

جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص في علم النفس العمل والتنظيم

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر مسار علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا

واقع التحرش ضد المرأة العاملة في الوسط المهني دراسة ميدانية في مؤسسة نفطال - تيارت

٠ ٠
٠ ٠ -

٠ ٠
٠ ٠ -

السنة الجامعية

2015م / 2016م

كلمة شكر

بِحَمْدِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ وَالصَّلَاةِ وَالْحَمْدِ عَلَيَّ إِخْرَافِ الْمُرْحَلِينَ
الْحَمْدِ وَالشُّكْرِ لِلَّهِ الْعَلِيِّ الْعَظِيمِ الَّذِي أَحْبَبَ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلِهِ نِعْمَةً
الْمَثِيرِ وَنَحَالَ هُنَّ أَنْ يُهْمِدِنَا حَوَاءَ الْحَبِيلِ.

- أَتَقَدِّمُ بِالشُّكْرِ إِلَى اللَّهِ الْعَزِيزِ الرَّحِيمِ وَأَدْعُوهُ قَائِلًا:
"رَبَّنَا لَا تَزِغْ قُلُوبَنَا بَعْدَ أَنْ هَدَيْتَنَا وَهَبْ لَنَا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً إِنَّكَ
أَنْتَ الْوَهَّابُ" حُورَةُ آلِ عِمْرَانَ آيَةٌ 08.

أَتَقَدِّمُ بِالشُّكْرِ الْخَاصِّ إِلَى أَحْتَابِ الْفَاضِلِ الْمَكْتُورِ "بْنِ مَوْحِدٍ
حَمِيرٍ" عَلَيَّ تَقْبَلَهُ إِخْرَافٍ وَعَلَيَّ تَوَجُّهَاتِهِ الْمَصِيقَةَ وَرِعَايَتِهِ الْعَلَمِيَّةَ
لِإِنجَاحِ هُنَّا الْعَمَلِ ، مَا وَلَا أَنْحَى تَقْدِيمِ الشُّكْرِ

إِلَى كُلِّ عَمَالٍ مُؤَحَّصَةٍ نَفْطَالِ الْمَدِينِ لَمْ يَبْجَلُوا عَلَيْنَا بِالْمَعْلُومَاتِ
جَزَائِهِمْ اللَّهُ خَيْرًا ، وَلَا يَفُوتُنِي فِي هُنَّا الْمَقَامِ أَنْ أَتَقَدِّمُ بِالشُّكْرِ
إِلَى كُلِّ مَنْ حَاسَهُمْ فِي إِنْجَازِ هُنَّا
الْعَمَلِ الَّذِي لَمْ

يَمُرَّ يَنْجُرِي بِهِنَّ الصُّورَةَ صَوْنِ مَحَامِدَتُهُمُ الْجَادَةِ وَالْمَحَامِلَةِ
وَالْحَمْدِ بِالْمَكْرِ: حَمَاهِي عِلْمُ الْمَدِينِ.

إِلَى كُلِّ مَنْ كَعَمَّنِي فِي إِثْرَاءِ هُنَّا الْعَمَلِ حَوَاءَ مِنَ الْبَعِيدِ أَوْ
الْقَرِيبِ .

إله صباء

إله صبي ثمرة جبهتي المتواضعة
إله الشمعة التي احترقت لي تضياء لي كربوب الحياة،
إله مصدر الحياة ومنبع الأمان .
التي تحت قصبها تنال الجنان

أمي الجنون،

إله من طار لي حننا في الحياة إله من علمني الإرادة
والثبات إله من رحم لي كرب النجاة.

أبي الغالي،

و إله أجلي همام

إله كل من اصلى على ثمرة جبهتي المتواضعة.

فاطمة

فهرس الموضوعات

أ- كلمة الشكر	
ب- إهداء	
قائمة الأشكال	
قائمة الجداول	
ملخص	
مقدمة عامة	02
الجانب النظري	
الفصل الأول الإطار النظري للدراسة	
1- إشكالية الدراسة	05
2- الفرضيات	07
3- أسباب اختيار الموضوع	07
4- أهداف الدراسة	08
5- أهمية الدراسة	08
5- التعاريف الإجرائية للدراسة	09
6- الدراسات السابقة	09
الفصل الثاني: التحرش المعنوي	
تمهيد	14
1- مفهوم تحرش المعنوي	14
2- نظريات تحرش معنوي	16
3- مظاهر تحرش معنوي	19
4- عوامل تحرش معنوي	20
5- آثار العنف النفسية على المرأة	24
6- إجراءات المتخذة في حالة وجود تحرش معنوي	24
7- دور الأخصائي النفسي في الحد من هذه الظاهرة	25
8- إستراتيجية مواجهة التحرش المعنوي	26
خلاصة الفصل	28

الفصل الثالث التحرش الجنسي

- تمهيد..... 30
- 1- تعريف التحرش الجنسي 30
- 2- المفاهيم المتعلقة التحرش الجنسي 30
- 3- انواع التحرش الجنسي 34
- 4- نظريات التحرش الجنسي 35
- 5- عوامل التحرش الجنسي 36
- 6- الاثار السلبية الناجمة عن تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي 38
- 7- الوسائل المستعملة من طرف المتحرش جنسيا 39
- 8- الحالات المتعلقة بالسلوك المادي للمتحرش 41
- 9- الحماية ضد التحرش الجنسي ومدى فعاليته 42
- 10- استراتيجيات المرأة في مواجهة التحرش الجنسي 44
- 11- الحلول 45
- خلاصة الفصل..... 47

الفصل الرابع المرأة العاملة

- تمهيد 49
- 1- مفهوم المرأة العاملة..... 49
- 2- تطور عمل المرأة..... 49
- 3- دوافع خروج المرأة للعمل..... 52
- 4- آثار عمل المرأة خارج البيت..... 53
- 5- أهمية العمل بالنسبة للمرأة..... 55
- خلاصة الفصل..... 56

الفصل الخامس منهج وأدوات الدراسة

- تمهيد 58
- 1- المنهج المعتمد في الدراسة 58
- 2- الدراسة الاستطلاعية 58

58	1-2- مكان الدراسة الاستطلاعية
59	2-2- مدة الدراسة الاستطلاعية
59	3-2- أداة الدراسة
60	2-5- عرض النتائج مع الحالة الأولى
61	2-6- عرض النتائج مع الحالة الثانية
63	2-7- عرض النتائج مع الحالة الثالثة
65	2-8- عرض النتائج مع الحالة الرابعة
	الفصل السادس عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة
68	1- عرض النتائج
68	1-1- مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الأولى
69	1-2- مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الثانية
70	1-3- مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الثالثة
71	1-4- مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الرابعة
72	2- تحليل نتائج الدراسة
72	3- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات البحث
75	خلاصة عامة
77	إقتراحات
78	قائمة المصادر والمراجع
84	الملاحق
	الملحق 01: طلب ترخيص بإجراء الدراسة الميدانية
	الملحق 02: الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
	الملحق 03: دليل المقابلة.

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
19	نظرية دولار وميلر في تفسير الإحباط العدواني	(1-2)
23	النموذج التفاعلي في مكان العمل	(2-2)

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
60	تاريخ ومكان وهدف إجراء المقابلة مع الحالة الأولى:ص.ع	(1-5)
63	تاريخ ومكان وهدف إجراء المقابلة مع الحالة الثانية ج/د.	(2-5)
64	تاريخ ومكان وهدف إجراء المقابلة للحالة الثالثة ن.و	(3-5)
66	تاريخ ومكان وهدف إجراء المقابلة للحالة الرابعة ف.ك	(4-5)

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم، هذه الظاهرة تستدعي الانتباه والاهتمام، فالمرأة باعتبارها نصف المجتمع ومربية النصف الآخر يعد وضعها الاجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف بأنه عصر المرأة.

- فأصبح للمرأة دور اجتماعي كبير لا يمكن الاستهانة به في تنمية المجتمعات، فنجدها في الادارة والمصانع وقطاع التعليم والتربية، لكن أمام هذا الدور ظهرت لديها عدة عراقيل من بينها التحرش اللفظي والتحرش الجنسي، حيث تمضي المرأة العاملة وقتا طويلا في التفاعل مع الرجال في بيئة العمل فانه يتوقع زيادة معدل تعرضها لاستفزازات وتجريحات سواء من الزميل، المدير، الرئيس، لإحراجها أمام الآخرين قصد تدميرها أو التقليل من شأنها أو الانتقام منها، إضافة إلى معاناتها في صمت من المضايقات الجنسية، فأصبحت غير قادرة عن تقديم شكوى ضد المتحرش لأسباب عدة منها الخوف من الفضيحة أو الخوف من فقدان مركز العمل، أو خوفا من الانتقام منها.

وأمام هذا الوضع يستغل الفاعل فرصة حاجة المرأة إلى العمل فيهددها ويمس عرضها وشرفها، فتجد المرأة نفسها أما خيارين هما: أما تغيير مركز الشغل أو التخلي عنه نهائيا، وأما القبول بالرضوخ لمطالب "المتحرش" وهذا ما يشجعه ليطمأن في تصرفاته اللاأخلاقية وهذا ما يؤدي إلى عدم التكيف الاجتماعي فكل ما تريده المرأة هو الشعور بالأمان والاستقرار في العمل وعدم توفره يسبب لها أثار نفسية في حياتها وفي مستقبلها المهني.

وفي دراستي لموضوع التحرش في الوسط المهني، قمت بصياغته ضمن فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول تم تناول فيه الجانب المنهجي احتوى على العناصر التالية: إشكالية الدراسة، الفرضيات، أسباب اختيار الموضوع، أهداف البحث، أهمية الدراسة، التعاريف الإجرائية للدراسة، الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني تحت عنوان التحرش المعنوي: التمهيد، تعريف التحرش المعنوي، نظريات التحرش المعنوي، مظاهر التحرش المعنوي، العوامل وآثار العنف النفسية على المرأة، الإجراءات المتخذة في حالة وجود تحرش معنوي، دور الأخصائي النفسي في الحد من هذه الظاهرة، إستراتيجية مواجهة التحرش المعنوي واختتم الفصل بخلاصة.

أما الفصل الثالث تحت عنوان التحرش الجنسي: تمهيد، مفهوم التحرش الجنسي، المفاهيم المتعلقة بالتحرش الجنسي، عوامل التحرش الجنسي، الآثار السلبية الناجمة عن تعرض المرأة للتحرش الجنسي، الوسائل المستعملة عن طرف المتحرش جنسيا، الحالات المتعلقة بالسلوك المادي للمتحرش، الحماية ضد التحرش الجنسي ومد

فعاليتها، إستراتيجية لمواجهة المرأة لمشكلة التحرش الجنسي ، الحلول وأخيرا خلاصة الفصل.

أما الفصل الرابع تحت عنوان المرأة العاملة تمهيد مفهوم المرأة العاملة تطور عمل المرأة، دوافع خروج المرأة للعمل، آثار عمل المرأة خارج البيت، أهمية العمل بالنسبة للمرأة، وفي الأخير خلاصة الفصل.

أما الفصل الخامس المعنون بمنهج وأدوات الدراسة فقد تطرقت فيه إلى تمهيد ثم الإجراءات المنهجية الدراسة الاستطلاعية مكان الدراسة، أداة الدراسة، دليل المقابلة، عرض النتائج التي تم التوصل إليها مع الحالة الأولى، عرض النتائج التي تم التوصل إليها مع الحالة الثانية، عرض النتائج التي تم التوصل إليها مع الحالة الثالثة، عرض النتائج التي تم التوصل إليها مع الحالة الرابعة.

وفي الأخير الفصل الخامس تحت عنوان: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، تطرقت فيه إلى مناقشة النتائج المقابلة الأولى، مناقشة النتائج أجوبة المقابلة الثانية، مناقشة النتائج أجوبة دليل المقابلة الثالثة، مناقشة نتائج الدراسة، مناقشة النتائج على ضوء فرضيات البحث، ثم في الأخير الخلاصة وتقديم مجموعة اقتراحات، مع تدوين المراجع والملاحق المعتمدة.

الجانب

الانظر

الفصل الأول

الإطار النظري للمراجعة

- 1- إختصاصية المراجعة.
- 2- الفرضيات .
- 3- أسباب إختيار الموضوع.
- 4- أهداف المراجعة .
- 5- أهمية المراجعة.
- 6- التعاريف الإجرائية للمراجعة.
- 7- المراجعات الحابقة.

الإشكالية:

يعتبر خروج المرأة لميدان العمل تحدي نفسي واجتماعي بالدرجة الأولى، بحكمه تلك الصورة النمطية العاملة من طرف أسرتها وفي منشأها وفي محيطها ككل حيث كانت شؤونها تتمحور في بناء الأسرة ورعايتها ولكن بعد ولوجها عالم الشغل باعتباره حاجة ووجب تلبيتها نتيجة ظروف معيشية تطلبت خروجها إلى سوق العمل، حيث أصبحت تعمل في مهن ومجالات عديدة، وهذا ما جعلها في مواجهة اتجاه المرأة وتحدي مجتمع رجولي وهو ما يعيق العلاقات الإنسانية الذي نتج عنها ضغوطات وأصبحت عرضة لمختلف أشكال التعنيف والتحرش اللفظي والمادي والمعنوي حتى بلغ إلى التحرش الجنسي سواء كان في أماكن عامة أو في الوسط المهني من بينها المؤسسات التعليمية والاستشفائية والإدارية.

هذا المعاش النفسي الاجتماعي الذي تعيشه المرأة العاملة جعلها محبطة وعاجزة حتى عن تقديم شكوى لدى الجهات المختصة بحكم أن هذه الممارسة المخلة بالآداب العامة والتي يعاقب عليها القانون إلا أن التصريح عن هذا الفعل المسمى التحرش أصبح من المحرمات في مجتمعنا ولإبراز هذا المفهوم توجب علينا دراسته أكاديميا وبناء على ذلك قمنا بعرض دراسات تتمحور حول موضوع التحرش في ميادين العمل حيث في اسبانيا جاء في دراسة صدرت عن معهد المرأة في العاصمة الاسبانية مدريد: إن مليون و310 آلاف عاملة تعرضت لنوع من أنواع التحرش الجنسي عام 2005، أي 15% من مجموع عدد العاملات في اسبانيا الذي يبلغ 8 ملايين و425 ألف عاملة وأشارت الدراسة أن 40 ألف عاملة غيرت مكانها لهذا السبب (صلاح، دس، ص5).

كما توصلت نتائج دراسة جانجا فيتاي اسيري (2008, ganga vitay asiri) إلى خوف السيدات العاملات من التبليغ الرسمي عن حالات التحرش الجنسي خوفا من الانتقام من التحرش ، وتكتفي بتعرضها لآثار نفسية مثل الاكتئاب والتوتر والغضب والأعراض الجسدية مثل فقدان الوزن ، حيث يزداد تغيهن عن العمل ، وأشارت الدراسة أيضا إلى خسارة الشركات الحكومية لحوالي 189 مليون دولار خلال سنتي (2007- 2008) نتيجة التغيب عن العمل وانخفاض الإنتاجية وزيادة مطالب التامين (حكيمه، 2014، ص11)

وأشار تقرير حكومي ياباني إلى ارتفاع واضح في قضايا التحرش الجنسي ضد النساء اليابانيات العاملات عام 1999 بنسبة 30% مقارنة مع عام 1998 وشكت معظمهن من مسؤولي العمل عن اتخاذ أي إجراء عقابي أو رادع بحق المتحرشين بهم(صلاح، دس، ص5)

كما أوضحت استشارية التمريض الدكتورة صباح أبو زنادة بالرياض أن حالات التحرش بالمرضات داخل المنشآت الصحية في السعودية تنتهي غالباً بالتكتم عليها أو إجراء صلح بين الطرفين أو توجيه اللوم للممرضات لعدم احتشامهن ومخالطتهن للرجال، مطالبة بإقرار نظام ينص على عقوبات واضحة على المترشحين داخل المنشآت الصحية (جريدة الوطن السعودية ، 2016، د، ص).

وأضافت أن التحرش بالمرضات إما أن يكون صادراً عن احد الممارسين الصحيين العاملين في نفس الوقت وإما أن يكون المتحرش احد المرضى المنومين أو مرافقيهم كما أشارت أبو زنادة وفقاً "للوطن" السعودية إلى أن الممرضات في حال قمن بشكوى احد الممارسين الصحيين فإن قرار الإدارة غالباً ما يكون في صالح المتحرشين، بحيث تتم فرض عقوبات إدارية أو مالية فقط، مع إقناع الطرفين بعدم رفع قضية للجهات الأمنية والقضائية ، وتابعت أن إدارة المستشفيات تتخلى كذلك عن الممرضات إذا تحرش بهن احد المرضى وشخص من خارج المستشفى، وتطالبهن برفع شكوى للجهات الأمنية ، ما يجبر الممرضة على السكوت وعدم الإفصاح عما يحصل لها.

من جهة أخرى قال مدير العلاقات العامة والإعلام بوزارة الصحة عصام توفيق، أن لدى الوزارة لائحة للعقوبات الداخلية تطبق على الموظفين المترشحين ، مشيراً إلى أن الحق الخاص بضحايا التحرش مكفول لهن وبإمكانهن المطالبة به أمام الدوائر القضائية من جانب آخر روت ممرضة فلبينية تعمل في احد المستشفيات نجران واقعة التحرش الجسدي بها من احد الأطباء الذين يعملون معها، وقالت أنها كانت متوجهة إلى قاعة المحاضرات لإطفاء الكهرباء عندما هاجمها الطبيب وتحرش بها جسدياً ما دفعها إلى الصراخ وطلب النجدة، في حين لم تقم إدارة المستشفى بأي إجراء سوى الخصم من أجر الطبيب وتعديل مواعيد عمله . (جريدة الوطن السعودية ، 2016، د، ص).

وفي دراسة الأستاذ جمال معتوق (1993) التي تناولت موضوع التحرش الجنسي توصلت نتائجها إلى أن هذه الظاهرة موجودة فعلاً في مجتمعنا وهذا رغم ادعاءات البعض التي مفادها أن القول بان هناك ممارسة عنف ضد النساء هو كذب وبهتان ، حيث أن 146مبحوث هناك 81 مبحوثة قد تعرضت فعلاً للممارسة العنف في الشارع وقدر نسبتهن 25,20% (حكيمه، 2014، ص10)

- وبناء على ما قدمناه سابقاً قمنا بطرح التساؤلات التالية:
- هل المرأة عرضة للتحرش في مؤسسة نفضال؟
- هل المرأة العاملة تعاني في صمت من التحرش؟
- ما نوع التحرش وما أشكال التحرش؟
- هل المرأة تتحرش بالرجل؟

- هل المرأة مثيرة للتحرش أم مستجابة؟
فرضيات الدراسة:
انطلاقا مما تناولناه في إشكالية الدراسة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:
الفرضية العامة:
 - يوجد تحرش معنوي وجنسي في مؤسسة نفعال
الفرضية الأولى:
 - يوجد تحرش في مؤسسة نفعال
الفرضية الثانية:
 - يوجد تحرش لفظي في مؤسسة نفعال
الفرضية الثالثة:
 - يوجد تحرش جنسي في مؤسسة نفعال
أسباب اختيار الموضوع:
 - أ- العلمية:
 - إثراء مكتبة العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية كارمان لموضوع التحرش ضد المرأة العاملة.
 - نظرا لقلة البحوث والدراسات حول هذا الموضوع في مؤسسات تيارت.
 - قلة المراجع التي تهتم بهذه الدراسة من الجانب النفسي الاجتماعي مقارنة بالجانب القانوني حسب إطلاعنا.
 - ب- العلمية:
 - حادثة الموضوع جعلتنا نهتم بدراسته لفهم وتفسير ولفت الانتباه لهذا الموضوع الحساس والذي يتطلب إشراك جميع الفاعلين في الحقل العلمي والمجتمعي وخاصة السلطات والهيئات الرقابية لتشخيص هذه الظاهرة في مؤسستنا.
 - ج- علمية أكاديمية:
 - الموضوع يدخل في سياق تخصص في مجال سلوكيات التنظيمية والاضطرابات النفس الاجتماعية في المؤسسات وقد تعرضنا في مسارنا الدراسي للتخصص لهذا الموضوع من الناحية الأكاديمية.
- حاجة المؤسسات لدراسة هذا الموضوع التي تؤثر على استمراريتها.

د- الذاتية:

الرغبة والاهتمام من الباحثة بحكم أنها امرأة ستلج يوماً إلى عالم الشغل فهي بهذا البحث تستطيع أن تواجه هذه الظاهرة مستقبلاً.

أهداف الدراسة: تكمن أهداف الدراسة في أهداف علمية، عملية، ذاتية وهي كالتالي:

أ- الأهداف العلمية:

- تفسير ظاهرة التحرش من الناحية الأكاديمية للدراسات المستقبلية لتصبح مادة علمية قابلة للدراسة.

- التحسيس والتوعية للطلبات في التخصص عن موضوع التحرش باعتبارها مستقبلاً ستلج إلى عالم الشغل.

- محاولة الكشف عن الكيفية التي تتعامل معها المرأة العاملة في مواقف التحرش في الوسط المهني.

ب- الأهداف العملية:

- الكشف عن هذه الظاهرة في مؤسستنا المهنية ومن بينها مؤسسة نفضال.

- محاولة الكشف للرأي العام عن هذه الظاهرة "التحرش" قصد حماية والتكفل بالمرأة العاملة.

أهداف ذاتية:

- موضوع مثير للنقاش باعتباره "طابو" من المحرمات تناوله وتداوله في مجتمعنا ولا اعتبارات شخصيته "جرأة ورغبة الباحثة جعلتنا نهتم بدراسة هذا الحقل العلمي، التخصصي في مجال الصحة النفسية في الوسط المهني.

- التوصيات والاقتراحات التي ستقدم من خلال هذا البحث يساعدنا مستقبلاً في طرح قضية التحرش كظاهرة وميدان التدخل المختص النفسي كإستراتيجية مواجهة للتعامل مع هذا العائق النفسي الاجتماعي المهني.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- تبيين المعنى الحقيقي لمفهوم التحرش المعنوي والجنسي وتصحيح المفهوم الشائع الخاطئ وكيفية تأتيها الفعل أو السلوك في الحياة المهنية.

- التعرف على أشكال التحرش المختلفة الشائعة في لوسط المهني.

- الكشف عن العوامل المدعمة لظاهرة التحرش بنوعيه المعنوي والجنسي داخل مؤسسة نفضال.

- محاولة التعرف على الآثار النفسية والجسمية التي تتعرض لها المرأة أثناء التحرش.

التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

- 1- **التحرش المعنوي إجرائيا:** هو سلوك عدواني بالدرجة الأولى يستعرض من قيمة ومكانة المرأة العاملة ويستفز شعورها في مواقف حياتية ووضعيات سلوكية وهو ما يصدر ضغوطا تهدد من استفزازها وتكيفها النفسي الاجتماعي.
- 2- **التحرش الجنسي إجرائيا:** هو شكل من أشكال العنف والذي هو عبارة عن سلوكيات وأفعال لا أخلاقية معناه مضايقة وإزعاج الطرف الآخر وانتهاك حرمة الشخصية سواء كان أنثى أو ذكر يتمثل فغي استعمال ألفاظ بذيئة واحتكاكات جسدية مخلة بالحياء ونظرات إغوائية، ومع استمرار تكرار هذا الفعل يخلق أثرا على (التكيف النفسي الاجتماعي سواء للرجل أو المرأة وأداة دراستنا تعبر عن هذا المفهوم في القطاع مؤسسة نفعال).
- 3- **المرأة العاملة إجرائيا:** يقصد بها المرأة التي تقوم بالعمل خارج المنزل في مؤسسة اجتماعية صناعية تربية مقابل أجر ما، تسعى من خلاله للرفع من المستوى المعيشي لأسرتها.

6- الدراسات السابقة

1- الدراسات الأجنبية:

أولا: دراسة 2008 Gold felter et al بعنوان: التحرش الجنسي فئة المراهقين هدفت هذه الدراسة لمعرفة أنواع التحرش الجنسي داخل الحرم الجامعي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن معظم الذين قد تعرضوا للتحرش الجنسي لا يبلغون رسميا عن تلك الحوادث وإن نظريات السيطرة على النفس تساعد في فهم وتفسير هذا التحرش، وأن التحرش الجنسي الذي يتعرض له طلبة الجامعات يؤدي في النهاية إلى الشكل من أشكال الإهانة الجنسية. وللحد من التعرض الجنسي في الحرم الجامعي لا بد من تشجيع أولئك الذين تعرضوا إلى عملية التحرش على تقديم الشكاوي إلى الجامعة لإتخاذ الإجراءات اللازمة، وعقد الندوات من أجل توضيح الظروف التي تساعد على ظهور مثل تلك الإعتداءات كي يكونوا على وعي تام بها (المجالي، 2009 ص 18)

ثانيا: دراسة 2005 Reese & Lindenberg بعنوان: النوع الاجتماعي للتحرش الجنسي وأستخدم المسح أجري على 595 موظف ولقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود اختلافات عمرية بين موظفي من الرجال والنساء حول التحرش الجنسي، واختلاف في اتجاهاتهم حول السياسة القائمة والإجراءات وتقييم السياسة الخاصة بمكان العمل، وأن العمر والنوع الاجتماعي يعتبران عاملين رئيسيين في تقييم الموظفين لسياسات التحرش الجنسي. (مجالي، 2009 ، ص19)

ب- الدراسات العربية:

أولاً: دراسة مديحة احمد عباده وخالد كاظم أبو دوح 2007 بعنوان: الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أشكال وصور التحرش الجنسي ومعرفة القائمين به والأسباب التي تؤدي إليه حيث توصلت نتائج الدراسة إلى:

- أن التحرش الجنسي وأشكاله المختلفة ظاهرة موجودة بين عينة الدراسة حيث رأت معظم عينة الدراسة أن الآونة الأخيرة شهدت تزايد لأفعال التحرش الموجه ضد الأنثى، وان التحرش موجه لكل أفراد العينة.

- أن التحرش الجنسي ناتج عن العوامل الداخلية والتي هي مرتبطة بالفاعل ذاته والعوامل البيئية المرتبطة بالمجتمع المدني الذي يقلل من أهمية المرأة ويبرز الاتجاهات المعبرة عن ضعف المرأة وعدم قدرتها على الحفاظ على نفسها ومواجهة من يقابلها بهذا السلوك. (عبد الرزاق، زينب، 2014، ص14).

- ثانياً: دراسة أمل عواودة 2009 بعنوان: العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي الأردني.

- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المضايقات والتحرشات الجنسية في بيئة العمل ذلك الموضوع الذي أغفلته العديد من الدراسات لحساسية الموضوع وخصوصيته.

- أكدت نتائج الدراسة على أن المرأة الأردنية تعاني من أشكال العنف الوظيفي كافة وان العنف المجتمعي هو أكثر أشكال العنف الوظيفي انتشاراً، إذ بلغت نسبة انتشاره بين عينة الدراسة 46% في حين بلغت نسبة من لم يمارس عليهن العنف المجتمعي 52%، وبلغت

نسبة من يتهمون المرأة بكثرة التغيب والمرض والتعب 71%، ويعود السبب في انتشار هذا

العنف إلى البناء الاجتماعي للمجتمع الأردني، الذي أناط العمل خارج البيت للذكور دون الإناث، وبلغت نسبة العاملات اللاتي يقعن تحت طائلة التهديد 32.6% في حين بلغت نسبة

العاملات اللواتي يواجهن التهديد في بيئة العمل 64.2%

- ويعد التهديد بالعقوبات من أكثر أشكال التهديد شيوعاً بين العاملات، إذ بلغت نسبته 50.4% كما بلغت نسبة التهديد بالخصم من الرواتب 34%، التهديد بعدم المكافأة 32% كما

أكدت الدراسة أن المضايقات الجنسية وصلت إلى 77.4%

- كما أشارت النتائج إلى أن أكثر أشكال التحرشات الجنسية انتشاراً هو إبداء الإعجاب والغزل الصريح بنسبة 46.6% في حين بلغت نسبة من واجهن التعليق على اللباس

والماكياج ب: 43.6% وتعد المصافحة المتعمدة والنظرات الخبيثة من أكثر أشكال التحرشات

شيوعاً، إذ بلغت نسبتها 26.5% ويعد موضوع المضايقات والتحرشات الجنسية من أكثر أشكال العنف خصوصية وتحسسا لذلك لم تكن الأبحاث صادقة في مجملها فليس من السهل على المرأة أن تصرح بما واجهته من عنف في المجال الجنسي لا تصريحاتها بذلك يعد إدانة لها من وجهة نظر المجتمع فتبقى صامتة دون تصريح بذلك. (حكيمه، 2014، ص10-11).

ج - الدراسات المحلية:

دراسة سامية مناصر 2001 بعنوان المرأة والعنف: المرأة الإطار نموذجاً

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مظاهر العنف الممارس على المرأة بصفة عامة والمرأة الإطار خصوصاً، وقد اشتملت عينة البحث على 50 مبحوثة توزعت على قطاعات مهنية مختلفة التي تتراوح سنها بين 24 و45 سنة حيث توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

أولاً: نصف أفراد العينة من الإطارات النسوية يرون أن الاختلاف البيولوجي بين الجنسين له دور كبير في بروز هذه الظاهرة وأن شعورها بالإقصاء يرجع بالخصوص إلى عوامل ثقافية مقارنة بالعوامل البيولوجية وإن أهم العوامل التي تؤدي إلى هذا الشعور هي الاتجاهات التقليدية التي تصور المرأة على أنها تابعة للرجل، بينما العوامل فتمثلت في ضعف القوة الجسمية للمرأة وانشغالها بالإنتاج.

ثانياً: كشفت نتائج الدراسة أيضاً أن الإطارات غير المتزوجات أكثر شعوراً بالمساواة مع الرجل بالمقارنة بغيرهن من الإطارات المتزوجات، وأن نظام تقسيم العمل لم يعد وظيفياً، ويؤدي شعور المرأة بعدم المساواة في مجال العمل إلى عدة نتائج سلبية تتمثل في ضعف كفاءتها الإنتاجية.

ثالثاً: أن من مظاهر التحيز ضد المرأة حسب النتائج عدم المساواة في الحصول على الترقية والمكافآت، بالإضافة إلى عدم المساواة في الحصول على تدريبات، وفي فرص الالتحاق بالعمل، إضافة إلى تعرض أغلبيتها للتحرش المعنوي كمظهر عنفي جنسي وكأكثر أشكال العنف الموجه ضدهن من خلال المضايقات التي تتعرض لها أثناء أداء عملهن.

رابعاً: أما عن مدى تأثير المرأة الإطار بظاهرة العنف الممارس ضدها وأثره على أداء عملها، فقد كشفت الدراسة أن نصف أفراد العينة يشعرون بالإحباط النفسي تجاه تلك الممارسات مما يجعلهن لا يفصحن عن تلك الممارسات التي تترك آثاراً وخيمة على نفسيتهن، وتجعلهن تسكتن ولا تفصحن عن تلك التحرشات خوفاً من المجهول، وخاصة من فقدان منصب العمل داخل المؤسسة.

(حكيمه، 2014، ص17).

التعقيب على الدراسات السابقة:

- بالرغم من قلة الدراسات السابقة حول التحرش، إلا أنني استفدت منها كمنطلق لبحثي في صياغة الأسئلة وبناء الفرضيات وكيفية إعداد مقابلة كما ساهمت الدراسة في معرفة الآثار الناتجة التي تتعرض لها المرأة في بيئة العمل من خلال التحرش.
- لم تتناول الدراسات المحلية هذا الموضوع لاعتباره موضوع ط أبو ولا يمكن التحدث عنه، نتيجة تحفظ المجتمع عن ذلك لحساسية الموضوع وخصوصيته.
- تفاوتت القوة بين الذكور والإناث يمثل جوهر عملية التحرش.
- اعتمدت أغلب الدراسات والبحوث السابقة على الوصف وتحليل المضمون من خلال مقابلات والتقارير واستخدام دراسة حالة.
- أكدت الدراسات على أن عدم تبليغ الأنثى عن المتحرش بها اطمئنان المتحرش بها بأنه لن يتم معاقبته يجعله يقدم على التحرش.
- ضعف الرقابة لردع من الجهات المسؤولة وتحمل المرأة مسؤولية كاملة.
- إن التحرش ظاهرة خطيرة تحتاج إلى اتحاد مهني من مختلف التخصصات للدراسة والعلاج والوقاية.

الفصل الثاني

التحرُّق المعنوي

تمهيد

- 1- تعريف التحرق المعنوي .
- 2- نظريات التحرق المعنوي.
- 3- مظاهر التحرق المعنوي .
- 4- عوامل التحرق المعنوي.
- 5- اثار العنف النفسية على المرأة
- 6- الاجراءات المتخذة في حالة وجود تحرق معنوي
- 7- دور الاجسام النفسية النفاذ في الحد من هذه

الظاهرة

- 8- احترازية مواجبة التحرق المعنوي

خاتمة الفصل

تمهيد:

إن العمل هو حاجة ضرورية لسعادة المرأة، حيث يعطي لها حيوية من خلال تحقيقها لطموحاتها، فهو السبيل الوحيد بالنسبة لها في الاندماج في المجتمع وتحقيق الذات، لكن أحيانا ما نتناسى بما قد يحيط بمكان العمل من ضغوطات وقيود من مختلف الأنواع التي تسبب التوتر والمعاناة للمرأة من مراقبة مستمرة، وكلام جارح فتكون هذه المظاهر موجهة للمرأة بالذات في بعض أماكن العمل للتقليل من قدراتها وشل ثقتها بنفسها، وفي هذا الفصل سنحاول التعرف على التحرش المعنوي من خلال تعريفه، ذكر أهم مظاهره، وما الأسباب التي تؤدي إلى التحرش وكيفية الوقاية منه.

1- المفهوم اللغوي التحرش المعنوي:

التحرش المعنوي حسب المعجم الفرنسي "روبرت" يعني إخضاع شخص ما بقسوة لهجمات صغيرة متكررة وهذه الأفعال لا تؤخذ معنى إلا مع الوقت. كلمة "تحرش" تعني ممارسة الضغط بطريقة مستمرة ودائمة ضد شخص معين يكون غالبا اضعف من المتحرش. الشخص المتحرش وبالتالي فان مفهوم التحرش المعنوي مرتبط بشكل قوي بغياب القيم الفكرية والأخلاقية لدى الشخص وافتقاده للضمير بحيث انه لا يشعر بالندم بتاتا اتجاه الضحية، مشكل الوعي أو الضمير هو اكبر من مشكل التحرش: انعدام الوعي يجعل المتحرش مستعد لاستعمال كل الطرق والوسائل للتعدي على الضحية. (Kaouther,2008,p11)

1-1- التعاريف الاصطلاحية للتحرش المعنوي:

هو ممارسة السلطة من طرف الفرد أو التواطؤ مع مجموعة من الأشخاص لمضايقة الطرف الآخر وهذه السلطة متعددة يمكن أن تكون من مسؤول إداري أو من السلطة أو من شخص قادر على السيطرة تهدف إلى تدمير الشخص كما أنها تؤثر عليه نفسيا ففي بعض الحيات يضطر العامل إلى الاستقالة أو الانتحار كما ينجم عنها أمراض عديدة كالإجهاد مرورا بالقلق (Mérach,2012 ;p5)

أي فعل يؤدي إلى أذى انفعالي أو عاطفي، وهو يعد من اشد أنواع العنف خطرا على الصحة النفسية لأفراد مع انه لا يترك آثار مادية للعيان (حماد،2013،ص505)

يعد العنف اللفظي اشد أنواع العنف خطرا على صحة المرأة، مع انه لا يترك آثارا مادية للعيان، إذ يقف عند حدود الكلام والإهانات، وهو أكثر أنواع العنف شيوعا في جميع، لا يعترف به القانون ولا يعاقب عليه لصعوبة قياسه وضبطه وتحديدته وإثباته، مع أن أشكاله واضحة تتجسد بالخصوص في تهديد المرأة، شتمها، إحراجها

أمام الآخرين، نعتها بألفاظ بذيئة، واستخدام عبارات التهديد وعبارات تحط من الكرامة الإنسانية، والتي يقصد من ورائها الإهانة وعد الاحترام والتقدير لها. كما يعتبر من اشد أشكال العنف خطرا على سوية الحياة الأسرية لأنه يؤثر على الصحة النفسية لأفراد الأسرة، وخاصة أن الألفاظ المستخدمة تسيء إلى شخصية المرأة، وكرامتها، ومفهومها عن ذاتها. (نورة، 2010، ص112- 113).

هو عملية مدمرة تتكون من سلسلة من الكلمات والأفعال العدائية التي قد تبدو تافهة ولكن بالتكرار المستمر تولد أثارا ضارة. (Soares, 2002, p6)

عرف المجلس الوطني السويدي للصحة والسلامة في العمل التحرش المعنوي بأنه استخدام تعابير اضطهادية كالأفعال القاسية المتكررة التي تشكلت من مكان العمل بطريقة تجريدية وسلبية ضد أفراد العمل والتي تؤدي إلى استبعادهم من مكان عملهم. (Loroho, hipel, 2001, p6)

عرفه "Leymen" 1996 "Mobbing" في العمل على "انه حالة تهدد صحة الفرد وتولد له أضرارا نفسية وجسدية".

مصطلح "Mobbing" يتمثل في تصرفات عدائية وغير أخلاقية بطريقة مبرمجة من طرف شخص أو بعض الأشخاص عن الطريق الضغط ووضع حاجز وعزل الأفراد، حيث يؤدي إلى أمراض نفسية وأمراض سيكوسوماتية .

كما عرف "leyemen" 1996 التحرش المعنوي هو تسلسل عدواني بالقول والفعل على المدى الطويل اتجاه الشخص. (kaouther, 2008, p35).

عرفت darida et al 1999 التحرش المعنوي على انه المعاناة المفروضة داخل مكان العمل بطريقة دائمة ومتكررة من طرف فرد أو مجموعة أفراد واستعمال جميع الوسائل والعلاقات التنظيمية وشروط العمل بهدف إبعاد الفرد عن مكان العمل ومن خلال هذا التعريف يعتبر البناء التنظيمي وشروط العمل هي التي تؤدي إلى العنف وتفسد العلاقات

التحرش المعنوي هو:

يجب توفر 5 شروط لنصل إلى المعنى للتحرش النفسي:

1- سلوكات ازعاجية " اهانات مذلة وجارحة".

2- تصرفات عدوانية.

3- ميزة تكرر الأفعال.

4- طعن كرامة الفرد.

5- وضع العامل في مكان فيه مضايقات.

(Commission des normes du travail, 2004, p10)

التحرش المعنوي هو ظاهرة معقدة في الأصول وفي الأشكال وفي الأعقاب يستعمل بهدف تحطيم الفرد أو مجموعة أفراد أو هو عملية تدمير عقلي، بواسطة التكرار والتردد في الزمن، وقد تؤدي إلى مرض عقلي وفي الحالات القصوى إلى الانتحار. (Meheut, sans anne, p1).

1-2- التعريف القانوني للتحرش المعنوي:

- تعريف القانون الفرنسي:

وفقا للمادة 03 من المرسوم الملكي الصادر في 11 يونيو 2002 يتم تعريف التحرش النفسي في العمل على انه " مجموعة السلوكات المسيئة والمتكررة من جميع المصادر الداخلية أو الخارجية وتتمثل هذه التصرفات فيما يلي: التهديدات، الإيحاءات، كتابات مهينة تؤثر على كرامة والسلامة البدنية والعقلية للعامل وتعرضه للخطر (Alexandre, 2005, p3).

2- النظريات التي تشرح التحرش المعنوي:

يوجد ثلاث نظريات أساسية تحاول شرح التحرش المعنوي وذلك بالتركيز على نقاط مختلفة:

1-2- نظرية "Bouc émissaire" أو كبش الفداء:

حسب هذه النظرية يقوم الأفراد بتأسيس مجموعة حيث يقومون بإقصاء واحد منهم، تركز هذه النظرية على فرضية أن القلق والخلافات الموجودة يعاد توجيهها إلى شخص ليصبح "كبش الفداء" لباقي أفرادها. إذن التحرش المعنوي يبدأ بعد اختلافات واختلالات في العلاقات بين الأشخاص.

يجب أيضا تسليط الضوء على بعض استنتاجات الدراسات النفسية التي أوجدت أن صفات شخصية المتحرش وحتى الضحية هي صفات ثابتة ومستقرة تكونت في فترة الطفولة وتستمر حتى فترة المراهقة والنضوج يمكن ملاحظة هذا الأمر إذا اتخذنا كتجربة علاقة الأب بابنه خلال فترة طفولته وتفاعلاتها مع بعضهما . لكن لا بد أن

تقام هذه التجربة بكثير من الحذر لان صور العنف قد تبقى عالقة في أذهان الأطفال مما يؤثر سلبا على حياتهم بأكملها. (Kaouther,2009,p59)

2-2- نظرية " Le scénario pervers " أو نظرية التحليل النفسي السيناريو المنحرف:

تشرح هذه النظرية أن التحرش المعنوي يتحقق من خلال سيناريو منحرف يتمثل في التقليل من قيمة الأخر أي الضحية، هذا الاحتقار أو التقليل من الشأن يكون أولا مقبولا ثم مؤيدا من طرف الجماعة وهذا ما يعطي للمنحرف لا حقا مبررا أو عذرا لممارسته للعنف لان المجموعة تقتنع بكرة أن الضحية يستحق ما يتعرض له من تحرش معنوي (نفس المرجع السابق،ص60).

2-3- النظرية المنهجية:

تعرف هذه النظرية ضحية التحرش المعنوي بأنه " مريض معين داخل مجموعة مختلة من الأفراد".

فالعوامل المحيطة تساهم في تعقيد العلاقات، الشخص الذي مرت عليه سلسلة من المشاكل كحالات الضغط، ينسب غالبا أساس مشكلته أو سببها لشخص يكون الأقرب منه وعلى أتم استعداد لتحمل المسؤولية كذلك المتحرش ينسب سبب مشكلته للشخص الأرحح للرد على استفزازاته ويصب غضبه عليه. من هذا نستنتج أن التحرش المعنوي يمارس من دون مبرر جود لذلك.

يجب أيضا الإشارة إلى أن التحرش المعنوي يمارس في البداية للمتعة فقط ثم يتحول مع مرور الوقت إلى حاجة ضرورية. (Kaouther,2009,p59)

2-4- نظرية التحليل النفسي:

ترى نظرية التحليل النفسي أن السلوك العدواني والعنف وإيذاء الذات، والعدوان باللفظ والتشهير ناتجة عن غريزة الموت أو التدمير، وافترض وجود دوافع غريزية متعارضة أهمها اثنتان:

الأولى: تهدف حفظ الفرد والثانية حفظ النوع هذا يحلل العدوان إلى غريزتين: غريزة الحياة المتمثلة في عمليات الهدم، والكره وقد تكون باتجاه الشخص نفسه فيتولد عنها تدمير الذات بتعاطي المخدرات أو الانتحار، ونهب وقد تكون باتجاه الآخرين فيتولد عنها تدمير المجتمع من خلال أعمال الاغتصاب أو الجريمة، وقد ترجع إلى أسباب عدة منها:

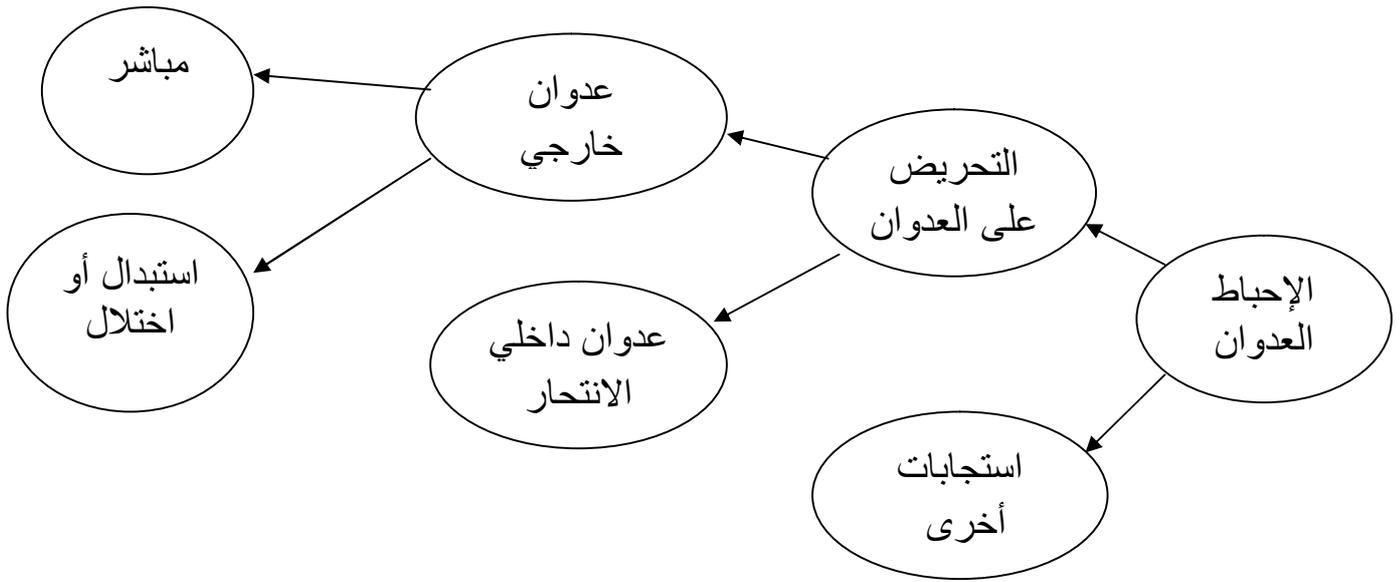
- 1- إحساس الفرد بالدونية واستصغار الناس له.
 - 2- إحساس بخطر الموت وبأن حياته لا معنى لها ومهدده
 - 3- كما يعتقد فرويد بأن العدوان فطري أصيل في بني آدم غير أن البحوث التجريبية لا تساند هذا الرأي، وترى أن العدوان والعنف يكونان نتيجة إحباط سابق.
 - 4- كما يرى فروي دان هناك ظواهر مرضية تتسم بوجود دوافع غريزية غير قابلة للتعديل وإنما تتكرر في حياة الفرد تكرارا أليا وتكون معارضة لدوافع الحياة معارضة قوية، وأعاد فرويد تصنيف الغرائز، فقد أصبح الصراع ليس بين غرائز الأنا والغرائز الجنسية، ولكن بين غرائز الحياة والموت
- فغرائز الحياة دافعها الحب والجنس والتي تعمل من أجل الحفاظ للفرد بينما غرائز الموت دافعه العدوان والتدمير حيث كل انسان يخلق ولديه نزعة نحو التخریب ويجب التعبير عنها بشكل أو آخر، وهي غريزة تحارب دائما من أجل تدمير الذات وتقوم بتوجيه العدوان المباشر خارجا نحو الآخرين، وان لم ينفذ نحو موضوع خارجي سوف يرصد ضد الكائن نفسه بدافع تدمير الذات (الزليطني، 2014، ص176، 175).

2-5- نظرية الإحباط والعدوان:

هي إحدى نظريات علم النفس المفسرة لنشأة العدوان والعنف، والتي ظهرت في بداية القرن العشرين وقدمها Dollard وآخرون، وتقوم هذه النظرية على فكرة أساسية وهي أن الإحباط يمثل محددًا رئيسيًا للسلوك العدواني، وأن العلاقة بين الإحباط والعدوان علاقة مكتسبة، فالفرد يرى أن العدوان والجريمة على الآخر يقلل من الشعور بمثير الإحباط، وكلما ظهرت مثيرات الألم لدى الآخر كلما انخفض شعوره بالإحباط، وبالتالي يلحق الأذى بالآخرين لتخفيف الإحباط.

- كما حاول ميلر أن يعدل من الصيغة الأولى لهذه النظرية كما قدمها دولار سنة 1939 مؤكداً أن الإحباط يؤدي إلى العديد من الأنماط السلوكية التي من الممكن أن يدخل ضمنها العدوان، فالسلوك العدواني حسب سببه الإحباط الذي يؤدي إلى تحريض أو استثارة الاستجابة العدوانية

ويوضح الشكل التالي النظرية الكلاسيكية للإحباط والعدوان كما قدمها دولار وميلر:



الشكل رقم (2-1): يبين نظرية دولار وميلر في تفسير الإحباط العدوان

ويتضح من هذا الشكل أن الإحباط يؤدي إلى التحريض على السلوك العدواني الذي يتمثل في عدوانية تجاه الذات (الانتحار)، أو عدوان خارجي تجاه المثير الفعلي للإحباط (مصدر الإحباط)، أو ان الكائن المحبط سيوجه عدوانية بطريقة غير مباشرة مستخدماً ما يسمى بمفهوم الإحلال باعتبار أن الإحلال يرضي الدافع إلى العدوانية أكثر من العدوانية تجاه الهدف الحقيقي الذي يسبب الإحباط، وان الأفراد يتشابهون في هذا لنظام من الإحلال. (نورة، 2010، ص76).

3- مظاهر التحرش المعنوي:

- تعتبر السلوكات التالية مظهر من مظاهر التحرش المعنوي:
- منع الشخص من التعبير : قطع حديثه مع الآخرين.
 - عزل الشخص: منعه من التحدث حرمانه من جميع وسائل الاتصال.
 - فقد لاعتبار الشخص: نشر إشاعات، السخرية منه، اهانتته، شتمه أو التحرش به جنسياً.
 - عدم إعطاء الفرد عمل لينجزه، أو إعطائه عمل دون مستواه أو فوق طاقته لمعاتبته أمام الآخرين.
 - المراقبة المفرطة والزائدة.
 - تهديد الفرد: الصياح في وجهه، دفعه، إفساد خبراته.
 - رفض مساندة المهنة.

- دافعية الأفراد لاستبعاد العامل من مكان عمله وطرده بصفة نهائية حسب "Lamy" هي طموح الفرد من أجل الانتقام منه.

كما يرى "lamy" أن التحرش هو إرادة تملكية تفرض على الآخرين سواء كانت مقصودة أم لا (Comité interministériel,2001,p14)

- التعليقات التي تسيء بالآخرين، الشتائم.

- النميمة، نشر الإشاعات،إحراج شخص ما أمام عامة الناس.

(Guide d'intervention,2001,p08).

- النكت، التلميحات، الانتقادات.

- السخرية من مظهر الشخص، إعاقته، دينه،ملابسه،الوضع الاقتصادي والأصل العرقي له.

-كتابات مسيئة على الجدران ضد شخص أو مجموعة أشخاص.
التهديد وذلك من خلال:

أ- **التهديدات اللفظية:** اتصالات تليفونية معنفة ضد شخص أو ضد ممتلكاته الشخصية.

ب- **التهديدات الجسمية:** إبراز السلاح، تهديد بالضرب،العزل.

● سرقة ممتلكات الشخصية للضحية أو تحطيمها أو الاستيلاء عليها والتحكم فيها.

● استفزاز الشخص حيث تدفعه هذه التصرفات لفعل شيء خطير وغير قانوني.

● الابتزاز من خلال طلب أموال أو ممتلكات الضحية لضمان سلامته.

● إلقاء اللوم على الضحية.

● كراهية شديدة نحو الضحية. (نفس المرجع السابق،ص09).

4- عوامل التحرش المعنوي:

4-1- فردية:

يمكننا تلخيص العوامل الفردية في النقاط التالية:

● السمات الشخصية.

● العلاقة بمكان العمل (فترة عقد العمل، مستوى الخبرة والتكوين).

وفيما يتعلق بالمتحرش عامة المتحرش عامة لديه تاريخ مرتبط بالعنف، فقد

عايش طفولة مؤلمة فيكون ضحية ذلك وبتالي ظهور اضطرابات

نفسية.(Kaouther,2009,p51)

2-4- تنظيمية:

يمكن لسوء تنظيم العمل أن يؤثر على مستوى العنف، فكثرة الأعمال الزائدة أو عدم توزيعها بشكل متساوي ومنتظم يمكن أن ينتج عنه حالات تثير غضب الفرد مما يجعل ردة فعله عنيفة. (Martino, hoel, cooper,2003,p19)

3-4- التغيير:

عدم الاستقرار الاقتصادي، إعادة الهيكلة التنظيمية، زيادة المنافسة بين الموظفين الراغبين في الحصول على ترقية كلها عوامل متصلة بمستويات مرتفعة للاعتداءات والعنف في الوسط المهني. (نفس المرجع السابق، ص19).

4-4- الثقافة وجو العمل:

أن بعض الحالات التي ينعدم فيها الانسجام والدعم بين أفراد مجموعة عمل معينة ترتفع فيه نسبة احتمالات التعرض للعنف والخوف. (Martino, hoel, cooper,2003,p53)

5-4- الضغط:

أثبتت العديد من الدراسات بان التحرش المعنوي يتواجد ضمن بيئة عمل ضاغطة وسلبية (Leyman,1996, o'moore,2000)، مختلف العوامل المتواجدة في بيئة العمل من توتر وضغط قد تزيد من خطر الصراع والتحرش. (Kaouther,2009,p53)

6-4- التغيير:

بينت العديد من الدراسات أن إعادة الهيكلة التنظيمية كانت عاملاً يؤدي إلى ظهور التحرش يمكن لخطر الاعتداءات أن يتفاقم ويزداد إذا تبنت الإطارات ممارسة التغيير.

استطاعت دراسة ايرلندية من خلال تحليل تأثير التغيير التكنولوجي وتغيرات الملكية بأنه في كلتا الحالتين يكون خطر التحرش عال في المنظمات التي يطرأ عليها التغيير.

وكذلك سلطت دراسة ألمانية الضوء على احتمال حدوث التحرش بين الأشخاص من نفس المستوى، أظهرت هذه الدراسة أن ضحايا التحرش هم الذين يفرض عليهم العمل الجماعي مقارنة بهم مع الأشخاص الآخرين.

إذ كان العمل الجماعي يعتبر نافعا للموظفين والمنظمة على حد سواء فان العمل الجماعي يعتبر نافعا للموظفين والمنظمة على حد سواء فان العمل الجماعي المفروض يعتبر حافزا محتملا للتحرش وتطور الخلافات خصوصا إذا كان مرتبطا بمنافسة بين جماعات التي تتنازع فيما بينها
(Martino,hoel,cooper,2003,p20)

7-4- النمط الإداري:

تأثير طريقة الإدارة على العنف النفسي قد كانت موضع أبحاث، حيث هدفت هذه الأخيرة إلى إبراز وجود علاقة بين طريقة الإدارة المتسلطة وانتشار التحرش. حيث بينت نتائج دراسة وطنية إيرلندية (M'moore,2000) أن الذين يعانون من استبداد السلطة هم ضحايا التحرش أكثر من الذين لا يعانون منها.

النمط الإداري الذي يبيح أي فعل يحفز مختلف أنواع التحرش بين الزملاء سواء كانوا من نفس المستوى أم لا (Einarsen et al,1994)، من جهة أخرى يمكن للتجاهل وعدم قدرة الإدارة على معرفة الحادث من ظاهرة التحرش أن تساهم في تفاقم هذه الأخيرة بشكل غير مباشر وذلك بمحاولة إيصال رسالة تعتبر هذا السلوك مقبولا. (نفس المرجع السابق،ص20).

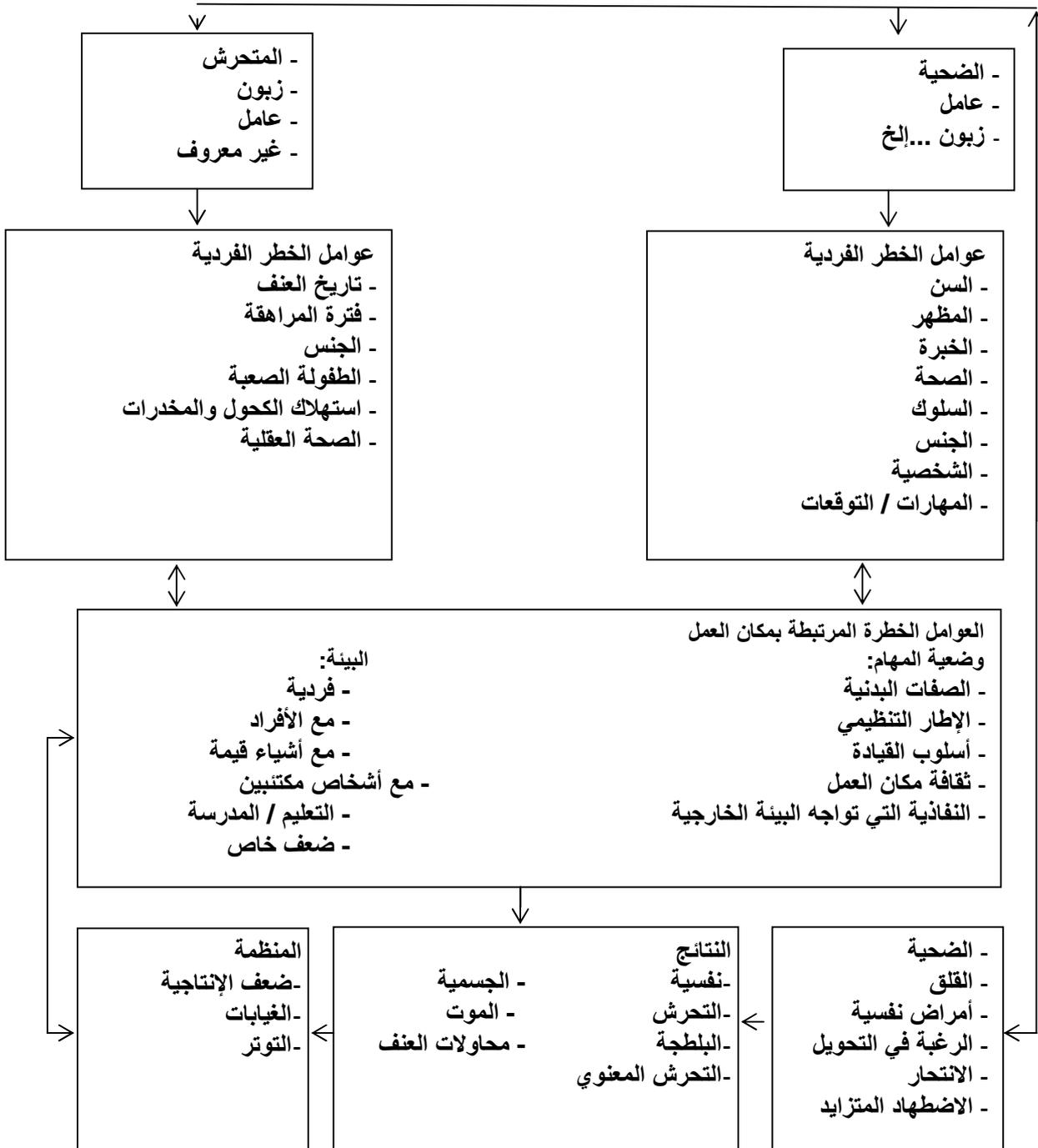
8-4- تعقد العمل والمراقبة السيطرة:

الأعمال التي تتسم بالروتين وضعف الرقابة قد تشكل تحرش لفظي، فبعض الباحثين يرون بان التحرش النفسي قد يكون في بعض الأحيان نتيجة للملل. (Kaouther,2009,p53)

9-4- غموض الدور:

كلما كانت التوقعات المهنية والمطالب متناقضة كلما كان هناك تحرش معنوي، فالفرد عند دخوله للمؤسسة تكون لديه طموحات كالترقية أو زيادة في الأجر... الخ فان لم تكن فرص العمل المتاحة أمامهم غير واضحة فتعرض الفرد إلى الإحباط وبتالي ظهور سلوكيات سلبية التي تؤدي إلى تدهور العلاقات بين الزملاء وبتالي ظهور التحرش المعنوي (نفس المرجع السابق، ص53).

الشكل رقم (2-2) يمثل النموذج التفاعلي في مكان العمل



Source : Choppel et Dimartino (2000) (Cooper, Hoel ; Martino, 2003, p 24).

5- آثار العنف النفسية على المرأة:

- اضمحلال الشخصية وشل قدرة المرأة على اتخاذ أي قرار من الناحية النفسية.
- الخوف وفقدان الثقة بالنفس حيث يشعرون بعجز عن تغيير مسار حياتهن وتجنب العنف وإيقافه، ويعتقدن اناي محاولة في هذا السياق تزيد الوضع سوءا.
- يشعرون بالإحباط واحتقار الذات.
- القلق والتوتر.
- لتعرض المتكرر للقسوة يجعلها تخضع للقهر وتحمل الإساءة.
- بالإضافة الاضطرابات النفس الجسمية التي فضي بعضها إلى أمراض جسدية أو نفسية أو نفسية جسدية "سيكوسوماتية"، ومن هذه الاضطرابات: فقدان الشهية، اضطرابات في إفراز الغدد، اضطرابات الدورة الدموية، اضطرابات في المعدة والقولون، الآلام وأوجاع وصداع في الرأس، الأرق، فقدان مؤقت للذاكرة،... الخ
- انخفاض تقدير الذات وزيادة أعراض الاكتئاب واليأس قد تلجا المرأة المعنفة إلى إدمان المهدئات أو الإتيان بسلوكات لا سوية للهروب من المشكلات قد تصل في
- بعض الحالات إلى محاولة الانتحار. (الزهرة، 2010، ص52- 53).

6- الإجراءات المتخذة في حالة وجود تحرش معنوي:

- في بداية التهديد أو التحرش من الضروري إنشاء مقال يحتوي على حقائق التحرش وتسلسله الزمني من اجل تشكيل ملف وإعداد الدلائل
- من الأحسن عدم البقاء في عزلة لا بد من التواصل والحصول على مساعدة من داخل وخارج المؤسسة.
- في حالة دعوى مدنية في العدالة الشاكي يجب عليه جلب عناصر من الحقائق التي تثبت وقوع التحرش.
- الحصول على المساعدة بالاعتماد على التتابع الداخلي والخارجي للمؤسسة.

6-1- التتابع الداخلي:

1-1- الهيئات التمثيلية:

- العامل يستطيع الاتصال بممثل عمال المؤسسة إذ كان هناك وجود انتهاك للصحة العقلية والبدنية، ويتم بعد ذلك البدء بدون إشعار في التحقيق وأخذ الأحكام من اجل علاج هذه الحالة
- يقوم العامل بتقديم اقتراحات للوقاية من التحرش النفسي.

- ثم بعد ذلك تقوم المنظمات النقابية برفع دعوى قضائية في مكان العمل بعد الحصول على اتفاق خطي.

1-2- الاستعانة بطبيب العمل:

من المستحسن اخذ موعد مع طبيب العمل التابع للمؤسسة فهو يعتبر المحاور الأساسي من جانب المعاناة في العمل.

قد يقوم طبيب العمل دون إبلاغ صاحب العمل وهذا تحت رغبة العامل بمقابلة طبية واختبار طبي.

- طبيب العمل يجب عليه البقاء في سرية مهنية وهو في سماع العامل، فيستطيع جلب المساعدة بالنظر إلى الحالة داخل المؤسسة فمثلا يقوم بتقديم نصيحة إلى صاحب العمل من أجل اخذ تدابير للتخطيط لمنصب العامل وتحويله من ذلك المكان مبررا له بواسطة اختبار كما يستعين أيضا بمختص في قسم الأمراض المهنية والتوجيه لتقديم الدعم.

1-3- صاحب العمل:

العامل: من بعد ما اخذ النصائح العامة، يستطيع مباشرة وبواسطة كتابة خطية إلقاء الحقائق على صاحب العمل.

وهذا الأخير ونظرا إلى الالتزام بمسؤولياته، يقوم بأخذ التدابير اللازمة لإنعاش الملائم لمحيط العمل للعامل. (ministère du travail, 2012, p3)

6-2- التابع الخارجي:

الوسيط: يمكن التقاطه بواسطة كل عامل من المؤسسة يعتقد أن هناك ضحية للتحرش المعنوي، أو بواسطة إنسان تعرض للتحرش من طرفين ترتيبات الوساطة: هدفها التوفيق بين الطرفين الوسيط يقدم اقتراحات كتابية وهذا من أجل إنهاء التحرش.

مفتشية العمل: هدفها السمع وتحليل الموقف، نصح الناس والترف وفق وسائل مهمة. (نفس المرجع السابق، ص04).

7- دور الأخصائي النفسي في الحد من هذه الظاهرة:

1- **التعريف بالمرض:** من المهم تحديد الخطر الموجود والتعريف به بغية إزالة جميع العوامل المؤدية إلى التحرش في مكان العمل والتي يمكن أن تؤثر على صحة العامل.

2- وضع العمال في مكان يتناسب مع مهاراتهم الفسيولوجية والنفسية: التحرش يكون في غالب الأحيان ضد الأشخاص الذين لديهم شهادات غير مؤهلة لإدارة ذلك المنصب وبالتالي التقليل من قدراتهم.

3- تقييم صحة العمال في مجال العمل على مستوى المؤسسة:

- الزيارة اللازمة: على الأقل مرة واحدة للكشف عن الحالة والتقليل منها.
- لزيارة الدورية: هذه الزيارة تساعد الفرد على تولي منصب عمل يساعد في تقييم صحة الفرد للتأكد من أن الفرد مناسب لمتطلبات المنصب أم لا.
- الزيارة العشوائية: يقوم المختص النفسي بنوعين من الزيارات زيارة عشوائية، زيارة مراقبة من دون طلب من المؤسسة أو تكون زيارة عشوائية بناء على طلب العمال.

- تحليل الفحوصات: يقوم الأخصائي النفسي بطلب إجراء الفحوصات من صاحب العمل وعلى صاحب العمل أن لا يرفضها.

- يقوم الأخصائي النفسي بحماية ضحايا التحرش المعنوي فأحيانا صاحب العمل يحاول الاستفادة من أطباء العمل ضد الموظفين على انه غير طبيعي ومجنون لهذا لا بد للأخصائي النفسي أن لا يوضح لصاحب العمل عن الفرد لكي لا يفقد الفرد منصبه.

- يقوم صاحب العمل بتطبيق الزيارات التي يقوم بها الأخصائي النفسي لتفادي ظاهرة التحرش المعنوي. (Mérâh ,2012,p13- 15)

8- إستراتيجية مواجهة التحرش المعنوي:

إعلام المستخدمين:

- عدم التسامح بالتحرش في المؤسسة وتذكير واخذ سياسة ناجعة لمحاربة التحرش .
- لا بد من تذكير المستخدمين من خلال:
- اللقاء الخاص واللقاء العام.
- لا بد من الاحترام المتبادل بين الأشخاص وملاحظة العمال أو إيجاد حلول في حالة وجود مشاكل.
- تعليق إعلانات في أماكن العمل حول منع التحرش.
- إعداد لقاءات خاصة أو جماعية للتذكير بآثار التحرش.
- كشف عوامل خطر التحرش
- إجراء مقابلات مع المستخدمين.

- مناقشة العمال عن أسباب استقالتهم.
 - إجراء تقارير كل سنة مثلا مراقبة إذ كان هناك عدم احترام بين الأشخاص، احتكاكات، غياب الاتصال بين الإدارة والعمال، نقص في التكوين، وسائل عمل سيئة.
 - تصحيح موقف خطر التحرش.
 - تقييم مستوى خطر التحرش النفسي داخل المؤسسة.
 - الأخذ بنصائح الغير " مختص نفسي، قضائي".
 - فتح الحوار بين العمال وتعريف بوضوح دور كل مستخدم.
- . (Guide pratique de l'employeur,2004 ,p16).

خلاصة الفصل:

إن التحرش المعنوي هو مصطلح معروف منذ زمن بعيد لكنه يعتبر ظاهرة جديدة في الوسط المهني، يمكننا تعريفه على انه اشد أنواع العنف خطرا على الصحة العقلية والنفسية للفرد، يمارس من طرف فرد أو مجموعة أفراد أو مسؤول أو سلطة للضغط على الآخر باستعمال كلمات تجريحية مهينة للتقليل من كرامته.

الفصل الثالث

التحرّج الجنسي

تمهيد.

- 1- مفهوم التحرّج الجنسي.
- 2- المفاهيم المتعلقة بالتحرّج الجنسي.
- 3- أنواع التحرّج الجنسي.
- 4- نظريات التحرّج الجنسي.
- 5- عوامل التحرّج الجنسي.
- 6- الآثار السلبية الناتجة عن تعرض المرأة العاملة للتحرّج الجنسي.
- 7- الوسائل المحتملة من طرف المتحرّج جنسياً.
- 8- الآليات المتعلقة بالحلوك المادي للمتحرّج.
- 9- الحماية ضد التحرّج الجنسي ومدى فعاليتها.
- 10- إجراءات تبيح المرأة في مواجهة التحرّج الجنسي.
- 11- الحلول.

خاتمة الفصل.

تمهيد:

التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة تعاني منه كافة المجتمعات وهذا التحرش لا يعد مشكلة بسيطة، فهو يعد مشكلة تتعرض لها المرأة من قبل "الرجل" في مكان العمل، وهذه الظاهرة نادرا ما يتم التبليغ عنها قانونيا أو قضائيا بسبب حساسيتها أو لعدم وجود الأدلة والشهود والتي على أساسها تعتمد لدى المحاكم أو مراكز الشرطة، ونظرا لغياب الشهود والأدلة فغالبية الرجال يستغلون ذلك ويصبح من السهل عليهم إنكار ذلك وأحيانا تأكيده تحت حجة قبول المرأة، وفي هذا الفصل سنحاول تعريفه وذكر أهم عوامل التي تؤدي التحرش الجنسي و كيفية التصدي له.

1- التعريف اللغوي للتحرش الجنسي: التحرش الجنسي هو كلمة مركبة من كلمتين

الأولى:تحرش والثانية جنس، ولذا لا بد من أن نعرف كلا منهما على حده

التحرش:

يرجع الأصل اللغوي لمفهوم التحرش إلى فعل حرش ويعني خدش والتحرش بالشيء معناه التعرض له بغرض تهيجه (المعجم الوجيز، 1999،ص 145)

ويعرفه معجم آخر على انه :

التحرش بمعنى تحرش يتحرش تحرشا ويعني خدش وتحرش به تعرض له ليهيجه (عرفات،2001،ص 222)

الجنس:

هو ضرب من الشيء ومن الناس ومن الطير ومن حدود النوع والعروض ومن الأشياء الجميلة (بن مكرم، ابن المنظور، 1999،ص123)

التحرش في ابسط صورة يعني الإغواء والإثارة والاحتكاك و المراودة عن النفس (علي،قطب،2008،ص26)

1-1- التعاريف الاصطلاحية للتحرش الجنسي:

تعرفه ايريقان ماري فرانس(Hirigoyen marie france) التحرش الجنسي

على انه ما هو إلا خطوة إضافية نح

و التحرش الذهني يمس الجنسين الرجل والمرأة، لكن في اغلب الحالات الموصوفة أو المقدمة بالشكوى تتعلق خاصة بالنساء ضحية لاعتداء الرجال وفي اغلب الأحيان من طرف مسؤولهم والتحرش الجنسي لا يعني الوصول إلى إرضاء رغبة ذات طبيعة

جنسية فقط، بل لإثبات سلطة المعتدي و اعتبار النساء كأداة الجنس (France,2003,p84)

ويعرفه فيشر جوستاف نيكولاس على انه شكل من أشكال العنف في ميدان العمل، هذا الشكل من العنف يتمثل عادة في تكرار أفعال واعتداءات جسدية شفوية أو غير شفوية مزعجة لها هدف جنسي يمس حرية وكرامة المرأة والرجل في العمل (Nicolas,2003,p137)

هو إثارة الآخر واستمالته عاطفيا ووجدانيا وانفعاليا وغريزيا وحركيا وتهيجه جسديا عبر آلية تواصلية لفظية و غير لفظية لإيقاع به حيلة وخداعا واستهواء ولذة. هو إخراج الآخر من حالته الساكنة والهادئة وتهيجه خداعا ونفاقا وتسويفا واحتيالا وإثارته من اجل الاستحواذ عليه وممارسة الأفعال المشينة ضده. (حكيمة،2014،ص42)

تعرف فيزاجيرالد Fitzgerald التحرش الجنسي على انه الطريقة التي يحافظ ويؤكد بها الرجال على سيادتهم وسيطرتهم، ومن هنا فان معظم أفعال التحرش فيها الكثير من الرغبة في اهانة وتحقير النساء والسخرية منهن (علي،2003،ص15)

تعرفه رقية الخياري على انه شكل من أشكال العنف الجسدي ضد المرأة ويحدث إضرار بكرامة المرأة وشرفها وحرمتها، ويظهر على ارض الواقع في صيغ مختلفة: تلميحات لفظية مباشرة، الإطراء النكت، الدعاية تلميحات مباشرة أو غير مباشرة بواسطة الإشارات مثل الابتسامات النظرات تقديم الصور وحركات ذات ايماءات جنسية، القرص الذي يتدرج من القرص والملامسة و الاغتصاب(الخياري،دس،ص36)

يعرفه أنتوني حيدر على انه محاولة الفرد تحقيق تقدم في العلاقات الجنسية لا يرغب فيه الطرف الآخر، وفي هذه المحاولة يصر الطرف الأول على ذلك وان اتضح له مقاومة الطرف الآخر لذلك(حيدر،2002،ص218)

هو أي قول أو فعل أو إحياء يحمل مفهوما جنسيا، بقصد مضايقة واستغلال الطرف الثاني امرأة كانت، طفلا أو رجلا ويحدث التحرش عادة من رجل في موقع القوة بالنسبة لأنثى مثل المدرس والتلميذة، والطبيب والممرضة والمدير والسكرتيرة(مرجان،2011،ص98)

التحرش الجنسي يعني به تصرف شخص معين بطريقة مؤذية وغير ملائمة مع شخص آخر أو مجموعة من الأفراد بسبب جنسه. وتعتبر المضايقات الجنسية المظهر الأكثر بروزاً، وهو سلوك غير مرغوب ذا صبغة جنسية.

أن مصطلح التحرش الجنسي لم يكن موجوداً حتى منتصف عام 1970 وبدا العلماء و المنظرون يهتمون به لأنه شكل من أشكال العنف ضد المرأة، ولأنه يؤكد على الأدوار التقليدية للرجل التي تشير إلى انه أكثر قوة ضد المرأة في المجتمع كما انه يعكس نظرة خاصة للمرأة وهي إنها موضوع أو كيان جنسي أولاً (نورة 2010ص124)

1. التحرش الجنسي لا يعبر فقط عن الرغبة الجنسية بل كذلك استعمال القوة الجسدية والضغط للتحرش بالفرد الآخر.

هو سلوك غير مرغوب فيه يتم بدون موافقة الضحية ويشمل اللمس أو اتصال الجسدي أو طلب خدمة جنسية أو تعليقا شفهي جنسيا أو عرض صور جنسية أو أي تصرف آخر شفهي أو غير شفهي غير مرغوب فيه ويحمل طبعة جنسية(المجالي، 2009ص7)

هو أي قول أو فعل أو إيحاء يحمل دلالات جنسية تجاه شخص آخر يتأذى من ذلك ولا يرغب فيه(عاشور،نجم،عبد العليم،2009،ص16)

1-2- التعاريف القانونية للتحرش الجنسي:

تعريف القانون المشترك:

هو حق الكرامة في العمل قصد ضمان الممارسة الفعالية لحقوق كل العمال في الحفاظ على كرامتهم، يلتزم الأطراف وذلك بالمشاورة مع كل منظمات المستخدمين والعمل بما يلي :

- التحسس والتوعية بما يتعلق بالتحرش الجنسي في أماكن العمل أو في علاقات أماكن العمل، و اتخاذ كل الإجراءات المناسبة قصد المحافظة على العمال ضد هذا النوع من السلوك.

- التحسيس والتوعية والوقاية من العدوانية المستمرة ضد أي أجير في أماكن العمل أو في علاقات العمل، واتخاذ كل الإجراءات المناسبة قصد المحافظة على العمل بهذا النوع من السلوك(حكيمة،2014،ص44)

1-3- تعريف القانون الفرنسي:

في المادة (222- 33) من قانون العقوبات الفرنسي الجديد يعرفه بأنه "الفعل الذي يقع من خلال التعسف في استعمال السلطة باستخدام الأوامر و التهديدات أو الإكراه بغرض الحصول على منفعة أو امتيازات أو مزايا ذات طبيعة جنسية". فلا بد من توافر هذه الشروط وهذه التصرفات التي ترمي إلى الإغواء والإغراء فالتحرش الجنسي يدخل فئة الجرائم التي تستوجب الجزاء نظرا لتوافر استغلال الطرف الضعيف في علاقات القوة التي تربط بين الطرف القوي "الفاعل" و المجني عليه تحت مسمى وظيفي أو بالأحرى التعسف الذي يقع من خلال الضغوط و الإغراءات بغرض الحصول على ميزة جنسية وهذا التعسف يتعلق بصورة جوهرية بالعلاقات المختلطة في أماكن العمل فالنقطة المشتركة بين المجني عليهم من الذكور و الإناث هي ضعف مركزهم في مجال العمل(نبيه،2007،ص157)

2- المفاهيم المتعلقة بالتحرش الجنسي:

التحرش الجنسي لفظ جديد على الثقافة العربية والتي عرفت من قبل بالغلزل،و المعاكسة... الخ وهنا يلزمنا تعريف هذه الأشياء ليسهل التفريق بينهما،وليتمكن الضحايا من معرف حقوقهم القانونية في الحالات المختلفة

الغلزل:

وهو ذكر الصفات الجميلة للمحبوب بهدف التودد إليه و إسعاده، ففي المعجم الوجيز: غزل غزلا:شغف بمحادثة النساء و التودد إليهن وغازل المرأة:حادثها و تودد إليها وتغزل بالمرأة ذكر محاسنها ووصف جمالها.

المعاكسة:

وفيه يتلفظ الطرف المعاكس بعبارات الإعجاب بالطرف الآخر وقد تكون هذه العبارات رمزية أو صريحة،وهي في غالب الأحيان غير جارحة وأحيانا تكون لطيفة وقد تعجب الطرف الآخر حتى ولو لم يستحب لها حياء أو خجلا:(عاشور،نجم،عبد العليم،2009،ص13)

- المرادة:

وهو لفظ ورد في القرآن الكريم في سورة يوسف، واللفظ يصف محاولة امة العزيز إغواء يوسف وإغرائه وإثارته،ولكنه عليه السلام صمد أمام هذه المرادة،إذن فالمرادة تجمع معاني الإغواء والإغراء والإثارة في كلمة واحدة.

هتك العرض:

فقد عرفه القانون المصري في المادة 268 "على انه فعل مخل بالحياء على جسم المجني عليه، ويكون على درجة من الفحش إلى حد مساسه بعورات المجني عليها التي لا يدخر وسعا لصونها وحجبها عن الناس ا والى حد اتخاذ المجني عليه أداة للعبث به في المساس بعورات الغير ". ويوجد في القانون المصري 13مادة تتحدث عن هتك العرض وتحديدًا في قانون العقوبات من المادة 267 إلى 279 في المادة 269 نص على أن "كل ن هتك عرض صبي أو صبية لم يبلغ سن كل منها 18 سنة كاملة بغير قوة أو تهديد يعقب بالحبس ثلاث سنوات (عاشور،نجم،عبد العليم،2009،ص13).

الزنا:

كما ورد في الشريعة الإسلامية نجد الأقوال التالية: قال أبو حنيفة:"الزنا هو الوطء الموجب للحد، وانه عرف في الشرع واللسان وطء الرجل المرأة في القبل" وقال مالك بان الزنا "هو تغييب الرجل حشفه في فرج ادمي مطيق عمدا بلا شبهة". أما الماوردي فقد جعل الزنا شاملا القبل والدبر فقال في تعريفه للزنا بأنه "تغييب البالغ العاقل حشفه ذكره في احد الفرجين من قبل أو دبر ممن لا عصمة بينهما أو شبهة"

غير أن الرأي الراجح في الفقه الإسلامي هو الذي يقصر الزنا على ما كان منه في القبل دون الدبر، وخاصة أن الإتيان في الدبر لا تتوفر فيه الحكمة من التحريم وهو ما يأخذ به القانون الوضعي الذي يعتبر الإتيان في الدبر هتك عرض وليس زنا ويعاقب عليه بعقوبة اقل شدة.(نفس المرجع السابق ص 14).

3- أنواع التحرش الجنسي: هناك أربع أنواع أساسية للتحرش الجنسي(مرجان 2011، ص100).

1- المضايقات الكلامية: بالإيماء الجنسي الصادر عن شخص ما، كالتعليق على الملابس والتلفظ بألفاظ ذات معنى جنسي، من خلال إلقاء النكت المثيرة أو سرد القصص الجنسية التي تحمل الكثير من المعاني، كما أن المكالمات الهاتفية ذات الطابع الجنسي تندرج تحت المضايقات الكلامية الجنسية

2- **التحرش الجسدي:** يندرج تحته كل أنواع اللمس غير صحية، الذي سبق واثرتنا إليه والتقبيل ومد اليد على مواضع الجسد الحساسة.

3- **التحرش البصري :** ويشمل عرض وتوزيع الملصقات الإباحية أو صور متحركة كتبت عليها تعليقات جنسية، كما تشمل أيضا النظرة الخبيثة ذات المعنى عندما تمر الأنثى من أمام الشخص.

4- **خدمات جنسية:** يقصد بها الخدمات التي يحاول أن يقدمها المتحرش للضحية، والتي في ظاهرها خير، لكنها تكون ساترا يخفي وراءه المتحرش نواياه أن الشخص الذي يرتكب مثل هذه الممارسات قد يكون معروفا، أو غريبا عن الضحية كما أن المضايقات الجنسية قد تحدث للكبار أو الصغار على حد سواء، وأحيانا تمر حالات المضايقات الجنسية دون شكوى من الضحية لشعورها بالحرج.

4- **نظريات التحرش الجنسي:** (Alexandre,2005,p7)

1- **النموذج البيولوجي الطبيعي:** حسب Tangri,burte et john التحرش الجنسي هو انجذاب جنسي بين الأشخاص، اعتبر بان السلطة هي التي تشجع عملية التحرش، كما يرى بان التحرش يرجع إلى عدة عوامل وهي الاختلاط بين الرجال و النساء في المؤسسة ونسبة النساء مقارنة بنسبة الرجال في المؤسسة

2- **نظرية الفسق الجنسي:**

سلوكيات التحرش تظهر في المؤسسات التي يكون معظم عمالها رجال و الأقلية نساء، حيث يعتبرن النساء كمصدر للجنس وليس كزميلات للعمل.

3- **نظرية التمييز الخاطئ:**

هذا النموذج يعتبر أن الرجال يمتلكون اعتقاد خاطئ اتجاه صداقة المرأة بل يعتبرون سلوكها كمصلحة أو شعور جنسي.

4- **نظرية القدرة والسيطرة:**

هذه النظرية تطورت على الحساب الفردي حيث تظهر أن الرجال يميلون للسيطرة، ويستخدمون التحرش لتأمين سيطرتهم على النساء في العمل وبالتالي ظاهرة التحرش الجنسي تتشكل من البناء الهيكلي والثقافي للمؤسسة.

5- **نظرية التحريض الجنسي:**

هذه النظرية ترى بان بعض الرجال لديهم ميل لربط الإثارة الجنسية مع مفهوم السيطرة لتبرير أفعالهم.

6- نظرية نمط الحياة:

قدم هذه النظرية كل من (Hindelang, Gottfredson, & Hofer, 1997) يمكن بن من خلال هذه النظرية أن نفسر سلوك العنف لدى الأفراد يكون بسبب أسلوب حياة الضحية أثناء تعاملها مع الجاني، وكذلك من الأسباب المهمة حاجة الضحية للمكافأة من الجاني، مما يجعل الضحية غير قادرة على إبداء أي ردة فعل مناسبة لهذا السلوك، فتقدم للجاني إغراءات كفييلة لتحفيزه على القيام بهذا السلوك جميع هذه الأسباب كفييلة أن توضع الجاني في ارتكاب جريمة التحرش. (المجالي، 2009، ص17).

5- عوامل التحرش الجنسي:

هناك مجموعة من العوامل التي تساهم في زيادة احتمال ترض النساء للتحرش بعضها شخصي خاص بالمعتدي والضحية، والأخر متصل بالسياق التنظيمي، والبعض الآخر متعلق بالسياق الثقافي الاجتماعي المحيط وفيما يلي نعرض أبرز النتائج المتصلة بكل فئة من تلك المتغيرات بإيجاز: (حكيم، 2014، ص67)

- 1- **متغيرات متصلة بالضحية والمتحرش:** من أبرز المتغيرات المتصلة بالمتحرش بزميلته في العمل إساءة تفسير سلوك الضحية من قبل نظرات العين وطريقة السلام والأزياء التي ترتديها وسلوكها الودي وهناك أيضا مكانة المتحرش، فكلما زادت ارتفع احتمال أن تفسر سلوكه بأنه تحرش فهي تعتقد انه يستغل نفوذه ضدها ويستغل ضعفها، وكذلك في مستواها المهني، ونقص خبراتها في العمل مما يزيد من احتمال اعتمادها على خبرته، وبذلك يكون لديه ما يقاوض عليه تحرشها.
- بعض الهيئات السلطوية تسيء للمرأة وتستغل ضعفها وإرغامها للقبول، وذلك عندما تلجأ المرأة إلى مهن مخصصة بالرجال فيستغلون ذلك بالإساءة لها بقصد إبعاد المرأة عن منافسة الرجل في المهن التي يعتقد أنها تخصه دون النساء فيكون التحرش الجنسي ضربا من ضروب طرد النساء من الدخول إلى هذه المهن أكثر من كونها نشاطا جنسيا بحد ذاته (المجالي، 2009، ص8).

2- متغيرات خاصة بالسياق التنظيمي: يذكر كل من فيتز جيرالد وآخرون أن هناك متغيرات متعددة في السياق التنظيمي تمارس دورا فاعلا في صدور السلوك التحرشي منها.

- نسبة النساء في العمل: تشير نتائج البحوث إلى أن المرأة التي تعمل في منظمة غالبيتها رجال، تزداد مشاكلها مع التحرش وفي المقابل فإن هذه السلوكيات التحرشية قد تنخفض حين يزيد عدد العاملات في الموقع. (حكيمة، 2014، ص68)

- التحمل التنظيمي للتحرش: يرى اليس وآخرون (Ellis et al, 1991) وفرازيير وآخرون (frazier et al, 1995)، وبرنر (burn, 1995) أن التحمل التنظيمي يشير إلى مدى تهاون المنظمة مع المتحرش فهل هي حازمة معه أم لا تأخذ موقفا واضحا ومن المتوقع انه في ظل إدراك العاملين أن المنظمة متهاونة مع المتحرش فهذا من شأنه أن يزيد من معدلات حدوث التحرش الجنسي بالمنظمة، وهذا ما يؤثر سلبا عليهم بصورة متعددة وقد أثبتت عدة دراسات حول العلاقة بين حزم المنظمة مع المتحرش. (حكيمة، 2014، ص68)

- متغيرات ثقافية واجتماعية: من المفترض أن تمارس متغيرات المناخ الثقافي والاجتماعي المحيط بالعاملين والمنظمة أثارا متنوعة وتشير الدراسات إلى دور بعض تلك المتغيرات المهمة في هذا السياق ألا وهي:

علاقات القوى الثقافية والنسبية بين الرجال والنساء في الثقافة: يرى كل من جليفاند و كورست (gleveland&kerst, 1993) و جوربر وبيورن

(gruber&byorn, 1986) أن المجتمعات ذات الطابع الذكوري أن لها الحق في انتهاك حرمة جسد المرأة وذلك نظرا لموقعه المتدني في سلم القوة و المكانة الاجتماعية (نفس الرجوع السابق، ص68).

- إظهار المرأة لمفاتها من خلال الملابس الصارخة والجري وراء الموضة و الصيحات العالمية في تصفيف الشعر وكذا الاختلاط الزائد، هذا بالإضافة إلى ضعف القوانين والتشريعات الخاصة في الدول العربية، ومن الأسباب التي تظهر ضعف هذه القوانين هو طول أمد التقاضي والعقوبة التي لا تتجاوز الغرامة في بعض الأحيان، والنظرة الدونية للمرأة بأنها مخلوق ضعيف يجعلها الأكثر تعرضا للتحرش الجنسي، ولكن لا يمنع هذا من أن يكون التحرش الجنسي بدافع الرغبة الجنسية أي لا يمكن استبعاد الرغبة الجنسية من بين أسباب أو دوافع التحرش الجنسي

والتصور الواقعي لذلك أن يبدأ الرجل مثلا بالتحرش بالمرأة في مكان ما، ويكون الهدف من وراء ذلك ليس التحرش الجنسي في حد ذاته ولكن إلى ما هو ابعده من ذلك بحيث يتوقف الأخير على مدى استجابة المرأة لهذا التحرش الواقع لها فإما أن تتصدى المرأة له بأي صورة من صور الرفض وإما أن تتقبل فيكون هذا التصرف بمثابة استجابة منها للطرف الآخر (مجالى، 2009، ص9).

- **التفكك الأسري:** الأمر الذي يؤدي إلى نشأة الفرد نشأة غير سوية ومنحرفة يجعل الفرد غير قادر على التمييز بين السلوك السوي و الغير السوي. (عاشور، نجم، عبد العليم، 2009، ص26)

- **عوامل دينية:** فنجد أن هناك بعد كبير عن الدين و آدابه التي تدعو إلى غض البصر وعدم النظر إلى ما حرم الله.

- **غياب الرادع القانوني:** يعتبر العمل القانوني عامل مهم في القضاء على التحرش الجنسي فلا شك أن التحرش جريمة بلا دليل في الأغلب الأعم الأمر الذي يجعل ممارس التحرش بأنه لا يعاقب على مثل هذه الجريمة بالإضافة إلى غياب الأمن (عاشور، نجم، عبد العليم، 2009، ص27)

- **الآثار السلبية الناجمة عن تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي:**

- تعرض المرأة العاملة لخبرة التحرش الجنسي يؤثر عليها سلبيا من الناحية الشخصية أو البدنية أو النفسية وكفاءتها في عملها و علاقاتها الشخصية وحياتها الأسرية فعلى سبيل المثال من شأن ذلك التعرض أن يؤثر على أدائها لعملها، فانعدام الشعور بالأمن الشخصي على البدن والكرامة الشخصية سيثير قلقها ومن المعروف انه يصعب على الشخص القلق أن يركز بالقدر الكافي على عمله، كذلك معاناتها من الأمراض النفسية ومن شأنه أن يثير اضطرابا في علاقاتها الأسرية، بل وقد يجعلها تفسر ما يحدث لها بأنها هي المسؤولة عنه وهو ما يعني تضاول ثققتها بنفسها، فضلا عن شعورها بالعجز وكراهية العمل والرغبة في التغييب عنه، حتى أن الأمر يمتد ليشمل ترك العمل بالفعل.

- **التكلفة التنظيمية للتحرش** حيث أن المنظمة تخسر أيضا من جراء شيوع التحرش الجنسي عوائد منخفضة نتيجة أداء المتدني للمتعرضات للتحرش لتغييبهن عن العمل، كذلك نفقات التدريب من يحل مكانهن في حالة طلبهن النقل أو ترك المنظمة، وفضلا عما تنفقه المنظمة من أموال لعلاج الضحية من آثار نفسية أو تعويضها حين ترفع دعوى في المحكمة على المنظمة لتعويضها عما لحق بها من أضرار مادية ونفسية من جراء تعرضها للتحرش، حتى انه تبين في مسح أجرته إحدى الهيئات الأمريكية أن

التحرش كلف الجهاز الحكومي في العاميين الماضيين فقط حوالي (267) مليون دولار، يضاف إلى ذلك ما يلحق بسمعة المنظمة التي يشيع فيها التحرش من أذى نتيجة تقاعسها عن توفير الحماية الشخصية لعاملاتها(فرج، هريدي، 2004، ص2)

- خلق جو عدائي في العمل.
- اعتقادها بان رفض الرضوخ للمتطلبات الجنسية قد يحرّمها من مزايا وظيفية فيما يخص التوظيف والترقية(يحيوي، دس، ص51).

- انخفاض الشعور بحسن الحال، والمعاناة من الصداع و اضطراب النوم والهضم وعدم الرضا عن العمل و الزملاء و الرؤساء وتدني رضاها عن حياتها بشكل عام، وقد تعاني الضحية من إجراءات انتقامية حيث تتقدم بالشكوى رسمية قد تصل إلى الفصل أو النقل من العمل حيث في دراسة أجراها كولز عام 1986 تبين أن (50%) النفسية ممن قدمن شكاوى بالتحرش في ولاية كاليفورنيا طردن من أعمالهن ومن هنا نستطيع أن نخلص إلى أن التحرش يعد احد العوامل الضاغطة على المرأة العاملة فهي إن استجابت ستخسر تقديرها لذاتها، واحترام الآخرين لها، وان رفضت ستخسر أيضا حيث قد تفقد وظيفتها أو موقعها داخله ومن هنا يمكننا القول أن التحرش يعد احد الملوثات النفسية لبيئة العمل وقد يمتد تأثيره ليشمل زميلات الضحية اللواتي يشعرن أنهن قد يصبحن ضحايا قريبا، وخاصة حين يدركن تقاعس الإدارة عن اتخاذ إجراءات حاسمة ضد المتحرش(فرج، هريدي، 2004، ص16).

7- الوسائل المستعملة من طرف المتحرش جنسيا:

تتمثل وسائل العنف المستعملة من طرف المتحرش جنسيا فيما يلي :

1-1- إصدار الأوامر:

يقصد به ما يصدر من رئيس إلى مرؤوس، من طلبات تستوجب التنفيذ، وقد يكون الأمر كتابيا أو شفويا، ومن هذا القبيل، مدير المؤسسة الذي يطلب أو يستدعي إحدى المستخدمات أو الموظفات إلى مكتبه و يأمرها بغلق الباب و خلع ثيابها.

2-1- التهديد:

تؤخذ عبارة التهديد بمعناها اللغوي لا يقتصر مدلولها على التهديد المجرم في المواد 284 إلى 287 من قانون العقوبات، وإنما يتسع ليشمل كل أشكال العنف المعنوي، ويستوي أن يكون التهديد شفويا أو بواسطة محرر أو مجرد حركات أو إشارات كان يطلب المدير من مستخدمه قبول الاتصال به جنسيا و إلا فصلها عن

العمل، إذ إن الأفعال، التعاليق، الملاحظات و الطلبات ذات الطابع الجنسي التي تقع في إطار العمل تعتبر تحرشا جنسيا إذا كانت ملحة و مضايقة، أو إذا كان أثرها على المستخدمين أو الطالبين للعمل مدعاة للخضوع أو رفض الخضوع للسلوكات المذكورة أعلاه بما يؤثر على القرارات التي ستتخذ بشأنهم.

1- 3- الإكراه:

قد يكون الإكراه ماديا ويقصد به استعمال القوة الجسدية أو وسيلة مادية كالسلاح، كان يرغب المدير مستخدمته على تلبية طلبه المشار إليه في الفقرة أعلاه، مستعملا قوته الجسدية، وفي هذه الحالة يتحول الفعل إلى اغتصاب وقد يكون الإكراه معنويا كتهديد المستخدمة أو المستخدم باشاء سرا قد يسبب ضررا أن كشف.

كما أن تطرق نص المادة لعنصر الإكراه، يشير بصفة واضحة إلى انه لا يعد تحرشا جنسيا إذا توفر عنصر الرضا غير أن هذا الرضا لا يعتد به إذا تم التوصل إليه بالتهديد أو الوعد بمنصب شغل أو أي شكل من أشكال الإكراه، كما أن الصمت لا يعني بالضرورة توفر عنصر الرضا أذان الشخص القائم بالتحرش يعد مسئولا إذا ثبت بان سلوكاته كانت ملحة ومضايقة.

1- 4- ممارسة الضغوط:

إن ممارسة الضغوط تتعدد أشكالها فقد يكون مباشرا أو غير مباشر، وها هنا تجدر الإشارة إلى انه لا يشترط استعمال وسيلة معينة، وتبعاً لذلك تقوم الجريمة حتى لمجرد إغواء أو مراودة امرأة داخل مقرات العمل، وإجمالا يمكن القول إن التهديد والإكراه و ممارسة الضغوط هي أشكال للعنف المعنوي وثمة يثار التساؤل حول التمييز بين جريمة التحرش الجنسي وجريمتي الاغتصاب والفعل المخل بالحياء اللتان لا تستبعدان لقيامها بالعنف المعنوي.

ويشترط حكم الإدانة، الإشارة إلى إحدى الوسائل المذكورة أنفا وفي هذا الصدد نذكر على سبيل المقارنة انه قضي في فرنسا بنقض قرار محكمة الاستئناف لكونها لم تشرح في قرارها كيف استعمل الجاني التهديد أو إصدار الأوامر أو الإكراه، كما قضي في مناسبات أخرى بعد قيام الجريمة لانعدام التهديد أو الإكراه أو إعطاء الأوامر

- الغاية من استعمال الوسائل المذكورة:

وتتمثل في إجبار الضحية على الاستجابة للطلبات الجنسية للجاني.

1- إجبار المجني عليه بالاستجابة

يقصد به حمل المجني عليه القبول بالطلب الموجه له، والإجبار يفيد عدم الرضا لدى المجني عليه، فإن كان راضيا انعدمت الجريمة حسبما سبق التنويه إليه، وبالمقابل يتحول التحرش إلى هتك عرض أو فعل مخل بالحياء مع استعمال العنف أن زاد عن حده ومن الصعوبة بمكان رسم الحد الذي يتحول عنده الإجبار إلى عنف معنوي.

2- الرغبات الجنسية للجاني

تتسع هذه العبارة لتشمل كل الأعمال الجنسية من التقبيل والملامسة إلى الوطء ويشترط القانون أن يكون الجاني هو المستفيد وليس غيره ومن ثم لا يسأل جزائيا من اجبر المجني عليه بما سبق من الوسائل على الاستجابة لرغبات غيره الجنسية، ما لم يشكل هذا الفعل جنحة تحريض قاصر على الفسق والدعارة أو فساد الأخلاق، المنصوص عليها في المادة 342 من قانون العقوبات الجزائي، وفي هذه الحالة يشترط أن يكون المجني عليه قاصرا، أو جنحة وساطة في شأن الدعارة المنصوص عليها في المادة 343 من نفس القانون، وفي هذه الحالة يشترط أن يكون ذلك بمقابل فضلا على اعتياد المجني عليه ممارسة الدعارة (شلبي، 2010، ص314، 313).

8- الحالات المتعلقة بالسلوك المادي للمتحرش:

تصنف هذه الحالات بكونها مباشرة أو غير مباشرة، بالتصريح أو التلميح، حركية أو لفظية أو كتابية

1- الطرق اللفظية:

اللفظ هنا يختلف عن ألفاظ الغزل الرقيقة و المتوددة فهو يميل إلى الفجاجة والصراحة الجارحة، و يميل الدلالات الجنسية و أحيانا يستخدم المتحرش ألفاظا سوقية يعبر بها عن اطماعه في الضحية وأحيانا أخرى تأخذ معنى المراودة بما يتضمنه من إغواء وإغراء وإثارة.

2- الطرق الجسدية:

عبارة جسدية في هذا الموضع تتضمن النظرة الفاحصة المتفحصة أو الإيماء الفاضحة الجارحة أو استعراض بعض الأعضاء الجنسية أو اخذ وضعيات معينة ذات دلالات جنسية أو اللمس أو التحكك أو الضغط أو محاولة الإمساك بالضحية .

على العموم فان تصنيف سلوكيات المتحرش جنسيا، يشمل كل الأفعال و الحركات التي من شأها ان تكون قاعدة ومطية لقرارات ماسة بالشخص المتحرش به، والتي تهدف إلى إضعاف إرادة الضحية وتقليل مردودها الشخصي وكل ما من شأنه أن يخلق جوا مرهبا ومخوفا أو عدوانيا و مهينا، ونذكرها هنا على سبيل المثال حصر بعض هذه الممارسات المتحرشة جنسيا:

- الحك أو اللمس المغري وكذا الملامسات
- الوعود بالتفضيل و التعويض وكذا التهديدات بالانتقام والاقتصاص المرتبطة بإطار السلطة أو الوصاية الممارسة
- تقديم دعوات حميمية متكررة من كل نوع
- الملاحظات الخاصة بالشكل الظاهري للجسد واستعمال المناداة بأسماء مستعارة عاطفية و حميمية.

- النكت ذات الطابع الجنسي التي يكون الغرض منها إحراج وإرباك الضحية
- التواجد الدائم للشخص المتحرش بالقرب من الضحية بما يسبب إزعاجا ومضايقة.
- الرسوم المتهجمة، وكذا الملصقات والصور ذات الطابع الجنسي. (نفس المرجع السابق، ص315).

9- الحماية ضد التحرش الجنسي ومدى فعاليتها:

1- مضمون الحماية:

- تضمنت هذه الحماية المادة 341 مكرر من تقنين العقوبات الناصة على انه"مرتكب جريمة التحرش الجنسي يعاقب بالحبس من شهرين(2) إلى سنة (1) وبغرامة مالية من 50.000دج إلى 100.000دج، 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.

في حالة العود تضاعف العقوبة

- تقوم جريمة التحرش الجنسي على الأركان التالية:

أ- أن يكون التحرش الجنسي صادرا من رئيس:

وبذلك يكون المشرع قد ربط التحرش الجنسي بنظرية إساءة استعمال السلطة وتترتب عن ذلك النتائج التالية:

- يستوي ن يكون الرئيس رجلا أو امرأة وهو مقتضى قول المشرع" كل شخص يستغل سلطة وظيفته" أي منح المزايا الوظيفية مقابل إشباع الرغبات الجنسية .

ب- ان يقترن التحرش الجنسي بالضغط والإكراه:

وبذلك لا يعتبر تحرش جنسي لو كان الرئيس يتغزل بمرؤوسة فقط أو يبعث لها رسائل غرامية بل حتى لو وصل الأمر إلى أن يستعرض لها صوراً أو مجلات مخلة بالحياء ما دام لم يكرهها على تلبية غرضه الجنسي.

ج- أن يكون الغرض من الضغط والإكراه إشباع رغبة جنسية:

وبذلك لا تقوم الجريمة لو فرطت الموظفة في مهامها أو أساءت استقبال المواطنين فصدور من الرئيس تصرفات تنطوي على نوع من الضغط و الإكراه كرفع الصوت قصد حملها على حسن الاستقبال لا يعتبر جريمة. (يحياوي، د س، ص 52،53)

مدى فعالية الحماية:

- مدى فعالية الحماية تتخذ ثلاثة أوجه وهي كالتالي:

الوجه الأول: أن التحرش الجنسي الصادر من رئيس يجعل المرأة عرضة كذلك للاعتداء المهين من قبل الزميل في العمل ليست له سلطة القرار مما يخلق جوا عدائيا في العمل حيث يتعارض مع متطلبات الفقرة 18 من التوصية العامة رقم 19 الصادرة عن لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة في دورتها الحادية عشر سنة.

الوجه الثاني: التجاوز الغير محدود الذي ينطوي على الإكراه، يفسح المجال للتحرش العذب أو سلوك الثعلب الذي يزعج المرأة ويخلق لها متاعب في مكان العمل، وهو ما يعرضها لمشاكل على مستوى الصحة و الأمن، الأمر الذي يتناقض مع مقتضيات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة وفقا للفقرة 18 من توصيتها العامة رقم 19 (1992) سألقة الذكر.

الوجه الثالث: لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة ترى بان التحرش الجنسي سواء صدر من رئيس أو غير رئيس، أو تضمن هذا التحرش إكراها أو لم يتضمن إكراه فهذا يشكل اهانة للمرأة في مكان العمل حيث يؤثر على صحتها وأمنها وطمأنينتها وهي تؤدي واجباتها الوظيفية ولقد أحسن فعلا مشرع المجموعة الأوروبية le législateur communautaire عندما ترك تقدير المرأة والرجل للتحرش الجنسي

في مكان العمل. (يحياوي، د س، ص 52،53)

10- استراتيجية المرأة في مواجهة مشكلة التحرش الجنسي: (مجالي،2009، ص10)

- لتفادي هذه المشكلة يجب إتباع الطرق التالية:

1- أن تحتفظ بتسجيل كل محاولات أو حوادث التحرش الجنسي كوثائق تفيد في حالة الرغبة في تقديم الشكوى رسمية ضد من يقوم بها الفعل ويشمل هذا التسجيل: أين وقع هذا التحرش؟ والوقت والساعة بالضبط، ومادا بالضبط؟ كما يتم تدوين أسماء الشهود وبعض ضحايا التحرش الجنسي يحتفظن بتسجيل صوتي سرا اثناء الاتصال بهذا الشخص، وان كان مثل هذا التسجيل قد لا يؤخذ به في المحكمة من ولكن هذه التسجيلات تفيد في إقناع جهة الإدارة أو المؤسسة في خطوات التحرش والتسجيل قد يكون إجراء غير قانوني، ويلزم مطالعة القانون المحلي أولا وقد يكون مسموحا باستخدامه ضمن أدلة الإدانة

2- التقدم بشكوى إلى المشرف أو الرئيس الأعلى: على الضحية أن تتبنى سياسة " إذا تعرضت للتحرش يجب عليك أن تتقدمي بشكوى" أي السعي نحو المساندة المؤسسية سواء بشكل رسمي أو غير رسمي (فرج،هريدي، 2004، ص18)

3- ان تتحدث الضحية مباشرة مع من يحاول التحرش بها حتى وان كان هذا الأمر صعبا فذلك يجعله يدرك أن المرأة تفهم غرضه، وترغب في وقف هذا السلوك

4- طلب العون من الأشخاص محط الثقة عن الطرق والوسائل التي توقف أو تقاوم التحرش الجنسي، فطلب المساندة من الغير يمنحها تأييدا عاطفيا و تشجيعا ونصائح، إلى جانب هذا التصريح قد يدعم حالتها إذا كان الأشخاص الذين تحدثت إليهم سبق لهم أن تعرضوا لنفس الشيء(مجالى،2009،ص11).

5 - الاستجابة المؤكدة للذات:

حيث تكون مبادئة وتعبر رفضها واسيائها بشكل مباشر فتخبره انه غير مرغوب فيه، وتطلب منه بحزم ان يكف عن افعاله تلك و تهدده بانها ستبلغ الامر للؤساء اذا لم يتوقف(فرج،هريدي،2004،ص17)

6- ان تبحث عن علاج قانوني للمشكلة (مجالى،2009،ص11).

7- دور الدولة في حل هذه المشكلة:

- يتمثل دور الدولة في:

- 1- الدور التشريعي عن طريق وضع التشريعات التي تحمي المرأة من التحرش الجنسي و تشديد عقوبة التحرش الجنسي.
- 2- الدور الأمني و الرقابي وتوفير الضمانات للمرأة لحمايتها من التحرش. (حكيمة، 2014، ص104).

- دور المنظمات في حل هذه المشكلة:

يجب على المنظمات أن تمارس هي الأخرى دورا للحد من التحرش وذلك بان يكون لها سياسة واضحة لمجابهة التحرش وتتضمن كما يشير "ثاكر" أن تحدد للضحية ما عليها فعله حين تتعرض للتحرش، وكيف تسجل شكاواها، ولمن تقدمها، وماذا يحدث بعد تقديمها، وما المدة المنقضية من تقديمها وبدء التحقيق، وما هي العقوبات والإجراءات المتوقعة اتخاذها بشأن المتحرش.

- ضرورة الاعتراف بهذه المشكلة وعدم السكوت عنها، وذلك قبل التقدم بالشكوى، حيث المنظمة تنشا مناخا يتحدى التحرش، وترسل رسالة واضحة بأنه غير مسموح به فيها.

11- الحلول:

- 1- يجب في أول وهلة معرفة مختلف مظاهر التحرش الجنسي واثبات حقيقة وجوده لوضع حد لهذه التصرفات التي تبقى دائما مرفوضة للأشخاص الذين مروا بهذه المشكلة. (bédard, marcotte, 1994, p23).

2- تكسير جدار الصمت:

من الضروري أن نكسر جدار الصمت عن كل عنف مسلط على الأشخاص لابد من التصريح بذلك حتى لا يقع الأفراد ضحية التحرش وتعتبر أول وسيلة لمواجهة هذا التحرش الجنسي. (cnrs, 2013, p7).

4- الإبلاغ عن المتحرش:

- يقوم ضحية التحرش الجنسي بالإبلاغ عن المتحرش بها إلى المسؤول الإداري المباشر أو على مستوى القيادة العليا، كما يمكن تبليغ طبيب الوقاية والمساعدة الاجتماعية عند التورط للتحرش.
- إعداد تقرير خطي للتكفل بهذه الحالة وان لم تتم المساعدة يتم اللجوء إلى الوكيل ليقوم بالتدخل.

5- وضع حد لهذه الظاهرة:

- يجب التصدي لهذه الظاهرة بوسائل نافعة ومهمة وهي الاتحاد والتعاون مع أصدقاء المهنة للتغلب على هذه المشاكل ووضع حد لها مثل:
- تجاهل الشخص الذي يمارس التحرش الجنسي وعدم التعاطف معه وعدم التسامح معه على فعلته وليس له الحرية للتصرف كما يحلو له .
 - نضع على مكتبه مقالات خاصة بالتحرش الجنسي.
 - تسجيل اقتراحاته.
 - مساعدته على ترك هذه التصرفات أو الإنقاص منها.
 - حماية الشخص تحرش البصري، تسلط عليه هذه التصرفات من الشخص الذي يمارس عليه التحرش الجنسي.(bédard, marcotte,1994,p24)

خلاصة الفصل:

لقد تطرقت في هذا الفصل إلى مفهوم التحرش الجنسي التي تنوعت تعاريفه من التعريف اللغوي إلى التعريف الاصطلاحي إلى التعريف القانوني لتتنصب في معنى واحد أن التحرش الجنسي هو الاعتداء على الطرف الآخر دون رغبته، كما له أربعة أنواع أساسية تتمثل في المضايقات الكلامية، التحرش الجسدي، الخدمات الجنسية، وبعده تطرقت إلى أهم نظريات التحرش الجنسي وأهم العوامل التي تؤدي إلى التحرش، بالإضافة إلى أهم الوسائل التي يستعملها المتحرش جنسيا للضغط على الضحية، زيادة على أهم حالات المتعلقة بالسلوك المادي للمتحرش، وكيفية الحماية ضد التحرش، وأهم الاستراتيجيات التي تستخدمها المرأة لمواجهة التحرش، وأخيرا الحلول.

الفصل الرابع

المرأة العاملة

تمهيد

- 1- مفهوم المرأة العاملة.
- 2- تطور عمل المرأة.
- 3- صوائف خروج المرأة للعمل.
- 4- آثار عمل المرأة خارج البيت.
- 5- أهمية العمل بالنحبة للمرأة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن جملة التغيرات التاريخية، الاجتماعية، السياسية والثقافية كان لها الأثر البالغ وبدرجات متباينة في إعادة تشكيل البنية الاجتماعية لأفراد وتركيبية الأدوار المنسوبة إليهم . والمرأة باعتبارها جزءا هاما من المجتمع فقد انعكست هذه التغيرات على وضعيتها وعلى جملة الأدوار المنوطة بها، فبعدها كانت تكفي بأدوارها كأم وزوجة وربة بيت، أضحت لها دور آخر هو مزاولتها للعمل أو نشاط خارج بيتها والذي تتقاضى مقابلته أجر معين.

1- مفهوم المرأة العاملة:

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها كعاملة أو موظفة (ادم، 1982، ص39).

هي الأم التي تعمل خارج البيت للحصول على اجر لتوفير متطلبات الحياة بسبب تعقد مشاكلها ولمساعدة الزوج في تحقيق الأمن الاقتصادي للأسرة أو بسبب الترميل أو التعرض للطلاق وقد يكون عملها دواما كاملا أو نصف دوام (إيمان، 2014، ص23).

- المرأة العاملة **working woman**: هي المرأة التي تزاوّل عملا ما خارج المنزل لقاء اجر مادي مدفوع لها إضافة إلى كونها تقوم بدور الأم والزوجة وربة البيت (حسون، 1994، ص112).

هي المرأة التي تقوم بدور مزدوج داخل المنزل وخارجه حيث تقوم بتربية الأبناء ورعايتهم وتؤدي واجباتها المنزلية شأنها شأن المرأة الماكثة بالبيت كما تعمل خارج المنزل وتقف جانبا إلى جنب مع الرجل وتشاركه في عمليات الإنتاج. (الذهبي، ليلي، 2015، ص182).

هي تلك المرأة التي تستحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها لمهنتين رئيسيتين في حياتها فالأولى دور ربة بيت والثانية الخروج إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة. (كاميليا، 1998، ص110)

هي المرأة التي لديها من الأطفال اثنين فأكثر ويتراوح سنهم ما بين سنتين وست سنوات وتعمل عملا حكوميا منتظما تتقاضى منه الأجر وتبعد عن منزلها وأطفالها مدة لا تقل عن سبع ساعات في اليوم. (إيمان، فاطمة الزهراء، إيمان، 2014، ص22)

2- تطور عمل المرأة :

1-2- تطور عمل المرأة في البلدان الغربية: (سامية، 2012، ص31).

إن دخول المرأة الغربية إلى سوق العمل كان تدريجيا، ومر بعدة مراحل بداية بالأعمال البسيطة إلى الأعمال التي تتطلب تحمل مسؤوليات اكبر، فقد كان عملها في الزراعة، في العمل الحرفي ثم الصناعة، وبفضل ما توصل إليه العلم من تقدم توسعت دائرة عملها لتشمل مختلف مجالات العمل من الطب، التعليم، وحتى السياسة، بنسب في تزايد مستمر وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

2-2- تطور عمل المرأة في أمريكا:

لم يكن للمرأة الأمريكية عمل آخر غير العمل المنزلي، ولكن وبفضل التطورات التي حصلت دفعت المرأة للخروج للعمل لسد احتياجات أسرتها. في و.م.ا ومع التغيرات الصناعية تزايدت نسبة اليد العاملة النسوية" عندما ظهرت المصانع لأول مرة في الأرض الأمريكية في نيوانجلاند في القرن 19 سرعان ما اتسم العمل في هذه المصانع على انه يلاءم بصفة خاصة النساء". ومن لوحظ تواجد المرأة الأمريكية في عدة مهن إلى جانب الرجل، ما دعم ذلك صدور قوانين تحفظ حقوقها مثل تأمين أجرها خلال الإجازات والعطل، وحسب إحصائيات أجريت 1990 نجد أن نسبة اليد العاملة النسوية 40٪ وهذا يعكس لنا نضج وعي وفكر المرأة الأمريكية وإدراكها لأهمية العمل المهني، الذي يساعدها على إبراز مكانتها الاجتماعية من خلال إبداء آرائها بكل حرية.

2-2- تطور عمل المرأة في أوروبا: (كاميليا، 1984، ص53)

يعتبر خروج المرأة الأوروبية للعمل من أهم نتائج حدوث الثورة الصناعية التي كانت تهدف إلى سيادة النظام الرأسمالي والقضاء على النظام الإقطاعي بحيث "خرجت المرأة الأوروبية إلى ميدان العمل عن تكون المجتمعات البرجوازية والرأسمالية وانهيار النظام الإقطاعي آنذاك واضطراب النساء والأطفال المتواجدين في الريف إلى الزحف على المدن بحثا عن لقمة العيش بأي وسيلة وبأي ثمن". وبالتالي أصبحت المرأة تطالب بحقوقها في رفع الأجر والشغل لساعات قليلة.

2-3- تطور عمل المرأة في روسيا: (سامية، 2012، ص33)

لم تستطع المرأة الروسية تقلد مناصب عمل مثلها مثل الرجل إلا بعد قيام الثورة البلشفية 1917، التي أقامت مساواة تامة بين الجنسين. بمعنى أصبح لها الحق في اختيار مكان الإقامة، حق الملكية، وكذا تطبيق الحدود القانونية عليها مثل الرجل، كما منحت لها امتيازات تشجع كل النساء على مزاوله العمل المأجور، بتقاضي الأجر خلال فترات الحمل والرضاعة، وهذا ما ساعد على ازدياد اليد العاملة النسوية.

2-4- تطور عمل المرأة في البلدان العربية:

لقد أكرم الإسلام المرأة وحررها من العبودية، وحدد لها حقوقها وواجباتها فقد شاركت في العديد من الغزوات والحروب، وبعدها عملت في الحقول والمزارع، وبفضل ما تلقته من تعليم في المدارس والكليات استطاعت اقتحام سوق العمل.

2-5- تطور عمل المرأة في المشرق العربي: (علي وآخرون، 1982، ص327)

بالرغم من الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسة التي تمر بها دول المشرق العربي فقد أحرزت المرأة تقدما ولو بنسبة ضئيلة في سوق العمل، يختلف من سنة لأخرى، ففي سوريا تضمنت الخطة الخماسية العاشرة 2006 - 2010 فصلا خاصا بتمكين المرأة

وزيادة مشاركتها في مواقع صنع القرار وصولاً إلى نسبة 30٪، وتراجع نسبة نسبة مشاركة النساء في قوة العمل فقد انخفضت هذه النسبة خلال فترة 2004 من 19.8 إلى 17.3٪ لكن هذا لا يحد من عزيمته في بلوغ الهدف، واستمراريتها في العمل ومحاولاتها في تحقيق التقدم لدليل على ذلك.

وفي لبنان، ومن خلال مشاركة المرأة اللبنانية في القضاء إلا نسبة 35٪ تقريباً، كما تشارك المرأة في مجلس شورى الدولة، وفي مجلس القضاء الأعلى، رغم أنها تشغل نسبة صغيرة من المقاعد أما في النقابات فتمثل المرأة في القيادة ما يزال ضعيفاً. فتواجه المرأة في سلك القضاء بيزهين على مدى إمكانياتها على اتخاذ القرارات، والحكم في مختلف القضايا، وان قدراتها ليست محدودة في العمل المنزلي فقط.

عاشت مجتمعات المغرب العربي ظروفاً اقتصادية واجتماعية وسياسية متشابهة، فقد تعرضت للمستعمر الفرنسي، الذي قام بنهب ثرواتها وممتلكاتها وحاول طمس شخصيتها، فكان عمل المرأة مختلفاً، فكانت مجاهدة في الأرياف والجبال، وممرضة للمجاهدين وفدائية، وهذا ما أدى إلى تغير البنى الاجتماعية للمجتمعات العربية بعد حصولها على الاستقلال فأصبح للمرأة حقوق سياسية واجتماعية وبفضل التعلم فتحت أمامها فرص العمل والتمهين، وما عزز من دورها هو المشاركة في إعادة بناء اقتصاد البلاد لتحقيق التنمية الشاملة، وكل هذا يتطلب وجود قوة عاملة كبيرة فتضافرت جهود الرجال والنساء معاً، ففي تونس منح قانون شغل للمرأة العاملة حقوقاً اقتصادية واجتماعية لجعلها مواطنة كاملة الحقوق.

وحسب إحصائيات 2004 (سامية، 2012، ص35). فان نسبة النساء اللاتي شغلن مناصب في الحكومة فهي 12٪، كما تبلغ نسبة النساء في البعثات الدبلوماسية 24٪، وفي المجلس الاقتصادي والاجتماعي 20٪، وفي مجلس الأعلى للقضاء 13٪، وفي المجلس الدستوري 20.5٪، وهذا ما يثبت قدرتها في الميادين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إلى جانب تحملها لمسؤوليتها الأسرية وقيامها بدورها التربوي اتجاه أطفالها.

3- دوافع خروج المرأة للعمل:

كان هذا الموضوع محور بحوث كثيرة، خاصة دوافع خروج المرأة الأم لميدان العمل، فبعض البحوث تناولت دراسة دوافع وراء هذا العمل وبعضها اهتم ببيان نتائجه والبعض الآخر تناول دراسة الاتجاهات والقيم المتعلقة بموضوع خروج المرأة للعمل، وجاءت معظم نتائج هذه البحوث متعارضة، بعضها يؤكد أهمية عمل المرأة والبعض الآخر يسخط على الزوجة الأم التي تخرج للعمل.

ولقد أكدت الغالبية العظمى للنساء أن من أهم دوافعهن للعمل هو الحاجة الاقتصادية، والمقصود هو الحاجة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة (كاميليا، 1984، ص86).

إلا أن هذا الدافع انخفضت قيمته تدريجياً وذلك بازدياد فرص التعليم وزيادة عدد النساء العاملات بالإضافة إلى الدافع المادي والذي نجده واضحاً في الأسر ذات الدخل المنخفض هناك دوافع شخصية كـرغبة المرأة لتثبيت كفاءتها وقدراتها في انجاز الأعمال التي كانت وقفاً على الرجال فقط، ويظهر هذا بوضوح بين العاملات المتعلّقات تعليمياً عالياً، لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على العمل فقط بل إنه وسيلة لتحقيق هدف أو طوح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل (عوفي، 2003، ص143).

أضف إلى ذلك هناك دوافع تحقيق الذات وحتى تقضي المرأة على الوضع التقليدي الذي وضعها فيه المجتمع الذي ينظر إليها على أنها زوجة وربة بيت وأم لأطفال وهذا راجع للتنشئة الاجتماعية، وحتى أيضاً تقضي على وقت الفراغ وتنظم أوقاتها فيكون لكل من عملها المنزلي والخارجي إطار منظم له بداية ونهاية، ومنه ذكر "تايلور" أن دوافع العمل تميل إلى أن ترتبط بالمال فالتناسق قد رسخ في اعتقادهم أن المال هو المدخل إلى السعادة ولذا فإنهم عندما يحسون بان هناك نقصاً في حياتهم فإنهم يطالبون بمال أكثر، وتثير الحاجة إلى المال إلى أنهم يريدون شيئاً، ولكنهم لا يوضحون لنا ما هو هذا الشيء (كاميليا، 1984، ص87).

التعليم والتأهيل والتدريب: يزيد التعليم والتدريب من مكانة المرأة على العمل ويرفع مستوى توقعاتها في الحياة، ويخفض نسبة الخصوبة، ويضعف التقايد، ويساهم في تحسين فرص التوظيف للمرأة وهذا ما تبرزه الإحصائيات إذا تبين أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ترتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه، وهذا طبيعي فالمرأة عند حصولها على مؤهل علمي، تصبح غير راغبة في التفرغ لأعمال المنزلية الروتينية المملة، وتسعى جاهدة لاستفادة من المؤهلات التي حصلت عليها (هنري، 1982، ص272).

4- أثار عمل المرأة خارج البيت:

(أ) الأثار الإيجابية:

-الاستقلال الاقتصادي والشعور بالاستقرار: (الجوير، إبراهيم، 1995، ص59)

تشعر المرأة العاملة التي تخرج خارج المنزل بالاستقرار باعتبار أن دخلها يساعد في سد الكثير من احتياجاتها الخاصة، لذلك فهي عندما تعمل تشعر بالاستقرار وبالرضا وتزداد ثقتها بنفسها فالعمل يؤدي (لإشباع حاجات نفسية واجتماعية للمرأة تتعلق بالأهمية والمكانة والشعور بالقيمة).

- تنمية الشخصية والاستفادة من الوقت: (محمد، 1998، ص27).

إن العمل يطور من شخصية المرأة ويزيدها إدراكاً لواقعها، ويساعدها على تكوين إرادة حرة لها آمال وتطلعات وطموحات ويسهم في (تكوين شخصيتها إنسانيتها وتحقيق غاياتها وزيادة ثقافتها ويعالج مشكلاتها الخاصة)

- **تحصين المرأة من العوز وخطر الانحراف:** (الناقولا، 2011، ص89).

يعتبر عمل المرأة ورقة رابحة بيدها فيما إذا تعرضت لظروف اجتماعية قاسية قد تجبرها على اتخاذ سلوك طريق غير سوي والانزلاق نحو الانحراف فالمرأة العاملة تجد نفسها محصنة ضد العوز والحاجة رغم محدودية الدخل وعدم كفايته ففي المجتمعات الغربية قدم العمل للمرأة في مرحلة التصنيع للحماية من العوز والانحراف" فالساعات الطوال من العمل وحياة التجمع التي كانت لزاما على فتيات المصانع أن يحينها قد قدمت حماية كافية لهؤلاء الفتيات من الانحراف". لهذه الأسباب كان العمل بالمصانع يعتبر وسيلة للمحافظة على الفتيات من مخاطر الانحراف.

- **تدعيم موقعها في صناعة القرار الأسري:** (عبود، 2002، ص339)

من الآثار الايجابية لعمل المرأة على الصعيد الشخصي هو أن يساعدها في اتخاذ القرار قياسا بالمرأة الغير العاملة ومن ثم فالأمهات غير العاملات اقل قدرة من الأمهات العاملات على اتخاذ القرار، فعمل المرأة لقاء اجر ومستواها التعليمي يغير من ممارسة السلطة ضمن محيط الأسرة لان الدخل الخاص للمرأة مهم ويحقق لها المشاركة في قرارات الأسرة.

- **الشعور بالرضا والسعادة:**

ثمة آراء مختلفة وربما متباينة حول شعور المرأة العاملة بالرضا والسعادة ففي دراسة سوسولوجية أجراها معهد الأبحاث الاجتماعية والاقتصادية تبين أن: الأمهات العاملات أكثر سعادة بكثير من غيرهن من الأمهات اللاتي لا تعملن بصرف النظر عن عدد ساعات العمل التي يعملن خلالها وان سعادة الأمهات تزداد بعد أن يبدأ أولادهن في الذهاب إلى المدرسة.

(ب) الآثار السلبية:

-**الآثار الفيزيولوجية:** (حسون، 1993، ص103، 101)

إن من مظاهر تأثير العمل على المرأة شعورها المستمر بالتعب والإرهاق، إذ يجب عليها أن تقوم بكافة واجباتها المنزلية خلال الساعات التي تقضيها في المنزل إضافة لساعات العمل الطويلة، بصرف النظر عن نوع العمل أو التعب الفكري والعضلي، لذلك نجدها تعاني الكثير من التعب والإرهاق بشكل يومي متكرر، إذ يعتبر ذلك من الآثار الصحية التي تؤثر عليها سلبا بشكل مباشر، ومما يوضح درجة انشغالها بالعمل وأثاره الصحية ما بينته نتائج إحدى دراسات بقولها: أن ثمة ما يبلغ 88% من السيدات العاملات قلن بأن الأعمال المنزلية والاهتمام بالأطفال ورعايتهم تأخذ كل أو معظم أوقاتهم بعد ساعات العمل و81% من السيدات العاملات يعانين من إرهاق جسدي وعصبي نتيجة لذلك.

-**الآثار النفسية:** (نعامة، 1984، ص191، ص192)

يضاف إلى الآثار البدنية والفيزيولوجية، الآثار النفسية إلى العمل على المرأة، فالخوف والقلق سمة من سمات المرأة العاملة المتزوجة ذات الأدوار المتعددة، التي تعاني من التوتر الدائم بسبب عدم القدرة على التوفيق بين تلك الأدوار، فالقلق يفقدها الاستقرار

النفسي لاسيما عندما تجد نفسها مجبرة على ترك أبنائها في المنزل ريثما تعود من العمل من جانب آخر تعاني المرأة العاملة من الخوف الذي يرتبط بظروف عملها فهي بحاجة للتوافق مع ظروف العمل من جهة وبحاجة إلى التوافق مع زملاء العمل والحفاظ على مكانتها المهنية من جهة أخرى قد يكون مصدر القلق شعورها بالنقص قدراتها المهنية، وهذا يؤثر على فرص ارتقائها في العمل وقد يكون ذلك على حساب بناء شخصيتها وتطور مستواها المهني وعلى حساب مصلحة العمل.

- الآثار الاجتماعية:

تعد الآثار الاجتماعية السلبية لعمل المرأة متعددة، تبدأ من علاقة المرأة بالمنزل وعدم قدرتها التوفيق بين عملها وأدوارها كربة منزل، وانتهاء بعلاقتها الاجتماعية خارج المنزل. (الناقولا، 201، ص99).

التوفيق بين العمل والمنزل:

إن عدم التوفيق بين البيت والعمل مسألة تعاني منها جميع النساء العاملات والأمهات بالمقام الأول ففي دراسة حسون في عام 1993: تبين أن أكثر من 23% من النساء العاملات يواجهن صعوبة في التوفيق بين أعباء العمل الخارجي وأعباء العمل المنزلي (حسون، 1993، ص134).

- التعرض للتحرش والابتزاز الجنسي:

تعاني المرأة العاملة في مختلف بلدان العلم لما يسمى بالابتزاز الجنسي وقد تتعرض له في مختلف الأماكن في الشارع وفي وسائل المواصلات وفي الجامعة وفي الحي.... الخ (الناقولا، 2011، ص100).

لكن يكثر الحديث في هذا الجانب عن التحرش أو الابتزاز الجنسي للمرأة في مكان العمل سواء من قبل المدير المباشر أو من قبل رب العمل، أو من قبل زملائها أو حتى من قبل أشخاص آخرين، ويتخذ التحرش عدة مظاهر أو أشكال، منها التحرش الشفهي من إطلاق النكات، والتعليقات المشينة، والتلميحات الجسدية، والإلحاح في طلب لقاء، وطرح أسئلة جنسية، ونظرات موحية إلى ذلك، وقد تصل إلى اللمس، والمس والإيذاء، وهذا يعد من أنواع الإهانة والإذلال للمرأة، ومن أبرز الآثار التي يتركها التحرش بالمرأة صعوبات في النوم والتركيز والتعامل وانعكاس ذلك على الأبناء. (الناقولا، 101، 2011).

الآثار الصحية:

أن العمل يفقد المرأة الكثير من هدونها واتزانها ويؤثر عملها بشكل مباشر في تعاملها مع أطفالها وزوجها فنسبة كبيرة من العاملات يعانين من التوتر والقلق الناجمين عن المسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقهن والموزعة بين المنزل والأولاد والعمل، لذا فإن بعض الإحصاءات ذكرت أن 82% من نسبة الأدوية المهدئة تصرف للنساء العاملات (عبد الكريم، 2005، ص8). كما أن المرأة العاملة تتعرض لبعض الأمراض المهنية وإصابات العمل الخاصة بالمهنة، فالمرأة العاملة في قطاع الغزل والنسيج معرضة لأمراض الرئة

بسبب الأبخرة والغازات والمصانع، ودوالي الساقين وأمراض الحساسية الجلدية الناتجة عن الزيوت والخيوط الصناعية، كما تتعرض العاملات في قطاع الصناعات الغذائية للجروح بالسكاكين والترحلق والحرارة العالية كما تتعرض المرأة في الصناعات المعدنية الحرارة العالية وفي الصناعات الكيماوية للغازات الكيماوية والمواد التي تسبب الأمراض الجلدية وتؤثر على القلب والعين، وبعض المواد الكيماوية التي تتعرض لها النساء تؤثر على وظيفة الإنجاب كحدوث التشوه في الجنين أو عقم مما يؤدي إلى حدوث اضطرابات في الحمل والولادة المبكرة (الاتحاد العام للنقابات العمال بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة، 2004، ص38).

5- أهمية العمل بالنسبة للمرأة:

توسيع آفاقها وتدعيم شبكة علاقاتها الاجتماعية والاقتصادية وزيادة إحساسها بمكانتها الاجتماعية نتيجة تغير المفهوم التقليدي بدور الزوجة والزوج (مليكة، 2004، ص51).

مساهمتها في ميزانية الأسرة بصورة تكفل لها الولاية بنسبة 50% على شؤون الأسرة، لاسيما وان المرتبات في كثير من الدول العربية لم تعد تسمح للزوج بمرتبة فقط القيام بتوفير حياة اجتماعية واقتصادية ملائمة للأسرة، بالإضافة إلى أن بمرتبها تضمن استمرار المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة في حالة وفاة الزوج، وبذلك أزاحت على زوجها ضغوطات كثيرة، والتي كانت ترهق أعصابه المتمثلة في خوفه على مستقبل أسرته من بعده.

كما أنها سوف تدرك بان المرأة المثالية لم تعد تلك التي تضحي بنفسها في سبيل سعادة زوجها وأسرته وإنما المفهوم الآن للمرأة المثالية هي تلك الناجحة في عملها وفي بيتها.

كما أن العمل يضمن للفتاة في عدم زواجها حياة اجتماعية واقتصادية بدلا من الاعتماد على مساعدة أو إحسان الآخرين.

بالإضافة إلى احترام المجتمع للمرأة العاملة فهو يضمن لها الاحترام بما تقدمه من إسهامات اجتماعية واقتصادية على مستوى الأسرة ومستوى المجتمع ككل.

خلاصة الفصل:

لقد استطاعت المرأة التحرر من نظرة المجتمع التقليدية لها بشأن خروجها للعمل، الذي من خلاله استطاعت تحقيق ذاتها وإدراكها لما لها من حقوق فأصبحت اليد العاملة النسوية متزايدة في الدول المتقدمة متزايدة "الدول الصناعية" بعكس اليد العاملة في الدول العربية التي مازالت نسبتها منخفضة، وقد يعود هذا إلى تمسك المجتمع العربي بالعادات والتقاليد التي تمنع خروج المرأة للعمل كما أن الأسباب التي دفعت بالمرأة إلى العمل متعددة مما جعلها عنصرا فعالا في المجتمع.

فبالرغم من ذلك واجهتها عراقيل ومشاكل في توفيقها بين عملها الأسري وعمها المنزلي، مما اثر عليها صحيا ونفسيا بسبب تحملها مسؤولية عملها من جهة وتربية الأطفال من جهة أخرى.

الفصل الخامس

منهجي وأدوات المراجعة

تمهيد

- 1- المنهجي المعتمد في المراجعة
- 2- المراجعة الإحتياطية
 - 1- 2- مكان المراجعة الإحتياطية
 - 2-2- مدة المراجعة الإحتياطية
 - 2- 3- أداة المراجعة
 - 2- 5- عرض النتائج مع الحالة الأولى
 - 2- 6- عرض النتائج مع الحالة الثانية
 - 2- 7- عرض النتائج مع الحالة الثالثة
 - 2- 8- عرض النتائج مع الحالة الرابعة

تمهيد:

تعتبر الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية المحك الرئيسي لمعرفة مدى اتساق الجانب النظري بميدان الدراسة، حيث يتمكن الباحث من جمع المعلومات والبيانات حول موضوع بحثه وتظهر مدى تطابق المنهج المعتمد بناء على قيمة نتائج الدراسة علميا وعمليا ومن العناصر الأساسية هي مدى تجاوب الحالات المدروسة مع أداة البحث وضبط أهداف الدراسة الاستطلاعية والفرضيات إجرائية وتحديد مصادر بناء أدوات الدراسة ومجتمع الدراسة في مجالها الزمني والمكاني.

1-المنهج المعتمد في الدراسة:

المنهج هو الأداة أو الوسيلة التي تمكننا من إجراء الدراسة أو الوصول إلى حقيقة علمية انطلاقا من الفرضيات المطروحة "بحوش، 1999، ص19" وبما أن دراستي تدرس التحرش تم استخدام المنهج دراسة حالة.

يعرف منهج دراسة الحالة بأنه المنهج المعتمد على دراسة حالة معينة بهدف جمع معلومات متعمقة عنها وهو مفيد في إعطاء معلومات ما يمكن الحصول عليها بأساليب أخرى ومنهج دراسة الحالة يكون مناسباً للاستخدام عندما يكون تركيز البحث على ظاهرة معاصرة ضمن سياق الحياة الواقعية كذلك فإنه يفضل استخدامه عندما تكون هناك رهبة في دراسة حالة تحتوي على العديد من المتغيرات والعوامل المرتبطة مع بعضها البعض وحينما تكون هذه العوامل يمكن ملاحظتها وبالتالي فإن منهج دراسة حالة يكون مناسباً للاستخدام وبالتالي تم اختيار منهج دراسة الحالة للتمكن من معرفة مدى انتشار ظاهرة التحرش في مؤسسة نפטال (الحبيب، 2010، د ص).

2-الدراسة الاستطلاعية:

1-2- المجال الجغرافي للدراسة:

تم اختيار مؤسسة نפטال لولاية تيارت، هي عبارة عن وحدة تفرعت من تأسست بتاريخ 1983/06/05 وبدأت أشغالها في 1984/10/15 تقع وحدة نפטال في المنطقة الصناعية زعرورة جنوب شرق ولاية تيارت على بعد 05 كلم إذ تقدر مساحتها ب 08 هكتار 4000م منها مبنية وهي مساحة شاسعة تتلاءم مع كبر المؤسسة وتنوع نشاطها ويعتبر هذا الموقع استراتيجيا نظرا لطبيعة المنتوجات الخطرة على السكان والبيئة وعدد عمالها 160 عامل والتي تحتوي على مركزين الأول متعدد المنتوجات والثاني مركز الملء ومستودع عين مناد"br"بالسوقر والشلالة وكذا شركة التوزيع أي المحطات الخدمية ونقاط البيع.

(1) مركز متعدد المنتوجات cmp :

هذا المركز يهتم بكل أنواع الزيوت التي يحتاجها الزبائن، ولهذا المركز يهتم بإفراغ الشاحنات المحملة بأنواع الزيوت super-petrol-gazoil-essence القادمة من وحدة

الإنتاج أريزو في خزانات كبيرة قدرها حول 35م³ عددها أربعة عشر صهريج "خزان" ويحتوي هذا المركز على مخزينين.

(أ)المخزن الاول:

يتم فيه تخزين الزيوت التي تنتجها وحدة تيارت وتبلغ مساحة هذا المخزن حوالي 7000طن شهريا.

(ب)المخزن الثاني:

مخصص لتخزين العجلات المطاطية والتي يتم استلامها من وحدة وهران بالحفظ وكلها مستوردة 100٪.

(2)مركز الملء "ce centre enfuteur" :

في هذا المركز تتم عملية ملء "تعبئة" قارورات الغاز بكل أحجامها مع العلم أن البوتان وهو البروبان.

- مجموعة البحث ومعايير اختيارها:

في بحثنا هذا تناولنا بالدراسة 4 حالات تم اختيارها من مؤسسة نفضال.

2-2-مدة الدراسة الاستطلاعية:

دامت الدراسة الاستطلاعية من تاريخ 2016/03/15 إلى غاية 2016/05/03.

2-3- أداة الدراسة:

إن القيام بأي بحث يتطلب القيام بمجموعة من الأدوات و الوسائل التي تتماشى مع طبيعة الأهداف والفروض استدعى البحث تطبيق مقابلة.

مفهوم المقابلة:

- المقابلة هي أداة من أدوات البحث العلمي يستعملها الباحث للحصول على معلومات تساعده أو تمكنه من الإجابة على تساؤلات بحثه أو اختبار فرضيات دراسته، وتعتمد على مقابلة الباحث للمبحوث وجها لوجه بغية طرح مجموعة من الأسئلة تكون محددة من بل الباحث ويقوم المفحوص بالإجابة عليها.(حميدشة 2012،ص 99)

2-4- دليل المقابلة:

1- منذ متى وأنت ترين أن تقسيم الأعمال غير عادلة؟

2-هل لديك علاقة سلبية مع الزملاء؟ رجال؟نساء؟

3-هل تم تهديدك؟كيف؟

4-هل يوبخك الرئيس؟

5-هل طلبت التحويل إلى مكان عمل آخر؟

6-ما نوع التحرش الذي تعرضتي له أكثر لفظي أكثر؟ أم جنسي؟

7-هل خصموا لك من الأجر؟

8-هل اطلعت على قانون العمل؟

- 9- هل علاقتك جيدة مع الأسرة؟
 10- هل رغبت في التوقف عن العمل؟
 11- هل قدمت شكوى عند تعرضك للتحرش؟
 12- كيف كانت نفسيّتك جراء التحرش؟
 13- هل ترين نفسك أنك مهمشة؟
 جدول رقم (5-1): يوضح تاريخ ومكان وهدف إجراء المقابلة مع الحالة الأولى: ص.ع

الهدف منها	أداة المستخدمة	مكان إجرائها	مدة المستغرقة	تاريخ المقابلة	جلسة المقابلة
التعرف على الحالة ومحاولة كسب ثقتها مع جمع البيانات الأولى عنها	المقابلة	مكتب مساعدة اجتماعية	45د	2016/03/08	الجلسة أولى
ظروف العمل	الملاحظة	مكتب مساعدة اجتماعية	30د	2016/04/16	الجلسة الثانية

2-5- عرض النتائج مع الحالة الأولى:

الاسم: ص.ع

الجنس: أنثى

السن: 38 عام

الوظيفة: مساعدة اجتماعية

الاقدمية: 8 سنوات

المستوى العلمي: جامعي

الحالة الاجتماعية: عزباء

1- منذ متى وأنت ترين أن تقسيم الأعمال غير عادلة؟ إجابتها:

منذ دخولي إلى المؤسسة.

2- هل لديك علاقة سلبية مع الزملاء؟ رجال؟ نساء؟ إجابتها:

لدي علاقة سلبية مع النساء اشعر أنهم يغاروا مني لأنني مستوى عليهم.

3- هل تم تهديدك؟ إجابتها:

هددت من قبل رئيس مصلحة المستخدمين فدائما يخلق لي مشاكل بصفة أنني لا اعمل وان

المكتب دائما مغلق، بسبب مداومتي للدراسة وطبيعة العمل خارج المؤسسة.

4- هل يوبخك الرئيس؟ إجابتها:

بسبب النميمة وغيره الزملاء لكون ادرس في الجامعة.

5- هل طلبت تحويل إلى مكان عمل آخر؟ إجابتها:

طلبت تحويل إلى مؤسسة الوقود وبعدها رفضت، لأن منصب الحالي يساعدني على إتمام دراستي.

6- ما نوع التحرش الذي تعرضتي له أكثر لفظي؟ أم جنسي؟ إجابتها:
تعرضت لتجريحات مهينة من طرف الزملاء وتهديدات من طرف الرئيس، وتحرش جنسي من طرف المدير.

7- هل خصموا لك من الأجر؟ إجابتها

خصموا لي 7000 دج كعقاب بسبب الغيابات وعدم أدائي لأعمالي أحيانا.

8- هل اطلعت على قانون العمل؟ إجابتها:

اطلعت عليه لكن الواقع عكس ما هو موجود.

9- علاقتك جيدة مع الأسرة؟ إجابتها

نعم الحمد لله، فأجد راحتي في المنزل أكثر من العمل.

10- هل رغبت في التوقف عن العمل؟ إجابتها:

نعم، بعدما حاول المدير التحرش بي جنسيا مقابل ترقية واستلامي لمنصب مكلف بالشؤون الاجتماعية.

11- هل قدمت شكوى عند تعرضك للتحرش، إجابتها:

بعد رفضي لطلبه قدمت شكوى ضده في الاتحاد العام للعمال بالجزائر تمت معاقبته وفصله من العمل مؤقتا وبالرغم من ذلك كانت المعاقبة بدون جدوى.

12- كيف كانت نفسيتك جراء هذا التحرش؟ إجابتها:

تعرضت لأرق وكنت لا أنام الليل جراء تعرضي لصدمة نفسية نتيجة التحرش وكنت أتابع لدى أخصائي نفسي.

13- هل ترين نفسك أنك مهمشة؟ إجابتها:

نعم، نتيجة تلميحات المدير ومحاولاته العديدة للتحرش بي جنسيا و مشاجرتي مع رئيس المستخدمين لمراقبته الزائدة لأعمالي ودخولي إلى المجلس التأديبي ومعاقبتي لمدة 10 ايام لكي لا أتكلم وخوفا من فقدان مناصبي عملي سكت وسلمت أمري لله.

جدول رقم 01: يوضح تاريخ ومكان وهدف إجراء المقابلة مع الحالة الأولى: ص.ع

2-6- عرض النتائج مع الحالة الثانية:

الاسم: ج.د

الجنس: أنثى

السن: 33 عام

الوظيفة: مكلفة بالدراسات

الاقدمية: 5 سنوات

المستوى التعليمي: ثانوي

الحالة الاجتماعية:متزوجة

- 1- منذ متى وأنت ترين أن تقسيم الأعمال غير عادلة؟ إجابتها:
منذ دخولي لا يوجد مسائل لا توجد مراقبة، عملي يأخذ آخر
- 2- هل لديك علاقة سلبية مع الزملاء؟ رجال؟ نساء؟ إجابتها:
بعض الزملاء ليس الكل، فالمسير يتكل عن أعراضنا "جبتونا الزبل"، فلما تكلمت عن نفسي أراد أن يضربني.
- 3- هل تم تهديدك؟ إجابتها:
نعم، لأنني أردت الدفاع عن نفسي.
- 4- هل يوبخك الرئيس؟ إجابتها:
رئيس مصلحة المستخدمين كان يوبخني أمام الزملاء منذ استلامه للمنصب فقد كان منصب عمله من قبل رئيس المستخدمين كانت معاملته من قبل حسنة فدائماً يأتي إلى مكنتي ويصرخ ويقول لي بأنني لا اعمل والمكتب عاطل.
- 5- ما نوع التحرش الذي تعرضتي له أكثر لفظي؟ أم جنسي؟ إجابتها:
لفظي.
- 6- هل طلبت تحويل إلى مكان عمل آخر؟ إجابتها:
طلبت تحويل إلى مركز تعمير القارورات لكن رفض الطلب من طرف مدير المؤسسة.
- 7- هل خصموا لك من الأجر؟ إجابتها
أرادوا ولكن لم يفعلوا.
- 8- هل اطلعت على قانون العمل؟ إجابتها:
نعم، فهو موجود في مكنتي ولكن الواقع يقول غير ذلك.
- 9- علاقتك جيدة مع الأسرة؟ إجابتها
عندي ابني لا يرغب في الدراسة وهذا الشيء يقلقني كثيراً
- 10- هل رغبت في التوقف عن العمل؟ إجابتها:
في سنة 2011 رغبت في التوقف عن العمل نتيجة المشاكل المترتبة.....
- 11- هل قدمت شكوى عند تعرضك للتحرش، إجابتها:
قدمت شكوى بالاتحاد العام للعمال الجزائريات "غير أنا لي محقورة" لكن رئيس المصلحة لديه معارف معهم.
- 12- كيف كانت نفسيتك جراء هذا التحرش؟ إجابتها:
تعرضت لمشاكل نفسية كنت أتناول مهدئات.
- 13- هل ترين نفسك أنك مهمشة؟ إجابتها:
رئيس مصلحة المستخدمين يكثر عليا الأعمال بقولها" كون يسييني قاع منريحش" لازم نوصلو الهدرة باه يبعونا.

جدول رقم (5-2): يوضح تاريخ ومكان وهدف إجراء المقابلة مع الحالة الثانية ج/د.

الهدف منها	أداة المستخدمة	مكان إجرائها	مدة المستغرقة	تاريخ المقابلة	جلسة المقابلة
التعرف على الحالة ومحاولة كسب ثقتها مع جمع البيانات الأولى عنها	المقابلة	مكتب مكلف بالدراسات	50د	2016/03/10	الجلسة الأولى
التعرف أن كان هناك تحرش	الملاحظة	مكتب مكلف بالدراسات	30د	2016/04/16	الجلسة الثانية

2-7- عرض النتائج مع الحالة الثالثة:

الاسم: ن.و.

الجنس: أنثى

السن: 40 عام

الوظيفة: رئيسة فرع الأجور

الاقدمية: 16 سنة

المستوى التعليمي: ثانوي

الحالة الاجتماعية: متزوجة

عدد الأولاد: 3 أولاد

1- منذ متى وأنت ترين أن تقسيم الأعمال غير عادلة؟ إجابتها:

منذ بداية عملي هنا، المدير كان يكلفني بأعمال إضافية لوحدني لان عملي لا يوجد فيه مساعد.

2- هل لديك علاقة سلبية مع الزملاء؟ رجال؟ نساء؟ إجابتها:

لدي علاقة سلبية مع بعض الزملاء خاصة مسير إداري يضايقني كثيرا بانتقاداته اللاذعة والجارحة وينادييني "" بالمهولة"، بسبب دخولي إلى مستشفى الأمراض العقلية.

3- هل تم تهديدك؟ إجابتها:

أرادوا أن يوقفوني لمدة 10 أيام بحجة أنني لا التزم بالوقت المحدد ولا أقوم بواجباتي كما ينبغي "شريات".

4- هل يوبخك الرئيس؟ إجابتها:

كثيرا، تجريحات في الكلام "يشريهالي" ذات يوم وجه لي الكلام وقال باني أنا ضدكم بان تكونو عندنا

- 5- ما نوع التحرش الذي تعرضتي له أكثر لفظي؟ ام جنسي؟ إجابتها: لفظي، فصرت لا أثق في احد في هذا المكان.
- 6- هل طلبت تحويل إلى مكان عمل آخر؟ إجابتها: نعم طلبت تحويل إلى مؤسسة الوقود لكن رئيس المدير لم يتركني لان منصبى لا يوجد احد يتوظفه.
- 7- هل خصموا لك من الأجر؟ إجابتها أرادوا أن يخصموا لي عندما دخلت إلى مستشفى الأمراض العقلية نتيجة التحرش والضغط لكن بعدما جئت بشهادة طبية لم يفعلوا ذلك
- 8- هل اطلعت على قانون العمل؟ إجابتها: القانون عندنا وفي كل المؤسسات لا يطبق القوي يأكل الضعيف.
- 9- علاقتك جيدة مع الأسرة؟ إجابتها أخي مريض عقليا وحركيا والأبناء لم يتأقلموا معه.
- 10- هل رغبت في التوقف عن العمل؟ إجابتها: نعم كثيرا لكثرة المشاكل.
- 11- هل قدمت شكوى عند تعرضك للتحرش، إجابتها: لم استطع أن أقدم شكوى خوفا من أن يحقدو علي متوفي لا يوجد لدي سند زوجي متوفي.
- 12- كيف كانت نفسيتك جراء هذا التحرش؟ إجابتها: تعرضت لوسواس ، وارق دخلت لى مستشفى الأمراض العقلية لكثرة المشاكل الأسرية والمهنية والانا تناول هذه الأدوية anaftran و comprimés nozinon
- 13- هل ترين نفسك انك مهمشة؟ إجابتها: بالتأكيد، فمنذ دخولي إلى هذه المؤسسة فالكل لا يعاملني معاملة حسنة وينادوني "بالمهبولة" جدول رقم(5-3): يوضح تاريخ ومكان وهدف إجراء المقابلة للحالة الثالثة ن.و

الهدف منها	أداة المستخدمة	مكان إجرائها	مدة المستغرقة	تاريخ المقابلة	جلسة المقابلة
التعرف على الحالية ومحاولة كسب ود والثقة لجمع المعلومات	المقابلة	مكتب رئيسة فرع أجور	30د	2016/04/05	الجلسة الأولى
ملاحظة أجواء العمل	الملاحظة	//	20د	2016/04/20	الجلسة الثانية

2-8- عرض النتائج مع الحالة الرابعة:

الاسم: ف.ك

الجنس: أنثى

السن: 56 سنة

الوظيفة: محاسبة

الاقدمية: 30 عام

المستوى التعليمي: أولى ثانوي

الحالة الاجتماعية: متزوجة

عدد الأولاد: 4

1- منذ متى وأنت ترين أن تقسيم الأعمال غير عادلة؟ إجابتها:
منذ استلامي للمنصب.

2- هل لديك علاقة سلبية مع الزملاء؟ رجال؟ نساء؟ إجابتها:
علاقتي سلبية خاصة مع المنسق النقابي فارا دان يقيلني من منصب عملي ليدخل ابنه مكاني.

3- هل تم تهديدك؟ إجابتها:

ابتسمت وقالت رئيس مصلحة المستخدمين يقوم بتهديدي إن لما أنجز عملي في الوقت المناسب رغم أنني أنجزه ولكن لي يشفوه ساكت يحقروه

4- هل يوبخك الرئيس؟ إجابتها:

يصرخ في وجهي كثيرا أمام الزملاء.

5- ما نوع التحرش الذي تعرضتي له أكثر لفظي؟ أم جنسي؟ إجابتها:

لفظي تعرضت لمضايقات كلامية إلى أن وصلت إلى تحرشات جماعية.

6- هل طلبت تحويل إلى مكان عمل آخر؟ إجابتها:

نعم طلبت تحويل إلى مكان عمل آخر ولكن لم يناسبني بعيد عن المنزل وانا أم لآبد آن أتواجد في المنزل في الوقت المناسب.

7- هل خصمواك من الأجر؟ إجابتها

لا

8- هل اطلعت على قانون العمل؟ إجابتها:

هنا القانون لا يطبق لي يكرهوه يكرهوه

9- علاقتك جيدة مع الأسرة؟ إجابتها

الحمد لله، فلدي أبناء أرعاهم جيدا ولا ينقصهم شيئا

10- هل رغبت في التوقف عن العمل؟ إجابتها:

عندما تعرضت لأرق وقلق رغبت في التخلي عن العمل.

- 11- هل قدمت شكوى عند تعرضك للتحرش، إجابتها:
وما فائدة الشكوى فالكل متواطئ مع البعض فالذي يتحرش بي لديه معارف
- 12- كيف كانت نفسك جراء هذا التحرش؟ إجابتها:
تأزمت نفسيا كنت اشعر بالقلق كثيرا ولا أنام الليل.
- 13- هل ترين نفسك أنك مهمشة؟ إجابتها:
نعم همشت فلدي كفاءات والمدير رقى آخرون وأنا لم أترقى.
- جدول رقم(4-5): يوضح تاريخ ومكان وهدف اجراء المقابلة للحالة الرابعة ف.ك

الهدف منها	اداة المستخدمة	مكان اجرائها	مدة المستغرقة	تاريخ المقابلة	جلسة المقابلة
التعرف على الحالية وكسب ود والثقة لجمع المعلومات	المقابلة	مكتب المحاسبة	35د	2016/04/07	الجلسة الأولى
ملاحظة طبيعة العلاقات بين العمال	الملاحظة	//	25د	2016/04/26	الجلسة الثانية

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض النتائج

1-1 مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الأولى

1-2 مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الثانية

1-3 مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الثالثة

1-4 مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الرابعة

2- تحليل نتائج الدراسة

3- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات البحث

الخاتمة عامة

إقتراحات

1- عرض النتائج:

1-1- مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الأولى:

-الحالة "ص،ع" البالغة من العمر 38 سنة مساعدة اجتماعية تعاني من مشاكل وضغوطات مهنية ونفسية نتيجة تحرشات لفظية وجنسية التي تعانيها في مكان العمل بالإضافة إلى التهميش وسوء تقسيم الأعمال وهذا حسب ما صرحته "منذ دخولي إلى المؤسسة أرى أن تقسيم الأعمال غير عادلة"، كما أن علاقتها مع النساء سلبية أكثر من الرجال حيث كانت تشعر أنهم يغارون منها كونها أحسن مستوى اقتصادي وثقافي وعلمي وهذا ما صرحته "الدي علاقة سلبية مع النساء أكثر من الرجال لأنني اشعر أنهم يغارون مني"، فطبيعة عملها كونها مساعدة اجتماعية تعمل خارج المؤسسة وبالإضافة إلى مداومتها لدراسة بالجامعة أدى إلى خلق بعض مشاكل لأنها لا تتأقلم كثيرا وفي اغلب الأحيان مكتبها مغلق وهذا ما عرضها إلى تهديدات وتوبيخات عديدة من قبل رئيس مصلحة المستخدمين بسبب نميمة وشكاوي الزملاء وهذا من خلال تصريحها "هددت من قبل رئيس مصلحة المستخدمين فدائما يخلق لي مشاكل بصفة أنني لا اعلم بسبب نميمة الزملاء لمداومتي الدراسة وطبيعة عملي خارج المؤسسة" ونتيجة لذلك تم عقابها بسبب الغيابات وعدم أداء لأعمالها أحيانا بحيث خصموا لها من الاجر 7000 دج وهذا ما أكدته دراسة أمل عواودة حيث أكدت نتائج دراستها أن المرأة الأردنية تعاني من أشكال العنف الوظيفي كافة وان العنف المجتمعي هو أكثر أشكال العنف الوظيفي انتشارا، إذ بلغت نسبة انتشاره بين عينة الدراسة 46% في حين بلغت نسبة من لم يمارس عليهن العنف المجتمعي 52%، وبلغت نسبة من يهتمون المرأة بكثرة التغيب والمرض والتعب 71%، ويعود سبب في انتشار هذا العنف إلى البناء الاجتماعي للمجتمع الأردني، الذي أناط العمل خارج البيت للذكور دون الإناث، وبلغت نسبة العاملات اللاتي يقعن تحت طائلة التهديد 32.6% في حين بلغت نسبة العاملات اللواتي يواجهن التهديد في بيئة العمل 64.2%.

ويعتبر التهديد بالعقوبات من أكثر أشكال التهديد شيوعا بين العاملات، إذ بلغت نسبته 50.4% كما بلغت نسبة التهديد بالخصم من الرواتب 34%، التهديد بعدم المكافأة 32% كما أكدت الدراسة أن المضايقات الجنسية وصلت إلى 77.4%.

وهذا ما شعر الحالة "ص.ع" بأنها من الرغم من تطلعها لقوانين العمل لا أن الواقع يثبت عكس ذلك مما أدى بها إلى طلب تحويل إلى مؤسسة الوقود وبعدها تراجعت لان منصبها الحالي يساعدها على إتمام دراستها وهذا حسب ما صرحته الحالة بقولها "اطلعت على قانون العمل لكن الواقع يقول عكس ذلك" ومع هذا لم تسلم الحالة من محاولة المدير أن يتحرش بها جنسيا مقابل ترقيتها و استلامها لمنصب مكلفة بالشؤون الاجتماعية هذا حسب ما صرحته "حاول المدير أن يتحرش بي جنسيا مقابل استلامي للمنصب حيث رفعت شكوى ضده إلى الاتحاد العام للعمال الجزائريات بالجزائر وهذا حسب ما صرحته الحالة بقولها" حاول المدير أن يتحرش بي جنسيا مقابل ترقيتي واستلامي لمنصب مكلفة بالشؤون

الاجتماعية"، بحيث تمت معاقبته وفصله من العمل مؤقتا وبالرغم من ذلك فالمعاقبة كانت دون جدوى حيث أصبحت تشعر بأنها مهمشة نتيجة تلميحات المدير ومحاولته العديدة للتحرش بها جنسيا وهذا من خلال ما صرحت به "بعد رفضي لطلبه وتقديمي لشكوى ضده إلى الاتحاد العام للعمال الجزائريات تمت معاقبته وفصله من العمل مؤقتا وبرغم من ذلك فالمعاقبة كانت بدون جدوى".

كما أن الحالة تتعرض للتهميش من خلال عدم ترقيتها ومشاجرتها مع رئيس المستخدمين لمراقبته الزائدة لأعمالها ودخولها إلى المجلس التأديبي ومعاقبتها لمدة 10 أيام لكي لا تتكلم وخوفا من فقدان منصب عملها سكنت وسلمت امرها لله وهذا من خلال ما دلت عليه قائلة "تشاجرت مع رئيس مصلحة المستخدمين لمراقبته الزائدة لأعمالي ووقفوني 10 أيام لكي لا أتكلم ثم سكت وسلمت أمري لله"، فالحالة تجد نفسها مرتاحة فقط بجانب عائلتها وهذا من خلال ما صرحت به "أجد راحتي في المنزل أكثر من العمل".

1-2- مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الثانية:

الحالة "ج،د" البالغة من العمر 33 سنة تشتكي من تحرش لفظي نتيجة ضعف المراقبة الادراية زيادة على التهميش وهذا ما صرحت به قائلة "لا توجد رقابة عملي يأخذه آخر"، المسير يتلفظ بألفاظ مخلة بالحياء ويتعرض لشرفها وعرضها بالسب والشتم وعندما دافعت عن نفسها هدها فأراد أن يلحق بها الأذى جسديا وهذا من خلال تصريحها "المسير يتكلم عن أعراضنا جبتونا الزبل فلما دافعت عن نفسي أراد أن يضربني"، كذلك تعرضت الحالة لتجريح لفظي معنوي من قبل رئيس مصلحة المستخدمين بعدما كانت معاملته جد حسنة معها تغيرت نتيجة ترقيته لمنصب رئيس حيث أصبح يجرح مشاعرهما أمام الزملاء وهذا حسب ما صرحت به "رئيس مصلحة المستخدمين كان يوبخني أمام الزملاء منذ استلامه للمنصب فقد كان منصب عمله من قبل رئيس المستخدمين كانت معاملته من قبل حسنة فدائما يأتي إلى مكتبي ويصرخ بحجة أن مكتبي عاطل"، جراء هذه المعاناة طلبت تحويل ولكن تم رفض الطلب وهذا ما أقرت به الحالة قائلة "طلبت تحويل إلى مركز تعمیر القارورات لكنه رفض التحويل من طرف مدير المؤسسة".

- إضافة إلى الاتصال الغير الرسمي أصبح بديل الرسميات وهذا ما يدخل في إطار أن السلوكات مضطربة بين العمال لانعدام الثقة المتبادلة وهذا من خلال ما صرحت به الحالة "رئيس المصلحة المستخدمين يكثر عليا الأعمال كون يسييني قاع منريحش لازم نوصلوا الهدرة باه بيغونا"، ودليل على ذلك عدم مزاوله الحالة للعمل نهائيا لكرهها لوظيفتها المناطة بجو من الثرثرة والمشاكل وهذا حسب ما صرحت به الحالة بقولها "في سنة 2011 رغبت في التوقف عن العمل نتيجة المشاكل الثرثرة وهذا ما نتج عنه إصابة الحالة بأعراض نفسية فأكدت ذلك بقولها "تعرضت لمشاكل نفسية كنت أتناول مهدئات" وهذا ما جاءت به دراسة 1994 dutton&hale حيث أشارت هذه الدراسة ان النساء المساء إليهن تكون صيغتهن المعرفية أكثر سلبية اتجاه الذات و العالم الآخر ويكونون اقل شعورا بالأمان والثقة بالنفس

كما أن المرأة المساء إليها هي امرأة الأكثر معاناة من الأعراض المرضية مقارنة بالمرأة الغير مساء إليها ، كما أكدت الحالة بان الاطلاع على القوانين غير كافي فالواقع عدو التطبيق فطبيعة السلوكيات في العمل اثر بشكل مباشر أو غير مباشر في اسرتها من خلال تصريحها " عندي ابني في البيت لا يرغب في الدراسة وهذا الشيء يقلقني كثيرا" فتمظهرات التحرش والتعنيف ينعكس وله اثر على توافقها وهذا حسب ما جاءت به قائلة " قانون العمل موجود في مكتبي ولكن الواقع يقول عكس ذلك " ، هذا ما جعل المحاباة تؤثر على علاقات العمل وهذا حسب تصريحها " قدمت شكوى لاتحاد العام للعمال الجزائريات لكن رئيس المصلحة عندو معارف معاهم".

1-3- مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الثالثة:

رئيسة فرع الأجور "ن،و" البالغة من العمر 40 سنة وأم لثلاثة أولاد تعاني من ضغوطات فهي تقوم بأعمال إضافية تحت تهديدات مباشرة نتيجة طبيعة عملها وعدم وجود مساعد لها وهذا ما صرحت به الحالة " منذ بداية عملي أرى أن توزيع الأعمال غير عادل لان عملي لا يوجد فيه مساعد"، كما أنها تتعرض لمضايقات و تهيمش ووصفها بكلمات بذيئة من طرف الزملاء بسبب دخولها إلى مستشفى الأمراض العقلية مؤكدة ذلك بتصريحها " لدي علاقة سلبية مع بعض الزملاء خاصة المسير الادراري يضايقني كثيرا بانتقاداته اللاذعة و الجارحة وينادييني بالمهولة بسبب دخولي إلى مستشفى الأمراض العقلية " مؤكدة ذلك بتصريحها " منذ دخولي إلى المؤسسة الكل لا يعاملني معاملة حسنة وينادوني بالمهولة"، مما أدى بها إلى سوء تقدير الذات وانعدام الثقة فيما حولها وهذا حسب تصريحها " صرت لا أثق في احد في هذا المكان" حيث أصبحت تتحسس من أي كلام يوجه إليها وخاصة عندما يقوم الرئيس بتوبيخها لدرجة رغبوا في توقيفها لمدة 10 أيام بحجة أنا لا تلتزم بواجباتها وبالوقت المحدد لعملها و هذا حسب قولها " أرادوا أن يوقفوني لمدة 10 ايام بحجة أنني لا التزم بالوقت المحدد ولا أقوم بواجباتي كما ينبغي " شريات"، كما صرحت بقولها " تعرضت لتجريحات في الكلام الرئيس يشريهالي ذات يوم قال لي في وجهي أنا ضدكم بان تكونوا عندنا".

ونتيجة هذه المعاناة المهنية طلبت الحالة "ن،و" تحويل إلى مؤسسة الوقود لكنها وجهت بالرفض من طرف رئيس مصلحة المستخدمين بسبب عدم وجود من يتولى منصبها وهذا حسب تصريحها " طلبت تحويل إلى مؤسسة الوقود ولكن رئيس المصلحة لم يتركني لان منصبه لا يوجد أحد يتوظفه"، وكذلك محاولة خصم لراتبها مستغلين دخولها إلى مستشفى الأمراض العقلية وهذا من خلال تصريحها " أرادوا أن يخصموا لي من الأجر عندما دخلت إلى مستشفى الأمراض العقلية نتيجة التحرش والضغط لكن بعدما جئت بشهادة طبية لم يفعلوا ذلك، كما تصرح الحالة بان قوانين العمل لا تطبق في هذه المؤسسة وهذا من خلال ما صرحت به الحالة "القانون عندنا لا يطبق القوي يأكل الضعيف"، بالإضافة إلى معاناتها المهنية تعاني الحالة من مشاكل أسرية بسبب وجود احد أفراد العائلة مريض عقليا

وحركيا وعدم تأقلم أبنائها معه حيث صرحت الحالة ذلك بقولها " أخي مريض عقليا وحركيا والأبناء لم يتأقلموا معه" وهذا ما يؤدي إلى اصابتها ببعض المشاكل النفسية كالوسواس القهري وتناول الأدوية المضادة لاكتئاب **anafranl , comprimés nozinon** وهذا من خلال ما صرحته الحالة " تعرضت لوسواس قهري ، وارق دخلت إلى مستشفى الأمراض العقلية لكثرة المشاكل الأسرية والمهنية والانا تناول هذه الأدوية **anafranl , comprimés nozinon**، هذه الضغوطات جعلت الضحية راغبة في عدم مزاولتها للعمل نهائيا وهذا من خلال ما صرحت به الحالة " رغبت في التوقف عن العمل لكثرة المشاكل" حيث أصبحت أكثر حساسية لدرجة أنها لم تستطع تقديم شكوى ضد هذا التحرش الذي تعرضت له خوفا من ان يحقدوا عليها كونها امرأة أرملة ولا يوجد لها سند يعينها على الصعوبات الحياة المهنية بصفة خاصة والمشاكل العائلية والاجتماعية بصف عامة وهذا من خلال ما صرحت به " لم استطع أن أقدم شكوى خوفا من يحقدوا عليا لا يوجد لدي سند فزوجي متوفي".

1-4- مناقشة وتحليل نتائج المقابلة الرابعة:

الحالة"ف،ك" البالغة من العمر 56 سنة محاسبة وأم لأربعة أولاد تعاني من تحرشات لفظية جراء مشاكل المهنية منذ بداية عملها بسبب سوء توزيع الأعمال وهذا حسب ما صرحته الحالة "منذ استلامي للمنصب أرى أن تقسيم الأعمال غير عادلة"، علاقتها سلبية مع بعض الزملاء خاصة المنسق النقابي أراد أن يأخذ منصبها ليعطيه لابنه وهذا من خلال تصريحها " علاقتي سلبية خاصة مع المنسق النقابي فارا دان يقيلني من منصب عملي ليدخل ابنه مكاني"، الرقابة الشديدة بحجة أنها لم تنجز المهام المطلوبة منها وهذا من خلال ما قالت " رئيس مصلحة المستخدمين يقوم بتهديدي إن لم أنجز عملي في الوقت المناسب رغم أنني أنجزه ولكن لي يشفوه ساكت يحقره" كما تعرضت الحالة لانتقادات وإهانات لفظية من طرف رئيسها وهذا ما صرحته بقولها " الرئيس يصرخ في وجهي كثيرا أمام الزملاء" حيث وصلت إلى درجة تحرشات جماعية وهذا من خلال ما صرحت به " تعرضت لمضايقات كلامية إلى أن وصلت إلى تحرشات جماعية"، أدى هذا بالحالة إلى الرغبة في الانتقال إلى مؤسسة أخرى إلا إنها ألغت فكرة الانتقال بسبب التزاماتها العائلية وبعد المؤسسة عن منزلها وهذا ما جاءت به من خلال تصريحها الآتي " طلبت تحويل إلى مكان عمل آخر ولكن لم يناسبني بعيد عن المنزل وانا أم لا بد أن أتواجد في المنزل في الوقت المناسب".

فقد وجدت الحالة نفسها أمام خيارات صعبة لا مفر منها إما أن تشتغل تحت ضغط وتتحمل التحرشات الموجهة لها وإما أن تتوقف عن العمل وهذا حسب ما صرحت به الحالة "عندما تعرضت لقلق و اكتئاب رغبت في التوقف عن العمل"، كما تعرضت الحالة لمشاكل نفسية الأرق القلق نتيجة عدم وجود قوانين تعمل على التكفل بضحايا التحرش المهني وتواطؤ المسؤولين مع بعضهم لبعض وعدم تنفيذ العقوبات جراء الشكاوي الموجهة

من طرف الموظفات المعرضات للتحرش وهذا ما أدى بالحالة إلى التآزم نفسيا حيث كانت تشعر بقلق كبير وارق لدرجة أنها لا تنام وهذا من خلال ما صرحت به الحالة "تآزمت نفسيا كنت اشعر بالقلق كثيرا ولا أنام الليل"، بحيث أصبحت تشعر بأنها مهمشة بالرغم من أنأ تتمتع بكفاءات وهذا من خلال صرحت به " همشت فلدي كفاءات والمدير رقى آخرون وأنا لم أترقى "

2- تحليل نتائج الدراسة

من خلال عرض الحالات المستجوبة يمكننا تحليل محتوى دليل المقابلات المرفقة بالملاحظة البحثية التي تقصت موضوع التحرش ضد المرأة العاملة في مؤسسة نפטال بتيارات ، يمكننا تفسير ذلك على النحو الآتي :

كشفت حيثيات الدراسة على أن مناخ العمل يسوده التوتر و انعدام الثقة بين الموظفات و رئيس المصلحة الذي يتحرش بهن إما لفظيا أو معنويا و حتى جنسيا ، بحيث يستخدم سلطة المنصب

لأغراضه الغير أخلاقية، حيث أكدت الحالات المستجوبة على انه يستغل سلطته للمساومة ، و كل من لا تلبى حاجاته النفسية و الجنسية فهي معرضة للعقوبة المتمثلة في ، عدم ترقيتها و حتى الخصم من الأجر باختلاق الأسباب الغير مبررة لأنها لم تستجب لرغباته الشهوانية الحيوانية و حتى انه يستخدم العقد التواطئي ليمارس شتى أنواع الاستراتيجيات التعاملية ليشبع نزواته ، بين الليونة المصطنعة في مواقف ووضعيات إلى التسلط و التعنيف إذا لم يحقق إشباعه على حساب ميثاق أخلاقيات الوظيفة التي ابتعد عنها في ممارساته اليومية ، و حتى انه أصبح يتحرش بكل امرأة مهما كانت فئتها العمرية بين الثائنيات و الاربعينات و الخمسينات ، أو رتبته مساعدة اجتماعية كانت أم مسؤولة الأجور ، أو حالتها الاجتماعية متزوجة أو عازبة أو مطلقة ، و هو ما يجعلنا نقول إن الضمير المهني عندما يغيب معناه انتهاء العلاقة الايجابية ، و التي وصلت إلى درجة تهديد الصحة النفسية و المهنية والاجتماعية لتلك الحالات المستجوبة فمنهن من فكرن بالتوقف النهائي عن العمل و التحويل باعتبارهن ضحية تحرش و الذي أصبح مسكوت عنه حتى لدى المتحرش بهن و هو ما شكل تهديد صحي لهن و هدر للكفاءتهن ، و لها انعكاسات اقتصادية لا تفيد المؤسسة حيث أصبحن يتناولن المهدهات ليصل بهن الأمر الإدمان على الأدوية و العقاقير ، كآلية دفاعية ، هروبا من الظرف الراهن و عدم القدرة و الكفاية لمواجهة الموقف بمعرفة الإجراءات التي يمكن اتخاذها خاصة القانونية داخل

المؤسسة ، و غياب و تغييب منظومة التكفل النفسي لحالتهن ، و هذا يدل على أن الحالات لم يكن لديهم الاطلاع العلمي و الإجرائي الكافي و الوافي لأخذ حقوقهن المكفولة و رد الاعتبار لهن .

3- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات البحث:

يتبين من خلال نتائج الدراسة أن الحالات الأربعة لديهما تحرش، وهذا ما تبين من خلال تطبيق دليل المقابلة، ومنه أثبتت دراستنا صحة الفرضية التي تقول بأنه يوجد تحرش ضد المرأة العاملة بمؤسسة نפטال بتيارت.
كما أكدت الدراسة على وجود التحرش بشكليته المعنوي والجنسي.

حلم صفة

عالم صفة

Ù

Ù

Ù

Ù

Ù

Ù

Ù

Ù

Ù

Ù

الإقتراحات

الاقتراحات:

- بناء على نتائج الدراسة في مؤسسة نفضال وللإحاطة بحيثيات الموضوع التحرش بإلقاء ضوء على هذه الظاهرة واقتراح حلو للحد منها قمنا بطرح المقترحات التالية:
- 1- تطبيق القوانين الردعية الخاصة بالعلاقات العمل للحد من تلك التجاوزات التي تهدد استقرار المؤسسات وتؤثر على السير الحسن للأداء.
 - 2- التكفل النفسي بضحايا التحرش كإجراء صحي يفيد في معالجة هذه الظاهرة .
 - 3- القيام بالدورات التدريبية تهتم بالاتصال والعلاقات الإنسانية المهنية.
 - 4- إجراء بحوث ميدانية تعالج موضوع التحرش وذلك لإثارة الرأي العام عن حقيقة وواقع هذه الظاهرة في مجتمعنا المؤسستي.
 - 5- ضرورة نشر الوعي لمفهوم التحرش بنوعيه المعنوي والجنسي ودارك خطورته والتصدي لمواجهته.

قائمة

المصادر

والمراسل

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

أولاً: المعاجم:

1. بن مكرم، محمد، ابن منظور (1999): لسان العرب، ط3، دار أحياء التراث، بيروت.
2. عرفات، شكري يوسف (2001): معجم الطلاب، ط2، دار الكتب العلمية، بيروت.
3. المعجم الوجيز (1999): مجمع اللغة العربية، القاهرة.

ثانياً: الكتب:

4. آدم، محمد سلامة (1982): المرأة بين العمل والبيت ، دار المعارف للنشر والتوزيع، بدون طبعة، القاهرة.
 5. الجوير، إبراهيم (1995): عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض.
 6. حسون، تماضر (1993): تأثير عمل المرأة على تماسك المرأة في المجتمع العربي المركز العربي للدراسات الآمنة والتدريب، الرياض.
 7. حيدر، أنتوني (2002): مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة احمد زايد وآخرون، مركز الدراسات والبحوث الاجتماعية. القاهرة.
 8. خالد حامد، (2008) : منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جسر للنشر والتوزيع
 9. الخياري، رقية (دون، سنة): التحرش الجنسي في المغرب، دراسة سيولوجية وقائية، دار الفنك. المغرب.
 10. شلبي، ف (2010): قانون العقوبات، السلسلة القانونية، قصر الكتاب، البلدة.
 11. عبد القادر جغلول (1983): المرأة الجزائرية حرب التحرير 1954م 1962م دار الحدثة بيروت.
 12. علي، محمد هبة (2003): الإساءة إلى المرأة، مكتبة الانجلو، القاهرة.
 13. علي، محمد قطب (2008): التحرش الجنسي، ط1، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
 14. كاميلي عبد الفتاح 1984: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر لبنان.
 15. نعامة سليم (1984): سيكولوجية المرأة العاملة، مكتب الخدمات الطباعية، الجمهورية
 16. نبييه عبد الحميد نسرين (2007): الاجرام الجنسي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية. العربية السورية.
- ثانياً: الدراسات:
17. الإتحاد العام لنقابات العمال للتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان وضع النساء في القطاع الصناعي (2004): دراسة ميدانية في سورية

18. إيمان بلعالية، فاطمة الزهراء، بركاني، إيمان بطاهر (2014): مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس تحت عنوان جودة الحياة لدى المرأة العاملة المتزوجة دراسة ميدانية لحالتين لدى المؤسسة الإستشفائية للأمراض العقلية حمداني عدة تيارت، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة ابن خلدون تيارت.
19. الحبيب ثابتي (2010): استخدام منهجية الملاحظة، المشاركة لتطوير وأسنه أدوات تحليل العمل وتوصيف الوظائف، محاولة تموقع ابتمولوجي وتأصيل منهجي، مقال نشر في مجلة الحكمة، العدد الرابع.
20. حميدشة، نبيل(2012): المقابلة في البحث الاجتماعي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جامعة سكيكدة.الجزائر.
21. حماد، إبراهيم هبة(2013): درجة الوعي بطرق مواجهة العنف بأشكاله المتعددة لدى عينة من طالبات كلية عالية الجامعية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد الحادي والعشرون. العدد الأول، كلية الأميرة عالية الجامعية، جامعة البقاء التطبيقية.
22. حكيمه،حاج علي (2014): تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، دراسة ميدانية بولايته تيزي وزو و بومرداس. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، قسم علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
23. الذهبي إبراهيم، ليلي مكي (2015): عمل المرأة وأثرها على الاستقرار الأسري، مقال تم نشره في 30 جوان 2015.
24. الزهرة، ریحاني(2009): العنف الأسري ضد المرأة وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية، دراسة مقارنة بين النساء المعنفات وغير المعنفات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي، قسم علوم اجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
25. الزليطني، احمد نجاة (2014): سيكولوجية العدوان والنظريات المفسرة له، المجلة الجامعة، العدد السادس عشر نوفمبر، المجلد الرابع، قسم علم النفس، كلية الاداب، جامعة الزاوية.
26. سامية عافي (2012): مذكرة لنيل شهادة الماستر 2 في علم الاجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية، قسم العلوم الاجتماعية، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أوكلي محمد أو الحاج، البويرة.
27. صلاح،سحر(دون سنة): التحرش الجنسي في مجال العمل، المركز المصري لحقوق المرأة، وحدة الإعلام والبحوث.

28. عبود إيمان (2002): عمل المرأة وعلاقتها باتخاذ القرار داخل الأسرة في مدينة دمشق وريفها، دراسة ميدانية بجامعة دمشق.
29. عاشور ، احمد عبد اللطيف، نجم سمر عبد المعطي، عبد العليم لبنى غريب (2009): التحرش الجنسي أسبابه، تداعياته، آليات المواجهة. دراسة حالة المجتمع المصري، قسم العلوم السياسية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
30. عبد الرزاق، عريف، زينب دهيمي(2014): التحرش الجنسي في المؤسسة العمومية، دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرباح"ورقلة"، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ليسانس أكاديمي شعبة علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية و الديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة.
31. فرج، طريف شوقي محمد، هريدي عادل محمد(2004): التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، دراسة نفسية استكشافية على عينة من العاملات المصريات، بحث منشور بمجلة كلية الآداب، العدد السابع، جامعة بني سويف.
32. محمد مريم (1998): الآثار السلبية لخروج المرأة إلى العمل، مجلة صادرة عن المركز العربي للإستراتيجية جامعة دمشق.
33. مصطفى عوفي (2003): خروج المرأة إلى ميدان العمل وآثاره على التماسك الأسري مجلة العلوم الإنسانية العدد 19، جامعة منتوري قسنطينة.
34. مليكة بن زيان (2004): مذكر مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تحت عنوان عمل الزوجة وانعكاساتها على العلاقات الأسرية دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة، قسم علم النفس كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.
35. مرجان، عبلة(2011): التربية الجنسية للأطفال حق لهم.... واجب علينا، دليل تربوي للآباء والمعلمين، جائزة خليفة التربوية، الدورة الرابعة.
36. نورة، قنيفة (2010): العنف والمرأة في المجتمع الجزائري، دراسة ميدانية على عينة من النساء المعنفات بمصلحة الطب الشرعي بالمستشفى الجامعي بقسنطينة، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص علم اجتماع تنمية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.
37. الناقولاً جهاد دياب (2011): الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل دراسة ميدانية من واقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات بمدينة دمشق، الهيئة العاملة السورية للكتاب، دمشق.
38. هنري عزام (1982): المرأة العربية والعمل: مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية، مجلة دراسات الوحدة العربية، أفريل نيسان ،بيروت.
39. يحيى أوعمر (دون سنة): التحرش الجنسي في مكان العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو.

ثالثاً: قائمة الكتب بالفرنسية:

40. Dunand, Jean Philippe, Mahon Pascal, Plédran Marie Deveau (2011): le harcèlement dans les relations de travail, schult Hess éditions romandes, Genève.
41. France, Marie Hirigouyen (1998): le harcèlement, la violence perverse. Syors. Pris.
42. Martino, Divittrio, Hoel Helge, Cooper I. Cary (2003): prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail, office des publications, officielles des communautés européennes. Irlande.
43. Nicolas; Gustave Fischer (2003): la psychologie des violences sociales. Dunod Paris.
44. Soares Angelo (2012): quand le travail devient indécent: le harcèlement psychologique au travail Montréal.

5- الدراسات بالفرنسية:

45. Alexandre, Marc (2005): le harcèlement moral ou sexuel au travail, séminaire d'échanges des pratiques, licence en sciences commerciales; HEC école, de gestion de l'université de Liège. Neven. Vinciane.
46. Bedard, Lisette, Marcotte Nicole (1994): le harcèlement sexuel en milieu scolaire, session de perfectionnement, bibliothèque, nationale du Québec.
47. Comité interministériel (2001): le harcèlement psychologique au travail, rapport, bibliothèque nationale du Québec.
48. Commission des normes du travail (2004): comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail, guide pratique de l'employeur.
49. Guide d'intervention pour les écoles secondaires (2001): pleins feux sur le harcèlement et l'intimidation. Ministry of Education, Ministry of Public Safety and Solicitor Général.
50. Kaouther, Khaldi (2008): la représentation sociale du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire, mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en psychologie clinique, option psychologie traumatique, département de psychologie et des sciences

de l'éducation, faculté » des sciences humaines et sociales, université mentouri .Constantine.

51.Lorho, Frank, hilp Ulrich(2001): le harcèlement moral au travail parlement européen générale des études document de travail.

52.Meheut jean Michael (sans page) :le harcèlement moral au travail.n01

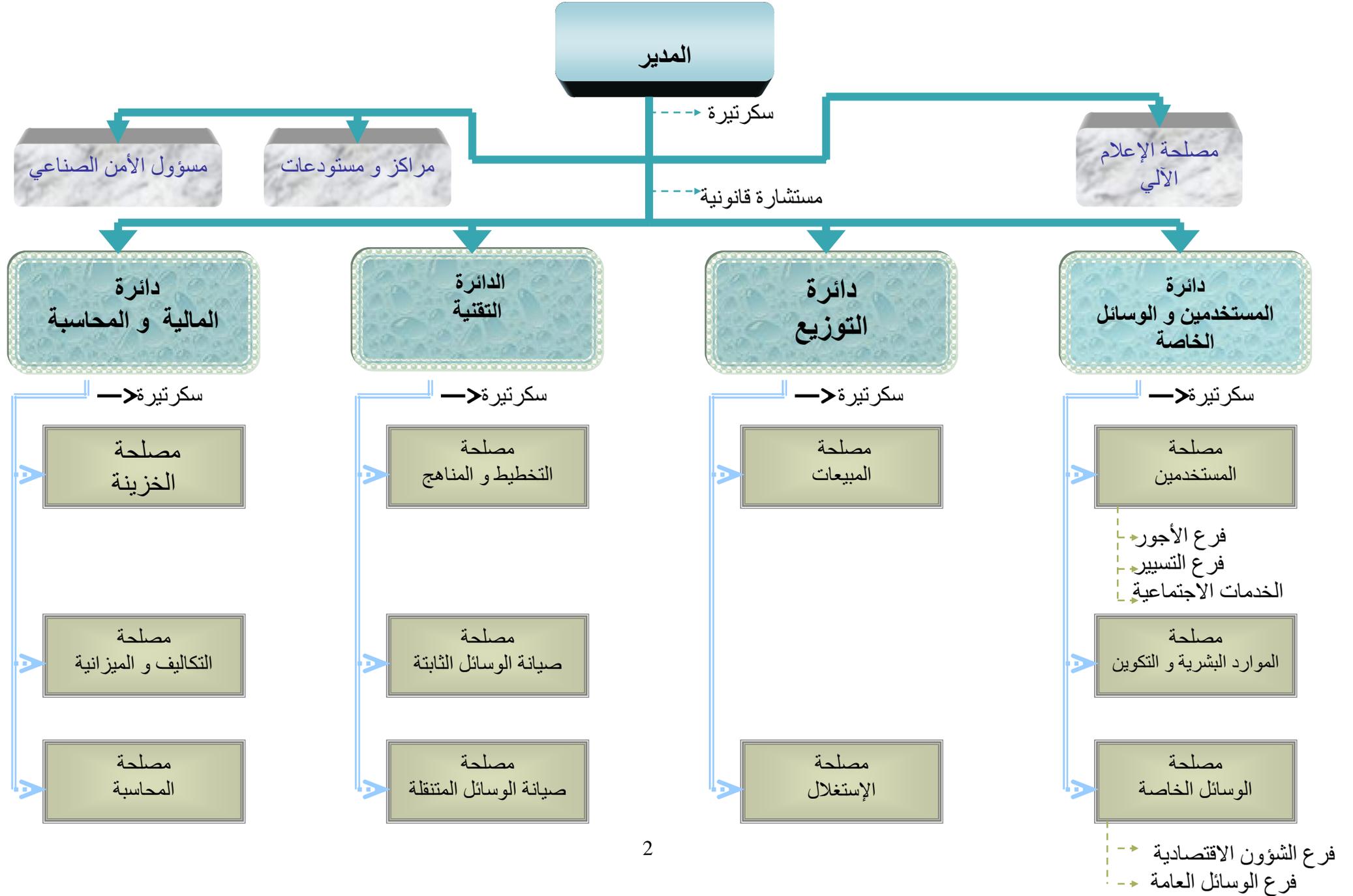
53. Mérah, Nacera (2012): l' harcèlement moral en milieu professionnel, guide pratique, fondation Friedrich Ebert.

54. Ministère du travail(2010): le harcèlement moral mise a jour juillet.

55.www.cnrs.fiche relative au harcèlement sexuel au travail.

الملاحق

الهيكل التنظيمي لمؤسسة نפטال مقاطعة البترول و الغاز المميع بتيارت



دليل المقابلة:-

الإسم:

الجنس:

السنة:

الوظيفة:

الأقدمية:

المستوى العلمي:

الحالة الاجتماعية:

- 1- منذ متى وأنت ترين أن تقسيم الأعمال غير عادلة؟
- 2- هل لديك علاقة سلبية مع الزملاء؟ رجال؟ نساء؟
- 3- هل تم تهديدك؟ كيف؟
- 4- هل يوبخك الرئيس؟
- 5- هل طلبت التحويل إلى مكان عمل آخر؟
- 6- ما نوع التحرش الذي تعرضتي له أكثر لفظي أكثر؟ أم جنسي؟
- 7- هل خصموا لك من الأجر؟
- 8- هل اطلعت على قانون العمل؟
- 9- هل علاقتك جيدة مع الأسرة؟
- 10- هل رغبت في التوقف عن العمل؟
- 11- هل قدمت شكوى عند تعرضك للتحرش؟
- 12- كيف كانت نفسك جراء التحرش؟
- 13- هل ترين نفسك أنك مهمشة؟