

واقع تطبيق نظام مكافحة جريمة التحرش في بيئات العمل الحكومية والخاصة بمدينة الرياض

إعداد:

ساره بنت محمد بن سليمان الناصر

محاضر بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل وطالبة دكتوراة بجامعة القصيم

إشراف

أ.د. أحمد عبد الحميد الأبشيهي

أستاذ التخطيط الاجتماعي بجامعة القصيم

1445 هـ - 2023م

الملخص:

قامت الباحثة بعمل دراسة عن واقع تطبيق نظام مكافحة جريمة التحرش في بيئات العمل الحكومية والخاصة بمدينة الرياض، وهدفت هذه الدراسة الى معرفة واقع تطبيق النظام والمعوقات التي قد تحول دون تطبيقه في بيئة العمل، وتعد الدراسة الحالية من الدراسات الوصفية التحليلية، حيث ستركز هذه الدراسة على قياس واقع تطبيق نظام مكافحة التحرش، واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بنوعية الشامل وبالعينه، واعتمدت أداتي الاستبيان وتم تطبيقها على العاملات وتمثلت بعدد (251) عاملة، وكذلك المقابلة وتم تطبيقها على المسؤولين في بيئات العمل الحكومية والخاصة بعدد (12) مسؤول، وتوصلت الباحثة الى عدة نتائج وكان من أهمها أن مؤشرات تطبيق النظام تتسق مع مؤشرات قياس الفعالية للدراسة، حيث ان استجابة العاملات في بيئات العمل الحكومي والخاص كانت بمستويات مرتفعة والتي تؤكد وجود نظام فعّال يُطبق في بيئة العمل من حيث فرض العقوبات عند حدوث تحرش، التجاوب السريع مع العاملة المتحرش بها، تفعيل التدابير اللازمة للوقاية من التحرش في مكان العمل. كما أيضاً جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على ثلاث عبارات من بُعد معوقات ذات علاقة بالعاملة بدرجة (أوافق إلى حد ما)، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي: الخوف من فقدان العمل عند الإبلاغ بالتعرض للتحرش، الخشية من تهديد المتحرش، وجاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على العبارة (قلة خبرة المسؤولين بمقر العمل بكيفية تنفيذ إجراءات النظام) بدرجة (أوافق)، وفي المرتبة الأولى جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على عبارات بُعد معوقات ذات علاقة بالمسؤولين عن تطبيق النظام في بيئة العمل بدرجة (أوافق إلى حد ما)، عدم قدرة المسؤول على إثبات حالات التحرش، وجود تحديات شلليته بمقر العمل. وبناءً على تلك النتائج خرجت الباحثة بتوصيات ومنها التوعية بنظام مكافحة التحرش ببيئة العمل بشكل أكبر، وذلك من خلال الدورات المقامة في العمل أو عن طريق التذكير الدوري بالإيميلات، أو عن طريق الشاشات الاعلانية المتاحة في جهة العمل. وأن يضم المكتب المتخصص بشكاوى التحرش عاملين متخصصين بتلك القضايا، وعلى علم بكيفية العمل بنظام مكافحة جريمة التحرش ببيئة العمل.

المقدمة:

يعتبر التحرش الجنسي من المشكلات الاجتماعية المعاصرة في المجتمع العربي، التي بدأت بالانتشار حتى صنفت بأنها ظاهرة تستحق الوقوف عليها ودراستها، فهي مشكلة مغلقة، فضلاً عن صعوبة دراستها وذلك لعدم دقة الاحصائيات أو اخفائها وتعتيمها، ويعتبر التحرش بشكل عام وفي مجال العمل بشكل خاص إحدى أخطر المشكلات الاجتماعية الحالية، فالتحرش في مجال العمل يمثل انتهاك لحقوق الإنسان وتمييزاً على أساس الجنس، حيث أن خطر التحرش موجود بأماكن العمل عبر العالم، فهو يضعف نوعية الحياة العملية ويضر بالمساواة بين الجنسين.

كما في المملكة أصبح تمكين المرأة ومشاركتها الرجل في العمل مطلباً أساسياً للتنمية البشرية وتحقيقاً لرؤية المملكة 2030 وتحقيق أكبر قدر للنمو الانساني والاقتصادي بما يكفل تحقيق الرفاهية للمواطنين. حيث زادت وتيرة التحاق المرأة بسوق العمل بشكل واضح في كافة المجالات ليس كالسابق فالمرأة أصبحت موجودة بجانب الرجل في غالب المؤسسات الحكومية والخاصة.

وانطلاقاً من جهود المملكة المستمرة لفتح المجالات للمرأة وتمكينها ومساواتها بشقيقتها الرجل، وحماتها في من التحرش بشكل عام وفي بيئات العمل بشكل خاص صدر نظام لمكافحة جريمة التحرش في المملكة العربية السعودية لحماية العاملين في مجال عملهم من خلال تحديد عقوبات صارمة تحمي وتحفظ حق الضحية ويتم العمل به في جميع القطاعات العامة والخاصة من ناحية، واهتمام ببحث الخدمة الاجتماعية بالأبعاد الاجتماعية في الأنظمة المختلفة، ومنها نظام مكافحة التحرش، لذلك سوف تركز الدراسة الحالية على دراسة وفحص مدى قدرة النظام على حماية المرأة في بيئات العمل الحكومي والخاص.

مشكلة الدراسة:

يعد التحرش قضية حساسة وملموسة في الوقت الحاضر بأشكاله وأنواعه المختلفة، وأصبحت ظاهرة منتشرة في جميع أنحاء العالم، سواء الدول المتقدمة أو النامية وأكثر انتشاراً في مجالات العمل. (Garnder&johnson,2001:5)

ويلاحظ من خلال الدراسات السابقة أو الأحاديث التي تدور بين الناس أن هناك مضايقات في بيئة العمل، وأن أكثر التحرشات الجنسية انتشاراً هو ابداء الاعجاب والغزل الصريح. (عواودة:2009: 102)

وأكدت العديد من الدراسات ومنها الدراسة اليابانية أن هناك موظفة بين كل ست موظفات تشكو من أن رئيسها في العمل يراودها عن نفسها، وأن 20% من النساء العاملات ليس بوسعهن أداء عملهن بالكفاءة المطلوبة نظراً لوجود المضايقات، كما قامت وزارة الدفاع الأمريكية بفصل الجنديين والمجندين في الجيش الأمريكي لتلافي التحرشات، كذلك كشف تقرير منظمة العمل أن أكثر من 30% من النساء العاملات في النمسا تعرضن للتحرش وبلغت بالدنمارك 15% كذلك بفرنسا 27% وفي هولندا 58%. (العنزي وآخرون، 2017: ص16)

وتعاني الدول العربية من أزمات التحرش حيث أكدت الدراسات والتقارير أن 83% من النساء باليمن تعرضن للتحرش وفي الأردن نحو 29.1% تعرضن للتحرش خلال عملهن. (العنزي، 2017: 18)

فالتحرش الجنسي بالمرأة في مجال العمل قضية عالمية لا يخلو منها أي مجتمع ومنها المجتمع السعودي وبالرجوع الى الدراسات الحديثة عن التحرش بالنساء العاملات في بيئة مختلطة فهن أكثر عرضة للتحرش حيث اوضحت دراسة النادر في عام (1437هـ) أن 46% من النساء العاملات في المحلات التجارية تعرضن للتحرش. (النادر، 2016)

لذلك ازداد اهتمام الخدمة الاجتماعية كمهنة انسانية بصفة عامة، وكمهنة مؤسسية هدفها مواجهة مشكلات المجتمع ونشر الوعي لإفراده من خلال متابعة القضايا المجتمعية حيث أن من أهمها مشكلات المرأة العاملة وما يحدث من خلال عملها من مضايقات وتحرشات في كافة أنواع وفئات المهن حيث تشير الدراسات الى أن التحرش مشكلة كبيرة في أماكن العمل والنساء أكثر عرضة له واصبحت ظاهرة تهدد الفتيات والنساء في المجتمعات العالمية والعربية والمحلية. (يسري، 2017: 15). فأهتم الباحثين الاجتماعيين في التوجه نحو دراسة التحرش في مختلف الميادين التي تعمل بها المرأة، حيث أن المرأة كانت ومازالت تلجأ الى إخفاء أشكال التحرش التي تتعرض لها، على اعتبار أن ذلك في إطار العيب. (ريحاني، 2019: 2)

ونتيجة لذلك، عكفت لجنة مختصة بمجلس الشورى بالمملكة على دراسة إصدار نظام لردع المتحرشين نظراً للمتغيرات التي طرأت على وضع المرأة وسوق العمل، وجاء ذلك من حرص المملكة لحماية الأفراد في مجال عملهم، وفي 2018 صدر نظام مكافحة جريمة التحرش بين الجنسين في بيئة العمل، والذي يهدف لصيانة خصوصية الفرد وكرامته وحرية الشخصية بحسب أحكام الشريعة الإسلامية والأنظمة المطبقة في المملكة، ولذلك أصبح الاهتمام به امراً هاماً لدى افراد المجتمع ومختلف أطياف العمل، ومن هنا تحدد مشكلة الدراسة في السؤال التالي: **واقع تطبيق نظام مكافحة جريمة التحرش في بيئات العمل الحكومية والخاصة بمدينة الرياض؟**

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1/ رغم وجود اهتمام في الآونة الأخيرة بدراسة التحرش الجنسي، إلا أن هناك ندرة في الدراسات والبحوث التي اهتمت بأنظمة مكافحة التحرش بشكل عام وفي المملكة العربية السعودية وتخصص الخدمة الاجتماعية بشكل خاص.

2/ اثناء البناء المعرفي للخدمة الاجتماعية بالأنظمة التي تختص بمكافحة جريمة التحرش بشكل عام وبالمملكة العربية السعودية بشكل خاص.

الأهمية التطبيقية:

1/ الوصول الى بيانات ومعلومات ستساعد القائمين على النظام ومتخذي القرارات في تطوير النظام لخدمة العاملين وحمايتهم في بيئة العمل.

2/ زيادة وعي العاملين والعاملات بالقطاعات الحكومية والخاصة بالنظام وآليته بشكل واضح.

أهداف الدراسة:

جاءت هذه الدراسة لتغطي العديد من الأهداف ومنها:

- 1/ تحديد مدى تطبيق جهة العمل لنظام مكافحة جريمة التحرش.
- 2/ تحديد معوقات تطبيق نظام مكافحة جريمة التحرش في بيئة العمل.

تساؤلات الدراسة:

- 1/ ما مدى تطبيق جهة العمل لنظام مكافحة جريمة التحرش؟
- 2/ ما معوقات تطبيق نظام مكافحة جريمة التحرش؟

مفاهيم الدراسة:

مفهوم التحرش: كل مضايقة وانتهاك لخصوصية الفرد أو لمشاعره حيث يكون في وضع لا يشعر بالارتياح أو يشعر فيه بالتهديد والخوف أو بعدم الاحترام، يعد مظهراً من المظاهر السلبية التي تمس كرامة الفرد متى كأن مكرها على تحمل رغبات الغير إما بسبب سلطته المادية أو المعنوية، أو بسبب ضعفه الجسدي أو العقلي. (اليومري، 2014: 2)

ومن ناحية أخرى يعرف بأنه محاولة استتارة الأنثى جنسياً دون رغبتها ويشمل اللمس أو الكلام أو المحادثات التليفونية أو المجاملات الغير بريئة. (الطيبار، 1432: 7)

كما عرف نظام مكافحة جريمة التحرش بالمملكة العربية السعودية التحرش بأنه: كل قول أو فعل أو إشارة ذات مدلول جنسي، تصدر من شخص تجاه أي شخص اخر، تمس جسده أو عرضه أو تخدش حيائه، بأي وسيلة كانت، بما في ذلك وسائل التقنية الحديثة (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، 2018). وسوف تتبنى الباحثة هذه التعريف في دراستها مع التركيز على بيئة العمل.

مفهوم الفعالية:

تعني القدرة على تحقيق النتيجة المقصودة طبقاً لمعايير محددة مسبقاً، وتزداد الفعالية كلما أمكن تحقيق النتيجة كاملة، والفعالية تعني الكفاية، وهي الإطار الذي تتحقق من خلالها الأهداف المحددة مسبقاً، وذلك نتيجة لجهود مهنية

مبدولة. (الشريبي، 2018م: ص14). كما تعرف بأنها المدى الذي يحقق فيه البرنامج أهدافه، ويتطلب ذلك وجود مؤشرات أو مقاييس أو معايير تساعد على تحقيق البرامج، وتحديد مقدار النجاح والفشل في تحقيق الأهداف. (محمد، 2014: ص124)

ويقصد بالفعالية بهذه الدراسة: مدى قدرة نظام مكافحة التحرش في حماية المرأة في بيئة العمل، ومن مؤشرات قياس الفعالية في هذه الدراسة:

- مدى قدرة النظام في مكافحة التحرش في بيئة العمل والحيلولة دون وقوعه.
- مدى وضوح وسهولة تطبيق النظام للمسؤولين والعاملين في بيئة العمل.
- وجود وحدة أو مكتب مختص لشكاوى التحرش في كل مقر عمل.
- مدى سرعة الاستجابة لشكاوى التحرش.

الإطار النظري:

إن مشاكل عمل المرأة في بيئة العمل المختلط يمكن تعميمها الى حد كبير في مؤسسات العمل كافة، وهو ما يؤكد وجود مشكلة حقيقية جديرة بالدراسة، والبحث عن حل لها، كما بات التحرش الجنسي اليوم أحد اهم وأخطر هذه المشاكل التي تؤثر بشكل كبير على عمل المرأة من جميع النواحي، وبداية من حيث التفكير بالخروج الى العمل. وتعرض النساء للعنف في أماكن العمل بغض النظر عن أعمارهن وأعراقهن أو أوضاعهن الاجتماعية والاقتصادية، أو مستويات تعليمهن ودينهم وتزداد تعرض المرأة للعنف في أماكن العمل، إذا كان لديها تاريخ سابق للتعرض لمثل هذه الحوادث. (Catlette & Belzoni: 2005).

حيث أن لكل مجتمع مجموعة من التصورات عن ماهية التحرش الجنسي والتي تختلف بين المجتمعات، كونها تعتمد على طبيعة العلاقة بين الرجل والمرأة في هذا المجتمع والصورة النمطية التي تحكم تلك العلاقة، لذا من الصعب وضع قائمة بالسلوكيات التي تعد تحرشاً لكل المجتمعات.

ويمكن القول إن التعريف الأكثر شيوعاً يأتي من مجلس المفوضية الأوروبية القرار 1990 بشأن حماية الرجال والنساء في مجال العمل ويعرف التحرش الجنسي بأنه السلوك الغير مرغوب فيه وله طبيعة جنسية، أو سلوك قائم على أساس الجنس، مما يؤثر على كرامة المرأة والرجل ويمكن أن يشمل سلوكيات لفظية وغير لفظية.

التحرش قضية عامة وليست خاصة، كونها تؤثر سلباً على تنمية المجتمع وتطوره، ويعتبر التحرش الجنسي شكلاً من أشكال العنف الشائعة الذي تنتهك فيها خصوصية الفرد وحقه في الحفاظ على جسده وشعوره بالأمن الاجتماعي والنفسي.

تعود جذور مشكلة التحرش الجنسي في العمل الى عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية متعددة وتختلف حسب طبيعة المكان الذي يمارس فيه العمل ونوع العمل وبيئته، وقد تتعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي في مكان العمل من قبل رؤسائها مستغلين سلطتهم الوظيفية وعدم وجود تشريعات تعاقب المتحرش في مقر العمل. (النادر، 2016: 31)

أولاً/ أسباب التحرش في بيئة العمل:

اختلاط الجنسين في مكان العمل من أهم الأسباب التي قادت الى ذلك، بالإضافة الى أسباب تتعلق بثقافة المجتمع وأسباب بالأنظمة والقوانين، وسيتم تناولها على النحو التالي: (ابن مزيان، 2015: ص249)

-ثقافة المجتمع:

تشير الادبيات الى أن ثقافة المجتمع تلعب دوراً كبيراً في التأثير على سلوك الأفراد داخل المنظمة، وبخاصة الى أن منظمات اليوم مفتوحة تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة، ويمكن القول بأن الثقافة الذكورية السائدة ببعض الدول لها دور في ظهور سلوكيات التحرش الجنسي في أماكن العمل، بالإضافة الى ثقافة المجتمعات..

- تكتم المرأة على ظاهرة التحرش:

تسكت المرأة في أغلب الحالات عند تعرضها للتحرش ولا تجرؤ به لعائلتها ومحيط عملها، ويرجع ذلك لعدة أسباب نذكر منها:

- تمسكها بمنصبها نتيجة ظروف مادية واجتماعية تضطر لعدم ترك وظيفتها.
- الخوف من تلطخ سمعتها وسمعة عائلتها بالإفصاح عن تعرضها للتحرش.
- عدم وجود الأدلة الكافية لإدانة المتحرش.

ويشير الدكتور "رشاد عبد العزيز موسى" أن سكوت المرأة عن هذه الظاهرة راجع الى أنه يجب على المرأة أن تكون خاضعة للرجل، بالتالي هي الأضعف ومن ثم عليها أن تخضع وترضخ حتى تكون صالحة ومثالية، وإذا تعرضت للتحرش الجنسي فإنها ترغب بالتستر على هذه الواقعة لأنها لو صرحت بما وقع عليها من اعتداء فسيحملها المجتمع مسؤولية ذلك.

وبالأخص إذ لم تتمكن من اثبات الواقعة فالضرر النفسي والاجتماعي والمعنوي الذي ستعانيه ثد يعادل الضرر الناشئ عن التحرش إذ لم يزد عليه، لذلك نجدها بوضع تفضل السكوت وتلوذ بألمها وبالصدمة النفسية التي عانتها. والتي تنعكس عليها مستقبلا وعلى حياتها المهنية أو الاجتماعية أو بعلاقتها بزوجها وتربية أبنائها.

ووفق تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة فقد صنفت أنواع التحرش الى

صنفين: (العجلان، 2019:ص188)

1/ التحرش اللفظي ويشمل على:

- تعليقات ودعابات وحركات وأصوات أو اقتراحات جنسية.
- همسات بطريقة خادشه للحياء.
- السؤال أو التخيلات الجنسية أو التفضيلات أو الماضي الجنسي.
- إصدار تعليقات جنسية حول الأزياء أو الجسم أو أحدهما.

2/ التحرش غير اللفظي:

- رسائل البريد الالكتروني والملصقات، الهدايا، المواد ذات الطبيعة الجنسية.
- تحطي الحدود والمساحة الجسدية للأخر كالاقتراب منه أكثر من اللازم.
- تعابير وإيماءات بالوجه كالغمز والنظرات الفاحصة.
- التلصص على الآخرين.
- المداعبة أو الملاحظة.

دوافع التحرش الجنسي في العمل:

تميز الانسان الطبيعي بحالة من التوازن بين الدوافع والضوابط، وهذا ما يجعله يتمكن من السيطرة على دوافعه بناء على الاعتبارات الدينية والأخلاقية والاجتماعية وضوابط الانسان ليست كلها داخلية متمثلة في الضمير الشخصي، ولكن هناك الضوابط الاجتماعي المتمثل في ضعف العادات والتقاليد، وهناك الضابط القانوني الذي يمثل نوعاً من الردع خاصة لأولئك الذين لم يردعهم الضمير ولم تردعهم الأعراف والتقاليد الأعراف الاجتماعية، وإذا ضعف أي من هذه الضوابط أو ضعفت كلها، فتتوقع خروج الرغبات (العدوانية والجنسية) متحدية ومهددة للسلام الاجتماعي.

فالذين يمارسون التحرش الجنسي في الغالب لديهم سلطة على المرأة المتحرش بها، ويقومون باستعمال سلطتهم مستغلين ضعف المرأة، وقد يمارسه البعض على النساء اللاتي يدخلن مهناً مخصصة للرجال، وذلك بغرض إبعاد المرأة عن منافسة الرجل في المهنة الذي يعتقد انها تخصه هو دون النساء، فيكون التحرش ضرباً من ضروب طرد النساء من الدخول الى هذه المهنة أكثر من كونه نشاطاً جنسياً. (النادر، 2016: 35)

وهناك من يرى أن التحرش الجنسي عمل واع مقصود يقدم عليه انسان مهووس لنزعة جنسية أو شهوة يسعى الى تنفيسها بأساليب مختلفة عبر تخطي المساحة الخاصة بالمرأة بينما يرى البعض الآخر أنه ينبع من علاقات التسلط والرغبة في إهانة الطرف الآخر.

وفي دراسة اجراها (كارجي 2002) في كينيا ذكر أن مواقف التحرش الجنسي تحدث في العمل عندما تحتاج المرأة العاملة الى مساعدة أو ترقية أو طلب نقل أو أي طلب في مجال العمل، مما يجعل أصحاب العمل يستغلون الموقف في ابتزاز النساء لتلبية طلباتهم الجنسية.

الخدمة الاجتماعية ومشكلة التحرش الجنسي:

تمثل مهنة الخدمة الاجتماعية مهنة كل الحالات وكل الازمات وتتسم بقدر مناسب من المرونة والطواعية لتشكّل أهدافها وأساليبها ونماذجها بما يتفق وكل مشكلة أو قضية تواجه الأفراد أو تواجه المجتمع مثل مشكلة التحرش الجنسي بما تملك من الأدوات والنماذج، ما يمكنها من إحداث أي تغيير بأساليب اجتماعية تستثمر لكل موقف أو حالة وهذا يؤكد المسؤولية التي تقع على تخصص الخدمة الاجتماعية في تعزيز القيم الإنسانية، ومساعدة المحتاجين من مختلف فئات المجتمع لتظل مهنة وتخصص فاعل يتصدى لمواجهة القضايا والمشكلات الاجتماعية التي أصابت إنسان هذا العصر مثل التحرش الجنسي في ظل وجود بعض الفراغ القيمي والأخلاقي في المجتمعات الحالية، وفي هذا السياق تقوم مهنة الخدمة الاجتماعية بدور حيويّاً في المشكلات التي تواجه المجتمع كالتحرش الجنسي من خلال ممارستها على مختلف الأنساق المؤثرة في تلك المشكلة المجتمعية، وذلك وفق الأدوار التالية: (العجلان، 2019: ص195)

الدور المهني مع نسق التحرش:

حول مشكلة التحرش الجنسي يمكن استعراض الدور المهني للخدمة الاجتماعية مع نسق التحرش وفق النقاط التالية:
- العمل مع بعض المتحرشين من ذوي الاضطرابات النفسية على أنهم مرضى وليسوا مجرمين.

- عقاب المتحرشين يكون بطريقة غير تقليدية بحيث يوضع هؤلاء المتحرشين في أماكن خاصة مع آخرين من نفس نوع القضية وليس مع مجرمين آخرين في جرائم أخرى حتى لا يتعلموا جرائم أخرى.
- العمل على تبني ردود أفعال جادة وحازمة إزاء بوادر التحرش للوقاية منها، علاوة على مواجهتها بصرامة أثناء حدوثها.
- العمل على توظيف نماذج علاجية مثل العلاج المعرفي السلوكي، والمدخل الروحي وغيرها من النماذج المستخدمة في الخدمة الاجتماعية.

الدور المهني مع نسق الضحية:

- حول مشكلة التحرش الجنسي يمكن استعراض الدور المهني للخدمة الاجتماعية مع نسق المتحرش وفق النقاط التالية:
- العمل مع بعض المتحرشين من ذوي الاضطرابات النفسية على أنهم مرضى وليسوا مجرمين.
- عقاب المتحرشين يكون بطريقة غير تقليدية بحيث يوضع هؤلاء المتحرشين في أماكن خاصة مع آخرين من نفس نوع القضية وليس مع مجرمين آخرين في جرائم أخرى لا يتعلموا جرائم أخرى.
- العمل على تبني ردود أفعال جادة وحازمة إزاء بوادر التحرش للوقاية منها، علاوة على مواجهتها بصرامة أثناء حدوثها.
- العمل على توظيف نماذج علاجية مثل العلاج المعرفي السلوكي، والمدخل الروحي وغيرها من النماذج المستخدمة في الخدمة الاجتماعية.

الدور المهني مع نسق الضحية:

- على صعيد نسق الضحية في مشكلة التحرش الجنسي يمكن استعراض الدور المهني للخدمة الاجتماعية مع نسق الضحية وفق التالي:
- توعية الضحية لأن تكون أكثر إيجابية في مواجهته التحرش الذي يمارس ضدها.
- تيسير وتوعية الضحية بضرورة تقديم بلاغ ضد المتحرشين.
- العمل على برامج التأهيل النفسي والاجتماعي للضحية التي تعرضت للتحرش.
- إنشاء مراكز متخصصة تهتم بهذا النوع من المشكلات والقضايا.

- وضع ضوابط في إطار العمل وتجنب الخوض في الأمور الشخصية أو ارتداء ملابس ملفتة للنظر وتبادل التعليقات الخارجية أو حتى السماح بتداولها أمامهم.

الدور المهني مع نسق الأسرة:

الدور المهني للخدمة مع نسق الأسرة يمكن اجماله في النقاط التالية:

- توعية الأسرة على انتقاء ما يشاهده الأطفال.
- الاهتمام بالتنشئة الأسرية والاجتماعية السليمة لأفراد الأسرة.
- العمل على حل المشكلات التي يعانيها أفراد الأسرة بالحوار والنقاش وليس الصراخ.
- التوعية بغرس القيم الأخلاقية بين أفراد الأسرة.
- توعية الأسرة بمراقبة الأبناء وعدم إعطائهم الفرصة للتعرف على أصدقاء السوء.
- زرع الثقة بين الوالدين والأبناء والبنات، مما يتيح لهم مصارحة الأهل بما يحدث لهم من تحرش من قبل الآخرين.
- توعية الأسرة للأبناء بالسلوكيات الخاطئة بأسلوب غير مباشر لتجنب وقوع أي تحرش يقع اتجاههم.

الدور المهني مع نسق الإعلام:

على صعيد نسق الإعلام في مشكلة التحرش الجنسي يمكن استعراض الدور المهني وفق التالي:

- جعل المادة الإعلامية مادة للحوار والنقاش والعمل على تعليم كيفية إشباع السلوك الجنسي بطريقة سليمة.
- العمل على تكثيف الحملات الإعلامية المنظمة لمحاربة مشكلة التحرش عبر الصحافة والفضائيات ووسائل التواصل الاجتماعي.

- توعية الأسرة والمجتمع باستخدام وسائل الإعلام والانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي بشكل إيجابي.

الدور المهني مع نسق المؤسسات الاجتماعية:

للمؤسسات الاجتماعية دور فاعل ومهني في التعامل مع مشكلة التحرش الجنسي يمكن حصرها في النقاط التالية:

- التنسيق والشراكة بين المؤسسات والهيئات المجتمعية المختلفة المهتمة بقضايا المجتمع ومشكلاته مثل التحرش بما يساعدها على تحقيق أهدافها في القضاء على هذه المشكلات او على اقل تقدير التخفيف من حدوثها.

- مساهمة المؤسسات والهيئات المجتمعية سواء في مجال الوقاية أو العلاج لمشكلة التحرش الجنسي من خلال تنظيم الندوات والمحاضرات حول موضوع التحرش، مع ضرورة مساهمة تلك المؤسسات والهيئات في صياغة إجراءات علاجية لضحايا التحرش.

- العمل على وضع خط ساخن لتلقي الشكاوى والبلاغات، وتقديم التوجيه والإرشاد النفسي والاجتماعي لضحايا التحرش الجنسي

الإجراءات المنهجية:

أولاً/ نوع الدراسة: تعد الدراسة الحالية من الدراسات الوصفية حيث ستركز هذه الدراسة على معرفة واقع تطبيق نظام مكافحة التحرش، حيث انها تهدف الى قياس واقع تطبيق هذا النظام القائم بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً/ منهج الدراسة: بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف ستعتمد الباحثة منهج المسح الاجتماعي بنوعية الشامل وبالعينه،

ثالثاً / حدود الدراسة:

أ/ الحدود الموضوعية: تسعى هذه الدراسة الى تحديد واقع تطبيق نظام مكافحة جريمة التحرش في القطاعات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض

ب/ الحدود المكانية: عينة عمدية من مؤسسات القطاع الحكومي والخاص بمدينة الرياض.

ج/ الحدود الزمانية: هب فترة جمع البيانات من الميدان من تاريخ 1444/12/2 هـ الى 1445/1/9 هـ.

د/ الحدود البشرية:

- العاملات في بيئات العمل الحكومية والخاصة محل الدراسة والبالغ عددهن (251).
- المسؤولون عن تطبيق النظام ببيئات العمل الحكومية والخاصة محل الدراسة والبالغ عددهم (12).

أدوات جمع البيانات:

بناءً على طبيعة البيانات التي تسعى الباحثة لجمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة فحددت الباحثة أداتي الاستبيان والمقابلة كأدوات في جمع البيانات.

- تحليل نتائج الدراسة:

ما مستوى فعالية نظام مكافحة جريمة التحرش في حماية المرأة بيئة العمل؟

وللإجابة على هذا السؤال وللوقوف على مستوى فعالية نظام مكافحة جريمة التحرش في حماية المرأة بيئة العمل، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات كل بُعد من أبعاد المحور الأول: مستوى فعالية نظام مكافحة جريمة التحرش في حماية المرأة بيئة العمل (البُعد الأول: مدى تطبيق جهة العمل لنظام مكافحة جريمة التحرش، البُعد الثاني: مدى تحقيق أهداف نظام مكافحة جريمة التحرش، البُعد الثالث: إكساب العاملات المهارات والمعارف للتعامل مع المتحرش في بيئة العمل، البُعد الرابع: سهولة الإجراءات للحصول على الخدمة) وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، كما هو موضح فيما يلي:

جدول (1): يبين استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة حول عبارات البُعد الأول: مدى تطبيق جهة العمل لنظام مكافحة جريمة التحرش

(ن = 251)

(ن=106)

(ن=145)

| م | العبارة | حكومي | | | | | | خاص | | | | | | مجموع | | | | | |
|---|---|-------|-----------|----------|-----|------|-------------------|---------|-------|-----------|----------|-----|---|-------------------|---------|-------|-----------|----------|---|
| | | أوافق | إلى حد ما | لا أوافق | لا | ط | الانحراف المعياري | الترتيب | أوافق | إلى حد ما | لا أوافق | لا | ط | الانحراف المعياري | الترتيب | أوافق | إلى حد ما | لا أوافق | |
| 1 | وجود سياسة واضحة للتعامل مع حالات التحرش. | 90 | 38 | 17 | 2.5 | 0.7 | 8 | 79 | 18 | 9 | 2.6 | 0.6 | 7 | 169 | 56 | 26 | 2.57 | 0.67 | 8 |
| | | 62.07 | 26.21 | 11.72 | 2.5 | 0.7 | 8 | 74.53 | 16.98 | 8.49 | 2.6 | 0.6 | 7 | 67.33 | 22.31 | 10.36 | 2.57 | 0.67 | 8 |
| 2 | فرض العقوبات عند حدوث تحرش. | 103 | 28 | 14 | 2.6 | 0.66 | 2 | 89 | 13 | 4 | 2.8 | 0.4 | 1 | 192 | 41 | 18 | 2.69 | 0.6 | 2 |
| | | 71.03 | 19.31 | 9.66 | 2.6 | 0.66 | 2 | 83.96 | 12.26 | 3.77 | 2.8 | 0.4 | 1 | 76.49 | 16.34 | 7.17 | 2.69 | 0.6 | 2 |
| 3 | تُطبق إجراءات نظام مكافحة التحرش مع المتحرشين بعملية. | 94 | 37 | 14 | 2.5 | 0.67 | 5 | 85 | 13 | 8 | 2.7 | 0.5 | 4 | 179 | 50 | 22 | 2.63 | 0.64 | 5 |
| | | 64.83 | 25.52 | 9.66 | 2.5 | 0.67 | 5 | 80.19 | 12.26 | 7.55 | 2.7 | 0.5 | 4 | 71.32 | 19.92 | 8.76 | 2.63 | 0.64 | 5 |
| 4 | التجاوب السريع مع العاملة المتحرش بها. | 95 | 38 | 12 | 2.5 | 0.64 | 4 | 87 | 15 | 4 | 2.7 | 0.5 | 3 | 182 | 53 | 16 | 2.66 | 0.59 | 3 |
| | | 65.52 | 26.21 | 8.28 | 2.5 | 0.64 | 4 | 82.08 | 14.15 | 3.77 | 2.7 | 0.5 | 3 | 72.51 | 21.12 | 6.37 | 2.66 | 0.59 | 3 |
| 5 | الإسراع بتطبيق الإجراء المناسب لحالة التحرش. | 89 | 42 | 14 | 2.5 | 0.67 | 7 | 80 | 18 | 8 | 2.6 | 0.6 | 6 | 169 | 60 | 22 | 2.59 | 0.65 | 6 |
| | | 61.38 | 28.97 | 9.66 | 2.5 | 0.67 | 7 | 75.47 | 16.98 | 7.55 | 2.6 | 0.6 | 6 | 67.33 | 23.9 | 8.77 | 2.59 | 0.65 | 6 |
| 6 | تفعيل التدابير اللازمة للوقاية من التحرش في مكان العمل. | 98 | 35 | 12 | 2.5 | 0.64 | 3 | 82 | 18 | 6 | 2.7 | 0.5 | 5 | 180 | 53 | 18 | 2.65 | 0.61 | 4 |
| | | 67.59 | 24.14 | 8.28 | 2.5 | 0.64 | 3 | 77.36 | 16.98 | 5.66 | 2.7 | 0.5 | 5 | 71.71 | 21.12 | 7.17 | 2.65 | 0.61 | 4 |
| 7 | الثبت من صحة شكاوى التحرش وجديتها. | 102 | 33 | 10 | 2.6 | 0.61 | 1 | 86 | 18 | 2 | 2.7 | 0.4 | 2 | 188 | 51 | 12 | 2.7 | 0.55 | 1 |
| | | 70.34 | 22.76 | 6.90 | 2.6 | 0.61 | 1 | 81.13 | 16.98 | 1.89 | 2.7 | 0.4 | 2 | 74.9 | 20.32 | 4.78 | 2.7 | 0.55 | 1 |

| مجموع | | | | | | خاص | | | | | | حكومي | | | | | | العبارة | م | |
|---------|-------------------|-----------------|--------------------|-----------------|-------|---------|--------------------|-----------------|----------|-----------------|-------|---------|-------------------|--------------------|----------|-----------------|---------------|---------|----|---|
| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | لا أوافق | أوافق إلى حد ما | أوافق | الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | لا أوافق | أوافق إلى حد ما | أوافق | الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | لا أوافق | أوافق إلى حد ما | أوافق | | | |
| 12 | 0.85 | 2.23 | 68 | 57 | 126 | 10 | 0.87 | 2.31 | 28 | 17 | 61 | 12 | 0.84 | 2.17 | 40 | 40 | 65 | ك | 8 | توفير مكتب مختص لاستقبال شكاوى التحرش في مقر العمل. |
| | | | 27.09 | 22.71 | 50.2 | | | | 26.42 | 16.04 | 57.55 | | | | 27.59 | 27.59 | 44.83 | | | |
| 11 | 0.88 | 2.24 | 74 | 42 | 135 | 12 | 0.94 | 2.13 | 40 | 12 | 54 | 11 | 0.83 | 2.32 | 34 | 30 | 81 | ك | 9 | وجود منشورات توعوية عن نظام مكافحة التحرش. |
| | | | 29.48 | 16.73 | 53.79 | | | | 37.74 | 11.32 | 50.94 | | | | 23.45 | 20.69 | 55.86 | | | |
| 10 | 0.83 | 2.34 | 58 | 50 | 143 | 11 | 0.88 | 2.24 | 31 | 19 | 56 | 9 | 0.79 | 2.41 | 27 | 31 | 87 | ك | 10 | تزويد الأقسام بإجراءات التعامل مع حالات التحرش. |
| | | | 23.11 | 19.92 | 56.97 | | | | 29.25 | 17.92 | 52.83 | | | | 18.62 | 21.38 | 60.00 | | | |
| 9 | 0.81 | 2.35 | 54 | 56 | 141 | 9 | 0.86 | 2.34 | 27 | 16 | 63 | 10 | 0.78 | 2.35 | 27 | 40 | 78 | ك | 11 | وضوح آلية تقديم شكاوى تحرش |
| | | | 21.51 | 22.31 | 56.18 | | | | 25.47 | 15.09 | 59.43 | | | | 18.62 | 27.59 | 53.79 | | | |
| 7 | 0.67 | 2.58 | 26 | 54 | 171 | 8 | 0.65 | 2.62 | 10 | 20 | 76 | 6 | 0.69 | 2.54 | 16 | 34 | 95 | ك | 12 | التأكيد على سرية شكاوى التحرش. |
| | | | 10.36 | 21.51 | 68.13 | | | | 9.43 | 18.87 | 71.70 | | | | 11.03 | 23.45 | 65.52 | | | |
| 0.56 | | | 2.52 (مستوى مرتفع) | | | 0.52 | 2.57 (مستوى مرتفع) | | | | | | 0.58 | 2.48 (مستوى مرتفع) | | | المتوسط العام | | | |

يتضح من الجدول (1) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة حول موافقتهم على عبارات بُعد مدى تطبيق جهة العمل لنظام مكافحة جريمة التحرش، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا البُعد (2.52 من 3.0) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة يوافقن بدرجة (أوافق) على بُعد مدى تطبيق جهة العمل لنظام مكافحة جريمة التحرش وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة عليها ما بين (2.23 - 2.70) درجة من أصل (3) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (أوافق، أوافق إلى حد ما)، وفيما يأتي نتناول عبارات بُعد مدى تطبيق جهة العمل لنظام مكافحة جريمة التحرش بالتفصيل ومرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي:

جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على عشر عبارات من بُعد مدى تطبيق جهة العمل لنظام مكافحة جريمة التحرش بدرجة (أوافق) حيث انحصرت موسطاتها الحسابية بين (2.34، 2.70) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (التثبت من صحة شكاوى التحرش وجديتها) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.70) وانحراف معياري (0.55).
- جاءت العبارة (فرض العقوبات عند حدوث تحرش) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري (0.60).
- جاءت العبارة (التجاوب السريع مع العاملة المتحرش بها) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري (0.59).
- جاءت العبارة (تفعيل التدابير اللازمة للوقاية من التحرش في مكان العمل) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.65) وانحراف معياري (0.61).
- جاءت العبارة (تُطبق إجراءات نظام مكافحة التحرش مع المتحرشين بعملهم) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري (0.64).
- جاءت العبارة (الإسراع بتطبيق الإجراء المناسب لحالة التحرش) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.59) وانحراف معياري (0.65).

- جاءت العبارة (التأكيد على سرية شكاوى التحرش) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري (0.67).

- جاءت العبارة (وجود سياسة واضحة للتعامل مع حالات التحرش) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (2.57) وانحراف معياري (0.67).

- جاءت العبارة (وضوح آلية تقديم شكاوى تحرش) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2.35) وانحراف معياري (0.81).

- جاءت العبارة (تزويد الأقسام بإجراءات التعامل مع حالات التحرش) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (0.83).

بينما جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على العبارتين (وجود منشورات توعوية عن نظام مكافحة التحرش، توفير مكتب مختص لاستقبال شكاوى التحرش في مقر العمل) بدرجة (أوافق إلى حد ما) وفي المرتبتين الحادية عشرة والثانية عشرة والأخيرة حيث بلغ متوسطهما الحسابي (2.24، 2.23) وانحراف معياري (0.88، 0.85) على التوالي.

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق وهو مقدار تشتت استجابات أفراد العينة عن المتوسط الحسابي لكل عبارة، فكلما زاد الانحراف المعياري يزيد تشتت آراء أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة حول الثلاث اختيارات (أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق) لعبارة بُعد مدى تطبيق جهة العمل لنظام مكافحة جريمة التحرش تنحصر بين (0.55، 0.88) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (التثبت من صحة شكاوى التحرش وجديتها) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (وجود منشورات توعوية عن نظام مكافحة التحرش) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة.

كذلك اتفقت بيئة العمل الخاصة مع بيئة العمل الحكومي في توفير مكتب مختص للشكاوي وكذلك وجود المنشورات وهذا يؤكد على ما تم ذكره في بيئة العمل الحكومي، إضافة الى أن بيئة العمل الخاصة اختلفت عن الحكومي بضرورة تزويد الأقسام بالإجراءات للتعامل مع حالات التحرش وهذا يوازي ويؤكد على ضرورة توفر مكتب لاستقبال الشكاوي في مقر العمل، حيث تتفق هذه الدراسة الحالية مع دراسة الشهري (2015) في عدم وضوح الإجراءات في التعامل مع حالات التحرش بالرغم من وجود النظام والتأكيد عليه في الدراسة الحالية بناء على نتائج

العينة في هذا المحور، ولكن ترى العاملات في بيئة العمل الخاصة الى أن الإجراءات للتعامل مع حالات التحرش تأتي بمراتب أقل .

السؤال الثاني: ما معوقات فعالية نظام مكافحة جريمة التحرش في حماية المرأة في بيئة العمل.

وللإجابة على هذا السؤال وللوقوف على معوقات فعالية نظام مكافحة جريمة التحرش في حماية المرأة في بيئة العمل، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات كل بُعد من أبعاد المحور الثاني: معوقات فعالية نظام مكافحة جريمة التحرش في حماية المرأة في بيئة العمل (البعد الأول: معوقات ذات علاقة بالعاملة، البعد الثاني: معوقات ذات علاقة بالمسؤولين عن تطبيق النظام في بيئة العمل) وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة، كما هو موضح فيما يلي:

جدول (2): يبين استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة حول عبارات

(ن = 251)

(ن=106)

(ن=145)

| م | العبارات | حكومي | | | | | | خاص | | | | | | مجموع | | | | | | |
|---------------|--|--------------------|-----------------|----------|---------------|-------------------|---------|--------------------|-----------------|----------|---------------|-------------------|---------|--------------------|-----------------|----------|-----------------|-------------------|---------|---|
| | | أوافق | أوافق إلى حد ما | لا أوافق | متوسط الحسائي | الانحراف المعياري | الترتيب | أوافق | أوافق إلى حد ما | لا أوافق | متوسط الحسائي | الانحراف المعياري | الترتيب | أوافق | أوافق إلى حد ما | لا أوافق | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | |
| 1 | التأخر في التبليغ عند التعرض للتحرش. | ك | 72 | 42 | 31 | 2.2 | 0.8 | 4 | 45 | 29 | 32 | 2.1 | 0.8 | 5 | 117 | 71 | 63 | 2.22 | 0.82 | 5 |
| | | % | 49.66 | 28.97 | 21.38 | 0.8 | 0 | 42.45 | 27.36 | 30.19 | 2.2 | 5 | 46.61 | 28.29 | 25.1 | 2.22 | 0.82 | 5 | | |
| 2 | الخشية من تهديد المتحرش. | ك | 72 | 42 | 31 | 2.2 | 0.8 | 4 | 53 | 24 | 29 | 2.2 | 0.8 | 4 | 125 | 66 | 60 | 2.26 | 0.82 | 4 |
| | | % | 49.66 | 28.97 | 21.38 | 0.8 | 0 | 50.00 | 22.64 | 27.36 | 2.2 | 3 | 49.8 | 26.3 | 23.9 | 2.26 | 0.82 | 4 | | |
| 3 | الخوف من معرفة الزملاء والزميلات بالتعرض للتحرش. | ك | 84 | 43 | 18 | 2.4 | 0.7 | 1 | 66 | 24 | 16 | 2.4 | 0.7 | 1 | 150 | 67 | 34 | 2.46 | 0.72 | 1 |
| | | % | 57.93 | 29.66 | 12.41 | 2.4 | 1 | 62.26 | 22.64 | 15.09 | 2.4 | 7 | 59.76 | 26.69 | 13.55 | 2.46 | 0.72 | 1 | | |
| 4 | عدم معرفة نظام مكافحة التحرش. | ك | 82 | 34 | 29 | 2.3 | 0.8 | 2 | 63 | 19 | 24 | 2.3 | 0.8 | 2 | 145 | 53 | 53 | 2.37 | 0.81 | 2 |
| | | % | 56.55 | 23.45 | 20.00 | 2.3 | 7 | 59.43 | 17.92 | 22.64 | 2.3 | 7 | 57.77 | 21.11 | 21.12 | 2.37 | 0.81 | 2 | | |
| 5 | الخوف من فقدان العمل عند الإبلاغ بالتعرض للتحرش. | ك | 80 | 36 | 29 | 2.3 | 0.8 | 3 | 57 | 24 | 25 | 2.3 | 0.8 | 3 | 137 | 60 | 54 | 2.33 | 0.81 | 3 |
| | | % | 55.17 | 24.83 | 20.00 | 2.3 | 5 | 53.77 | 22.64 | 23.58 | 2.3 | 3 | 54.58 | 23.91 | 21.51 | 2.33 | 0.81 | 3 | | |
| المتوسط العام | | 2.35 (مستوى مرتفع) | | | 0.64 | | | 2.30 (مستوى متوسط) | | | 0.65 | | | 2.33 (مستوى متوسط) | | | 0.64 | | | |

البُعد الأول: معوقات ذات علاقة بالعاملات:

يتضح من الجدول (2) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة حول موافقتهم على عبارات بُعد معوقات ذات علاقة بالعاملة، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا البُعد (2.33 من 3.0) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة يوافقن بدرجة (أوافق إلى حد ما) على بُعد معوقات ذات علاقة بالعاملة وذلك بشكل عام. وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة عليها ما بين (2.22 - 2.46) درجة من أصل (3) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (أوافق، أوافق إلى حد ما)، وفيما يأتي نتناول عبارات بُعد معوقات ذات علاقة بالعاملة بالتفصيل ومرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي:

جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على العبارتين (الخوف من معرفة الزملاء والزميلات بالتعرض للتحرش، عدم معرفة نظام مكافحة التحرش) بدرجة (أوافق) وفي المرتبتين الأولى والثانية حيث بلغ متوسطهما الحسابي (2.46، 2.37) وانحراف معياري (0.72، 0.81) على التوالي.

بينما جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على ثلاث عبارات من بُعد معوقات ذات علاقة بالعاملة بدرجة (أوافق إلى حد ما) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (2.22، 2.33) وهي مرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (الخوف من فقدان العمل عند الإبلاغ بالتعرض للتحرش) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.33) وانحراف معياري (0.81).

- جاءت العبارة (الخشية من تهديد المتحرش) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.26) وانحراف معياري (0.82).

- جاءت العبارة (التأخر في التبليغ عند التعرض للتحرش) في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.22) وانحراف معياري (0.82).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات بُعد معوقات ذات علاقة بالعاملة تنحصر بين (0.72، 0.82) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (الخوف من معرفة الزملاء والزميلات بالتعرض للتحرش) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارتين

(الخشبية من تهديد المتحرش، التأخر في التبليغ عند التعرض للتحرش) مما يدل على أنهما أكثر عبارتين اختلف حولهما أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة.

جدول (3): يبين استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة حول عبارات البُعد الثاني:

معوقات ذات علاقة بالمسؤولين عن تطبيق النظام في بيئة العمل

(ن = 251)

(ن=106)

(ن=145)

| مجموع | | | خاص | | | | | | حكومي | | | | | | العبارة | م | | | | |
|---------|-------------------|-----------------|--------------------|-----------------|-------|-----------|--------------------|-----------------|----------|-----------------|--------------------|-----------|-------------------|-----------------|---------|-------|----------|-----------------|-------|---|
| الترتيب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | لا أوافق | أوافق إلى حد ما | أوافق | الترتيب ب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | لا أوافق | أوافق إلى حد ما | أوافق | الترتيب ب | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | | | لا أوافق | أوافق إلى حد ما | أوافق | |
| 1 | 0.76 | 2.38 | 43 | 70 | 138 | 1 | 0.8 | 2.3 | 24 | 24 | 58 | 1 | 0.7 | 2.4 | 19 | 46 | 80 | ك % | 1 | قلة خبرة المسؤولين بقر العمل بكيفية تنفيذ إجراءات النظام. |
| | | | 17.13 | 27.89 | 54.98 | | | | 22.64 | 22.64 | 54.72 | | | | 13.10 | 31.72 | 55.17 | | | |
| 4 | 0.81 | 2.16 | 65 | 80 | 106 | 4 | 0.8 | 2.1 | 30 | 31 | 45 | 5 | 0.8 | 2.1 | 35 | 49 | 61 | ك % | 2 | عدم الجدبة في تطبيق النظام. |
| | | | 25.9 | 31.87 | 42.23 | | | | 28.30 | 29.25 | 42.45 | | | | 24.14 | 33.79 | 42.07 | | | |
| 5 | 0.83 | 2.14 | 72 | 73 | 106 | 5 | 0.8 | 2.0 | 37 | 25 | 44 | 4 | 0.8 | 2.1 | 35 | 48 | 62 | ك % | 3 | التستر على القائمين بالتحرش لشغلهم مناصب حساسة. |
| | | | 28.69 | 29.08 | 42.23 | | | | 34.91 | 23.58 | 41.51 | | | | 24.14 | 33.10 | 42.76 | | | |
| 6 | 0.83 | 2.11 | 75 | 74 | 102 | 6 | 0.8 | 2.0 | 39 | 23 | 44 | 6 | 0.7 | 2.1 | 36 | 51 | 58 | ك % | 4 | البطء في إجراءات التنفيذ |
| | | | 29.88 | 29.48 | 40.64 | | | | 36.79 | 21.70 | 41.51 | | | | 24.83 | 35.17 | 40.00 | | | |
| 2 | 0.77 | 2.31 | 48 | 77 | 126 | 2 | 0.7 | 2.3 | 21 | 31 | 54 | 2 | 0.7 | 2.3 | 27 | 46 | 72 | ك % | 5 | عدم قدرة المسؤول على إثبات حالات التحرش. |
| | | | 19.12 | 30.68 | 50.2 | | | | 19.81 | 29.25 | 50.94 | | | | 18.62 | 31.72 | 49.66 | | | |
| 3 | 0.79 | 2.19 | 59 | 86 | 106 | 3 | 0.8 | 2.1 | 26 | 35 | 45 | 3 | 0.7 | 2.1 | 33 | 51 | 61 | ك % | 6 | وجود تحديات شللته بقر العمل. |
| | | | 23.51 | 34.26 | 42.23 | | | | 24.53 | 33.02 | 42.45 | | | | 22.76 | 35.17 | 42.07 | | | |
| 0.66 | | | 2.21 (مستوى متوسط) | | | 0.71 | 2.18 (مستوى متوسط) | | | 0.63 | 2.24 (مستوى متوسط) | | | المتوسط العام | | | | | | |

يتضح من الجدول (20) استجابات أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة حول موافقتهن على عبارات بُعد معوقات ذات علاقة بالمسؤولين عن تطبيق النظام في بيئة العمل، وكان المتوسط الحسابي العام لهذا البُعد (2.21 من 3.0) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة يوافقن بدرجة (أوافق إلى حد ما) على بُعد معوقات ذات علاقة بالمسؤولين عن تطبيق النظام في بيئة العمل وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة عليها ما بين (2.11 - 2.38) درجة من أصل (3) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (أوافق، أوافق إلى حد ما)، وفيما يأتي نتناول عبارات بُعد معوقات ذات علاقة بالمسؤولين عن تطبيق النظام في بيئة العمل بالتفصيل ومرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي: جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على العبارة (قلة خبرة المسؤولين بمقر العمل بكيفية تنفيذ إجراءات النظام) بدرجة (أوافق) وفي المرتبة الأولى حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.38) وانحراف معياري (0.76).

بينما جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على خمس عبارات من بُعد معوقات ذات علاقة بالمسؤولين عن تطبيق النظام في بيئة العمل بدرجة (أوافق إلى حد ما) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (2.11، 2.31) وهي مرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (عدم قدرة المسؤول على إثبات حالات التحرش) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.31) وانحراف معياري (0.77).
- جاءت العبارة (وجود تحديات شلليّة بمقر العمل) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.19) وانحراف معياري (0.79).
- جاءت العبارة (عدم الجدّية في تطبيق النظام) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.16) وانحراف معياري (0.81).
- جاءت العبارة (التستر على القائمين بالتحرش لشغلهم مناصب حسّاسة) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.14) وانحراف معياري (0.83).

- جاءت العبارة (البطء في إجراءات التنفيذ) في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.11) وانحراف معياري (0.83).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات بُعد معوقات ذات علاقة بالمسؤولين عن تطبيق النظام في بيئة العمل تنحصر بين (0.76، 0.83) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (قلة خبرة المسؤولين بمقر العمل بكيفية تنفيذ إجراءات النظام) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارتين (التستر على القائمين بالتحرش لشغلهم مناصب حساسة، البطء في إجراءات التنفيذ) مما يدل على أنهما أكثر عبارتين اختلف حولهما أفراد عينة الدراسة من العوامل في بيئة العمل الحكومية والخاصة.

نتائج الدراسة وتوصياتها:

- حيث أكدت نتائج هذا البُعد على مستوى فعالية النظام اتساقاً مع مؤشرات قياس الفعالية للدراسة، حيث ان استجابة العاملات في بيئات العمل الحكومي والخاص كانت بمستويات مرتفعة والتي تؤكد وجود نظام فعّال يُطبق في بيئة العمل. وعلى الجانب الآخر، نرى أن بيئي العمل الحكومي والخاص بحاجة الى تكثيف المنشورات والتوعية بالنظام بشكل أكثر فعالية، كذلك توفير مكتب يختص بشكاوى التحرش بمقر العمل الحكومي والخاص لاتفاق افراد العينة في استجابتهم بمحاجتهم لوجود مكتب متخصص لاستقبال الحالات ببيئة العمل.
- جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على العبارتين (الخوف من معرفة الزملاء والزميلات بالتعرض للتحرش، عدم معرفة نظام مكافحة التحرش) بدرجة (أوافق) وفي المرتبتين الأولى والثانية على التوالي.
- جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على ثلاث عبارات من بُعد معوقات ذات علاقة بالعاملة بدرجة (أوافق إلى حد ما)، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- الخوف من فقدان العمل عند الإبلاغ بالتعرض للتحرش.
- الخشية من تهديد المتحرش.
- التأخر في التبليغ عند التعرض للتحرش.

حيث اتفقت هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة وهي أن خوف الفتاة من معرفة الزملاء أو الأهل احد أكبر المعوقات التي تواجهها العاملة، كذلك وجود نظام غير معروف بالعمل أو تجهله العاملة قد يجعل هذه العاملة حيث التعرض للتحرش تلتزم الصمت لعدم معرفتها بنظام يُطبق يحميها.

أ- البُعد الثاني: معوقات ذات علاقة بالمسؤولين عن تطبيق النظام في بيئة العمل

● جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على العبارة (قلة خبرة المسؤولين بمقر العمل بكيفية تنفيذ إجراءات النظام) بدرجة (أوافق) وفي المرتبة الأولى.

● جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من العاملات في بيئة العمل الحكومية والخاصة على خمس عبارات من بُعد معوقات ذات علاقة بالمسؤولين عن تطبيق النظام في بيئة العمل بدرجة (أوافق إلى حد ما)، وهي مرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- عدم قدرة المسؤول على إثبات حالات التحرش.
- وجود تحديات شلليته بمقر العمل.
- عدم الجدّية في تطبيق النظام.
- التستر على القائمين بالتحرش لشغلهم مناصب حسّاسة.
- البطء في إجراءات التنفيذ.

حيث أن هذه النتيجة تتفق مع نتائج المحور الأول بأهمية وجود مكتب مختص يعمل به مسؤولين متخصصين بقضايا التحرش وملمين بالنظام والية العمل به اثناء حدوث حالات تحرش، كذلك مشكلة الاثبات من أهم واحد القضايا التي تواجه المتعرضات للتحرش بكيفية اثباتها للجريمة، وقد تكون الإجراءات بطيئة وتكون غير جديده عندما يكون المسؤولين غير ملمين بهذا النظام والية تطبيقه.

التوصيات:

- التوعية بنظام مكافحة التحرش ببيئة العمل بشكل أكبر، وذلك من خلال الدورات المقامة في العمل أو عن طريق التذكير الدوري بالإيميلات، أو عن طريق الشاشات الاعلانية المتاحة في جهة العمل.

- وجود مكتب متخصص بشكاوى التحرش، حيث يتم ذلك بتوفير مكاتب مخصصة في كل بيئة عمل سواء حكومي أو خاص تلجأ لها العاملة اثناء التعرض للتحرش وتكون هذه الجهة فقط مسؤوليتها تفعيل النظام وتطبيقه في كل بيئة عمل.
- أن يضم المكتب المتخصص بشكاوى التحرش عاملين متخصصين بتلك القضايا، وعلى علم بكيفية العمل بنظام مكافحة جريمة التحرش ببيئة العمل.
- وضع الكاميرات بكافة الأقسام، وذلك لحفظ الحقوق ومعالجة مشكلة الاثبات في مثل قضايا جريمة التحرش في بيئة العمل.
- وجود خط ساخن خاص ببلاغات التحرش ببيئة العمل، لضمان التجاوب السريع مع العاملة وكذلك تطبيق مبدأ السرية والموضوعية من خلال تفعيل الخط الساخن.

المراجع:

- ابن مزيان، حنان (2015). أشكال التحرش بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات للحد من الظاهرة، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر.
- أبو المعاطي، ماهر (2010). تقويم البرامج والمنظمات الاجتماعية. دار الزهراء، الرياض.
- براميلي، صونيا (2009). الانحرافات الجنسية أنواعها- أسبابها والطرق العلاجية. المؤسسة الحديثة، طرابلس.
- البوايجي، رجاء عبد المجيد (2006). التحرش بالمرأة دراسة اجتماعية وحلول قانونية. دار عمان للنشر، عمان.
- حمزة، أحمد محمد (2017). التحرش الجنسي بالمرأة دراسة استطلاعية على المجتمع السعودي. مجلة الارشاد النفسي، مصر.
- ريحاني، فيصل بسام (2019). الاثار الناجمة عن ممارسات التحرش الجنسي من وجهة نظر العاملين في المستشفيات العامة في محافظة اربد. رسالة ماجستير، الأردن.
- الزهراني، نورة سعيد (2014). التحرش الجنسي بالنساء، أسبابه وسبل مواجهته: دراسة ميدانية مطبقة على عينة من النساء بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- السنوسي، حسن (2014). التحرش الجنسي في الواقع المصري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- الشرييني، سامي محمد (2018). فعالية لائحة الانضباط المدرسي على الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي في العمل مع الحالات الفردية. مصر، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.
- الشعبي، مهند بن حمد (2009). تجريم التحرش الجنسي وعقوبته. رسالة ماجستير، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية.
- الشمري، مضاوي مفضي (2016). اتجاه طالبات جامعة الملك سعود نحو العوامل المؤدية للتحرش الجنسي بالنساء: دراسة مطبقة على عينة من طالبات جامعة الملك سعود. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.

- الشهري، نوال علي ووحيد الهندي (2015). المرأة والتحرش الجنسي في بيئة العمل: دراسة استطلاعية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية. مجلس الناشر العملي، الكويت.
- الطارق، علي سعيد (2014). التحرش الجنسي بالمرأة الموظفة في المؤسسات الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء وعلاقته ببعض المتغيرات، جامعة دمشق.
- الطيبار، مساعد بن إبراهيم (2011). عوامل التحرش الجنسي بين الطلاب في المرحلة الابتدائية دراسة استطلاعية. رسالة ماجستير، جامعة الامام.
- العجلان، أحمد بن عبد الله (2019). قضايا ومشكلات اجتماعية معاصرة، مكتبة المتنبي.
- العجوز، ايناس نضال (2015). الحماية القانونية للمرأة العاملة من التعرض للتحرش الجنسي في أماكن العمل دراسة في ضوء التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية.
- رسالة ماجستير، عمان.
- العساف، صالح بن حمد (2003م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الطبعة الأولى، الرياض.
- علي، حكيمة حاج (2014). تأثير التحرش على الاستقرار المهني للمرأة العاملة دراسة ميدانية بولاية تيزبوزو. رسالة ماجستير، الجزائر.
- العمر، جاسم إبراهيم (2017). المرأة والتحرش الجنسي في العمل. دراسة استطلاعية على بعض المؤسسات الحكومية بمدينة الكويت. المجلة التربوية، مصر.
- العنزي، فرحان وخلف الشغدي- خالد الحربي (2017). التحرش الجنسي أسبابه مظاهره اثاره علاجه، جامعة حائل.
- العنزي، وفاء شائز (2019). فعالية المشروعات الصغيرة في تمكين المرأة السعودية دراسة مطبقة على الاسر المنتجة في مدينة حائل. رسالة ماجستير، جامعة القصيم.
- عوادة، أمل سالم (2007). العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي. دار اليازوري العلمية للنش، الأردن.

- القحطاني، ساره فهد (2021). واقع التحرش بالمرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، رسالة دكتوراة، جامعة الملك سعود.
- كشيك، أناس وهيب (2003). التحرش الجنسي وعلاقته بالأمن النفسي لدى الأحداث الجانحين من عمر 10-14 في محافظة دمشق وريفها "رسالة ماجستير"، دمشق.
- محمد، سمرة دسوقي (2014). فعالية المشروعات الصغيرة لبنك الطعام المصري في مواجهة الفقر الريفي. مجلة الخدمة الاجتماعية، مصر.
- محمد، محمود فتحي (2010). العوامل المؤدية الى ظاهرة التحرش الجنسي ودور الخدمة الاجتماعية في التعامل معها دراسة مطبقة على طالبات الفرقة الرابعة جامعة الفيوم. رسالة ماجستير، مصر.
- مختار، عبد العزيز عبد الله (1992). التخطيط لتنمية المجتمع، دار المعرفة الجامعية.
- مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني (2014). التحرش الجنسي دراسة استطلاعية، مركز الحوار الوطني: الرياض.
- ناجي، أحمد عبد الفتاح (1010). تقييم المشروعات الاجتماعية والتنمية من منظور الخدمة الاجتماعية. المكتب الجامعي الحديث، مصر.
- النادر، منى بنت صالح (2016). التحرش الجنسي بالمرأة في مجال العمل: أسبابه - انتشاره - خصائص المتعرضات له: دراسة مطبقة على عينة من النساء العاملات في المحلات التجارية. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- نادية، مومو (2022). حماية المرأة من التحرش في مكان العمل. جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
- نبيه، نسرین عبد الحمید (2012). السلوك الاجرامي الجنسي. مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء (2018). <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/f9de1b7f-7526-4c44-b9f3-a9f8015cf5b6>
- يسري، مصطفى (2017). عمل المرأة في ظل التحديات الاقتصادية. دار النيل والفرات للنشر، مصر.

اليوموري، فريدة (2014). التحرش بالمرأة أي تنظيم، مجلة العلوم الاجتماعية الاقتصادية والقانونية والسياسية، منشورات فكر.

المراجع الأجنبية:

Catlette, M, &Belzoni, A (2005). Descriptive Study of The Perceptions of Workplace Violence and Safety Strategies of Nurses Working in Level I Trauma Centers Journal of Emergency Nursing.

Chaudhuri, Paramita (2007), Experiences of Sexual Harassment of Women

Dowson, M. (2005). Predicting The Quantity of Law: Single Versus Sociological Quantity.

Fink-Berryman, Cynthia (2001), Women's Responses to Sexual Harassment at Work: Organizational Policy versus Employee Practice, Employee Relations Today.

Funk, R (2005), Sexual Harassment and Disordered eating Symptomatology infamies objectification, silencing and symbolic Expression of self, PH.D. Geogrid university.

Gander, Susan and Johnson, peameal, (Fall 2001), Sexual Harassment in

Health Workers in Four Hospitals in Kolkata, Reprod Health Matters, Healthcare Strategies for Em polo Years ,India.

Karge, R. (2002). Violence Against Women in the Workplace in Kenya Assessment of Workplace Sexual Harassment in the Commercial Agriculture and Textile Manufacturing Sectors, International Labor Rights Fund.

Lane Angela, Evaluation of hastily sexual harassment in the place, Canada work university, 2008.

Lee, Junghyun.2012. The Effects of Leadership Behavior on Workplace Harassment, Employee Outcomes, and Organizational Effectiveness in Small Businesses. Unpublished doctoral dissertation, Washington DC: George Washington University.

Reese, Laura, E. Lindenberg, Karen, (2014) Employee Satisfaction with Sexual Harassment Policies: The Training Connection, Public Persona Management.

Sadrin, M. (2013). Sexual Harassment at Workplace in Pakistan Issues and Remedies about the Global Issue at Managerial Sciences.

Valente, Sharon M, Bouttough, Vem, (2004), Sexual Harassment of Nurses in the Workplace, Journal Nurse Care Qua, University of Houston.

