيسها جيدة، علاقتها بزملائها وزميلاتها أيضا جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي لا تفضل جنسا عن الآخر لأن العمل يبقى عمل، تنفرد مع زملائها بالعمل وهي لا تجد مشكلة لأن الانفراد لا يكون إلا أحيانا، والباب يبقى مفتوحا وكأنها لم تنفرد بهم.

تعرضت نبيلة للتحرش الجنسي من طرف مدير المؤسسة، وهو رجل في الأربعينيات من عمره، مطلق، ومعروف بأخلاقه غير السويّة. بدأ تحرشاته بتلميحات تمثلت في الكلام القبيح، إضافة إلى النكات، فكانت ردّة فعلها اللامبالاة وظل يصرّ ويعيد نفس الكلام. صحيح أنه لم يطلب منها الخضوع بصريح العبارة لكنه كان يلمح لها كثيرا مما كان يقلقها ويجعل جو العمل مملا، فواجهته وقالت أنها هنا للعمل فأنقص من سلوكاته التحرشية، وقد دامت مدة تحرشه أربعة أشهر.حيث تربطها به علاقة عمل أو اتصال مباشر مما يؤدي للانفراد بينهما في المكتب ويحاول استغلال الوضع بطرحه للنكات فكان يثير تقززها واشمئزازها، كما كان يستدعيها لمكتبه بدافع العمل، لم يكن هناك حدث محدد، حيث كان يتحرش بها دون سبب يذكر، وفي المقابل صدّته. هي لم تخبر

أحدا عن الأمر، وأصبحت علاقتها بمديرها منعدمة تقريبا .تمسك تنبيلة بعملها ولم تفكر في تغييره لأنها استطاعت التغلب على المدير -حسب رأيها- لكنه حضر لها مفاجأة، إذ استغل بعض هفواتها وتأخرها عن العمل وقام بطردها بحجة عدم الأهلية لذلك المنصب. يظهر في هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت لتحرش معنوي قبل تعرضها للتحرش الجنسي.

الحالة رقم 18:

التقينا رانيا عن طريق إحدى القريبات، ودامت مدة المقابلة حوالي 40 دقيقة. الآنسة رانيا عزباء، تبلغ من العمر 25 سنة،تعيش بشقة بضواحي الجزائر العاصمة، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي ثانوي، تم توظيفها عن طريق طلب عمل، هي امرأة متوسطة الجمال، أنيقة، لباسها محتشم، أخلاقها عالية، متعقلة.تعمل رانيا موظفة إدارية بشركة عمومية خدماتية منذ ثلاث سنوات، لم تعمل أبدا من قبل، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل على أي امتياز، ويعود السبب إلى المشاكل التي تواجهها المرأة في العمل، فهي لا زالت تعاني من التمييز بينها وبين الرجل خاصة فيما يخص الترقية.علاقتها برئيسها جيدة، وعلاقتها بزملائها وزميلاتها أيضا كانت جيدة، تتعامل مع الجنسيين في عملها وهي تفضل التعامل مع النساء حتى تأخذ راحتها في الكلام، حيث لا تضطر إلى التركيز في الكلام، بل تبوح بكل ما يجول في خاطرها، تفرض عليها طبيعة عملها الإنفراد بزملائها في العمل أحيانا، وهي ترى أنه من الأفضل تجنب الإنفراد قدر المستطاع حتى يبقى الاحترام دوما وأبدا.

تعرضت رانيا للتحرش الجنسي من قبل مدير الشركة التي كانت تعمل بها، وهو رجل في الأربعينات من عمره، بدأ يتحرش بها بتلميحات على شكل مجاملات،

وملاحظات جسدية، هي مجاملات تتحدث دوما عن الجمال والأناقة، أما الملاحظات الجسدية فكانت تخص الجسد والقوام وحتى الثياب، لم يطلب منها أي طلب بصريح العبارة بل كان يلمح فقط، وظل يلمح على ذلك عن طريق مساومة غير مباشرة، لكن في المقابل لم تواجهه والتزمت الصمت ضده، أخبرت والدتها التي نصحتها بترك العمل، دامت مدة تحرشه بها حوالي سنتين، يتحرش بها عادة لما يجري جولته حول الشركة وخاصة في الرواق ودورات المياه، خاصة في الفترة الصباحية، لم تخبر أحدا من الزملاء والزميلات، وتوقفت عن العمل تلبية لطلب أمها ونصيحتها بترك العمل، رغم تمسكها به، حاولت إخراج مشكلتها إلى النور إلا أنها لم تكمل الخطوة الأخيرة لأنها اتصلت بجمعية النساء الواقعة بالإتحاد العام للعمال الجزائريين وروت لهم كل ما حدث لها، فطلب منها الالتحاق بمكتب الجمعية إلا أنها رفضت لخجلها.

حاليا،، تعمل رانيا بمؤسسة خاصة، مكلفة بالاتصال، وهو المنصب الذي التحقت به بعد تركها للعمل بمدة غير طويلة، ورغم أن المؤسسة التي تعمل بها حاليا تابعة للقطاع الخاص، إلا أنها لا ترى أي مشكل في ذلك، وقد أصبحت رانيا أكثر حيوية من قبل. فسابقا كانت تحس بعدم الرغبة في العمل وأي قابلية لذلك بمجرد نهوضها للالتحاق بعملها لأنها تتذكر الضغط الذي ستواجهه من قبل مديرها، والتلميحات التي ترى أنه لا داعي لها. أما حاليا، فهي تشعر بالراحة والاطمئنان خاصة أن والدتها تدعمها في كل خطواتها، وهذا ما افتقدناه في الحالات السابقة، لأن تفهم الأم ودعمها لابنتها جعلها تكسب ثقة أكثر بنفسها وتتخطى أول عقبة مهنية لها. التحرش الجنسي الذي تعرضت له رانيا لم يؤثر عليها كثيرا لأنه لم يمارس عن طريق الضغط الشديد، كما أن المبحوثة لم تترك مجالا لذلك بعد تركها للعمل.

الحالة رقم 20:

التقينا سهام عن طريق إحدى معارفنا، ودامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة.الآنسة سهام، عزباء، تبلغ من العمر 30 سنة، تعيش بشقة بولاية وهران، يتيمة الأب، حالتها الاجتماعية سيئة، مستواها التعليمي ثانوي، تم توظيفها عن طريق وساطة إحدى صديقاتها، هي طويلة القامة، جميلة، غير أنيقة، جذابة بمشيتها.تعمل سهام مضيفة استقبال في فندق تابع لإحدى الخواص منذ ثلاث سنوات، سبق لها العمل كسكرتيرة بمؤسسة خاصة منذ 6 أشهر، غيرت عملها بسبب إلحاح مديرها على خروجها وسفرها معه في كل رحلات عمله بشرط أن تظل معه طول الوقت حتى أثناء النوم، ولما رفضت طلبه قام بطردها، اندمجت بصعوبة في عملها لأنها لم تعتد على أجواء عملها الجديد.كانت علاقة سهام برئيسها جيدة وظلت جيدة، علاقتها بزملائها وزميلاتها أيضا جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي لا ترى أي مشكل في هذا لأنها تؤمن بضرورة التعاون بين الجنسين، طبيعة عملها لا تفرض عليها الإنفراد بزملائها في العمل وهي تجد أن الإنفراد ليس مقياسا للتربية والحكم على الأفراد، بل هو مجرد ضرورة أحيانا من أجل مرونة العمل، ثم إن المشكلة ليست في الإنفراد، إنما في عقلية الأفراد وتفكيرهم في الإنفراد.

تعرضت سهام للتحرش الجنسي من قبل أحد المسؤولين في الفندق، وهو رجل في مثل سنها تقريبا، أي في الثلاثينات من عمره، مطلق، بدأ تحرشه بها عن طريق مجاملات وتلميحات حيث كان يشكر جمالها، وقوامها الرشيق الذي يليق بها، كما كان يغمرها بالهدايا دون سبب ودون داعي لذلك، لدرجة أنه كان يشتري حتى الملابس الداخلية ويضعها في حقيبتها خلسة كإغراء لها، فتجاهلت الأمر واعتبرته مجرد مغازلة، فاقترح عليها الخروج معه وظل يلح، ولكنها

رفضت وظل يلح وهي ترفض، إلى أن قام بمساعدتها في إحدى مشكلاتها فوجدت نفسها مدانة على الخروج معه. وأخبرت زميلتها التي نصحتها بمسايرته لأنه غير متطلب فبدأت بمسايرته وإعطائه مواعيد كاذبة.

حاليا لا تزال سهام تباشر عملها بنفس الفندق، ترددت قليلا بين ترك العمل والمواصلة، بعدها توصلت إلى ضرورة مواصلة عملها خاصة مع التسهيلات التي تجدها من قبل ذلك المسؤول إضافة إلى أنها بدأت تستعطف تصرفاته.إن الوضعية الحالية التي تعيشها المبحوثة لا تدخل في التحرش الجنسي حيث استنتجنا من خلال اتصالنا الأخير بها أنها غير معارضة لما يحدث لها.

الحالة رقم 24:

التقينا خيرة في مكان عام عن طريق إحدى الجمعيات، دامت مدة المقابلة حوالي ساعة. السيدة خيرة متزوجة وأم لثلاثة أطفال، تعيش بشقة بضواحي العاصمة، تبلغ من العمر 50 سنة، حالتها الاجتماعية لا بأس بها، تعمل بمؤسسة تعليمية تابعة للقطاع العام، مدة عملها هي 18 سنة، لم تعمل من قبل، علاقتها كانت عادية مع المتحرش في البداية ثم أصبح يشوبها الكثير من المشاكل، أما علاقتها مع باقي الزملاء فلم تكن سيئة، السيدة خيرة هي سيدة تحظى باحترام لدى الأغلبية كما أن علامات القلق والعصبية كانت بادية عليها جراء الضغط الذي عاشته.

تعرضت السيدة خيرة للتحرش بنوعيه الجنسي والمعنوي من طرف مدير المؤسسة التي تعمل بها وهو رجل في الخمسينات من عمره التحق بمنصبه منذ حوالي 4 سنوات، كان تصرف المدير مع المبحوثة في البداية عاديا ثم أصبح عدوانيا، حيث أصبح يعمد على التلفظ بالكلام الفاحش أمامها، عن طريق السب

أو إلقاء نكت ترمي إلى الجنس، لم تصدر أي تصرف إثر هذا حتى وصل به الأمر إلى اتهامها أمام الجميع أنها كانت على علاقة معه وأنها كانت ترتدي له ملابس شبه عارية، وأصبح يصفها بالعاهرة و ....وأمام كل هذا واجهته بالمناوشات الكلامية التي وصلت إلى محاولة الاعتداء عليها جسديا. ظلت السيدة خيرة تلك الفترة عرضة للإهانة والسب "أنت أستاذة عجوز، روحي تتقاعدي وحشمي على روحك"، كما أهانها أمام التلاميذ وأمام زميلاتها لعدة مرات خاصة أنها على علم بمحاولته إقامة علاقة مع صديقتها، فهددها بالسلاح إن هي أفشت ذلك. واشتد الخناق عليها لما ظل يكنيها بالعجوز التي لا تصلح لشيء، وأمام كل ذلك الضغط أصيبت بصمم بأذنها توقفت بسببه عن العمل لمدة 7 أشهر، وهي الإصابة التي تعرضت لها جراء القلق والضغط المهني حسب رأي الطبيب المعالج. فتقدمت بشكوى ضده وصدر الحكم بتحويلها لمؤسسة أخرى.

حاليا، السيدة خيرة متقاعدة، تعتبر كل ما عاشته في المؤسسة منذ مجيء المدير نقطة سوداء في حياتها.كما أنها كانت قادرة على العطاء أكثر وأنه السبب في تقاعدها. التحرش الجنسي الذي تعرضت له السيدة خيرة هو في حقيقة الأمر تحرش معنوي موصوم أو مخفي في تحرش جنسي، هذا في البداية ويرجع هذا إلى اختلاف الجيل التعليمي لدى الاثنين كما أن المتحرش هنا شخص معروف أو متعود على سلوكات التحرش أراد التخلص من المبحوثة كونها تملك مكانة محترمة هناك حتى يخلو له الجو لمواصلة سلوكه التحرشي، كما أنه يفتقر للبيداغوجيا.

الحالة رقم 25:

التقينا فضيلة عن طريق إحدى الجمعيات، ودامت مدة المقابلة معها حوالي 45 دقيقة. فضيلة هي سيدة متزوجة وأم لأربعة أولاد، تبلغ من العمر 48 سنة تعمل بمؤسسة تعليمية منذ 20 سنة تقريبا، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي ثانوي، علاقتها بالمتحرش وهو مديرها متذبذبة منذ بدايتها، أما علاقتها بزملائها فهي جيدة.

تعرضت فضيلة للتحرش الجنسي من طرف مدير المؤسسة التي تعمل بها، هو رجل في الخمسينات من عمره، كان تحرشه عن طريق عبارات جنسية عدوانية، حيث كان دائم الحديث عن زوج المبحوثة الذي لا تربطه به أي علاقة، فكان تحرشه لا يخرج عن إطار الكلام الفاحش، فيخلط بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للمبحوثة، يردد كلمات وعبارات جنسية ولما سئمت من تصرفه انفجرت غاضبة إلا أنه لم يتوقف وأجابها بعبارة تدل في العرف السائد على الاعتداء الجنسي "*اليوم نحي عليك الستر، وندير فيك واش نحب، حتى راجلك ماكانشو*"، وهو ما جعلها تحرر عريضة لدى مديرية التربية عن تصرفاته اللاأخلاقية والتي لم تجد ردا، مما جعلها تتقدم بشكوى لدى المحكمة خاصة وأنه تمادى في أهانتها وحاول ضربها.شكواها لم تؤخذ على محمل الجد، حيث تم تحويلها إلى مؤسسة أخرى بعيدة عن مقر سكناها مما جعلها تشعر بالندم.

إن التحرش الجنسي الذي تعرضت له المبحوثة ورغم عدم خروجه عن الإطار اللفظي إلا أنه لاقى رفضا واستنفارا تاما من طرفها، هذا يعود إلى شخصية المبحوثة من جهة والضغط المهني من جهة أخرى خاصة وأن المعنية تعمل منذ وقت طويل، من ناحية أخرى لا بد من الأخذ بعين الاعتبار الرفض

التام وعدم المبالاة بالشكوى المقدمة في المديرية، والذي يدل على تواطؤ المنظمة في أفعال التحرش والذي سنتعرض له في الفصل المقبل.

II. السلوك التحرشي الجريء:

من أهم خصائص هذه الفئة هو أنها تضم نساء تم التحرش بهن جنسيا لفظيا جسديا حيث تم التمادي أو الوصول إلى المساس بكرامتهن أو حرمتهن الجسدية ويتمثل ذلك في محاولة اللمس أو العناق أو التقبيل، وتم إحصاء 13 حالة: الحالة1، الحالة 3، الحالة 4، الحالة 8، الحالة 9، الحالة 11، الحالة 13، الحالة 17، الحالة 21، الحالة 23، الحالة 26، الحالة 27، الحالة 28.

عرض الحالات:

الحالة رقم 01:

التقينا الآنسة أمال في جامعة بوزريعة،وقد دامت مدة المقابلة حوالي الساعة والربع. هي بنت عزباء، تبلغ من العمر 31 سنة، تعيش بمنزل متواضع بالجزائر العاصمة، يتيمة الأب، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى جامعي، تمّ توظيفها عن طريق الشهادة. هي متوسطة الجمال، أنيقة، طويلة القامة، واثقة من نفسها تتكلم بعد تفكير طويل، حيث تتحكم في نفسها وكلامها.

تعمل أمال في مؤسسة حكومية خدماتية منذ 9 سنوات، سبق لها العمل في وكالعقارية لمدة 9 أشهر، غيّرت عملها من أجل الانتقال إلى القطاع العمومي حيث أنها كانت تعمل بقطاع خاص، أيضا من أجل الراتب وامتيازات أخرى كالتقاعد والتأمين الاجتماعي، اندمجت بصعوبة في عملها الحالي، حيث تمت ترقيتها من رتبة عون إداري إلى إطار عن طريق امتحان مهني، وبعد جهد جهيد، حيث لم تستسلم أمام أول مشكلة بل ظلت تحاول وتحاول حتى تمّت ترقيتها.كانت علاقتها برئيسها عادية جدا (علاقة الرئيس بالمرؤوس) ثم تحولت

إلى علاقة احترام جيدة بعد حدوث المشكل الذي واجهته (التحرش الجنسي)، أما عن علاقتها بزملائها وزميلاتها فكانت متذبذبة حيث تربطها بالبعض علاقة غيرة وحسد-حسب رأيها- بحكم منصبها، أما البعض الآخر فكانت علاقتها بهم جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها خاصة الرجال، كما تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها في مكتبها، وهي لا ترى حرجا في ذلك طالما أنه مكان عمل.

تعرضت أمال للتحرش الجنسي من قبل رئيس مصلحة المستخدمين، وهو رجل في الأربعينيات من عمره، متزوج،يبدو لك من الوهلة الأولى أنه صارم وشديد، وحدث هذا قبل ترقيتها أي عندما كانت عون إداري.بدأت هذه المضايقات عند التعيين في مناصب جديدة، تقدمت على إثرها أمال بطلب خطي من أجل الترقية من عون إداري إلى متصرف إداري، لكن رئيس مصلحة المستخدمين استغل هذه الفرصة وأصبح يجاملها ويلمّح لها تلميحات عن جسدها، لكنها اعتبرت ذلك بسيطا كونها أنيقة حسب رأي الجميع، ثم تحوّلت هذه التلميحات إلى محاولات اللمس والمساومة العلنية فكانت ردّة فعلها ذكية-حسب رأيها- حيث حاولت مسايرته ثم واجهته، ودامت مدة هذه المضايقات حوالي سنة، حيث استغل خلالها انفراده بها وحاول ملامستها وتقبيلها، فقاومته، ثم بدأ يتربص بها، فيعمد إلى وضعها في مجموعة المناوبة التي يرأسها ويحاول التحرش بها خاصة أثناء الزوال. وقد تزامن أول تعرض للتحرش بطلب الترقية لكنها قاومته ولم تستسلم له، واستعملت أسلوب المسايرة إلى أن ترقّت عن طريق امتحان مهني.لم تخبر أمال أحدا من أفراد عائلتها لأنه مشكل يخصها، وباستطاعتها حلّه، في حين أخبرت إحدى زميلاتها فنصحتها بتجنبه. هي بنت مثقفة، حيث أنها على إطلاع بالقوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة، كونها في الميدان، إلا أنها لم تتخذ أيّ

إجراء قانوني فيما يخص حالتها، كما أنها لم تفكر أبدا في ترك عملها لأنها تعوّدت على تحمل أعبائها بنفسها، وتمكنت من معالجة الوضع والتخلص من مضايقات رئيس المصلحة بفعل المواجهة والثقة بالنفس وتحمل المسؤولية.

تشغل أمال حاليا منصبا آخر في نفس الميدان إلا أنه أعلى مستوى وأعلى أجرا كونها واصلت دراستها وتحصلت على شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، تزوجت وهي أم لطفل، تعتبر ما حدث لها مجرّد عائق إداري يثبت شجاعتها، وفتح عينيها على عدة أمور في العمل، فأصبحت أكثر نضجا، وتتصرف وقت العمل مثلما يتصرف الرجال، وبفعل منصب المسؤولية الذي تشغله، أصبحت تتحكّم في العديد من الأمور وتحاول دوما مساعدة النساء اللواتي كنّ في يوم ما عرضة للتحرش الجنسي لأنها مرّت به، وتعرف جيدا ما يتركه من آثار في النفوس. لم تتأثر كثيرا بحادثة التحرش الجنسي الذي تعرضت له وهذا يرجع لقوة شخصيتها بالدرجة الأولى.

الحالة رقم 03:

التقينا بشرى بوزارة العدل، دامت مدة المقابلة حوالي الساعة. الآنسة بشرى عزباء، تبلغ من العمر 30 سنة، تعيش بمنزل متواضع بولاية تيبازة، يتيمة الأب، حالتها الاجتماعية متوسطة، لديها مستوى جامعي، تمّ توظيفها عن طريق اختبار، هي متوسطة الجمال، لباسها محتشم، كثيرة الكلام والضحك، لا تثق بنفسها كثيرا، ترتبك لمجرد حدوث مشكل صغير.

تعمل بشرى كعون إداري في شركة عمومية خدماتية منذ ثلاث سنوات، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها وهذا لطبعها المتميز بالخفة وروح الدعابة، لم تتحصل على أيّ امتياز في عملها وهي ترى أن هذا الأمر طبيعي

لأنها لا تحظى بالأقدمية الكافية حتى تترقى، كما أنه ليس لها وساطة-حسب رأيها- تعتمد عليها حتى تأمل في الحصول على امتياز ما. كانت علاقتها برئيسها جيدة في البداية (كعلاقة الأب بابنته) ثم ساءت كثيرا بعد مشكل التحرش الجنسي. أما عن علاقتها بزملائها وزميلاتها فهي علاقة جيدة، تتعامل مع الجنسين في العمل، وهي لا تجد حرجا في ذلك، كما أن طبيعة عملها لا تفرض عليها الانفراد مع زملائها لأن المكاتب جماعية، لا تدع مجالا للانفراد، وبالرغم من ثقتها بزملائها إلا أنها ترى أن الانفراد الدائم بين الجنسين من شأنه أن يولد علاقة حميمة لدى جانب ما، ويبقى وجود الاحترام بين الطرفين أنسب حل لتفادي ظاهرة التحرش الجنسي.

تعرضت بشرى للتحرش الجنسي من قبل مدير الشركة التي تعمل بها، وهو رجل في الخمسينيات من عمره، متزوج، بدأ تلك التحرشات باستمالته لها على أساس أنها مثل ابنته وهذا من أجل كسب ثقتها، ثم أصبح يتحرش بها لفظيا، فكان يسمعها عبارات محرجة وكلاما قبيحا تخجل من ذكره ثم أصبح يقترح عليها اقتراحات ملتوية الهدف من ورائها جذبها إليه، كما كان يصدر بعض الحركات غير الأخلاقية لما يراها، وما أزعجها أكثر أنه تجاوز الخطوط الحمراء عندما أصبح يعمد إلى لمسها في مناطق حساسة من جسمها، فكانت ردّة فعلها المواجهة بعد الصمت، دامت مدة هذه المضايقات قرابة العام، أين كان يستغل علاقة العمل التي تربطهما، فحوّل مكتبه إلى مكان لمواعدتها والتحرش بها خاصة بعد الزوال، وقد استغل فرحة بشرى بتوظيفها للتحرش بها ظنا منه أنها سوف تستسلم له، لكنها خرجت عن صمتها وأخبرت زميلة لها واثنين من نقابة العمال، الذين تعاطفوا معها فتقدّمت بشكوى للعدالة، شهد معها الممثلان النقابيان وزميلتها، فحكمت المحكمة عليه بعام حبسا مع وقف التنفيذ وغرامة

مالية قدرها 100 ألف دينار جزائري ودفع مليون دينار جزائري لها كتعويض، لكن في المقابل عانت من ملاحقته لها وشتمها و محاولة عزلها عن زملائها، كما أنها طردت من العمل دون سبب، وبقيت تتتبّع أخبار المدير كي تعرف إن نفّذ الحكم عليه أم لا. كل هذا عانته بشرى دون إخبار أحد من عائلتها خوفا عليهم من انفلات أعصابهم، فتحمّلت كل الضغوط من أجل أن تحتفظ بعملها لكن في الأخير لم تنجح.

تحاول بشرى حاليا التأقلم مع حياتها الجديدة حيث أنها تزوجت حديثا، وقد تمكنت من إعادة بناء نفسها خاصة بعد الضغط الرهيب الذي تحمّلته كي لا تخسر منصبها، وقد وجدت المساعدة لدى إحدى صديقاتها وهي أخصائية نفسانية كما أنها أبعدت فكرة العمل نهائيا من بالها لأنها تريد تجاوز كل ما من شأنه أن يذكرها بما عاشته سابقا. تجربة بشرى مع التحرش الجنسي أعطتنا انطباعا عن ضعف شخصيتها رغم أنها أوصلت القضية إلى أروقة المحاكم، حيث أنها تظن أنها أخطأت في المتابعة القضائية.

الحالة رقم 04:

التقينا صباح بمحطة الحافلات، وقد دامت مدة المقابلة حوالي الساعة.الآنسة صباح، عزباء، تبلغ من العمر 32 سنة، تعيش بشقة بولاية بومرداس، حالتها الاجتماعية متوسطة، لديها مستوى ثانوي، أجرت تكوينا في السكرتارية، تم توظيفها عن طريق الشهادة، جميلة وجذابة، أنيقة، طويلة القامة، رزينة، تظهر وكأنها سيدة متزوجة، لا تتكلم كثيرا، طريقة لباسها رسمية ومحترمة، تحسّ بهيبتها بمجرد مرورها.تعمل صباح كسكرتيرة في شركة عمومية منذ إحدى عشرة سنة، لم يسبق لها العمل من قبل، اندمجت بسهولة في عملها،

لم تحصل على أيّ امتياز ويرجع السبب حسبها إلى أن عمل السكرتيرة لا يحتاج إلى ترقية، فهي تبقى دائما مساعدة المدير، كما تعتقد أن السكرتيرة التي تربطها علاقة حميمة مع مديرها يمكن أن يزيد راتبها دون ترقيتها هرميا، فإذا رقيت يستلزم انتقالها وهذا لا يخدم المصلحة الشخصية للمدير. كانت علاقة صباح برئيسها جيدة طيلة الثماني سنوات، ثم تغيّر الحال دون أن تسوء، علاقتها بزملائها وزميلاتها جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي تعتبر الأمر عاديا لأن علاقة العمل تبقى علاقة عمل إذا لم يكن هناك تسلط، تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها أحيانا وهي لا ترى أيّ مشكل في ذلك لأن مكان العمل مقدّس تأتي منه لقمة العيش الحلال.

تعرضت صباح للتحرش الجنسي من قبل رئيسها وهو رجل متزوج، يبلغ من العمر 48 سنة، بدأ يتحرش بها لفظيا ثم أصبح يعطيها ملاحظات عن جسدها وعبارات مخزية تثير الخجل، وأمام إستراتيجية الصمت التي انتهجتها صباح، صار رئيسها يتجرأ على بعض الملامسات، وظلت صامتة، وبعدها طلب منها المبيت معه بصريح العبارة، فظلت تختلق له الأسباب دون أن تعلن له عن الرفض أو تواجهه إلى أن تجرأ في إحدى المرات إلى تقبيلها بالقوة محاولا الوصول إلى النشوة وذلك بالاستعراء، ومن هول ما رأته بقيت صامتة دون التلفظ بكلمة أو حتى الصراخ، ما حدث كان بمثابة صدمة أجبرتها على التوقف عن العمل لمدة 15 يوما (إجازة مرضية) ولما عادت إلى عملها وجدته بصدد تحضير نفسه لمنصب جديد.

لقد تحملت صباح تحرشات مديرها لمدة 3 سنوات دون أن تواجهه، حيث كانت على اتصال مباشر معه فهي سكرتيرته، كانا يلتقيان لوحدهما في المكتب ويستغل الوضع سواء بالملامسات أو التلميحات اللفظية وخاصة في الفترة

المسائية. وظلت صامتة فلم تخبر أحدا من زملائها ولا أحدا من عائلتها، ولم تفكر حتى في تقديم شكوى ظنا منها أنها ستصبح حكاية للزملاء، حتى أنها لم تفكر في تغيير العمل أو المصلحة لأن هذا المسؤول له صيت واسع، فإن فعلت ذلك تطرد بالتأكيد، بالتالي فضلت الاستمرار في عملها مع بعض التنازلات دون أن تفكر في النتائج عانت ضغطا شديدا في عملها في صمت حتى أنها تعرضت لكآبة حادة جعلتها تخرج في عطلة مرضية لمدة 15 يوما في البداية، ثم مدد طبيبها المدة بفعل النكسة التي أصابتها جراء صمتها وإخفائها الأمر ومعاناتها لوحدها من فعل السلوك التحرشي لمديرها.

حاليا لا تزال صباح تواصل عملها بنفس الشركة، وقد أصبحت حادّة الطباع، عصبية، تفكر بطريقة سلبية، لم تتزوج لحدّ الآن وأصبحت لديها نظرة جدّ سيئة عن الرجال، تعتبر ما حدث لها وصمة عار لا يمكن أن تمحى أو تنسى، وما زاد من ندمها أنها انهارت أمام محاولاته المتكررة، وأنها لم تتمكن من حماية نفسها أو المحافظة عليها، وأنه كان من الممكن أن تكون نهاية مأساتها أحسن مما انتهت عليه لو استنجدت بزميلاتها، وأنه لو تكرر ما شهدته سابقا فإن ردة فعلها ستكون مغايرة تماما للفترة السابقة، شخصية صباح لم تساعدها في التخلص من تحرش مديرها بها طول تلك المدة رغم أنها تبدو قوية ورزينة إلا أنها وبفعل الضغط الكبير الذي عاشته انهارت.

الحالة رقم 08:

التقينا نعيمة بمكتب أحد المحامين بولاية بومرداس، وقد دامت مدة المقابلة حوالي الساعة. الآنسة نعيمة، عزباء، تبلغ من العمر 24 سنة، تعيش بشقة في عمارة بالرغاية، يتيمة الأب، لها شقيقتان وأمها، حالتها الاجتماعية سيئة، لها مستوى الثالثة ثانوي بالإضافة إلى شهادة في الإعلام الآلي، تم توظيفها عن

طريق الاختبار. هي متوسطة الجمال، غير حيوية، تتكلم بدون لطف. تعمل نعيمة سكرتيرة في شركة عمومية صناعية منذ سنتين، لم تعمل أبدا من قبل، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل أبدا على امتياز ويرجع الأمر حسبها إلى أن الترقية والامتيازات الأخرى تتطلب وساطة مهمة فهي لا علاقة لها بالكفاءة أو بالأقدمية. كانت علاقة نعيمة برئيسها عادية ثم ساءت بعد تسببه في مشكل التحرش الجنسي ومشاكل أخرى في العمل، أما علاقتها بزملائها وزميلاتها فكانت عادية جدا، تتعامل مع كلا الجنسين في عملها وهي تفضل التعامل مع الرجال لأنهم مباشرون، ولا يتبعون أسلوب اللف والدوران، في حين أن التعامل مع النساء تتخلله علاقات الغيرة. تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها في العمل وهي لا ترى مشكلا في هذا طالما أنهم متساوون في الهرم، في حين تفزع من الانفراد بالمسؤولين.

تعرضت نعيمة للتحرش الجنسي من قبل مديرها، وهو رجل في الأربعينيات من عمره، تحرش بها دون سبب واضح، إذ فور استلامه لمنصبه تعويضا للمدير السابق الذي كان محترما، بدأ في مضايقتها فكان يطلب منها إغلاق الباب عندما تدخل إلى مكتبه، وصار يلمس يديها تارة، وخصرها تارة أخرى إلا أنها كانت تتغاضى عن ذلك وتظهر عدم فهمها، لكن لما وصل به الأمر إلى محاولة عناقها وتقبيلها، عبّرت عن رفضها بهروبها من مكتبه، لكنه هددها بفصلها عن العمل بعبارة صريحة إن استمرت في صدّه "*اذا كملت هكذا ماشكيتكش تطولي في خدمتك أكثر من هذا الشي*"، فأصبحت تتجنبه وتتحاشاه. وقد دامت مدة تحرشه بها حوالي خمسة أشهر، كان يستغل خلالها انفراده بها في مكتبه من أجل محاولة لمسها، وأمام هذا الوضع أخبرت زميلة لها فنصحتها بالتنازل قليلا من أجل الحفاظ على منصبها لأن معظم الموظفات هناك تقمن

بما يطلبه المسؤولين، وأمام إصراره ورفضها، تم طردها من عملها بتلفيق قضية لها دون علمها حتى أنها احتارت لما يجري وكيف تم ذلك.

حاليا لا تزال نعيمة دون عمل، الضغط النفسي الذي عاشته، وأمام الحفرة التي تعرضت لها جعلها حذرة وجد عصبية، تنوي البحث عن عمل، لأنها بحاجة ماسّة إليه، فقد كانت تشارك في إعالة عائلتها، ومع هذا لم تندم لأنها لم تتنازل مقابل العمل في القذارة، كما أن ضميرها مرتاح، فما رأته في الشركة حقا يثير القرف لأن العديد من المسؤولين يمارسون سلوكاتهم القذرة مع الموظفات والمؤسف أن الأغلبية الساحقة تقبل دون مشكل، ودون قيود.

الحالة رقم 09:

التقينا حورية في مجلس قضاء ولاية جيجل، ودامت مدة المقابلة قرابة الساعة والربع. السيدة حورية، أرملة، ليس لديها أطفال، تبلغ من العمر 42 سنة، تعيش بمنزل جميل بولاية جيجل، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى الثانية متوسط، تم توظيفها عن طريق طلب مباشر للعمل. جميلة، قوية الشخصية، لها ثقة كبيرة في نفسها، مثقفة وكأن مستواها جامعي. تعمل حورية منظفة في شركة عمومية خدماتية منذ 3 سنوات، لم تعمل أبدا من قبل لأن زوجها كان على قيد الحياة، ولما توفي اضطرت إلى العمل رغم سنها، لم تستطع الاندماج في عملها لانعدام الثقة بين الموظفين، فكل واحد يبحث عن مصلحته الخاصة، كما أنها لم تعمل أبدا من قبل فلم تعتد على جوّ العمل جيدا. الامتياز الذي تحصلت عليه هو تجديد عقد عملها، أما عن الترقية فهناك قانون خاص مدرج من طرف المسؤول دوما هو من يقرر كيف، ومتى، ومن يرقي. كانت علاقتها بمديرها سيئة منذ الوهلة الأولى التي التحقت فيها بالعمل، لعدم احترامه لها، أما علاقتها بزملائها فهي جيدة، لكن علاقتها بزميلاتها متذبذبة لانعدام الثقة، تتعامل مع

الجنسين في عملها لأنها تنظف تقريبا جميع المكاتب وهي تفضل التعامل مع النساء رغم العلاقة المتذبذبة من أجل تجنب النظرات اللئيمة للموظفين أثناء تأدية مهامها، كما تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد بزملائها أحيانا وهو ما لا يروقها تماما.

تعرضت حورية للتحرش الجنسي من قبل المدير وهو رجل في الخمسينيات من عمره، حج بيت الله، كان يقوم بإصدار بعض الحركات اللاأخلاقية ثم أصبح يعمد إلى لمس يديها أثناء تقديمها القهوة، كما كان يفرض عليها البقاء أمامه في المكتب، أراد عزلها عن باقي المنظفات فلجأ إلى فرضه عليها تنظيف مكتبه بعدما ينتهي من الأكل، والغاية من وراء ذلك هي مساومتها، ولما أخبرت زميلاتها بالموضوع (وهن سكرتيرته) أخبرنه بالموضوع فزاد ضغطه عليها وأراد أن يحوّلها إلى سكرتيرته وأمينته ولما قاومته ورفضت قام بعزلها في مكتب مخصص للأرشيف، وكان يمنع زميلاتها من الدخول إليها. ذلك المكتب لم يكن يتوفر على نافذة، فضاقت ذرعا وطلبت منه فسخ عقدها لكنه رفض وأبلغها أنه سيستمر في الضغط عليها حتى تخضع له، فانهارت وأصيبت بنوبات من الصرع وأخبرت الجميع بالقصة، وخرجت منفعلة باتجاه مركز الشرطة أين قدّمت شكوى ضده، فوصل الأمر إلى المحكمة وشهد معها العديد من العمال الذين تعاطفوا معها، حيث أدانته العدالة بسنة سجنا نافذا ودفع تعويض بمائة ألف دينار وغرامة مالية قدرها 10 آلاف دينار، لكنه أبلغها عن طريق وسطاء أنه لن يدفع لها شيئا وأنه سيعذبها، فاستأنف الحكم وهو أمام مجلس القضاء، ورغم عدم ثقتها في العدالة الجزائرية إلا أنها قامت بالواجب وهي تنتظر الحكم، فحتى لو لم ينصفها، فإنها ستظل تشجع الأخريات حتى لا يبقى الأمر طابو مسكوتا عنه.

حاليا حورية لا تعمل حيث تم الاستغناء عن خدماتها، كما أن قضيتها اتخذت منحى آخر بعد تمكن المسؤول من الإفلات من السجن النافذ.

الحالة رقم 11:

التقينا ذهبية عن طريق أحد معارفنا، ودامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة. هي سيدة، أرملة، أم لطفلين، تبلغ من العمر 43 سنة، تعيش بضواحي ولاية تيزي وزو، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي متوسط، تم توظيفها عن طريق الاختبار. هي سيدة أنيقة رغم كبر سنها، لباسها محتشم، خبرتها في العمل جعلتها محل إشادة من طرف معارفها، واثقة من نفسها، لها مشية متعجرفة. تعمل ذهبية سكرتيرة في شركة عمومية صناعية منذ 20 سنة، لم تعمل أبدا من قبل، اندمجت بسهولة في عملها، تحصلت على امتياز تمثل في ترقيتها من عاملة عادية في الإنتاج إلى موظفة إدارية، ثم أصبحت سكرتيرة المدير العام وهذا في شركة كبيرة، ترقت بفضل أقدميتها وخبرتها التي اكتسبتها، إضافة إلى الدورات التكوينية التي كانت تستفيد منها. كانت علاقتها برئيسها متوترة، أما علاقتها بزملائها فكانت جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي تفضل التعامل مع الرجال لأنهم ليسوا غيورين-حسب رأيها-، ثم إنها عملت معهم قبل ترقيتها سواء في قسم الإنتاج أو في الإدارة ولم تجد منهم إلا الخير. تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد بزملائها في العمل، وهي لا ترى مشكلا في ذلك لما يكون الانفراد مع الزملاء، أما الانفراد مع ذوي السلطة فهي ضده تماما.

تعرضت ذهبية للتحرش الجنسي من قبل المدير العام، والذي كان يلمح لها بتلميحات عن الجمال والرقة، كما كان يرمقها بنظرات غريبة ووقحة كلها غدر وذات أغراض جنسية، كما كان يردد عبارات على مسامعها تخول له الحق في

امتلاكها " *ma secrétaire est toujours la mienne* "، ثم أصبح يقوم بلمسها وهو الشيء الذي أثر عليها سلبيا. لم يطلب منها الخضوع له بصريح العبارة، فمنذ 6 أشهر وهو يضايقها لكن دون أن يطلب ذلك علنا، وبحكم أنها سكرتيرته، فهي تقضي ساعات معه كل يوم في المكتب وهذا ما دفعه إلى استغلال الوضع، حيث كانت تقضي كل تلك الساعات في التفكير في اختلاق طريقة لتجنب نظراته الجريئة الوقحة والتفافه حولها ومحاولة الالتصاق بها، وهو يتحرش بها لاعتقاده أنها كانت خليلة أحد المسؤولين حتى رقيت هكذا، فحاول معها تدريجيا لاستمالتها حتى ترضخ له، ومن أجل تجنبه ارتدت نوال الحجاب حتى تتخلص منه، وقد نصحتها إحدى صديقاتها بمسايرته، لأنه طرد سابقا إحدى سكرتيراته بسبب أو بحجة خطأ جسيم، والأكيد أنها رفضت الاستسلام له- حسب تعبير المبحوثة-. ومازالت تتجنبه وتحاول إبعاد نظراته الجريئة عنها، حتى تكمل عملها براحة ومن دون ضغط.

الحالة رقم 13:

التقينا ابتسام في أحد مستشفيات العاصمة، ودامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة. السيدة ابتسام مطلقة وأم لطفل، تبلغ من العمر 28 سنة تعيش بأحد البيوت الهشة بولاية وهران رفقة ولدها، حالتها الاجتماعية سيئة، لها مستوى الأولى متوسط، تم توظيفها عن طريق وساطة إحدى جاراتها. هي جميلة، خفيفة الظل، كثيرة الكلام، لباسها غير محتشم، ضعيفة الشخصية.تعمل كمنظفة في فندق كبير لأحد الخواص منذ أربع سنوات، عملت من قبل منظفة في البيوت، غيّرت العمل بسبب تعرضها للسب والاعتداء من طرف مالك البيت، اندمجت بسهولة في عملها، تحصلت على امتياز تمثل في زيادة الأجر.كانت علاقتها

برئيسها جيدة، علاقتها بزملائها وزميلاتها كانت أيضا جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي لا تفضل أيّا منهما، لا تنفرد مع زملائها في مكان عملها لأن عملها هو تنظيف الغرف وهو عمل تقوم به لوحدها.

تعرضت ابتسام للتحرش الجنسي قبل مسير الفندق، وهو رجل متزوج يبلغ من العمر 35 سنة، تحرش بها دون انتباهها لأمره -حسب حديثها-، تحرش بها فقط لأنها أعجبته، كان في البداية تحرشا لفظيا عن طريق تلميحات ومجاملات، لم تأبه له، لكنه ظل يلاحقها ويكرر إعجابه بها، إلى أن دخل عليها يوما عندما كانت تباشر عملها في تنظيف الغرف وأغلق الباب بالمفتاح وحاول إقناعها بالخروج معه، ثم بدأ بملامستها فصدّته وهربت، فأصبح يهددها بطردها إن لم تخرج معه، فحاولت مسايرته قليلا حتى تبعده عنها ولو لتلك الفترة. دامت مدة مضايقاته ثلاث سنوات حدثت فيها أخطاء كثيرة وتنازلات كثيرة بالصمت والخضوع، خاصة وأن جو العمل يساعد على ذلك أمام كثرة الغرف الفارغة فما كان عليها سوى الصمت حتى تجد حلا للوضعية -حسب رأيها- كثرت مطالبه وممارساته الغير السوية، بالإضافة إلى انتباه العمال هناك له، وكثرة الحديث عنها حيث التزمت الصمت ولم تخبر أحدا بما حدث معها، كما فعلت نفس الشيء مع محيطها العائلي حيث التزمت الصمت. اضطرت أخيرا وبعد تفكير عميق إلى ترك العمل، خاصة مع كثرة الشوشرة حولها.

حاليا، تعمل ابتسام بمصنع صغير حيث وجدت لنفسها الراحة من ضغط البشر، بالرغم من أن ضغط العمل هناك أكبر من الفندق. إستراتيجية مواجهتها للتحرش لم تكن نشطة ولم تساعدها على مواجهة السلوك التحرشي وهو ما أدى إلى استفحاله.

الحالة رقم 17:

التقينا مريم عن طريق أحد الصحفيين، ودامت مدة المقابلة قرابة الساعة. السيدة مريم، مطلقة بدون أطفال، تبلغ من العمر 40 سنة، تعيش في حاسي مسعود، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي جامعي، تم توظيفها عن طريق الاختبار، هي امرأة محتشمة اللباس، كتومة، بحيث تراجع كلامها قبل أن تتلفظ به، لائقة المظهر، ثقتها بنفسها اهتزت كثيرا بعد المشكل الذي واجهته.تعمل مريم موظفة إدارية بشركة عمومية خدماتية منذ 11 سنة، لم تعمل أبدا من قبل، اندمجت بصعوبة في عملها خاصة أنها غيرت مكان إقامتها من الجزائر العاصمة إلى حاسي مسعود، لم تحصل على أي امتياز، ويعود السبب (حسب رأيها) إلى تعرضها للظلم من طرف المكلفين بهذه الأمور، كما أن التنازلات أضحت لا مفر منها من أجل الترقية، والامتيازات الأخرى.كانت علاقة مريم برئيسها عادية جدا، علاقتها بزملائها وزميلاها أيضا كانت جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي لا تواجه أي مشكل معهم، تحبذ التعامل مع الرجال لأنهم أكثر تفهما، تفرض عليها طبيعة عملها الإنفراد بزملائها أحيانا وهي لا تجد مشكلا في الإنفراد مع الزملاء، لكن المشكل ربما هو الإنفراد مع المسؤولين لأنهم يملكون السلطة التي يحركونها كما يشاءون.

تعرضت مريم للتحرش الجنسي من قبل المكلف بتسيير شؤون الموظفين، وهو رجل في الأربعينات من عمره، متزوج وله أولاد، بدأ تحرشه بتلميحات على شكل مجاملات بسيطة يمكن التغاضي عنها-حسب كلامها-، ثم أصبح يسمعها كلاما قبيحا جدا، يتكلم بدون أدب ويخلط ما يجوز التلفظ به بما لا يجوز، بعدها طلب منها الخضوع له بإلحاح شديد أين كان يبدي حركات و أقوال تدل على الشهوانية قابلته آنذاك باللامبالاة، فبدأ في محاولات اللمس، وأمام هذا الوضع

قامت بارتداء الحجاب كمحاولة أو سعيا منها لغض بصره عنها، ومع استمرار الوضع واجهته وتقدمت بشكوى للمدير، وفي نفس الوقت أخبرت زميلة لها عما تعانيه (خاصة أنه كان يتحرش بها لما تقل حركة الموظفين بالشركة) نصحتها بالصبر، لم تجد محاولاتها ولا شكواها نفعا فاشتد عليها الضغط وتعرضت لإهاناته الدائمة لها وحرمانها من أبسط ظروف العمل فبدأت في تحضير ملف للمحكمة، لكن المدير سبقها في تلفيق تهمة لها لخوفه من تلطيخ سمعة الشركة- حسب المبحوثة-، فطردت من عملها، وهنا تعرضت لانهيار عصبي دخلت على إثره المستشفى لمدة 15 يوما خاصة أن المدير مارس عليها ضغوطات نفسية رهيبة.

حاليا، تعاني مريم من عصبية زائدة، شديدة الشرود، لم تشف تماما من آثار المشكل الذي واجهته في عملها، وكانت تنتظر تماثلها للشفاء التام حتى تعيد ملف المحكمة، لكن في الواقع وضعيتها صعبة جدا، بعد أن تم رفض طرح قضيتها لدى المحكمة أمام انعدام الدلائل والشهود بالتالي لا أمل لاستعادة قوتها المعهودة، كماأن التهمة التي لفقت لها لطردها من العمل لم تكن في صالحها أبدا.

الحالة رقم 21:

التقينا هبة بإحدى المستشفيات عن طريق إحدى الجمعيات، ودامت مدة المقابلة حوالي 40 دقيقة.الآنسة هبة، عزباء، تبلغ من العمر 25 سنة، تسكن بإحدى المباني بولاية تيبازة، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى تعليمي جامعي، تم توظيفها عن طريق التكوين في الشبه الطبي حيث أن مدرسة التكوين مسؤولة عن إدماج الطلبة في سوق العمل. المبحوثة متوسطة الجمال، رزينة ومتزنة

وربما هذه الصفة تجذب الناس إليها.تعمل كممرضة بإحدى المستشفيات منذ أربع سنوات، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها كونها كانت تنتظر التوظيف بفارغ الصبر، خاصة أنها كانت ضمن أحسن العناصر في دفعتها، لم تحصل على أيّ امتياز في عملها ويرجع السبب إلى عدم قيامها بأيّ تكوين آخر بعد تخرجها.كانت علاقتها برئيسها جيدة، وكذلك الحال بالنسبة لعلاقتها بالزملاء والزميلات، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي تفضل التعامل مع الرجال لأنهم مباشرون ولا يعتمدون أسلوب القيل والقال-حسب رأيها-. تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد بزملائها في العمل، وهي لا ترى أيّ مشكل في الانفراد مادام الاحترام موجودا بين الموظفين، كما أنها اجتماعية بطبعها لذا فإنها تجد في العلاقات المهنية بين الموظفين تبادلا للأفكار خاصة أولئك الذين تابعوا تكوينا خاصا بعد تخرجهم.

تعرضت هبة للتحرش الجنسي من قبل مسؤولها المباشر وهو رجل متزوج، في الأربعينيات من عمره، بدأ تحرشه بها عن طريق مجاملات وتلميحات لفظية، حيث كان يقول أنها جميلة، وذات قوام رشيق وجذاب وهي ملاحظات عن الجسد، كما كان دائم الإلحاح عليها بقبول الخروج معه، ولم يتوقف عند هذا الحد بل أصبح يتجرأ على محاولة لمسها في مناطق حساسة من جسدها، لكنها في المقابل اتبعت أسلوب الصمت، واللامبالاة، خاصة أنها كانت تأمل في فرصة للتكوين، وبما أنه مسؤولها المباشر والمسؤول عن إدراج اسمها في قائمة المستفيدين من عدمه، فقد ظلت تحاول شد انتباهه إلى طريقة عملها، لكنه لم يأبه وحاول التمادي معها فلجأت إلى أحد الزملاء وأخبرته، كما أخبرت أختها فكانت نصيحتها لها تجنبه، في حين نصحها زميلها بطلب التحويل إلى مستشفى آخر، وهو ما قامت به. وفي انتظار الرد على طلبها أصبح يقوم ببعض

الحركات الجنسية الجسدية، ويردد على مسامعها كلاما قبيحا، كما أصبح يحاول الضغط عليها وعلى أعصابها فأصبح يكلفها بأعمال تفوق قدرتها ومهاراتها،وأصبح يعمد إلى برمجة دوامها ليلا، لكنها بالرغم من هذا لم ترضخ له، حيث مكّنها اتزانها ورزانتها من مواجهة الوضع.

حاليا، تم تحويل هبة من ذلك المستشفى إلى آخر وذلك بعد مدة طويلة من طلبها، ظلت تواجه حينها تحرشات مديرها ومحاولاته المتعددة في لمسها، وهي الآن في أحسن الأحوال خاصة بعد استحداث قوانين جديدة خاصة بالعنف ضد المرأة، وتعتبر أن هذه التجربة قد خلقت في نفسها عقدة من المسؤولين خاصة ومن الرجال عامة. وهي ترجع السبب في هذه التجاوزات إلى الموظفات اللاتي كن يقبلن بمثل هذه التصرفات وهو ما جعل الأمور تشمل الكلّ. قابلت المبحوثة تحرش مسؤولها بطريقة ذكية، كما أن دعم زميلها لها بإعطائها حلا لتجنب المسؤول، واتزان شخصيتها جعلها تخرج من حادثة التحرش الجنسي بأقل الأضرار.

الحالة رقم 23:

التقينا مسعودة في منزل إحدى معارفنا وبوساطة من أحد المحامين، دامت المقابلة قرابة الساعة وربع. السيدة مسعودة متزوجة، تبلغ من العمر 46 سنة (سنها أثناء التحرش هو 36 سنة)، أم لأربعة أطفال، تسكن بإحدى الولايات المجاورة، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى جامعي. تعمل كمدرسة بمتوسطة تابعة للقطاع العام منذ خمس سنوات، عملت من قبل كمستخلفة، تم توظيفها عن طريق الاختبار، اندمجت بسهولة في عملها، تلقت دورات تكوينية في مجال عملها من قبل، علاقتها المهنية مع المسؤول لم تكن جيدة منذ البداية،

أما علاقتها بزملائها وزميلاتها كانت جيدة، ليس لديها اتصال كبير ومباشر مع الشخص المتحرش بها، لا تتعامل مع الجنسين في العمل، وهي ترى هذا الأمر عادي، هي سيدة متوسطة الجمال، تتسم طباعها بعدم الاستقرار.

تعرضت مسعودة للتحرش الجنسي من قبل مدير المتوسطة التي كانت تعمل بها، وهو رجل متزوج، وأب لأطفال، في الخمسينات من عمره، طريقة تحرشه بها تختلف قليلا عن سابقاتها، حيث أنها كانت تتلقى معاملة سيئة من المدير، رغم نجاحها وإشادة المديرية بذلك، إلا أنها لم تكن تولي اهتماما كبيرا للأمر. نقطة التحول في معاملته لها بدأت عندما تعرضت للإغماء إثر سبه، وشتمه لها بأقبح العبارات مما جعله يتوسل إليها طالبا الصفح، ومبديا إعجابه بها فأصبح كثير التودد إليها، كما أصبح يغازلها "*تحي النوادر نحب عينيك بلا نوادر شابين*"، "*تعجبيني تلبسي غير المماي*"، التزمت الصمت، ثم أصبح يرسل لها رسائل نصية عن طريق الهاتف النقال وهنالك طلبت المساعدة من إحدى زميلاتها نصحتها بعدم الرد عليه وعدم إخبار زوجها، إلا أنه تمادى وأصبح يضرب لها موعدا في أحد البيوت، كما قام بالتشهير بها لدى الجميع على علاقته معها ، هنا لم تستطع تمالك نفسها واستغلت فرصة تقدم إحدى زميلاتها بشكوى ضده (تحرش جنسي)، لتقوم بنفس الخطوة فتم تحويلها من المؤسسة دون المساس به.

حاليا، تواصل مسعودة عملها بأريحية رغم بعد المؤسسة التي حولت إليها عن المنزل، كما أنها تلقي اللوم على العدالة الجزائرية في دونية المرأة. إن التحرش الذي تعرضت له المبحوثة كان في البداية تحرشا معنويا ثم تحول إلى تحرش جنسي اثر إستراتيجية الصمت المتبعة من قبلها.

الحالة رقم 26:

التقينا حياة بإحدى المحاكم الجزائرية عن طريق أحد المحامين، ودامت مدة المقابلة حوالي الساعة وبعض الدقائق. السيدة حياة تبلغ من العمر 41 سنة، متزوجة وأم لأربعة أطفال، تسكن في ولاية بومرداس. تعمل منذ 10 سنوات في إحدى الإكماليات الجزائرية، عملت من قبل في نفس القطاع وتم تحويلها للإكمالية، علاقتها بالمتحرش كانت جيدة في أولها، أما علاقتها بزملائها وزميلاتها فكانت جيدة. تتمتع المبحوثة بروح مرحة ونشطة مع الكل.

تعرضت السيدة حياة للتحرش الجنسي من طرف مدير الإكمالية التي كانت تعمل بها، وهو رجل يقارب الخمسينيات، بدأ تحرشه من خلال المغازلة اللفظية والتي تخص الجمال والجسد" نتي شابة وعندك corpsشباب"، إضافة إلى دعواته المتكررة لها على الغذاء،وكانت تقابله بالتجاهل فغير طريقة تحرشه، وأصبح يتصل بها بالهاتف المنزلي أين طلبت منه الكف وأنها ليست من النوع الذي يبحث عنه وأنها متزوجة، إلا أنه واصل ذلك *أنت جايحة وخوافة وهذا الخوف أنا نحيهولك العالم تطور والمرأة المزوجة تخرج مع وحد آخر نورمال*"، وبدأ يغازلها أمام التلاميذ وصل به الأمر إلى دعوتها إلى منزله وممارسة الجنس معه خاصة وأنه كانت له علاقة جنسية معها في الحلم، وأصبح يلوث سمعتها في العمل، ويصفها المتخلفة والمغلوقة، وأصبح يراقب طريقة عملها وينتقدها في كل أمر ويتدخل في عملها فواجهته وهنا بدأ يهددها بإيقافها عن العمل وأنه سيحرر تقريرا ضدها، فلم تتقبل الأمر ولم تتحمله وأخذت عطلة مرضية تجنبا للضغط الذي سببه لها خاصة الاتصالات الهاتفية للمنزل وأصبحت تتناول المهدئات من أجل النوم. ورفعت دعوى ضده وشهدت معها زميلتها إلا أن القضية تم التقاعس فيها كثيرا وهو ما يوحي إلى التآمر حسبها إذ تم تحويلها.

الحالة رقم 27:

التقينا وسيلة عن طريق محامي تم التعامل معه سابقا، ودامت مدة المقابل حوالي 45 دقيقة. السيدة وسيلة تبلغ من العمر 37 سنة، عزباء تسكن في أحد الأحياء الولايات المجاورة للجزائر العاصمة، تعمل كموظفة إدارية بإحدى المؤسسات الخدماتية التابعة للقطاع العام، بدأت العمل منذ ثمانية سنوات، لم تعمل من قبل، علاقتها بمديرها عادية في أولها أما علاقتها بزملائها وزميلاتها جيدة، تتعامل مع الجنسين في العمل، وهي لا تجد حرجا في التعامل معهما والانفراد أيضا لا يعتبر مقياسا أو مؤشرا على أي شيء.

تعرضت وسيلة للتحرش الجنسي من قبل مدير المؤسسة التي تعمل بها وهو رجل في الخمسينات من عمره، هو ليس مسؤولها المباشر في العمل. بدأ تحرشه بها في البداية عن طريق نظراته الملاحقة لها في كل مكان، وهي نظرات تتسم بالمرعبة والمزعجة لأنها لم يظهر أنها بريئة. ثم طلب منها في إحدى المرات وبدون مقدمات أن تقضي ليلة معه بإحدى الولايات المجاورة فرفضت طلبه بحيرة شديدة لأنها لم تتلق عرضا جريئا كهذا من قبل من أي أحد كان. لكنه واصل تحرشه بها وأصبح يحاول لمسها في مرات متكررة ويعطي ملاحظات عن مناطق حساسة من جسمها "عندك *une petite poitrine*"، محاولا لمسها، إلا أنها صدته وطلبت منه تركها وشأنها مما أثار ثائرته، فأصبح يهينها ويسبها بأقبح العبارات على مرأى العديد من الموظفين، كما قام بتهديدها بواسطة سلاحه على إطلاق رصاصتين إن قامت بالتبليغ عنه. فيواقع الأمر، لدى المدير سوابق في مجال التحرش الجنسي، وأمام خطورة الأمر تقدمت بعريضة وتقرير بخصوص تلك التصرفات دون رد. فلجأت للعدالة بتشجيع من

إحدى زميلاتها التي تعرضت لتحرشه من قبل، فحكم عليه بالحبس غير النافذ، وغرامة مالية، مع تحويل السيدة وسيلة إلى مؤسسة أخرى.

يظهر تحرش المعني جنسيا بالمبحوثة في البداية لكن رفضها ومواجهتها له جعله ينتقل للتحرش المعنوي عن طريق السب والسخرية أمام الجميع، كما أن المنظمة لها دور في ذلك لأنها لم تتدخل ولم ترد عن شكواها السابقة.

الحالة رقم28:

التقينا بالسيدة عبلاء في إحدى الجامعات بولاية الجزائر عن طريق جمعية خاصة، ودامت مدة المقابلة حوالي الساعة والنصف. السيدة عبلاء متزوجة وأم لثلاثة أطفال، حالتها الاجتماعية جيدة، لها مستوى جامعي. تعمل كصحفية مسؤولة عن التحرير في قناة تلفزيونية تابعة للقطاع العام منذ حوالي 18 سنة، يتميز عملها بالقلق والضغط والإجهاد، السرعة وضيق الوقت، علاقتها مع الزملاء عادية تتعلق بالوضعية خاصة وأنه قطاع حساس، علاقتها مع المسؤولين عموما كانت جيدة، لكن بعد حادثة التحرش انكسرت خاصة مع وقوعت ضامن ذكوري رهيب، وضغط نسوي. تتميز السيدة عبلاء بطابع هادئ جدا، الرزانة وحدة النظر والتفكير العميق قبل الكلام. تخللت المقابلة لحظات عديدة للبكاء جراء تذكر السلوك التحرشي الواقع عليها وهذا بالرغم من شخصيتها الهادفة والقوية.

تعرضت المبحوثة للتحرش الجنسي من قبل مدير القناة لمدة سنة، وهو رجل في السبعينات من عمره، يتمتع بدعم شديد من الخارج، كان متقاعدا وعين على رأس القناة، بدأ تحرشه بطريقة لفظية "*يرميليكلايم*"، « *tu es belle, ton mari a de la chance* »، إضافة إلى نظراته الغير بريئة، التلفظ بالكلام الساقط، كانت ردة فعلها السكوت. ثم بدأ يتجاوز حدوده معها ومع بعض

العاملات حيث بدأ يحاول اللمس وقام بتقبيل أخرى (المتحرش له صيت في التحرش الجنسي وتعرض للعديد من الموظفات حيث تجاوز عددهن 10)، هي حركات كانت تتكرر يوميا هنا واجهته بالرفض بينما واجهها بالتهديد والتأكيد، فحاولت إنهاء المشكل على مستوى المؤسسة لدى المدير العام، لكن دون جدوى فلجأت إلى العدالة مع زميلتين أخريتين، مررن لدى قاضي التحقيق، الشرطة القضائية، ثم قاضي التحقيق، ثم الوقوف في المحكمة بشكوى جماعية حتى يتمكن من المواجهة فإن فشلت واحدة منهن تشجعها الأخرى وتبقى الدعوى قائمة. ساعدها بعض الزملاء على الدعوى حيث شهد معها في القضية خمس موظفين (امرأة وأربع رجال)، وساعدها المجتمع المدني، ومع هذا تم الحكم عليه ب ستة أشهر حبس غير نافذة و مئة ألف دينار غرامة لكل واحدة ومائتي ألف دينار غرامة.عندما تقدمت بالشكوى للعدالة تعرضت لعقاب من نوع آخر لا أحد يتكلم معها، تم استلم مهامها شخص آخر، لم يعد لديها أي عمل، تنحيتها حيث أصبحت تتقاضى أجرها دون عمل لمدة أربع سنوات ثم تم إرسال إجازة تلقائية لها.

حاليا تواصل المبحوثة دراستها (ما بعد التدرج)، رغم شخصيتها القوية ورغم وقوف عائلتها وزوجها (الذي كان يعمل معها) إلا أنها لازالت تعاني من مخلفات التحرش الجنسي، وما زاد من حدة الوضعية هي التحرش المعنوي الذي تعرضت له ولا تزال، صحيح أنها حاولت الانتقال لشيء آخر لكن دون جدوى.

III. السلوك التحرشي الخطير:

من أهم خصائص هذه الفئة هو أنها تضم نساء تم التحرش بهن جنسيا لفظيا جسديا وذلك بالتمادي الواضح والفاضح أين وصلت الأمور إلى الفعل الفاضح المتمثل في الاستعراء، أو محاولة الاعتداء الجنسي، أو الاغتصاب. وتم إحصاء

ستة (06) حالات: الحالة 12، الحالة 16، الحالة 19، الحالة 22، الحالة 29، الحالة 30.

عرض الحالات:

الحالة رقم 12:

التقينا خديجة بإحدى المستشفيات، ودامت مدة المقابلة حوالي الساعة. الآنسة خديجة، عزباء، تبلغ من العمر 26 سنة، والداها مطلقان، تعيش مع والدتها التي كانت منظفة وشقيقتها بإحدى الشقق بالأبيار، حالتها الاجتماعية سيئة، مستواها التعليمي جامعي، وظفت عن طريق البحث المباشر عن العمل إلى أن تم قبولها من طرف إحدى العيادات الخاصة من طرف الطبيب المالك للعيادة. هي طويلة القامة، جميلة الشكل، متواضعة اللباس، لا تملك الثقة الكافية في نفسها.تعمل مساعدة طبية بالعيادة منذ سنتين، لم يسبق لها العمل أبدا، اندمجت في عملها بصعوبة بسبب تعالي الأطباء عليها في تلك العيادة ظنا منهم أن مستواها ليس جامعي، وأنها مجرد متربصة. لم تتحصل على أيّ امتياز لصعوبة حدوث ذلك في القطاع الخاص، كما أن التوظيف في هذا القطاع يتم عن طريق ملأ الفراغات وليس من أجل الاحتفاظ بالكفاءات وترقيتها -حسب رأيها- كما أن التوظيف يتم بالوساطة.كانت علاقة خديجة برئيسها عادية جدا (علاقة الأب بابنته) وذلك لكبر سنّه، وعلاقتها بزملائها وزميلاتها كانت متذبذبة بسبب تعاليهم الزائد، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي تفضل التعامل مع النساء لأنه ليس لديهن ما يستغلونه منها عكس الرجال، تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها في العمل وهذا يزعجها كثيرا حيث لا تجد كامل الراحة النفسية جراء الانفراد.

تعرضت خديجة للتحرش الجنسي من طرف الطبيب المالك للعيادة، وهو رجل في الخمسينيات من عمره، متزوج وله أولاد في مثل سنها. لم يلمّح لها رئيسها بأي شيء بل طلب منها الخروج معه مباشرة بعد أسبوع من العمل، فتجاهلته ظنا منها أنها محاولة فاشلة لن تتكرر، لكنه أصرّ لأن لديه هدفا يريد الوصول إليه، فأخبرته أنها مخطوبة، فردّ عليها أنه متزوج ولا يرغب في إقامة علاقة جادة ودائمة بل يريد فقط أن يصبح جوّ العمل حماسيا بتبادل الحب الممارس، فلم ترد عنه وظلت تتهرب منه، واختلقت له كل الأعذار مثل كونها عذراء، إلا أنه أجابها بوجود حلول وطرق للممارسة الجنسية دون إلحاق الضرر بالعذرية... هنا فهمت مقصده ومع ذلك واصلت إستراتيجية الصمت والتهرب، فحاولت مسايرته ومراوغته لظروفها المعيشية الصعبة لكن دون جدوى، حيث فاجأها في إحدى المرات في غرفة التغيير عاريا وحاول ممارسة طقوسه الجنسية معها ووجدت نفسها مرغمة على الصمت لتجنب الفضيحة. أصيبت بعدها بانهيار عصبي جراء ذلك فانقطعت عن العمل مدة أسبوع بإجازة مرضية، وعند عودتها أعاد الكرة مرة وأخرى وأخرى، فأصيبت بصدمة نفسية جراء الكتمان أين خضعت للعلاج النفسي عن طريق بعض المهدئات. فتم طردها مع تركها العمل أيضا.

حاليا بدأت خديجة العمل بمستشفى جامعي أين وظفت عن طريق الاختبار، أما عن مالك العيادة الذي تسبب في معاناتها، فقد توفي مؤخرا في حادث سير.تقول خديجة أنها لو لم تترك العمل لأصيبت بنوبات الصرع أكيد، خاصة وأنها خضعت للاستغلال والاستفزاز الجنسي الذي تشمئز له النفوس لعدم أخلاقيته. معانات خديجة وصمتها وضعف شخصيتها كلها عوامل أوصلتها للعلاج النفسي المطول وهو ما ظهر لنا عند انهيارها باكية بكاء هستيريا أثناء إجرائنا مقابلة معها، وهو ما يؤكد أن الصدمة المعاشة لم تشف بعد.

الحالة رقم 16:

التقينا نورة عن طريق إحدى الصديقات وهي زميلة لها، ودامت مدة المقابلة قرابة الخمسين دقيقة.السيدة نورة، أرملة وأم لطفلين، تبلغ من العمر 36 سنة، تعيش بأحد الشاليهات بولاية بومرداس، حالتها الاجتماعية سيئة، مستواها التعليمي متوسط، تم توظيفها بطلب مباشر للعمل. هي امرأة جدّية، لا تتكلم كثيرا أو ربما للضرورة، ليست مثيرة للانتباه سواء من حيث السلوك أو حتى اللباس.تعمل نورة منظفة بشركة عمومية منذ 5 سنوات، سبق لها العمل بمؤسسة خاصة لمدة عام تقريبا، تركت العمل بسبب الأجر الذي كان قليلا، كما أنها لم تكن مؤمّنة، اندمجت في عملها الحالي بصعوبة، حصلت على امتياز وهو زيادة طفيفة في الأجر، وكان بمثابة تحفيز لمواصلة العمل.كانت علاقة نورة برئيسها عادية وهي علاقة عمل، علاقتها بزملائها وزميلاتها أيضا كانت عادية، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي تفضل التعامل مع النساء لأنهن من جنسها ولا يستطعن إيذاءها، تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها في مكان العمل أثناء تأديتها لمهامها أحيانا، وهي تشعر بالحرج لأن عملها يتطلب القيام بعدة حركات لا يجوز القيام بها بمحاذاة الرجال.

تعرضت نورة للتحرش الجنسي منقبل أحد المسؤولين والذي لم يكن يلمح لها بشيء، بل كان يوبخها دوما ويأمر بإعادة التنظيف، كما أنه لم يكن يعترف بعملها مهما كان متقنا، كما كان كثير الانتقاد والتعليق لدرجة أنها لم تكن ترتاح أبدا لعملها معه. حدث هذا في البداية، ثم صار يتعامل بوقاحة معها حيث أصبح يقوم ببعض الملامسات العمدية حتى أنه كان يقوم بضرب مؤخرتها كلما سنحت له الفرصة، وفي المقابل كانت تلتزم الصمت وتكتم كل شيء بداخلها، وواصل على نفس المنوال إلى أن وصل اليوم الذي حاول فيه الاعتداء عليها،

حيث طرحها أرضا وبدأ يهم في مداعبتها، فواجهته بالصراخ والعويل وفي المقابل التزم هو الصمت دون أن ينطق بكلمة، فارتعب وهرب وكأن شيئا لم يكن خوفا من التفاف الموظفين فيفضح أمره. دامت مدة مضايقاته سنتين كانت نورة خلالهما عرضة للعديد من الملامسات. لم تكن تنفرد به إلا أحيانا عند قيامها بالتنظيف فيحاول استغلال الوضع خاصة في الفترة الصباحية، استغل زيادة أجرها ليوهمها أنه هو المسؤول عن تلك الزيادة، في المقابل لم ترضخ له، وأخبرت إحدى زميلاتها بالمشكلة فنصحتها بتجاهله. لم تفكر في تغيير العمل لأنها ترى أن كل الرجال متشابهون.

حاليا، لا تزال نورة تباشر عملها بنفس الشركة، تصدّيها لذلك المسؤول زادها ثقة في نفسها، وهي تحاول دائما التصدي لمن يحاول مضايقتها حيث أن تصديها ومواجهتها له بالصراخ جعلته يراجع نفسه أين أصبح لا يكلمها ولا يتجرأ على فعل شيء كما فعل في السابق وهذا خوفا من الفضيحة التي يمكن أن تنجم بالصراخ الشديد وبالتالي دراية الكل بما فعله. في الحقيقة كان التحرش الذي تعرضت له نورة في البداية معنويا، ولم تكن للمسؤول نية التحرش الجنسي، إلا أن صمتها في البداية أثناء انتقاده لعملها أو قوة شخصيتها جعل الأمر بمثابة – حرب باردة– وهو ما جعله ينتقل لخطوة التحرش الجنسي الذي تمت فيه المواجهة وبالتالي تخليه عن سلوكه التحرشي.

الحالة رقم 19:

التقينا وسام بإحدى الحدائق العمومية بعد سابق معرفة بها، وقد استعملنا الحيلة لسحب الكلام منها لأنها لم تكن على استعداد للبوح بشيء، ودامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة.السيدة وسام، متزوجة وأم لطفلين، تبلغ من العمر 22 سنة،

تعيش بإحدى الأحياء القصديرية بالجزائر (الرويبة)، يتيمة الأبوين، تزوجت وهي صغيرة السن، لم تتلقى الرعاية المثالية منذ صغر سنها، حالتها الاجتماعية سيئة، مستواها التعليمي لا يتجاوز الابتدائي، تم توظيفها عن طريق أحدهم إشفاقا على وضعها المزري، جميلة، غير أنيقة، لباسها غير محتشم، هزيلة البنية، علامات الأسى بادية على وجهها لما عانته منذ صغرها، غير مبالية، ولا تحاور ولا تناقش إلا نادرا.تعمل كمنظفة في مؤسسة صناعية خاصة منذ سنة تقريبا، لم تعمل أبدا من قبل، لم تستطع الاندماج بعملها لعدم شعورها بالراحة منذ التحاقها بالمؤسسة ولاشتداد الخناق عليها والظروف الغير إنسانية التي واجهتها.علاقة وسام برئيسها كانت متذبذبة منذ التحاقها بالعمل، وكذلك علاقتها بزملائها، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي تفضل التعامل مع النساء لأنهن لا يتعرضن لها بسوء حتى في أسوء الأحوال فالمرأة لا تتعدى على كرامة المرأة لأنها تحس بها، تضطر إلى الإنفراد بزملائها أحيانا، وهي ترى أن الخلوة بين المرأة والرجل في العمل ليست في محلها، كما أنها أسوء تجربة عاشتها في حياتها المهنية، ويرجع السبب في ذلك لما تعرضت إليه من تجاوزات واعتداءات من قبل زملائها دون علم المسؤولين.

تعرضت وسام للتحرش الجنسي من قبل مسؤول الحراسة وهو نفسه المسؤول عن النظافة، وهو رجل أعزب في الثلاثينات من عمره. وحدث التحرش الجنسي في البداية عن طريق النظرات الغير بريئة التي كانت تصدر منه في عدة مرات، لم يلمح لها بأي شيء بل كان يترقبها بنظرات غدر-حسب تعبيرها- ، في إحدى الأيام وصلت متأخرة، ولما كانت تتأهب لمباشرة عملها حاول لمسها عن طريق المداعبة، إلا أنها تمكنت من الفرار منه بعد صدور بعد الأصوات في الخارج ساعدتها على الهرب. ومنذ ذلك الوقت وهو يترصدها ويطلب منها موعدا

غراميا تواجهه بالرفض والسكوت. إلى أن استغل وضع تأخرها مرة أخرى طلبها إلى مكتبه يوما، وهناك تمكن من الاعتداء عليها جنسيا، وطلب منها السكوت وإلا أخبر المدير، ونظرا لظروف المبحوثة وجهلها، التزمت الصمت، فأصبح منذ ذلك اليوم، يستغل تأخرها لإجبارها على الخضوع له تحت التهديد، وقد ضلت على تلك الحالة لمدة ثلاثة أشهر، وتجنبت الكلام وإخبار زملائها أو أهلها لأنها متزوجة، كما تجنبت إخبار المسؤولين لجهلها لقوانين العمل، ضف إلى ذلك الظروف الاجتماعية التي تعيشها والتي زادت في تعقد الوضع، فزوجها عاطل عن العمل، وهي المسؤولة بذلك عن مصاريف البيت وطفليها، ورغم اتصالها سابقا بجمعية الإصغاء والمساعدة التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين إلا أنها لم تذهب خوفا على شرفها، وأخيرا تركت العمل بفعل الإجازات المرضية المتقاربة التي كانت تأخذها، وتخلصت بالتالي من معاناتها الصامتة.

حاليا لا تزال وسام دون عمل، وهي لا تنوي أبدا العودة إلى العمل رغم حاجتها له، لأنها لن تتمكن من مجابهة الضغط الذي عاشته سابقا، كما أنها لم تتمكن من رعاية طفليها كما يجب إثر الظروف الرهيبة التي عاشتها في عملها وفي حياتها الخاصة، كما لا ننسى الدور المنعدم لزوجها في البيت. التحرش الجنسي الذي تعرضت له وسام والذي أصبح عبارة عن اعتداءات جنسية متكررة يدخل في إطار الاستغلال الجنسي قبل كل شيء، خاصة أمام تسيب تلك المؤسسة رغم صغرها وانعدام الرقابة.

الحالة رقم 22:

التقينا وردة بأحد الأحياء الجامعية أثناء زيارتها لإحدى صديقاتها، ودامت مدة المقابلة حوالي الساعة.الآنسة وردة، عزباء، تبلغ من العمر 26 سنة، تعيش بأحد المنازل في ولاية البيض، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى جامعي

بالإضافة إلى تقني سامي في الإعلام الآلي، تم توظيفها عن طريق اختبار شفهي.هي بنت جذابة، لا تملك الثقة الكافية في نفسها، حيث تجدها ترتبك لأتفه الأمور، عفوية في تصرفاتها، لباسها لا يوحي لشيء فهو أحيانا محتشما، وأحيانا فاضحا.تعمل كسكرتيرة في مؤسسة خاصة منذ قرابة الخمس سنوات، لم يسبق لها العمل أبدا، حيث أن أول عمل بدأت به كان بالمؤسسة الحالية، حيث كانت آنذاك لم تزل طالبة، اندمجت بسهولة في عملها خاصة أنها عفوية. لم تحصل على امتياز في عملها وترجع السبب إلى أن المؤسسات الخاصة ليست بحاجة إلى منح امتيازات لعمالها لأنها تخاف نجاحهم، وبالتالي يهددون تلك المؤسسة سواء بزيادة الأجر، أو الترقي إلى مناصب أعلى.كانت علاقتها برئيسها جيدة، وكذلك الحال بالنسبة لعلاقتها بزملائها وزميلاتها حيث كانت أيضا جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي لا تجد أيّ مشكلة في التعامل خاصة أنها اجتماعية بطبعها وبالتالي لا صعوبة في التعامل، تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد لزملائها أحيانا وهي ترى أن مشكل الانفراد غير وارد خاصة في المؤسسات الخاصة حيث ترجع الكلمة الأولى والأخيرة لصاحب المؤسسة، كما أن علاقة الاحترام المتبادلة بين الموظفين تبعدهم عن الظنون السيئة.

تعرضت وردة للتحرش الجنسي من طرف مديرها، وهو في الخمسينيات من عمره، متزوج وله أبناء، كان يتحرش بها أولا بتلميحات ومجاملات عن جمالها وجاذبيتها، ثم أصبح يعطيها ملاحظات عن جسدها، وأن كل الملابس التي تلبسها تخفي جمالها ومفاتنها "*الزين قاع اللي عطاهولك ربي راكي تغطيه بلحوايج اللي راكي تلبسيهم*" والحل حسب رأيه أنه يمكنه تزويدها بملابس أخرى تجعلها أجمل، فأصبح يلزمها بارتداء ملابس قصيرة وفاضحة، ولكنها واجهت طلبه بالرفض خاصة أنهم في ولاية محافظة، إلا أنه اقترح عليها ارتداءها

بالمؤسسة فقط حتى تظهر بمظهر لائق أمام الزبائن وعندما يحين وقت خروجها أو انتهاء دوامها تغيّرها، فلبّت طلبه ظنا منها أنه لن يزعجها وأن هذا يظل هنداما خاصا بالعمل فقط، إلا أنه تعدى الحدود وأصبح يلمس يدها تارة وخصرها تارة أخرى ووصل به الحال إلى طلب المتعة الجنسية بصفة مباشرة محاولا إغراءها بالمال إلا أنها واجهت طلبه بالرفض وظلت تتحاشاه وتتهرب منه إلى أن حان اليوم الذي دخل عليها بمكتبها مع انتهاء الدوام حيث كانت تغيّر ملابسها وطلب منها المتعة الجنسية لكنها ترجّته أن يخرج، وأخذ يلحّ، فقام بالتعري أمامها متلفظا بكلام فاحش قصد الوصول إلى النشوة. هذا ما جعلها تغيب أحيانا عن العمل قصد التهرب منه لكنه لم يتوقف عن القيام بتلك الأمور فاشتد عليها الضغط وظلت تتعرض لتلك الأفعال المشينة مدة عامين دون أن تخبر أحدا خوفا من الثرثرة، كما خضعت لضغط نفسي شديد.

حاليا، توقفت وردة عن العمل خوفا من التمادي إلى ما لا تحمد عقباه وقد فضلت البقاء لمدة طويلة دون عمل حتى ترجع لاستقرارها النفسي الذي فقدته جراء نوبات البكاء الهستيري التي ظلت تتعرض إليها، وقد وجدت عملا مؤخرا في وكالة سياحية يتلاءم مع الخبرة المكتسبة سابقا. هي ترى أن ما عاشته سابقا هو أسوأ مشكل مهني واجهته في حياتها، وهي لا تجد السبب الذي جعلها تقبل باقتراحات المسؤول خاصة وأنها ليست في أمان أكيد.تجربة التحرش الجنسي الذي تعرضت له المبحوثة، عاشته بطريقة لا تمد للإنسانية بصلة، وما منعها من المواجهة هو الصمت في كل أحواله زيادة على ضعف شخصيتها.

الحالة رقم 29:

التقينا منيرة في أحد المستشفيات الجزائرية عن طريق شخص مورد من الجمعيات المتكلفة بقضايا المرأة، ودامت المقابلة حوالي الساعتين تقريبا. السيدة منيرة أرملة وأم لطفلين تبلغ من العمر 51 سنة، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي ثانوي، تعيش في أحد عمارات الجزائر العاصمة. تعمل كسكرتيرة إدارية لمؤسسة عمومية لمدة ستة سنوات، عملت من قبل في العديد من المؤسسات، كانت علاقتها بزملائها جيدة كما كانت كذلك مع المسؤولين قبل وقوع شيوع أفعال التحرش الجنسي الذي واجهته. تتمتع المبحوثة عصبية فائقة وتلقائية أيضا، تتكلم بنرفزة كبيرة، تشرد كثيرا بين الفينة والأخرى (عند استرجاع شريط الأحداث)، لم تتقبل بعد ما حدث لها رغم مرور الوقت.

تعرضت السيدة منيرة للتحرش الجنسي من طرف مدير الموارد البشرية، وهو رجل في الخمسينات من عمره، وهو رجل له صيت سابق في قضية تحرش جنسي حدثت سابقا في مؤسسة سابقة. منذ تعيينه للعمل هناك وهو يتحرش لفظيا بها "*ملي جا وهو يدراقيني*"، كما أعطاها رقم هاتفه وطلب منها الاتصال به في العديد من المرات، لم تبال به واعتبرت ما يحدث معها مجرد لعب مراهقين. إلى أن وصل ذلك اليوم الذي طلب فيه منها إعطاءه العمل، فلما دخلت لمكتبه وجدته عاريا، كاشفا عضوه التناسلي ويتلفظ بعبارات جنسية بديئة "*هباتينيهباتيني، suce moi, je veux te baiser*"، من هول الصدمة دفعته وعبرت عما يحدث بالصراخ واستنجدت بالسكرتيرة التي كانت واقفة أمام الباب، والتي لم تحرك ساكنا، ذهبت بعدها للمدير العام والذي طمأنها تظاهر بأنه سيساعدها "*راجلك مات أني هنا، خاوك ماتو أني هنا نتكفل بيك لحاجة اللي تسحقيها راني هنا*" إلا أنه في الواقع نظم لجنة استماع حتى يقومو بتظليمها"،

طرحت ما حدث لها لصديق مقرب نصحها بتقديم شكوى فوافقت بصعوبة خوفا من ظلم المجتمع *"كيفاش نروح للمحكمة يسمعو الناس ويسمعو ولادي"*، طلبت شهادة اثنان من الزملاء لكن ملفها لم يظهر وحدث تحفظ تام عليه"، وبعدها أعادت محاولة إحياء القضية وبعد أخذ ورد خسرت الدعوى، والمتحرش كان يستفيد من خدمات محامي الشركة. تعرضت لصدمة نفسية أخذت على إثرها 45 يوم إجازة مرضية. لما عادت لمنصبها حاولوا طردها، نزعوا لها المنصب، المكتب، أدوات العمل...وقاموا بعزلها مع إعطاء تعليمات للموظفين بعدم التكلم معها، وضعوا عونا أمام الباب لمراقبتها حتى أثناء قضاء حاجتها" بقيت أربعة أشهر على ذلك الحال أصيبت بنوبات عديدة. خسرت كل شيء.

ما تعرضت له المبحوثة هو تحرش جنسي متبوع بتحرش معنوي تحت ضغط وظلم شديد، حتى أن المبحوثة أثناء إجراء المقابلة، تعرضت إلى نوبات هستيرية من البكاء لدرجة أنها كنت تطلب الموت أو حتى الانتحار- رغم قوة شخصيتها- لم تتحمل عبء الحادثة ومخلفاتها التي بدت عليها.

الحالة رقم 30:

التقينا أميرة بمنزلها عن طريق شخص مورد من الجمعيات النسوية المتكفلة بقضايا التحرش الجنسي، ودامت مدة المقابلة ما يقارب الساعتين. السيدة أميرة تبلغ من العمر حاليا 44 سنة (كان عمرها لما بدأت عملية التحرش بها حوالي 28 سنة)، هي امرأة متزوجة وأم لثلاثة أطفال، تسكن في إحدى ولايات الجنوب الجزائري، حالتها الاجتماعية حسنة، مستواها التعليمي ثانوي، تعمل كسكرتيرة بأحد المؤسسات العمومية منذ حوالي 16 سنة، لم تعمل من قبل، علاقتها الاجتماعية بزملائها وزميلاتها جيدة، أما علاقتها بالمسؤولين فكانت مختلفة من واحد لآخر. تتسم المبحوثة بهدوء تام ورزانة كبيرة، تتكلم بصوت غير عالي

وبأدب وبلطافة، تحكي قصتها عن التحرش الجنسي بحسرة محاولة تذكر كل ما حصل لها حيث كانت ترجع في الكثير من المرات إلى تفاصيل لم تذكرها.

تعرضت السيدة أميرة للتحرش الجنسي من قبل المدير الذي كانت تعمل معه، وهو رجل في الخمسينات من عمره، كان تقريبا في نهاية مساره المهني. التحقت المبحوثة بالعمل عن طريق اختبار، وتم اختيارها من بين العديد نظرا لتمكنها من اللغة إضافة إلى حيازتها للعديد من الشهادات، تم توظيفها بعقد عمل محدد المدة مفتوح، منذ التحاقها بمنصبها أحست برهبة وحركة غريبة صادرة عن المدير ،حيث كان يتلفظ بعبارات وكلمات غير لائقة، إضافة إلى حركات إيحائية كانت تتعامل مع الوضع بتجاهل تام. كانت المبحوثة تعمل رفقة زوجها وكانت تعاني ظروف ملحة للعمل (مرض ابنها بمرض قلبي معقد يستلزم عملية)، كان المدير على دراية بظروفها فكان يساومها « *si tu veux soigner ton fils, tu dois passer par* »، هو لم يكن يقول كلاما فاحشا أو بذيئا، بل كان يردد عبارات وجمل ويقوم بتصرفات لها معانيها، كما كان يجبرها على إعداد القهوة، والبقاء للعمل في المكتب بعد أوقات العمل ويقول أنها ضرورة العمل، لا يتركها تذهب لتناول وجبة الغذاء في منتصف النهار، يأمرها بعدم الرد على الهاتف لأنه مشغول لكن في حقيقة الأمر كانت نيته تشويه سمعتها، كان يستغل غياب زوجها ويذهب للحي الذي تسكن فيه (سكن وظيفي) ويشعل المصابيح الأمامية للسيارة، قام بعدة أعمال حتى وصل به الأمر إلى الانقضاض عليها من الخلف أثناء تصنيفها لبريده في مكتبه في الفترة الصباحية، مستغلا بعد مكتبه عن العامة وشغور مكتب السكرتاريا حيث قام بصرف أحد الموظفين من هناك حتى يخلو له الجو، محاولة اعتدائه على المبحوثة لاقت مقاومة شديدة من طرفها حيث وبالرغم من تكبيله ليديها الا أنها جادلته بالخدش، ضربه بالملفات

التي كانت بيدها، حاولت الهروب من الباب فسبقها واتكأ عليه حتى لا تستطيع الخروج فضربت الباب برجليها، ومن حسن حظها وجود ثلاث زملاء بالقرب من مكتب السكرتاريا سمعوا ما جرى هناك فتم إنقاذها، كل هذا روته المبحوثة مع محاولة إعطاء كل التفاصيل لكنها تفقد أحيانا القدرة على التذكر " *en tout cas c'est très difficile de souvenir tous les moments*". كل ما حدث كان على مسمع ثلاث زملاء إضافة إلى السائق والذين قاموا بالشهادة معها عند تقدمها بالدعوى إلى المحكمة. ما حدث لها جعلها تفقد التركيز فأخذت إجازة مرضية لمدة شهر حاولت خلالها الاتصال والاستعلام عما يمكن أن تفعله في ما وقع لها.وهنا وجدت صعوبات أخرى فرغم وقوف الشهود والممثلين النقابيين إلى جانبها، إلا أنها تعرضت لمحاولة الطرد من العمل فوجدت نفسها في الرواق، وعوضت بموظفة أخرى رغم عدم انتهاء عقدها، وتم تمزيق عقد عملها، ومساومة زوجها في قضيتها...كل هذه الصعوبات زيادة على جلسات المحكمة التي كانت فارغة أحيانا وطويلة حيث استغرقت قضيتها 14 سنة، وفي الأخير تمت تبرئته رغم تعرضه للإيقاف مدة ثمانية أشهر، تم تحويله ثم إحالته على التقاعد.

حاليا لا تزال الوضعية المهنية للمبحوثة غير مضبوطة، تجربتها مع التحرش الجنسي أثرت على وضعها العائلي والمهني، حيث كان تحرشا جنسيا متبوعا بتحرش معنوي تمثل في العزل ودهورة ظروف العمل بالإضافة إلى التوقيف غير القانوني.

الفصل السابع:

سيرورة عملية التحرش الجنسي

تمهيد

I. الجانب اللفظي للتحرش الجنسي

1. عبارات الملاطفة.
2. المجاملات الخاصة بالجسد.
3. الكلام الفاحش البذيء.
4. الإلحاح في طلب الخروج.

II. الجانب الجسدي للتحرش الجنسي

1. محاولة اللمس.
2. الاستعراء الجنسي.

III. التحرش المعنوي

1. سلوكات وأفعال التحرش المعنوي.
2. الاستراتيجيات المتبعة من قبل المبحوثات لمواجهة التحرش

IV. هوية الفاعلين

1. هوية المتحرش.
2. هوية المرأة المتحرش بها.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تختلف أشكال ممارسة التحرش الجنسي من مجتمع لآخر إلا أنها تصب كلها في اتجاه واحد حيث تركز كل التعاريف المنتهجة على الغاية الجنسية من وراء الأفعال والسلوكات الممارسة في الوسط المهني. وقد حظيت ظاهرة التحرش الجنسي في الدول الغربية بدراسات وأبحاث عديدة مكنتهم من وضع إطار نظري عام لتفسير سلوكياته، وخصائصه، بالرغم من أنه لم يشمل إطار نظري موحد.

في الجزائر، رغم الجهود الكبيرة المبذولة من أجل تجريم ظاهرة التحرش الجنسي، ورغم نجاحها في تغيير القوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة، إلا أنها لم تتمكن من مسايرة الدول الغربية في الأبحاث والدراسات المتناولة لهذه المسألة، ويعود السبب في هذا التناقض إلى الخلفية التاريخية للمجتمع الجزائري والموروث الثقافي المتراكم الذي يعتبر كل ما يمس شرف المرأة واحدا من الطابوهات المسكوت عنها، وهو الحال بالنسبة لظاهرة التحرش الجنسي التي ظلت حبيسة المؤسسات فلم تأخذ نصيبها من الدراسات وبقيت مسألة مخفية.

نهدف من خلال هذا الفصل إلى تحليل سيرورة التحرش الجنسي في الجزائر من خلال التعرف على أهم المراحل المتبعة في ممارسة أفعاله وسلوكاته ضد النساء العاملات (كيف يبدأ عموما، كيف يتواصل، وكيف ينتهي...)، بصفة عامة أهم سلوكات التحرش الجنسي في الوسط المهني أي خصائص التحرش الجنسي في الجزائر. وقد اعتمدنا في تقديم سيرورة الأفعال على درجة خطورة الأقوال أو الأفعال من جهة، وعلى تسلسل الأفعال بصفة عامة حسب حدوثها، وطرحها من طرف المبحوثات وهو ما يأخذ نفس الاتجاه حسب دراستنا.

1. الجانب اللفظي للتحرش الجنسي

أظهرت الدراسة الحالية أن التحرش الجنسي تبدأ معالمه من خلال الطابع اللفظي،ويتجلى ذلك في التلفظ بألفاظ وعبارات الغرض منها لفت انتباه المرأة فهي إشارة إلى الطلب المستتر للدخول في علاقة، وهو ما وجدناه عند أغلبية المبحوثات بعبارة «يرميلي كلايم»، "البارح شفتك فلمنام وكانت بيناتنا علاقة جنسية"، "اليوم نحي عليك الستر". ويتميز الجانب اللفظي هنا بعدة أشكال تختلف من فرد لآخر باختلاف المكانة والإستراتيجية المتبعة من أجل جذب انتباه المرأة،ومن بين أهم طرق التحرش اللفظي التي وردت في بحثنا نذكر:

1. عبارات الاستلطاف:

وتتمثل هذه الأخيرة عموما في العبارات والكلمات التي تشير إلى جمال المرأة وجاذبيتها، وما يميز التحرش اللفظي هنا عن غيره من المجاملات هو الطابع التكراري لها بالإضافة إلى ذكرها في غير محلها واغتنام وضعية الانفراد للبوح بها، وقد ورد في عينة بحثنا بعض الجمل والعبارات التي تعبر وتشير للملاطفة:

- *"راكي شابة اليوم"، "جاك الغوج شباب "*
- *"لوكان أنا صحتلي وحدة كيما أنت جامي نطلقها "*
- *" tu es belle et attirante, ton mari a de la chance ".*
- *" نتي من بكري تعجبيني بزاف".*
- *"نتي تلبسي غير المماي".*

وهو ما ورد في كل الحالات التي أخذت سيرورة التحرش اللفظي. وجدير بالذكر هنا أن عبارات الاستلطاف يمكن لها أن تخرج عن إطار الجمال الخلقي فتصاحبها معاني أخرى ترمي إلى التعمق في وصف الجمال من أجل الانتقال إلى وصف جمال الجسد مثلا. وتبقى هنا عبارات الاستلطاف الحلقة الأولى

والأضعف في سلوك التحرش الجنسي، والتي تعبر عن انطلاق السيرورة بحيث أن إمكانية توقفها ضئيلة وتتحكم فيها عوامل كثيرة كشخصية الفاعل والضحية. كما أن فعل التكرار الذي تتسم به الحالات هنا يمهد إلى الانتقال إلى أفعال أعمق. فغياب الوازع الديني، وبعض التصرفات غير المسؤولة قد تنعكس سلبا على الضحية، خصوصا أن لكل فرد شهوات يتمكن من ضبطها من خلال التشبث بالمبادئ والأخلاق.

2. المجاملات الخاصة بالجسد:

وتتعلق عموما بالإشارة إلى جسد المرأة وهذا ما وجدناه عند أغلبية الحالات التي اتبعت السيرورة اللفظية للتحرش:

- *"أنت معمرة ولاطاي ديالك توالمني بزاف "*
- *"لابواتخين ديالك شابة "*
- *"la tenue sportive تليق بك لأن جسمك جذاب ورجليك شابين ".*
- *"نحي النوادر نحب عينيك بلا نوادر خير شابين".*

إن المجاملات الخاصة بالجسد تصاحبها عموما مجاملات تتعلق باللباس ويعد هذا السلوك كمحاولة لإعداد وتهيئة وسط قابل للتحرش من خلال كسر الحواجز بين المتحرش والمرأة المتحرش بها عن طريق مدح المرأة وتعويدها على مثل هذه المجاملات التي تؤدي منطقيا إلى الانتقال من التحرش اللفظي إلى مرحلة متقدمة أخرى من التحرش الجنسي. إن هذه المجاملات ورغم خمولها يمكن أن تؤدي إلى الانتقال من الطابع اللفظي الخامل إلى المباشر أي طلب إقامة علاقة بصريح العبارة وهو ما تم في العديد من الحالات التي تمت دراستها وهو ما سنتطرق إليه لاحقا، ويبقى الطابع اللفظي هنا السمة الأساسية في التحرش الجنسي لأنه نقطة الانطلاق لظاهرة التحرش الجنسي. لا بد من العودة إلى

الوتيرة السريعة للتطور الثقافي والاجتماعي الذي يحدث في المجتمعات بفعل الانفتاح على ثقافات مختلفة والتأثر بها، سواء تعلق الأمر باللباس أو الأفعال له انعكاسات سلبية خصوصا لو تم أخذ المظهر الخارجي على أخذ الثقافة بمجملها. في الواقع، إن الرجوع إلى تقديم مجاملات خاصة بالجسد ما هو إلا محاولة للمرور إلى الجسد، خصوصا أمام خضوع المرأة لعملية تنميط تكسبها الهوية التي يعرفها بها المجتمع كامرأة بالرجوع إلى كيانها العاطفي النفسي والاجتماعي دون البيولوجي، حتى أن حركاتها الجسدية العفوية-أحيانا-تدخل في ذلك الكيان، ولو أخذنا مثالا عن ذلك فإن التقاط المرأة مثلا لغرض من الأرض، يتطلب منها الإمساك بقميصها أو تنورتها كفعل عفوي، خشية انكشافها لدى الآخرين، في حين يفعل الرجل ذلك باسترخاء. هنا أردنا التنبيه أو الإشارة إلى جسد المرأة مرورا باللفظ والذي يبقى أقل خطورة مقارنة بمروره إلى الفعل. حيث أن القاسم المشترك بينهما هو الوعي المكثف للمرأة بجسدها حتى أصبح شرك على حد تعليق الفيلسوفة الفرنسية سيمون دو بوفوار (Simone de Beauvoir).

3. الكلام الفاحش البذيء:

ويتعلق الأمر هنا دائما بالطابع اللفظي إلا أنه يتم استعمال الكلام البذيء والقبيح سواء تعلق الأمر بإطلاق النكت الجنسية وهو ما يعرف بالنكات أين يتعمد المتحرش إطلاق نكت جنسية أمام المرأة التي يتحرش بها، الغرض منها إحراجها وتهيئة الوسط للتحرش بها. وهو ما حصل في العديد من الحالات المدروسة.

الطابع الثاني الذي يتخذه الكلام الفاحش يتمثل في الكلام البذيء في حد ذاته، والخارج عن النكت وهو ما يعرف في اللغة العامية ب «التطياح». وقد عبرت

المبحوثات عن هذه الظاهرة ب « *كلام الشوارع* »، "*ألفاظ الشوارع*"، " *من السروال للتحت* "، « des mots vulgaires ».

وعبارات أخرى لا داعي لذكرها بحيث تصب مجملها في نفس السياق.

- "*كنت نهدر على حقي بدا يطيح وقالي بلعي فمك يا مشركة الفم*". (حدث هذا في مدرسة من قبل المدير).
- "*كان يسبني بكلايم كبار، الطياح، أصلا المشكل لكبير كان هذا، كان راجل très vulgaire*".
- "*هو إنسان فارغ يهدر بكلام الشوارع، les mots vulgaires، شغل ماشي إدارة، c'est un bordel à ciel ouvert*".
- *قالي نتوما قاع ....، بمعنى عاهرات*".

يتم إلقاء النكت الجنسية والكلام الساقط على مسامع المبحوثة ضحية التحرش، الغرض من ورائه التقليل من احترام الضحية وإرغامها على تقبل سقوط الاحترام بينها وبين المتحرش بها من أجل التمادي في أفعال التحرش الجنسي، ويدخل هذا التصرف أيضا في تهيئة الوسط لممارسة هذه الأفعال وهو بمثابة تسهيل له.

إن هذه النقطة تدل على إعادة إنتاج العنف اللفظي الممارس ضد المرأة في الشارع إلى مؤسسات العمل وهو مكان يحوي غالبا (من خلال عينة بحثنا) أفرادا مثقفين يستوجب اتسامهم بالاتزان والرزانة، هذا التحول هو بالدرجة الأولى تحول في قيم المجتمع فمن خلال تكرر الظاهرة في الشارع وسكوت الأفراد والمؤسسات القانونية عنه تولد لدى العامة شبه قبول للكلام البذيء فأعيد إنتاجه في مؤسسات العمل. وبالرغم من محاولة الجمعيات النسوية، والمجتمع المدني تقنين بعض السلوكات والتصرفات الناجمة عن الأفراد في الشارع إلا أنها لم تتمكن بعد

من فرض نظام يحكمها ويرجع هذا لانفلات المعايير الضابطة للسلوك بالدرجة الأولى، وهو ما جعل الكلام الساقط ينتقل إلى المؤسسات المهنية. في هذا الصدد فإن النظرية التيولوجية[1] تطرقت إلى تفسير العنف اللفظي من خلال القيم الأخلاقية، وهي نوعان: قيم تختص بالنواهي والأوامر بصفة أدق قيم الشر وقيم الخير وهي بمثابة مجموعة من القواعد التوجيهية، أما النوع الثاني فهو يشكل قيم وضعية من وضع الإنسان وهي مرتبطة بالضمير الأخلاقي، في كلتا الحالتين نكون أمام استخدام التوجيه عن طريق أحكام قيمية للوصول إلى الإحساس بالواجب، وهذا يظهر إما من خلال اتصالنا اليومي مع الأفراد حيث تستعمل مفاهيم الأمر والواجب أي هناك إلزام داخلي بما هو خير وشر من حيث القيم الأخلاقية الأولى وإلزام خارجي متعلق بأخلاق وشخصية الفرد، الذي يتفاعل مع الجماعة انطلاقا من الوعي الفردي ومدى امتثاله للقيم الخيرة والشريرة.

إن التأويلات العقلية مستوحاة بنوع التربية لكل فرد وأن الشخص يكتسب قيم جديدة، هذا ما نستطيع ملاحظته من خلال سلوكياته، تصرفاته إذن لكي نرقى إلى استقلالية الحكم من الضروري خلق طرق تربوية جديدة تسمح بتوافق الشخص مع القيم الأخلاقية، فالمشكل القيمي الأخلاقي المعاصر هو تربوي بالدرجة الأولى، وليس فلسفي والأزمة الحالية متعلقة بالتربية الأخلاقية أكثر من الأخلاق نفسها فالمشكل يكمن في أننا نربي ونعلم بعيدين كل البعد عن الأخلاق ومن هنا يبدأ الصراع.

وهكذا تتم محاولة إدماج القيم الأخلاقية والمعايير الاجتماعية من خلال التنشئة الاجتماعية ومتى نجحت هذه الأخيرة في عملية زرع القيم في ذهن أعضاء المجتمع وبنائهم النفسي أنتجت أفرادا متكيفين مع ثقافتهم وساد المجتمع

[1] Xypas (Constantin). **Education et valeurs : Approches plurielles.** Anthropos Economica, Paris, 1996, p 2.

أفراد أسوياء وقلت أنماط السلوك الانحرافي وتقلصت اللامعيارية والاغتراب، أما في حالة فشل تلك العملية فإن تلك الحالات تتفاقم وتتزايد مما يؤدي إلى تفكك اجتماعي وأسري واهتزاز القيم وتصارعها وزيادة حدة العنف بكل أشكاله العدائية.[2] وهذا وحده غير كافي في إنتاج أفراد أسوياء لأن الأخلاق والقيم المكتسبة المذمومة بإمكانها أن تؤثر على الأفراد وتجعلها ذات أهمية معتبرة في حياتهم اليومية خاصة وأن المجتمع الجزائري يعيش مرحلة انتقالية صعبة أدت إلى انفصام داخلي للأفراد بين ما هو مقبول وما هو مرفوض بالتالي انتشار الكلام الساقط (العنف اللفظي) بين الأفراد كوسيلة جديدة لفرد النفس ورد الاعتبار.

إن التلفظ بالكلام الفاحش يصدر غالبا في الشارع من طرف فئة الشباب وهو ما تم إرجاعه إلى الظروف الاجتماعية الصعبة كالبطالة، أزمة السكن، المخدرات...إلا أن الدراسة الحالية أعطت بعدا مغايرا، فالتقليل من الاحترام بين الموظفين في الوسط المهني من خلال إطلاق النكات و الكلام الساقط صدر من خلال دراستنا عن فئة المسؤولين، والذين هم في العقد الخامس من عمرهم ويتمتعون بمستوى دراسي لا بأس به، ويشغلون مركزا مهنيا مرموقا فهم بعيدين كل البعد عن هذه المشاكل، لكنهم يسلكون هذا السلوك. وينسب هذا إلى اللامعيارية وهي الحالة التي يصعب فيها الضبط الاجتماعي بحيث يتغلب فيها الفردي على الجمعي وهو التفسير الوارد في نظرية دوركايم Durkheim حول الأنومي Anomie والتي يقصد بها:"حالة من فقدان المعايير تنشأ حينما يشهد النظام الاجتماعي العام ضربا من التفكك، والانحلال إذ يلاحظ أن طموحات الناس وتطلعاتهم لم يعد من الممكن إخضاعها للنظام الاجتماعي الجمعي، ومن

[2] عيساوي نسيمة. مرجع سبق ذكره، ص32.

تم تصبح تطلعات جامعة يتعذر تحقيقها في معظم الأحيان إذن فالمصدر الأساسي لحالة فقدان المعايير هو ذلك التوتر القائم بين السلطة الأخلاقية المجتمعية (أي تلك التي يفرضها الضمير الجمعي)، وبين المصالح، وهكذا تنشأ حالة من فقدان المعايير حينما يفشل الضمير الجمعي في ضبط ومراقبة المطامح والمصالح الفردية"[3].فمثلا كلنا نعرف أن الكلام المشين هو ضرب من ضروب قلة الأدب وهو سلوك غير مقبول عموما أو خارج عن قيم ومعايير التنشئة الاجتماعية في مجتمعنا هذا، وبالتالي يقع الجدل بين ما يجب أن يكون وبين ما هو قائم بحد ذاته، فالانحلال القيمي المعياري يؤدي إلى تدني القيم العلائقية للمؤسسة باعتباره سلوك غير سوي، فيتواصل التفكك والانحلال المعياري بين المعني بممارسة هذا السلوك وبين المستقبل لهذا السلوك في الوسط المهني، يؤدي إلى انحطاط القيم المؤسساتية والتي تدخل ضمن ثقافة المؤسسة والتي بدورها يتم تبنيها من طرف الجماعة، فيحدث شرخ في القيم الأصلية للعامل والقيم المكتسبة من الوسط المهني، وبالتالي يتضرر كل أفراد الجماعة من التغير الحادث.

حالة اللامعيارية ترتبط أيضا بفقدان الصلة بين الوسائل والغايات ومعنى ذلك حينما تصبح ثقافة ما غير ملائمة لحل مشكلات جماعة معينة فإن عناصر ثقافية وأساليب معيارية جديدة، تتناقل بين الأجيال شأنها في ذلك شأن العناصر الثقافية الأخرى لأنها تخدم المتطلبات التي تفرضها المواقف الجديدة، وحينما يستشعر الشباب العربي انعدام القدرة على التصرف إزاء المشكلات اليومية، فإنهم يسعون إلى الاندماج في ثقافات فرعية خاصة، تساهم مباشرة في حل مشكلاتهم المشتركة, هذا ما يفسر ظهور فجوة للانحراف الخلقي، تضارب

[3] محمد علي محمد. **الشباب العربي والتغير الاجتماعي**. دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص90.

الأفكار والمصالح، الشعور بالاغتراب، ممارسة العنف ضد الأشخاص والممتلكات وهكذا يمكن ربط ظواهر اللامعيارية بأوضاع تاريخية معينة.[4]

إن تلفظ المسؤولين وترديدهم للكلام الفاحش في الوسط المهني يعود لدخول قيم جديدة اكتسبها المسؤولون من الشارع، وهو المكان الذي يجد فيه الشاب حرية فرض نفسه عن طريق هذه التصرفات، التي يتم اقتباسها وتبنيهامن طرف ممارسي التحرش كوسيلة لفرض النفس وممارسة السلطة داخل المؤسسة. ويدخل هذا أيضا ضمن النظام الأبوي السائد في المجتمعات العربية، والذي يمكن أن يتقبل (في بعض من المواقف) ما يصدر من الذكر مهما كان في حين أن الصادر عن الجنس النسوي يتم اعتباره إخلالا بقيم المجتمع وهذا بالرغم من خطورة الظاهرة في كلا الاتجاهين وفي هذه الحالة كأننا نقلنا ثقافة أو عادات من نظام أو نسق معين وهو الشارع إلى نظام آخر يختلف تماما من حيث البناء عن سابقه وهو المؤسسة.

4. الإلحاح في طلب الخروج:

ويتعلق الأمر هنا بالطلب المتكرر للقاء خارج أسوار العمل سواء تعلق الأمر بالخروج في نزهة أو الخروج للغذاء، ويختلف الطلب من فرد لآخر حسب الطريقة المتبعة من طرف كل واحد منهم في محاولة الدخول في علاقة، فالطلب المتكرر للخروج يتجاوز الطلب البسيط الذي يدخل في إطار العلاقة العادية بين الموظفين، في حين أن الطلب الملح في الخروج يتخذ عدة نوايا انطلاقا من طلب الخروج للغذاء أو النزهة كمحاولة لاستمالة المرأة لتسهيل عملية التحرش، وصولا إلى طلب الخروج لقضاء وقت ممتع أو ليلة وهنا يصبح التحرش غير لفظي بل طلب صريح للمتعة الجنسية وهو تحرش جنسي علني. ويكمن

[4] عيساوي نسيمة، نفس المرجع، ص29.

الاختلاف بين التحرش الجنسي اللفظي والعلني في أن الأول لا يكون مباشرا وصريحا بل عن طريق تلميحات وأقوال تكون الكناية من ورائها الدخول في علاقة جنسية، في حين أن الثاني يكون لفظيا صريحا دون تحضير وسط للتحرش الجنسي. وقد ورد في دراستنا ما يبين الإلحاح في طلب الخروج للغذاء:

- "*أستناي كملي الخدمة معايا ونفطرك أنا، البارح هربتيلي*".
- "*لازم نتلاقاو برا ونفطرو كيف كيف*".
- "*بعتلي message كتبلي فيه مبروك عليك الترقية.....وعطالي rendez-vous فلخدمة*".
- "*ويلا حبيتي عندي دار في باينام، هامليك لمفاتح نولو نتلاقاو فيها*".
- "*كان يلح على أخذ موعد للغذاء معايا، لكني رفضت*".

إن هذه السلوكات والعلاقات التي تحدث في الوسط المهني هي تصرفات دخيلة على الثقافة الجزائرية فالانفتاح والتوسع في المؤسسة الجزائرية التي كانت سابقا شبه مؤسسة عائلية أدى إلى الاختلاط والاحتكاك الذي تم استغلاله بما ينافي العادات والمعايير.

II. الجانب الجسدي للتحرش الجنسي

1. محاولة اللمس:

من خلال الدراسة التي قمنا بها فإن الملامسات تحدث غالبا كمرحلة ثانية بعد مرحلة التحرش اللفظي، وهي المرحلة التي ينتقل فيها الفاعل من جس نبض الضحية وتحضيرها للفعل عن طريق تحضير وسط ملائم لذلك إلى التعدي على حرمة المرأة ضحية التحرش، وهو ما ورد على لسان المبحوثات اللاتي عبرن عن ذلك "ولا يرمي يديه بزاف"، يعتبر الانتقال إلى هذه المرحلة من التحرش

كخطوة تالية للتحرش اللفظي من أجل تثبيت التحرش والتي ترتبط وتتعلق بالاستراتيجيات المتبعة من قبل الضحية في مواجهة أفعال الظاهرة.

إن محاولة لمس المرأة تحدث لاعتقاد المتحرش أنه نجح في الضغط على المرأة أمام اتخاذها إستراتيجية الصمت عند بداية التحرش فيستعمل كل الطرق المتاحة أمامه للوصول إلى مأربه وهي الوضعية الشائعة التي وجدناها، ولابد من الإشارة هنا إلى أن لمس جسد المرأة أو محاولة لمسه يمثل تعديا على حرمتها بحيث أن ممارس هذا الفعل يمارسه لإيمانه بالتفسير القديم لجسد المرأة والذي يعتبره وسيلة وأداة للشهوانية وظيفته الأساسية هي تلبية متطلبات الرجال، بالتالي هو فعل ذو خلفية تاريخية بالنسبة لرؤية الرجل لجسد المرأة. "لا يعتبر جسد المرأة سوى كأداة وليس شيئا آخر، وإذا تعلق هذا بحكمنا الجمالي فسيظل "ظاهرة اجتماعية" ولن يعتبر ككيان، ولكن جسد المرأة بالنسبة لغايته الطبيعية فهو حقيقة كائن منظم بمعنى منتج منظم من الطبيعة. كان جسد المرأة بالنسبة للشعب (وخصوصا الرجال) وسيلة، أداة في خدمة الأحاسيس والجنس، وقد برهنت المجتمعات الأبوية على الهيمنة الاجتماعية و/أو السياسية. وباعتبار جسد المرأة "ككائن منظم"، بمعنى جهاز حسب إدراك وفهم الشعب، فانه لم يستطع أبدا أن يقدم نهاية للمرأة، انه كأبعد من الوظيفة التناسلية لجسد المرأة فالجنس الذكري يستغله أداتيا: جماله هو شيء يعطى بالإغراء، الحب أو المال، هو شيء يستعمل كوسيلة للاستثمار الاجتماعي أو الشهواني"[5]. فالمرأة لا تملك جسدها بعد لأن تعريفها دائما يمر بجسدها.

[5] Kant (Emmanuel). **La critique de la faculté de juger.** Bibliothèque des Textes Philosophiques, Paris, Vrin, 1968. IN Hamidou Talibi (Moussa). Le corps de la femme : du masculinisme à la recherche d'une féminité authentique, philosophie, sociologie, anthropologie. **Ethiopiques n° 77. Littérature, philosophie et art,** 2ème semestre 2006.

إن الحديث عن الجسد بصفة عامة أخذ حيزه من خلال دراسات ميشيل فوكو، والذي ربطه بالسلطة. حيث أن التحكم في الجسد حسب فوكو سيجد أسسه في المرجعيات والضمانات التاريخية, والسياسية, والأخلاقية, والتي تحميه وتقويه. خاصة ما سماه بالتاريخ الاجتماعي لأنماط الإنتاج السائدة في القرن السابع عشر, والتحولات التي رافقت المجتمع البورجوازي. ووفق هذا التفكيك، فإن الجسد محكوم على رغباته ولذاته بالقمع واللاوجود، فكل ما حاول الإنسان أن يعبر عن لذاته, وطموحاته, ومواقفه, ومقاومته لكل ما هو مألوف, سيجد نفسه في وضعية تحيط بها كل القيود لضبطه ومعاقبته، كما نعت ميشال فوكو الجسد الأنثوي بالهش المستهتر، فهو جسد مشبع تماما بالجنسانية، فجسد المرأة عبارة عن جنسانية خفية وغازية موجودة بآن معا في مكان ما، وفي كل مكان من الجسد.[6]

تأثير الجنس الأنثوي على الفكر البشري جعل من المرأة نموذجا أسطوريا عجيبا له فضاءاته الدينية والاجتماعية والتاريخية وأخذ هذا النموذج على مر العصور يتحول إلى مساحة دلالية ثرية تتزاحم داخلها مجموعة من الإيحاءات الرمزية ليصبح هذا الجوهر الأنثوي بعد ذلك رمزا قويا ومؤثرا للخصب في كل شيء. ويبدو الجسد الأنثوي أنه ثابتة المجتمعات الإنسانية، مهما كانت درجة تطورها ووسائل إنتاجها، وهي الصورة التي تواترت ثقافيا وحضاريا، حتى ترسخت مع الزمن لنجد المرأة في الفن الحديث وفي الدعاية والسينما والنحت ما هي إلا جسد فقط؟ وغاية هذه الفنون هي تحقيق أقصى درجات الإغراء والإثارة، مع كسب أرباح مادية لأصحاب رؤوس الأموال. بينما في ثقافتنا تبرز فكرتان حول جسد المرأة الجسد الفتنة، والجسد العورة.

---

[6] مشيل فوكو. **الجنسانية**. ترجمة محمد هاشم، إرادة العرفان، المجلد 1، إفريقيا الشرق، 2004، ص.7.

فالجسد الفتنة يثير الرغبة والشهوة، قد يرتبط بالقلق والتوتر، وربما يصل إلى درجة الرفض. وهذا ما يقابله في بعض الأسر عند ميلاد طفلة، خوف أن يجلب لهم جسدها في المستقبل العار أو الفضيحة. فالجسد بدلاله تعبير على حضور أكيد للرغبة وبالتالي المقاصد الإغوائية، فحركاته تلك تقنية تجعل منه في الآن فارضا نفسه لمظهر فيزيقي ومتلقيا لمظهر الآخرين.

إذا قارنا بين الجسد الذكري والجسد الأنثوي فإن الفارق بينهما سيكون ثقافيا، إيديولوجيا، وتاريخيا قبل أن يكون بيولوجيا فالجسد الأنثوي ضحية النوع كما أن العلاقة بين فتنة جسد الأنثى وجماله جعلته بمثابة رأسمال رمزي له مكانه وصيته في العلاقات الإنسانية وهو ما جعل اللوم يقع على المرأة وجسدها في حدوث الإثارة والشهوة، تلك الإثارة تؤدي في غالب الأحيان إلى توريط الرجل فينظر إليه كضحية لسلاح شيطاني ألا وهو جسد المرأة.

ومن جهة ثانية الجسد العورة لا بد أن يستر، ويغطى كله لأنه مصدر الفتنة، وسلاح الشيطان ورمز الدنس والقذارة. وإذا كان ابن حنبل يعتبر المرأة عورة من شعر رأسها إلى ظفر رجليها، فذلك لأن البعض يعتقد أن كل أجزاء الجسد الأنثوي فاتنة وتخضع الرجل إلى نوع من الاستعباد. فأينما يحل هذا الجسد، يحمل معه اللعنة مستهدفة طهارة ونزاهة الرجل وحتى استقامته. فلولا وجوده بهذه الصورة لما تورط الرجل، فلا بد أن يزهد في طلبه.

وحتى في ثقافاتنا المكتوبة هناك دليل للوجه الظلامي للجسد الأنثوي يتمثل في الفخذ. فالفخذ هو الذي يعد دليل الخصوصية الشهوانية وما يستدعيه من دلالات سلبية باعتبار أنه يرتبط بالعهر والفسق وتحرك الفاعلية الحيوانية في الإنسان. بالتالي فالجسد الأنثوي يعيش صراعا بين دلالتين: إحداهما جسد واهب للحياة وحاضن للرجل وبالتالي فهو الجسد المبجل، وهو جسم الأم. وثانيهما جسد شبقي

تسيطر عليه الرغبة الجنسية فهو الجسد الفتنة، والذي أصبح في الوقت الحاضر سلعة تباع وتشترى، وذلك من خلال إقحامه في كل شيء: في الأفلام، في المسلسلات، والمجلات، والإعلانات. والملاحظ أن النظريتين التقديسية والتحقيرية تصبان في منظور واحد، كأنه اختزال للمرأة في جسدها، فهي جسد يحجب تارة، ويظهر تارة أخرى. ويحقر تارة ثم يحترم ويقدس مادام قادرا على إعطاء الحياة وضمان استمرارها.[7]

2. الإستعراء الجنسي(exhibitionnisme):

هذه الظاهرة تحدث عموما في الشارع وهو مكان مفتوح لكل الفئات، انتقال هذا الفعل إلى المنظمة يحدث في ظل نوع من الحماية للمتحرش وهي السلطة التي يتمتع بها ورغم أن هذا السلوك نادر الحدوث في الحالات المدروسة (ثلاث حالات)، إلا أننا فضلنا التطرق إليه نظرا لخطورته، إضافة إلى ارتكاز الفاعل على نوع من السلطة تم استغلالها لغايات شخصية، ما أثار اهتمامنا في السلوكات الممارسة في التحرش الجنسي هو انتقالها من الأماكن العامة والصادرة عن أفراد يتصفون بعدم النضوج العقلي (المجانين)، أو الذين يتعاطون المخدرات و المهلوسات...إلى أفراد ناضجين عقليا ويتمتعون بمناصب مرموقة (وهو ما وجدناه في دراستنا) وهم بدورهم أعادوا إنتاجه في الوسط المهني. في الواقع، يعتبر الاستعراء الجنسي أحد الاضطرابات أو الانحرافات الجنسية، ينتشر بين الذكور أكثر حيث يقوم الفرد بتعرية أعضائه التناسلية رغبة في الشعور بالإشباع الجنسي عن طريق إدهاش وإبهار الآخرين بسلوكه الشاذ،أو يكون لدى الشخص رغبة قوية في أن يلاحظه أشخاص آخرون في أثناء النشاط الجنسي.

---

[7] سامية براهيمي. **دلالة الجسد الأنثوي عند الطالبات الجامعيات دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والانسانية-بوزريعة-** . مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، إشراف الأستاذ جمال معتوق، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02، 2007-2008، ص ص 88-89.

أما الاضطراب الإستِعرائي فينطوي على العمل على تحفيز الرغبات أو التخيلات الإستعرائية، أو المعاناة من الضيق أو عدم القدرة على العمل بسبب تلك الرغبات والتخيلات، وقد تحدث لدى البعض- تبعا لاستعرائه- الهزة الجنسية عن طريق الاستمناء. ونفسر ظاهرة الاستعراء الجنسي في الوسط المهني بحب السلطة فالفرد المستعري لا يحتمل عدم إثارة اهتمام المحيطين به أو تجاهله ، ويمكن إرجاع هذه الظاهرة إلى ضغط العادات والتقاليد وقسوتها ونقص الرقابة الاجتماعية.

ويعتبر الاستعراء أو عرض الأعضاء التناسلية بهدف الإثارة الجنسية أمرا نادر الحدوث بين النساء، فالنساء لديهن أماكن أخرى لعرض أنفسهن كارتداء الملابس المثيرة (وهذا ما يتزايد قبوله كحالة طبيعية)، أو الظهور في مختلف وسائل الإعلام وأماكن الترفيه. ولا تشكل المشاركة في هذه الأماكن بحد ذاتها اضطرابا صحيا.

حسب التصريحات التي وردت على لسان المبحوثات، فإن الإستعراء الواقع في حالتين من الحالات المدروسة (الحالة رقم 29، والحالة رقم 22) كان الهدف من ورائه الوصول إلى الإشباع الجنسي، في حين أن الإستعراء الواقع في الحالة رقم 19 كان الهدف الأول من ورائه التلذذ بخوف وارتباك المبحوثة، إلا أنه خرج عن منحاه ليتحول بفعل الاعتداء الجنسي المتكرر إلى الإشباع الجنسي بطبيعة الحال.

- "*عيطلي فالتيليفون وقالي جيبيلي لخدمة لي قلتلك عليها، كي دخلت للبيرو لقيتو عريان وشاد العضو التناسلي، ويقولي هبلتيني هبلتيني، suce moi, je veux te baiser*...."

- *"كان يديرلي صوالح عيانين وقلت مانقيموش، حتى زدم عليا وانا نبدل في حوايجي، عرا روحو كامل وبدا يطيح، كي بديت نبكي ونعيط قالي ماتخافيش ما نديرلك والو خلاص finalement السيد مريض حب يوصل لغايتو بالاستمناء"* .

III. التحرش المعنوي

من أهم النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة هي انتقال السلوك التحرشي الجنسي إلى سلوك تحرشي معنوي، وهو ما حدث في عدد لا بأس به من الحالات المدروسة حيث لمسنا انتقالا آليا من التحرش الجنسي إلى التحرش المعنوي في (17 حالة)، ويحدث هذا غالبا عند اتخاذ المرأة للإستراتيجية النشطة المتمثلة في الإبلاغ ومتابعة المتحرش قضائيا. فيما يخص بعض الحالات التي لم تشر فيها المبحوثات إلى سلوكات التحرش المعنوي فقد كان السبب هو ترك المبحوثات للعمل من جهة أو ضعف شخصية المتحرش مقارنة بشخصية المرأة المتحرش بها من جهة أخرى.

ما أثار انتباهنا بخصوص التحرش المعنوي، هو أنه ولدى إجرائنا المقابلات لاحظنا جهل أغلبية المبحوثات لماهيته، فلم تكن على دراية بوجوده وبوجود سلوكيات خاصة به، فحتى أثناء سردهن لأحداث وقوع أفعال التحرش الجنسي ضدهن، وأثناء استرسالهن في الحديث عما وقع لهن، تذكرن سلوكات وأفعال وقعت لهن تدخل في إطار التحرش المعنوي إلا أنهن تجهلن ذلك. صحيح أن بعض المبحوثات وجدناهن على علم بذلك إلا أنهن فئة قليلة جدا مقارنة بالفئة الأخرى.

1. سلوكات وأفعال التحرش المعنوي:

سنحاول في هذه المرحلة التطرق لأهم سلوكات وأفعال التحرش المعنوي التي ظهرت في دراستنا، والتي ذكرت على لسان المبحوثات. وحسب الدراسات النظرية، ومثلما تم التطرق إليه سابقا وبالتفصيل في الفصل الثالث، فقد تم تقسيم أفعال التحرش المعنوي إلى 45 سلوك تحرشي قسمت بدورها في 5 فئات، بالتالي سوف نستخلص من عينتنا وبناء على المقابلات الفئات الظاهرة والمتكررة.

بينت الدراسة أن التصرفات والسلوكات التي تهدف إلى عزل الضحية هي الأكثر ظهورا وتكرارا لدى أفراد العينة (وهي الفئة الثانية حسب التقسيم الذي قدمه عالم النفس السويدي هانز لايمان (Heinz Leymann))، حيث ذكرت في 12 حالة من الحالات التي تم فيها الانتقال من التحرش الجنسي إلى التحرش المعنوي (17 حالة)، مورس العزل عن طريق عدة سلوكات وأفعال اختلفت من مبحوثة لأخرى، إلا أنها كانت تصب في نفس النهج. حيث عبرت المبحوثات عن ذلك بأسى ونبرة صوت حزينة لدى الأغلبية.

- *" حبطني من la direction générale ودايني لبرارك وحطلي عساس قدام الباب" .*
- *" علقلي ممنوع الدخول في الباب..."*
- *"غير قدمنا شكوى عزلنا فلخدمة، ومنع العمال من الهدرة معانا sinon puni " .*
- *" بدلي البيرو وغلق عليا بلاليمنيوم، مكان اللي يجي ليا ماكان اللي نروح ليه" .*

- " حتى التيليفونات وماكاش parce que كانوا écoute sous لقيت روحي وحدي ».

في المرتبة الثانية وجدنا السلوكات التي تهدف إلى تشويه سمعة المرأة مع زملائها، والتقليل من قيمة المرأة في عملها هم الأكثر ممارسة وظهورا ضد المرأة، بحيث تتعرض كل واحدة منهن إلى مختلف الأفعال التابعة لإحدى الفئات أو كلها. وهما الفئة الثالثة والرابعة حسب تفيئة عالم النفس السويدي هانز لايمان (Heinz Leymann).

- " ربع شهور بلا خدمة، نحاولي البيرو ونحاولي كلش، حتى le poste ديالي نحاوهولي".
- " داولنا les postes دياولنا ومدوهم لزملاء وحدوخرين، ربع سنين وحنا نخلصو بلا ما نخدموا والو، dernièrement بعثوا لي congé d'office، نزيد نستنى واش يصرا" .
- "ماكانش يخليني نخرج وقت لفطور، ويقولي ضرورة لخدمة، حتى fixe téléphone يقولي ماترفديش occupé je suis، son but يوسخلي شرفي " .
- "كنت كي نديلهم القهوة وقت les réunions، كي نخرج نسمعهم يضحكوا عليا هذا الشي كبيير...".
- "كي وليت للخدمة، مالقيت والو لا مكتب لا شي آخر، لا مفتاح، ماكان عندي الحق في والو حتى الخدمة ما يمدوليش...".

تبين من خلال نتائج الدراسة أيضا، أن التصرفات والسلوكات التي تهدف إلى منع المرأة المتحرش بها من التعبير عن نفسها تقع في المرتبة الثالثة، حيث ظهرت في 9 حالات. وهي الفئة الأولى من التحرش المعنوي، والتي لا تتطلب

اتصالا مباشرا (مخاطبة بالكلمات) إلا عندما تتعلق بانتقاد العمل، في حين أن السلوكات الأخرى تظهر وتتم عن طريق الإيماءات أو الحركات.

تعريض صحة المرأة للخطر أيضا كفئة من فئات التحرش المعنوي (وهي الفئة الخامسة) تم ظهورها أيضا من خلال بعض الأفعال والسلوكات، حيث وجدنا تغيير بعض مكاتب النساء المبحوثات أو مواقعهم إلى أوساط تفتقر لأدنى ظروف العمل. كما ظهر الاعتداء الجسدي والجنسي كفعل من الأفعال المذكورة.

- " حب يطيحني ماقدرليش ". *il ma enseller les main en arrière*
- *"تعدى عليا بالتهديد، ماكنتش نعرف واش لازم ندير".*
- *"هددني avec une arme blanche لوكان نبيع واش راهو يدير".*

من خلال الحالات التي تم التطرق إليها، وجدنا تقريبا نفس السلوكات تتكرر، أو بصيغة أخرى نفس المسار يتخذ تقريبا، فالانتقال إلى التحرش المعنوي يعتبر كمحاولة لدفع المرأة إلى الاستقالة فيمارس عليها الضغط، ، أين يبدأ المتحرش بعزل الضحية، والحط من ظروف عملها، هذه الأفعال تدفع المرأة للإصابة بالتوتر والاكتئاب فعزل الفرد عن محيطه الاجتماعي هو محاولة لكتم الحدث, الخطوة الثانية هي عدم تكليف المرأة بأي عمل حيث تجد المرأة نفسها معزولة دون عمل مما يعني عدم الرغبة من قبل الأفراد والمجتمع. أما الخطوة التالية فتتمثل في الإبعاد أو ما يعرف ب « mise à l'écart » وتتمثل هذه الأخيرة في تهميش المرأة. إن إحالة المرأة إلى العطلة المرضية هي إستراتيجية هامة في عملية التحرش المعنوي، بحيث يتم اللجوء للعطلة المرضية لعدم وجود حل للوضعية، سواء من طرف المرأة أو بدفع من المسؤول وهو ما وجدناه في كل الحالات تقريبا سوى 3 حالات. إن جملة الأفعال والسلوكات الواقعة تؤدي بالمرأة الضحية إلى الدخول في دوامة تنعكس فيما بعد على صحتها. ورغم

أهمية السلوكات المتعلقة بالتحرش المعنوي في المؤسسات الجزائرية، وتكررها إلا أننا لا نجد دراسات وافية عن الظاهرة سواء تعلق الأمر بالدراسات النفسية أو الاجتماعية.

- "le policier هو اللي قالي ندي شهر maladie، خاف عليا، علابالهم واعرين تاع هنا".
- "ماقدرتش نحمل واش صرالي ديت maladie".
- "كي رحت شكيت للمدير قالي ياخ ماشهرتيش ياخ ما شهرتيش....دارلي maladie، حب يسكت الحالة".

2. الاستراتيجيات المتبعة من قبل المبحوثات لمواجهة التحرش:

تشير استراتيجيات المواجهة إلى الجهود السلوكية والمعرفية المتخذة باستمرار، والموجهة للتحكم في المتطلبات الداخلية والخارجية الخاصة والتي ينظر إليها على أنها تهدد أو تطغى على موارد الأفراد الموظفين. فتبعا لهذه الظاهرة (التحرش المعنوي)، لجأت المبحوثات المتعرضات لها إلى تطوير استراتيجيات، وتبنيها من أجل مواجهتها والتعامل معها.

تمثلت الاستراتيجيات المتبعة من قبل المبحوثات للتعامل مع سلوكات التحرش الممارسة ضدهن في اتخاذ اتجاهين عامين، بحيث يتضمن كل اتجاه مجموعة من السلوكات والأفعال:

1.2 الاتجاه الأول: ويتعلق بالاستراتيجيات الخاملة، والتي بدورها تتخذ اتجاها عاما أو أكثر اعتمادا، وتتجلى في الصمت والتجنب.

من خلال الحالات المدروسة، وجدنا حقيقة أن الاتجاه العام المتخذ هو الإستراتيجية الخاملة، بحيث تتجه المرأة المتعرضة للتحرش المعنوي إلى هذا الفعل من أجل ربح بعض الوقت من جهة، وتحاشي أو تجنب الفاعل من جهة

أخرى كمحاولة لتثبيط عزيمته، إلا أنه ثبت أن اللجوء إلى تلك الإستراتيجية دون فائدة أو غير فعال وهو ما صرحت به تسع حالات، حيث لم تتمكن من البقاء على نفس الحالة وبالتالي غيرن أسلوب المواجهة إلى الأسلوب النشط.

- "مور قاع الظلم اللي شفتو، درت des contacts au Canada ou ils ont présenté l'ensemble de comportements hostiles que j'ai subi ."
- "رحت لمفتشية العمل، ورحت للوالي، ومدير التربية، ودرت une lettre recommandée".
- "رحت للنقابيين كتبولي rapport، رحت لمفتشية العمل قالت لي وحدة خلصي حقي وحقك مافهمتش ولا مشكل harcèlement sexuel, moral"
- "طلبت لمساعدة من وكيل الجمهورية، ماندیمیسیونیش وانا محقورة، مانسكتش على حقي، لازم يحميوني".
- "حنا كنا نروحو للمحكمة كيفكيف، لوكان كل واحد وحدو يضغطو علينا، هكا حتى ويلا فشلت وحدة منا تكمل لوخرى، وتبقى الدعوة قائمة".
- "درت عريضة للمدير، مالقيت حتى رد".

2.2 الاتجاه الثاني: ويتخذ الاستراتيجيات النشطة.

استنتجنا من خلال مقابلة المبحوثات أن الإستراتيجية النشطة تتفرع إلى ثلاث سلوكيات تبنينها (النساء ضحايا التحرش) حيث اختلفت من واحدة لأخرى وفقا لاختلاف طباعهن وشخصياتهن وتصوراتهن:

الفئة الأولى:

تسعى المبحوثات في هذه الفئة إلى البحث عن المساعدة والدعم في الوسط الأسري و/أو الوسط المهني (4 حالات). إن اللجوء إلى هذا الإجراء يسمح بتقليل الضغط النفسي عليهن من خلال التواصل، ومع ذلك فإن هذا السلوك أو الإجراء المعتمد لا يكلل دائما بالنجاح بحيث يتعلق بحالة التحرش، وكيفية إدراك الفرد فيها للسياق الذي يواجهه.

الفئة الثانية:

تعمد المبحوثات في هذه الفئة إلى اللجوء للإجازة المرضية، هذا السلوك غالبا ما يتم تبنيه من طرف الأغلبية، وخاصة اللواتي لا تتحملن الضغط، فالإجازة المرضية تسمح لهن بربح الوقت أيضا والابتعاد عن الجو المشحون وبالتالي اتخاذ نفس جديد من أجل التفكير بتريث في مواجهة الوضع. (13 حالة).

الفئة الثالثة:

نجد في هذه الفئة التنديد أو التبليغ، وهي الإستراتيجية الأكثر نشاطا لأنها تأخذ مسارا رسميا أو قانونيا، إلا أنها قليلة الإتباع بحيث تتطلب وقتا طويلا، حيث ورد على لسان فئة من المبحوثات أن اللجوء إلى التبليغ ليس حلا وهذا لنقص الثقة أو انعدامها في العدالة الجزائرية على وجه التحديد، خاصة وأن التحرش المعنوي لم يحظ بعد بقانون يخصه: "في الجزائر، وجهة النظر القانونية تذكر القانون رقم11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يعترف بحق الموظف في السلامة الجسدية والمعنوية (المادة رقم 06)، إلا أنه لا يذكر بوضوح التحرش المعنوي. وكذلك الأمر بالنسبة لرقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 بشأن الوضع العام للوظيف العمومي (المادة رقم 37).

في الواقع لا يشير قانون العقوبات الجزائري إلى هذا النوع من العنف في مكان العمل، ومع ذلك فإن القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بمنع ومكافحة الفساد والرشوة يفرض على صاحب العمل إدارة مسار الأجير أو الموظف وفقا لمبادئ الشفافية، الجدارة، الإنصاف و الكفاءة (المادة رقم 03)."[8]

- "قضيتي (التحرش الجنسي) شدت 14 سنة ومازالنا نستناو في la cour suprême، pourtant حكمتها محامية كبيرة وزعما كاين قانون، نزيد نرفع قضية بلا قانون".
- "مادا بيك تذكري حالة الشهود فلقانون الجزائري، واش ذنبهم".
- "واش من قانون اللي يخليهم يسألوك ولا عندك زربية فلمكتب، ولا شعرك كان طالع كي خرجتي، والشوميزي ديالك ولاكان مفتوح، أسئلة عجب، ونزيد ندخل في متاهة وحدوخرى (التحرش المعنوي)".
- "حاجا ما حماتني في بلادي، لا دين لا قانون والوزير ساكت".
- "كي كنت رايحة للمحكمة قالولي البسي مستور، شحال وانا مرملة وحافظت على نفسي رانا نطلبو تحترمو لمرا اللي راهي partout harcelée هك ولا هك، لازم نلقاو الحل".

الفئة الرابعة:

تبين من خلال نتائج دراستنا وجود إستراتيجية أخرى تم إتباعها، وهي تغيير الاتجاه المهني أو طلب التحويل، وهو ما حدث في 07 حالات، بحيث اعتبرناها نشطة، لأن التحويل طلب مع بداية أفعال التحرش.

[8] Khaldi (Kaouther). **La représentation sociale du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire.** Thèse du magistère en psychologie clinique, dirigé par Lifa (Nacer-Eddine), Constantine, Algérie, 2008, p84.

IV. هوية الفاعلين (المتحرش والضحية)

1. هوية المتحرش:

عموما هو رجل يشغل منصبا هاما، يتراوح عمره بين 40 و 50 سنة، متزوج وله أولاد، تولى العديد من مناصب المسؤولية، هو شخص له صيت سابق في قضايا التحرش الجنسي، هو شخص مدعوم من طرف جهة عليا مما يخول له التعسف في استعمال السلطة ويستغل وضعيته من أجل محاولة إخضاع ضحاياه وبالتالي يعتمد على صيته ووضعه الاجتماعي بالإضافة إلى التكتم على أفعاله وتصرفاته من أجل إدانة الضحايا الراغبين في رفع دعوى أو الذين رفعوها، أيضا يعتمد على الصورة الاجتماعية الراسخة في الأذهان والتي تعتبر كل امرأة تم التحرش بها هي على الأرجح لها سلوك مشتبه فيه، كما أن المحيط العملي يعتبر العلاقة الواقعة بين الفاعل أو المتحرش والضحية هي علاقة خاصة، لابد من عدم التدخل فيها لتجنب الوقوع في مشكل الطرد من العمل في وقت يعتبر فيه إيجاد منصب عمل صعب جدا.

2. هوية المرأة المتحرش بها (الضحية):

هي امرأة يتراوح عمرها بين الثلاثين والخمسين سنة، متزوجة أو أرملة ولها أولاد، سبق لها العمل في أماكن أخرى قبل التحاقها بالعمل الحالي، تعمل كمرؤوسة أو تحت إمرة رجل، هي مدعومة من طرف شخص من وسطها العائلي، تتقلد منصبا في القطاع العام وتشغل وظيفة سكرتيرة أو عاملة نظافة خاصة عند تواجدها باكرا في مكان العمل أو في وقت متأخر. ويبدو الشك هو رد الفعل الأول خاصة إذا بدأ التحرش بمرحلة الإغراء، فتتعرض الضحية لعدم الاستقرار وترفض الحديث عما حصل لها وبالأخص لزوجها وهذا لتجنب المصاعب الزوجية أمام الوضعية القائمة في العمل ، ومع الشك بخصوص

النوايا الحقيقية للفاعل فتنتهج الضحية إستراتيجية التجنب حتى لا تتواجد وحدها معه، وتضطر إلى تغيير كل ما من شأنه أن يعرضها للاستفزاز كلباسها، وزينتها... ومع تكرار شعور المرأة بأنها غاية جنسية، فهذا يولد لها الإحساس بالذنب والخجل، فالذنب أو الجرم يكون مدعما بالمعتقدات والمخططات الاجتماعية الثقافية التي تعتبر المرأة المتحرش بها امرأة تسببت في ذلك، أحيانا يعمل أزواج بعض النساء الضحايا بنفس المؤسسة، فينتشر الخبر ويسيطر عليهن الضغط والخوف من المخلفات المحتمل وقوعها كالطلاق. نود الإشارة هنا إلى نقطة مهمة عن موضوع ارتداء المرأة للحجاب (أو الجلباب)، هو موضوع يكتسي طابعا غامضا لتغيره بين الماضي والحاضر أين كان يكتسي طابع الحرمة، حيث كانت المرأة في السابق ترتدي الحجاب وهي طريقة تقليدية عند ذهابها لزيارة الأقارب، حفل الزفاف، الحمام أو المقبرة وهذا مهما كان مستواها الفكري في حين أنها لا ترتديه عند ذهابها للعمل، بالتالي فإن احتجاب المرأة أو عدم احتجابها يستند إلى السجلات السلوكية و المجالية المختلفة والتي يمكنها أن تظهر كمتناقضات. يمكن اعتبار هذه الظاهرة في الوقت نفسه أنها ذات صلة بتعليمات وتقييد المعايير الاجتماعية التقليدية التي تحتفظ بها (احتجاب المرأة خارج المجال العائلي)، ودوام الطابع المقدس لبعض الأطر (الحمام، الحي الشعبي الأصل)، أو المناسبات الاجتماعية (حفل الزفاف...)، كما أن تمسك المرأة في المكان العام وتواجدها به يترجم من خلال أماكن عديدة للتنشئة الاجتماعية، إضافة إلى الجوانب المختلفة لتمثلاتها الذاتية بصفتها امرأة أين تختفي المرأة أحيانا داخل الهوية العائلية وتخضع لمعاييرها، وأحيانا تظهر المرأة وتبرز كفرد، هذه السجلات السلوكية والمجالية بدأت في التلاشي والتغير بناء على بروز متغيرات أخرى.

خلاصة الفصل:

بالرغم من القيم والمعايير السائدة والمحافظة في المجتمع الجزائري إلا أن ذلك لم يمنع استفحال ظاهرة التحرش الجنسي في الوسط المهني، حتى أن القانون الجزائري اهتم بها إلا أنه لم يردعها ولم يتم تطبيقه في حالات عديدة لأن هذا الردع يتطلب أولا ردعا للعقلية السلبية اتجاه المرأة. وتتخذ هذه الظاهرة عدة سلوكات وأفعال تنطلق من اللفظي لتصل وتنتهي بالتحرش المعنوي، والذي هو في حد ذاته بداية لظاهرة أكثر تعقيدا من سابقتها حيث يتم وصمه وإخفاؤه في التحرش الجنسي أو العكس.

في هذا المنظور فإن علم الاجتماع الذي يأخذ مكانا هامشيا في الجدل القائم حول التحرش المعنوي، بإمكانه توضيح هذه الظاهرة أو تفسيرها وإعطاء تفسيرا سوسيولوجيا على غرار الاقترابات النفسية والطبية المهيمنة في هذا المجال، أين يقع تركيز الانتباه على ما يسمى بتقنيات التحرش ومخلفاتها على الأشخاص المتضررين. كما أن الانتقال من التحرش الجنسي إلى التحرش المعنوي هو نتيجة حتمية (حسب دراستنا) لوصم أفعال هذا الأخير في ظل السلوكات الغير واضحة المعالم التي تهدف إلى إقالة المرأة من منصبها لعدم قيامها بدورها الجنسي، كما تدفع الموظفين المستهدفين إلى اتخاذ استراتيجيات خاملة، فتكتم معاناتها ونتيجة الكتم بالتأكيد ستكون أعراضا لظاهرة أخرى.

ويكمن دور علماء الاجتماع هنا في فتح آفاق جديدة للدراسات والأبحاث التي تهتم بالعلاقات البينية وظاهرة التحرش المعنوي لن تكون في منأى عنها فهي ظاهرة تخص العلاقات بين الموظفين.

الفصل الثامن

دور الزملاء والمسؤولين في استفحال عملية التحرش الجنسي في الوسط المهني

تمهيد

I. التواطؤ الكامن للزملاء والمسؤولين حيال التحرش الجنسي

1. التواطؤ الكامن للزملاء:

أ. غياب ردود الفعل اتجاه سلوكات التحرش والتزام الصمت.

ب.عزل الضحية وتجنبها من قبل الزملاء.

ت.توطيد العلاقة بالمتحرش.

2. التواطؤ الكامن للمسؤولين:

أ. غياب ردود الفعل اتجاه سلوكات التحرش.

ب.تتفيه حادثة التحرش.

ت.دهورة ظروف العمل.

II. التواطؤ النشط للزملاء والمسؤولين حيال التحرش الجنسي

1. التواطؤ النشط للزملاء:

أ. تشجيع الضحية على قبول التحرش الجنسي.

ب.رفض الإدلاء بالشهادة للضحية.

2. التواطؤ النشط للمسؤولين:

أ. طرد ضحايا التحرش الجنسي.

ب.طرد الشهود عن ظاهرة التحرش الجنسي.

ت.مشاركة الإدارة في التحرش.

ث.منح امتيازات للمتحرش.

III. دعم الضحية

1. الدعم المقدم من طرف الزملاء:

أ. تقديم الشهادة لصالح الضحية.

ب.تقديم نصائح وتعليمات لمواجهة أفعال التحرش.

2. الدعم المقدم من قبل المسؤولين.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتميز الوسط المهني بمجموعة من التبادلات والعلاقات التي تحدث وتربط بين الموظفين والتي تؤدي إلى ما يعرف بالتنظيم غير الرسمي والذي تطرق له العديد من الباحثين حيث أشاروا إلى القيمة المعنوية التي يعطيها للعمل، وظاهرة التحرش الجنسي كغيرها من الظواهر تتدخل فيها عوامل داخلية تتمثل في شخصية وإستراتيجية المعنيين بها، وعوامل خارجية تتمثل في الوسط المهني ومجموع الفاعلين فيه.

تحدث عملية التحرش الجنسي في الوسط المهني في إطار ثنائي بين الشخص المتحرش والمرأة المتحرش بها، وهو ما يتم بين فاعلين يبدوان أساسيين في هذه الظاهرة، إلا أنه هناك فاعلين أهم منهما وهم الزملاء والمسؤولين الذين يلعبون دورا أساسيا في عملية التحرش الجنسي بحيث يعطي دورهم لهذه العملية طابعا جماعيا في قالب فردي (المتحرش).

سنحاول في هذا الفصل تحليل الدور الذي يلعبه الزملاء والمسؤولين في عملية التحرش الجنسي بصفتهم فاعلين يتشاركون في نفس الوسط، ومنه التوصل إلى معرفة فعاليتهم أو عدم فعاليتهم في وضع حد للظاهرة قيد الدراسة، فالحياة الجماعية المتوترة لهم تدفعهم للمشاركة بشكل جماعي في تفشي أفعال التحرش الجنسي في الوسط المهني والإبقاء عليه، ولهذا حاولنا تحليل سلوكات الأفراد الزملاء والمسؤولين كمجموعات، ومعرفة رد فعلهم بصفتهم كشاهدين على ذلك، وهو ما يؤدي إلى ترسيخ ثقافة تدعم ذلك. ولا بد من الإشارة هنا أن استخراج الدور تم بناء على أقوال الضحايا وليس بناء على الزملاء بحد ذاتهم، حيث استحال علينا التواصل مع زملاء الضحايا لسرية المقابلات من جهة، وعدم إمكانية وصم المؤسسة من جهة أخرى.

مهما كان الدور الذي يلعبه مجموع العمال من زملاء ومسؤولين حيال الظاهرة المدروسة، فإنه سيبقى ذي أهمية بالغة في التعبير عن علاقات الهيمنة في مكان العمل. ومن أجل تحليل دورهم في عملية التحرش الجنسي بصفتهم يقتسمون نفس الوسط،حاولنا معرفة محلهم من هذه الظاهرة بناء على أقوال المبحوثات، ومن خلال المقابلات التي أجريناها تمكنا من استخراج ستة أوجه أو أدوار يمكن أن تصدر من قبل الزملاء والمسؤولين في حالات مماثلة وهذا ما من شأنه السماح لنا بتقييم الدور الفعلي لهؤلاء الأفراد والذي تجلى لنا كما ذكرنا سابقا في الأوجه التالية: تواطؤ كامن للزملاء، وتواطؤ كامن للمسؤولين تجاه ظاهرة التحرش الجنسي، تواطؤ نشط للزملاء، وتواطؤ نشط للمسؤولين، دعم مقدم من قبل الزملاء لضحايا التحرش الجنسي، ودعم مقدم من قبل المسؤولين لضحايا التحرش الجنسي في المؤسسة التي يعملون بها.

I. التواطؤ الكامن للزملاء والمسؤولين حيال التحرش الجنسي

1. التواطؤ الكامن للزملاء:

ويتعلق الأمر هنا باتخاذ الزملاء لمواقف، وأفعال غير مباشرة تدل على موافقتهم لوقوع عملية التحرش الجنسي في وسطهم المهني، وإتباع أسلوب مستتر يوضح تأييدهم للعملية بطريقة غير مباشرة، وليس بالضرورة انتهاجهم لأفعال اتجاه الشخص المتحرش. وهو ما توصلنا إليه في 15 حالة من الحالات المدروسة، وهو عدد مرتفع يمثل نصف أفراد العينة التي تم الاعتماد عليها في دراستنا، هو عدد مرتفع لأنه يقترن بظاهرة جد معقدة تمس شرف المرأة بالدرجة الأولى، هذا الأخير يمثل قيمة رمزية في المجتمع الجزائري، إلا أنها فقدت هذه الرمزية لما تعلق الأمر بالسلطة. وتتمثل أفعال التواطؤ الكامن للزملاء، والتي تم استخلاصها من دراستنا في:

أ. غياب ردود الفعل اتجاه سلوكات التحرش والتزام الصمت:

ويحدث هذا بالتزام الزملاء للصمت والحياد حيال سلوكات التحرش الجنسي الواقعة ضد زميلتهم في المؤسسة التي يعملون بها، حيث أنه ومن خلال تحليل محتوى الحالات التي درسناها وجدنا 11 حالة تم فيها تجاهل ما حدث للضحية وذلك بعدم حدوث أي رد فعل، أو إبداء المعارضة ضد ما حدث بل بالعكس من ذلك، وجدنا لا مبالاة وعدم اهتمام بما حدث.

- *"الزملاء ما عاونوناش، أنا نقول أن تواطؤ الزملاء هو دياثة لأن العمل مع زميل هو بمثابة العمل مع أخ، رانا نعيشو معهم أكثر من أزواجنا وأولادنا، لذا الزميل اللي يسكت في مواقف كيما هذه دياثة".*
- *"زملائي ماعندهمش قيم، واحد ماراح يكون معايا ضد رئيسه، DG et DRH، هما les deux directions اللي يحكموا كل المستخدمين".*

يتجه أغلب العمال إلى الصمت وعدم الاهتمام بما يحدث تجاه زميلتهم رغم علمهم بوجود تحرش جنسي ضدها، ومتابعتهم للقضية عن بعد، حيث تبين من خلال أقوال المبحوثات أن زملاءهم يعلمون بما يجري وعن تطور الأحداث:

- *النسا اللي كانوا يدعو عليه هبلوا en silence، كانوا يقولولي الله يعاونك هاكانتهناو من les pervers اللي راهم في الشركة"*

لكن كل هذا كان يحدث في الكواليس، حيث أن تصرفهم هذا يدل على أنهم لا يقبلون ما يحدث في قرارة أنفسهم (الضمير الفردي)، إلا أنهم غير جديرين بالاعتراف بما يحدث ولو بالكلام وهو ما يؤدي إلى استفحال الظاهرة قيد الدراسة لعدم وجود ضغط جماعي أو بالأحرى لغياب الضمير الجمعي الذي يعتبر محركا للجماعة ومحركا للشعور الجمعي وبالتالي غياب التضامن الاجتماعي وهو ما يؤدي لغياب قانون ردعي، ففقدان المعايير وانهيارها ينتج عن التغييرات

الهائلة التي تميز المجتمع الحديث وهو ما يحدث حاليا في مجتمعنا. وهذا ما أشار إليه إميل دوركهايم Emil Durkheim سابقا في كتاباته عن تقسيم العمل والتضامن الاجتماعي.

تتوافق دراستنا في هذه النقطة مع الدراسة التي قامت بها جولي ديسول (Julie Dussault[1])، سنة 2014، عند تطرقها لغياب ردود فعل الزملاء اتجاه سلوكات التحرش النفسي كشكل من أشكال التواطؤ الكامن للزملاء، والاختلاف الوحيد هنا أننا ذكرناها كفئة خاصة بالتحرش الجنسي في الوسط المهني، في حين أنها توصلت لتفيئتها من خلال التحرش النفسي.

ب. عزل الضحية وتجنبها من قبل الزملاء:

يتمثل هذا الأخير في تجنب الحديث أو الاتصال مع ضحية التحرش الجنسي، وذلك من خلال التهرب من ملاقاتها، وعدم توجيه الكلام إليها أثناء أوقات العمل. 4 مبحوثات صرحن بصدور هذه السلوكات من طرف زملائهن.

- " حتى *amis* *mes* *اللي قعدو شويا معايا يعيطولي فالليل...، ولاو ما يعيطوليش والو، même pas message je me suis retrouvée toute seule*".
- "*ما عنديش moral مليح، j'ai besoin de tout le monde, j'ai besoin de tout le monde autour de moi كان تيليفوني مايحبسش، و دركا واحد ماراه يحوس عليا، النسيان ساهل، الناس بلخف تنسى. mes collègues في الخفاء، كي رحت اليوم للخدمة باش نحط arrêt de travail واحد ما هدر معايا، pourtant عيطتلهم، بصح واحد ما جا ليا، يخافو*".

[1]Dussault (Julie). Op.cit. p 174.

- "les collègues كانوا يجو يشوفوني après les heures de travail يقعدوا معايا شوية ويروحو".
- "les collègues جبدورواحتيهم ، دايرين في بالهم المرأة اللي يتحرشو بيها هي جابتها لعمرها، واحد ما كلاه قلبو يجي يوقف معاياخاطرش je suis le genre اللي مايخالطش".
- الزملاء فيهم غير اللسان، كي ربحتو فالشرع أصبح الكل يفسر الواقعة على طريقتو، دايرينجمايع عليا خاطر قادرة على شقايا، صح خلاوني وحدي،mais ربحت بلا لمعاونة تاعهم".

إن حالة العزل التي تتعرض لها ضحايا الظاهرة المدروسة من قبل الزملاء تفسر بلامبالاة الموظفين بما يحدث بمؤسستهم، وهو ما يشجع استمرار الممارسات الجنسية في أماكن العمل.

بالنسبة لهذه الفئة، فإننا نتفق من خلالها مع النتائج التي تم التوصل إليها من قبل فول وديتروز(Faulx et Detroz)[1] (2009)،من خلال التنميط الذي اعتمدا عليه لدراسة التحرش النفسي، حيث تطرقا إلى التواطؤ الكامن للزملاء أين تم ذكر تجنب الزملاء للضحية كشكل من أشكال التواطؤ الكامن.

ت. توطيد العلاقة بالمتحرش:

يلجأ بعض الزملاء أثناء وقوع أفعال التحرش الجنسي بإحدى الزميلات، إلى محاولة توطيد العلاقة بينهم وبين الشخص المتحرش بشكل ملفت للانتباه، مما يعطي انطباعا لهذا الأخير (المتحرش) بالشعور أنهم إلى جانبه فيتسم بالدعم

[1]Faulx (Daniel). Detroz (Pascal). Op.cit. p p155-184.

والقوة،وبالتالي زيادة الضغط في ممارسة التحرش. هذه النقطة تم إيرادها في ثلاث حالات من الحالات المدروسة.

- "*الزملاء كانوا يجيبوليخبارو وواش كانيحكيلهم عليا، كانوا مداسرينو فوق اللازم، وأنا ماعنديماندير في هذه الظروف ماتربيتش هكذا الله غالب*".
- "*juge d'instructionلي عيط ل témoin autant que DG، علابالك كي جا للشركة دار ، la cour dans setting، داروا soutien à monsieur le directeur général، على واش داروليو soutien، حبيت نفهم، j'ai pas compris، بدا بيكي قالهم أنا علاشتعيطلي في التحقيق أنا علاشتعيطلي، كرهم فيا*".

بالرغم من عدم ورود هذا الفعل في نسبة كبيرة من الحالات، إلا أنه يبقى ذو وزن كبير في التأثير على ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وهذا لتعدد الأفعال التي من شأنها إعطاء دفع آخر لاستفحال الظاهرة كونها ظاهرة حساسة لازالت تصنف ضمن الطابوهات في الجزائر.

2. التواطؤ الكامن للمسؤولين:

ويتعلق الأمر هنا باتخاذ المسؤولين لمواقف، وتصرفات غير مباشرة تدل على موافقتهم لوقوع عملية التحرش الجنسي في وسطهم المهني، وإتباع أسلوب مستتر يوضح تأييدهم للعملية بطريقة غير مباشرة، وليس بالضرورة انتهاجهم لأفعال اتجاه الشخص المتحرش، حيث أنهم يتخذون مواقف خاملة بدل أن تكون نشطة قياسا للسلطة التي يحوزونها. وهو ما ظهر لنا في 12 حالة من الحالات المدروسة، وهو عدد مرتفع في دراستنا حيث يمثل تقريبا نصف أفراد العينة التي تم الاعتماد عليها، هو عدد مرتفع لأنه يقترن كما ذكرنا آنفا بظاهرة اجتماعية طابوها ، ضف إلى ذلك أهمية السلطة في المؤسسة الجزائرية والتي تم

استخدامها بأسلوب خامل. وتتمثل أفعال التواطؤ الكامن للمسؤولين والتي تم استخلاصها من دراستنا في:

أ. غياب ردود الفعل اتجاه سلوكات التحرش:

ويتجلى هذا الأخير في تجاهل الوضعية القائمة داخل المؤسسة من طرف المسؤولين رغم صعوبة مواجهتها من قبل الضحية، ورغم حيازة نوع من السلطة التي تخول لهم معالجة القضية أو اتخاذ بعض الإجراءات التي من شأنها الحط من حدتها. خاصة في الحالات التي تم فيها التحرش من قبل المسؤول المباشر والذي يتدرج بدوره تحت مسؤول آخر، فأغلبية الحالات التي تمت دراستها كانت ذات صيت كبير، وأخذت حيزا كبيرا لدى الرأي العام، كما استغرق اتخاذ الحكم فيها وقتا كبيرا، أي أنه من شبه المستحيل أن لا تصل أفعال التحرش الجنسي الواقع إلى معالم المسؤولين. إن تردد بعض المسؤولين في إبداء رأيهم أو موقفهم اتجاه السلوكات الواقعة داخل مؤسستهم جعل بعض المبحوثات تلجأن إلى أطراف أخرى طلبا للمساعدة أو التخفيف من الألم الناجم عن الظاهرة سواء كانت تلك المساعدة نشطة أو خاملة، بالإضافة إلى هروبهن من الوسط المهني الذي وصف ب (pourri) لدى فئة منهن وذلك عن طريق إجراءات أخرى لم تفدهن وجعلتهن يدخلن في دوامة أخرى سنتعرض إليها لاحقا.

هذه الفئة تتوافق من حيث المعنى مع التفيئة التي قامت بها جولي ديسول (Julie Dussault) سنة 2014، عند دراستها للتواطؤ الكامن للمسؤولين في دراسة التحرش المعنوي في الوسط المهني، أين تكلمت عن غياب تنظيم للسلطة المخولة للمتحرش، لدرجة أنه يظهر عدم وجود دراية الأعضاء المسؤولين للمنظمة عن وجود أفعال للتحرش النفسي، وعدم وجود أي فعل من شأنه تسوية الوضع القائم بالمنظمة.

ب. تتفيه حادثة التحرش:

ويتمثل في عدم أخذ واقعة التحرش الجنسي بجدية وكأنه أمر تافه وليس له أي تأثير على سير العمل ففي حادثة وقعت في إحدى المؤسسات،وأثناء اتصال المسؤول بالضحية من أجل سماعها، لم يكن مهتما كثيرا بالحادثة وكأنه اتصل بها فقط للتنويهومن أجل التنكيت، حيث أنه كان يقوم بتوقيع الملفات وسماعها في آن واحد، فحادثة كهذه وفي مجتمع "محافظ" لابد من التعامل معها بحذر لأنها تمس القيم الأخلاقية بالدرجة الأولى. وهو ما يظهر لنا أن فعل التحرش هنا لم يحظ بالاعتراض من طرفه كمسؤول له دور فعال في حادثة هامة كهذه، وهذا ما تكرر على نحو مشابه في خمس (05) حالات.

- " j'avais 20 ans هذاك الوقت، كنت صغيرة لوكان ماشافوهشكيفاشيصرالي، كي رحت police poste تاع السيتماسقساوني ما حوسو عليا، malgré كنت في حالة، كنت نبكي بالشهقة، كيفاه جاتهمنوورمال".

ت. دهورة ظروف العمل:

عند صدور أفعال التحرش الجنسي ببعض المبحوثات تم اتخاذ بعض الإجراءات والتدابير من طرف المسؤولين طبعا والتي كانت ضد الضحية ولا تساعدها في انجاز عملها سواء تعلق ذلك بمكان العمل أو ظروفه. حيث تم تغيير مكاتب عمل البعض من الضحايا بعد حادثة التحرش الواقعة ضدهن، وغياب بعض الوسائل الخاصة بالعمل كالحاسوب، وغياب التهوية وشروط النظافة.

- " *حبطني من la direction ودالي لبرارك ماكاش حتى pc*".
- "*بدلني من bureau mon ودالي لمكتب الأرشيف مغموم فيه ريحة لغمال حتى التاقة مافيهش، بسبتو حكمتني l'allergie*".

- *"حالي البيرو اللي كنت نخدم فيه وحط وحدة في بلاستي، ودارني في بيرو وحد اخر مع les collègues لقيت روحي dans les couloirs".*
- *" le lendemain كي دخلت، لقيت لبيرو مغلوق كي سقسيتقالولي المدير دا المفتاح وأنا خلاني هكداك كل خطرة في بلاصة، وكي نحوس باش نخدم ماكان والو".*

إن تكرار نفس التدابير والإجراءات أو تماثل التعاملات في نفس المواقف (أفعال التحرش الجنسي) جعلنا نولي اهتماما أكثر بالظاهرة قيد الدراسة، فبعد القراءات المتعددة توضح لنا أن كل ردود الفعل المتخذة من قبل المسؤولين حيال الظاهرة ليست إلا عملية تابعة أو موالية لأفعال التحرش الجنسي، وهو ما يعرف بالتحرش المعنوي وهو أسلوب قائم للخروج المستتر من المشكلة أو بعبارة أخرى مجابهة الظاهرة بأقل الأضرار، إلا أنه يؤدي إلى نفس العواقب.

II. التواطؤ النشط للزملاء والمسؤولين حيال التحرش الجنسي

يعمد الزملاء والمسؤولين الشاهدين لحالة تحرش في وسطهم المهني إلى شكلين من التواطؤ وهما التواطؤ النشط والتواطؤ الخامل، فالتواطؤ النشط يتعلق بالمشاركة أو التعاون مع المتحرش،في حين أن التواطؤ الخامل يتعلق بالسكوت وعدم التعليق والتظاهر بعدم معرفة ما حدث،

1. التواطؤ النشط للزملاء:

ويتعلق الأمر هنا بمشاركة الزملاء في عملية التحرش الجنسي، وليس بالضرورة المشاركة بممارسة التحرش الجنسي ضد الضحية، بل بتصرفات، أفعال، وسلوكات مباشرة تدل على التأييد الواضح للشخص المتحرش،وقبول تلك العملية، وهو ما تم التوصل إليه في 5 حالات، صحيح أن هذه النسبة غير كبيرة إلا أنها معبرة ولها مدلول اجتماعي هام في استفحال ظاهرة التحرش الجنسي في

المؤسسات الجزائرية فالقبول هنا يهون من خطورة الظاهرة وبالتالي هو مؤشر لتشجيعها، وتتمثل أفعال التواطؤ النشط المستخرجة من دراستنا في تشجيع الضحية على قبول عملية التحرش، وأيضا عدم تقديم الشهادة في الحالات التي تم فيها التبليغ عن القضية.

أ. تشجيع الضحية على قبول التحرش الجنسي:

من بين الاستراتيجيات المتبعة في مواجهة التحرش الجنسي تلجأ بعض الضحايا إلى طلب الدعم من قبل الزملاء لإيجاد حل للمشكلة، ويكون الدعم عن طريق إسداء نصائح للمبحوثة للتخلص من مشكلة التحرش الممارسة في حقها، النصيحة المقدمة تكون بمثابة تشجيع على قبول ممارسة الظاهرة ضدها وهذا ما وجدناه في 3 حالات.

- *"طلبت المساعدة من إحدى الزميلات شوكاتنيقالتلي:ساسيسيه، حاوز وحدة قبلك بلا سبة، sureما قبلتلوش"*
- *« J'ai demandé l'aide d'une collègue elle ma conseillé de profiter : profitesهو أنتيكوما يدوموندشبزاف ".*

إن الحلول المقترحة من بعض الزملاء تدل على قبول التحرش الجنسي في الوسط المهني، واعتباره معيارا لمواصلة العمل والتمسك بالمنصب.

ب. رفض الإدلاءبالشهادة للضحية:

يتم رفض الإدلاء بالشهادة في الحالات التي تتخذ فيها المبحوثات استراتيجيات نشطة تتمثل في اتخاذ المسار القانوني عن طريق إيداع شكوى لدى المحكمة، وبالرغم من علم الزملاء بوقوع فعل التحرش بزميلتهم وحضورهم أثناء انكشاف أفعال التحرش أو بأماكن قريبة من وقوع الفعل إلا أنهم يعمدون إلى عدم الإدلاء بشهادتهم، وهذا ما وجدناه في حالتين من الحالات المدروسة.

- "الزملاء والو، لي كان يتحرش بيهم وقفوا معاه، زملاء وحدوخرين عطاهم une pétition comme وداروا معاه وجاو شهدوا espostesلتاوعنا quoiحنا رانا نكذبو...واقفين معاه".
- "كانتla secrétaire ديالو قدام الباب سمعتني نعيط ونبكي وقلتلها شوفي واش دار...mescollèguessont des lâchesمايستاهلوش ندافع عليهوماكاش منهم، يحوسوا على les promotions .....ايييهmescollèguesشراوهم، صح مازالوا كاينين ناس لكن مانسحقش يساعدوني في الخفاء".

يعتبر عدم الإدلاء بالشهادة في ظاهرة التحرش الجنسي رغم الحضور خلاله بمثابة حماية واضحة للمتحرش سواء كان مسؤولا أو زميلا، فالقانون واضح في هذا المجال حيث يتوجب وجود شهود أثناء وقوع أفعال التحرش الجنسي وهو ما يعتبر أمرا صعبا لابتذال هذه الأفعال مما يدفع إلى انتهاجها في أوضاع سرية للغاية.

رغم هذا التواطؤ لابد من الإشارة إلى صعوبة مهمة الشهود عندما يتعلق الأمر بالوقوف أمام المحكمة، صحيح أن القانون واضح في هذا المجال "التحرش الجنسي" إلا أنه أغفل شيئا مهما وهو حماية الشهود وهو مازاد من تعقد هذه الظاهرة واستفحالها والتساهل في معالجتها، فالتحرش الجنسي ورغم تجريمه وتشديد العقوبة ضده إلا أنه يبقى ظاهرة اجتماعية تحكمها قيم ومعايير تستمد شرعيتها من الموروث الثقافي الذي يتحفظ على المواضيع التي تتناول المرأة والذي يصنف العديد منها ضمن الطابوهات، وهذه مرجعية إلى النظام الأبوي السائد في المجتمع الجزائري.

يعود وجود ثغرات في المعالجة القانونية للتحرش الجنسي في الجزائر إلى الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمجتمع الجزائري والتي تم إغفالها.

2. التواطؤ النشط للمسؤولين:

يتعلق الأمر هنا بمسؤولية المسؤولين في استمرار عملية التحرش الجنسي وهذا بالمواقف والإستراتيجيات المنتهجة من قبلهم تجاه وضعيات التحرش المصرح بها من قبل المبحوثات المتضررات، سواء كان ذلك بتقديم شكوى كتابية أو شفهية من طرفهن. أسفرت دراستنا عن 6 حالات تم فيها تواطؤ المسؤولين في تعقد ظاهرة التحرش الجنسي في مؤسساتهم.

أ. طرد ضحايا التحرش الجنسي:

يحدث التواطؤ النشط للمسؤولين عند استنجاد المبحوثات المتعرضات للتحرش بأحد المسؤولين أو المدراء لمواجهة أفعال التحرش الجنسي، أي عند إتباع الضحايا للاستراتيجيات النشطة وذلك بالتبليغ عن أفعال التحرش كتقديم شكوى للمدير أو العدالة، ثلاثة من مبحوثات تعرضن للطرد من المنصب بعد إبلاغ المدير عن أفعال التحرش دون محاولة إجراء تحري أو تحقيق حول الحادثة على مستوى المؤسسة، حيث تم طرد الأولى من العمل بتلفيق تهمة لها خوفا من تلطيخ سمعة المؤسسة أو بالأحرى خوفا من طرده من منصبه بصفته مدير شركة عمومية خدماتية، أما الثانية فقد طردت من طرف المنظمة بعد انتهاء قضيتها لدى المحكمة رغم ربحها للقضية، في حين أن الثالثة تم إنهاء عقدها رغم عدم انقضاء مدته حيث تعمل بمؤسسة عمومية معروفة وأخذت قضيتها صيتا واسعا مما يضر بالمناصب المشغولة.

- "حاوزوني من الشركة بتهمة خطأ جسيم لأنني حاولت الدفاع عن نفسي قانونيا، مافهمت والو في هذا الخطأ منين جا لي يحوس على حقو يطير راسو عندنا ".
- "j'ai déposé plainte، دارلي fin de contrat، ستناني لحقت la fin، parce que j'étais ،pour le poste واجدة celle qui était déjà contractuel، هذاك هو الموس اللي كان على رقبتنا ....دخل هذيك اللي كان موجدها قبل ما يخلاص le contrat ديالي، كان باقيلي شهر خدمة...".

تدل هذه الأفعال على تشجيع التحرش الجنسي في الوسط المهني، حيث يتم التخلص من الضحية دون إتباع سياسة أو إستراتيجية لردع تلك الأفعال التي تتوجب تسليط عقوبة على ممارسيها وهو ما يترك الحرية للعود، إن هذه الظاهرة تتطلب قواعد للضبط الاجتماعي والمؤسساتي، فالأفراد ينقلون قيما سائدة في المجتمع إلى الوسط المهني وان لاقت القبول فسيتم استيعابها وانتهاجها، وإن وقفوا ضدها فسيتم حدوث تصادم بينهما وبالتالي إمكانية التخلص منها.

ب. طرد الشهود عن ظاهرة التحرش الجنسي:

نتحدث هنا عن الشهود الذين تقدموا بإدلاء شهادتهم لدى المحكمة جراء وقائع التحرش الجنسي التي شهدتها منظمتهم، وما بدر من المنظمة ضدهم. 11 حالة من الحالات المدروسة تم فيها تقديم شكاوى لدى المحكمة، 5 حالات تم فيها رفع دعوى جماعية لوقوع التحرش من نفس الشخص، وبالتالي لم يتم فيها الاستعانة بشهود غير الضحايا أنفسهم بصفتهم ضحايا وشاهدين في نفس الوقت، أما الست حالات المتبقية فقد تم فيها طرد الشهود في 3 حالات، أما الثلاث حالات المتبقية فلم يتم إصدار الحكم في قضية واحدة، في حين أن

الأخرى لم يتقدم فيها الشهود بإدلاء شهادتهم لإخفاء الاستدعاءات المرسلة إليهم من طرف المنظمة، أما القضية الثالثة فلم يتخذ أي إجراء ضد الشهود حيث واصلوا عملهم بصفة عادية.

يعد إيداع الشهود للبطالة في ثلاث حالات عددا كبيرا، وذلك لعدم وجود أي خطأ في محاربتهم للتحرش الجنسي في الوسط المهني، في حين أن تصرف المنظمة ضدهم يعتبر عملا غير عقلاني خاصة أنه تم في مؤسسات عمومية، فما محل المسؤولين من هذه الأفعال؟

- *"ليت ذنوب اللي شهدوا معايا، وخاطري ما هنانيش على جالهم أنا ترونسفيراوني وهوما حاوزوهم".*
- *"من بين 80 collègues شهدوا معانا 5: امرأة و4 رجال mais jevoudrais bien dans votre même هوما خلصوها غالية، recherche تأكدي على حماية الشهود".*
- *" حتى chauffeurاللي شهد معايا خرجوه، شراوهالو خاطر كان يخدم ب contratحاوزوهالزاوالي".*

يعد طرد الشهود بسبب إدلائهم لشهاداتهم بمثابة تشجيع صريح للتحرش الجنسي في الوسط المهني، بحيث تعبر المنظمة من خلال هذا التصرف عن رضاها عما يمارس بداخلها، وأنها تدعم المتحرش مهما كانت درجة أفعاله.

ت. مشاركة الإدارة في التحرش:

يتجسد هذا التصرف من خلال اتخاذ إجراءات وسلوكات ضد الضحية، هذه الإجراءات تدل على موافقة مجموع المسؤولين على التحرش الجنسي كظاهرة ممارسة داخل المؤسسة الجزائرية، وهذا ما حصل في حالتين من الحالات المدروسة حيث تم حرمان إحدى المبحوثات من الترقية في عدة مرات رغم

أحقيتها بها سواء تعلق الأمر بالكفاءة أو الأقدمية. أما الحالة الثانية فقد تم فيها التلاعب بالمبحوثة وبالثقة التي وضعتها فيه (المدير العام) من أجل تجريمها والحفاظ على منصبه.

- "المدير العام قالنا أنا ماعنديمانديرلكم، روحوشوفو القضاء، mais ملي لحناها للقضاء دارنا à l'écart فلخدمة".
- "كي تروحي تشتكي عند المسؤول الكبير، يقولك سايسيه، alors tu es obligé d'allervoirailleurs".

يظهر من خلال هذا أن الإستراتيجية المتبعة من قبل المسؤول في البداية كانت التنصل من المسؤولية حيث أنه لم يأخذ الأمر بجدية، ولهذا طلب منهم الذهاب للقضاء إلا أن اتخاذ الإجراءات القضائية جعل المدير يغير أسلوب التعامل مع المبحوثات (قضية جماعية) وهو عزلهم وهذا ما يدخل في نطاق ظاهرة أخرى وهي ظاهرة التحرش المعنوي، كما أن عبارة سايسيه تدل على وجود طلب غير صريح للرضوخ للمتحرش ويعتبر هذا بدوره تشجيع المنظمة لظاهرة التحرش الجنسي في الوسط المهني.

- "كي رحت عند DG، en premier lieu لعبها تخلع وقالي je vous promis de prendre desmesures disciplinaires contre lui, وكي جيت خارجة عاود عيطلي قالي اكتبي لي اكتبي sa ma rassuré لي deux motsبلي ماتخرجيش لحكاية لبرا ولا للوزارة شوفي comment il a tout de suite pensé à protéger son DRH au lieu de me protéger »

رغم الثقة التي وضعتها المبحوثة في المدير العام، حيث لجأت إليه قبل اللجوء إلى القضاء، ورغم وعده لها باتخاذ ما يجب حيال هذا الأمر إلا أنه لم

يف بوعده وكل ما كان يهمه هو الإبقاء على المتحرش وحمايته بالتستر على أفعاله.

- "DG دار une deuxième commission وما عيطليش أنا، دار لجنة أخرى وقالهم ديرو une synthèse على اللجنة الأولى، mais après la commission elle a dit j'ai su بلي كاينة وحدة فحلة في هذيك la vérité لوكي خلاصت la commission، قاتلي سمانة وأنا مريضة علاجالك، المدير عيطلنا وقالنا نحبكم ديرو commission وتظلموها هي".
- "heureusement j'étais couverte par la plainte، لوكان راو حاوزني لمدير"

يمثل المدير العام المنظمة بأكملها وأسلوب تعامله مع الظاهرة المدروسة يبين مدى تواطئه مع المتحرش لدرجة محاولة التستر على أفعاله بتلفيق القضية ضد المبحوثة بتكوين لجنة تظلم المبحوثة داخل المنظمة، وذلك رغم علمه بتعرضها فعلا للتحرش الجنسي من قبل أحد المسؤولين. ما فعله هذا المدير يمكن أن يفعله مع أي ضحية تلجأ إليه وبالتالي يشجع المتحرش على إعادة فعله مع أي موظفة، وبالتالي إنتاج وإعادة إنتاج ظاهرة اجتماعية عمل المجتمع المدني كل ما أمكن للقضاء عليها بمحاولة تجريمها، والقضاء عليها قانونيا وهو ما أدى بفشل معظم القضايا المرفوعة حيال ظاهرة التحرش الجنسي، فكيف للقانون أن ينجح في التصدي لها بما أن الأفراد لم يتمكنوا من تغيير ما يجول بخاطرهم، باقتناعهم أن الدور الفعلي للمرأة هو الدور الجنسي. إن تواطؤ المسؤولين في عملية التحرش الجنسي في الوسط المهني تؤدي إلى وجود شبه تقبل لها من قبل مجموع الموظفين وبالتالي اتساع رقعتها.

بالنسبة لهذه النقطة، فإننا نتوافق فيها مع جولي ديسول(Julie Dussault)، سنة 2014، حيث تطرقت لها كفئة خاصة بالتواطؤ النشط للمسؤولين، بحيث تحدثت عن مشاركة المنظمة في التحرش النفسي في الوسط المهني، حيث تم ذكر أعضاء من المنظمة على لسان المبحوثين، على أنهم شاركوا في التحرش النفسي الممارس ضدهم بصفة نشطة.

ث. منح امتيازات للمتحرش:

يتمثل هذا الأخير في منح مزايا أو عطاء خاص للشخص المتحرش من طرف المسؤولين رغم علمهم بممارسته لأفعال التحرش الجنسي بالمنظمة. وحدث هذا في حالة واحدة من الحالات المدروسة إلا أنه لابد من التطرق إليه، فتعقد هذه الظاهرة يجعلنا نبحث عن كل الحيثيات المتحكمة بها رغم قلتها، لأننا بصدد دراسة استكشافية نحتاج من خلالها لكل ما يخص حالات التحرش الجنسي في الوسط المهني الجزائري.

- *"هو directeurدارولو محامي الشركة ما يخسر والو، وانا secrétaire ما دارولي aucune faveur".*
- *"رحت شكيت للمدير وعدني باش يسونكسيونيه، mais راح جازاه ب كاتكات جديدة".*

ما يثير انتباهنا هنا هو تكليف محامي الشركة بالدفاع عن المتحرش جراء القضية التي تم رفعها من طرف موظفة بنفس الشركة، بالرغم من أن دور محامي الشركة هو الدفاع عن مصالحها، يدل هذا التصرف على وقوف المنظمة معه ضد الضحية التي تنتمي لنفس المنظمة وهذا لمنصبه الذي يخول له الاستفادة من كل ذلك. كما أنه وفي الفترة التي استنجدت فيها المبحوثة بالمدير العام جراء تعرضها للتحرش الجنسي قام هذا الأخير بتقديم سيارة جديدة

لـه، وهـو مـا يفسـر برضـاه وموافقتـه عـن هـذه الممارسـات بمنظمتـه، وبالتـالي تحضير الميدان لإعادة ممارستها لاحقا.

مـا يمكـن إضـافته هنـا أن بعـض الفئـات المستخلصـة مـن دراسـتنا هـذه قـد تـم التطـرق إليهـا سـابقا مـن قبـل الدراسـات التـي تـم الاسـتعانة بهـا، إلا أن التوزيـع كـان مختلفـا عـن مـا يعتبـر تواطـؤا نشـطا ومـا يعتبـر تواطـؤا كامنـا وهـذا راجـع بطبيعـة الحـال إلـى اخـتلاف نـوع التحـرش الممـارس فـي دراسـتنا وفـي الدراسـات الأخـرى، أيـن تتحـدث دراسـتنا عـن التحـرش الجنسـي فـي حـين أن الدراسـات التـي تـم ذكرهـا قـد تطرقـت للتحـرش النفسـي، ضـف إلـى ذلـك اخـتلاف أو خصوصـية المجتمـع الجزائـري بالنسـبة للمجتمعـات الأخـرى التـي تـم الاعتمـاد علـى دراسـاتها مـن قبلنـا. أيـن يمكـن اعتبـار بعـض الأفعـال والسـلوكات خطيـرة أو غيـر مقبولـة مقارنـة بـبعض الـدول الغربيـة. ومثـال ذلـك، أننـا ذكرنـا فـي دراسـتنا فئتـين مـن الأفعـال والمتمثلـة فـي تتفيـه حادثـة التحـرش، وتقويـة المتحـرش مـن قبـل المنظمـة وتـم إعارتهـا للتواطـؤ النشـط للمسـؤولين، فـي حـين تـم التطـرق لـنفس هـاتين الفئتـين مـع إرجاعهـا للتواطـؤ الكامن للمسؤولين.

III. دعم الضحية

يتمثـل الـدعم المقـدم مـن الـزملاء والمسـؤولين لمسـتهدفي التحـرش الجنسـي فـي تقـديم يـد المسـاعدة لهـم بـأي طريقـة كانـت، بحيـث تسـاهم هـذه العمليـة فـي التخفيـف مـن حدة الظاهرة والتخفيف أيضا من وقعها عليهم ولو كان ذلك بصفة رمزية.

حاولنـا فـي دراسـتنا هـذه اسـتخراج أهـم أفعـال الـدعم المقدمـة مـن قبـل الـزملاء والمسـؤولين للمتعرضـين للتحـرش الجنسـي وذلـك مـن خـلال المقـابلات التـي أجريناهـا معهـم، فـي البدايـة قمنـا باسـتخراج أهـم مـا تـم ذكـره مـن طـرف المبحوثـات وقمنـا بوضـع كـل إجـراءات الـدعم فـي محلهـا، واسـتعنا بتصـنيف أشـكال الـدعم

المقدمة من طرف دانيال فول (Faulx Daniel) وباسكال ديتروز (PascalDetroz) في دراسة التحرش النفسي في العمل[1] والموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 02: أشكال الدعم المقدمة من قبل الزملاء والمسؤولين

الزملاء	أشكال الدعم
تمرد ضد المتحرش	حيث تدخل مجموعة العمل في صراع مع المتحرش، وترفض الخضوع له (الوقوف في وجهه وتقديم عريضة ضده)
دعم خامل للمجموعة اتجاه المتحرش	حيث تقدم المجموعة دعمها في الخفاء وبتحفظ
المسؤولين	
استنكار المنظمة للمتحرش	توبخ المنظمة المتحرش وتستنكر سلوكاته وتقدم عقوبات ضده كتخفيض رتبته

المصدر: دانيال فول(Faulx Daniel)وباسكال ديتروز (PascalDetroz)، 2009.

1. الدعم المقدم من الزملاء:

بالنسبة لما أسفرت عنه نتائج دراستنا عن طريق تحليل المقابلات، وفيما يخص الدعم المقدم من الزملاء بصفة عامة،فلم نجد مؤشرات كافية وعديدة للدعم، ومع هذا فإن أفعال الدعم المقدمة كان لها وقع وأثر خاص على الظاهرة المدروسة، حيث اختلفت بين ما اعتبرناه نشطا لأهميته، وما بقي خاملا.

[1]Faulx (Daniel), Detroz (Pascal). Op.cit, pp 155-184.

أ. تقديم الشهادة لصالح الضحية:

وتعتبر هذه العملية أهم خطوة أو بالأحرى أهم مساعدة يمكن للزملاء أن يقدموها في الحالة التي تتخذ هذه الظاهرة مجرى قانوني، خاصة وأن عملية التحرش الجنسي تحدث وفق نوع من السرية، إضافة إلى أن القانون الجزائري يأخذ بعين الاعتبار قضية الشهود في الحالات المماثلة، والتي يعتبرها البعض مستحيلة نظرا لطبيعة الفعل المؤدي للحياء أو الفعل الفاضح المتعلق بالجنس. كما أن العديد من المبحوثات اعتبرت تقديم الشهادة كمساعدة ذات قيمة عالية أو استرجاع المكانة في الوسط المهني. صنفنا تقديم الشهادة لصالح ضحايا التحرش الجنسي في خانة الدعم النشط وهو ما حدث في 9 حالات، إلا أن هذا الدعم تم دفع ثمنه غاليا، إذ خلقت مشاكل عديدة للشهود وذلك بإحالتهم على البطالة كما ذكرنا سابقا، كما وجدنا في حالة من حالات الشهود استقالة أحدهم بعد تقديم الشهادة لصالح زميلته لعدم تحمل مناخ العمل السائد هناك.

- "الزملاء: كاين اللي عاونوني شهدو معايا، وكاين اللي ولاو ييفيتيوني".
- "مزية ما كنتش وحدي، deux collègues جاو بكري شافو واش صرا، mais l'affaire a pris un autre chemin حبويشهدومعايا".
- القضية ديالنا كانت قضية رأي عام، كان فيها des collègues عاونونا بالشهادة، وكان فيها des cadres du même domaine علابيها ربحنا".
- " un collègue دار لواجب شهد معايا، ومبعد دار démission، رحت ليه للدار حللتو يولي للخدمة، قالي منهار l'affaire ديالكوأنا مريض، مرضت بسبتك".

ب. تقديم نصائح وتعليمات لمواجهة أفعال التحرش:

وتتمثل هذه الخطوة في مساعدة الضحية من خلال تقديم نصائح،وإرشادات، أو الإجراءات الواجب اتخاذها من أجل مجابهة الظاهرة سواء اتخذت مجرى قانوني أو لم تتخذه.ورد حسب الدراسة التي قمنا، بها هذا النوع من الدعم المقدم من الزملاء في خمس حالات حيث اختلفت الأفعال المقدمة للدعم إلا أنها تصب في نفس الخانة. صحيح أن هذا النوع من الدعم يعتبر خامل، إلا أنه يؤدي إلى رد فعل نشط، كما أن البعض من المبحوثات اعتبرت هذه الأفعال كدعم نشط حيث أرشدتها إلى المسار الواجب اتخاذه وكل الخطوات اللازمة من أجل الخروج بأقل الأضرار، على الأقل الحفاظ على منصب العمل.

- "عاونوني الزملاء من ممثلي syndicat، داوني عندهم للبيرو ووراولي كامل الإجراءات اللي نديرهم، وتم إعداد أول محضر، وهو اليوم اللي صرا فيه التحرش".
- "دارولي عساس، كي سقسيتو قال لي خبزة ولادي ماتبيعينيش، حنا نحبوك، هوما قالولي نتبعك ويدا هدر واحد معاك نقوللهم".
- "وراولي مفتشية العمل، رحت ليها واستقبلوني واداو dossier ديالي، كي وليت ليهم لقيتهم دارو الواجب وبعثو للمديرية العامة، mais ماكاش les traces".
- "رحت للمحامي مع واحد ملخدامين، هو وراهولي، قالي خلي دائما نسخة من المقرر pour garder la traçabilité".

2. الدعم المقدم من المسؤولين:

فيما يخص دعم المسؤولين، وبالنسبة للتصنيف المقدم من طرف دانيال فول(Daniel Faulx)وباسكال ديتروز (PascalDetroz)في دراسة التحرش النفسي في العمل والذي ذكرناه سابقا، فلم يرد دعما نشطا بل نوع واحد من الدعم الخامل والمتمثل في استنكار المنظمة للمتحرش. أما عن نتائج دراستنا،فقد وجدنا عدم وجوددعم نشطلضحايا التحرش إلا في حالة واحدة والتي تمثلت في إقامة لجنة متخصصة إلا أن الهدف لم يكن حماية الضحية بل تظليمهاوهو ما بررته المبحوثة من خلال اعتراف أحد أفراد تلك اللجنة. فيما عدا ذلك، فإن أفعال الدعم كانت خاملة بحيث لم تتخذ شكلا من أشكال المقاومة أو اتخاذ تدابير أو قرارات ترمي إلى تذنيب المتحرش والوقوف ضده.

تمثلت أفعال الدعم الخامل للمسؤولين في بعض الأفعال البسيطة، والتي كان الهدف من ورائها إبعاد الضحية عن جو العمل المشحون وتجنب الدخول في دوامة المحاكم للمحافظة على الهدوء في المنظمة:

تهدئة المبحوثات من خلالإعطائهن عطل مرضية لإبعادهن عن جو العمل المشحون (حالتين).

- " قالي روحي دي maladieوأنا ندبر راسي".
- "طلبت عطلة ل20 يوم، عطاوني 45 يوم باش مانوليشنكسرلهم راسهم".

خلاصة الفصل:

تتمثل ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة في الوسط المهني في فعل فردي غير معزول، حيث يجد قبولا من بعض الفئات في الوسط المهني، والتي تقبل ممارسة سلوكات التحرش الجنسي الممارسة ضد بعض الزميلات، فتتغاضى عن بعضها وتشارك بصفة غير مباشرة في أخرى. السكوت يعطي انطباعا بشبه قبول جماعي لتلك الأفعال رغم خطورتها، وعليه لا بد من الخروج في دراستنا عن علاقة الضحية بالمتهم من أجل تحليل وفهم مواقف الزملاء والمسؤولين إزاء هذه العملية، خاصة وأن المسؤولين عموما لديهم سلطة ومكانة شرعية تخول لهم إعطاء الحل الأمثل لمثل هذه السلوكات سواء كان ذلك باتخاذ أسلوب العقاب أوالردع أمام وضعيات اتخذت نوعا من القبول الجماعي.

قبول أفعال التحرش الجنسي في المنظمة الجزائرية من طرف أفراد غير معزولين طبعا لتلقي الدعم من قبل فئات مهنية مختلفة يجعلنا نفكر في المسار المفروض للدخول في المنظمة، من خلال تبني قواعد المجموعة رغم خروجها عن المعايير الاجتماعية الموجودة سابقا، وهو ما يفسر تواصل وتكرار أفعال التحرش الجنسي في المجتمع الجزائري رغم ظهور لوائح وقوانين تجرمه، حيث تبين لنا ذلك من خلال التواطؤ النشط أو الخامل للزملاء والمسؤولين اتجاه وضعيات وأفعال التحرش الواردة في عينتنا.

الفصل التاسع

آثار ومخلفات التحرش الجنسي على الضحية

تمهيد

I. المخلفات الصحية

1. التوتر.
2. الاضطرابات النفسية الجسدية.
3. الانهيار العصبي.
4. آثار ما بعد الصدمة.
5. أمراض السكري، ضغط الدم، والقلب.
6. سرطان الثدي

II. المخلفات الاجتماعية

1. الطلاق.
2. العزل.
3. تدني مستوى الحياة الرفاهية.
4. اهتزاز المكانة الاجتماعية للمرأة.
5. بروز الدور الاجتماعي للزوج.
6. تلاشي وتراجع بعض القيم الاجتماعية.

III. المخلفات الاقتصادية

1. بالنسبة للمرأة.
2. بالنسبة للمؤسسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يتعرض العمال والموظفون خلال فترة عملهم اليومي إلى مشاكل وضغوطات مختلفة باختلاف الوسط المهني وطبيعة العمل هناك، منها ما يمر مرور الكرام ويتم تجاوزه دون تأثير أو أثر واضح، ومنها ما يترك آثارا ظاهرة أو باطنة سواء تم تجاوزه أو لم يتم ذلك. وظاهرة التحرش الجنسي و الأفعال أو السلوكيات المتعلقة بها- كغيرها من الظواهر- لها عدة انعكاسات على الموظفين وهذا ما خلصناه من خلال دراستنا الحالية، فبفعل طبيعة العلاقات القائمة بين فئات مختلفة، إضافة إلى المشاكل التنظيمية يتولد الصراع بين الموظفين والذي تتغير طرقه وأبعاده من فرد لآخر حسب الاستراتيجيات المتبعة في مواجهة الموقف.

سنتعرض في فصلنا هذا إلى الانعكاسات الناجمة عن التحرش الجنسي على الموظفات المتعرضات لهذه الظاهرة والذي يأخذ مسارا مختلفا من امرأة لأخرى، وبفعل طابعه التكراري تتم الاستجابة له أو مواجهته بطرق مختلفة باختلاف طبيعة المرأة المتضررة (شخصيتها، وطريقة مواجهتها له)، وباختلاف طرق مواجهته من قبل المنظمة ومن قبل الموظفين الزملاء، وهذا بناء على نتائج المقابلات الموجهة للنساء المتعرضات للظاهرة قيد الدراسة.

من أجل تحليل واستخراج أهم الآثار التي خلفتها سلوكات التحرش الجنسي حاولنا في البداية الإشارة إلى الانعكاسات الأكثر تكرارا أو الأكثر وضوحا لدى المبحوثات، ثم انتقلنا بعد ذلك للنتائج الأقل ظهورا لديهن. المهم أننا حاولنا التطرق إلى مجمل مخلفات الظاهرة قيد الدراسة على المبحوثات.

قسمنا الانعكاسات الناتجة للتحرش الجنسي على المبحوثات على ثلاث جوانب سنتطرق في البداية للجانب الصحي كون الصحة أهم مؤشر للسلامة الجسدية

والعقلية والذي يؤخذ بعين الاعتبار في العديد من المنظمات من أجل التوظيف، ثم نتطرق بعدها للجانب الاجتماعي فالجانب الاقتصادي.

I. المخلفات الصحية:

بالنسبة للجانب الصحي فقد تم الاستعانة بين الفينة والأخرى إلى بعض أطباء العمل من معارفنا، والذين ساعدونا أحيانا في الفصل بين عارض صحي وآخر لتمرسهم بطبيعة الحال في ميدان عملهم. من بين أهم النتائج المترتبة عن التحرش الجنسي بالمبحوثات هو تدهور صحتهن وذلك بظهور بعض الأعراض المرضية على المبحوثات سواء تعلق ذلك بالآثار التي بدت على المبحوثات أثناء القيام بالمقابلات، أو من خلال ذكره من طرفهن قبل توجيه السؤال أو بعده، وقد تم التحدث عن تأثر الوضع الصحي لدى 14 حالة. كما كشفت الدراسة عن ستة أعراض صحية ظهرت على المبحوثات والمتمثلة في:

1. التوتر (le stress):

تعرضت أغلبية المبحوثات التي شملتهن الدراسة إلى عامل التوتر إثر مواجهتهن لسلوكات التحرش الجنسي، وهي عملية تكيف مع موقف أو حدث ما. حيث يحدث رد الفعل الفيزيولوجي في مجابهة العامل الباعث للتوتر وفق ثلاث مراحل:[1]

- المرحلة الأولى والمتمثلة في الإنذار والتي يقوم الجسم خلالها بتعبئة كل موارده من أجل مواجهة العامل الباعث للتوتر.

[1]Selye (Hans).Op.cit, sp.

- المرحلة الثانية والمتمثلة في مرحلة المقاومة حيث تختفي خلالها إشارات الإنذار لكن الجسم يستمر في استنزاف الطاقة ومحاربة العامل الباعث للتوتر.
- المرحلة الثالثة والمتمثلة في الإرهاق حيث يصل خلالها الجسم إلى الإجهاد بفعل مدة وشدة العامل الباعث للتوتر.

في الواقع، ومن خلال نتائج الدراسة ظهر التوتر كأول رد فعل صحي ضد أفعال أو سلوكات التحرش الجنسي، وهذا ما أكدته 09 مبحوثات:

- "وليت كي نتفكر لخدمة وكي نكون جاية الصباح، *je stresse beaucoup* وتحكمني *la boule*".
- "راني نعيش حالة ضيق، قتلني *stress*".

في هذه المرحلة يسيطر الأمل على المبحوثات، حيث تعتقدن أنه سيتم التحكم في الوضع، وأنهن ستجدن حلولا لمواجهة أفعال التحرش الممارسة ضدهن، وبالتالي تأملن لوجود فرصة وإمكانية تصحيح الحالة وإرجاع كل شيء إلى مكانه، وأنها لن تصل لدرجة التأثير على حياتهن طالما تلتزمن الابتعاد عن المتحرش، وفي هذا السياق تؤكد الأخصائية النفسانية ماري فرانس ايريقوين (Marie-France Hirigoyen) أن "قبول الخضوع لا يأتي إلا على حساب ضغط داخلي كبير، و هذا الضغط هو الذي يولد التوتر "[1]. إن استمرار السلوكيات الجنسية أو حتى المعنوية يؤدي إلى استمرار حالة التوتر أو تفاقم وتدهور صحة بعض المبحوثات وهذا الاختلاف يرجع بطبيعة الحال إلى شخصية المبحوثة والمحيط الذي تعيش فيه كوجود الدعم من عدمه سواء كان ذلك في الوسط المهني أو الأسري.ونذكر هنا على سبيل المثال الحالة رقم 12

[1]Hirigoyen (Marie-France). **Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien.** Syros, 1998.

والحالة رقم 29 حيث وفي كلا الحالتين لم يتم تلقيهما للدعم والمساعدة من طرف المحيط، وزاد حجم الضغط والمعاناة فتعرضتا للعديد من الاضطرابات الصحية وتدهورت حالتهما الصحية وتطلبت استشفاء.تبين من خلال الدراسة أن الدعم الاجتماعي يخفف من عواقب التوتر، فمن بين الحالات التي تعرضت للتوتر، نجد تقريبا نصف الحالات قد تعرضت لتعقيدات صحية أخرى، في حين أن الوضعية الصحية للأخريات تحسنت.

إن غياب التعقيدات الصحية لدى البعض راجع للدعم الموجود على المستوى العائلي و/أو المهني وهو ما حدث في (الحالة رقم 02، الحالة رقم 06). في الواقع هناك حالات وجدت الدعم إلا أن هذا لم يمنع من تدهور وضعهن الصحي، وهذا راجع إلى مدة التحرش الجنسي الممارس ضدهن، واختلاف وتعدد سلوكياته كانتقاله إلى اللمس أو الوصول إلى ممارسة وتكرار سلوكيات التحرش المعنوي هذا من جهة. ومن جهة أخرى فإن ظروف العمل أيضا من شأنها التأثير على الحالة الصحية.

2. الاضطرابات النفسية الجسدية:

الجسدنة أو الاستبدان(la somatisation)"هي العملية التي يؤدي من خلالها الصراع الذي لا يجد مخرجا عقليا إلى ظهور اضطرابات في الغدد الصماء والتمثيل الغذائي في الجسم، وهي نقطة انطلاق المرض العضوي".[1]

يمكن لأعراض الجسدنة أن تتخذ اضطرابا واحدا كما يمكن أن تتخذ عدة اضطرابات، واتضح من خلال دراستنا أن ضحايا التحرش الجنسي قد عانوا من الاضطرابات التالية:

[1]Dejours (Christophe). **Travail, usure mentale.** Bayard, 1993.

التوعك والتعب: وهو القاسم المشترك للعديد من الأمراض والعلل، حيث تشعر فيه المعنية بعياء وإرهاق وعدم القدرة على مباشرة أي مهام سواء كانت منزلية أو مهنية. هذه الأعراض تم إيجادها في (6 حالات)

- " *هذه الحكاية أثرت عليا نفسيا وجسديا* ".
- "*عييت عييت حبيت نموت*".

الاضطرابات الهضمية: وهي عملية مزعجة تحدث في الجهاز الهضمي، وتتنوع مظاهرها وأنواعها، فيمكن أن نجد الاضطرابات الهضمية في المعدة (فقدان الشهية، الغثيان، حروق المعدة...)،كما نجد الاضطرابات الهضمية في الأمعاء (وتتمثل في الانتفاخ، والغازات المعوية...). وهي الأعراض التي تم التصريح بها من قبل (5 حالات).

تناول الأدوية دون استشارة طبية: حدث هذا في حالتين من الحالات المدروسة، إحداهن كانت تتناول دواء خاصا بالتوتر والقلق والمتمثل فيسولبيريد (sulpiride)، أما الحالة الأخرى فقد كانت تتناول دواء اسمهليكزوميل (lexomil) دون استشارة طبية.

آلام الرأس (الصداع، الصداع النصفي): وجدنا في العديد من الحالات أن التوتر هو السبب الأساسي للصداع المتكرر (6 حالات).

اضطرابات النوم: وتتمثل في الأرق (شكوى من النوم الغير مرضي أو الاستيقاظ المتكرر)، حيث صرحت بذلك (3 حالات).

- " *يا يما مانيش نرقد الليل ومانستبنش الرقاد، واحد ذبحني ولاخر سلخني ومامتش، كيفاش نعيش هكذا، je suis détruite* ".
- " *عندي des insomnies، بالدوا ومانرقدش*".

3. الانهيار العصبي (La dépression):

هو مرض نفسي خطير يصيب الأفراد بطرق متعددة، كما يمكن أن يسبب مجموعة متنوعة من الأعراض الجسدية والنفسية (العقلية)، والاجتماعية، تختلف علاماته من شخص لآخر حسب نوع الاكتئاب الذي أصابه.

" للقول عن الاكتئاب أنه كذلك من الضروري أن تكون اضطراباته المزاجية متنوعة وذات خصائص معينة، وأن تظهر نفسها (تقريبا) بشكل دائم لمدة تزيد عن أسبوعين، وأن تسبب انزعاجا كبيرا في مجال أو عدة مجالات في الحياة اليومية".[1] من بين أعراض الاكتئاب نجد:

- الحزن، اليأس، والتشاؤم.
- الشعور بالذنب والعجز.
- قلة الاهتمام بالأنشطة والهوايات المرغوب فيها أو المحبوبة سابقا، بالتحديد النشاط الجنسي، والذي تم التصريح به في الحالة رقم 28.
- قلة التركيز.
- صعوبات في النوم.
- تغير في الشهية كنقصها.
- نوبات الدموع الشديدة، وهو ما لاحظناه وما حدث لدى العديد من المبحوثات أثناء قيامنا بالمقابلات معهم (7 حالات).
  - " *طرطقتبلبكا، كينتفكر واش صرالينبكي بالشهقة* ".
  - " *اسمحيلي (باكية)، je pensais que j'ai guéri mais non* ".
- الأعراض الجسدية كالصداع، آلام المفاصل، مشاكل الجهاز الهضمي...
- الخواطر أو الأفكار الانتحارية. وهو ما صرحت به الحالة رقم 29.

[1]Briffault (Xavier) et al. **Op.cit**, pp6-7.

- " لحقت وين وليت نخمم في suicide، malgré ma forte personnalité".
- " التحرش يقدر يرجعك مجرمة، نحكم كلاش ونقتلهم قاع، هكذا نفونجي لروحي، لعرض واعر يا ختي ".

تبين من خلال دراستنا أن أغلبية المبحوثات قد تعرضن أو عانين من نوبات الاكتئاب، صحيح أن أعراض الاكتئاب تختلف من مبحوثة لأخرى حسب اختلاف آليات التحرش، والاستراتيجيات المتبعة ضده، مدته، وشخصية الضحايا في حد ذاتها. من بين أعراض الاكتئاب شيوعا حسب ما أظهرته دراستنا نجد نوبات البكاء المتكررة سواء كان ذلك أثناء إجراء المقابلات، أو أثناء وقوع السلوكات التحرشية بحد ذاتها. الأرق أيضا كان واحدا من أهم الأعراض إضافة للصداع وقلة التركيز والذي كان يظهر أحيانا لحظات المقابلة، حيث كانت المبحوثات في العديد من الأحيان تسكتن ويظهر عليهن التيهان فتحاولن تارة تذكر الأحداث بدقة وتارة أخرى تحاولن حذف بعض السلوكات. يرتبط الظهور المتكرر لهذه الأعراض بمدة التحرش التي لم تكن طويلة جدا (بين 06 و 09 أشهر) مقارنة بباقي المبحوثات. في حين أن المبحوثات اللاتي تعرضن لسلوكات التحرش لمدة طويلة (أكثر من سنة) فوجدنا لدى بعضهن أفكار انتحارية (حالتان). لابد من الإشارة هنا أن في كلتا الحالتين التي وجدت الأفكار الانتحارية، كان التحرش الجنسي متبوعا بالتحرش المعنوي وهو ما يبين حدة الظاهرة وتأثيرها على الصحة البشرية. ما بينته نتائج الدراسة يقودنا إلى القول أن استمرار سلوكات التحرش بمرور الوقت يمكن أن يحدث حالة اكتئاب كبرى مسبوقة بحالة توتر ناتجة عن تجربة معاشة سابقا من القلق والتخوف.

- "راني رايحة نهبل، je suis dans un état dépressif"

- "*وحدة معانا حبست لخدمة، ديميسيوناتبسبابهم، حكمتها dépression مسكينة*".
- "*حبوا يقتلوني رايحة نموت*".

4. آثار ما بعد الصدمة (le stress post-traumatique):

تكرار سلوكات التحرش الجنسي و/أو المتبوع بالتحرش المعنوي لعدة أشهر على الضحية يمكن أن يخلف اضطرابات نفسية، الضغط المهني الشديد يمكن أن يسبب معاناة في العمل، وفي الحالة التي يتوقف فيها المحفز تتوقف المعاناة، وتعود الضحية إلى حياتها الطبيعية. في الحالة التي لا يتوقف المحفز، فإنه يترك آثارا عميقة والتي يمكن أن تصل إلى التوتر أو الإجهاد ما بعد الصدمة.

وحسب ما ذكره ميشال دوبو (Michel Debout)، "تحدث ردود الفعل النفسية بمرور الوقت، هي ردود فعل تحدث فور وقوع الحدث الصادم نفسه ثم تظهر النتائج والمخلفات بعيدة، حتى أنها تظهر في بعض الأحيان متأخرة. بمجرد انتهاء السلوك التحرشي أو الاعتداء يحدث ما يسمى بالتفريغ العاطفي والذي يمكن أن يترجم أو يتم التعبير عنه عن طريق العديد من السلوكات والأفعال"[1].

إن إعادة إحياء مشاهد التحرش الجنسي أو مشاهد العنف والإذلال التي تستحوذ على فكر الشخص المصدوم والذي لا يسعه عدم التفكير في الأمر الذي حدث معه. وباعتبار هذه المشاهد خارجة عن إرادة الشخص الذي يرفضها تعتبر كارتجاع ذكريات الماضي المؤلمة، فتظهر كل ليلة تقريبا على شكل كوابيس.

حدث هذا في أربع حالات من دراستنا، أين أصيبت المبحوثات اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي خاصة السلوك التحرشي الخطير بصدمة، هذه الصدمة تسببت في ردود فعل ما بعد الصدمة، واختلفت تمثلاته من مبحوثة لأخرى، فمن بين

[1] Debout (Michel). Larose (Christian). **Op.cit**, pp 54-55.

ردود الفعل اللاحقة للصدمة التي وجدت في الحالات الأربعة، وجدنا إعادة إحياء وقائع وسلوكات التحرش الجنسي المعاشة وهذا بسبب الآثار العميقة التي تركها هذا الفعل ضدهن، لدرجة أن الآثار كانت بادية أثناء إجراء المقابلة، وكان لابد من التحلي بالصبر وبعض من الشجاعة حتى نخفف من حدة الأمر لدى المبحوثات من جهة والتخلص من الطاقة السلبية التي كانت تنتج بفعل التأثر والاستماع لمعانات المبحوثات، فكان علينا أن نقوم بدورين في نفس الوقت الدور الأول والمتمثل في إجراء المقابلات والثاني والمتمثل في دور الأخصائية النفسية من أجل محاولة التخفيف من الصدمة.

- " *ماقدرتش نروح للطبيب، خاطرش كل ما نتفكر واش صرالي ننهار، نحس كي شغل راني نحي في حوايجي قدام لغاشي*" (المبحوثة رددت هذه الكلمات وهي تبكي بحرقة شديدة).

في حالتين من الحالات المدروسة وجدنا حالة الكوابيس متكررة ومعاشة بصورة شبه يومية وظلت متواصلة ومتكررة إلى يوم إجراء المقابلات، المبحوثتان اللتان عانيتا من الكوابيس لا تزالان في نفس المنشأة أي أنهما لم تتركا العمل، وربما هذا هو السبب الأساسي في تكرار الكوابيس معهما. المبحوثات اللاتي أصبن بالصدمة النفسية جراء أفعال التحرش الجنسي كن يسترجعن أفعال السلوك الجنسي والإذلال الذي عايشنه، وهي أفعال تظل محفوظة في الذاكرة ويتم إحياؤها بصور وأفكار ومشاعر قوية ومتكررة خاصة أثناء النوم وهو ما يسبب الأرق والمعاناة مع الكوابيس. وكان بإمكان بعض المبحوثات الاعتماد على بعض الاستراتيجيات لعدم التفكير في الحدث بحد ذاته، أو تجنب كل ما من شأنهإثارته. فمن خلال التجنب تحاول الضحية التخلص أو الهروب من بعض الذكريات، والتي تقلل من مهاراتها في العمل و تؤثر أيضا على علاقاتها،

وبالتالي فإن قبول الضحايا إجراء المقابلة كان خطوة كبيرة لمواجهة الظاهرة بحد ذاتها، ربما كان هذا خطوة ناجحة لدى البعض (الحالة رقم 30)، في حين أنه كان خطوة غير موفقة لدى البعض الآخر (الحالة رقم 28، الحالة رقم 29).

- « *J'ai passé a autre chose pour oublier cet histoire de merde, mais je n'ai pas pu, قعدتلي étiquette*".

لاحظنا لدى بعض المبحوثات أثناء إجراء المقابلة أن حادثة التحرش الجنسي في الوسط المهني بحد ذاتها، والمعانات المصاحبة لها كانت سببا في إحياء أو إعادة تنشيط إصابات سابقة والتي لم يكن لها علاقة بالجانب المهني، أي كانت متعلقة بالجانب الخاص لها، كأن يكون عنفا تعرضت له سابقا أو فقدان شخص عزيز، وهو ما حصل مع إحدى المبحوثات من عينتنا (الحالة رقم 19)، والتي عانت من الاعتداء المتكرر لزوجها بالضرب، وغيره من أفعال العنف، هذه المبحوثة لم تستطع أن تضع حدا للاعتداء الجنسي المتكرر من مسؤولها، فكانت عرضة للعنف بنوعيه من قبل شخصين مختلفين، ولم تضع حدا لذلك إلا إثر طردها من العمل بفعل الإجازات المرضية المتكررة، رغم أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي لفترة غير طويلة أي لبعض الأشهر، كما أن الجانب الآخر لهذه الحالة هو غياب الدعم من قبل الزملاء، فكانت تربط العنف الذي تعرضت له في المنزل، والذي تعرضت له في الوسط المهني بطريقة وكأنهما يكملان بعضهما. "

- *أنا ما رحمونيش اللي فالدار كيفاشنلقا الرحمة عند البراني*".

في حالة أخرى وجدنا فيها أن المبحوثة تربط حادثة التحرش الجنسي بالحقرة المصاحبة للمرأة التي ليس لديها أهل (الحالة رقم 29)، حيث كانت تربط بشكل كبير الظاهرة المعاشة في العمل مع فقدانها لأهلها، وكأن كل موظف لا يملك

فردا من أفراد عائلته لا بد له أن يتعرض لأشكال التحرش الجنسي والمعنوي الذي تبعه. المبحوثة كانت تزيد نبرة صوتها وبكاؤها الهستيري لما تذكر أنها تعرضت للتحرش بنوعيه وأنها خسرت أهلها.

- « *J'ai perdu toute ma famille, mon mari خلاص ماعندي والو دار رايوكيشافوني والو* » .

5. أمراض السكري، ضغط الدم ، والقلب:

صحيح أن هذه الأمراض منتشرة بين أفراد الشعب الجزائري إذ أنه وبفعل الضغوطات والمشاكل المعاشة سابقا من قبل الأشخاص، وبفعل طول فترة التحمل تكون ردة فعل الجسم عن طريق خلل في بعض الوظائف بفعل تلاشي أو فشل الأعضاء المسؤولة عن ذلك. وهذا دون أن ننسى عامل الأمراض الوراثية المحفزة لذلك طبعا.

من خلال الحديث مع المبحوثات عن عوامل وسيرورة حادثة التحرش الجنسي الذي تعرضن له، وفي أغلب الأوقات ودون طرح أي سؤال حول الآثار والنتائج المترتبة عن ذلك، نلاقي استرسالا من طرفهن حول الأمراض التي ظهرت عليهن جراء خطورة الأحداث والأفعال التي تعرضن لها. من بين الأمراض التي ذكرت على لسان بعض المبحوثات نذكر:

داء السكري: هو مرض مزمن يحدث عندما يعجز البنكرياس عن إنتاج الأنسولين (وهو هرمون ينظم مستوى السكر في الدم) بكمية كافية، ومن الشائع والمعروف أن الصدمة أو الخلعة يمكن أن تكون سببا من أسباب الإصابة بداء السكري. ورد الحديث عن داء السكري لدى ثلاث مبحوثات واللاتي أرجعن السبب للسلوكات التحرشية الممارسة ضدهن.

- "*كل هم لصق فيا كي السكر كي la tension*".

- « *je suis épuisé, le diabète n'a pas de solution* ».

ضغط الدم: هو قوة دفع الدم على جدران الأوعية الدموية التي ينتقل خلالها لمداد كافة أنسجة الجسم وأعضائه بالغذاء والأوكسجين والماء والإنزيمات (الدورة الدموية). تم تداول هذا المرض المزمن لدى خمسة مبحوثات حيث أرجعن سبب الإصابة إلى الضغط والتوتر المعاش في الوسط المهني جراء التعرض ومواجهة السلوك التحرشي المتكرر.

- "*حكاية التحرش هذي، دمرتني دمرتني، حبطتلي la tension*".
- "*خلاص مرضت من هاذ الخدمة، ركبلي الوسواس و la tension*".
- "*نحاولي كلش حتى مرضت la tension وزيد le goitre راني مع le traitement*".

أمراض القلب:

- "*حتى قلبي عيا، رحت لطبيب لقلب وحكيتلو واش صرالي*".

6. سرطان الثدي:

هو سرطان يتشكل في خلايا الثديين، يعتبر من أكثر الأنواع شيوعا بين النساء وقد ساعد الدعم بالتوعية الكبيرة لهذا المرض على إحداث تقدم في تشخيصه، وعلاجه، وزادت معدلات البقاء على قيد الحياة للمرضى المصابين به. وقد شاع في الآونة الأخيرة أن المشاكل المتكررة للمرأة في حياتها اليومية، وطول مدة المعاناة يمكن لها أن تكون من بين الأسباب النادرة في الإصابة بهذا المرض، وقد وجدنا حالة واحدة من عينتنا مصابة تمت إصابتها بسرطان الثدي، وقد جعلت معاناتها والصدمات المتكررة جراء التحرش الجنسي المتبوع بالتحرش المعنوي هي السبب في إصابتها.

- "المهم بعد كل هده المعاناة، والصبر اللي جوزتوحكمني un cancer du sein الحمد الله على كل شي ".

دور طبيب العمل :

إن استشارة طبيب العمل بإمكانها إظهار بعض الوضعيات أو الحالات المجهولة وغير المرئية، ويمكن للاستشارة الطبية للموظفات اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي أن تساعد في إدارة التوتر والاكتئاب و الكشف المسبق عن بعض الأمراض.

في الواقع، يتمتع أطباء العمل بمهام متنوعة حيث يقومون بمراقبة الصحة البدنية والعقلية للموظفين، التدريب على مخاطر العمل، المشاركة في تحسين ظروف العمل، تقدير سيرة العمل، تقييم مخاطر المؤسسة، الوقاية من أخطار العنف في العمل، والعديد من المهام والأدوار. وبالتالي فإن طبيب العمل هو الوسيط الصحي للمؤسسة بامتياز، فبإمكانه التشخيص الأولي للحالة الصحية مما يستلزم المتابعة الدورية للموظف أو إعادة توجيهه لطبيب مختص إن استوجب الأمر وهذا حسب الحالة الصحية. إلا أنه ومن خلال عينة بحثنا وجدنا غيابا شبه تام لطبيب العمل، أو بالأحرى دورا محدودا له، وهذا ليس لغيابه الحقيقي عن العمل وإنما هو لعزوف المبحوثات عن استشارة طبيب العمل، بل تلجأن غالبا إلى طبيب خارجي، ويعود هذا لغياب الثقة ومحاولة التكتم عن الوضع الصحي حتى تبقى في موضع قوة:

- "أنا كان لازمني un psychologue pour vider le sac، مانكدبش عليك عندنا psychologue فلخدمة، maisمانقدرش نروح نجوز عندها نخاف تخرج سري ماكاشلامان لوكان داروني حكاية، j'ai consulté ailleurs والحمد لله ريحت وواحد ما سمع بيا ".

- "*روحت عند واحد الطبيب صاحب راجلي الله يرحمو، ما قدرتش نروح لطبيب تاع لخدمة parce que تاع شياتين، كي رحت شكيت ب DRH وكلولو محامي الشركة، كي مرضت مارحتش للطبيب ديالهم لوكان استشفاو فيا*".

- "*مارحتش للطبيب كامل، نروح نحكي ولا نبكي ولا نداوي*".

هذا لم يمنع وجود حالتين صرحتا عن استشارتهما لطبيب العمل بعد الشعور بالاكتئاب والتوتر وعدم الرغبة في الاحتكاك ورؤية الشخص المسؤول عن السلوك التحرشي. واحدة من الحالات المدروسة ذهبت لطبيب العمل لثقتها أنها ليست المسؤولة عما صدر من أفعال ضدها وذلك بشهادة أغلبية زملائها – حسب أقوالها– عن استقامتها وحسن أخلاقها، فتمكنت من الاستفادة من عطلة مرضية أبعدتها عن جو العمل العدائي. أما الحالة الأخرى، فقد استشارت لطبيب العمل لأنها لم تكن مستعدة لدفع تكاليف طبيب خارجي في مسألة لم تتسبب فيها، بل كانت ضحيتها، كما أن حالتها كانت تستوجب المتابعة الطبية العاجلة؛ حيث عانت من الكوابيس والأرق لمدة طويلة أبعدتها عن عائلتها الكبيرة والصغيرة، وقد استفادت هي الأخرى من عطلة مرضية، بالإضافة إلى بعض المهدئات.

- "*J'ai consulté le médecin de travail sans hésitation, je suis une victime de harcèlement sexuel d'un malade et tout le monde le sait* –"*كي ما لقيت عليها وين، رحت للطبيب تاع الخدمة، خسرت دراهمي كامل فلقضية*".

الملاحظ في الحالتان اللتان تابعتا طبيب العمل هو أن ظهور العلامات الأولى للقلق والاكتئاب جعلهما تستفيدان من متابعة طبية منتظمة، كما أن حالتهما

الصحية لم تتأزم أكثر مثل بعض الحالات التي عانت من الأعراض وحدها وتمت استشارتها الطبية بصفة متأخرة فتأزمت حالتهن الصحية (الحالة رقم 12، الحالة رقم 22، الحالة رقم 28، الحالة رقم 29). في الواقع، التشخيص والمتابعة الطبية الدورية بإمكانه خلق رابط ثقة بين الطبيب والحالة وهو ما يعتبر دعما بالنسبة للحالة المتعرضة للتحرش الجنسي. إن الأعراض الصحية التي تم الوصول إليها من خلال دراستنا، كانت لها تأثيرا سلبيا في حياة الموظفات سواء كان ذلك من الجانب الاجتماعي أو الاقتصادي.

II. المخلفات الاجتماعية

1. الطلاق:

التعرض لأفعال التحرش الجنسي وحتى المعنوي، والإضرار بالصحة النفسية والجسدية للمبحوثات لم تتوقف عند هذا المستوى، بل كان له تأثيرات ونتائج اجتماعية أخرى. في حقيقة الأمر، وحسب النتائج المستقاة، فقد كان للتحرش الجنسي تداعيات على الحياة العائلية لبعض المبحوثات، بحيث كن تجدن صعوبات في نقل معاناتهن من الوسط المهني إلى الوسط العائلي، كما كن غير قادرات على طلب المساعدة. وبفعل عزل بعضهن، فهن لم تتحدثن عن معاناتهن وبالتالي تم تحملهن لكل العواقب لوحدهن. في بعض الحالات لاحظنا أنهن لا تجدن الحفاظ على علاقات طيبة في عائلاتهن و/أو وسطهن المهني.

فيما يخص المخلفات الاجتماعية المستخرجة من دراستنا، فإن مشكل الطلاق طرح نفسه في حالتين (الحالة رقم 06، الحالة رقم 19) الحالة الأولى، تم فيها الطلاق الفعلي بسبب التحرش الجنسي الذي تعرضت له المبحوثة، حيث أخبرت زوجها بكل ما حدث وساندها في الخطوات الأولى بعد إيداع شكوى ولدى انتهاء

الدعوة القضائية التي لم تنجح، تم فقدان الثقة نوعا ما وأصبح زوجها ينتقدها في كل كبيرة وصغيرة، وحتى لباسها كان ينتقده، وعندما وصل لاتهامها في شرفها لم تتحمل وطلبت الطلاق ووقع. أما الحالة الثانية التي وصلت للطلاق، فإن ذلك وقع بفعل الوضعية النفسية التي عاشتها المبحوثة بفعل التحرش الجنسي والتحرش المعنوي الممارس ضدها، مما جعلها غير قادرة على أداء دورها داخل أسرتها على أكمل وجه (انقطاع الروابط الأسرية، تجاهل عائلتها)، مما أدى إلى مشاكل زوجية وصلت إلى الشروع في إجراءات الطلاق.

2. العزل:

أظهرت الدراسة عزل فئة مهمة من ضحايا التحرش الجنسي (7 حالات)، يعود هذا العزل إلى الإستراتيجية التي اعتمدها المتحرشون لعزل الضحايا (تغيير مكتبها ونقلها إلى مكتب بعيد ومعزول، نقلها من مكتب جماعي إلى مكتب صغير ومنفرد، منع الزملاء من التردد على مكتبها...).

- "*دارلي مكتب في le couloir، وقدامو agent de sécurité، ومبعد جاب خدام الألمنيوم غلق عليا، دارلي isolement خلالي غير الدروج*".
- "*نحاولي le bureau، غلق الباب اللي كان بيناتنا، وزاد غلق عليا كلش*".
- "*داني من المكتب ديالي وحطني في طرف الكولوار، وعلقلي ورقة فلباب ممنوع الزيارة، عزلني على الزملاء*".
- "*بدلني لمكتب الأرشيف، لا دخلة لا خرجة*".

بالنسبة للحالات التي لم تتعرض فيها النساء المتحرش بهن للعزل، فإن طبيعة شخصيتهن ودعم الأسرة و/أو الوسط المهني لهن حالت دون ذلك. في الواقع، وكما أشرنا إليه سابقا فإن عدم تضامن الزملاء وعدم دعمهم للحالة يمكن أن يولد اضطرابات مرضية نفسية.

3. تدني مستوى الحياة الرفاهية:

لوحظ من خلال الدراسة تدهور نوعية الحياة الرفاهية لدى بعض الحالات (3 حالات)، وهذا قبل مغادرتهم أو تركهم لمناصب العمل، وهذا بفعل تجريدهم من منحة المر دودية من جهة، والإجازات المرضية الغير مدفوعة الأجر لدى البعض الآخر خاصة بالنسبة لموظفي بعض مؤسسات القطاع الخاص.

- *"وليت نعاون روحي بالخياطة والحلوى باش ولادي ماينقصهم والو".*
- *"حاوزوني من logement de fonction ووليت مع لكرا، هذا كامل كان عندو آثار"*
- *" عطاولي تعويض فلمحكمة، quelques années après جاني لمحضر القضائي وخبرني بقرار إعادة التعويض، le choc منين نرجع 55 مليون؟ بعنا كلش وعونتني لعايلة باش خلصتو".*

4. اهتزاز المكانة الاجتماعية:

بينت لنا الدراسة وجود نوع من التذبذب والانهيار في المكانة الاجتماعية للمرأة المتحرش بها سواء كان ذلك مع نفسها، مع عائلتها أو حتى مع زملائها في الوسط المهني، وهو ما تم استنتاجه في (5 حالات)، حيث لاحظنا وجود علامات الخزي والعار أو الشعور بالذنب، والخجل لدى بعض المبحوثات، حتى أن البعض منهن وصلن إلى الشعور بالندم لدى متابعتهن المتحرش قضائيا، كما وجدنا إلقاء اللوم على المبحوثات من طرف زملائهم أو من طرف أشخاص آخرين. ورغم المستوى الثقافي لفئة من الزملاء إلا أنهم مازالوا تحت تأثير الضغط الاجتماعي من خلال تدخيل بعض القيم والمعايير إلى المؤسسة وجعلها أحكام مشتركة، بالتالي تلزم المرأة المتحرش بها على السكوت وعدم المواجهة.

- *"كلما نحكي واش صرالي نهبل، نحس كي شغل راني نحي في حوايجي قدام الغاشي".*
- *"قالي المحامي روحي ديري شكوى هذا تحرش، حشمت كيفاش نروح للمحكمة ويسمعوا الناس، ويسمعوا ولادي".*
- *"la belle famille عاداوني، وخرجوني من لعايلة على حاجة ماشي أنا اللي درتها، حشموا بياجبتلهم العار ".*
- *"رحت لطبيب القلب وحكيتلو واش صرالي، قالي نتي غالطة علاش شكيتي بيه سامحيه وخلاص، هذا زعما طبيب وقاري".*
- "فلمحكمة كانوا يسقسو أسئلة عجب....أنا مستورة في قلبي ماشي شغلهم ندير حجاب ولا لالا".

5. بروز الدور الاجتماعي للزوج في مسألة النوع:

من خلال المقابلات التي أجريناها مع النساء المتعرضات للسلوكات الجنسية، والآثار المترتبة عنها لاحظنا وجود إصرار شديد لدى بعض المبحوثات على ربط ما تعرضن له مع غياب الزوج، حيث وبالرغم من مجابهة الحادثة من طرف البعض لوحدهن وإتباع كل الخطوات والإجراءات الخاصة بتقديم الشكوى أو الدعوى القضائية بنجاح، إلا أنهن كن بحاجة إلى الوجود الرمزي للزوج أو الشريك، وكان إدلاؤهن لما حدث يتم باستعمال عبارات دالة على ذلك، كما كان يتم بطريقة لا شعورية تدل على ارتباط مسألة المرأة والشرف بالزوج حيث تم التصريح بهذا تقريبا في 8 حالات. في الواقع، مسألة شرف المرأة وعفتها كانت ترتبط منذ القدم بالرجل سواء كان والدها أو أخوها أو زوجها."توجب الثقافة الأبوية على المرأة خشية زوجها و الامتثال لإرادته تماما مثلما أوجبت من قبل خشيتها لأبيها و الخضوع لسلطته، رابطة هذه الخشية قبل الزواج و بعد بالعفة

التـي لا يكـون إلاّ بهـا النسـب الشـريف و الخلـف الطـاهر. فكمـا أن المـرأة التـي لا تخشـى أباهـا قـادرة علـى إقامـة علاقـات جنسـية قبـل الـزواج، ممـا يعـرض شـرف العائلـة للـدنس، و يزهـد العـائلات الأخـرى فـي الارتبـاط بهـا بالنسـب، فـإن المـرأة التـي لا تخشـى زوجهـا قـادرة هـي الأخـرى علـى ألاّ تضـمن نقـاوة الخلـف.فبـالرغم مـن أن جمـال المـرأة و عفتهـا تخـدمان نفـس الغايـة، إلا أن التأكيـد علـى العفـة يفـوق التأكيـد علـى الجمـال. فـالمرأة التـي لا عفـة لهـا ينظـر إليهـا بعـين الاحتقـار و أنهـا مبتذلـة تشـبع الرغبـة المرتبطـة بالفسـاد، لا بعـين الرضـا و الاسـتمتاع المفضـيان إلـى الـزواج الدائم و الفوز الاجتماعي."[1]

- "كـان يجـي قـدام داري (logement de fonction)، ويشـعل les phares، il profite l'occasion كـي يشـوف بلـي راجلـي غايـب علـى الدار".
- "الصـحرا واعـرة، أنـا خـدمت فيهـا ماقدرويـديرولي والـو، ايييييـه أنـا كنـت براجلي هذاك الوقت".
- "ما فهمتشعلاش il ma harcelé, pourtant علابالو بلـي راجلـي يخـدم معايا، ويعرفوتاني".
- "جـا قـالي راجلكـراه فـي الجلفـة ونـدير فيـك واش نحـب، واليـوم نحـي عليـك الستر".
- "راجلـي شـراوهالو فـي خـدمتو، كـان collègue، كـانوا يعـايروه بيـاختى دار bagarre avec le directeur خارج لخدمة وحاوزوه après 10 ans de service".

[1] محمد حمداوي. مرجع سبق ذكره، ص ص 3-26.

6. تلاشي وتراجع بعض القيم الاجتماعية:

تعدّ القيم من أهم الركائز التي تُبنى عليها المجتمعات، وتتعلق بالأخلاق والمبادئ، وهي معايير عامّة وضابطة للسلوك البشري الصحيح، فالقيم الاجتماعيّة هي الخصائص أو الصفات المحببة والمرغوب فيها لدى أفراد المجتمع. والذي يحدد وجود هذه القيم هو الإطار التربوي العام في المجتمع، ومدى الوعي الذي وصل إليه النّاس في تعاملهم مع بعضهم.

أظهرت لنا الدراسة تراجعا لبعض القيم الاجتماعية، حيث تكرر على لسان المبحوثات بعض الظواهر الاجتماعية التي طفت إلى السطح في السنوات الأخيرة بالإضافة إلى خيبة الأمل الظاهرة على أوجههن بسبب ما آل إليه مجتمعنا بفعل هذه الظواهر.

من بين القيم التي ذكرت لدى فئة كبيرة من المبحوثات نجد الصدق واستبداله بالكذب، حيث ربطت بعض المبحوثات السلوك التحرشي الواقع ضدهن وعدم قدرتهن على إثباته رغم معرفة الجميع بوقوعه مع الكذب.

- "*mes collègues sont des lâches قاع كذابين*".
- "*كاين ناس صح يكذبوا، القاضي لازم يميز الحقيقة*".
- "*كاينينزاف حجج يبينوا إذاالإنسان يكذب ولا لالا*".
- "*كاين ناس تكذب، قاع يكذبوا*".

تم أيضا في العديد من الحالات ذكر الرشوة، حيث رددت البعض من المبحوثات العديد من العبارات والمفاهيم العامة للتعبير عن وجود الرشوة في حالات التحرش الجنسي، سواء كان ذلك قبل إيداع شكوى لدى المحكمة أو بعدها، وهو ما يدل على أن السلوك التحرشي وبصفته سلوكا ضد القيم فإنه وبطبيعة الحال يؤدي إلى ظهور قيم وظواهر تستدعي الاهتمام.

- "أنا تحقرت بقذارة، السي فلان قالهم أنا مديت شكارة دراهم وعبزت عليها تعبيزة صحيحة".
- "حبوا يشروا شرفي، قالولينجيبوا وليدك في بلاصتك، ونديرولكpromotionونعطوك دراهم خارج الشركة، المهم ماتروحيش للمحكمة".
- "لازم تحبس الرشوة، خاطرش الرشوة هي اللي حطمتني، علاه مالا القاضي حلف".
- المؤسسة راهي تسير des projets de milliard de dollars، elle est très riche، كيفاش ما يمدوش شكارة باش يشرولو البراءة".

7. تكوين ما يسمى بشبكة وصم خاصة بالنساء المتحرش بهن:

لاحظنا من خلال المقابلات التي أجريناها مع المبحوثات أنهن كون بطريقة غير مباشرة شبكة خاصة بهن، حيث يبرز في هذه الأخيرة عنصر التضامن الرابط بينهن سواء كن على سابق معرفة أم لا. كيفية التعارف بينهن تكونت من خلال الوصم الخاص بكل واحدة منهن، ويبقى القاسم المشترك لهن هو التعرض لعملية التحرش الجنسي.يتم عامل الوصم عبر فئتين حسب دراستنا وهما فئة المجال المكاني، أو الفئة المتعلقة بمؤسسة النشاط.

تكونت هذه الشبكة بناء على وجود نفس الاهتمامات لدى أغلبيتهن، كاطلاعهن على نفس المواضيع من خلال الجرائد ومن خلال شبكات التواصل الاجتماعي، أو من خلال الجمعيات النسوية. وهو ما جعلنا نلتمس نوعا من التحسر والاهتمام والتضامن مع نساء كن عرضة لنفس الظاهرة.

- "هاديك يسموها la femme d'Adrar....."

- "هاداك تاع (مؤسسة النشاط) قالهم جابني بوتفليقة، واحد مايديرلي حاجة".
- "راني نخمم ف victime la الوخرا تاع حاسي مسعود مسكينة، راحت للعدالة كي تفاءلت بالدعوى اللي درناها، وهي دوك راهي تتعذب، célibataire يقدروا يقتلوها...".
- "l'affaire des enseignantes هي اللي دارتلي le courage".

III. المخلفات الاقتصادية

أظهرت الدراسة وجود مخلفات للتحرش الجنسي على الجانب الاقتصادي، سواء تعلق ذلك بالمرأة نفسها أو حتى المؤسسة.

1. بالنسبة للمرأة:

من خلال المقابلات التي أجريناها تبين أن العديد من المبحوثات تأثرن بفعل السلوك التحرشي الممارس ضدهن، حيث أن نهاية الحادثة (إن وجدت نهاية التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة) كانت في غالب الأحيان تنتهي بطرد المرأة من عملها بعد سلسلة من الإجراءات (الإحالة للعطلة المرضية أو عدم القدرة على ممارسة النشاط...)، أو الطرد المباشر. كل هذه الممارسات أو الإجراءات لها تأثيرها على الجانب الاقتصادي للمبحوثات.

- تكلفة التسريحات والتحويلات التي تعرضت لها المبحوثات، بالنسبة للتسريحات فيمكن أن تكون تسريحات تعسفية أو حتى الاستقالة الطوعية للمبحوثات اللاتي لم تتمكن من مجابهة الوضعية، حيث تم إحصاء (9 حالات تسريح)، (6 حالات استقالة)، (7 حالات تحويل). وهو ما يوضح تدني مستوى الحياة الاقتصادية للمبحوثات.

- كلفة الطبيب بالنسبة للمبحوثات اللاتي تعرضن لأضرار صحية وتابعن طبيب (9 حالات).
- تكلفة المحامي بالنسبة للمبحوثات اللاتي تابعن المتحرش بهن قضائيا (12 حالة).

2. بالنسبة للمؤسسة:

لم تسمح لنا طبيعة الموضوع وسرية المقابلات المجرات الاتصال بالمؤسسات التي وقعت فيها أفعال التحرش الجنسي، مع مراعاتنا -بالطبع- لجانب الشرف أو العرض الذي يعتبر محظورا في المجتمع الجزائري. وعلى هذا الأساس تعرضنا فقط للآثار الظاهرة أو المشار إليها من طرف المبحوثات والمتمثلة في:

- النفقات الإضافية للمؤسسة والمتعلقة أساسا بالتغيب لأسباب طبية أو التقاعد المبكر (لم نجد أي حالة في دراستنا).
- النفقات الإضافية للمؤسسة والمتعلقة بتغطية الموظف (نفقات المحامي، ونفقات الرشوة) وهذا ما تم ذكره في حالتين.
- انخفاض عامل التحفيز في العمل، والذي بدوره يؤدي إلى التقليل في جودة العمل.
- انخفاض القدرة التنافسية مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية.
- زيادة عدد العمال غير القادرين على العمل نتيجة ارتفاع وتيرة الغياب لأسباب طبية (3 حالات).
- تدهور المناخ الاجتماعي.
- فقدان موظفين مؤهلين.

التوصيات اللازمة لحماية صحة الموظفين:

لحماية صحة العمال، لابد من معرفة أولا كيفية التصرف حيال وضعيات التحرش بنوعيه الجنسي والمعنوي قبل أن تترسخ وتتأزم بفعل المدة والتكرار، فالوقاية خطوة مهمة. في الواقع، لابد من معرفة كل التصرفات التي لها علاقة بالتحرش والذي يتخذ عدة سلوكيات تختلف من شخص لآخر، وبالتالي لا بد من معرفة ما هو التحرش الجنسي وما هو التحرش المعنوي وما هي التصرفات و السلوكات المرتبطة به حتى نتمكن من مواجهته، من الأفضل طلب المساعدة من الزملاء والأشخاص المقربين في الوضعيات المماثلة، مواجهة الوضعية وعدم الخضوع، الاتصال بالطبيب إن تطلب الأمر، طلب وقف عمل لتخفيف الضغط.

خلاصة الفصل:

بناء على ما تم الوصول إليه، فإن فعل التحرش سواء كان جنسي او معنوي يبقى فعلا ذو مخلفات أقل ما يقال عنها أنها مدمرة لضحاياه وذلك على المدى البعيد. وإن كانت الظاهرة تحدث في نسق منظم ومحدد وهو المؤسسة،فهل يمكن اعتبار المؤسسة أو المنظمة انعكاسا للمجتمع الجزائري في ممارساته الاجتماعية؟ في هذه الحالة، وإذا تبنينا مثل هذه الفرضية فهل مسألة القضاء على مثل هذه السلوكات الغير سوية والغير متكافئة تتطلب تدخلا من قبل الأسرة أو المؤسسات التعليمية. كل هذه العناصر تساعدنا على الاستمرار في هذا البحث للوصول إلى نتائج وخبايا الموضوع.

مناقشة نتائج الدراسة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة التطرق لظاهرة اجتماعية تمس إحدى شرائح المجتمع البناءة وهي المرأة وهذا بناء على تقنيات البحث وبعض النماذج والدراسات التي اعتمدنا عليها طيلة مراحل انجاز الدراسة. التحرش الجنسي ضد المرأة هو ظاهرة لطالما اعتبرت واحدة من الطابوهات أين انحصر مجال دراستها لدى التيار النسوي والذي كان في صراع من أجل تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين، ونبذ كل أنواع العنف ضد المرأة. ومع الثورة الصناعية والتطور التكنولوجي لاحظنا تطورا سريعا لعدد النساء العاملات في العالم وهو ما كان يعتبر خاصية من خصائص النمو الاقتصادي التي بدأت بعد الحرب العالمية الثانية، وفي عصر العولمة الليبرالية أصبحت الظروف الاقتصادية والاجتماعية للعمال والعاملات أكثر فأكثر قساوة، خاصة مع انتشار العمل المؤقت والعمل بالعقود، وهي ظروف دفعت بالمرأة إلى التمسك بمنصب العمل وأصبح الحديث ليس دخولها لسوق العمل، بل واقتحامه.

اقتحام المرأة لسوق العمل كان نتاج عدة تغيرات مست المجتمع الجزائري، حيث ارتفعت نسبة التعليم والتكوين، وأصبحت النساء تحصلن على شهادات عليا في شتى المجالات إلا أن التشغيل بقي حبيس بعض المهن المخصصة تقليديا للمرأة كالتعليم والصحة، وتبقى نسبة التشغيل الخاصة بالنساء منخفضة مقارنة بنسبة نجاحهن في التعليم. " ففي عام 2016، 18.96 بالمائة من القوة العاملة مشكلة من النساء، بينما نسبة نجاح الفتيات على مستوى كل أطوار التعليم فاقت نسبة 60 بالمائة معدلات التشغيل المسجلة في سوق العمل هي أقل بكثير من إمكانيات وقدرات النساء."[1]

[1] قجالي آسيا. **المسارات المهنية والعائلية للنساء الإطارات في الجزائر: دراسة حالة للنساء الإطارات في إدارة الجمارك**. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 02، 2017-2018، ص 296.

في ظل هذه الظروف، والتي مست العديد من دول العالم،لاحت للعيان ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة أمام ظهور متغيرات أخرى مست المجتمع الجزائري، صحيح هي ظاهرة ذات تأريخ قديم إلا أنها حديثة الدراسة خاصة بعد انتشار الدراسات في ميدان العلوم الاجتماعية والقانونية التي سمحت بإعطاء دفع جديد لكيفية تناول الموضوع والانفتاح على التخصصات الأخرى. في الواقع، تجاوز التناول القانوني للتحرش الجنسي عدة مطبات إلى أن وصل في آخر المطاف إلى تجريم التحرش الجنسي، إلا أن هذا لم يمنع من انتشار الظاهرة لدى المحاكم وعدم توافق الأحكام الصادرة ضد المتحرشين مع القانون الموافق له (بناء على التصريحات المستقاة من المقابلات التي أجريناها مع الضحايا). وعلى هذا الأساس أصبح من الضروري التعمق في الدراسات من أجل الإحاطة بخبايا الظاهرة.

سمحت لنا الدراسة الميدانية لظاهرة التحرش الجنسي بالنساء العاملات إلى إدراك مدى تفاعل وارتباط سلوكات وأفعال هذه الظاهرة، والتي بدورها توضح لنا السيرورة التي تتم وفق مراحل يمكن أن تختلف أو تكون نفسها من حالة لأخرى باختلاف المكانة والإستراتيجية المتبعة والظروف المحيطة بالظاهرة. بحيث تبدأ معالم التحرش الجنسي من خلال الطابع اللفظي ويتجلى ذلك في التلفظ بألفاظ وعبارات الغرض منها لفت انتباه المرأة، والتي هي إشارة إلى الطلب المستتر للدخول في علاقة، وتتعدد معالم الطابع اللفظي التي يمكن أن تشمل عبارات الاستلطاف التي تشير غالبا لجمال المرأة وجاذبيتها والتي تتخذ الطابع التكراري، وذكرها في غير محلها. هذه العبارات بدورها تخرج عن إطار الجمال الخلقي لتتعداها إلى جمال الجسد واللباس، وهو ما يعد كمحاولة لإعداد وتهيئة وسط قابل للتحرش من خلال كسر الحواجز بين المتحرش والمرأة المتحرش بها عن طريق مدح المرأة وتعويدها على مثل هذه المجاملات التي تؤدي منطقيا إلى الانتقال من التحرش اللفظي إلى مرحلة متقدمة أخرى من التحرش الجنسي، فعبارات الاستلطاف ورغم

طابعها اللفظي، يمكن أن تؤدي إلى الانتقال إلى الطلب المباشر أي طلب إقامة علاقة بصريح العبارة وهو ما تم في العديد من الحالات المدروسة.دراستنا تتفق مع الدراسة التي قدمتها الباحثة (بن عبيد سهام)، حيث وعند تطرقها للممارسات المشكلة للتحرش الجنسي، وجدت أن 90 بالمئة من العينة المبحوثة قد تعرضوا للتحرش الجنسي اللفظي مقابل 10 بالمئة تعرضوا للاعتداء الجنسي، وهو ما فسرته الباحثة بأن معظم المبحوثين لديهم تصور واضح للتحرش الجنسي، وعندهم وعي بمفهوم هذه الجريمة خاصة وأن النسب تتناغم مع المستوى العلمي للمبحوثين، الذين نصفهم جامعيين. من جهة أخرى، فإن دراستنا تتوافق مع الدراسة المقدمة من طرف الباحثة (بوشلاغم حنان)، حيث أكدت على تعمد استخدام الألفاظ الجنسية في بيئة العمل، وهو ما فسرته كطريقة للتعبير عن الرغبة في الحصول لتلك المرأة، وهو ما اعتبرته جزء من الروتين الكلامي في علاقة التفاعل بين المرأة والرجل، وفي المقابل تتخذ المرأة الصمت بسبب ثقافة الاحتشام والعادات والتقاليد في المجتمع الجزائري والجيجلي خاصة التي تمنع التصريح بالاعتداءات والمضايقات لأن ذلك يدخل في ثقافة العيب.وأرجعت السبب في هذا إلى عرض جسد المرأة عاريا من قبل وسائل الإعلام.

ورد في دراستنا أن اتخاذ الطابع اللفظي للنكات أو ما يعرف بالنكت الجنسية، واستعمال الكلام الفاحش والبذيء من طرف فئة المسؤولين في معظم حالات الدراسة، والذين هم في العقد الخامس من عمرهم، ويتمتعون بمستوى دراسي عالي، ويشغلون مركزا مهنيا مرموقا، أي أنهم بعيدين كل البعد عن المشاكل المتمخضة غالبا عن الظروف الاجتماعية.ويبقى استعمال اللغة غير الأخلاقية إستراتيجية للتهديد وفرض النفس، وبالتالي هذا كله سلوك يعبر عن حالة من فقدان المعايير أو ما يعرف باللامعيارية، وهي الحالة التي يصعب فيها الضبط الاجتماعي بحيث يتغلب فيها الفردي على الجمعي فالسائد والمعروف هو أن الكلام البذيء هو سلوك غير مقبول عموما أو خارج عن قيم

ومعايير التنشئة الاجتماعية في مجتمعنا الجزائري، وبالتالي يقع الجدل بين ما يجب أن يكون وبين ما هو قائم بحد ذاته، فالانحلال القيمي المعياري يؤدي إلى تدني القيم العلائقية للمؤسسة باعتباره سلوك غير سوي، فيتواصل التفكك والانحلال المعياري بين المعني بممارسة هذا السلوك هو المتحرش، وبين المستقبل لهذا السلوك في الوسط المهني وهي المرأة في دراستنا هذه، مما يؤدي إلى انحطاط القيم المؤسساتية والتي تدخل ضمن ثقافة المؤسسة والتي بدورها يتم تبنيها من طرف الجماعة، فيحدث شرخ في القيم الأصلية للعامل والقيم المكتسبة من الوسط المهني، وبالتالي يتضرر كل أفراد الجماعة من التغير الحادث.إن استعمال المسؤولين للكلام غير الأخلاقي في الوسط المهني يعود غالبا لدخول قيم جديدة اكتسبها المسؤولون من الشارع، وهو المكان الذي يجد فيه الشاب حرية فرض نفسه عن طريق هذه التصرفات، التي يتم اقتباسها وتبنيها من طرف ممارسي التحرش كوسيلة لفرض النفس وممارسة السلطة داخل المؤسسة.ويدخل هذا أيضا ضمن النظام الأبوي السائد في المجتمعات العربية، والذي يمكن أن يتقبل (في بعض من المواقف) ما يصدر من الذكر مهما كان في حين أن الصادر عن الجنس النسوي يتم اعتباره إخلالا بقيم المجتمع وهذا بالرغم من خطورة الظاهرة في كلا الاتجاهين وفي هذه الحالة كأننا نقلنا ثقافة أو عادات من نظام أو نسق معين وهو الشارع إلى نظام آخر يختلف تماما من حيث البناء عن سابقه وهو المؤسسة.

توصلت الباحثة بوشلاغم حنان إلى نفس النقطة التي ذكرناها، حيث أقرت مجموعة من المبحوثات في دراستها على تعرضهن لمعاكسات كلامية وألفاظ جريئة وهو ما فسرته بالنظرة الدونية للمرأة، وتجسيد النظرة البطريكية المقللة لقيمة المرأة. كما تطرقت لمجموعة من المؤشرات التي ذكرناها بالتفصيل كالإشادة بجمال ولباس المرأة.

الإلحاح في طلب الخروج هو سلوك ذو طابع لفظي، يتمثل في محاولة الانتقال من المؤسسة إلى فضاءات خارجية أخرى من خلال الغذاء أو الخروج في نزهة، والتي تتخذ

أيضا الطابع التكراري، هو سلوك مألوف غالبا إلا أنه يتجاوز ذلك عند الإلحاح بعد الرفض وطلب قضاء وقت ممتع، فيخرج هنا التحرش عن الطابع اللفظي الذي يتم فيه تحضير الوسط لذلك، فالسلوكات والعلاقات التي أصبحت تحدث في الوسط المهني هي تصرفات دخيلة على الثقافة الجزائرية بفعل الانفتاح والتوسع في المؤسسة الجزائرية التي كانت سابقا شبه مؤسسة عائلية أدى إلى الاختلاط والاحتكاك الذي تم استغلاله بما ينافي العادات والمعايير.

بالنسبة لطلب الخروج والمواعدة، فقد تم التطرق إليه من قبل الباحثة (بن عبيد سهام)، حيث أكد كل المبحوثين على تلقيهم أوامر أو طلبات للمواعدة خارج أماكن العمل من قبل المدير أو الزميل.

تصل معالم التحرش الجنسي إلى الجانب الجسدي، والذي يتم الانتقال من خلاله إلى تثبيت العملية من خلال أسلوبين: الأول يتعلق بجسد المرأة، والثاني يخص جسد الرجل من خلال الإستعراء. محاولة لمس جسد المرأة تدخل ضمن الإيمان بالتفسيرات القديمة التي تعتبره وسيلة وأداة للشهوانية وظيفته الأساسية هي تلبية متطلبات الرجال، بالتالي هو فعل ذو خلفية تاريخية بالنسبة لرؤية الرجل لجسد المرأة بحيث لا تملكه بعد،فالجسد الأنثوي ضحية النوع كما أن العلاقة بين فتنة جسد الأنثى وجماله جعلته بمثابة رأسمال رمزي له مكانه وصيته في العلاقات الإنسانية، وهو ما جعل اللوم يقع على المرأة وجسدها في حدوث الإثارة والشهوة، تلك الإثارة تؤدي في غالب الأحيان إلى توريط الرجل في نظر إليه كضحية لسلاح شيطاني ألا وهو جسد المرأة. فإن أخذنا التفسيرات الخاصة بجسد المرأة، فإنها تنحصر في دلالتين، إحداهما جسد واهب للحياة وحاضن للرجل وهو الجسد المبجل وجسم الأم، والآخر هو الجسد الشبقي، أو الجسد الفتنة المشبع بالرغبة الجنسية، والذي أصبح في الوقت الحاضر سلعة تباع وتشترى من خلال إقحامه في كل شيء. أما الإستعراء الجنسي، فيعتبر واحدا من الاضطرابات أو الانحرافات الجنسية،

ينتشر بين الذكور أكثر حيث يقوم الفرد بتعرية أعضائه التناسلية رغبة في الشعور بالإشباع الجنسي عن طريق إدهاش وإبهار الآخرين بسلوكه الشاذ،أو يكون لدى الشخص رغبة قوية في أن يلاحظه أشخاص آخرون في أثناء النشاط الجنسي. حسب دراستنا ،فإن الاضطراب الإستِعرائي ولأنه لم يحدث إلا في ثلاثة حالات، فهو ينطوي على العمل على تحفيز الرغبات أو التخيلات الإستعرائية، أو المعاناة من الضيق أو عدم القدرة على العمل بسبب تلك الرغبات والتخيلات، وقد تحدث لدى البعض- تبعا لاستعرائه- الهزة الجنسية عن طريق الاستمناء.كما نفسر ظاهرة الاستعراء الجنسي في الوسط المهني بحب السلطة فالفرد المستعري لا يحتمل عدم إثارة اهتمام المحيطين به أو تجاهله ، ويمكن إرجاع هذه الظاهرة إلى ضغط العادات والتقاليد وقسوتها ونقص الرقابة الاجتماعية.في هذا الصدد، أكد بيار بورديو Pierre Bourdieu بأن الفعل الجنسي هو سلوك وأسلوب لانتشار علاقة السيطرة في النظام الاجتماعي التقليدي القائم على نمط قيمي ومعياري تجعل الرجل الطرف الأول والمرأة الطرف الثاني، وهو ما أكد تكريس التبعية والهيمنة.

بالنسبة للتحرش الجسدي تم التطرق إليه من قبل الباحثة (بوشلاغم حنان)، حيث ذكرت بعض الأفعال من التحرش الجسدي كالضرب على الكتف، اللمس في مناطق حساسة من الجسد، الالتصاق، السحب من الذراع بالقوة، لمس اليد، الحضن بالقوة، محاولة التقبيل بالقوة. وأكدت الباحثة على تغاضي المبحوثات عن العناق والتقبيل حتى لا تخسرن وظيفتهن، كما أكدت على أن هذه الممارسات هي سلوكيات عارية من المضامين الأخلاقية والدينية، والتي تدل على تخلل قيمي، حيث أن المصافحة بين الرجل والمرأة محرمة في الدين الإسلامي. أملا الإستعراء فلم يتم التطرق له من قبل الباحثة.

آخر معالم التحرش الجنسي هو التحرش المعنوي، حيث يتم الانتقال آليا من السلوك التحرشي الجنسي إلى السلوك التحرشي المعنوي عند اتخاذ المرأة للإستراتيجية النشطة

المتمثلة في الإبلاغ والمتابعة القضائية. أما فيما يخص الحالات التي لم يرد فيها سلوك التحرش المعنوي،فقد كان السبب هو ترك المبحوثات للعمل من جهة أو ضعف شخصية المتحرش مقارنة بشخصية المرأة المتحرش بها من جهة أخرى. من جهة أخرى لم تكن فئة من المبحوثات على علم بماهية التحرش المعنوي أصلا، والذي تم وصفه بناء على السلوكات والتصرفات الخاصة به، والتي تمثلت-حسب دراستنا- في عزل المرأة أولا والذي مورس عن طريق عدة أفعال اختلفت من مبحوثة لأخرى باختلاف الظروف والممارسات.تشويه سمعتها مع زملائها، والتقليل من قيمتها وقيمة عملها، ومنعها من التعبير عن رأيها ونفسها، وتعريض صحتها للخطر كلها تنتمي لأفعال التحرش المعنوي. إن تكلمنا هنا عن المسار الأكثر انتهاجا، فإن التحرش الجنسي يبدأ بالطابع اللفظي، يتثبت بالجسدي، ليأخذ نهايته بالمعنوي والذي يهدف إلى الإبعاد سواء بالعزل، أو التهميش. المرأة بدورها تتبنى إستراتيجيات للمقاومة قد تساعدها أو تقضي على مسارها المهني فالإستراتيجية الخاملة بينت عدم فعاليتها، وبالتالي الانتقال للأسلوب النشط الذي يبدأ بالبحث عن سند كطريقة لربح الوقت، ليتم بعدها اللجوء للإجازة المرضية للابتعاد عن الضغط، لتلجأ للتبليغ وهي الإستراتيجية الأكثر نشاطا إلا أنها الأقل إتباعا نظرا للقيم والمعايير السائدة في المجتمع الجزائري والوصم.

التحرش الجنسي هو عملية جماعية تحدث في قالب فردي، فردي لأنه يصدر عن طريق فرد واحد يقوم بالفعل، أما طابعه الجماعي،فيتجلى من خلال أدوار فاعلين أهم من المرأة والمتحرش بها وهم الزملاء والمسؤولين الذين يبقى دورهم فعالا في هذه العملية، هو دور ذو أهمية بالغة في التعبير عن علاقات الهيمنة في الوسط المهني. وقدتم تحديد هذا الدور من خلال البحث عن محلهم مما يحدث في المؤسسة، أين تم استخراج ستة أوجه يمكن أن تبين لنا دورهم، وتتمثل في:

- التواطؤ النشط للزملاء من خلال تشجيع الضحية على قبول أفعال التحرش من خلال تقديم نصائح ترمي إلى ذلك، أو من خلال رفض الإدلاء بالشهادة في الحالات التي تتخذ فيها المبحوثات استراتيجيات نشطة تتمثل في اتخاذ المسار القانوني عن طريق إيداع شكوى لدى المحكمة، وبالرغم من علم الزملاء بوقوع فعل التحرش بزميلتهم وحضورهم أثناء انكشاف أفعال التحرش أو بأماكن قريبة من وقوع الفعل، إلا أنهم يعمدون إلى عدم الإدلاء بشهادتهم وهو ما يعتبر بمثابة حماية واضحة للمتحرش سواء كان مسؤولا أو زميلا، ورغم هذا التواطؤ لابد من الإشارة إلى صعوبة مهمة الشهود عندما يتعلق الأمر بالوقوف أمام المحكمة، صحيح أن القانون واضح في هذا المجال "التحرش الجنسي" إلا أنه أغفل شيئا مهما وهو حماية الشهود وهو ما زاد من تعقد هذه الظاهرة واستفحالها والتساهل في معالجتها فالتحرش الجنسي ورغم تجريمه وتشديد العقوبة ضده إلا أنه يبقى ظاهرة اجتماعية تحكمها قيم ومعايير تستمد شرعيتها من الموروث الثقافي الذي يتحفظ على المواضيع التي تتناول المرأة والذي يصنف العديد منها ضمن الطابوهات، وهذه مرجعية إلى النظام الأبوي السائد في المجتمع الجزائري.

بالنسبة لهذا الجانب فقد تطرقت له الباحثة (جولي ديسولJulie Dussault)، إلا أنها توصلت إليه عند دراستها للتحرش المعنوي. حيث توافقت دراستها ودراستنا حول تقسيم دور الزملاء والمسؤولين حول عملية التحرش، إلا أننا لم نتفق في بعض الأفعال الخاصة بكل فئة وكيفية توزيعها.

- التواطؤ النشط للمسؤولين من خلال طرد ضحايا التحرش الجنسي عند الاستنجاد بهم في حالة إتباع أسلوب نشط كتقديم شكوى للمدير أو العدالة،أو طرد الشهود الذين تقدموا بإدلاء شهادتهم جراء وقائع التحرش الجنسي التي شهدتها منظمتهم، أو باتخاذ إجراءات ضد الضحية ما يعتبر مشاركة في التحرش، أو بواسطة منح امتيازات

للمتحرش. حيث يتم التخلص من الضحية والشهود دون إتباع سياسة أو إستراتيجية لردع تلك الأفعال التي تتوجب تسليط عقوبة على ممارسيها وهو ما يترك الحرية للعود، إن هذه الظاهرة تتطلب قواعد للضبط الاجتماعي والمؤسساتي، فالأفراد ينقلون قيما سائدة في المجتمع إلى الوسط المهني وان لاقت القبول فسيتم استيعابها وانتهاجها، وان وقفوا ضدها فسيتم حدوث تصادم بينهما وبالتالي إمكانية التخلص منها.

- التواطؤ الكامن للزملاء ويتعلق الأمر هنا باتخاذ الزملاء لمواقف، وأفعال غير مباشرة تدل على موافقتهم لوقوع عملية التحرش الجنسي في وسطهم المهني، وإتباع أسلوب مستتر يوضح تأييدهم للعملية بطريقة غير مباشرة، وليس بالضرورة انتهاجهم لأفعال اتجاه الشخص المتحرش. يتم في هذه الحالة غياب ردود الفعل اتجاه سلوكات التحرش والتزام الصمت والحياد أمام أفعال التحرش الجنسي الواقعة ضد زميلاتهم، كما حدث في بعض الحالات عزل الضحية وتجنبها سواء بطريقة واضحة أو غير واضحة، ومن جهة أخرى لاحظنا وجود اهتمام بالمتحرش، وذلك بمحاولة توطيد العلاقة بينهم وبين الشخص المتحرش بشكل ملفت للانتباه.
- التواطؤ الكامن للمسؤولين ويتعلق الأمر هنا باتخاذ المسؤولين لمواقف، وتصرفات غير مباشرة تدل على موافقتهم لوقوع عملية التحرش الجنسي في وسطهم المهني، وإتباع أسلوب مستتر يوضح تأييدهم للعملية بطريقة غير مباشرة، وليس بالضرورة انتهاجهم لأفعال اتجاه الشخص المتحرش، حيث أنهم يتخذون مواقف خاملة بدل أن تكون نشطة قياسا للسلطة التي يحوزونها. ظهر هذا من خلال غياب ردود الفعل اتجاه سلوكات التحرش، بحيث يتم تجاهل الوضعية رغم حيازة نوع من السلطة التي تخول لهم معالجة القضية، أو اتخاذ بعض الإجراءات التي من شأنها الحط من حدتها، كذلك من خلال تنفيه حادثة التحرش، وعدم أخذ واقعة التحرش الجنسي

بجدية. أو دهورة ظروف العمل بطريقة مقصودة كعدم توفير المساحة والوسائل اللازمة للعمل.

- الدعم المقدم من الزملاء والذي لم نجد مؤشرات كافية أو متعددة حياله،ومع هذا فإن أفعال الدعم المقدمة كان لها وقع وأثر خاص على الظاهرة المدروسة، حيث اختلفت بين ما اعتبرناه نشطا لأهميته، وما بقي خاملا والتي تمثلت في تقديم الشهادة لصالح الضحية، وهي أهم خطوة أو دعم يمكن أن يقدمه الزملاء في الحالة التي تتخذ هذه الظاهرة مجرى قانوني، خاصة وأن عملية التحرش الجنسي تحدث وفق نوع من السرية، إضافة إلى أن القانون الجزائري يأخذ بعين الاعتبار قضية الشهود في الحالات المماثلة، وما ظهر أن تقديم الشهادة من طرف الزملاء تم دفع ثمنه غاليا إذ خلقت مشاكل عديدة للشهود وذلك بإحالتهم على البطالة كما ذكرنا سابقا. أيضا تجلى دعم الزملاء من خلال تقديم نصائح وتعليمات لمواجهة أفعال التحرش، كتقديم نصائح وإرشادات، أو الإجراءات الواجب إتباعها وتسخير أفراد للمساعدة.
- الدعم المقدم من المسؤولين والذي تمثل في بعض أفعال الدعم الخامل البسيطة، والتي كان الهدف من ورائها إبعاد الضحية عن جو العمل المشحون، وتجنب الدخول في دوامة المحاكم للمحافظة على الهدوء في المنظمة،تهدئة المبحوثات من خلال إعطائهن عطل مرضية لإبعادهن عن جو العمل المشحون.

يبقى فعل التحرش الجنسي فعلا فرديا غير معزول، لأن ظاهره فردي، لكن باطنه جماعي حيث يجد قبولا من بعض الفئات في الوسط المهني، والتي تقبل ممارسة سلوكات التحرش الجنسي الممارسة ضد بعض الزميلات، فتتغاضى عن بعضها وتشارك بصفة غير مباشرة في أخرى. السكوت يعطي انطباعا بشبه قبول جماعي لتلك الأفعال رغم خطورتها، وبالتالي يصبح تبنيا لقواعد المجموعة رغم خروجها عن المعايير الاجتماعية الموجودة سابقا، وهو ما يفسر تواصل وتكرار أفعال التحرش الجنسي في المجتمع

الجزائري رغم ظهور لوائح وقوانين تجرمه، حيث تبين لنا ذلك من خلال التواطؤ النشط أو الخامل للزملاء والمسؤولين اتجاه وضعيات وأفعال التحرش الواردة في عينتنا.

جملة السلوكات الممارسة ضد المرأة سواء تلك المتعلقة بالتحرش الجنسي أو المعنوي، والمستخلصة من عينتنا كان لها انعكاسات على النساء اللاتي تعرضن لها،فبفعل طبيعة العلاقات القائمة بين فئات مختلفة، إضافة إلى المشاكل التنظيمية يتولد الصراع بين الموظفين والذي تتغير طرقه وأبعاده من فرد لآخر حسب الاستراتيجيات المتبعة في مواجهة الموقف. هذه الانعكاسات لم تمس جانب واحد، بل مست عدة جوانب تمثلت في الجانب الصحي، الاجتماعي، والاقتصادي بحيث كان لكل جانب وزنه وأهميته على الفئات المعنية.

بالنسبة للجانب الصحي، فيتعلق بجملة من الأعراض و الأمراض التي مست النساء اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي، والتي اختلفت حدتها من امرأة لأخرى طبعا لتغير المعطيات الخاصة بكل واحدة منهن، بحيث تمثلت في بعض الأعراض والتي تم تشخيصها إلى أمراض نفسية وجسدية. وظهر عامل الخوف والتوتر كأحد الآثار الأولية أو المراحل الأولى، والتي تم اكتشافها أحيانا على المبحوثات أثناء إجراء المقابلات. فيسيطر الأمل فيها على النساء، وتعتقدن أنه سيتم التحكم في الوضع، وأنهن ستجدن حلولا لمواجهة أفعال التحرش الممارسة ضدهن، وبالتالي تأملن لوجود فرصة وإمكانية تصحيح الحالة وإرجاع كل شيء إلى مكانه، وأنها لن تصل لدرجة التأثير على حياتهن طالما تلتزمن الابتعاد عن المتحرش. استمرار السلوكيات الجنسية أو حتى المعنوية يؤدي إلى استمرار حالة التوتر أو تفاقم وتدهور صحة بعض المبحوثات وهذا الاختلاف يرجع بطبيعة الحال إلى شخصية المبحوثة والمحيط الذي تعيش فيه كوجود الدعم من عدمه سواء كان ذلك في الوسط المهني أو الأسري. في المرحلة الموالية نصل إلى الجسدنة، وهي العملية التي يؤدي من خلالها الصراع الذي لا يجد مخرجا عقليا إلى ظهور

اضطرابات في الغدد الصماء والتمثيل الغذائي في الجسم، وهي نقطة انطلاق المرض العضوي، الذي يمكن أن يظهر في اضطراب واحد، أو عدة اضطرابات كالتوعك والتعب، الاضطرابات الهضمية، آلام الرأس المتكررة واضطرابات النوم. المرحلة التالية هي الانهيار العصبي، وهو مرض نفسي خطير تختلف علاماته من شخص لآخر حسب نوع الاكتئاب الذي أصابه على أن تكون متنوعة وبصفة دائمة، هو بدوره يأخذ عدة أعراض واضطرابات كالحزن، التشاؤم، العجز، قلة الاهتمام بالنشاطات المرغوبة سابقا، نوبات الدموع الشديدة، قلة التركيز...يرتبط الظهور المتكرر لهذه الأعراض بمدة التحرش، فكلما طالت كانت حدتها أعمق، كظهور أفكار إنتحارية في الحالات التي طالت فيها مدة التعرض لسلوكات التحرش الجنسي المتبوعة بالتحرش المعنوي. ما بينته نتائج الدراسة يقودنا إلى القول أن استمرار سلوكات التحرش بمرور الوقت يمكن أن يحدث حالة اكتئاب كبرى مسبوقة بحالة توتر ناتجة عن تجربة معاشة سابقا من القلق والتخوف.تكرار سلوكات التحرش الجنسي و/أو المتبوع بالتحرش المعنوي لعدة أشهر على الضحية يمكن أن يخلف اضطرابات نفسية، الضغط المهني الشديد يمكن أن يسبب معاناة في العمل، وفي الحالة التي يتوقف فيها المحفز تتوقف المعاناة، وتعود الضحية إلى حياتها الطبيعية. في الحالة التي لا يتوقف المحفز، فإنه يترك آثارا عميقة والتي يمكن أن تصل إلى التوتر أو الإجهاد ما بعد الصدمة. حسب دراستنا، أصيبت بعض المبحوثات اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي خاصة السلوك التحرشي الخطير بصدمة، هذه الصدمة تسببت في ردود فعل ما بعد الصدمة، واختلفت تمثلاته من مبحوثة لأخرى، فمن بين ردود الفعل اللاحقة للصدمة التي وجدت في الحالات التي وجدناها، إعادة إحياء وقائع وسلوكات التحرش الجنسي المعاشة وهذا بسبب الآثار العميقة التي تركها هذا الفعل ضدهن، لدرجة أن الآثار كانت بادية أثناء إجراء المقابلة، وجدنا أيضا حالة الكوابيس المتكررة والمعاشة بصورة شبه يومية، أفعال التحرش الجنسي والإذلال تظل محفوظة في الذاكرة، ويتم

إحياؤها بصور وأفكار ومشاعر قوية ومتكررة خاصة أثناء النوم وهو ما يسبب الأرق والمعاناة مع الكوابيس، وعلى هذا يمكن القول أن قبول الضحايا إجراء المقابلة كان خطوة كبيرة لمواجهة الظاهرة بحد ذاتها.

فيما يخص بعض الآثار المترتبة عن التعرض للتحرش الجنسي كالتوتر والقلق والانطواء، فقد تم ذكره من قبل الباحثة (بوشلاغم حنان) في دراستها، دون التعمق فيها وهو ما يبين التوافق بين الدراستين في بعض الجوانب.

شهدنا أيضا ظهور بعض الأمراض المزمنة الشائعة في المجتمع الجزائري كأمراض السكري، ضغط الدم، والقلب إذ أنه وبفعل طول فترة التحمل تكون ردة فعل الجسم عن طريق خلل في بعض الوظائف بفعل تلاشي أو فشل الأعضاء المسؤولة عن ذلك. وهذا دون أن ننسى عامل الأمراض الوراثية المحفزة لذلك طبعا.إن الأعراض الصحية التي تم الوصول إليها من خلال دراستنا، كانت لها تأثيرا سلبيا في حياة الموظفات سواء كان ذلك من الجانب الاجتماعي أو الاقتصادي.

بالنسبة للجانب الاجتماعي، وحسب النتائج المستقاة، فقد كان للتحرش الجنسي تداعيات على الحياة العائلية لبعض المبحوثات، بحيث كن تجدن صعوبات في نقل معاناتهن من الوسط المهني إلى الوسط العائلي، كما كن غير قادرات على طلب المساعدة، وبناء على هذا لاحظنا:

_ الطلاق: الذي طرح نفسه في حالتين، بحيث كان السبب الأساسي هو التعرض للتحرش الجنسي. بذكرنا للطلاق، فقد تم في دراسة الباحثة (بوشلاغم حنان) ذكر المشاكل الزوجية كواحد من أسباب صمت المرأة .

_ اهتزاز المكانة الاجتماعية، بحيث وجد نوع من التذبذب والانهيار في المكانة الاجتماعية للمرأة المتحرش بها سواء كان ذلك مع نفسها، مع عائلتها أو حتى مع زملائها في الوسط المهني،أين لاحظنا وجود علامات الخزي والعار أو الشعور بالذنب، والخجل

لدى بعض المبحوثات، حتى أن البعض منهن وصلن إلى الشعور بالندم لدى متابعتهن المتحرش قضائيا، كما وجدنا إلقاء اللوم على المبحوثات من طرف زملائهم أو من طرف أشخاص آخرين. ورغم المستوى الثقافي لفئة من الزملاء إلا أنهم مازالوا تحت تأثير الضغط الاجتماعي من خلال تدخيل بعض القيم والمعايير إلى المؤسسة وجعلها أحكاما مشتركة، بالتالي تلزم المرأة المتحرش بها على السكوت وعدم المواجهة.

_ تدني مستوى الحياة الرفاهية، والذي ظهر عند بعض حالات الدراسة حتى قبل خروجهن أو مغادرتهن للعمل، وهذا بفعل تجريدهن من منحة المر دودية من جهة، والإجازات المرضية الغير مدفوعة الأجر لدى البعض الآخر خاصة بالنسبة لموظفي بعض مؤسسات القطاع الخاص.

_ ظهور الدور الاجتماعي للزوج في مسألة النوع، من خلال المقابلات التي أجريناها مع النساء المتعرضات للسلوكات الجنسية، والآثار المترتبة عنها لاحظنا وجود إصرار شديد لدى بعض المبحوثات على ربط ما تعرضن له مع غياب الزوج، حيث وبالرغم من مجابهة الحادثة من طرف البعض لوحدهن وإتباع كل الخطوات والإجراءات الخاصة بتقديم الشكوى أو الدعوى القضائية بنجاح، إلا أنهن كن بحاجة إلى الوجود الرمزي للزوج أو الشريك، وكان إدلاؤهن لما حدث يتم باستعمال عبارات دالة على ذلك، كما كان يتم بطريقة لا شعورية تدل على ارتباط مسألة المرأة والشرف بالزوج. في الواقع، كانت ترتبط مسألة شرف المرأة وعفتها منذ القدم بالرجل سواء كان والدها أو أخوها أو زوجها، بحيث أوجبت الثقافة الأبوية المرأة على خشية زوجها مثلما أوجبت عليها ذلك من قبل مع أبيها، فارتبطت عفة المرأة وشرفها بعفتها عند أبيها ثم زوجها، وبالتالي المحافظة على شرف العائلة من الدنس.

_ تلاشي وتراجع بعض القيم الاجتماعية، والتي تعد من أهم ركائز بناء المجتمعات،وهي معايير عامّة وضابطة للسلوك البشري الصحيح، فالقيم الاجتماعيّة هي الخصائص أو

الصفات المحببة والمرغوب فيها لدى أفراد المجتمع. والذي يحدد وجود هذه القيم هو الإطار التربوي العام في المجتمع، ومدى الوعي الذي وصل إليه النّاس في تعاملهم مع بعضهم.تكررت في دراستنا الإشارة والتأكيد على بعض القيم الاجتماعية التي تلاشت وحلت محلها قيم بديلة لا تخدم المجتمع كالكذب والرشوةوارتباطها المباشر بعملية التحرش الجنسي الواقعة ضدهن.

_ تكوين ما يسمى بشبكة وصم خاصة بالنساء المتحرش بهن، أين ظهر من خلال المقابلات تكون بطريقة غير مباشرة شبكة خاصة بهن، حيث يبرز في هذه الأخيرة عنصر التضامن الرابط بينهن سواء كن على سابق معرفة أم لا. كيفية التعارف بينهن تكونت من خلال الوصم الخاص بكل واحدة منهن، ويبقى القاسم المشترك لهن هو التعرض لعملية التحرش الجنسي. يتم عامل الوصم عبر فئتين حسب دراستنا وهما فئة المجال المكاني، أو الفئة المتعلقة بمؤسسة النشاط.تكونت هذه الشبكة بناء على وجود نفس الاهتمامات لدى أغلبيتهن، كاطلاعهن على نفس المواضيع من خلال الجرائد ومن خلال شبكات التواصل الاجتماعي، أو من خلال الجمعيات النسوية. وهو ما جعلنا نلتمس نوعا من التحسر والاهتمام والتضامن مع نساء كن عرضة لنفس الظاهرة رغم عدم سابق معرفتهن ببعضهن إلا أنهن كن تتتبعن أخبار بعضهن وتحاولن المؤازرة.

أما عن الجانب الاقتصادي فقد مس عنصري المرأة والمؤسسة، فيما يخص المرأة أو النساء ضحايا التحرش الجنسي، فقد عانين من جراء الطرد من العمل بعد سلسلة من الإجراءات (الإحالة للعطلة المرضية أو عدم القدرة على ممارسة النشاط...)، أو الطرد المباشر. كل هذه الممارسات أو الإجراءات لها تأثيرها على الجانب الاقتصادي للمبحوثات. تكلفة التسريحات والتحويلات التي تعرضت لها المبحوثات، بالنسبة للتسريحات فيمكن أن تكون تسريحات تعسفية أو حتى الاستقالة الطوعية للمبحوثات اللاتي لم تتمكن من مجابهة الوضعية، مما يؤدي لا محالة لتدني المستوى الاقتصادي،

لا بد من الإشارة أيضا إل تكلفة الطبيب بالنسبة للمبحوثات اللاتي تعرضن لأضرار صحية وتابعن طبيب، وتكلفة المحامي بالنسبة للمبحوثات اللاتي تابعن المتحرش بهن قضائيا.

أما بالنسبة للمؤسسة، لم تسمح لنا طبيعة الموضوع وسرية المقابلات المجرات الاتصال بالمؤسسات التي وقعت فيها أفعال التحرش الجنسي، مع مراعاتنا-بالطبع- لجانب الشرف أو العرض الذي يعتبر محظورا في المجتمع الجزائري. وعلى هذا الأساس تعرضنا فقط للآثار الظاهرة أو المشار إليها من طرف المبحوثات والمتمثلة في:

- النفقات الإضافية للمؤسسة والمتعلقة أساسا بالتغيب لأسباب طبية أو التقاعد المبكر (لم نجد أي حالة في دراستنا).
- النفقات الإضافية للمؤسسة والمتعلقة بتغطية الموظف (نفقات المحامي، ونفقات الرشوة) وهذا ما تم ذكره في حالتين.
- انخفاض عامل التحفيز في العمل، والذي بدوره يؤدي إلى التقليل في جودة العمل.
- انخفاض القدرة التنافسية مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية.
- زيادة عدد العمال غير القادرين على العمل نتيجة ارتفاع وتيرة الغياب لأسباب طبية (3 حالات).
- تدهور المناخ الاجتماعي.
- فقدان موظفين مؤهلين.

جملة الدراسات السابقة عن التحرش الجنسي عالجت بطريقة متكاملة جوانب مهمة عن الظاهرة، حيث ركزت كل واحدة منها على بعض المتغيرات مع إهمال متغيرات أخرى، وهو ما يعتبر خطوة هامة لتناول واحدة من الطابوهات في المجتمع الجزائري الذي كان في وقت سابق لا يخوض في مواضيع مماثلة.

الخاتمة:

حاولنا من خلال دراستنا هذه تسليط الدور على واحدة من أهم الطابوهات التي برزت على الساحة الجزائرية في الآونة الأخيرة وهذا عبر الترسانة القانونية التي أحدثت ضجة إعلامية بعد محاولتها سد بعض الثغرات القانونية في القوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة عامة، فاهتممنا بالتحرش الجنسي ضد المرأة في الوسط المهني، والذي بدوره كان معنيا بالقوانين الواردة، وهو ما حدث بعد تعديل قانون العقوبات بهدف معالجة النقص في القانون السابق، وبالتالي حظي بالتجريم. إلا أنه ورغم الجهود المبذولة لم تردع هذه الظاهرة، والتي وجدت المساحة من خلال خاصيتين: تتعلق الأولى بالمنظومة القيمية والموروث الثقافي الذي لا يتقبل الوصم، حيث استمد جذوره من الهيمنة الذكورية بفعل النظام الأبوي. وتتعلق الخاصية الثانية بالطابع الجماعي للتحرش الجنسي، والذي يعتبر ظاهرة جماعية في قالب فردي، حيث تتبنى مجموعة العمال فعلا كهذا من خلال السكوت والتواطؤ.

كان التعامل مع الظاهرة المدروسة باعتبارها فعلا وسلوكا اجتماعيا يحدث في سياق العلاقات التفاعلية بين الموظفين خلال الحياة اليومية، وهنا لم نتطرق للظاهرة بالاتجاه النسوي، ولم نركز الاهتمام على ظاهرة اللباس، بقدر ما أردنا عدم وضع حواجز ما بين التحرش الجنسي كفعل اجتماعي وبين البناء الاجتماعي الذي يحدث فيه بما يتضمنه من نظم، بل على العكس فكلا الجانبين يرتبط بالآخر ارتباطا وثيقا. عند الدراسة أخذنا بعين الاعتبار بعض المتغيرات المتحكمة في الظاهرة، حيث كان الاهتمام بدرجة خطورة الظاهرة بدرجة خطورة الأفعال المرتكبة ضد النساء ضحايا التحرش الجنسي، هذا من جهة. من جهة أخرى، فإن الاهتمام بشخصية المرأة وارتكاب الأفعال ضدها لا يتم بنفس طاقة الاستيعاب والتحمل وحتى المواجهة من قبلها، فهناك حالات كانت غاية في الخطورة إلا أن شخصية المرأة وكيفية مواجهتها للمشكل لم يخلف انعكاسات كبيرة بل تم

الخروج منها بأقل الأضرار، على عكس بعض الحالات التي لم تكن الأفعال المرتكبة ضدها بنفس خطورة سابقاتها، إلا أن الانعكاسات والآثار المترتبة كانت أشد خطورة ولهذا كان لا بد من إعطاء أهمية لمتغيرات أخرى كالمحيط العائلي والبيئة الاجتماعية، بالإضافة إلى عاملي الوقت والتكرار.

فعل التحرش الجنسي في الحالات المدروسة جر الأغلبية لسلوك آخر هو التحرش المعنوي، هو بدوره غير واضح المعالم، يحدث بأفعال وسلوكات أوسع من سابقتها، حيث تتسع فيها دائرته، ويصعب التحكم في أفعاله، خاصة وأنها مبهمة من حيث القوانين المتحكمة فيها، ولها علاقة وطيدة بعاملي الوقت والتكرار بالإضافة إلى الظروف المحيطة بها من حيث شخصية المرأة ووسطها المهني والعائلي.

مخلفات النظرة الدونية للمرأة لازالت طاغية على الأحكام القيمية، رغم التغير الاجتماعي والقوانين الضاغطة التي أدت من جهتها لنقص الوعي التضامني في الوسط المهني من جهة، والمجتمع من جهة أخرى، ما أدى لانتشار التحرش الجنسي ضد المرأة وتناميه خاصة مع غياب القيم والمعايير الضابطة لهذا السلوك، زيادة إلى حالة اغتراب في القوانين المجتمعية التي تكون السبب في نشر بعض السلوكات بين الأفراد والتي وتتميز باللامعيارية، كما أن تجاوز قضية الخوف من العار والفضيحة التي يسببها شيوع خبر تعرض امرأة عاملة للتحرش الجنسي يزيد في انتشارها في مجتمع تسوده قيم تنظر إلى المرأة على أنها المدانة الأولى إذا ما تعلق الأمر بقضية أخلاقية أصبح لا مفر منه. كما أن سلسلة الدراسات والأبحاث السوسيولوجية والقانونية التي تناولت ظاهرة التحرش الجنسي بالتحليل بالجزائر في القرن الحالي، أثرت ميدان البحث كل حسب تخصصه، أظن أنه أصبح بإمكاننا القيام بدراسة على مستوى عالي شرط جمع كل الأبحاث وتحليلها تحليلا كميا وكيفيا، وهو ما سيؤدي بنا للخروج بمشروع بحث يأخذ بعين الاعتبار مجمل ما كتب حول الموضوع، خصوصية المجتمع الجزائري بمنظومته القيمية، والمعايير

المتحكمة فيه، بنقاط قوته وضعفه. فهناك أبحاث قيمة لم تأخذ نصيبها ما يجعلنا نملك نظرة تفاؤلية للنهوض بها وإعادة رسكلتها، ومنه المساهمة في تغطية الثغرات التي لازالت تعرقل تطور البحث العلمي.

قائمة المراجع

باللغة العربية:

الكتب:

1. إحسان، محمد الحسن. علم اجتماع العنف والإرهاب: دراسة تحليلية في الإرهاب والعنف السياسي والاجتماعي. ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2008.
2. البشير، محمد عمر. مساهمات في أسس البحث الاجتماعي.معهدالإنماء العربي، ليبيا، 1989.
3. الجنابي، سلمان عكاب. الشاوي، حيدر ناجي. مبادئ الإحصاء في التربية الرياضية. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
4. الجوهري محمد وآخرون.المشكلات الاجتماعية. دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية، 1995.
5. الحيدري، إبراهيم. النظام الأبوي وإشكالية الجنس عند العرب. ط1، دار الساقي، بيروت، 2003.
6. الخياط،ماجد محمد. أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية. دار الراية للنشر والتوزيع،عمان، 2010.
7. الزيباري، طاهر حسو.أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع.مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2012.
8. السمري، عدلي. الانتهاك الجنسي للزوجة، دراسة في سوسيولوجيا العنف الأسري. دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1999.
9. الشبيب، كاظم.**العنف** الأسري قراءة في الظاهرة من أجل مجتمع سليم. ط1، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2007.
10. العسكري، عبود عبد الله. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. دار النمير، دمشق، 2002.

11. العواودة، أمل سالم.العنفضد الزوجة في المجتمع الأردني دراسة اجتماعية لعينة من الأسر في محافظة عمان. ط1،جامعة البلقاء التطبيقية، عمان، 2002.

12. المغربي،كامل محمد.أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.

13. اليوسف، عبد الله بن عبد العزيز وآخرون. العنف الأسري دراسة ميدانية على مستوى المملكة العربية السعودية. وزارة الشؤون الاجتماعية، الرياض، 2006.

14. أنجرس، موريس.منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004.

15. بابلي، محمودمحمد. مقامالمرأةفيالإسلام، دارالشرقالعربي، بيروت، 1993.

16. بغلي،محمد الصغير. تشريع العمل في الجزائر. دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.

17. بورديو، بيار. الهيمنة الذكورية. المنظمة العربية للترجمة، ترجمة سلمان قعفراني، ط 1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت،2009.

18. بوسقيعة، حسن. قانون العقوبات الجزائري. منشورات بيرتي، الجزائر، 2005.

19. جابر، سامية محمد. سوسيولوجيا الانحراف. دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2004.

20. حلمي،إجلال.العنف الأسري. دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، دون تاريخ.

21. خاطر، أحمد مصطفى. استخدام المنهج العلمي في بحوث الخدمة الاجتماعية. المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، 2007.

22. خليل، أحمد خليل. المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع. دار الحداثة، بيروت، 1984.

23. زهران، حامد عبد السلام. علم النفس الاجتماعي. ط5، عالم الكتب، القاهرة، 1984.

24. سعدون، أنس. إشكالية تجريم التحرش الجنسي في القانون المغربي.المفكرة القانونية، أوت 2017.

25. شحاتة، رشدي أبو زيد. العنف ضد المرأة وكيفية مواجهته. ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، .2008.

26. شرابي،هشام. النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي. دار الغرب، وهران، الجزائر، 2002.

27. شرف الدين، فهمية. أصل واحد وصور كثيرة ثقافة العنف ضد المرأة في لبنان. ط1، دار الفارابي، بيروت، لبنان، 2002.

28. شيحة، عبد المجيد عبد التواب. فصول في تاريخ التربية. ط1، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 2004.

29. صالحي،سمية. أوقفوا التحرش الجنسي. الصادر عن الجمعية الوطنية للمرأة العاملة التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، مطبعة سي العربي، الجزائر، 2004.

30. طه، عبد العظيم حسين. سيكولوجية العنف العائلي والمدرسي. دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية، 2007.

31. عبادة،مديحة أحمد وآخرون.الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية، دراسة ميدانية لمحافظة سوهاج. مركز قضايا المرأة، مصر، 2007.

32. عبد الحميد،محمود. حقوق المرأة بين الاسلام والديانات الأخرى. ط1، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1990.

33. عبد الغني،عماد. منهجية البحث في علم الاجتماع: الإشكاليات -التقنيات- المقاربات. دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 2007.

34. عبد المقصود،محمد. المرأة في جميع الأديان والعصور. مطبعة مدبولي، القاهرة، 1983.

35. عبيدات، محمد وآخرون. منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات. ط2، دار وائل للنشر، الأردن، 1999.

36. عثمان، حسن عثمان. المنهجية في كتابة البحوث و الرسائل الجامعية.منشورات دار الشهاب، الجزائر، 1998.

37. عوض، مراد كمال.الإحصاء التربوي. دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، 2010.

38. غباري، أمل محمد سلامة. طرائق الإحصاء الاجتماعي. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2013.

39. غريب، سيد أحمد. علم الاجتماع العائلي. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995.

40. فايد، سوسن وآخرون. التحرش الجنسي في المجتمع المصري: دراسة ميدانية على عينة من الفتيات المتحرش بهن ورأي النخب (الشرطة، القضاء، أساتذة الجامعات).رابطة المرأة العربية، القاهرة، 2015.

41. فرج، هشامعبد الحميد.التحرش الجنسي وجرائم العرض.مطابع دار الوثائق، ط1، القاهرة، 2011.

42. فوكو، مشيل. الجنسانية. ترجمة محمد هاشم، إرادة العرفان، المجلد 1، إفريقيا الشرق، 2004.

43. مجموعة باحثين. العنف بين طلاب المدارس، بعض المتغيرات النفسية، الارتباطات والمنبئات. المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2004.

44. محمد،شفيق.البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية.المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001.

45. محمد، علي محمد.علم الاجتماع والمنهج العلمي. ط3، دار النشر الجامعية، الإسكندرية، 1983.

46. محمد، علي محمد.الشباب العربي والتغير الاجتماعي. دار النهضة العربية، بيروت، 1985.

47. معتوق، جمال. مدخل إلى علم الاجتماع الجنائي، أهم النظريات المفسرة للجريمة والانحراف. دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014.

48. مونيك،بيتر .المرأة عبرالتّاريخ:تطوّرالوضعالنّسويمنبدايةالحضارةإلىيومناهذا .ترجمة : هزبيت عبودي، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1979.

49. نوابي، نزادشكوه.علم نفس المرأة. ترجمة زهراء طيوري بكانه، ط1، دار الهادي، بيروت،2001.

المجلات العلمية:

1. الخيلاني، كمال محمد سرحان. العنف النفسي الموجه للنساء العاملات في مدينة بغداد وعلاقته بالتفكير الاضطهادي.مجلة الآداب، العدد 107، جامعة بغداد، دون تاريخ.

2. العواودة، أمل سالم. العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني: دراسة تطبيقية.مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، مجلد 39، العدد 1، 2011.

3. القيسي، سليم. الصرايرة، نائلة. التحرشات الجنسية المرتكبة والممارسة في الجامعات الأردنية "مؤتة، الأردنية، اليرموك" .حوليات آداب عين شمس، المجلد 43، يناير-مارس 2015.
4. المحلاوي، أنيس حسيب السيد. جريمة التحرش الجنسي في القانون الجنائي والفقه الإسلامي. مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، العدد 34، الجزء 4، 2019.
5. بن عيسى، محمد الهادي. ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة. مجلة الباحث، جامعة الجزائر، العدد الثالث، 2004.
6. حمداوي، محمد. وضعية المرأة والعنف داخل الأسرة في المجتمع الجزائري التقليدي. مجلة إنسانيات للأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، عدد 10،الجزائر،جانفي-أفريل 2000.
7. معتوق،جمال وآخرون. العنف والمرأة.دفاتر مخبر التغير الاجتماعي، جامعة الجزائر، العدد1، 2007.

الأطروحات والرسائل:

1. الحاج يوسف، مليكة.ممارسة العنف ضد المرأة في المجتمع الجزائري عنف الزوج ضد الزوجة دراسة ميدانية لعينة من النساء المتزوجات بضواحي ولاية الجزائر. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التربوي، إشراف الدكتور أحمد حويتي، جامعة الجزائر 2، 2012-2013.
2. براهيمي، سامية. دلالة الجسد الأنثوي عند الطالبات الجامعيات دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية-بوزريعة-. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

علم الاجتماع، إشراف الأستاذ جمال معتوق، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02، 2007-2008.

3. بن عبيد، سهام. **الآليات** القانونية لمواجهة التحرش الجنسي في التشريع الجزائري. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، قسم القانون العام، إشراف الدكتور بن أعراب محمد، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2018-2019.

4. بوشلاغم، حنان. التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في فرع علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، إشراف الدكتور بوجمعة كوسة، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2019-2020.

5. ريحاني الزهرة. العنف الأسري ضد المرأة وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية دراسة مقارنة بين النساء المعنفات وغير المعنفات. رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المرضي الاجتماعي، إشراف الدكتور جابر نصر الدين، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009-2010.

6. عيساوي، نسيمة. العنف اللفظي الأسري من المنظور السوسيولوجي، دراسة حالة للخلفية الأسرية والزوجية لبعض النساء المعنفات في مركز نساء في شدة. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التربوي، إشراف الدكتور جمال معتوق، جامعة الجزائر 2، 2010-2011.

7. فيدمة، عبد الحق. التحرش المعنوي في المنظمة: دراسة ميدانية بمقر ولاية الجزائر. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في علم اجتماع التنظيم والعمل، إشراف الأستاذ الدكتور الهاشمي مقراني، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 02، 2018.

8. قجالي آسيا. المسارات المهنية والعائلية للنساء الإطارات في الجزائر: دراسة حالة للنساء الإطارات في إدارة الجمارك. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 02، 2017-2018.

9. قنيفة، نورة. المرأة والعنف في المجتمع الجزائري دراسة ميدانية على عينة من النساء المعنفات بمصلحة الطب الشرعي بالمستشفى الجامعي بقسنطينة. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، إشراف الدكتور علي قوادرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009-2010.

10. لزغد، راضية. الأخطاء الطبية والسلوكيات الانحرافية في المستشفيات الجزائرية: دراسة ميدانية لعينة من مستشفيات الجزائر، قسم النساء والتوليد نموذجا. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم اجتماع المعرفة والمنهجية، إشراف الدكتورة ثريا التيجاني، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 02، 2017-2018.

11. لقاط، مصطفى.جريمة التحرش الجنسي في القانون الجزائري والقانون المقارن. شهادة الماجستير في القانون الجنائي والعلوم الجنائية، جامعة الجزائر 01، 2012-2013.

12. مجبابري، كريمة. التحرش الجنسي ضد المرأة في مؤسسات العمل. مذكرة ماجستير في علم اجتماع الجريمة والانحراف، إشراف الدكتور جمال معتوق، جامعة سعد دحلب بالبليدة، 2010-2011.

باللغة الأجنبية:

Les ouvrages :

1. Angel, Pierre. Amar, Patrick. Développer le bien-être au travail-stress – épuisement professionnel- harcèlement…une réponse innovante : les programmes d'aide aux salariés. Dunod, Paris, 2005.
2. AsomboAhoto, Charles. Enjeux et stratégies de médiation en matière de harcèlement psychologique au travail. Université du Québec à Rimouski, 2008.
3. Autret, Alain. Les troubles du sommeil. TNS Healthcare, Paris, Septembre, 2007.
4. Ballé, Catherine. La menace, un langage de violence. Éd CNRS, Paris, 1976.
5. Boutefnouchet, Mostefa. Système social et changement social en Algérie. Edition OPU, Alger, 1986.
6. Briffault, Xavier et al. La dépression chez l'adulte, en savoir plus pour en sortir, repérer les symptômes, connaitre les traitements savoir à qui s'adresser. INPES Editions, France, 2007.
7. Chaperon, Anne-Françoiseet autres. Harcèlement moral au travail : comprendre et se défendre. Odile Jacob, Paris, 2014.
8. Dalgand, Liliane. Les souffrances endurées. Paroles de victimes, n° 13 ‹ Paris, Avril 2001.

9. Debout, Michel. Larose, Christian. Violences au travail : agressions, harcèlement, plans sociaux. 75 éditions, les éditions de l'Atelier/ les éditions Ouvrières, Paris, 2003.
10. Dejours, Christophe. Travail, usure mentale. Bayard, Paris, 1993.
11. Dejours, Christophe. Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale. Seuil, Paris, 1998.
12. D'Hertefelt, Hugo.Laigle, Florence. Le harcèlement au travail. Syndicat libéral, CGSLB, Bruxelles, 2009.
13. Drapeau, maurice. Le harcèlement sexuel au travail. Ed Yvon Blais, Cowan ville, Québec, 1991.
14. Dunand, Jean-Philippeet autres. Le harcèlement dans les relations de travail : étude pluridisciplinaire de la question du harcèlement suivie d'une étude comparée entre le droit suisse et quelques législationsétrangères. Centre d'étude des relations de travail CERT, Schulthess, Bale, 2011.
15. Fisher, Gustave-Nicolas. Psychologie des violences sociales. Ed Dunod, Paris, 2003.
16. Garcia, Adaet autres. violence au travail 2 : facteurs organisationnels pouvant générer des violences physiques et du harcèlement sexuel et moral sur les lieux de travail. rapport de recherche quantitative, Cellule fédérale FSE, université catholique de Louvain la Neuve, 2005.
17. Grawitz, Madeleine. Méthodes des sciences sociales. Dalloz, Ed 11, Paris, 2001.

18. Grebot, Elisabeth. Harcèlement au travail : identifier, prévenir, désamorcer. Groupe Eyrolles Editions d'Organisation, Paris, 2007.
19. Guzeltasciyan, Anna. Harcèlement psychologique au travail : 1652 travailleurs romands s'expriment. Université de Genève, 2006.
20. Hamza, Nabila. Les violences basées sur le genre. Manuel de formation à l'attention des écoutantes du réseau Anaruz. réseau national des centres d'écoute des femmes victimes de violences, sans ville, 2006,
21. Hirigoyen, Marie-France. Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien. Syros, 1998.
22. Hirigoyen, Marie-France. Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : démêler le vrai du faux. La Découverte et Syros, Paris, 2001.
23. Hofstede, Geert. Cultures and organizations: Software of the mind. EADM, Executive book summary, 826.3, 2005.
24. Jaspard, Maryse et autres. Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale, La Documentation Française, Paris, 2003.
25. Jaspard, Maryse. Les violences contre les femmes. Ed la Découverte, Paris, 2005.
26. Kant, Emmanuel. La critique de la faculté de juger. Bibliothèque des Textes Philosophiques, Paris, Vrin, 1968.

27. Katz, Claude. Victimes de harcèlement sexuel se défendre, Ed le Bord de l'eau, Paris, 2007.
28. Lachapelle, Hélène. Forest, Louise. La violence conjugale développer l'expertise infirmière. Presse de l'université du Québec, 2000.
29. Lacroix, Jean. Force et faiblesse de la famille. Ed le Seuil, Paris, 1984.
30. Laplante, Jacques. La violence la peur et le crime. Sciences sociales théories sociales. Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2001.
31. Lazarus, Richard-S. Folkman, Susan. Stress appraisal and coping. Springer Publishing Company, New York, 1984.
32. Leymann, Heinz. La persécution au travail. Traduit par Jacquemol Edmond, Seuil, Paris, 1996.
33. Michaud (Yves). Violence et politique, NRF essais, Gallimard, Paris, 1978.
34. Michaud (Yves). La violence. Éd Que sais-je ? Coll. RVF, 2ème ed, Paris, 1988.
35. Salhi, Soumia. Un jour, le silence a éclaté : en lutte contre le harcèlement sexuel. CNFT-UGTA, 2004.
36. Segrave, Kerry. The sexual harassment of woman in the workplace. 1600-1993, Jefferson, N.C and London: Mc Fariand, 1994.
37. Selye, Hans. Stress sans détresse. Les Editions de la presse, Montréal, 1974.

38. Semat, Eve. Femmes au travail, violences vécues. Association santé et médecine du travail, Syros, Paris, 2000.
39. Soares, Angelo. Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail. CSQ, Montréal, 2002.
40. Vittorio, Di Martinoet autres. Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail. Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés européennes, 2003.
41. Xypas, Constantin. Education et valeurs : Approches plurielles. Anthropos Economica, Paris, 1996.

Les revues scientifiques:

1. Abigail C,Saguy. Les conceptions juridiques du harcèlement sexuel en France et aux États-Unis. Avant et après l'affaire DSK. Travail, genre et sociétés, la Découverte, 2012/2 (n° 28),
2. Bargh,John. Raymond, Paula. The naive misuse of power: Nonconscious sources of sexual harassment. Journal of Social Issues, 51(1), 1995.
3. DeGasparo, Claudia. Harcèlement moral et sexuel: une approche sociologique. Cahier du Genre, 2003/2, n°35.
4. Dekeseredy, Walter. Schwartz, Martin.Theoretical and definitional issues in violence against women.sourcebook on violence against women, Second Edition, SAGE Publications, Inc, 2011.

5. Dupont, Natalie. Bernier, Christiane. Politiques contre le harcèlement sexuel. Comparaison et perception desagents et des plaignantes.Reflets, volume 9 (1), 2003.
6. Kathleen M, Rospenda and others. Doing power, the confluence of gender, race, and class in contra power sexual Harassment. Gender and society, vol 12, N° 1, 1998.
7. Faulx, Daniel. Detroz, pascal. Harcèlement psychologique au travail : Processus relationnels et profil des victimes. Approche processuelle, intégrative et dynamique d'un phénomène complexe. le travail humain, Presses Universitaires de France, Paris, 2009/2 (vol 72).
8. Fitzgerald, Louise and al. Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model, Journal of applied psychology, 82(4).
9. Gutek, Barbara.Morasch, Bruce. Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work. Journal of Social Issues, Vol. 38, N°.4, 1982.
10. Hamidou Talibi, Moussa. Le corps de la femme : du masculinisme à la recherche d'une féminité authentique, philosophie, sociologie, anthropologie. Ethiopiques n° 77. Littérature, philosophie et art, 2ème semestre 2006.
11. Lapeyronnie, didier. Violence et intégration sociale. Hommes et intégrations, sommaire n°1217, Janvier-Février 1999.

12.Malovich, Natalie. Stake, Jayne. Sexual harassment on campus: Individual differences in attitudes and beliefs. Psychology of Women, Quarterly 14 (1), 1990.

13.Savoie, Dominique. Larouche,Viateur. Le harcèlement sexuel au travail : définition et mesure du phénomène, relations industrielles, vol 43, n°3, 1988.

14.Seizelet, Éric. Le droit Japonais et le harcèlement sexuel dans l'entreprise. Le mouvement social, La Découverte, 2005/1 n° 210.

15.Sundaresh,Noopura.Hemalatha, K. Theoretical Orientation to Sexual Harassment at Work Place. Journal of business management and social sciences research (JBM&SSR), Volume 2, N°.4, April 2013.

16.Tajfel, Henri. Turner, Jean. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. Psychology of intergroup relations, 1986.

17.Tangri&al. Sexual harassment at work: Three explanatory models. Journal of social issues, 38(4), 1982.

18.Tillous, Marion et autres. « Je harcèle je suis un animal »: Discussions intersectionnelles du harcèlement sexuel en Égypte. Espace public : quelle reconnaissance pour les femmes ?, PressesPluridisciplinaires de l'Université Grenoble Alpes, 2019.

Thèses et communications:

1. Alexandre, Marc. Le harcèlement moral ou sexuel au travail : séminaire d'échange des pratiques. Hautes études commerciales HEC, Université de Liège, 2004-2005.
2. Dussault, Julie. Dynamique sociale du phénomène de harcèlement psychologique au travail : le rôle joué par les collègues et supérieurs. Doctorat en sociologie, université Laval, Québec, Canada, 2014.
3. Khaldi,Kaouther. La représentation sociale du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire. Thèse du magistère en psychologie clinique, dirigé par Lifa (Nacer-Eddine), Constantine, Algérie, 2008.
4. Proulx, Chantal. Les formes et les conséquences du harcèlement sexuel : le cas de l'université de Montréal. Mémoire présenté à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de maitre ès sciences en relations industrielles, Université de Montréal, 1997.
5. Viottolo, Agnès. Le Harcèlement Sexuel dans les relations de travail : La spécificité française confrontée au droit communautaire. 1202, p-p 1324-1330, La semaine juridique Entreprise et affaires, 7 Août 2003.

Les dictionnaires :

1. Boudon, Raymond et autres. Dictionnaire de la sociologie. Larousse Ed, France, 2003.
2. Petit Larousse illustré, Larousse, 1994.
3. Robert, Paul Charles Jules et autres. Dictionnaire le Robert en alphabétique et analogique de la langue française. Société du nouveau livre (S.N.L) ; Paris, 1978.

الملاحق

التحرش الجنسي ضد المرأة في الوسط المهني في الجزائر

السيرورة والانعكاسات

دليل المقابلة

البيانات الشخصية:

- السن:
- الحالة المدنية:

إن كنت غير عزباء، كم عدد الأطفال؟

- الأصل الجغرافي:
- الحالة الاجتماعية:
- قطاع النشاط:
- نوع النشاط:
- سنوات النشاط:

الوضعية المهنية:

- حدثيني قليلا عن عملك، طبيعته، أهم النشاطات المتعلقة به.....
- كيف هو مناخ العمل عندكم؟
- كيف هي علاقات العمل بينك وبين زملاءك؟
- كيف هي علاقات العمل بينك وبين المسؤولين؟
- كيف هي علاقات العمل على العموم ؟

واقع التحرش:

- هل بإمكانك أن تشرحي لي ما حدث معك؟
- ما هي الظروف التي وقع لك فيها التحرش؟
- كم مرة تعرضت لهذه الأحداث؟ كم دامت مدة التحرش وهل هناك فترات معينة لوقوعه؟
- إن كان هناك تكرار للأحداث،هل حدث ذلك في نفس الظروف؟
- هل تعرضت للمضايقات من طرف نفس الشخص أم من طرف أشخاص اخرين؟
- حدثيني قليلا عن الشخص الذي تحرش بك، من هو؟ ما هو منصبه؟
- حسب رأيك، لماذا تعرضت أنت بالخصوص لهذا النوع من الأحداث؟ هل هناك زميلات واجهن هذه الظاهرة؟
- ماذا فعلت لمواجهة الوضع؟

موقف المحيط :

- ما هو موقف الزملاء والمسؤولين والإدارة مما حدث؟ ماذا فعلوا بالضبط؟ تدخلوا أم لم يتدخلوا؟
- هل عائلتك أو أصدقاؤك على علم بما حدث معك؟

إن كان نعم. كيف كان موقفهم مما حدث؟ ماذا فعلوا؟

- ما هو موقف الشهود مما حدث؟
- على من يقع اللوم في وقوع هذه الظواهر؟
- ما هي الاثار التي خلفها فعل التحرش على حياتك الخاصة والعملية؟
- ما هي الحلول التي تقترحينها لمواجهة هذه الأحداث؟
- ما هو رأيك في القوانين الجديدة المتعلقة بالعنف ضد المرأة؟
- حسب تجربتك ما هو التحرش؟ماذا تضيفين عن الظاهرة؟