

الأستاذ: محمد صالي جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الأستاذ: بن ثابّة عبد الحي جامعة الجزائر 2

## المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة.

### مقدمة:

إن واقع التغيير الاجتماعي والثقافي في القرن العشرين جاء لصالح المرأة، حيث فتح المجال أمام الفناه للتعليم والعمل وأدى هذا التغيير إلي التخفيف من القيود أو التحديات الثقافية المتوارثة التي تمنع المرأة من الالتحاق بالعمل، فالتحولات الحادثة في هذه الظروف هي الأساس في تغيير أوضاع المرأة.

ولقد اقتحمت المرأة دوائر الحياة بشتى أوجهها على جميع المستويات والتي كانت حكرا على عالم الرجال فقط، حيث اتجه كثير من النساء وخاصة الزوجات للعمل خارج بيوتهن وذلك بما أتيح أمامهن من الفرص للعمل بالإضافة إلي حصول المرأة على بعض المكاسب وارتفاع مكانتها في المجتمع من خلال مساهمتها في النشاط الاقتصادي.

تعتبر المرأة طرفا مشاركا في الجانب الوظيفي والجانب التربوي والأسري في المجتمع. ويحتاج دورها إلي تفعيل أثره في المجتمع واستغلال طاقاتها الفكرية والعلمية والبدنية وإدماجها بالشكل الذي يسهم في البناء الاجتماعي والاقتصادي الفعال، وهذا يعتمد على إزالة المعوقات والمشكلات من واقعها الفعلي الذي تعيشه وتعمل فيه، وفي هذا المحور يوضح بشكل صريح وواضح أهم المعوقات التي تقف حجر عثرة في سبيل تقدم جهود المرأة وإظهار طاقاتها الكامنة لخدمة المجتمع بالشكل الذي يرتضيه المجتمع ويشجعه.

- فما هي اهم المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة ؟

قبل التطرق إلى أهم المعوقات التي تحد من عمل المرأة وجب التعرّيج إلى مفهوم المرأة العاملة وكذا البناء النفسي للمرأة العاملة، فالمرأة العاملة هي: "هي التي تعمل خارج المنزل و تحصل على أجر مادي مقابل عمل، ومي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور في البيت و دور الموظفة" (1)

إذا فهي تلك المرأة التي تمارس عملا مأجورا و تتقاضى أجرا عن الجهد الذي تقوم به سواء كان عقلي أو عضلي و التي تقوم به في مؤسسة معينة.

### البناء النفسي للمرأة العاملة :

على صعيد البناء النفسي الداخلي، فقد خلقت حالة العمل وضعا جديداً للمرأة العاملة، فلم تعد أمام نضال من أجل الحق في الحب والزواج، إنما أمام احتجاج على الأسر النفسي. فقد تولدت أمامها مجموعة من الاحتياجات والاهتمامات التي جعلت منها كائناً منفرداً، حيث حل الانضباط محل الانفعالية، وتقدير الحرية والاستقلال بدل الخضوع

واللاشخصية، وتوكيد الذات بدل الجهود الساذجة للتشبع بمآثر الحبيب. وبعد أن كان أعظم همّ للمرأة هو فقدان ذاتها وتخليها عن أنها الخاصة المضحى بها من أجل الرجل. فلم يعد الحب هو المضمون الوحيد لحياة المرأة، بل تعداه إلى المضمون الاجتماعي والعلم والعمل المبدع الذي هو الهدف الأسمى بالنسبة لها، والأقدس من سائر أفراح القلب. وبعد أن كانت تنكر ذاتها من أجل إسعاد الرجل، فضلت أن يكون هذا النكران من أجل المجتمع، وكسر الحواجز التي تقوم بينها وبين عملها، وبين تخلفها الذي يحجز كبرياءها وطموحها. ففي مذكرات لإحداهن تصرخ! قائلة: "إني ألعن جسدي الأنثوي، فبسببه لا ترون أنني أملك شيئاً أؤمن منه بكثير" (2)

لا نريد للمرأة أن تلغي أنوثتها، لأن هذه الأنوثة هي التي تهبها الرقة والحنان والأمومة والأمان، بل عليها أن تعترف بتلك الأنوثة التي تهبها أمومتها وكبرياءها، ولتجعل منها كائناً فعالاً ذا وجود حقيقي ومهم في الحياة. من هنا فإن العمل علم المرأة كيف تقهر عواطفها، وتدعم بإرادتها موقفها من الحواجز التي ينصبها لها المجتمع. فمن أجل الحفاظ على حقوقها ومكتسباتها، فالعمل يخلق لدى الإنسان وعياً جماعياً يعبر عن حياة الناس، كما يخلق سيكولوجية اجتماعية تحدد إطار العمل وحجمه، وتخلق قوة جديدة أساسها التعاون والمنافسة، وإبراز الطاقات الكامنة.

### سمات المرأة السيكولوجية على ضوء دوافع العمل:

مع الاعتراف بحقيقة مفادها، أن المرأة دخلت ميدان العمل نتيجة التغيير التكنولوجي والأيدولوجي الذي طرأ على المجتمعات، إلا أن هناك دوافع أخرى- داخلية وخارجية- لعملها. فالمرأة دخلت هذا الميدان بدوافع اقتصادية-اجتماعية ونفسية بآن معاً، ولا يمكننا تقديم دافع على آخر بسبب تركيبة المجتمع الذي تعيش فيه المرأة وظروفه، لذا يمكن تلخيص دوافع العمل عندها بما يلي (3)

- 1- احترام الذات التي غالباً ما تسعى لتحقيق طموحات المرأة العاملة.
- 2- ضرورة الحصول على مكانة اجتماعية من خلال العمل المبدول.
- 3- الشعور بالمسؤولية والفخر بالمهنة، وتقديم شيء مفيد.
- 4- الإحساس بالقيمة الاجتماعية التي تتحقق من خلال كون العاملة عنصراً فاعلاً في المجتمع.

ويرى علماء النفس والاجتماع بأن أهم العناصر المرتبطة بالحاجات النفسية الاجتماعية داخل المؤسسة الإنتاجية هي: (زملاء العمل، الروح المعنوية التي تخلقها حالة العمل بشكل عام).

من هنا نقول بوجود علاقة تناسبية بين الروح المعنوية والعمل، حيث أن ارتفاع هذه الروح تزيد مدة البقاء في العمل ومستوياته المختلفة. وأن أهم العوامل من حيث شدة تأثيرها في الروح المعنوية، هو الشعور بالأمن في العمل، التعويض، فرص الترقى، الفوائد المالية كالتأمين. كما تبين أن هناك علاقة بين مستوى الإنتاج والروح المعنوية، فكلما ارتفعت الروح المعنوية، ارتفع مستوى الإنتاج، والعكس صحيح. وهذا ما يؤثر على الالتزام الفعلي بالتواجد الدائم، وعدم التغييب عن العمل إلا لظروف قاهرة.

كما أن الروح المعنوية لا ترتبط عند العاملات دائماً بنوعية ومكان العمل، والظروف المادية في هذا المكان، وإنما ترتبط إلى حد ما بالعلاقة الطيبة والإيجابية مع الرؤساء والزملاء، والثقة المتبادلة بينهم .

من هنا نجد أن الظروف الجيدة لمكان العمل، قد تدعم الروح المعنوية والتي ستؤدي لزيادة الإنتاج، ولكنها في حد ذاتها لا تخلق هذه الروح، وإنما تلك العلاقات الإيجابية بين العاملة ورئيسها وزملائها، والدافع الداخلي الإيجابي للقيام بهذا العمل.

وفيما يتعلق بدوافع المرأة العاملة على الصعيد الاجتماعي وارتباطه في تحسين مستوى الإنتاج أكثر من ارتباطه بالشروط المادية، فإن هذا الموقف الاجتماعي وهذا المنظور، له علاقة طيبة الأثر في نفس العاملة وارتفاع مستوى أداءها لعملها من حيث الثقة المتبادلة والحرية في العمل. من هنا نرى أن الدوافع الحقيقية للعمل، هي دوافع اجتماعية أكثر منها مادية.

#### الاتجاهات المختلفة لعمل المرأة:

اصطدم خروج المرأة للعمل لمجموعة من آراء بعض الفقهاء و المجتهدين من المسلمين وغير المسلمين، إلا أنه لم يتم الاتفاق على رأي واحد سواء في البلد الواحد أو بين الدول العربية، لهذا برزت ثلاث اتجاهات نحو عمل المرأة هي:

#### أولاً: الاتجاه المؤيد لعمل المرأة:

إن الاتجاه المؤيد لعمل المرأة يطلق العنان لها و يحررها من القيود الاجتماعية التي تفرضها العادات والتقاليد، ويرى أن العمل حق من حقوق المرأة، و به تستطيع المرأة أن تحقق استقلالها الاقتصادي، و ترفع مكانتها داخل الأسرة و المجتمع، وتعد الحركات النسوية و بعض المفكرين و الكتاب من نادوا بضرورة تحرير المرأة من قيود المجتمع و إعطائها مساواة العاملة مع الرجل في العمل و التفكير و الإنتاج.

و أخذت الدعوات إلى تحرير المرأة تتزايد في مطلع القرن العشرين، مؤكدة على أن تحرير المرأة يعتمد على محاور عديدة، وليس فقط على تعليم المرأة، حيث أظهر في هذا الموضوع، كتابات قاسم أمين حيث يقول: " لا نهضة لمجتمع نسائه قاعدات محتجبات و كان يدعو لتحرير المرأة و التصدي لهيمنة المختلفين ما بين تقليديين و رجعيين لا يرون في المرأة إلا اللذة.(4)

كما عملت هدى الشعراوي التي كان دأبها في النضال من أجل تحرير المرأة ورفع شأنها، تحديد سن زواج البنات و مساواة الجنسين في التعلم و الوظائف الحكومية لذوات الكفاءة و الاختصاص كما كان تلح في أن تأخذ المرأة حقوقها السياسية حيث كان توجيهها و جهادها يشملان نساء العروبة و كل أرض (5)، و يرى أصحاب هذا الاتجاه أن تخلف المجتمع العربي، يعود لكون المرأة عضواً، غير فعال و منتج في هذا المجتمع و هؤلاء يطالبون بفتح الأبواب أمام المرأة في التعليم و التدريب و العمل بمختلف أنواعه.

ثانياً: الاتجاه المعارض لعمل المرأة.(6)

حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن المكان الطبيعي للمرأة هو المنزل و تكمن وظيفتها في تربية الأجيال الذي هيا الله لها، و لا يجوز أن يشغلها في أداء هذه الرسالة شغل آخر، و اعتبر المرأة كائن ضعيف يجب حمايته، و أن دورها يتمثل في الإنجاب و الأمومة و خدمة الزوج، فهم بهذا يدعون إلى التقسيم التقليدي للعمل بين الجنسين، و من أصحاب هذا الاتجاه الراض لعمل المرأة خارج المنزل، الشيخ المفتي عبد العزيز بن باز: الذي يرى في الاختلاط بين الجنسين مفسدة للمجتمع و يتعارض مع تقاليدنا الإسلامية قوله: " أن تزول المرأة للعمل إلى جانب الرجل في ميدان الرجال، المؤدي إلى الاختلاط سواء كان ذلك على جهة التصريح بحجة أن ذلك من مقتضيات الحضارة أمر خطير جدا، و ثمرات عواقبه و خيمة " (7)، و استبدل آيات من القرآن الكريم في قوله تعالى: " و قرن في بيوتكن و لاتبرجن تبرج الجاهلية الأولى " (8) ، وبقوله تعالى: " الرجال قوامون على النساء " (9) ، و تتمثل هذه القوامة في المسؤولية المسندة إليه مع وجوب الاتفاق على الأسرة و حمايتها و تحقيق كل مصالحها و غير ذلك، هذه الفتوى لاقت موافقة بعض العلماء و يتحدث الدكتور محمد علي البار بمصطلح جديد هو الجنس الثالث الذي اعتبره، نتيجة من نتائج خروج المرأة للعمل، حيث قال أن هناك أن هناك تغيرات فيزيولوجية تطرأ على المرأة العاملة تفقدتها أنوثتها، و ذلك بانصرافها عن وظيفتها الأساسية و هي وظيفة الأمومة.

كما لقي عمل المرأة، خارج المنزل المعارضة من رجال و نساء غير المسلمين و نوهوا لمساوئ الاختلاط و مفاصده و المتاعب التي تلقاها الأسرة و المجتمع من عمل المرأة و في هذا الشأن تقول إيديايلين: " أن سبب الأزمات العائلية في أمريكا و سر كثرة الجرائم في المجتمع هو أن الزوجة تركت بيتها لتضاعف دخل الأسرة، فزاد الدخل و انخفض مستوى الأخلاق ثم قالت أن التجارب أثبتت أن عودة إلى المنزل هو الطريقة الوحيدة لإنقاذ الجيل الجديد من التدهور الذي يسير فيه".

و حسب أصحاب هذا الاتجاه أن عمل المرأة هدم البيوت و زاد من انحلال الأخلاق، وفك الروابط العائلية و ألقى بالأطفال إلى زاوية الانحراف، يقول سامويل سمايلس الإنجليزي: " أن النظام الذي يقتضي بتشغيل المرأة في المعامل نشأ عنه من الثروة بالبلاد، فإن نتيجته كانت هادمة لبناء الحياة المنزلية، لأنه هاجم هيكل المنزل و مزق الروابط الاجتماعية، فإنه يسلب الزوجة من زوجها و الأولاد من أقاربهم (10).

### ثالثا:الاتجاه السامح لعمل المرأة بشروط.

يقر أصحاب هذا الاتجاه بعمل المرأة لكن بشروط معينة، مستدلين بأن هذه المرونة تستوعب الاستثناءات التي قد تصنعها ظروف الفرد أو تفرضها مصلحة الجماعة فيجوز للمرأة انطلاقا من ظرف خاص أو تلبية مصلحة عامة أن تخرج لممارسة بعض الوظائف التي تمكنها أو تمكن المجتمع من التغلب على هذه الطوارئ (11).

إن الضرورة القصوى كموت الزوج أو غياب العائل تجيز للمرأة العمل، كما أن حاجة المجتمع لعمل المرأة كتطبيب النساء و تمريضهن، و تعلين البنات و نحو ذلك من كل ما يخص المرأة، فالأولى أن تتعامل التي يقدرها ولا يصبح قاعدة ثابتة، و إذا أجزى عمل المرأة فقط بعدة شروط نذكر منها (12)

- أن تلتزم بأخلاق الإسلام إذا خرجت من بيتها في الزي و المشي و الكلام...

- أن يكون عملها على حساب واجبات أخرى، لا يجوز إهمالها، كواجبها نحو زوجها و أولادها و هو واجبها الأول وعملها الأساسي.
  - أن يكون العمل في ذاته مشروعاً، و لا تشوبه شائبة، فلا يجوز لمسلمة أن تعمل في ملهى أو مرقص أو سكرتيرة خاصة لرجل يقتضي عملها الخلوة بها متى شاء.
- ومما ورد في السنة دليلاً على جواز خروج المرأة للعمل ضرورة، ما قاله جابر ابن عبد الله رضي الله عنه: قال طلقته خالتي، فأردت أن تجد نخلها (أي تقطع ثمرها) فزجرها رجل أن تخرج، فأنت النبي صلى الله عليه و سلم فقال: 'بلى فجدني نخلك فانك عسى أن تصدقي، أو تفعلين معروفًا'.<sup>(13)</sup>

يشير هذا الحديث إلى أن خروج المرأة للعمل مشروط و ليس ضرورة، يقول الإمام النووي هذا الحديث دليل لخروج المعتدة البائن للحاجة لكن خروج المرأة للعمل يشترط فيه أن تخرج في كامل حشمتها و حجابها لتجنب الاختلاط بالرجال و تبتعد عن مواقع الفتنة و الشر و الفساد.<sup>(14)</sup>

واجه انخراط المرأة في سوق العمل عراقيل أعاققت ومازلت تعيق عملها في مؤسستها التي تنتمي إليها ومن أهم هاته العراقيل والمعوقات التي سنتحدث عنها ، التقسيم الجنسي للعمل القيادة النسائية وعراقيلها وكذا الصراع التنظيمي وثقافة المؤسسة وكذا سنتحدث عن مشكل يواجه المرأة العاملة والذي يعبر عن الطابوهات ألا وهو التحرش الجنسي.

#### أولاً: التقسيم الجنسي للعمل:

إن تقسيم العمل بين الأفراد يساهم كثيراً في ديناميكية المجتمع، كما أشار إلى ذلك أوجست كونت فهو يرى أن " القوة الاجتماعية مستمد في حقيقتها من تضامن الأفراد وإتحادهم و مشاركتهم في العمل، و توزيع الوظائف فيما بينهم"<sup>(15)</sup>، فوجدوا نشاطات مختلفة في المجتمع من خلال تقسيم العمل، هذا يؤدي إلى " تحقيق التكامل و التضامن بين الأنظمة الاجتماعية المختلفة في المجتمعات المعاصرة"<sup>(16)</sup>. عندما نتحدث عن تقسيم العمل يتبادر إلى أذهاننا تقسيم الجنس للعمل، هذا الموضوع برز في الآونة الأخيرة، خاصة مع تنوع و اختلاف النشاطات و الدخول المكثف للنساء في مجال العمل فبرزت في مجالات و مهن معينة على حساب مجالات و مهن أخرى، هذا التقسيم الذي يعتبره بعض الباحثين تقسيماً طبيعياً يرجع للفوارق الجسدية التي تعود إلى الفوارق البيولوجية المكونة لكل منهما فتحدد قدرات كل واحدة في القيام بعمل دون عمل آخر فتمركز النساء في قطاع الخدمة العامة مثل التعليم والتمريض والإدارة أما الرجال فاختياراتهم تكون في المجالات العلمية والتقنية ، وهذا حسب ميول كل منهما.<sup>(17)</sup>

وهناك من يرى أن تقسيم العمل بين الجنسين هو شكل غير طبيعي، لأنه قائم على تقسيم غير عادل وغير منصف بين الأفراد والوظائف، حيث يرى الاقتصاديون انه إهدار للكفاءات والإمكانيات فالمرأة تعتبر نصف اليد الناشطة في المجتمع، و يجب استغلالها من أجل رفع التنمية الاقتصادية للمجتمعات عن طريق المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات ومن خلال الفرص المتاحة في التوظيف، فجمود المرأة يعتبر عبء على المجتمع لأنها ستكون قوة مستهلكة للإنتاج فقط دون إنتاجية ملموسة<sup>(18)</sup>.

#### أشكال التقسيم الجنسي للعمل:

إن التقسيم الجنسي للعمل يأخذ ثلاثة أشكال وهي : الشكل الأفقي والشكل العمودي أو ما يسمى الانفصال الرأسى والثالث يدعى الشكل الأجرى.

فالشكل الأول يخص التمييز في الصناعة حيث أن أغلبية الرجال يتمركزون في الصناعات الضخمة والمهمة مثل الصناعات النفطية والكهربائية، فيكون متوسط تواجدهم في هذه الصناعات اكبر من متوسط تواجد النساء، أما النساء يتواجدون في الخدمات الاجتماعية، أي الصناعات ذات مكانة أدنى في سوق العمل<sup>(19)</sup>، حيث تكون نسب مشاركتهن العالية جدا على المتوسط العام للمشاركة النسوية ، وبهذا التمرکز الكبير تصبح تسمى بالمهن النسوية، ويتشكل التمييز عندما تقل اختيارات المرأة المهنية وتعاصره ببعض المهن التحتية، فالمهن غير الزراعية تحت هيمنة الذكور أكثر بسبع أضعاف من التي تحت هيمنة النساء<sup>(20)</sup>، وبالتالي حصر المرأة في بعض الصناعات سيؤدي إلى وجود يد عاملة كبيرة، ينتج عنه خفض الأجور منه تدني المستوى المعيشي للمرأة.

أما الشكل الثاني فهو التفرقة بين الوظائف ويعتبر الشكل العمودي للتقسيم الجنسي للعمل " يتم على مستوى المهنة الواحدة، حيث تتركز النساء في الوظائف ذات المكانة الأدنى من حيث المسؤولية و درجة المهارة العالية و الترقى الوظيفي"<sup>(21)</sup>، فالرجال يتمركزون في مجال الإشراف أما المرأة فتتمركز في مجال الإنتاج، و بالتالي تكون السلطة في يد الرجال فيكونون القوة المهيمنة في المؤسسة و فوارق الأجر تظهر باختلاف المؤهلات التي تبرز المستوى الوظيفي، فالعامل الإداري يكون أكثر أجرا من الذي يعمل في المجال الإنتاجي.

أما الشكل الثالث و هو التمييز على مستوى الأجرة و التفاوت في مستوى الكسب بين الجنسين، حيث تحصل الأنثى في المتوسط على مستوى أقل من الذكر بشكل ملحوظ رغم " أنه يتساوى الرجل و المرأة في الإنتاجية و التأهيل"، فهما يشغلان نفس المنصب و يملكان نفس الكفاءة و يبذلان نفس الجهد، لكن الأجر الذي يحصلان عليه مختلف فقط بسبب الجنس.

بدأ استعمال مؤشر التمييز بين الجنسين للتنمية البشرية و مؤشر مشاركة المرأة منذ سنة 1995، منذ ذلك الوقت يستعمل هذان المؤشران كوسيلة للتفسير و المراقبة في نطاق التحليل المتعلق بجانب التمييز بين الجنسين للتنمية البشرية ولقد عرف مؤشر التمييز بين الجنسين تطورا بالنسبة للمتوسط السنوي حيث بلغ 1.66% بين 2002-2006.

و انتقلت قيم مشاركة المرأة من 0.381% إلى 0.507% و بالتالي نمو 33.1% في مدة 2000-2005. و أمام هذه القيم تجد الجزائر في المرتبة 50 في الترتيب الخاص بمؤشر مشاركة المرأة.

أمام كل هذه التغيرات التي طرأت و التي هي في صالح المرأة وتمس التحسينات الملموسة على مؤشر التمييز بين الجنسين، إلا أن هناك بعض العوائق الاجتماعية الثقافية و النفسية التي هي أساس عدم المساواة بين الرجل و المرأة و خاصة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية و أخذ القرارات في الساحة السياسية.

**التمييز ضد المرأة:**

يعني مصطلح (التمييز ضد المرأة) أي تفرقة أو استبعاد يتم على أساس الجنس، و يكون من أثاره أو أغراضه إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية في الميادين السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المدنية أو أي ميدان آخر.

و ذلك على قدم المساواة مع الرجل و بصرف النظر عن حالتهم الزوجية تلزم الدول باتخاذ الخطوات الملموسة للقضاء على التمييز ضد المرأة بإدماج مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة في دساتيرها الرهينة أو تشريعاتها الأخرى، و إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تميزا ضد المرأة و مكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة و استغلال بقاء المرأة<sup>(22)</sup>.

و اتخاذ التدابير المناسبة على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية و اكتسابها أهمية المشاركة في الأحزاب السياسية و الاتحادات و النقابات و المشاركة في أية منظمات أو جمعيات غير حكومية، تهتم بالحياة العامة و السياسة للبلد، و القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل و دور المرأة في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط مما يؤدي إلى خفض معدل ترك الطالبات للدراسة<sup>(23)</sup>

كما ورد سابقا أن جميع التشريعات و القوانين تؤكد على مبدأ المساواة بين المواطنين في مجال العمل، و يتضح ذلك من خلال الدستور و الذي يعطي جميع المواطنين حقا دستوريا في تولي الوظائف العامة دون تفرقة بين الرجل و المرأة كما جاءت المادتين 10-11 من الدستور لتلزم الدولة بحماية الأمومة و الطفولة<sup>(24)</sup>.

كما تكفل الدولة بالتوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة و عملها في المجتمع، هذا و قد صادقت الاتفاقية الدولية بالقضاء على كافة أنواع التمييز ضد المرأة من أهمها:

- الحق في حرية اختيار المهنة و العمل و الحق في الترقى و الأمن الوظيفي و في التدريب الصناعي و المهني.
  - المساواة في الأجر و المزايا و المعاملة فيما يتعلق بالعمل الواحد و المساواة في تقييم نوعية العمل.
  - عدم جواز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا أو الأعمال الشاقة مثل: الأفران و العمل تحت الأرض و العمل في النوادي الليلية و نوادي القمار ....
  - عدم جواز تشغيل النساء فيما بين الساعة الثامنة مساء و الساعة السابعة صباحا إلا في الأعمال التي تستدعي ذلك أو في حالة الضرورة لتلاقي خسارة محققة (الطبيبات مثلا).
  - حق العاملة التي تعمل في منشأة بها 50 عاملا على الأقل في إجازة لمدة لا تزيد عن سنة دون أجر لرعاية طفلها و ذلك خلال ثلاث مرات طول مدة خدمتها.
  - إلزام رب العمل الذي يستخدم 100 عاملة فأكثر في مكان واحد بإنشاء دار الحضانة أو الاشتراك في واحدة، إذا كان عدد العاملات أقل من 100 .
  - حق العاملة في فترتين للراحة لإرضاع الطفل مدة كل منها نصف ساعة بأجر كامل، وذلك من خلال 18 شهرا التالية للوضع.
- يلاحظ لا وجود فارق ملموس بين حقوق المرأة في القطاع العام، و تلك العاملة في القطاع الخاص و إن كان للعاملة في القطاع العام إجازة بدون مرتب بحد أقصى عاملين لثلاث مرات تقابلها إجازة بدون مرتب للعاملة في القطاع الخاص، بحد أقصى عام واحد لثلاث مرات.

### أسباب التقسيم الجنسي للعمل:

تتعدد تفسيرات أسباب التقسيم الجنسي للعمل كل حسب الاتجاه الذي يميل إليه و حتى الذين يتبنون نفس الاتجاه يختلفون في نوعية المتغيرات التي يرون أنها أكثر تحكما و أهمية في دراسة الموضوع، و بالنسبة لنظرة الاقتصادية في الموضوع "يفترض الاقتصاديون النيوكلاسيك سيادة المنافسة في سوق العمل"، و بالتالي " فإن الأجور تتساوى مع الإنتاجية الحدية للمشتغلين" (25).

إن كل الاتجاهات الاقتصادية تتفق مع وجوب توفر المنافسة الشريفة، و النزاهة لتكون فرصة العمل متاحة للجميع، وكل واحد يدفع له حسب إنتاجيته رجلا كان أم امرأة وتختلف الاتجاهات الاقتصادية في تفسير أسباب التقسيم الجنسي للعمل كل حسب الخصائص والعوامل التي يبرزها ويجعلها أساسا لتفسيره وسنقوم بإبراز هذه الاتجاهات.

### منهج التكديس:

يكون التماثل بين الرجال والنساء قبل سوق العمل في الخاصية الإنتاجية فكليهما له القدرة على إنتاج سلع في نفس المستوى، والتميز هنا يكون على المستوى الأجرى، أي أن الأجرة الذي يتلقاه كل من الرجال والمرأة، ويعرف التمييز أو التحيز في سق العمل على " وجود خصائص شخصية للمشتغل مثل جنسه وسلالته ليس لها علاقة بإنتاجية، ورغم ذلك تتخذ قيمة في سوق العمل" (26)، فأصحاب العمل يتحيزون لنوع على حساب الآخر

فهم يتحيزون للرجال، فيشغلون في مختلف المجالات والمهن بينما يقتصرون بتشغيل النساء في مهن معينة ومحددة مثل: الصناعة النسيجية، فنكثر اليد العاملة فيحدث التكديس، هذا التكديس ينتج عنه أجور منخفضة للمرأة بسبب الفائض في اليد العاملة، وحتى " إذا تمكنت المرأة من الالتحاق بمهنة يسودها الرجال، فتحصل على أجر أقل نظرا لأن البديل متاح أمامها هو المهني النسائية ذات الأجر المتدني" (27).

### منهج رأس المال البشري:

يعرف " رأس المال البشري بأنه كل الخصائص المكتسبة بواسطة الأفراد التي تجعلهم أكثر أشكال المال البشري ذيوعا في دراسة أسواق العمل" ، فيكون رأس المال البشري من خلال المصاريف التي يقدمها الفرد مقابل التعليم والتدريب والخبرة، وهذا المصروف يكون إما مباشرا فيكون نقديا أو غير مباشر وهو الوقت الذي قضاه في اكتساب رأس المال.

يعتبر هذا الاتجاه الذي يقدم على أساسها منهج رأس المال البشري هذا راجع للاختلاف الموجود على مستوى الخصائص المكونة لكل منهما وهذا ما يفسره الدور التقليدي للمرأة، لأنها تقوم باستثمار أقل من الاستثمار الذي يقوم به الرجل فهي تعلم أنها لن تستعمله كله فمن عليها أقل من سن عمل الرجل، ودورها كامل في الإنجاب ورعاية الأطفال تقوم بانقطاعات كثيرة عن العمل هذا النقاط الذي يؤدي إلى قطع أشواط كبيرة من طرف الرجل على مستوى الخبرة والتأهيل.

يتفق هذا المنهج من نهج التكديس في " أن سوق العمل يعمل بكفاءة من اجل مساواة الإنتاجية الحدية للمشتغل بالأجرة"، مقارنة بالنساء عند " عودتهن للعمل مرة أخرى فإن رصي الخبرة لديهن يتدهور خلال الانقطاع إنتاجية المرأة".



كما أن الاستثمارات التي تقوم لها المرأة في التعليم عادة ما تخص المجالات الأدبية والإنسانية مقارنة بالرجل الذي يقوم بتخصصات تقنية فاستراتيجيه المرأة لاختيار هذه التخصصات راجع لقلّة التغيرات أو التغيير البطيء في هذه المجالات، مما يسمح لها بالانسحاب من العمل ثم العودة إليه فيسهل عليها الاستدراك السريع لما فاتها، بينما لاستثمار في المجال التقني أين يكون الانقطاع.

### المنهج الجديد لاقتصاديات الأسرة:

إن من خصائص المرأة الطبيعية الإنجاب ورعاية الأطفال هذه من الخصائص التي تؤثر على ذهنية المجتمع" فتعتبر المرأة بيولوجيا معمولة لتصبح أما<sup>(28)</sup> ، هذه الخاصية هي التي تحدد عادة الاتجاه الذي يفسر وفقه التقسيم الجنسي للعمل، والذي يلعب رأس المال البشري فيه دوره، فيتخصص الرجال في تكسب رأس المال خارج المنزل وتخصص المرأة في الأعمال المنزلية والواجبات الأسرية، وبالتالي يقسم لنا الوقت لكل من الجنسين إلى ثلاثة أوقات" العمل المأجور والعمل الغير مأجور والهواية"<sup>(29)</sup> ، فالمرأة تتسم بعلاقة متبادلة بين العمل بأجر والعمل غير المأجور فهي مرتبطة بهما، فهي المسؤولة الأولى والأساسية على الأعمال المنزلية لا يمكنها تفاديها ونظرا للأعمال المنزلية الكثيرة التي تتطلب منها وقتا كبيرا وجهدا مضاعفا فهي تفقد ج طاقتها فيها، وبالتالي عندما تبحث عن عمل تبحثه في المجالات التي تتطلب جهدا قليلا أو عدد ساعات محدودة، مقارنة بالرجال الذين يبذلون جل طاقتهم في العمل خارج البيت لعدم ارتباطهم بالعمل غير المأجور لأن المجتمع لا يحملهم مسؤولية هذا النوع من الأعمال وهكذا يقضون أوقات الفراغ في بذل جهد أقل من خلال ممارستهم لهواياتهم أو استرجاع الطاقات الضائعة أثناء عملهم خارج المنزل بالاسترخاء وبالتالي فهم يتميزون بارتفاع أجورهم نظرا لنوع المهنة التي يمارسونها. بعض المناهج نيوكلاسيكية جاءت مناهج بديلة محاولة تفسير أسباب العمل بين الجنسين.

### منهج صاحب العمل المحتكر:

يقوم هذا الاتجاه " على فكرة الاحتكار من جانب الطلب المتمثل في صاحب العمل"<sup>(30)</sup>، فيكون هناك عرض كبير للقوة العاملة النسوية، وهذا بسبب عدم تمكنها من التنقل من مكان لآخر نظرا لارتباطها بالأسرة، عدم الحركة هذه يجعل العرض أكثر من الطلب، ومنه تدني مستوى الأجور عن المستوى الحقيقي المعادل الإنتاجية المقدمة، فتوفر يد عاملة على المستوى المحلي يؤثر في الاختيار لعمل للمؤسسة، وهذا عكس الجنس الرجالي، وفي هذا المنهج يكون صاحب العمل مستغل للقوة العاملة، فبسبب التقسيم الجنسي للعمل في هذه الحالة يحقق ربحا للمحتكر بسبب اختلاف مرونة عرض العمل للنساء و الرجال"<sup>(31)</sup>.

كما يفسر هذا المنهج تقسيم العمل بين الجنسين على أساس التطور التكنولوجي حيث عوض الإنسان بالآلة، الأمر الذي أدى لتقليص الوظائف، فتسبب في عدم إمكانية إدخال يد عاملة كبيرة للمؤسسة و زيادة الإنتاج، حتى لا يحصل التكديس، و منه يحصل ما يسمى بالتحيز التكنولوجي.

### المنهج النسائي الراديكالي:

إن هذا المنهج يعتبر أن المرأة مضطهدة من قبل الأسرة و المجتمع، فهذا الاضطهاد هو المسبب للتقسيم الجنسي في المجتمع، وفي هذا النطاق يرى إنجلز أنه يعود بسبب تقسيم العمل بين الجنسين في مجال النشاط الإنتاجي الى أدوار المرأة في إعادة الإنتاج

فماركس و إنجلز يريان أن سيطرة الأسر على المرأة يرجع أساسا عند ظهور الملكية الخاصة للأفراد التي أدت إلى ظهور "تفاوت في الثروة و المكانة الاجتماعية" و التي أدت بدورها إلى تدني مكانة المرأة في المجتمع و تقليدها مهام المهن الدنيا.

تكون سلطة الذكر على المرأة قائمة في الأسرة فهي تحدد التقسيم الجنسي للعمل في الأسرة من خلال المرور من الأبوية إلى الأمومة، و رغم التغيرات الحاصلة بظهور الرأسمالية إلا أن هذه السيطرة مازالت قائمة مؤثرة على مكانة المرأة في سوق العمل و التقسيم الجنسي للعمل خارج الأسرة، ومن أجل هذا ترى سيمون دي بوفوار أن المرأة ستظل "مستبعدة حتى يتم القضاء على خرافة الأسرة و خرافة الأمومة و الغريزة الأبوية".

يرى موريس أنه يجب "إعادة التقسيم الجنسي للعمل من خلال القطيعة الاستمولوجية، بالنسبة للعمل المأجور و غير المأجور بالتقسيم العادل للهمل الإنتاجي، و إعادة الإنتاج و هذا بالنسبة لكلا الطرفين"<sup>(32)</sup>، و يمكن الإشارة إلى أن أغلب التابعين لهذا المنهج هم من مدعي و رواد الحركات النسوية.

#### ثانيا: التأثيرات المعيقة للقيادة النسائية:

قبل أن توضح هذه التأثيرات أن تتطرق إلى تعريف القيادة بإيجاز، إذ أن القيادة بصفة عامة هي: "نشاط التأثير على الناس لكي يعملوا برغبتهم على تحقيق أهداف الجماعة"<sup>(33)</sup>

والقيادة النسائية بصفة خاصة هي: نوع من الروح المعنوية والمسؤولية التي تتجسد في القائدة، والتي تعمل على توحيد جهود مرؤوسيه لتحقيق الأهداف المطلوبة، والتي تتجاوز مصالحهم الآتية"<sup>(34)</sup>.

كما سبق ذكرها، ومع ذلك فيتضح من خلال هذا أن للقيادة أهمية من خلال ما تسهم به القائدة في حياة الجماعة ، فالقائدة الفاعلة هي التي تستطيع كسب تعاون و تفاهم أفراد فريقها وإقناعهم بان في تحقيق أهداف المنظمة نجاحا شخصيا لهم وتحقيقا لأهدافهم الشخصية.

كما أنها تعمل على تحقيق التجانس والتوافق بين حاجات ورغبات أفراد فريقها، وإمكانيات واحتياجات المنظمة التي ينتمون إليها جميعا ، وبذلك ترتفع روح الجماعة المعنوية.<sup>(35)</sup>

وبالرغم من هذه الأهمية إلا انه يوجد بعض التشويه والمضايقات لتشويه صورة القائدة الفاعلة، على القائدة أن تعرفها وتحمي نفسها منها:

- توجد بعض النساء يضعفن عن مواجهة الأزمات والضغوط، وأنهن يغيرن آراءهن باستمرار، كما تعلم النساء لا يمكن إرضاءهن بتاتا، وان العمل مع النساء صعب جدا، فالمرأة تحب الأشياء الشخصية هذا يجعلها لا تستطيع في بعض الأحيان العمل مع الفريق، بالإضافة إلى النساء يخلطن بين مشاكل العمل وحياتهن الشخصية فعليك أن تضع حدود لهذا.

- كما أن طبقة المرأة عاطفية، ويمكن أن تتدهور بسرعة فاحترسي أن تعفي في هذا.

وأن بعض النساء يعملن على تعقيد الأمور وإعطائها أكبر من حجمها، كما لا ننسى أن هناك بعض النساء نجدهن متقلبات المزاج نتيجة لظروف الحمل والولادة، وغيرها بالتالي هذا يكون اثر معيق كونها قائدة، لأننا غالبا ما نجد انه عندما يتم تدريب المرأة، ولديها كفاءة في الميدان تترك العمل لرغبتها في الإنجاب ورغبتها في اتخاذ مسؤولية البيت وإعطائها أولوية على حساب العمل<sup>(36)</sup>.

فلا بد على كل قائدة أن تتجنب هذه التأثيرات المحافظة على مكانتها في هذا المنصب القيادي وان تعمل وتبذل قصارى جهدها للموافقة بين المسؤولين العمل والبيت وان لا تجعل مسؤولية البيت عائقا أكبر في حياتها وان تأخذ كل أمور بجدية.

### ثالثا: الصراع التنظيمي وثقافة المؤسسة:

يمكن للثقافة التنظيمية أن تلعب دورا هاما في خلق نوع من الصراع، سواء بين العاملين فيما بينهم أو بين العاملين والإدارة، وهذا ما يعتبر إشكالا يواجه الكثير من المنظمات والمؤسسات، وغالبا ما يكون هذا الصراع نتيجة نقص الاتصال بين العاملين أو بينهم والإدارة، فبقدر وجود تعامل إيجابي بين أفراد المؤسسة يصبح هذا الاتصال فعالا، والعكس عند التعامل السلبي الذي يولد اتصالا سلبيا وغير فعال.

كما يكون الصراع ناتجا عن التنافس بين العاملين على المراكز القيادية أو على المكافآت، كما يحدث أيضا نتيجة غموض الدور والتمثل في عدم ملائمة إمكانيات الفرد وقدراته<sup>(37)</sup>، فعدم دقة المعلومات والبيانات التي تقدم للفرد في منصبه أو المهام التي يؤديها قد يحدث له ضعف الإلمام بوظيفته ودوره داخل التنظيم ككل.

ومن أسباب الصراع أيضا نجد التوتر الحاصل بين العمال لاسيما بين الرئيس والمرؤوسين، فمثلا في القطاع الصحي قد يحدث التوتر بين الممرضين والأطباء، وكذا بين المدير والمسيرين الآخرين، هذا من جهة، ومن جهة أخرى قد يحدث الصراع بين العاملين في القطاع والمرضى وأهاليهم.

كما نجد أيضا أن نقص التفاهم يولد الصراع، وهذا ينطبق على كلا الجنسين، فمثلا قد يطلب الرئيس من أحد مرؤوسيه مقابلته، فإذا كان المرؤوس من جنس آخر يضطر الرئيس إلى شرح سبب اللقاء للعمال الآخرين بقصد تصحيح النظرة السيئة التي ينظرونها حيال هذا الموقف.

ومن كل ما سبق، نجد أن الصراع يكون بين الجنسين رجال ونساء باعتبار المرأة من ركائز التنظيم في المؤسسة، لذا فإن هذا لصراع من أهم المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة.

#### رابعاً : التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة.

يرى البعض انه قد يرجع هذا السلوك للعديد من الدوافع ولكنه يتصل بإساءة استعمال السلطة أكثر من رجوعه إلى دافع جنسي فالتحرش الجنسي ليس جنسياً في دوافعه أو محرركاته الدين يمارسون التحرش الجنسي في الغالب لديهم سلطة على الشخص أو المرأة التي يمارسون فوقها التحرش الجنسي ويسبئون استعمال سلطتهم مستغلين ضعف المرأة أو إرغامها على القبول. (38)

فقد يمارسه البعض على النساء اللاتي يدخلن مهن مخصصة للرجال وذلك بقصد إبعاد المرأة عن منافسة الرجل في المهن التي يعتقد أنها تخصه دون النساء فيكون التحرش ضرباً من ضروب طرد المرأة من الدخول إلى هذه المهن أكثر من كونه نشاطاً جنسياً لذاته. (39)

ولكن لا يمنع أن يكون التحرش واقعا بدافع الرغبة الجنسية أو بمعنى أكثر شمولاً أن تكون الرغبة الجنسية هي المحركة لارتكابه بل دليل انه لا يتم أو يحدث رغم توافر الظروف التي يمكن أن تهيأ لارتكابه، والتصور الواقعي لذلك يبدأ رجل مثلاً بالتحرش بامرأة في مكان ما ويكون الهدف من وراء ذلك ليس التحرش الجنسي في حد ذاته ولكن إلى ما هو أبعد من ذلك بحيث يتوقف ذلك على مدى استجابة المرأة لهذا التحرش الواقع عليها من عدمه فإما أن تتصدى المرأة لهذا التحرش بأي صورة من صور الرفض، وإما أن تقبل ذلك وبهذا التصرف تكون بمثابة استجابة للطرف الآخر وبهذا التصرف الأول والأخير يقع تحت طائلة القانون. (40)

#### الآثار الناجمة عن التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

إن تعرض المرأة العاملة للتحرش من شأنه أن يؤثر سلباً على شخصيتها وحالتها البدنية والنفسية وكفاءتها في عملها وعلاقاتها الشخصية وحياتها الأسرية، فعلى سبيل المثال في شأن ذلك التعرض أن يؤثر على أدائها لعملها، ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى انعدام الشعور بالأمن الشخصي على البدن والكرامة الشخصية... قلقها، ومن المعروف أنه يصعب على الشخص القلق أن يرك بالقدر الكافي على عمله.

وهذا ما قد يثير اضطراباً في علاقاتها الأسرية، بل وقد يجعلها في ظل إساءة تفسير ما حدث، تلوم نفسها باعتبارها مسؤولة عما حدث وهو ما يعني تضاعف ثقتها بذاتها. فضلاً عن شعورها بالعجز وكرهية العمل والرغبة في التغييب عنه

وحين ننظر إلى الموضوع من زاوية أخرى ألا وهي التكلفة التنظيمية للتحرش سنجد أن المنظمة تخسر أيضاً من جراء شيوع التحرش الجنسي فيها وتتمثل أولى تلك التكاليف فيما تخسره المنظمة من عوائد نتيجة انخفاض أداء المتعرضات للتحرش وتغييبهن عن العمل، وهذا ما يزيد تكاليف نفقات تدريب من يحل مكانهن في حالة طلبهن النقل أو ترك المنظمة، فضلاً عما تتفقه من أموال لعلاج الضحية من آثاره النفسية. أو تعويضها حين ترفع دعوى في المحكمة على المنظمة لتعويضها عما لحق بها من أضرار مادية ونفسية جراء تعرضها للتحرش. (41)

وفي دراسة أمريكية أجرتها ( فيتجيرالد ) في زملائها أنه بعض من تلك الآثار على الضحية من قبيل ارتفاع القلق والاكتئاب وانخفاض الشعور بحسن الحال والمعاناة مع الصداع واضطراب الهضم بالإضافة إلى انخفاض الأداء وعدم الرضا عن العمل والزملاء والرؤساء فضلاً عما يسببه من خسائر للمنظمة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة حتى أن إدارة

شؤون العاملين بالحيش الأمريكي قدرت أن التحرش كلف الجيش 1998 ما يرجو على 500 مليون دولار، بالإضافة إلى انخفاض تقديرها لذاتها وانسجامها وانعزالها تنظيمياً وتدني رضاها عن حياتها بشكل عام وزيادة معدل غيابها.

ومن هنا نستطيع أن نلخص أن التحرش يعد إحدى العوامل المعيقة لعمل المرأة فهي إن استجابت ستخسر تقديرها لذاتها واحترام الآخرين لها وإن رفضت قد تفقد وظيفتها أو موقعها داخله أو الإحساس بالأمان في أرجائه فضلاً عن استقرارها النفسي والبدني.

ومن هنا يمكننا القول أن التحرش الجنسي يعد أحد المعوقات لبيئة العمل وقد يمتد تأثيره ليشمل زميلات الضحية اللاتي يشعرن أنهن يصبحن ضحايا قريباً وخاصة حيث يدركن أن الإدارة تتخذ إجراءات حاسمة ضد المتحرش و يعانين من العجز بعد رؤيتهن ما حدث أو سماعهن عنه، وعدم تمكنهن من عمل شيء لإيقافه.

### الخلاصة:

تعتبر المرأة ركن أساسي من الأركان التي يستند عليها النظام الاجتماعي، فهي تمارس أدواراً اجتماعية ووظيفية متعددة الأبعاد والأهداف، حيث أنه لم يبق الاتجاه التقليدي للمرأة سائداً بأنها كائن بيولوجي تنحصر وظيفتها في الزواج والإنجاب والرعاية الأسرية، لأن هذه النظرة قد حددت مكانة المرأة ودورها ومركزها الفعال في المجتمع وتحررت منها.

فالمرأة اليوم احتلت مراكز عديدة مرموقة داخل المجتمع والأسرة، حيث أصبحت رائدة في أكثر من موقع من مواقع الحياة، فقد استطاعت أن تتحدى كل الصعاب والعقبات التي تعمل على إضعاف طاقاتها وكفاءتها في العمل و حقوق الإنسان، وعلى المساواة واحترام القاعدة النسوية، لذا من الواجب أن نتوقف قليلاً لإدراك أسباب وعوامل معوقات عمل المرأة باعتبار هذه العوامل ظواهر سلبية في حياة أبناء المجتمع التي تعمل فيه، حيث تشغل في اغلب القطاعات، لذلك تحتاج لاتخاذ قرار جماعي منظم يستهدف القضاء على تلك المشكلات ومعوقات العمل التي تعاني منها وإزالة أثارها، وذلك إذا ما علمنا أن تلك العوامل والظروف أحاطت بعمل المرأة وساهمت في الحيلولة دون فاعليتها، كما أشارت الكثير من الدراسات إلى معوقات تدخل في جوانب اجتماعية واقتصادية وإدارية ومهنية متفاعلة تصب في شخص المرأة، وجميعها تعمل في تقليص وادخار الطاقة الإبداعية والمهارة الفنية في شغلها، لذلك يستدعي العمل في إيجاد تركيبة تنظيمية تجمع بين الجانب المركب لمكونات المرأة في البيت ومكان عملها، تعمل على وصل بين جو من العلاقات والتفاعلات الايجابية بين المتغيرات المختلفة التي تربط بين المرأة العاملة والأسرة والمجتمع وخلق عمل جماعي تعاوني فحواه إزالة التحديات والمعوقات والمشكلات بالنسبة الكبيرة التي تعيق عمل المرأة، وذلك لأن عدم اشراك المرأة على نحو فعال في مجال مهم من مجالات النسق الاجتماعي ومؤسسات المجتمع المهمة، فإن ذلك سيحجب طاقات كبيرة من طاقات المجتمع ويعطلها عن أداء دورها الفعال.

### قائمة المراجع:

- 1- رزيقة علي، تولى المرأة للوظائف الإشرافية و تأثيرها على مكانتها و أدوارها داخل الأسرة، رسالة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية، البلدة، 2008، ص 17.

- 2- إيمان أحمد ونوس، حقوق المرأة ومساواتها الكاملة في كافة المجالات، [www.ahewar.org](http://www.ahewar.org)، (2012/12/20).
- 3- إيمان أحمد ونوس، المرجع السابق.
- 4- قاسم أمين، تحرير المرأة، موقع للنشر، الجزائر، ط2، 1990، ص 13.
- 5- وداد سكاكيني، تماطر توفيق، نساء شهيرات من الشرق و الغرب، مؤسسة فرانكلين للطباعة و النشر، القاهرة، نيويورك، 1959، ص86
- 6- نور الدين تابلت، المرأة بين العمل خارج البيت و التنشئة الاجتماعية للأبناء، دكتورا دولة في علم الاجتماع، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 2007-2008، ص.85
- 7- محمد علي البار، عمل المرأة في الميزان، بدون دار النشر، 1981، ص 215.
- 8- سورة الأحزاب، الآية 33.
- 9- سورة النساء، الآية 34.
- 10- عبد العزيز عبد الله بن باز، خطر مشاركة المرأة للرجل في ميدان عمله، بدون سنة، ب ط، ص 13.
- 11- هنري غرام، المرأة العربية و العمل، نقلا عن مركز الدراسات الوحدة العربية، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، بحوث و مناقشات الندوة الفكرية، ط1، بيروت، 1982، ص 270.
- 12- حسن علي، مصطفى حمدان، مكانة المرأة في الاسلام، دراسة في علم اجتماع العائلة، شركة الشهاب، الجزائر، بدون سنة، ص 165.
- 13- صحيح مسلم، كتاب الطلاق: باب جواز خروج المعتدة البائن، الجزء الثاني، ص 1121.
- 14- خالد بن عبد الرحمان العك، شخصية المرأة المسلمة في ضوء الرقن و السنة، دار المعارف، ط2، بيروت، 1990، ص 413-414.
- 15- عدلي علي أبو طاحون، النظريات الاجتماعية المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، ب س، ص 86.
- 16- نفس المرجع السابق، ص 119.
- 17- رقية عدمان، المرأة المقاومة و تحديات النسق الاجتماعي، رسالة ماجستير، علم اجتماع تنظيم و عمل، 2008، ص 19.
- 18- نفس المرجع، ص 20.
- 19- محيا زيتون، المرأة و التنمية: مناهج نظرية ومناهج عالمية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، القاهرة، 2000، ص 47.
- 20- البنك الدولي، النوع الاجتماعي و التنمية في الشرق الأوسط و شمال إفريقيا في المجال العام، دار الساتي، بيروت، 2005، ص 176.
- 21- محيا زيتون، مرجع سابق، ص 48.
- 22- حسام سليمان، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، عدد 1536، 30-04-2006.
- 23- نفس المرجع، عدد 1536، 30-04-2006.
- 24- سامية محمد فهمي، المشكلات الاجتماعية: منظور الممارسة في الرعاية و الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 337.
- 25- محيا زيتون، مرجع سابق، ص ص 48-49..

- 26- نفس المرجع، ص 50.
- 27- نفس المرجع، ص ص 53- 54.
- SIPILA HALVI : **les travailleuses et la satiète** , BTT la Concorde, lauddane, 1976, p 28-33.
- Décocter Michel et Pichaut François : **traite de sociologie de travail**, DE BOEK et lancier , Belgique, 1994, p 425.
- 30- محيا زيتون، مرجع سابق، ص 65- 66.
- 31- نفس المرجع، ص 77.
- 32 - علي عزت بيزرفيتش، **الإسلام بين الشرق و الغرب**، نقلا عن عبد المجيد البيانوني، مؤسسة الرسالة، بيروت ب س، ص 54.
- 33- هناء حافظ بدوي، **إدارة المؤسسات الاجتماعية: أسس و عمليات**، المكتب العالمي للكمبيوتر للنشر و التوزيع، الإسكندرية، 1997، ص 84.
- 34- نواف كنعان، **القيادة الإدارية**، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2007، ص 98.
- 35- هناء حافظ بدوي، المرجع سابق، ص 86.
- 36- سعد بن عبد الله العباد، **أبعاد حديثة في القيادة**، دار المعرفة للتنمية البشرية، لبنان، 2002، ص 91.
- 37- جبر ينبرج وروبرت بارون(ترافع محمد رفاعي)، **ادارة السلوك في المنظمات**، دار المريخ، الرياض، 2004، ص480.
- 38- محمد علي قطب، **الجرائم المستحدثة وطرق مواجهتها**، دار الفجر للنشر والتوزيع،بيروت، بدون سنة، ص ص 71- 72.
- 39- صالي سمية، **أوقفوا التحرش الجنسي**، صادر عن الجمعية الوطنية للمرأة العاملة، مطبعة بي الغربي الجزائر، 2004، ص2
- 40- عنوت عبد القادر، **جرائم العرض وفساد الأخلاق**، القاهرة، دون سنة، ص 39.
- 41- شريف شوقي محمد فرج وعادل محمد هريدي، **التحرش الجنسي بالمرأة العاملة**، بحث منشور مجلة كلية الآداب جامعة ، بني سويف، القاهرة، 2004، ص 6.