

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري ولاية تيزي وزو

كلية العلوم العلوم الإنسانية والاجتماعية

فرع : علم الاجتماع



## العنف ضد المرأة العاملة

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص الجريمة والانحراف

تحت إشراف الدكتور:

قريمس مسعود

من إعداد الطالب:

بكدوش احسن

نبي يوسف

السنة الجامعية:

2020/2019

شكر وتقدير:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ رَبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ صِدْقٍ وَاجْعَلْ لِي مِنْ لَدُنْكَ سُلْطَانًا نَصِيرًا (80)  
- الإسراء -

الحمد لله جل ثناؤه وتباركت أسماؤه نحمده ونشكره حمدا كثيرا  
بتوفيقه لنا في كل لحظة وجعله لنا بصيص أمل في كل مرة الذي  
وقفنا ولولاه لما انجزنا هذا العمل.

نشكر كل من تلقينا منه علما أو عملا مفيدا لمواصلة  
مشوارنا كما نشكر الأستاذ المشرف فآلف شكر للدكتور الفاضل  
على صبره الجميل وتواضعه معنا.

كما نتقدم بجزيل الشكر الى كل من ساهم من قريب أو بعيد  
في انجاز هذا العمل  
جزاهم الله كل خير.

# الإهداء

---

إلى صاحب السيرة العطرة، والفكر المُستنير

من له الفضل الأوّل في بلوغي التعليم العالي

(والدي الحبيب) أطال الله في عُمره.

إلى من وضعني على طريق الحياة

وراحتني حتى صرت كبيراً

(أمي الغالية) أطال الله في عُمرها.

إلى إخوتي؛ من كان لهم بالغ الأثر في تجاوز كثير من العقبات

والصعاب.

إلى جميع أساتذتي الكرام الذين لم يتوانوا في مد يد العون لي

أهدي إليكم بحثي

أ .....مقدمة

### الفصل الأول: الإطار المنهجي

- 1-أهمية الدراسة وأسباب إختيارها وصعوباتها.....3
- 2-الإشكالية .....5
- 3- فرضيات الدراسة .....7
- 4- تحديد المفاهيم.....8
- 5- المنهج.....16
- 6- دراسات سابقة.....18

### الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

- المبحث الأول: المرأة والعمل.....32
- المبحث الثاني: العنف ضد المرأة العاملة.....39
- المبحث الثالث: نظريات حول العنف ضد المرأة العاملة.....52

### الفصل الثالث: الإطار الميداني للدراسة

- المبحث الأول: أسباب العنف ضد المرأة.....56
- المبحث الثاني: أسباب العنف ضد المرأة العاملة.....60
- المبحث الثالث: أسباب العنف ضد المرأة من خلال الدراسات.....60
- خاتمة.....67
- قائمة المراجع.....69

مقدمة

إن ظاهرة العنف ظاهرة إجتماعية موجودة منذ الأزل، ترجع لغريزة الإنسان في رغبته في السيطرة على كل ما حوله. وتزامنا مع التطورات الاجتماعية التي عرفها العالم في العقود الأخيرة برزت عدة أشكال للعنف تمس فئات محددة من المجتمع، ومنها العنف ضد المرأة العاملة وهو عنف وليد تفتح الفكر الاجتماعي والتطور والإقتصادي وتغير الظروف الحياتية والإجتماعية التي جعلت المرأة تخرج للعمل خارج المنزل مثلها مثل الرجل لتحقيق إكتفاءها المادي وتوفر إحتياجاتها المادية دون أن تعتمد على الرجل في ذلك.

وقد لاقت عملية تحرر المرأة وخروجها للعمل الترحيب من جهات مختصة في علم الاجتماع لقدرة المرأة على تقديم جهود تساهم في تطوير الأنظمة الاقتصادية مثلها مثل الرجل، فتم تأسيس جمعيات ومنظمات تدعم المرأة وتضمن حقوقها، كما وضعت مبادئ دولية تدعو إلى المساواة بين المرأة والرجل. لكن كل هذه الجهود لم تكن كافية لحماية المرأة العاملة من العنف المجتمعي الذي تتعرض له داخل وخارج مكان العمل، لكون المجتمع يعتبر المرأة ناقصة ويبجل الرجل ويمنحه الأحقية عليها، كما يبيح للرجع تعنيف المرأة والإعتداء عليها. وهذا ما مثل عائق أمام تقدم المرأة ومواصلتها لمسيرتها نحو تحقيق أهدافها وأحلامها.

نظرا لأهمية هذه القضية الاجتماعية أولى المختصين في القضايا الاجتماعية إهتمامهم بظاهرة العنف ضد المرأة العاملة وقاموا بإجراء عدة دراسات تهدف لمعرفة الظاهرة عن قرب ومعرفة الأسباب المؤدية إليها والنتائج المترتبة عن هذه الظاهرة ومحاولة إيجاد حلول لها .

ولهذا الغرض قمنا بإجراء بحثنا هذا الذي نسعى من خلاله إلى الإطلاع على ظاهرة العنف ضد المرأة في مكان العمل ودراسة أهم أسبابها والنتائج المترتبة عنها وعليه تم تقسيم هذا العمل إلى ثلاثة فصول هي كالتالي:

الفصل الأول بعنوان الإطار المنهجي تم من خلاله التطرق إلى أهمية الدراسة وأسباب إختيارها وصعوباتها، الإشكالية المطروحة، الفرضيات، المنهج المعتمد في الدراسة، تحديد المفاهيم وبعض الدراسات السابقة التي إهتمت بموضوع العنف ضد المرأة العاملة أو مواضيع قريبة منه.

الفصل الثاني بعنوان العنف ضد المرأة العاملة، يتضمن المباحث التالية: المبحث الأول المرأة والعمل، المبحث الثاني: العنف ضد المرأة العاملة والمبحث الثالث: نظريات حول العنف ضد المرأة العاملة.

الفصل الثالث بعنوان دراسات حول العنف ضد المرأة العاملة، ويتضمن هو كذلك مباحث هي كالتالي المبحث الأول: أسباب العنف ضد المرأة، المبحث الثاني: أسباب العنف ضد المرأة العاملة و المبحث الثالث: أسباب العنف ضد المرأة من خلال الدراسات.

وتم إختتام هذا العمل بخاتمة تجيب على الإشكاليات المطروحة ومجموعة من التوصيات.

# الفصل الأول: الإطار المنهجي

1- أهمية الدراسة وأسباب إختيارها وصعوباتها

2- الإشكالية

3- فرضيات الدراسة

4- تحديد المفاهيم

5- المنهج

6- دراسات سابقة

## تمهيد:

سيتم من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على الإشكالية وإبراز أهمية وأهداف الدراسة بالإضافة إلى الفرضيات المقترحة، وأسباب إختيار الموضوع مع تحديد المفاهيم الأساسية التي سيتم التطرق إليها خلال هذه الدراسة، كما سنتطرق إلى منهج الدراسة والدراسات السابقة.

**1- أهمية الدراسة وأسباب إختيارها وصعوباتها:**

إن الموضوع الذي تركزت عليه هذه الدراسة هو فئة النساء العاملات المعنفات اللواتي يتعرضن لمختلف أنواع العنف، حيث تكمن أهمية هذه الأخيرة في كونها تهتم بدراسة أحد المعوقات التي تعترض المرأة بإعتبارها عنصرا هاما في المجتمع لكونها تمثل نصفه ودعامة الأساس فيه. بالإضافة إلى إهتمامها بالوضع الذي تعاني منه المرأة الجزائرية على وجه الخصوص في كونها لا تحظى بالإهتمام والتقدير كنظيراتها من نساء الدول المتقدمة، وهذا راجع إلى القيم والمبادئ التقليدية السائدة في المجتمع، حيث أنها لا تجد الدعم ممن حولها لتخفيف حمل تعدد الأدوار التي تقوم بها بين ربة بيت وعاملة وهذا ما جعلها تتعرض إلى ضغوط كثيرة وفي بعض الأحيان إلى التمر والعنف بنوعيه اللفظي والجسدي،

إن إختيارنا لهذا الموضوع لم يأتي نتيجة الصدفة أو لأنه موضوع إجتماعي يدخل في مجال التخصص، بل له أسباب وخلفيات تتلخص في ما يلي :

-انتشار العنف ضد النساء في المجتمع بشكل عام وفي أواسط الأسرة وأماكن العمل خاصة.

-السعي إلى معرفة الأسباب التي تؤدي إلى ممارسة العنف في أماكن العمل.

بالإضافة إلى:

- الميل الشخصي لهذه المواضيع التي يحيطها الغموض.

-تدعيم وإثراء المكتبة الجامعية.

-الرغبة في إيجاد حلول مقنعة وصارمة لهذه الظاهرة ومحاولة الحد منها.

### ❖ صعوبات الدراسة:

خلال عملية إنجاز هذا البحث صادفتنا العديد من الصعوبات التي عقدت علينا سيرورة العمل، نخص بالذكر منها ما هو متعلق بالوضع الاجتماعي الذي تعرفه البلاد جراء إنتشار وباء كورونا، والإجراءات الوقائية التي إتخذتها الحكومة من تطبيق بروتوكولات صحية بالجامعات والمكتبات مما نغص علينا إيجاد المادة العلمية والمعلومات لتوظيفها في بحثنا وكذلك عدم توفر تقارير إحصائية من طرف الجهات المختصة والمتمثلة في أرقام ونسب ممارسة وأشكال العنف ضد المرأة العاملة في مختلف المجالات، أو إحصائيات سنوية توضع عدد ضحايا العنف من فئة النساء العاملات في الجزائر، وهذا ما جعل بحثنا يفتقر إلى نسب ملموسة لهذه الظاهرة في السنوات الفارطة.

### 2-الإشكالية:

عرف المجتمع في السنوات الأخيرة ظاهرة خارجة عن المؤلف تتمثل في أداء المرأة لمهمة جديدة بجانب دورها كربة بيت ومربية أجيال، وتتمثل هذه الظاهرة في ولوج المرأة في عالم الشغل وإكتساحها لمختلف المجالات المهنية، كخطوة إيجابية منها نحو تحقيق التحرر الاقتصادي وتحقيقها لإكتفائها الذاتي. حيث كان للمرأة منذ القدم دورا كبيرا في تنمية المجتمعات وتطويرها خصوصا بعد دخولها إلى سوق العمل وإندماجها في مختلف القطاعات الصناعية والصحية والتربوية والاجتماعية وغيرها. وهذا ما جعلها تحظى

بمكانة ومركز مهمين في المجتمع. وأصبحت بذلك مركز إهتمام للعديد من الباحثين والمختصين فقاموا بإجراء العديد من الدراسات التي تتمحور حول المرأة بصفة عامة والمرأة العاملة على وجه الخصوص، لما تخضع له من ضغوط وإنتقادات ومعاكسات تؤثر عليها وعل سيرورة تقدمها وتحد من إنتاجيتها ومساهمتها في سبيل النهوض والإرتقاء بالمجتمع. والهدف من هذه الدراسات هو معالجة بعض القضايا الإجتماعية والمشاكل التي تعيق المرأة، من أجل التخفيف من الأثار السلبية على الجانب النفسي والإجتماعي وحتى العملي المترتبة عن الممارسات الغير إنسانية بحقها.

ومن بين الصعوبات والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة، بمعدل يومي تقريبا يتم ذكر العنف بجميع أشكاله معنويا كان أو جسدي من " تحرش لفظي، أو إعتداء جسدي أو تحرش جنسي... ونضيف إلى ذلك نظرة المجتمع العربي السلبية نحوها من خلال إعتبارها سببا في إنتشار البطالة في أوساط الرجال وإعتبارها تمثل حالة الشذوذ عن مبادئ المجتمع وقيمه الثقافية التي تعتبر أن مكان المرأة هو البيت ومهامها محدودة في أداء مهامها البيئية ورعاية أطفالها فقط ولا حق لها في الحصول على التعليم الراقى والمناصب.

إن أغلبية المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات لا يتقبل موضوع عمل المرأة، تجده ينتقد الأمر ويتعرض لهذه الفكرة بمختلف الوسائل. فتجد المرأة الجزائرية العاملة في كل من القطاع العمومي أو الخاص تتعرض لكل أشكال العنف والإنتهاك الحقوقي، دون مراعات لحقوقها الميدانية والإجتماعية وهذا راجع إلى المجتمع الذكوري الذي يرى في عمل المرأة تهديدا لمكانته ودوره في المجتمع. وعلى هذا الأساس خصصنا دراستنا هذه من أجل التعمق في موضوع العنف الممارس ضد النساء في أماكن العمل يكون بأشكال عديدة وله أسباب وخلفيات متعددة. ومن الإشكاليات التي صادفتنا في بحثنا هذا نذكر:

• السؤال الرئيسي:

✓ ما مدى إنتشار العنف ضد النساء العاملات في القطاع المهني؟

• الأسئلة الفرعية:

✓ هل سبب الانتشار العنف ضد النساء العاملات يعود الى نوع المؤسسات التي

تعمل بها؟

✓ ماهي الأسباب والعوامل الرئيسية التي يعود إليها ممارسة العنف ضد النساء

العاملات في أماكن العمل؟

3-فرضيات الدراسة:

لمعالجة هذه الاشكالية نقوم بطرح بعض الفرضيات منها:

• الفرضية الرئيسية:

- نسبة ممارسة العنف ضد النساء العاملات في مختلف القطاعات عرف تزايد

ملحوظ.

• الفرضيات الفرعية:

- التمثلات الاجتماعية المتعلقة بالمرأة العاملة.

- التمثلات الاجتماعية المتعلقة بمكانة المرأة .

- التمثلات الاجتماعية المتعلقة بدور المرأة العاملة.

4-تحديد المفاهيم:

1-المرأة العاملة:

أ-لغة:

المرأة "مشتقة من فعل مرا ومصدرها، المروءة، وتعني كمال الرجولة والإنسانية، ومن هنا كان المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان".<sup>1</sup>

وتعرف بأنها: "الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض".<sup>2</sup>

ب-اصطلاحا:

تعددت التعاريف الإصطلاحية لمفهوم المرأة العاملة وفيما يلي بعضها:

المرأة العاملة هي: " المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة".<sup>3</sup> ويعرفها البعض بأنها: "عمل شخص من الجنس المؤنث، يهتم بأعمال منزلية تشكل نشاطه الرئيسي".<sup>4</sup> كما تعرف بأنها: " ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تدبر الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال".<sup>5</sup>

<sup>1</sup>: قاموس المعجم الوسيط، اللغة العربية المعاصر، الرائد، لسان العرب، القاموس المحيط. قاموس عربي عربي.

<sup>2</sup>: المرجع السابق.

<sup>3</sup>: بسمه حسن، مفهوم عمل المرأة وأهميته وتأثيره على المجتمع، المرسال، 11 أكتوبر 2017.

<sup>4</sup>: المرجع السابق.

<sup>5</sup>: كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار الثقافة العربية للطباعة 1972.

وعرفها أحد الباحثين بأنها: "أي فرد يؤدي أعمالاً يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات".<sup>1</sup>

بناء على المفاهيم السابقة، يتضح لنا بأن المرأة العاملة هي المرأة التي تقوم بأدوارها في المنزل وخاصة خارج المنزل وتتقاضى على ذلك أجراً

## 2- العنف:

### أ- لغة:

العنف هو: "الخرق بالأمر وقلة الرفق به، وهو ضد الرفق، عنف به، وعليه يعنف عنفاً وعنفه، وأَعْنَفَهُ وَعَنْفَهُ تَعْنِيفاً وهو عَنِيفٌ إذا لم يكن رفيقاً في أمره وأَعْنَفَ الأمر أخذهُ بعنف وفي الحديث "إن الله تعالى يعطي على الرفق ما لا يعطي على العنف" بالضم الشدة والمشقة وكل ما في الرفق من الحيز ففي العنف من الشر مثله والعَنْفُ والعَنِيفُ: الْمُعْتَنَفُ".<sup>2</sup> وجاء في معجم مقاييس اللغة بأنه: "يدل على خلاف الرفق، قال الخليل: العُنْفُ: ضد الرفق، تقول عُنْفٌ يَعْنُفُ عُنْفًا فهو عَنِيفٌ إذا لم يرفق في أمره، ومن باب التعنيف، وهو الشديد في اللوم".<sup>3</sup> وفي المعاجم الحديثة العنف هو: "عنف: تعنف: عامله بشدة وقسا عليه: لأمه بعنف وشدة، فالعنف الشدة والقسوة ضد الرفق".<sup>4</sup>

يتضح لنا من المفهوم اللغوي للعنف بأنه يدل على الرفق وهو عكس القسوة.

<sup>1</sup>: المرجع السابق.

<sup>2</sup>: ابن منظور الإفرقي المصري، لسان العرب، دار صادر، ط1، بيروت، مج4، 1999، ص444.

<sup>3</sup>: ابن زكريا أبي الحسين أحمد بن فارس، معجم مقاييس اللغة، دار صادر، ط4، بيروت، لبنان، مج09، 2005، ص304.

<sup>4</sup>: جبران مسعود، الرائد الصغير معجم أبجدي للمبتدئين، دار العلم للملايين، ط1، لبنان، 1986، ص445.

## ب- اصطلاحاً:

## 1- مفهوم العنف من الناحية السوسولوجية:

يعني العنف "إستخدام الضغط أو القوة إستخداما غير مشروع أو غير مطابق للقانون، والذي من شأنه التأثير على إرادة فرد ما، كما يعرف بأنه سلوك أو فعل يتسم بالعدوانية يأتي من مصادر مختلفة قد يكون فردا أو جماعة أو طبقة إجتماعية أو دولة، بهدف إستغلال الطرف الآخر وإخضاعه في إطار علاقة قوة غير متكافئة، اقتصاديا، إجتماعيا، سياسيا مع إحداث أضرار مادية أو معنوية أو جسدية".<sup>1</sup>

## 2- العنف من الناحية السيكولوجية:

يعتبر العنف حسب الجانب السيكولوجي سلوكا لا أخلاقيا يتم فيه إستخدام القوة الجسدية أو اللفظية بغرض فرض السيطرة على الغير، كما ينتج عن إستخدام العنف أذية الأشخاص وتحطيم الممتلكات، فالعنف هنا يعتبر سلوك وليس إنفعالا أو حاجة أو دفاعا.<sup>2</sup>

## 3- تعريف العنف من الناحية القانونية:

حسب ما ورد في موسوعة الجريمة والعدالة حول تعريف العنف فإنه " كل السلوكات سواء كانت فعلية أو تهديدية التي ينتج عنها تدمير وتحطيم الممتلكات أو إلحاق الأذى أو الموت للفرد".<sup>3</sup>

<sup>1</sup>: محمد منير كرادشة، العنف الأسري سوسولوجية الرجل العنيف والمرأة المعنفة، جامعة اليرموك، ط1، الأردن، 2009، ص31.

<sup>2</sup>: أحمد رشيد عبد الرحيم زيادة، العنف المدرسي بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص20.

<sup>3</sup>: معتز سيد عبد الله، العنف في الحياة الجامعية أسبابه ومظاهره والحلول المقترحة لمعالجته، منشورات مركز البحوث والدراسات النفسية، د.ط، 2005، ص32.

كما عرفه الكاتب أحمد جلال الدين على أنه تصرف يتم خلاله إستخدام القوة بغرض إرغام الغير وإخافته وإرعابه أو لتدمير الأشياء والإستيلاء عليها".<sup>1</sup>

وقد جاء في القاموس سبعة معان على الأقل للفظة العنف فمعناه الدقيق نسبيا يشير إلى أنه "استخدام القوة الجسدية بغرض إلحاق الأذى والضرر, أما معناه العام فقد ربط بالحرمان من الحقوق عن طريق الاستخدام الغير العادل للسلطة أو القوة مروراً بمعان أخرى تشير جميعها إلى الهجوم والعدوان واستخدام الطاقة ورفض الآخرين بصور مختلفة".<sup>2</sup>

ويشير بعض الباحثين إلى أن مفهوم العنف يعني: "كل فعل يمارس من طرف فرد أو جماعة ضد فرد آخر أو أفراد آخرين عن طريق التعنيف قولاً أو فعلاً وهو فعل يجسد القوة المادية أو المعنوية التي يمكن أن تكون فيزيقية أو رمزية".<sup>3</sup>

وعليه العنف هو تعبير عن القوة الجسدية التي تصدر ضد النفس أو ضد أي شخص آخر بصورة متعمدة أو إرغام الفرد على إتيان هذا الفعل نتيجة لشعوره بالألم بسبب ما تعرض له من أذى.

#### 4- التعريف الإجرائي للعنف:

هو كل تصرف وسلوك وفعل، يرتكز على إستعمال القوة بهدف قهر أو تهديد

<sup>1</sup>: محمود سعيد الخولي، العنف في مواقف اليومية نطاقات وتفاعلات، دار ومكتبة للنشر والتوزيع، ط1، 2006، ص39.

<sup>2</sup>: مديحة أحمد عبادة، خالد كاظم أبو دوح، العنف ضد المرأة دراسة ميدانية حول العنف الجسدي والعنف الجنسي، دار الفجر للنشر والتوزيع، د.ط، القاهرة، 2008، ص18.

<sup>3</sup>: المرجع نفسه، ص18.

إتجاه فرد ما من أجل إخضاعه له وفرض هيمنته وسيطرته عليه. والغرض من العنف الإجرائي هو تحقيق المعتدي لمصالح إجتماعية وقانونية ملحقا بالطرف الضحية أضرارا على الصعيد النفسي والمادي.

### 5- العنف ضد المرأة العاملة:

يعرف العنف ضد المرأة على أنه: "سلوك أو الفعل الموجه إلى المرأة على وجه الخصوص، سواء أكانت زوجة أو أما أو أختا أو ابنة، ويتسم بدرجات متفاوتة من التمييز والإضطهاد والعدوانية، الناجم عن علاقات القوة الغير متكافئة بينالرجل والمرأة في المجتمع والأسرة على حد سواء".<sup>1</sup>

وأیضا هو: "الاعتداء ضد المرأة مبني على أساس الجنس الذي يتسبب أو قد يتسبب في إحداث الإيذاء أو ألم جسدي، جنسي أو نفسي للمرأة، ويشمل أيضا التهديد بهذا الاعتداء أو الضغط أو الحرمان التعسفي للحريات سواء حدث هذا في إطار الحياة العامة أو الخاص".<sup>2</sup> ويعرف ماتلين العنف ضد المرأة بأنه: "يتضمن سلوكات مقصودة تؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة و هذه السلوكات قد تكون نفسية أو جسدية أو جنسية".<sup>3</sup>

والعنف ضد المرأة: "هو استعمال القوة و هو سلوك عدائي مدفوع بالغضب يمارسه الرجل على المرأة بهدف تخويفها وإجبارها على الخضوع له و يأتي العنف على شكلين إما بدني مثل الضرب والتهديد بالسلاح، الصفع، الركل، اللكم والشكل الثاني العنف

<sup>1</sup>: جومانا عبد الكريم جمعة الغوانمة، العنف ضد المرأة من منظور النوع الاجتماعي وتأثيره على التنمية السياسية في فلسطين للأعوام 2000-2013، جامعة نابلس، فلسطين، 2014، ص36.

<sup>2</sup>: رشدي شحاتة أبو زيد، العنف ضد المرأة وكيفية مواجهته، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، 2008، الإسكندرية، ص25.

<sup>3</sup>: بوقصارة أسماء، حيدل خديجة، أثر العنف ضد المرأة وتقدير الذات لديها، مستغانم، 2017، ص26.

اللفظي مثل التهديد، السب، الإهانة، التقليل من شأن المرأة وسوء معاملتها الاجتماعية والاقتصادية، وفي الأخير يؤدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى إلحاق الأذى بالمرأة<sup>1</sup>.

وعليه نلاحظ أن موضوع العنف ضد المرأة هو موضوع حساس بشكل عام وعلى وجه الخصوص في مكان العمل، حيث تتعرض المرأة العاملة إلى شتى أنواع العنف سواء كان جسدي أو جنسي ويتمثل في الإهانة، الضرب، وغيره من وسائل الإضطهاد المعنوي والملموس.

#### 5- المنهج:

إن أي بحث علمي وفي أي ميدان من الميادين يحتاج إلى تقنيات معينة وإلى وسائل منهجية مناسبة، فطبيعة الموضوع الذي تناولناه دفعنا إلى استخدام:

#### • المنهج التاريخي:

كان استعمال هذا المنهج ضروريا لكون الحاضر حصيلة الماضي، فهو ضروري بالنسبة لنا لأن من خلاله نفهم التطور التاريخي لهذه المشكلة الاجتماعية، كما يساعدنا في الربط بين الماضي والحاضر والمستقبل.

#### • المنهج الوصفي التحليلي:

يعتمد المنهج الوصفي على وصف الظاهرة المدروسة من خلال وصف كل تفاصيلها ووصف ظروف حدوث الظاهرة وتحديد العلاقة التي تربط كل من الوقائع والظاهرة كما يركز كذلك على تقديم وصف للوضع الحالي للظاهرة، وتبيان العلاقة بين المتغيرات

<sup>1</sup>: بوقصارة أسماء، حيدل خديجة، المرجع السابق، ص 27.

والثوابت المتعلقة بموضوع الدراسة مما يسمح بوضع فرضيات وتنبؤات حول ما ستؤول له الأوضاع مستقبلا.

فالمنهج الوصفي ليس مجرد عملية وصف للظاهرة المدروسة إنما هو منهج يختص بمعرفة كل الأسباب والعوامل التي تعتبر خلفية لحدوث هذه الظاهرة وتؤثر على متغيراتها، ويعتمد هذا المنهج على تحليل المعطيات المتعلقة بموضوع الدراسة ومعالجة النتائج المتحصل عليها من الميدان مع القيام بتفسيرها وتحليلها، ومن ثم القيام بتبويبها. فالمنهج الوصفي يقوم على طريقة التحليل الكمي للبيانات وفق ما يتناسب مع عدة جوانب، أهمها معرفة الظاهرة المدروسة وتحديد العلاقة التي تربط بين المتغيرات.

وقد إعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لدراسة ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة من خلال معرفة أنماط العنف وأنواعه ووصف الطرق والأساليب التي يتم بها العنف معرفة أهم الأسباب والنتائج المترتبة عن العنف ضد المرأة.

#### 6- الدراسات السابقة:

لقد قام الباحثين والمختصين الإجتماعيين بإجراء العديد من الدراسات حول موضوع العنف بمختلف أنواعه وأشكاله ضد المرأة العاملة. بإعتبار أنه موضوع إجتماعي وإنساني قبل كل شيء وكذلك بإعتبار أنه لا بد من الالتفات إلى إحتياجات ومشاكل المرأة لكونها عنصرا هاما في المجتمع، وفيما يلي سيتم التطرق إلى بعض الدراسات السابقة العربية والجزائرية:

## ❖ الدراسات العربية:

## 1-الدراسة الأولى:

قامت ربا عنان سعد سعد بفلسطين سنة 2015, بإجراء دراسة تمحورت حول "العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين". وكان التساؤل الأساسي في هذه الدراسة حول: ما مدى انتشار العنف ضد المرأة في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين؟ وما أهم أسبابه؟ ومظاهره؟<sup>1</sup>

أما فرضيات الدراسة فقد كانت كالآتي:

- العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزي المتغير العمر.

- العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزي المتغير الخبرة.

- العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزي المتغير نوع المؤسسة.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى:

- معرفة درجة تقبل العنف وممارسته في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين لكل الموظفين والموظفات.

- معرفة الأسباب التي تؤدي إلى ممارسة العنف في أماكن العمل.

- البحث عن الحلول مناسبة للحد من العنف الممارس ضد المرأة.

<sup>1</sup> ربا عنان سعد سعد، العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، فلسطين، 2015.

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة ما يلي:

- خلصت الدراسة إلى أن الإيماءات والإشارات الجنسية، ثم ضغط التكتلات الجماعية، والنبذ والتحقير، هما أكثر أنواع العنف انتشاراً ضد المرأة في مكان العمل.

- استباننت الدراسة أن للأسرة دور في نشوء ظاهرة العنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل.

- العنف ضد المرأة خفي في المؤسسات الخاصة والحكومية، ويتمثل في النظرة الدونية للمرأة، وفي تحديد المهام الموكلة لها بمهام معينة ومحدودة.<sup>1</sup>

## 2- الدراسة الثانية

"المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة" هو عنوان لدراسة قامت بها هدى محمد السبيعي في دراسته سنة 2010 بالمملكة العربية السعودية.

وقد تناولت هذه الدراسة التساؤلات التالية: ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة؟.

كما وضعت الفرضيات التالية:

- تؤثر المشكلات الاجتماعية على المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.

- التمييز من المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلطة.

ولقد استخدمت الباحثة المنهج التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن المشكلات الاجتماعية. معتمدة في ذلك على عينة عشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن 15% من النساء العاملات في كل مؤسسة من المؤسسات التي يوجد فيها عمل مختلط.

<sup>1</sup> ربا عنان سعد سعد، المرجع السابق.

ومن بين النتائج المهمة التي توصلت إليها الباحثة بعد إجرائها لهذه الدراسة التحليلية نذكر:

أنها قد توصلت إلى وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وكان من أكثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة:

- التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة.

- توصلت الباحثة إلى وجود دلالة للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة على أدائها في ماهية المشكلات المتعلقة ببيئة العمل المختلطة.

- ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة تحدث بسبب المديرين الذكور والإناث معا.<sup>1</sup>

### 3- الدراسة الثالثة

قامت الدكتورة أمل سالم حسن العواودة بإجراء دراسة حول "العنف ضد المرأة العاملة في الأردن" بالأردن سنة 2011. قامت بهذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في معرفة حجم إنتشار ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة في الأردن والإطلاع على أشكال إنتهاك حقوق المرأة العاملة وفق ما ذكره قانون العمل الأردني. كما سعت كذلك إلى معرفة مظاهر التحرش الجنسي في بيئة العمل وأشكال التمييز بين الجنسين في العمل وكذا التعرف على أشكال التهديد الممارس ضد المرأة الموظفة ومنه أيضا معرفة أشكال العنف الأسري الممارس ضد المرأة العاملة. كما كان ضمن الأهداف المسطرة لهذه الدراسة فهم طبيعة العلاقة بين بعض العوامل والمتغيرات الديمغرافية والاجتماعية والعنف

<sup>1</sup> هدى محمد السبيعي، المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، المملكة العربية السعودية، 2010.

الممارس ضد المرأة العاملة، بالإضافة إلى التعرف إلى أشكال العنف المجتمعي الموجه للمرأة العاملة وكذلك النتائج المترتبة عن العنف ضد المرأة العاملة.

ولهذا قامت الدكتورة بطرح جملة من التساؤلات، هي كما يلي:

- هل تعاني المرأة الأردنية العاملة من إنتهاك لحقوقها الواردة في قانون العمل الأردني؟

- ماهي مظاهر التحرشات الجنسية في بيئة العمل؟

- هل هناك تمييز جندي في العمل؟

- هل هناك عنف عائلي (من الأهل أو الزوج) ضد المرأة العاملة؟

- ماهي أشكال التهديد الموجه للمرأة العاملة؟

- ماهي نتائج العنف ضد المرأة العاملة<sup>1</sup>؟

- هل هناك علاقة بين نوع المهنة والعنف ضد المرأة العاملة؟

- هل هناك علاقة بين المستوى التعليمي للمرأة وممارسة العنف ضدها؟

- ماهي العلاقة بين التحصيل العلمي للأب والزوج وممارسة العنف ضد المرأة العاملة؟

وتم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل في إجابة عن

التساؤلات التي طرحتها الدكتورة الباحثة ملخصة فيما يلي:

إلى أن واقع حجم إنتشار ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة في الأردن ذو نسبة متوسطة

باعتبار أن عمل المرأة محدود تقريبا في مجال الأعمال التربوية والاجتماعية والإدارية،

حيث بررت الباحثة هذا من خلال أن المجتمع له تفكير منمط حول عمل المرأة في

مجالات محددة وفق ما يتناسب مع المبادئ الثقافية والاجتماعية السائدة فيه، كما

<sup>1</sup> أمل سالم حسن العواودة، العنف ضد المرأة العاملة في الأردن، الأردن، 2011.

توصلت الدراسة كذلك إلى أن المرأة الأردنية العاملة تتعرض إلى مختلف أشكال العنف الوظيفي وعلى وجه الخصوص اتهامها بأن إقتحامها لعالم الشغل أدى إلى رفع نسبة البطالة، وكذلك إتهامها بكثرة الغيابات والمرض، وقد تم إرجاع هذا إلى الطبيعة الاجتماعية والبنية الثقافية للمجتمع الأردني الذي يندد عمل الإيئات خارج المنزل، حيث أعطى مكانة عالية واحترام كبير للمرأة المنجبة والعاملة داخل المنزل. كما تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة ورغبتها في الاستقلال<sup>1</sup> الاقتصادي من خلال خروجها للعمل أدى إلى تغيير في الجانب الاجتماعي الذي رافقه العديد من التغييرات، إضافة إلى ما أشارت إليه الدراسة حول وجود فوارق إحصائية دالة فيما يخص استجابات العينة تؤكد على أهمية المؤهلات العلمية، وعلاقته مع الحالة الاجتماعية.

### ❖ الدراسات المحلية:

#### 1- الدراسة الأولى:

تم إجراء دراسة تحت عنوان "التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة" لزغد فيروز، وهي دراسة تم إجراؤها سنة 2012 بالجزائر.

وقد كانت إشكالية الدراسة كما يلي: ما هو نوع العنف الأكثر ممارسة على المرأة في مكان العمل؟

وتم طرح عدة فرضيات تتلخص في النقاط التالية:

-أغلبية أشكال العنف ممارسة ضد المرأة في العمل يبدأ بتلميحات لفضية من طرف مشرفين عليها.

<sup>1</sup>أمل سالم حسن العواودة، المرجع السابق.

-إن العلاقة المهنية المباشرة مع الجنس الآخر تحدد مدى إرتفاع ظاهرة التحرش الجنسي في العمل.

-تتصاعد ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة في العمل كلما كانت في فترة تحولات مهنية كالترقية وتحديد عقد عمل.

كما إتبعَت الباحثة في دراستها هذه المنهج الكمي وإعتمدت على العينة المقصودة.

ومن النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة نذكر ما يلي:

-التحرش الجنسي يأتي دوما من مسئول يتمتع بسلطة محددة يملئها عليه منصبه، فيتم استغلالها لإغراض دنيئة.<sup>1</sup>

-إن المكان الأمثل لوقوع التحرش الجنسي بالعمل، هو مكتب العمل أين يتم استغلال هذا المكان، وهو مكان من الواجب احترامه.

-إن غياب الرقابة في المؤسسات تشجع على هذه الظاهرة والرقابة ليست وسيلة صعبة بل يمكن استعمالها بتغيير واحد ففي أماكن العمل، أين يتم استبدال الأبواب من خشبية إلى زجاجية مما يخيف المتحرشين.

-إن الآثار الناجمة عن التحرش الجنسي وخيمة، تدخل المرأة المتحرش بها في متاهات تتسبب في مرضها من جهة وتركها من جهة أخرى.<sup>2</sup>

## 2-الدراسة الثانية:

قامت الباحثة "حاج علي حكيمة" بإجراء دراسة تحت عنوان أثر التحرش الجنسي على

<sup>1</sup>زغد فيروز، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، الجزائر، 2012.

<sup>2</sup>زغد فيروز، المرجع السابق.

الاستقرار المهني للمرأة العاملة"، وهي دراسة ميدانية أجرتها بمدينة تيزي وزو ومدينة بومرداس سنة 2014م لنيل شهادة الماجستير، وقد كانت الدراسة تتمحور حول إشكالية ما إذا كانت توجد فروق استجابات بين أفراد العينة المدروسة (المتثلة في 100 عاملة بأحد المؤسسات الإستشفائية) حول التحرش الجنسي في أوساط العمل مركزة في ذلك على متغيرات: السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي والخبرة المهنية والإستقرار المهني. معتمدة في ذلك على المنهج الكمي ومستخدم أداة الإستبيان، وقد تم صياغة التساؤلات كما يلي :

- هل هناك فروق إحصائية بين أفراد العينة في إجاباتهم حول التحرش الجنسي

لأسباب ترجع إلى السن؟<sup>1</sup>

- هل توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في استجاباتهم حول التحرش الجنسي

ترجع إلى الحالة الاجتماعية؟

- هل هناك فروق إحصائية بين أفراد العينة في إجاباتهم تدل على أن التحرش الجنسي

يرجع إلى عامل سنوات الخبرة؟

- هل توجد فروق إحصائية بين أفراد العينة في إجاباتهم تدل على أن التحرش الجنسي

يرجع سببه إلى المؤهل العلمي؟

وقد وضعت الباحثة مجموعة من الفرضيات حول تساؤلاتها على الشكل التالي:

-توجد فروق إحصائية بين أفراد العينة في اجاباتهم تدل على أن التحرش الجنسي يرجع

إلى السن.

<sup>1</sup> حاج علي حكيمة، أثر التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، الجزائر (تيزي وزو وبومرداس)، 2014.

-توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في اجاباتهم حول التحرش الجنسي يرجع إلى الحالة الاجتماعية.

-توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في اجاباتهم حول أن التحرش الجنسي يرجع إلى سنوات الخبرة.

- توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في اجاباتهم حول أن التحرش الجنسي يرجع إلى المؤهل العلمي.

وتم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى نتائج مهمة تتلخص في النقاط التالية:<sup>1</sup>

أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة المدروسة حول أن التحرش الجنسي يتأثر بالمتغيرات التالية: "السن، الاستقرار المهني" كما توصلت كذلك إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة المدروسة حول أن التحرش الجنسي يتأثر بالمتغيرات التالية: "الخبرة المهنية والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي".<sup>2</sup>

### 3-الدراسة الثالثة:

قامت دحماني إيمان بإجراء دراسة تحت عنوان "أثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على إستقرارها الوظيفي" في مذكرتها المكملة لنيل شهادة الماستر وهي دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة حمدان بختة - سعيدة- للسنة الجامعية 2016/2017.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة على التساؤل: هل يؤثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وسط عملها على إستقرارها الوظيفي؟. حيث وضعت الباحثة فرضية رئيسية حول

<sup>1</sup>حاج علي حكيمة, المرجع السابق.

<sup>2</sup>المرجع السابق.

موضوع الدراسة تتمثل في أن للتحرش الجنسي بالمرأة العاملة وسط عملها تأثيرا سلبيا على مدى إستقرارها الوظيفي.

من أهم النتائج المستخلصة بعد إجراء هذه الدراسة الميدانية هو صحة الفرضية المطروحة والمتمثلة في أن للتحرش الجنسي بالمرأة العاملة في مكان عملها له تأثير سلبي على إستقرارها المهني، بالإضافة إلى وجوب معالجة الموضوع من من مختلف جوانبه النفسية والاجتماعية والتنظيمية من أجل التوصل إلى طرق الوقاية من التحرش الجنسي

في مختلف أماكن العمل والمؤسسات عمومية كانت أم خاصة.<sup>1</sup>

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد اختلفت الدراسات السابقة التي تم ذكرها من حيث المواضيع، والإشكاليات والفرضيات المطروحة والعينة المدروسة وكذا المناهج المعتمدة في الدراسات، إلا أنها توصلت إلى أن للعنف بمختلف أشكاله ضد المرأة العاملة أثار ونتائج سلبية على مختلف الجوانب الحياتية سواء الجسدية أو النفسية أو الاجتماعية...

<sup>1</sup>دحماني إيمان، أثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على إستقرارها الوظيفي، الجزائر (سعيدة)، 2017.

# الفصل الثاني: الإطار النظري للدراصة

المبحث الأول: المرأة والعمل

المبحث الثاني: العنف ضد المرأة العاملة

المبحث الثالث: نظريات حول العنف ضد المرأة العاملة

## تمهيد:

لقد أثار قلق الجهات المختصة بالظواهر الإجتماعية توسع وانتشار ظاهرة العنف بأشكاله ومظاهره المتعددة بين مختلف شرائح المجتمع، حيث تعتبر هذه الأخيرة من أخطر السلوكيات الإنحرافية التي عرفها المجتمع، وتتبع هذه التصرفات العدوانية والعنيفة عن عدة عوامل كتلك التي يكتسبها الفرد من محيطه الإجتماعي أو من خلال تعرضه لتجارب حياتية قاسية، مؤدية بدورها إلى العديد من النتائج والآثار السلبية التي تعود بالضرر على الفرد والمجتمع.

في أوائل القرن العشرين وكنتيجة لتطور ونمو الوعي والفكر العام بالإضافة إلى تطوير مختلف نظريات كل من علم النفس وعلم الإجتماع على حد سواء، تم إيلاء إهتمام كبير بدراسة ظاهرة العنف بهدف فهم وتفسير سلوكيات الفرد الذي يمارس العنف. حيث تم تجسيد هذا الإهتمام عن طريق إنشاء جمعيات ومؤسسات وحركات مختصة في مكافحة هذه الظاهرة وكذلك الدفاع عن حقوق الإنسان وحماية الأفراد من التعرض للعنف اللفظي أو الجسدي أو التعرض لأي شكل من أشكال الإساءة والإستغلال وكذا مساعدة المعنّفين للتخلص من الآثار النفسية والجسدية المترتبة عن العنف الممارس ضدهم.

وعلى الرغم من تعدد المنظمات الحكومية والغير حكومية الناشطة بهدف الدفاع عن حقوق المرأة وحمايتها، إلا أنها لا تزال تتصدر قائمة ضحايا مختلف أشكال العنف وإنتهاك الحقوق. بحيث تتعرض المرأة العاملة كغيرها من النساء إلى عدة ممارسات لا أخلاقية وإنحرافية، فعلى الرغم من المبادئ والقوانين والتشريعات الدولية التي تم سنّها بموجب المساواة بين العمل الرجالي والعمل النسوي إلا أنها لا تزال تتعرض إلى العديد من الممارسات العنصرية كعدم المساواة بين أجور الرجال وأجور النساء، وكذا محدودية

وصول المرأة وتقلدها للمناصب العليا، بالإضافة إلى تعرضها لمختلف أشكال العنف الجسدي واللفظي وهذا ما شكل معيقات وعراقيل في مسيرة تقدم المرأة وإقتحامها لسوق العمل بقوة. وبهذا الصدد سيتم من خلال هذا الفصل التطرق إلى ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة.

### المبحث الأول: المرأة والعمل

يعتبر العمل من الضروريات في حياة الإنسان فهو كل جهد يبذله الإنسان سواء كان جسدياً أو عقلياً يتقاضى مقابله أجراً، يسمح له بتوفير متطلباته الحياتية وكذا تحقيق توازنه المادي، ولطالما كان العمل حكراً على الرجال، لكن التغييرات الجذرية التي عرفتها المجتمعات من حيث خصائصها الاجتماعية والإيدولوجية وكذا التطورات التكنولوجية الحديثة والتطور التقني والصناعي المعهود. دفع بالمرأة إلى الخروج وإقتحام سوق العمل في مختلف المجالات مضيئة بذلك إلى شخصية المرأة التقليدية التي يقتصر دورها على ربة بيت وزوجة ومربية أطفال داخل المنزل تهتم بواجباتها الأسرية فقط، امرأة مستقلة مادياً تمارس نشاطها المهني محققة بذلك إكتفائها المادي، وتشارك في خدمة الفرد وتطوير المجتمع.

فحسب ما جاء من طرف المختصين والمنقذين الذين إهتموا بدراسة ظاهرة عمل المرأة وكذا بالنظرية المتعلقة بالتفسير المادي للتاريخ، أنه خلال فترة زمنية محددة كان خروج المرأة للعمل بدافع عجز الرجال عن توفير ضروريات العيش ووقوعهم تحت خط الفقر مما جعلهم يسمحون لنسائهم وبناتهم بالعمل في الخارج، حيث أنه بعد إنهيار النظام الإقطاعي الذي كان سائد في أوروبا خرجت النساء الأوروبيات إلى العمل لدى الفئات

الرأسمالية والبرجوازية<sup>1</sup>. كما كان للثورة الصناعية وظهور الآلة البخارية تأثيرا قويا في التغيير الكبير الذي حدث في البنى الإجتماعية حيث زحف ملايين الفلاحين والقرويين باتجاه المدن بحثا عن العمل لدى الرأسماليين تاركين خلفهم نساؤهم وأطفالهم دون عائل يتكفل بهم مما جعل النساء كذلك تتجهن إلى المدن للعمل وتوفير القوت لهن ولأطفالهن.

تعتبر الحربين العالميتين من المعالم التاريخية التي عززت من عملية تحرر المرأة و

منحها حقوق موازية لحقوق الرجل ومنحها إستقلاليته، حيث زادت نسبة خروج المرأة

للعمل في مختلف الوظائف، ويرجع هذا إلى أنه خلال الحرب العالمية الأولى تم

إستدعاء جميع الرجال القادرين على حمل السلاح للإندماج إلى الجيش للمشاركة في

الحرب مما خلق العديد من المناصب والوظائف الشاغرة في المؤسسات والمصانع على

وجه الخصوص وجب شغلها بالنساء، أما في الحرب العالمية الثانية فقد تم الإستعانة

بالفئة النسوية وتجنيدها وضمها للقوى العسكرية، البحرية والجوية والبرية. فتعدت المرأة

بذلك على الحرية التي تحصلت عليها من خلال العمل مما جعلها ترفض العودة إلى

البيت بعد إنتهاء الحرب، وبالتالي أصبح عمل المرأة أمرا عاديا توجب تقبله في

المجتمعات .

وعليه فقد أصبح عمل المرأة ضمن حقوقها المشروعة، خاصة بعد أن تم التأكيد عل

عدم وجود نقص في كفاءتها وقدرتها العقلية والجسدية في إنجاز ما يقوم به الرجل وعلى

الرغم من كفاءة المرأة إلا أنه لا تزال بعض الفروق الراجعة إلى العادات والثقافات

المترسخة في المجتمعات وهذا ما جعل بعض الأطراف العالمية تسعى إلى منح المرأة

المزيد من الحرية والمساواة مع الرجل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية دراسة ميدانية بجامعة منتوري - قسنطينة - ، 2004، ص42، 43.

<sup>2</sup> بن زيان مليكة، المرجع السابق، ص44.

## المطلب الأول: عمل المرأة في العالم

على الرغم من كون المرأة تمثل ما يزيد عن نصف عدد سكان العالم، إلا أن مشاركتها في مختلف النشاطات الإقتصادية والإجتماعية لا تزال بعيدة كل البعد عن المعدلات المقبولة. وعلى الرغم من التقدم المحسوس الذي حقته المرأة في قضية المساواة بين الجنسين في العقود القليلة الماضية، إلا أنه لا تزال أسواق العمل على المستوى العالمي مسيرة على أساس نوع الجنس، ويتضح هذا التمييز في كون نسبة مشاركة النساء في سوق العمل أقل بكثير من نسبة مشاركة الذكور، بالإضافة إلى أن الأعمال التي توكل إلى المرأة عادة ما تكون غير مدفوعة الأجر أو بأجر قليلة، ففي أغلب الدول يؤدي التمييز القائم على نوع الجنس في سوق العمل إلى الحد من خيارات العمل مدفوع الأجر المتاحة أمام المرأة. حيث أشارت منظمة العمل الدولية خلال سنة 2017، إلى أن الفرق بين نسبة مشاركة الرجال والنساء في سوق العمل العالمي قد بلغت 26.7%، حيث بلغت نسبة مشاركة الرجال في سوق العمل إلى 76.1% بينما تمثلت مشاركة النساء في نسبة 49.4% فقط، كما أشارت إلى أن الفرق بين معدل مشاركة الرجال والنساء في سوق العمل في الدول الناشئة كإلهند والصين وتركيا، والبرازيل تصل إلى حدها الأقصى بنسبة 6.30%، بينما تصل في الدول المتقدمة إلى 1.16% أما في الدول النامية فقد بلغت 13.12%<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني: عمل المرأة في العالم العربي

حسب التقرير الذي صدر عن منظمة العمل الدولية لسنة 2017، فإن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل بالوطن العربي تعرف إنخفاضا مقارنة بنسبة المتوسط العالمي،

<sup>1</sup> سامي عوادي، منى عزت، منى عباس فضل، تحولات سوق العمل وانعكاساتها على حقوق المرأة العاملة تونس ومصر والبحرين، ص7.

ومقارنة بالمتوسط المسجل بباقي الأقاليم الجغرافية الأخرى، حيث لم تتجاوز نسبة عملها 18.9% من إجمالي عدد الإناث البالغات سن العمل، مقارنة مع 48.7% من المتوسط العالمي. وهذه نسبة جد منخفضة مقارنة مع باقي الأقاليم الجغرافية التي تعرف نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل مرتفعة تصل إلى ما يزيد عن 50%.

إن إرتفاع معدلات البطالة في الدول العربية يشكل تحديا كبيرا كما يحد من نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث تصل نسبة البطالة لدى النساء في هذه الدول إلى نحو 16.7% خلال سنة 2017 أي ما يعادل تقريبا ثلاثة أضعاف نسبة بطالة المرأة المسجلة على المستوى العالمي والتي تبلغ حوالي 6% خلال نفس السنة.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: عمل المرأة في الجزائر

#### ❖ قبل الإستقلال:

تم تجنيد الرجال والنساء من مختلف الطبقات الإجتماعية للمشاركة في الثورة التحريرية، ولقد كان دور النساء في الحرب هو التمريض وعلاج المصابين من المجاهدين وهناك من النساء من حملن السلاح وشاركن في العمل المسلح ضد المستعمر، كما تم إستغلال المرأة الجزائرية من طرف الإستعمار الفرنسي من خلال إجبارها على العمل في عدة مهن، وفي قطاعات مختلفة دون الأخذ بعين الإعتبار لطبيعة جنسها، وقدراتها النفسية والفيزيولوجية، فقد تم إستغلالها للعمل في القطاع الزراعي مقابل أجور قليلة، كما مارست بعض الحرف اليدوية البسيطة أما نشاطها في القطاع الصناعي فقد كان بنسبة قليلة جدا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> صندوق النقد العربي، دراسة عن "محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية"، 2018-10-07.

<sup>2</sup> مناد لطيفة، صغيري فوزية، واقع العمل النسوي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 49 سنة 2017، ص 258.

## ❖ بعد الإستقلال:

توجب على النساء الجزائريات بعد الإستقلال الخروج للعمل لما خلفته الثورة التحريرية من آثار سلبية عليهن كالتربل وعجز الرجال عن إعالة عائلاتهن. وهذا ما دفعهن إلى العمل من أجل توفير إحتياجاتهن وحاجات أبنائهن، وكذا بهدف إعادة تعمير ما خلفه الإستعمار من دمار في مختلف البنى الوطنية. وقد أقرت الحكومة الجزائرية على إلزامية إشراك المرأة في النهوض بالإقتصاد الوطني وإعادة هيكلة مختلف القطاعات، فقامت من خلال سن مجموعة من القوانين والنصوص التشريعية بمنح المرأة الحق في العمل، كما أكدت كذلك على ضرورة القضاء على الأمية في الفئة النسوية من خلال قانون إجبارية التعليم للجنسين الذي منح المرأة الحق في التعليم مثلها مثل الرجل، لتتمكن بذلك من أداء دورها التنموي في القطاع الإجتماعي، الإقتصادي والسياسي.

لقد إعتمدت الحكومة الجزائرية بعد الاستقلال على إستراتيجية تنموية، تهدف إلى هدم البنى القديمة ومخلفات الإستعمار وإقامة بنى حديثة ذات ركائز سليمة. ومن بين الجوانب التي راعتها الحكومة الجديدة في مسيرتها التنموية جانب تطوير المرأة الجزائرية ودمجها ضمن خططها التنموية، فقامت بإزالة كل الصعوبات والعقبات التي تصعب على المرأة بلوغ أهدافها ووصولها إلى المراتب والدرجات التي تستحقها في شتى المجالات. وقد كان المنطلق الأول لسياسة رعاية المرأة وتطويرها من فكرة أن المجتمع يسير في إتجاه التحديث، وعليه فإنه يتوجب على المجتمع أن يعطي أهمية كبيرة لوضعية المرأة وإدماجها في عملية التنمية، من خلال منحها التعليم وتوفير الحصانة الإجتماعية لها وتدعيم مشاركتها في المجتمع على كافة المستويات.

وقد تجسدت مجهودات الدولة، من خلال رفع نسبة مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل، بل وقد فتحت لها المجال للعمل في شتى القطاعات لتشمل بذلك قطاع الوظيف العمومي والقطاع الإقتصادي، وكذا أتاحت لها الفرصة لتقلد مناصب عليا في السلطة وحملتها مسؤوليات كبيرة فأصبحت موازية للرجل في صنع القرار. وعليه سيتم التطرق إلى بعض النتائج الإحصائية التي توضح معدل مشاركة المرأة في بعض القطاعات:<sup>1</sup>

**الوظائف العمومي:** بلغ عدد النساء العاملات في قطاع الوظيف العمومي إلى 607160 امرأة أي ما يعادل نسبة 8,31% من عدد المناصب الإجمالي.

**التربية والتعليم:** يعتبر قطاع التربية والتعليم وقطاع الصحة والقضاء من أهم القطاعات التي تتجه نحوها المرأة الجزائرية للعمل، كما بلغت نسبة المعلمات والأستاذات 53% من مجموع هيئة التدريس. كما تمثل نسبة 62% نسبة تأطير النساء في القطاع التربوي.

**قطاع الصحة:** إن معدل التأطير النسوي في قطاع الصحة بلغ 65%. وقد وصلت نسبة النساء 54% من عدد الموظفين الإجمالي في مجال الطب التخصصي، ووصلت إلى 73% في تخصصات الصيدلة.<sup>2</sup>

## المبحث الثاني: العنف ضد المرأة العاملة

### المطلب الأول: أنماط العنف في أماكن العمل

#### • العنف الجسدي:

إن نسبة إنتشار ممارسة العنف الجسدي في أماكن العمل يمثل نسبة قليلة مقارنة

<sup>1</sup> تريكي حسان ( جامعة الطارف ), حجام العربي (جامعة لمين دباغين سطيف2), الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية, 2016, ص8.

<sup>2</sup> تريكي حسان, حجام العربي, المرجع السابق, ص8.

بغيره من أشكال العنف، ويتلخص مفهومه في أنه كل نمط سلوكي يمس بالسلامة الجسدية للفرد من ضرب وحرق... وغيره من الممارسات. فالعنف الجسدي الذي قد تتعرض إليه المرأة العاملة في مكان عملها قد يكون عبارة عن إصابات عمدية يلحقها بها المعتدي مثل الضرب، الصفع، الدفع، الرمي أرضاً، اللكم، الحرق، الخنق والقتل تاركاً<sup>1</sup> آثاراً واضحة ومرئية، يؤدي العنف الجسدي إلى المساس بسلامة جسد المرأة وبالتالي وقد يتسبب في إختلال التوازن الطبيعي لوظائف أعضائها كما أنه قد يقلل من قدراتها الجسدية.<sup>2</sup>

#### • العنف النفسي:

يعتبر العنف النفسي نوعاً آخر للعنف الذي يمارس في بيئة العمل، فكل سلوك يهدف إلى الإساءة وإهانة المرأة وإذلالها والتقليل من شأنها والتبخيس من قيمتها ويهز من ثقتها بنفسها يصنف ضمن العنف النفسي. ويترتب عليه العديد من الآثار السلبية على صحة المرأة سواء النفسية أو الجسمية، وهذا ما جعل البعض يطلق عليه تسمية العنف الجسدي النفسي ويتمثل هذا الأخير في بعض السلوكيات كتخويفها، معاكستها والتحرش بها، معاملتها بإهمال وتجاهلها، الصراخ عليها وتهديدها بالضرب.

إن العنف النفسي على عكس العنف الجسدي لا يترك أثراً محسوساً واضحاً للعيان، ولكن له نتائج مدمرة لشخصية المرأة، وما زاد من خطورته هو أن القانون لا يعاقب عليه.

<sup>1</sup>دعاس حياة، رواق حمودي، دراسة تشخيصية لأهم العوامل المؤسسية المؤدية إلى العنف ضد المرأة في بيئة العمل، 14 / 12 / 2017 ص 82.

<sup>2</sup>دعاس حياة، رواق حمودي، المرجع السابق، ص 83.

ومن أشكاله الأساسية العنف اللفظي، الإستبداد والتحرش النفسي وسيتم فيما يلي شرح هذه الأشكال:

#### -العنف اللفظي:

يتجسد العنف اللفظي في كل الإعتداءات اللفظية من شتم وكلام فاحش وبذيء أو فيه نوع من السخرية والإستهتار، التهديد، البصق، الحركات التعبيرية والإشارات المسيئة. وينتشر العنف اللفظي في أغلب الأماكن الإجتماعية ويقوم بممارسة هذا النوع من العنف مختلف الأفراد من بينهم الموظفين الإداريين والغير الإداريين، الشرطة، سائقي وسائل النقل الجماعي... وغيرهم.

#### -التحرش النفسي:

يعتبر التحرش النفسي شكلا من أشكال الإضطهاد الإجتماعي الذي يقوم على مجموعة من السلوكيات والممارسات الغير أخلاقية، حيث يمكن ربط مصطلح التحرش النفسي بالمهاجمة أو المحاصرة مع الإستمرار في ذلك لمدة طويلة ويكون هذا بالقيام بتصرفات عدوانية إتجاه شخص أو مجموعة من الأشخاص، ينتج عن تكرار هذه الممارسات أضرار كبيرة خاصة من الجانب النفسي كعزل الضحية وإبعادها عن الحياة الإجتماعية لشعورها بالنقص فيؤدي ذلك بدوره إلى عدم الإتزان الجسدي لديها.

#### -الإستبداد:

إن الإستبداد شكل من أشكال العنف النفسي يتمثل في التحرش والإساءة من خلال التسبب في إحداث الضغوطات على الأفراد وإضطهادهم والتعسف في معاملتهم.

#### • التحرش الجنسي:

إن التحرش الجنسي عبارة عن سلوكيات وتصرفات يقوم بها الرجل ضد المرأة قد يكون بطريقة لفظية أو جسدية، يعتبر هذا السلوك غير مقبول وغير أخلاقي لأنه ذو تأثير على المرأة على الصعيد الجنسي بالإضافة إلى تسببه في أضرار نفسية، جسدية، مادية أو إجتماعية. حيث يتناسب نوع الضرر الناتج مع نوع التحرش الجنسي الذي تعرضت إليه.<sup>1</sup>

تتعرض الكثير من النساء العاملات وبشكل يومي للتحرش الجنسي في البيئة العملية، عبر مجموعة من السلوكيات تتضمن ما يلي<sup>2</sup>:

-تعرضها لتعليقات جنسية شكلية على سبيل المثال: الغمز بالعين والبصبة والنظرات ذات الإيحاء الجنسي...

-تعرضها لتعليقات جنسية لفظية، ويكون عن طريق إستخدام المتحرش لمصطلحات وعبارات في حديثه تحمل إيحاءات جنسية وعلى سبيل المثال: نكت وقصص جنسية.

-تعرضها لسلوكيات جنسية متعمدة وتكون بحركات جنسية ظاهرة مثل اللمس المتعمد.

وقد ظهرت أساليب جديدة للتحرش الجنسي تعتمد على إستخدام التكنولوجيا ووسائل

الإتصال الحديثة كإرسال رسائل وصور جنسية أو تعبير عن إيحاءات جنسية.

إن كل الحركات والسلوكيات الجنسية سواء كانت عبارات، أو إيحاءات أو ملامسات تمثل مساسا وتهديدا لهوية المرأة الجنسية وتهديدا لإستقرارها النفسي والإجتماعي والمهني.

<sup>1</sup>دعاس حياة، رواق حمودي، المرجع السابق، ص83.

<sup>2</sup>دعاس حياة، رواق حمودي، المرجع السابق، ص 83.

• التمييز وعدم المساواة بين المرأة والرجل في العمل:

إن التمييز هو ظاهرة تقوم على التفرقة وعدم المساواة بين الأفراد والجماعات، وقد جاءت هذه الظاهرة على بعض العادات الإجتماعية وكذا بعض القوانين. والهدف من التمييز هو مضايقة الأفراد وتحسيسهم بعدم الأمان وعدم الراحة من خلال ممارسة ضغوط نفسية وإستغلال جسدي<sup>1</sup>.

تتعرض النساء العاملات للتمييز في أماكن العمل، ويقوم هذا التمييز على نوع الجنس أو ما يطلق عليه التمييز على أساس الجندر. حيث يتم إنتهاك حقوق المرأة في مكان العمل من خلال التقليل من إمتيازاتها مقارنة مع تلك الممنوحة للرجال، وكذا حرمانها من الترقيات، وعدم توفير الحماية الإجتماعية لها ورفض إعطائها القروض وعدم السماح لها بالوصول إلى مناصب عليا.. كما أنه عادة ما يتم إستغلال المرأة في وظائف ذات أجور متدنية وتشغيلها تحت ظروف إقتصادية غير منتظمة.

إن التخلص من العنف ضد النساء في مكان العمل مرتبط بشكل قصري مع القضاء على التمييز وعدم المساواة بين المرأة والرجل.

ويعود التمييز الممارس ضد المرأة إلى معتقد أن دور المرأة يقتصر على البيت والإنجاب ورعاية الأبناء وفي حالة ما إذا تم السماح لها بالعمل فهناك حدود للوظائف المتاحة لها وفق ما يتناسب مع طبيعة جنسها كالتعليم والتمريض والخدمات الإدارية

<sup>1</sup>المرجع السابق، ص84.

والإجتماعية، ففي بعض المجتمعات يحرم على المرأة الإختلاط ويحد من حريتها في الحركة والتنقل، وكحل لهذا الإشكال تم توفير تعليم مخصص للإناث منفصل عن تعليم الذكور وكذا تخصيص سوق عمل لهن.

للعنف ضد المرأة في العمل صلة بطبيعة العلاقة التي تربط المرأة العاملة بممارس العنف ضدها، فقد يكون الفرد المعتدي مسؤولاً أعلى منها رتبة أو موظف زميل لها في المهنة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: أنواع العنف حسب طبيعة العلاقة بين المعتدي والضحية

يرتبط أسلوب العنف إرتباطاً وثيقاً مع طبيعة العلاقة التي تربط المرأة العاملة بالمعتدي، وعلى هذا الأساس يتم تصنيف العنف حسب طبيعة العلاقة بين المعتدي والمرأة الضحية إلى:

#### ❖ العنف المؤسساتي (العنف الداخلي):

يعبر مصطلح العنف المؤسساتي عن العنف الذي يحدث بين الموظفين داخل المؤسسة أو مكان العمل، ويتجسد هذا النوع من العنف في تعرض موظف أو مجموعة من الموظفين في المؤسسة إلى التَّهديد مما يؤثر على إستقرار صحتهم الجسدية والنفسية. وينقسم العنف المؤسساتي إلى:

-**العنف الأفقي** : وهو العنف الذي يحدث بين موظف وآخر لهما نفس الرتبة وليس لأي

<sup>1</sup>دعاس حياة، رواق حمودي، المرجع السابق، ص84.

منهما سلطة على الآخر.

-**العنف العمودي:** ويطلق عليه أيضا العنف الرتبي وهو عنف مباشر موجه للأسفل وفق تسلسل الرتب أي أن هناك فرد أعلى رتبة من الآخر أو أنه لفرد منهم سلطة على الآخر، وينتج العنف العمودي عن سوء إستخدام السلطة بهدف إلحاق الضرر بالموظفين الأقل سلطة ورتبة المستهدفين ويتم عن طريق إستهداف النقاط الحساسة لدى الموظف والتشكيك في قدراته الأدائية وكفاءته المهنية، بالإضافة إلى إلقاء أوامر متناقضة تؤثر سلبا على نشاط الموظف وسلوكه<sup>1</sup>.

وفق نتائج دراسات تم إجراها حول العنف الرتبي تم التوصل إلى أنه يندرج بعدة أشكال لها إرتباط وثيق بالعنف النفسي وتتمثل هذه الأشكال في: الخداع، الكذب، الغش، المراقبة المستمرة، توبيخ الموظف، الظلم، الإهانة العلنية، التفريق بين العمال، الضرر الإقتصادي والمالي وعدم إحترام قوانين الآداب والعدالة.

### ❖ العنف الخارجي:

وهو العنف الذي يكون فيه المعتدي خارجي أي ليس من ضمن مجموعة الموظفين العاملين بالمؤسسة، فقد يكون شخص له علاقة بالمؤسسة كزبون، أو مريض يتلقى العلاج أو مرافق له،... ويحدث العنف الخارجي لسببين:

- أن المستفيد من الخدمة غير راض عن النتيجة.

- أن يقوم جماعة من الأفراد بالإحتجاج ضد مهنة أو مراقبة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>دعاس حياة، رواق حمودي، المرجع السابق ، ص 85.

### المطلب الثالث: أسباب العنف في أماكن العمل

إن العنف في بيئة عرف إنتشارا واسعا في الآونة الأخيرة، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل وأسباب منها:

#### ✓ أسباب ذاتية (شخصية):

وهي أسباب تتعلق من جهة بشخصية المعتدي والتي دفعت به إلى ممارسة العنف، وترتبط من جهة أخرى بضعف الضحية، وكذا بالنقاط والعوامل المشتركة بين الطرفين والتي أدت إلى حدوث العنف<sup>2</sup>.

إن فكرة أنه لطبيعة شخصية الضحية دورا في تعريضها للعنف تلاقى تفنيديا ورفضاً من بعض المختصين الذين إهتموا بدراسة ظاهرة العنف في مكان العمل، بينما يؤكد البعض الآخر على صحة هذه الفكرة من خلال أن البنية الجسدية للعامل وأسلوبه في التعامل وشخصيته وحالته النفسية (القلق، الغضب....)، وتعامله بقلة إحترام قد تكون محفزا على حدوث العنف في بيئة العمل خاصة في الوظائف التي تستلزم تعاملًا مباشرًا مع المستفيد من الخدمة أو الزبون. فحسب نتائج دراسات سابقة تم التوصل إلى أن قلة الخبرة لدى الموظف وصغر سنه تعرضه للعنف بمختلف أنواعه، كما يعتبر جنس الموظف كذلك عاملا يؤدي إلى تعنيفه بإعتبار أن النساء أكثر عرضة للعنف من الرجال.

<sup>1</sup>دعاس حياة، رواق حمودي، المرجع السابق، ص 85 ، 86.

<sup>2</sup>للحياي كمال، العنف ضد المرأة العاملة "دراسة ميدانية تحليلية لعينة من النساء العاملات بولاية تيبازة"، 2018 ، ص 77..

كما حددت نتائج بعض الدراسات صفات المعتدي على الموظف على أنه شخصية غير متوازنة نفسياً، سريع الغضب، ذو ردود أفعال غير متوقعة. وعادة ما تنتج هذه السلوكيات عن ظروف عايشها هذا الفرد في حياته الإجتماعية كجو أسري غير مستقر أو تعاطيه لمختلف المخدرات.. أو معاناته في حياته من الحرمان وتردي الأوضاع الإقتصادية.. مما يقوده إلى تفريغ عدوانيته من خلال ممارسة العنف بأشكاله ضد كل من حوله بما في ذلك الموظفين<sup>1</sup>.

#### ✓ العوامل التنظيمية:

التنظيم هو المكان الذي يجمع بين المعتدي ليمارس العنف ضد ضحيته، فمكان العمل من شأنه رفع احتمالية تعرض العمال للتعنيف أو التقليل منها وهذا يعتمد على مدى أمن المكان وصرامة قوانينه لمواجهة هذا الخطر. أما العوامل التنظيمية فهي قد تسهل من حدوث العنف في مكان العمل أو قد تمنع ذلك. وفيما يلي مثال عن مساهمة العوامل التنظيمية في إنتشار العنف في بيئة العمل:

#### -التغيرات الاجتماعية المرتبطة بالعمل:

إن عملية إعادة هيكلة التنظيم كالقيام بخصوصة المؤسسات، أو التقليل من عدد العمال المستخدمين من طرف المؤسسة كلها عوامل تسبب الضغط النفسي لدى الموظفين المفصولين، وعوامل تحرضهم على إرتكاب العنف في العمل.

<sup>1</sup>الليحاني كمال، المرجع السابق، ص 78.

كما تعتبر كل من ضغوط العمل التي يتعرض لها الموظف وقيامه بأعمال مكررة مملة، وقطع الرواتب أو تأخر دفعها كلها عوامل تؤدي به إلى الإتهيار وإقدامه على ممارسة العنف.

### -قطاع النشاط:

تعتبر أغلب القطاعات النشاطية محطة لإنتشار السلوكات والتصرفات الغير أخلاقية والغير مرغوبة، فالموظفين بمراكز البريد، البنوك، بائعي وناقلي الجواهر الثمينة، وغيرهم من الموظفين بالقطاعات التي تتعامل بالمال أكثر عرضة لإعتداءات وهجومات قد تكون في كثير من الأحيان مسلحة من أطراف لا تنتمي للمؤسسة. بينما ينتشر العنف الداخلي بكثرة في المؤسسات التنافسية، التسلسلية والتي تمتاز بنظام إداري صارم.

كما أن موظفي سلك الشرطة، موظفي الإدارة العامة، سائقي النقل، وموظفي

الخدمات الإجتماعية وموظفي الصحة وغيرهم من الموظفين عرضة هم كذلك للعنف بمختلف أنماطه<sup>1</sup>.

### -طريقة التسيير والمناخ التنظيمي:

إن العنف الممارس ضد المرأة في مكان العمل مرتبط بعوامل عديدة منها:

فرض صرامة عقلية ضعيفة، ضعف ضبط العمل، مسؤولية الغير، صراع الشخصية، ضبط قراري ضعيف، إستخدام الكفاءات بنسبة قليلة، منظور ضعيف للوظيفة.

أما بالنسبة للعنف ضد الرجال، فله علاقة مباشرة مع الضبط الضعيف للعمل،

مسؤولية الغير، المنظور الضعيف للوظيفة الإستعمال القليل للكفاءة والسن.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> اللحياني كمال، المرجع السابق، ص 79.

## المطلب الرابع: الآثار المترتبة عن العنف في أماكن العمل

إن النتائج المترتبة عن العنف بمختلف أشكاله متعددة تؤدي إلى دمار الموظف وقد يصل تأثيره إلى المؤسسة "لتنظيم"، وقد تم التوصل من خلال إجراء عدة دراسات حول موضوع النتائج الرئيسية للعنف الممارس في مكان العمل إلى أنه يعود بالضرر على كل من العامل والتنظيم.

## • العامل:

إن الموظف الذي تعرض للعنف في بيئة العمل يعتبر الضحية الأكثر تضرراً، فهو في الدرجة الأولى إنسان تم إنتهاك حقه في الأمن وتعريضه للإعتداء والظلم وسوء المعاملة والإستهزاء به في مكان عمله، مما يعني أن هويته المهنية قد تم المساس بها وتشويهها فينتج عن ذلك عدة نتائج سلبية منها الإجتماعية والمهنية بالإضافة إلى إختلال الإستقرار النفسي للموظف وقد يصل في كثير من الأحيان إلى تعرضه للضرر الجسدي فيتوقف عن العمل أو يغيب لفترات طويلة، كما يتراجع مردوده الإنتاجي والخدماتي، وتنقص كفاءته وأهليته في العمل بسبب التوتر والضغط النفسي بعد تعرضه للعنف، بالإضافة إلى تعريضه لإضطرابات في النوم والمزاج والسلوك الغذائي، وقد يدفع به التعنيف إلى تغييره لمكان العمل، وتقديمه للإستقالة لعدم قدرته على الإستمرار في العمل بسبب الأذى النفسي الذي لحقه . وفي كثير من الأحيان تتفاقم آثار العنف في مكان العمل إلى القتل ومحاولة الإنتحار.

## • التنظيم:

<sup>1</sup> اللحياني كمال، المرجع السابق، ص 79.

إن المؤسسة التي تعرض أحد موظفيها للعنف تعتبر هي الأخرى ضحية له، وينتج عنه آثار مباشرة وأخرى غير مباشرة.

تتمثل الآثار المباشرة في دفع التنظيم إلى التوقف عن العمل، تكبده خسائر مادية ومالية كتعويض مادي للضحية، انخفاض في القدرات الإنتاجية، مشاكل في تنظيم العمل.

أما الآثار الغير المباشرة للعنف على التنظيم فتتمثل في إستقالة العمال الغير مبرر متأثرا بالإعتداء الذي حدث بالمؤسسة، فقدان الحماس والروح الإبداعية في العمل، تدهور وسوء الأجواء المهنية مما يخلق ضغط وتوتر، إهتزاز مكانة التنظيم لدى العمال وكذلك لدى الوكلاء والزبائن وبقية المؤسسات المنافسة.<sup>1</sup>

فيما يخص النتائج المترتبة عن العنف الممارس ضد المرأة في بيئة العمل فهي تتمثل في تعرضها لخسارة وظيفتها في حالة مواجهتها للمعتدي، أو لتغييبها عن العمل بعد تعرضها للعنف، تشوش تركيزها مما يقلل من كفاءتها وقدرتها على العمل والإنتاج، عدم إستقرار راتبها الذي قد يكون قليلا مقارنة بالممنوح للرجال، في بعض الأحيان يصل العنف ضد المرأة إلى حد قتلها أو قتل جنينها الذي في بطنها.<sup>2</sup>

### المبحث الثالث: نظريات حول العنف ضد المرأة العاملة

#### المطلب الأول: نظريات حول العنف ضد المرأة العاملة

هناك عدة نظريات جاءت بهدف تفسير ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة، وقد تم التطرق إلى نظريتين هما كالتالي:

<sup>1</sup> اللحياني كمال، العنف ضد المرأة، مرجع سابق، 2018، ص 80.

<sup>2</sup> شانان بورو، أوقفوا العنف القائم على الجندر في مكان العمل، اتفاقية منظمة العمل الدولية، الاتحاد الدولي للنقابات، ص2.

**1 -التنشئة الإجتماعية:** في أغلب المجتمعات يتم تنشئة الأفراد على مبدأ التمييز بين المرأة والرجل، حيث عادة ما يتم تفضيل الرجل على المرأة من خلال منحه إمتيازات وتقدير بالغ. من بين مظاهر التمييز بينهما التفريق بينهما منذ الولادة من حيث طريقة المعاملة والجزاء والعقاب، الألعاب، حيث يتم التقليل من شأن المرأة ومعاملتها معاملة دونية.

إن المفهوم الأدق للتنشئة الإجتماعية هو النظر للمرأة نظرة إستصغار وقلة تقدير لها مع عدم الإعتراف بقدراتها، على عكس نظرة المجتمع للرجل الذي يعتبر مثاليا والأجدر بالتقدير والعرفان لكفاءته وقدراته. لكن تم إنكار ونفي هذه النظرية من خلال نتائج عدة دراسات توصلت إلى قدرات المرأة العاملة على تحمل مسؤولياتها المهنية والأسرية على حد سواء، والتي تقر بقدرة المرأة على تحقيق التوازن في أداء مهامها كاملة غير منقوصة<sup>1</sup>.

كما تضم نظرية التنشئة الإجتماعية المبدأ التقليدي للمجتمعات الذي يحدد مسؤوليات الرجل في إعالة الأسرة ماديا وتكمن مهامه في العمل خارج المنزل لكسب القوت، بينما دور المرأة فيقتصر على الإنجاب وتربية الأبناء وأداء واجباتها الأسرية داخل المنزل. كما يتم منح الرجل إمتياز إتخاذ القرارات والتحكم في زمام الأمور المتعلقة بالأسرة فارضا سيطرته على جميع أفرادها وعليه فإن الدور الأساسي والفاعل للرجل بإعتباره الأجدر به، أما المرأة فيتم تهميشها وعدم تقدير كل ما تقوم به.

<sup>1</sup>ريا عنان سعد سعد، المرجع السابق، ص 13.

2- نظرية عقدة سندريلا: ويطلق عليها أيضا الخوف الخفي من الإستقلال لدى الفتاة،

وهذا ما يفتح المجال لممارسة العنف ضدها ويجعله أمرا طبيعيا عملا بمبدأ التنشئة

الإجتماعية التي تبيح ذلك. وعلى هذا الأساس يمكن الربط بين مفهوم كل من عقدة

سندريلا والتنشئة الإجتماعية التي تربي المرأة على فكرة السماح للرجل بتعنيفها وإيجاد

ذرائع وحجج تبرر ممارسته للعنف ضدها، بالإضافة إلى فكرة نظرية التنشئة الاجتماعية

التي تقوم على التقليل من شأن المرأة والنظر إليها نظرة دونية تجعل الرجل يفرض هيمنته

وسيطرته عليها دونما أي مقاومة منها لأنها تعتبر الرجل قائد لها وهي مجرد تابعة له

فتقبل بذلك أي تصرف مسيء منه إتجاهها كالعنف والإستهتار بها.

يجب تحرير المرأة من فكرة تبعيتها للرجل، التي تم ترسيخها في عقلها الباطن، كما

يجب تذكيرها بإنسانيتها وحريتها وقدراتها على تسيير ذاتها وأنه لا يحق لأي كان أن

يمارس العنف ضدها. وبالتالي تخليصها من عقدة سندريلا والمبادئ والقيم الاجتماعية

التي تحاصر حريتها وتقلل من شأنها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ربا عنان سعد سعد، المرجع السابق، ص 14.

# الفصل الثالث: الإطار الميداني للدراسة

المبحث الأول: أسباب العنف ضد المرأة

المبحث الثاني: أسباب العنف ضد المرأة العاملة

المبحث الثالث: أسباب العنف ضد المرأة من خلال الدراسات

**تمهيد:**

إهتم العديد من المختصين في الظواهر الاجتماعية بدراسة ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة بغرض معرفة أسباب ونتائج العنف ضد المرأة وإيجاد حلول للتقليل من نسبة إنتشار هذه الظاهرة أو الحد منها، لهذا قمنا في هذا الفصل ومن خلال نتائج دراستين سابقتين بإستخلاص أهم المسببات لظاهرة العنف ضد المرأة العاملة وفق ما يلي:

**المبحث الأول: أسباب العنف ضد المرأة**

إن ظاهرة العنف ضد الفئة النسوية ظاهرة إجتماعية، لها أسباب وعوامل متعددة تدفع بالمعتدي لممارسة العنف بمختلف أنماطه ضد المرأة. ويمكن تصنيف هذه الأسباب وفق ما يلي:

**المطلب الأول: أسباب إجتماعية**

إن أغلب العلاقات الإجتماعية تقوم في حد ذاتها على مجموعة من المبادئ والمعتقدات التي تقوم بتنميط الأفكار السائدة وطرق التعامل المعمول بها بين أفراد المجتمع، وهناك عدة مبادئ سامة وسلبية تؤيد فكرة عدم المساواة بين الجنسين بل وتؤيدها من خلال تسليط الرجل على المرأة. مما يجعل هذه الأخيرة عرضة لإنتهاك حقوقها، كما تعتبر كذلك من العوامل والأسباب التي تُساهم في زيادة إحتمالية ممارسة العنف ضد المرأة. ومن بين هذه المبادئ قبول المجتمع فكرة هيمنة وسيطرة الرجل ومنحه الحق في السيطرة على النساء، ولجوء الرجل لممارسة العنف كطريقة لحلّ النزاع والمشاكل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>حسين درويش العادلي، العنف ضد المرأة الأسباب والنتائج، النبا، 2005، العدد 78..

فقد توصلت العديد من الدراسات الإجتماعية إلى أنه في بعض المجتمعات تقبل الزوجات تعرضهن للتعنيف من قبل أزواجهن، بل وهناك من تعتبرن أن العنف أمر ضروري.

### المطلب الثاني: أسباب سياسية

إن القوانين والسياسات التي تضعها الدولة في معالجة قضية العنف ضد المرأة قد تكون أحد العوامل والأسباب التي تحد من العنف ضد المرأة، أو سببا مباشرا في ممارسات العنف ضدها. ويتضح هذا من خلال فتح المجال للعنف إما عن طريق عدم معاقبة ممارسيه أو وجود فجوات قانونية تبرره وتتسامح مع مرتكبيه، ويرجع هذا التساهل القانوني إلى محدودية مهام الأطر التشريعية والسياسية المختصة في الوقاية من العنف والتصدي له، إضافة إلى وجود فراغ قانوني يعالج القضية ويتمثل هذا الأخير في عدم وجود مواد وقوانين تحدد عقوبات لمن يُمارس العنف ضد المرأة، أو تساهل بعض القوانين مع المعتدي فيفلت هذا الأخير دون عقاب ليعود لإرتكاب العنف ويحفز عليه.

إن القوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة تسعى كهدف أول إلى تجريم المعتدي ومعاقبته، لكن الحل الجذري لهذه الظاهرة يكمن في سعي الأطر القانونية والتشريعية إستغلال القوانين "المدنية، والدستورية، والجنائية، والإدارية"، لإيجاد طرق قانونية تحمي المرأة التي تعرضت للعنف وتقديم الدعم اللازم لها، بالإضافة إلى نشر الوعي العام لحساسية العنف ضد المرأة ومدى خطورة هذه الظاهرة على الاستقرار المجتمعي وكذلك إيجاد حلول قانونية تمنع حدوث العنف كلية، إضافة إلى تسهيل الإجراءات أمام الجهات التي تسعى إلى إنشاء مؤسسات لحماية المرأة من العنف،<sup>1</sup> وإيجاد علاقات تعاونية بين

<sup>1</sup> حسين درويش العادلي، المرجع السابق.

عدّة مؤسسات ذات علاقة؛ كالتعاون بين الشرطة والخدمات الإجتماعية والمؤسسات التي تختص برعاية المعنفات رعاية صحية أو إجتماعية.

إن منح المرأة التقدير والإحترام الذي تستحقه أدى ببعض المجتمعات إلى إمتصاص نسبة ممارسة العنف ضد المرأة بل وأدت إلى إدماجها ضمن المجتمع مع إشراكها في كل النشاطات دونما أي تمييز بينها وبين الرجل، ويرجع هذا للحقوق المدنية والسياسية والإدارية والتشريعية التي حظيت بها المرأة في هذه المجتمعات.

### المطلب الثالث: أسباب نفسية

إن بعض العوامل والأسباب النفسية تؤدي بالفرد إلى ممارسة العنف ضد المرأة، أهم هذا المسببات يرجع إلى طبيعة التنشئة الإجتماعية المتمثلة في الظروف التي عايشها الطفل في الأسرة والمدرسة والمجتمع، حيث توصلت أغلب الدراسات التي إهتمت بدراسة سلوك المجرمين العنيفين أنّهم تعرضوا في طفولتهم لسوء المعاملة والتربية من طرف الوالدين، كما أنهم تعرّضوا للعنف الجسدي كطريقة للعقاب، والعنف النفسي من خلال شعورهم بالإهمال، وهناك من نشأ بعيدا عن عائلته بسبب انفصال الوالدين أو لظروف أخرى، فجعلتهم هذه الظروف يكتسبون سلوكات إنحرافية إجرامية خطيرة تقودهم لممارسة العنف عامة والعنف ضد المرأة خاصة. بينما فسر علماء النفس العنف بأنه قد يكون نتيجة لشعور الفرد بالغضب والإحباط واليأس، القهر والإحساس بالنقص والعجز، مما يؤدي به إلى ممارسة العنف. كما قد يرتبط العنف ضد المرأة بحاجات الفرد الشخصية.<sup>1</sup>

### المطلب الرابع: أسباب اقتصادية

هناك عدة أسباب إقتصادية تؤدي إلى ممارسة العنف ضد المرأة، حيث تعتبر الأمية والإعتماد الاقتصادي الكلي على مداخل الرجل أحد الأسباب الرئيسية للعنف، كما أن

<sup>1</sup>حسين درويش العادلي، المرجع السابق..

انتشار ظاهرة البطالة لقلّة فرص العمل والعمالة تؤدي بدورها إلى إرتكاب البطال للعنف ضد النساء والفتيات بل وتزيد من مدى خطورته. إن انتشار الفقر على مجالات واسعة يؤدي إلى ممارسة العنف بكل أشكاله ضدّ المرأة لإعتبارها حملاً إقتصاديًا ثقيلًا خصوصًا مع قلة الموارد، حيث أن النساء اللواتي يعشن تحت خط الفقر وفي ظروف جد قاسية هن أكثر فئة معرضة لخطر العنف والإستغلال والتمييز بينهم وبين الرجال أكثر من اللواتي يعشن في ظروف إجتماعية متوسطة إلى جيدة. حيث نجد أن النساء من الطبقة الفقيرة والمعدمة يتم تزويجهن في سن مبكرة للتخلص من أعبائهن الاقتصادية، وحتى إذا تعرضن للعنف من قبل أزواجهن يتحملن ذلك لعدم إمتلاكهن لدخل مادي يعيلهن في حالة الطلاق، فالزواج هنا يكون فقط بغرض الحصول على دعم مادي وتوفير ظروف عيش ملائمة.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: أسباب العنف ضد المرأة العاملة

من بين الأسباب التي تؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة ما يلي:

- أن القوانين المؤسسية وتشريعاتها تفرض على الرجل أسلوب معين في تعامله مع الموظفات زميلاته، حيث تتوافق هذه القوانين والمبادئ الاجتماعية والثقافية المزروعة في فكر الرجل والتي تقوم على مبدأ فوقية الرجل على المرأة، وتمنحه الحق في ممارسة العنف ضدها والتحرش بها.

- عدم مراعاة الرجل بصفة عامة والرجل العربي على وجه الخصوص لدرجة المؤهل العلمي الذي تمتلكه المرأة، أو لرتبتها وخبرتها وكفاءتها المهنية، فهي بالنسبة إليه مهما بلغ مستواها تبقى أقل منه حقوقًا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حسين درويش العادلي، المرجع السابق.

<sup>2</sup> ريان عادل ريان محمد، العنف في مكان العمل: المظاهر الأشكال وسبل العلاج، مصر، 2008 ص 170.

## المبحث الثالث: أسباب العنف ضد المرأة من خلال الدراسات

### المطلب الأول: دراسات حول العنف ضد المرأة العاملة

بهدف إثراء هذا البحث حول ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة تم إنتقاء دراستين ميدانيتين تعالجان نفس الموضوع وهما كالتالي:

#### • الدراسة الأولى:

دراسة ميدانية أجراها اللحياني كمال في مذكرته لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع الجنائي، بعنوان العنف ضد المرأة العاملة دراسة ميدانية تحليلية لعينة من النساء العاملات بولاية تيبازة. وسيتم التطرق فيما يلي إلى المجال البشري والجغرافي والزمني للدراسة بالإضافة إلى المناهج والأدوات والتقنيات المعتمدة في الدراسة.

#### أولاً: المجال البشري للدراسة

إن العينة التي تم إجراء الدراسة هي عينة طبقية لأنه تم إختيار فئة محددة من المجتمع، ويشترك عناصر هذه العينة في خاصيتين هما الجنس والوظيفة. حيث تتمثل هذه العينة في مجموعة من النساء العاملات في مؤسسات إستشفائية عمومية ومؤسسات خاصة، وقد تم توزيع إستمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة عليهن، وقد وصل عدد عينتنا 140 عاملة من أصل 700 عاملة، أي مايمثل 20% من مجتمع البحث.<sup>1</sup>

#### ثانياً: المجال الجغرافي للدراسة:

يتمثل المجال الجغرافي لهذه الدراسة في مجموعة من المؤسسات الخاصة منها والمؤسسات الإستشفائية العمومية المتواجدة في بلديات تيبازة "حجوط وأحمر العين".

#### ثالثاً: المجال الزمني للدراسة

<sup>1</sup> اللحياني كمال، مرجع سابق، ص 85، 86، 87.

إستغرقت عملية توزيع الإستمارات على عاملات مؤسسات العينة المدروسة والمتمثلة في مستشفى تيبازة وحجوط والمؤسستين الخاصتين ببلدية أحمر العين، بعض الوقت. حيث تم توزيع ما يفوق 180 إستمارة وتم إرجاع والإجابة على 140 إستمارة، في الفترة الزمنية الممتدة بين شهر جانفي 2017 إلى غاية جويلية 2017.

#### رابعاً: المناهج المعتمدة في الدراسة

قام الباحث خلال هذه الدراسة بإعتماد المناهج التالية:

-المنهج الوصفي التحليلي: الذي يعتمد على وصف ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة، وتحليل النتائج الميدانية المتحصل عليها.

-المنهج المقارن: والذي يقوم على المقارنة بين المجتمعات المختلفة التي تعيش ضمن مجتمع واحد، والمقصود في هذه الدراسة هو مقارنة إنتشار ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة في القطاعين العام والخاص.

#### خامساً: الأدوات والتقنيات المستعملة

-إستمارة الإستبيان: وهي أداة تستخدم في البحوث السوسولوجية، تتيح للباحث بجمع المعطيات الميدانية في مجموعة من الأسئلة التي يتم طرحها على العينة المدروسة.

-الملاحظة: إن الملاحظة أحد التقنيات التي تسمح بجمع المعلومات حول الدراسة وتسمح أيضاً بمتابعة تطورات الظاهرة الإجتماعية، بل وتمكن الباحث من معرفة بعض جوانب الدراسة التي لا يمكن لأسئلة الإستمارة الوصول إليها.<sup>1</sup>

-المقابلة: تم إجراء عدة مقابلات مع مجموعة من النساء اللواتي تعرضن للعنف في مكان العمل، والغرض من هذا هو دعم التحليل الكمي للنتائج.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>الليخاني كمال، مرجع سابق، ص 88، 89.

## • الدراسة الثانية:

دراسة ميدانية أجرتها كل من منصورى منى وقاضى رزىقة فى مذكرتهما لنبل شهادة الماستر فى علم الإجماع العنّف وعلوم إجرامية، بعنوان دور المرأة فى حدوث التحرش الجنسى ضدها فى المجمع الجزائرى دراسة ميدانية لحالات من النساء بمديرية النشاط الإجماعى والتضامن وجمعية أوركيدا بمدينة البويرة.

وقد قامت الباحثين بإجراء دراسة حول مجموعة من النساء وصل عددهن إلى 04، من عمر مختلف (يتراوح بين 26 سنة إلى 42 سنة)، ووظائف مختلفة (عاملة نظافة، موظفة إدارية، مائكة فى البيت) وحالات إجتماعية مختلفة (عزباء، مطلقه). حيث تم عرض حالة كل واحدة منهن وطريقة التعنّف التى تعرضت لها، ومن ثم قامت بتحليل الحالات التى أتى أنهما إعمدتا المنهج الوصفى التحليلى فى هذه الدراسة، والمقابلة كأداة لجمع المعلومات.<sup>2</sup>

## المطلب الثانى: أسباب العنّف ضد المرأة من خلال الدراسات

## • أسباب العنّف ضد المرأة العاملة من خلال الدراسة الأولى

تم التوصل من الدراسة الميدانية الأولى أن العنّف ضد المرأة العاملة يرجع لعدة أسباب أهمها:

- إن سن المرأة العاملة يمثل عاملا أساسيا فى تعرضها للعنّف فى مكان العمل، إذ أنه كلما كانت المرأة أكبر سنا وذات خبرة أكبر فى عملها نقصت إجمالية تعرضها للعنّف.
- إن الحالة المدنية للمرأة العاملة لها دورها الفاعل فى تعرضها للعنّف، حيث توصلت الدراسة إلى أن النساء العاملات فى كل الحالات المدنية يتعرضن للعنّف لكن المرأة

<sup>1</sup> اللحيانى كمال، مرجع سابق، ص90.

<sup>2</sup> منصورى منى، قاضى رزىقة، دور المرأة فى حدوث التحرش الجنسى ضدها فى المجمع الجزائرى دراسة ميدانية لحالات من النساء بمديرية النشاط الإجماعى والتضامن وجمعية أوركيدا بمدينة البويرة، 2018، ص50 إلى 59.

المطلقة أكثر عرضة للعنف من البقية، ويرجع هذا للنظرة الدونية التي ينظر بها المجتمع للمرأة المطلقة.

-إن الرتبة التي تتقلدها المرأة في عملها سبب هي الأخرى في تعرضها للعنف، فالملاحظ من الدراسة هو أنه كلما إرتفعت المرأة في التسلسل الهرمي الوظيفي كلما قلت نسبة تعرضها للعنف والعكس صحيح.

-إن القطاع الذي تعمل المرأة به ي كون سببا في زيادة أو إنقاص نسبة تعريضها للعنف، حيث أنه في القطاع الخاص تقل نسبة تعرض المرأة العاملة للعنف مقارنة مع القطاع العمومي.<sup>1</sup>

#### • أسباب العنف ضد المرأة العاملة من خلال الدراسة الثانية

-إن تعرض المرأة للعنف والتحرش يعود إلى طريقة لبسها الغير محتشمة والمخلة بالحياء التي قد تكون وفق نمط إختارته لنفسها أو فرض عليها، وإختلاطها مع الرجال بسبب طبيعة الحياة العملية يجعلها عرضة للتصادف مع رجال ذوي إستعداد لممارسة العنف لغاية التحرش.

-طبيعة العلاقات والتعامل التي تربط المرأة بالرجال تؤدي إلى تعنيفها والتحرش بها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> اللحياني كمال، مرجع سابق، ص 130 و 131.

<sup>2</sup> منصورى منى، قاضي رزيقة، المرجع السابق، ص 75.

خاتمة

إن ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة من الظواهر الاجتماعية التي ظهرت حديثاً توازياً مع التفتح الاجتماعي الذي سمح للمرأة بالعمل خارج المنزل، واكتساحها لسوق العمل في شتى المجالات، لكن لاتزال فكرة هيمنة الرجل على المرأة وسيطرته على قراراتها سائدة وهذا ما نعص عليها أن تعيش حريتها وإستقلاليتها في ممارسة عملها خارج المنزل، ومن بين نتائج هذه الأفكار التقليدية التي تدعم الرجل وتميزه عن المرأة ممارسة الرجل للعنف بأنماطه المتعددة ضد المرأة في أماكن العمل ولأسباب وعوامل عديدة، مؤدياً إلى نتائج سلبية تؤثر على حياة المرأة على الصعيد النفسي والجسدي مما يؤثر على تقدمها في حياتها العملية وكفاءتها المهنية ومردودها الإنتاجي بالإضافة إلى إختلال توازن حياتها الإجتماعية.

فقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى أن:

- إنتشار ظاهرة العنف ضد المرأة في القطاع المهني تعرف إتساعاً كبيراً خصوصاً في ظل الظروف الاجتماعية السائدة. ولهذه الظاهرة علاقة مباشرة مع طبيعة المؤسسة التي تعمل بها المرأة حيث تم التوصل إلى أن نسبة العنف ضد النساء في القطاع الخاص أقل بكثير مع نسبته في المؤسسات العمومية.

- تعددت أسباب ممارسة العنف ضد المرأة العاملة في مكان العمل، فمنها التي تعود إلى مبادئ والقيم الاجتماعية التي تميز بين المرأة والرجل، وتمنح الرجل الفوقية على المرأة فيكون الموظف مهياً فكرياً بعقلية سيادته على المرأة فيعنف الموظفين إرضاء لذاته. بالإضافة إلى كون ضغوط العمل والضغوط الاجتماعية هي الأخرى عوامل تؤدي بالرجل إلى تعنيف المرأة. كما أنه قد تكون المرأة هي نفسها تدفع بزميلها الموظف لتعنيفها وهذا راجع إلى طبيعة تعاملها معه وعدم وضع حدود بينهما، أسلوبها في الكلام واللباس.

- كون طبيعة القوانين المسيرة للمؤسسات ليست بالصرامة الكافية التي تحمي المرأة من العنف وتتساهل مع مرتكب العنف.

#### التوصيات:

- يتوجب على الجهات المختصة سن قوانين وتشريعات تحمي المرأة العاملة من ممارسة العنف ضدها.
- يتوجب القيام بحملات توعوية لتخليص المجتمع من فكرة سيادة الرجل وأحقية في ممارسة العنف ضد المرأة.
- توعية المرأة العاملة حول ضرورة الإبلاغ عن العنف الذي تتعرض له في مكان عملها.
- دعم مبدء المساواة بين الجنسين أكثر خصوصا في المجتمعات العربية التي لا تعمل به في تعاملاتها.

## قائمة المراجع

- 1- ابن زكريا أبي الحسين أحمد بن فارس، معجم مقاييس اللغة، دار صادر، ط4، بيروت، لبنان، مج09، 2005.
- 2- ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، دار صادر، ط1، بيروت، مج4، 1999.
- 3- أحمد رشيد عبد الرحيم زيادة، العنف المدرسي بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007.
- 4- بسمة حسن، مفهوم عمل المرأة وأهميته وتأثيره على المجتمع، المرسال، 11 أكتوبر 2017 .
- 5- بن بوزيد خولة نسرين، مشكلات المرأة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، أم البواقي، 2015.
- 6- بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية دراسة ميدانية بجامعة منتوري - قسنطينة، 2004.
- 7- بوقصارة أسماء، حيدل خديجة، أثر العنف ضد المرأة وتقدير الذات لديها، مستغانم، 2017.
- 8- تريكي حسان ( جامعة الطارف )، حجام العربي (جامعة لمين دباغين سطيف2)، الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية، 2016.
- 9- جبران مسعود، الرائد الصغير معجم أبجدي للمبتدئين، دار العلم للملايين، ط1، لبنان، 1986.
- 10- جومانا عبد الكريم جمعة الغوانمة، العنف ضد المرأة من منظور النوع الاجتماعي وتأثيره على التنمية السياسية في فلسطين للأعوام 2000-2013، فلسطين، 2014.
- 11- حسين درويش العادلي، العنف ضد المرأة الأسباب والنتائج، النبأ، 2005، العدد 78.
- 12- دعاس حياة، رواق حمودي، دراسة تشخيصية لأهم العوامل المؤسسية المؤدية إلى العنف ضد المرأة في بيئة العمل، 14 / 12 / 2017.

- 13- ربا عنان سعد سعد، العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، فلسطين، 2015.
- 14- رشدي شحاتة أبو زيد، العنف ضد المرأة وكيفية مواجهته، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، 2008، الإسكندرية.
- 15- ريان عادل ريان محمد، العنف في مكان العمل: المظاهر الأشكال وسبل العلاج، مصر، 2008.
- 16- سامي عوادي، منى عزت، منى عباس فضل، تحولات سوق العمل وانعكاساتها على حقوق المرأة العاملة تونس ومصر والبحرين.
- 17- شاران بورو، أوقفوا العنف القائم على الجندر في مكان العمل، اتفاقية منظمة العمل الدولية، الاتحاد الدولي للنقابات.
- 18- شيماء فاضل حمودي، علي الموس الخزعلي، تجليات العنف ضد المرأة في الأدبين الإسرائيلي والعربي: دراسة تحليلية مقارنة، ط1، 2019.
- 19- صندوق النقد العربي، دراسة عن "محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية"، 2018-10-07.
- 20- قاموس المعجم الوسيط، اللغة العربية المعاصر، الرائد، لسان العرب، القاموس المحيط. قاموس عربي عربي.
- 21- كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار الثقافة العربية للطباعة 1972.
- 22- اللحياني كمال، العنف ضد المرأة العاملة "دراسة ميدانية تحليلية لعينة من النساء العاملات بولاية تيبازة"، 2018.
- 23- محمد منير كرادشة، العنف الأسري سوسيولوجية الرجل العنيف والمرأة المعنفة، جامعة اليرموك، ط1، الأردن، 2009.

- 24- محمود سعيد الخولي، العنف في مواقف اليومية نطاقات وتفاعلات، دار ومكتبة للنشر والتوزيع، ط1، 2006.
- 25- مديحة أحمد عبادة، خلد كاظم أبو دوح، العنف ضد المرأة دراسة ميدانية حول العنف الجسدي والعنف الجنسي، دار الفجر للنشر والتوزيع، د.ط، القاهرة، 2008.
- 26- معتز سيد عبد الله، العنف في الحياة الجامعية أسبابه ومظاهره والحلول المقترحة لمعالجته، منشورات مركز البحوث والدراسات النفسية، د ط، 2005.
- 27- مناد لطيفة، صغيري فوزية، واقع العمل النسوي في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد49, سنة2017.
- 28- منصوري منى، قاضي رزيقة، دور المرأة في حدوث التحرش الجنسي ضدها في المجتمع الجزائري دراسة ميدانية لحالات من النساء ب مديريةية النشاط الإجتماعي والتضامن وجمعية أوركيدا بمدينة البويرة, 2018.