

## استراتژی‌های توانمندسازی زنان در مقابله با آزارهای جنسی در محیط کار

سهیلا صادقی فسائی<sup>۱</sup>، مهسا رجب لاریجانی<sup>۲</sup>

### چکیده

توانمندسازی زنان از اهداف توسعه‌ی انسانی است که می‌تواند زنان را در برابر آزار جنسی در محیط کار مقاوم سازد و پیامدهای منفی آن را به حداقل برساند.

پژوهش حاضر، به مطالعه‌ی نحوه مقابله زنان با آزار جنسی و شیوه‌های توانمندسازی آنان می‌پردازد. داده‌های این تحقیق به کمک روش کیفی و با مصاحبه‌های عمیق با ۸۲ زن شاغل در شهر تهران بدست آمده است. پاسخ‌گویان در سنین ۲۱ تا ۳۷ سال قرار دارند و ۶۲ نفر از آنان آزار جنسی را تجربه نموده‌اند.

بیش‌تر زنان برای مقابله با آزار جنسی از سکوت، مدارا و ترک محیط استفاده می‌نمایند که در بیش‌تر موارد به توقف آزار جنسی منتهی نمی‌شود و مشکلات بیش‌تری را نیز ایجاد می‌نمایند.

تقویت اعتماد به نفس، برنامه آموزشی برای زنان شاغل، حضورمدیران حمایت‌گر، از میان‌بردن دیدگاه‌های مردسالاری، تقویت هم‌بستگی میان زنان، ایجاد تشکل‌های حمایتی و فعالیت رسانه‌ها می‌تواند زنان را در برابر آزار جنسی توانمند سازد. در این پژوهش به هیچ وجه قصد تعمیم یافته‌ها به جامعه آماری وجود ندارند و هدف، روشن نمودن ابعاد این مسأله می‌باشد.

**کلید واژه:** آزار جنسی، توانمندسازی زنان، مرد سالاری، هم‌بستگی زنان

### مقدمه و بیان مسأله

در دهه‌های اخیر توانمندسازی زنان در حوزه‌های مختلف خانوادگی، اجتماعی و کاری مورد بحث و بررسی قرار گرفته است اما در زمینه توانمندسازی زنان در حوزه آزار جنسی به شدت خلا احساس می‌شود. زیرا « آزار جنسی مسأله‌ای جدی و آسیب‌زا می‌باشد که رواج آن در مشاغل و حرفه‌گوناگون، صنایع و بخش‌های مختلف کاری اثبات شده است.»

(Backstrom & Dear, 2008; Crocker and Kalemba, Illies et al, 2003; McDonald, 1999, 174)

این امر نه تنها در کشورهای دیگر، بلکه در ایران نیز کم و بیش وجود دارد. تجربه‌ی زنان شاغل در ایران نشان می‌دهد که بسیاری از آنان در مشاغل خصوصی و میزان کم‌تری در مشاغل دولتی، در معرض آزارهای جنسی قرار می‌گیرند. (قندهاری، ۱۳۷۹؛ صادقی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹)

توانمندسازی زنان، به دلیل پیامدها و اثرات سوء آزار جنسی بر قربانیان، اهمیت زیادی دارد. استرس‌های شغلی، نگرانی‌های فردی، بدبینی و بی‌اعتمادی نسبت به محیط کار، غیبت از کار و بسیاری از موارد دیگر، از جمله این پیامدها می‌باشد.

اما فقدان برنامه‌ها و استراتژی‌های توانمندسازی برای زنان شاغل، سبب شده است که «بیش‌تر آنان در مواجهه با آزار جنسی، با دوری کردن و نادیده گرفتن رفتار ناخوشایند، آزار جنسی را مدیریت نمایند». (Gruber et al, 1994; Shannon, Rospenda & Richman, 2006: 1180)

این امر نه تنها راه کار مناسبی نمی‌باشد، بلکه آسیب‌پذیری بیش‌تر زنان شاغل و ادامه یافتن آزارهای جنسی از سوی مجرمین را میسر می‌سازد.

بنابراین توانمندسازی زنان و بکارگیری استراتژی‌های مناسب از سوی آنان از جمله مواردی است که به مدیریت آزارهای جنسی و کاهش آن در محیط کار می‌انجامد. «این روشن است که زنان می‌توانند به طور منتقدانه و خلاقانه، استراتژی‌های مناسب برای کنار آمدن و مذاکره و مدیریت آزار جنسی بکار ببرند.»

(Garder, 1995; Aapola & Kangas, 1996; Koskela 1997; Koskela & Tani, 2005: 421)

نکته قابل ذکر این است که توانمندسازی، مستلزم تغییرات در سطوح مختلف و ابعاد گوناگون می‌باشد؛ که می‌تواند هم در بعد فردی، احساس درونی و اعتماد به نفس شخص اتفاق بیفتد و هم در روابط درون خانواده و جامعه‌پذیری افراد، و هم در سلسله مراتب بالاتر و در دولت و اقتصاد رخ دهد.

(Kabeer, 2000, Sheneity & Sharmani, 2009: 5)

بنابراین، در این مقاله برآنیم تا با استفاده از پژوهش کیفی و بررسی‌های اکتشافی، به نحوه‌ی مقابله‌ی زنان با آزارهای جنسی و استراتژی‌های پیردازیم که آنان را در برابر چنین رفتارهایی توانمند می‌سازد.

### پرسش‌های تحقیق

در این پژوهش که با هدف بررسی راهکارهای توانمندسازی زنان در مقابله با آزار جنسی در محیط کار صورت گرفته‌است، محققان درصدد دستیابی به تجربیات زنان و عکس‌العمل‌های آنان در مقابله با آزار جنسی می‌باشند و به این سؤالات پاسخ می‌دهند:

- زنان برای مواجهه با آزارهای جنسی چه راهکارهایی را اتخاذ می‌نمایند؟
- چرا زنان از این استراتژی‌ها استفاده می‌نمایند؟
- چه استراتژی‌هایی می‌تواند زنان را در برابر آزار جنسی توانمند سازد؟

### تعریف مفاهیم

**آزار جنسی:** «آزار جنسی به عنوان تحمیل تقاضای جنسی بر فرد بدون در نظر گرفتن رضایت وی می‌باشد و این امر در متنی رخ می‌دهد که مناسبات قدرت نابرابر می‌باشد» (Anderson, 1998:234)

آزار جنسی می‌تواند طیف وسیعی از رفتارها را در برگیرد که نه تنها به خصوصیات مجرمین، بلکه به منزلت قربانیان و چگونگی عکس‌العمل‌های آن‌ها نیز بستگی دارد.

کنت کوپر<sup>۱</sup> شش نوع مزاحمت جنسی که در محیط کار رخ می‌دهد را شناسایی کرده‌است:

- ۱- تحسین زیبایی<sup>۲</sup> و تمجید از خصوصیات فیزیکی و جنسی زنان
  - ۲- هیزی و چشم‌چرانی<sup>۳</sup>
  - ۳- لمس جنسی و برخوردهای فیزیکی<sup>۴</sup>
  - ۴- مزاحمت جنسی در نقاط حساس بدن
  - ۵- آزار یا بهره‌کشی از زنان<sup>۵</sup> مثل پیشنهاد رابطه یا پیش‌روی‌های جنسی
  - ۶- تجاوز جنسی که به شکل تهدید برای برقراری ارتباط می‌باشد این نوع مزاحمت جنسی
- حادثترین نوع آن به شمار می‌آید. (قندهاری، ۱۳۷۹: ۹۷-۹۵)

لازم به ذکر است «زنان پاسخ‌گو در تجربه‌ی آزار جنسی به هیچ یک از مواردی که نشان از پیش‌روی‌های جنسی و یا تجاوز جنسی باشد اشاره نکرده‌اند.» (صادقی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹: ۱۴)

**توانمندسازی:** «توانمندسازی فرایند پویایی است که طی آن زنان سعی می‌کنند تا ساختارهایی را که آن‌ها را در حاشیه نگاه می‌دارد، دگرگون سازند (آگبومه، ۲۰۰۱: ۲۹۳). به عبارت دیگر، توانمندسازی فرایندی است که طی آن زنان از نیازها و خواسته‌های درونی خود آگاه می‌شوند، جرات دستیابی به هدف را در خود تقویت می‌کنند و از توانایی لازم برای عملی ساختن خواسته‌های خود برخوردار می‌شوند.» (کتابی و همکاران، ۱۳۸۲؛ نقل از میربک، ۱۳۸۷: ۱).

### پیشینه تجربی

**پژوهش‌های داخلی:** از آنجایی که بحث اصلی تحقیق مربوط به توانمندسازی زنان می‌باشد، پیشینه این حوزه را می‌توان به دو بخش تقسیم کرد؛ بخش اول در مورد آثاری است که به

1. Cooper

2. Aesthetic Appreciation

3. Activeness Groping

4. Social Touching

5. Sexual Abuse

توانمندسازی زنان به طور عام پرداخته‌اند و بخش دوم آثاری که به طور خاص به موضوع توانمندسازی در زمینه آزارجنسی در محیط کار پرداخته‌اند:

در ارتباط با بخش اول، در سال ۱۳۸۰ کتابی با عنوان مجموعه مقالات همایش توانمندسازی به چاپ رسیده است. هدف همایش، شناسایی عناصری بوده است که موجب توانمندسازی زنان می‌گردد. از جمله این عناصر عبارتند از حذف خشونت علیه زنان (پوراسلامی و رفیعی‌فر، ۱۳۸۰، نوایی‌نژاد، ۱۳۸۰)؛ تأثیر رسانه‌ها و کتب درسی (پورکیو، ۱۳۸۰)؛ نحوه جامعه‌پذیری فرزندان (خداپرست، ۱۳۸۰) بررسی قوانین حقوقی (رمضان‌زاده و رستمی، ۱۳۸۰)؛ نقش فرهنگ در توانمندسازی (احمدی، ۱۳۸۰، شادلو، ۱۳۸۰) می‌باشد.

در پیمایش‌های کمی انجام شده نیز مهمترین عناصر توانمند ساز زنان، افزایش تحصیلات، دسترسی به منابع مالی، بهبود وضعیت سلامت، برخورداری از حق قانونی، رفع تبعیض در بازار کار و حذف باورهای سنتی ذکر شده است. (کتابی، یزد خواستی و فرخی راستایی، ۱۳۸۲) تقویت عزت نفس و مشارکت دادن زنان در حل مسأله نتایج دو پژوهش دیگری است که در خصوص توانمندسازی زنان سرپرست خانوار انجام شده است. (طباطبایی و حسینیان، ۱۳۸۴؛ شاهنده، محمد بیگی و جمشیدی، ۱۳۸۵). در برابر خشونت خانگی نیز محققین به شکستن سکوت و امکان شکایات قانونی، آموزش در خصوص نحوه کنار آمدن و حل مسأله، مشارکت نهادهای اجتماعی برای توانمندسازی زنان اشاره کرده‌اند. (معظمی، ۱۳۸۳، صادقی، ۱۳۸۹) در محیط کار نیز می‌توان به نگرش مدیریت، ساختار گروهی و ارزشهای بین گروهی و دسترسی به اطلاعات به نفع زنان، اشاره نمود. (رهنورد و حسینی، ۱۳۸۷)

اما در ارتباط با بخش دوم به نظر می‌رسد پژوهش‌های زیادی انجام نگرفته است و صرفاً در محدود مقالات موجود در خصوص آزار جنسی، راهکارهای جزئی در این زمینه ارائه شده است. در این مقالات، به لزوم آموزش و آگاه‌سازی زنان شاغل در خصوص آزار جنسی، تقویت تشکل‌های زنانه، قوانین حمایت کننده از زنان، تغییر نگرش‌ها و باورهای غلط در خصوص مقصرپنداری زنان و مجازات مجرمین توجه شده است. (اسماعیلی‌نسب، ۱۳۸۶، تاج محمدی، ۱۳۸۶، اردلان، ۱۳۸۳، قندهاری، ۱۳۷۹)

**پژوهش‌های خارجی:** در کشورهای خارجی مطالعات و پژوهش‌های بسیاری در حوزه آزار جنسی انجام گرفته است و به تبع آن راهکارهای بسیاری ارائه شده است. در این پژوهش‌ها، عناصر توانمندسازی زنان شامل: آموزش و آگاهی دادن به زنان شاغل در خصوص آزار جنسی، حمایت‌های اجتماعی از زنان شاغل، حضور مدیران حمایت‌گر، قانون‌گذاری و سیاست‌های حمایتی می‌باشد که با ایجاد دستوالعمل‌ها و اجبار به انجام تعهدات در محیط کار، آزارهای جنسی علیه زنان شاغل را به حداقل می‌رساند.

(McDonald, Backstrom & Dear, 2008; Cogin & Fish, 2007; Hancock, 2006; Mueller De Coster & Estes, 2001; Reese & Lindenberg, 2003; Eylon & Bamberger, 2000)

### چارچوب نظری

«با توجه به این که در پژوهش‌های کیفی، محقق قصد شناخت واقعیت را دارد، تا به توضیح و

تفسیر آن پردازد، نظریه‌ای خاص را در ذهن نمی‌پروراند و تنها بعد از جمع‌آوری اطلاعات، از نظریه‌های موجود تمسک گرفته و نتایج را تحلیل و تبیین می‌نماید.» (لاپاساد، ۱۹۹۱: ۴۷؛ نقل از منادی، ۱۳۸۸). بنابراین، بیان نظریات مرتبط در این بخش، صرفاً به عنوان منابع ارجاعی، و به منظور مستندسازی در تحلیل داده‌ها استفاده خواهد شد.

«نظریه توانمندسازی بر مبنای تالیفات فمینیست‌ها و با تکیه بر تجارب زنان در کشورهای مختلف از جمله کشورهای جهان سوم شکل گرفته‌اند. این نظریات خواستار قدرت دادن به زنان نه به معنای برتری یک فرد بر فرد دیگر، بلکه به معنای افزایش توان آن‌ها برای اتکا به خود و گسترش حق انتخاب در زندگی هستند. نظریات فمینیستی خواهان رفع نابرابری در جامعه، تامین همه احتیاجات اولیه‌ی زنان، امکان بهره‌برداری هر فرد از توانایی‌های خود و رفع تبعیض‌های قانونی بین زن و مرد هستند. بنابراین بخش عمده‌ای از این نظریات را فمینیست‌ها بنیان گذاشته‌اند.» (کتابی، یزدخواستی و فرخی، ۱۳۸۲: ۱۱)

نظریات توانمندسازی، ابعاد گوناگونی از تغییرات فردی، گروهی و اجتماعی را در کنار یکدیگر و به طور مکمل ذکر و در مواردی نیز به دو مرحله فردی و گروهی اشاره نموده‌اند. «توانمندسازی فردی: شامل تغییر در نگرش‌ها و باورها، عزت نفس و کارایی شخصی<sup>۱</sup> و افزایش دانش و مهارت‌ها و آگاهی‌های جنسیتی و توانمندسازی گروهی: شامل مشارکت‌های اجتماعی بوسیله رفتارهای جمعی، تغییرات در کلیشه‌های سنتی و فرهنگی رایج و اقدامات عملی در سطح گروهی می‌باشد. Magar, 2003: (511)

بر این اساس، فرایند توانمندسازی زنان فرایندی است که در آن نگرش‌ها (عزت نفس، کارایی شخصی) و توانایی‌ها (دانش، مهارت و آگاهی اجتماعی و سیاسی) با هم تلفیق می‌شوند و با عمل جمعی (مشارکت سیاسی و اجتماعی) بر روی منابع اطلاعاتی، انسانها و اجتماع اثر می‌گذارند که نتیجه‌ی آن دستیابی به استقلال زنان، افزایش حمایت‌های اجتماعی، کنترل محیط کار و افزایش قدرت تصمیم‌گیری و کارایی فردی می‌باشد. (Magar, 2003: 511)

<sup>۱</sup>. Self efficiency

لتر نیز بر اهمیت روابط میان توانمندسازی گروهی و فردی تأکید می‌کند. از نظر او «توانمندسازی شامل "تحلیل" عقاید درباره‌ی علت بی‌قدرتی، کشف سیستم اجبار و اعمال قدرت؛ و عمل فردی و گروهی برای تغییر شریط زندگی و محیط کاری می‌باشد.» (Lather, 1991; Pini, 2002: 341)

از آنجایی‌که نابرابری قدرت نقش مهمی را در آزار جنسی برعهده دارد، کویین معتقد است که «وقتی زنان به آزار جنسی به عنوان یک فاعل<sup>۱</sup>، واکنش نشان می‌دهد جایگاه‌شان به عنوان یک انسان منفعل فرو ریخته می‌شود (Quinn, 2002) به طوری که حتی واکنش‌های جزئی هم می‌تواند روابط قدرت حاکم بر محیط کار را تحریف نماید» (Koskela & Tani, 2005: 424)

بنابراین توانمندسازی زنان در مقابله با آزارهای جنسی به عنوان یک عنصر کلیدی شناخته شده است که می‌تواند هنجارهای مردسالارانه جامعه را به چالش بیاورد. در واقع «توانمندسازی تغییر همه جانبه در رفتار، سازمان‌ها و اجتماع افراد و جامعه در کنار یکدیگر می‌باشد.»

(Batliwala, 1994; Purdey et al, 1994; Schuler & Syed, 1993; Magar, 2003: 511)

«توانمندسازی زنان به این معنی است که آن‌ها بر شرم بی‌مورد خود فائق آیند، قادر به ارزیابی صحیح و شناخت واقعی خویش‌شان باشند؛ به استعدادها و محدودیت‌های درونی خویش آگاه باشند؛ قدرت رویارویی با دشواری‌ها را داشته باشند و در رفع آن‌ها بکوشند؛ از اهداف مورد نظر و توان عملی ساختن آن شناختی دقیق داشته باشند و بتوانند با افزایش توانمندی خویش، به هدف‌های مورد نظر دست یابند.» (فرخی، ۱۳۷۶؛ نقل از کتابی، یزدخواستی و فرخی، ۱۳۸۲: ۷)

### روش‌شناسی تحقیق

تغییرات سریع اجتماعی و پدیده‌های نوظهور، محققان را با زمینه‌های اجتماعی و دیدگاه‌های جدیدی مواجه می‌سازد که دیگر روش‌شناسی‌های قیاسی، استخراج سؤال‌ها و فرضیات تحقیق از الگوهای نظری و آزمون آن‌ها در برابر شواهد تجربی، دیگر پاسخ‌گو نیست. از این رو تحقیق اجتماعی به شکل فزاینده‌ای وادار به استفاده از استراتژی‌های استقرایی شده است. (Geertz, ۱۹۸۳؛ نقل از فلیک، ۱۳۸۷: ۱۳)

بنابراین در مواجهه با آزار جنسی که موضوعی حساسیت برانگیز و با پیچیدگی‌های اجتماعی می‌باشد، روش کیفی با توصیف‌های استدلالی و کشف معناها و تفسیرهای کنش‌گران، می‌تواند اطلاعات عمیق‌تر و گسترده‌تری در اختیار محققین قرار دهد.

اطلاعات لازم در این تحقیق با مصاحبه‌های عمیق و گفتگوی همدلانه بدست آمده است و مصاحبه‌ها به صورت نیم ساخت‌یافته پیرامون مسأله مورد نظر طراحی شده است و از انعطاف‌پذیری خاصی نیز برخوردار بوده است تا هیچ گونه فشاری بر پاسخ‌گویان وارد نشود و محققین را به معانی و تفسیرهای کنش‌گران اجتماعی و تعبیر آن‌ها از تعامل اجتماعی خودشان نزدیک نماید. لازم به ذکر

<sup>۱</sup>. Subject

است که به دلیل اکتشافی بودن تحقیق، محققین فرضیه خاصی را دنبال نکردند، بلکه بیش تر به دنبال آشکارسازی تجربیات زنان در مورد نحوه مقابله با آزار جنسی و نتایج آن بوده‌اند.

### جامعه مورد مطالعه و نمونه‌گیری

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش زنان شاغل شهر تهران می‌باشد، که بین ۲۱ تا ۳۷ سال قرار دارند. انتخاب این گروه سنی با این فرض صورت پذیرفته که معمولاً گروه سنی جوان، بیش تر در معرض آزار جنسی قرار دارند. داده‌های این تحقیق بر اساس مصاحبه‌های عمیق با ۸۲ زن شاغل در شهر تهران صورت پذیرفته است. این افراد به طور تصادفی در مکان‌های عمومی انتخاب شده‌اند و مصاحبه با آن‌ها بین ۴۵ تا ۹۰ دقیقه و در ساعات پایانی کار شاغلین بوده است. از آنجایی که سعی محققین بر آن بوده تا با زنان دارای تجربه‌ی آزار جنسی مصاحبه نمایند، ۶۲ نفر از آنان دارای چنین تجربه‌ای بوده‌اند. بنابراین با توجه به مصاحبه‌های عمیق و اشاره زنان به تجربیات دوستان و همکاران و همچنین محیط کار قبلی خودشان، تصویر جامعی از آزار جنسی در محیط کار در اختیار ما قرار داده شده است. نکته‌ی دیگر این که تعداد مصاحبه به شدت بستگی به سطح اشباع‌پذیری داده‌ها داشته است و با رسیدن به این سطح، انجام مصاحبه متوقف شده‌است.

### تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

#### توصیف داده‌ها:

**ویژگی‌های اجتماعی - جمعیتی کل پاسخ‌گویان:** کل زنان پاسخ‌گو در این تحقیق ۸۲ نفر می‌باشند که در سنین ۲۱ تا ۳۷ سال قرار دارند و میانگین سنی آن‌ها ۲۶ سال می‌باشد و ۸۵٪ از زنان در سنین زیر ۲۸ سال قرار دارند. ۵۲ نفر از آنان مجرد، ۲۴ نفر مجرد، ۵ نفر مطلقه و ۱ نفر متارکه می‌باشند. از نظر تحصیلات نیز، ۲۵ نفر دیپلم، ۱۴ نفر فوق دیپلم، ۳۷ نفر لیسانس و ۶ نفر فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. از میان ۸۲ نفر پاسخ‌گو، ۶۲ نفر آزار جنسی را تجربه نموده و ۲۰ نفر مورد آزار جنسی قرار نگرفته‌اند. ۸۰ نفر از زنان، شاغل و ۲ نفر در جستجوی کار می‌باشند. از میان شاغلین، ۶۳ نفر در بخش خصوصی، ۱۲ نفر در بخش دولتی و ۵ نفر در بخش نیمه خصوصی مشغول به فعالیت می‌باشند.

**ویژگی‌های اجتماعی - جمعیتی قربانیان:** از مجموع ۸۲ نفر پاسخ‌گو ۶۲ نفر مورد آزار جنسی واقع شده‌اند. که ۳۳ نفر از آن‌ها هنگام وقوع آزار در گروه سنی ۲۱-۲۴ سال، ۲۲ نفر بین ۲۵-۲۸ سال و ۷ نفر بالای ۲۸ سال سن داشته‌اند. ۴۱ نفر از قربانیان مجرد، ۱۵ نفر متاهل و ۵ نفر مطلقه و ۱ نفر متارکه کرده بوده‌اند. ۲۸ نفر از قربانیان در مشاغل قبلی خود و ۳۴ نفر در شغل فعلی خود مورد آزار قرار گرفتند. اکثر آزارهای جنسی در اولین تجربه‌ی کاری زنان رخ داده است به طوری که ۵۷٪ از زنان آزار

دیده کم‌تر از ۱ سال سابقه کاری داشته‌اند. ۲۲ نفر از قربانیان تحصیلات دیپلم، ۱۱ نفر فوق دیپلم، ۲۵ نفر لیسانس و ۴ نفر فوق لیسانس و بالاتر داشته‌اند. ۵۱ نفر در مشاغل خصوصی، ۵ نفر در مشاغل نیمه خصوصی و ۶ نفر در مشاغل دولتی مورد آزار واقع شده‌اند. ۲۷ نفر از پاسخ‌گویان در زمان وقوع آزار در مشاغل رده پایین<sup>۱</sup>، ۲۱ نفر متوسط<sup>۲</sup> و ۱۴ نفر در مشاغل بالا<sup>۳</sup> مشغول به فعالیت بوده‌اند. از نظر درآمد نیز، ۳۷ نفر درآمد پایین<sup>۴</sup>، ۱۶ نفر متوسط<sup>۵</sup> و ۹ نفر از درآمد بالایی<sup>۶</sup> برخوردار بوده‌اند.

### جدول شماره ۱: ویژگی‌های اجتماعی - جمعیتی قربانیان

متغیرهای زمینه‌ای	فراوانی
گروه‌های سنی	۲۱ تا ۲۴ ساله
	۲۵ تا ۲۸ ساله
	۲۹ تا ۳۷ ساله
تحصیلات	دیپلم
	فوق دیپلم
	لیسانس
	فوق لیسانس و بالاتر
وضعیت تأهل	مجرد
	متاهل
	مطلقه
	متارکه کرده
نوع محیط کار	خصوصی
	نیمه خصوصی
	دولتی
نوع شغل	پایین مرتبه
	سطح متوسط
	بالا مرتبه
درآمد	پایین
	متوسط
	بالا

<sup>۱</sup>. مشاغل پایین مرتبه: کارگر کارخانه - کفاش - منشی پذیرش - فروشنده - آرایشگر - معرق کار - بازاریاب - دفتردار - تاپیست

<sup>۲</sup>. مشاغل سطح متوسط: مترجم - حسابدار - مدیر دفتر - خبرنگار - مدرس - پرستار - کارمند امور اداری - مهمان‌دار - تکنسین

<sup>۳</sup>. مشاغل بالا مرتبه: مسئول - مدیر - سرپرست - کارشناس - مهندس - سهام‌دار - پزشک

<sup>۴</sup>. درآمد پایین: ماهیانه کمتر از ۳۰۰ هزار تومان

<sup>۵</sup>. درآمد متوسط: ماهیانه ۳۰۱ تا ۵۰۰ هزار تومان

<sup>۶</sup>. درآمد بالا: ماهیانه ۵۰۱ هزار تومان به بالا



## تحلیل یافته ها

یافته‌های این بخش نتیجه تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های عمیق کیفی است که هدف از آن بررسی استراتژی‌های ناکارآمد زنان در مقابله با آزارهای جنسی و همچنین استراتژی‌های نتیجه بخش از دیدگاه پاسخ‌گویان می‌باشد. علاوه بر این به بررسی راهکارهایی می‌پردازیم که در مطالعات گوناگون و در دیدگاه‌های نظریه پردازان مختلف، زمینه توانمندشدن زنان را ایجاد کرده است. البته ذکر این نکته ضروری است که نویسندگان به هیچ وجه قصد تعمیم یافته‌های خود را ندارد بلکه هدف به تصویر کشیدن تجربه زنان و تجزیه و تحلیل نحوه مقابله آنان با آزارهای جنسی می‌باشد.

### استراتژی‌های به کارگرفته شده توسط زنان در مقابله با آزارهای جنسی

در تحقیقات خارجی، تیپولوژی‌های متعددی از عکس‌العمل‌های قربانیان در برابر آزار جنسی ارائه شده‌است که تا حد زیادی با یافته‌های این پژوهش هم‌خوانی دارند.

نپ<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۷) بیان نموده‌اند که عکس‌العمل قربانی در برابر آزار جنسی، طیف وسیعی از رفتارها در برمی‌گیرد که از مقابله (شخصی با آزار دهنده) تا شیوه‌های عکس‌العمل (با کمک حمایت‌های اجتماعی) را شامل می‌شود و به ۴ نوع استراتژی قابل طبقه‌بندی می‌باشد: اجتناب/انکار (برای مثال: تفسیر رفتار به عنوان شوخی)

مقابله اجتماعی (برای مثال: صحبت کردن با خانواده و دوستان)

مذاکره و مواجهه (برای مثال: اعتراض به مجرم به منظور توقف رفتار)

دفاع کردن از خود (برای مثال: شکایت رسمی در مراجع قضایی) (O'leary-Kelly et al, 2009:512)

هم‌چنین، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که زنان در هنگام مواجهه با آزار جنسی استراتژی‌های متفاوتی را به کار می‌گیرند که به سه سطح فردی، خانوادگی و اجتماعی قابل طبقه‌بندی است اما بیش‌ترین نوع مقابله در سطح فردی صورت می‌گیرد. آنان در توجیه این نحوه مقابله، بیان نموده‌اند که با توجه به شرایط وقوع آزار جنسی، این بهترین روشی بوده است که توسط آن‌ها اتخاذ شده است. اما این گونه استراتژی‌ها اغلب نتایج مثبتی را برای شاغلین به همراه نداشته است. بنابراین نیازمند به‌کارگیری روش‌های کارآمدتری در این‌گونه موارد می‌باشند تا آسیب‌ها و پیامدهای آزار جنسی رابه حداقل برسانند و از ادامه رفتارهای سوء استفاده‌گران در محیط کار جلوگیری نمایند.

### مقابله در سطح فردی

**سکوت و مدارا:** اکثر پاسخ‌گویان در مقابله با آزارهای جنسی شیوه‌ی مدارا را بکار می‌برند. زنان در موقعیت مدارا با سکوت، نادیده گرفتن و کوچک جلوه دادن موضوع، هیجانات منفی خود را کاهش

<sup>۱</sup>.Knapp

می‌دهند و سعی می‌کنند به نوعی از فرد مزاحم دوری و شرایط را تحمل نمایند. شیوه مدارا بیش‌تر زمانی اتخاذ شده‌است که مجرم رییس یا مدیر عامل بوده و زنان به دلایل مختلف از جمله ترس از اخراج شدن و از دست دادن شغل این روش را در پیش گرفته‌اند. در واقع «زنانی که از آزارهای جنسی به شدت رنج می‌برند، بخاطر ترس از تحقیر شدن و یا اخراج شدن از شغلشان سکوت را بر می‌گزینند.» (Ellen & Ellen, 1992:68) همچنین زمانی که به درآمد ناشی از شغل برای امرار معاش خود و خانواده‌شان شدیداً احتیاج دارند، بیش‌تر از شیوه مدارا و سکوت استفاده می‌کنند. علاوه بر این نگرش غالب جامعه مقصر قلمداد کردن و سرزنش زنان به هنگام وقوع آزار جنسی می‌باشد. بنابراین، زنان از ترس چنین برچسب‌های از سوی اطرافیان ترجیح می‌دهند مسأله را پنهان نگه‌دارند. «شیوه‌های ملایم‌تر مقابله، مثل سکوت و یا تنها نماندن با مزاحم معمولاً مؤثر واقع نمی‌شوند و غافل از آن که "سکوت" در برابر آزارها، گویا از جانب مردان به "رضایت" تعبیر می‌شود.» (قندهاری، ۱۳۷۹: ۱۰۰)

کتابیون، ۲۶ ساله، خبرنگار بخش دولتی می‌گوید: «من خودم را زدم به خنگی گفتم برنامه دارم. روم بهش باز می‌شد دلم نمی‌خواد با یک مرد دهن به دهن بشم. اگر اعتراض کنم میره صد جا پخش می‌کنه که حتی تا ۱۰ شب این کنار من بوده. بقیه هم نسبت به من بی‌اعتماد می‌شن چون همه می‌گن آقایون مقصر نیستند.»

سپیده ۳۱ ساله و کارمند بخش دولتی می‌گوید: «من جدی برخورد نمی‌کنم، شماره می‌گیرم می‌گم بعدا بهتون خبر می‌دم، وقتی زنگ نمی‌زنم باید بدونند من نمی‌خوام رابطه داشته باشم. یک بار یکی شون بهم پیشنهاد رابطه داد، بهش فحش دادم، اخراجم کرد، آن قدر التماس کردم، گریه کردم تا دوباره او مدم سرکار. برای همین محکم جواب نمی‌دم، می‌ترسم اخراجم کنند.»

علاوه بر این «تحقیقات بسیاری نیز نشان می‌دهد که اکثر قربانیان در برابر آزار جنسی، شیوه اجتناب/انکار را در پیش می‌گیرند و عده کمی از آنها به طور رسمی آزار جنسی را گزارش می‌دهند.» (Cochran, Frazier, Olson, 1997; Culbertson et al, 1997; Magley, 2002; Malamut & Offermann, 2001; Martindale, 1990; Wast & Cortina; O' leary-Kelly et al, 2009:520)

**تغییر رفتار:** نوع دیگر از راهکارهای اتخاذ شده، تغییر رفتار و یا بعضاً تغییر پوشش خود بعد از وقوع آزار جنسی بوده است. اگر چه عده‌ای از قربانیان معتقدند که بعضاً با پوشش مناسب نیز مورد آزار واقع شده‌اند.

بنابراین می‌توان گفت که این نگرش حاکم بر جامعه که مخصوصاً توسط رسانه‌های عمومی تقویت می‌شود و در اکثر موارد نوع رفتار زن و مدل پوشش او را در بروز چنین رفتارهایی مؤثر می‌دانند، کاملاً به ضرر زنان بوده‌است. اصطلاح‌هایی چون «کرم از خود درخت است» نشانگر توجه منفی جامعه، نه به مزاحم و خاطی بلکه به زن تحت فشار است. (قندهاری، ۱۳۷۹) غافل از این که مسلط دانستن این نگرش‌های منفی و مقصرپنداری زنان پیامدهای سوئی برای آنان به همراه خواهد داشت و سبب می‌-

شود که از پرداختن به علل اصلی مسأله و مجرمین آن فاصله بگیرند و به نوعی با پاک کردن صورت مسأله، چنین معضلی را حل شده بدانند.

علاوه بر این، اکثر این افراد جزء آن دسته از شاغلینی هستند که با مسافران، مشتریان و ارباب رجوع سرکار دارند و نمی‌توانند اعتراضی را انجام دهند و به گفته‌ی خود سعی دارند در دفعات بعدی با جدیت و سنگینی رفتار با مشتریان برخورد نمایند تا جلو چنین آسیب‌هایی را بگیرند.

شهرین، ۲۶ ساله، بازار یاب شرکت خصوصی می‌گوید: «من سعی کردم جدی بشم، حالا وقتی می‌خواهم برم برای بازاریابی مقنعه‌ام رو جلو می‌کشم، جدی صحبت می‌کنم، به اطرافم نگاه نمی‌کنم، بلند صحبت می‌کنم، اصلاً به مغازه‌دار نگاه نمی‌کنم و سریع سفارش می‌گیرم و از مغازه می‌یام بیرون. حالا دیگه اذیت‌ها یک در هزار برام پیش می‌یاد.»

«واقعیت این است که لباس‌های نامناسب و تحریک‌کننده به محیط کار تعلق ندارد و مدیران نباید به کارمندانشان چنین اجازه‌ای بدهند، اما تحت هیچ شرایطی ظاهرزن این اجازه را به مردان نمی‌دهد که قانون‌شکنی نمایند و حدود را زیر پا بگذارند.» (Ellen & Ellen, 1992:68)

**مجاب‌سازی خود:** بعضی از پاسخ‌گویان اظهار نموده‌اند که با افزایش تجربه آزارجنسی در میان دوستان و آشنایان و حتی قربانی شدن خودشان، به این نتیجه رسیده‌اند که آزارجنسی جزء جدایی‌ناپذیر محیط کار به حساب می‌آید و در صورت شاغل بودن به ناچار باید چنین شرایطی را نیز بپذیرند. در این رابطه «سعیدی با وام گرفتن مفاهیم عین و ذهن مارکس اشاره می‌کند که وقتی زنان با بی‌عدالتی و تبعیض مواجه می‌شوند و اعتراضشان به جایی نمی‌رسد، در حقیقت چون نمی‌توانند عین را عوض کنند ناچار ذهن خود را عوض می‌کنند و برای دست یافتن به آنچه از آنان سلب شده، دست به آزمودن راه‌های دیگری می‌زنند. وی به ناآگاهی زنان در چگونگی برقراری ارتباط سالم در محیط کار اشاره می‌کند و می‌گوید: بسیاری از زنان فکر می‌کنند روابط جاری در محیط کار اساساً با برقراری روابط جنسی عجین است و گریزی از آن نیست و چنین تفکری باعث می‌شود که راحت‌تر تسلیم شوند.» (دوستی و صیادی فر، ۱۳۸۵)

فرزانه، ۲۴ ساله، کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «من از خیلی‌ها شنیدم که محیط کارشون این طوره، چون الان مردها دنبال خوش گذرونی توی محیط کار هستند، این چیزها را از ما می‌خواهند. از اول که می‌خواهی بری سرکار پی این چیزها را هم باید به تنت بمالی»

**اعتراض:** در این شیوه، مقاومت در برابر مجرم اصل تلقی می‌گردد و زنان سعی می‌کنند با اعتراض و گزارش دادن به مقامات بالاتر جلو کار مجرم را بگیرند.

این اعتراضات در قالب گزارش به رییس، برخورد با آزار دهنده و اعتراض کردن به مجرم بیان شده‌است. تعداد معدودی از پاسخ‌گویان به هنگام آزار جنسی چنین راه کاری را انتخاب نموده‌اند. «زیرا بعضی از زنان بارها پاسخ منفی به مجرم داده‌اند اما مقاومت آن‌ها نادیده گرفته شده‌است و بعضی دیگر

نیز از مورد تمسخر قرار گرفتن و یا طرد شدن می‌هراسند.» (aln & aln, 1992) و ترجیح می‌دهند که اعتراضی انجام ندهند. بنا به اظهارات پاسخ‌گویان زمانی آن‌ها شیوه اعتراض را اتخاذ نموده‌اند که آزار دهنده جزء همکاران‌شان، و از نظر مرتبه، هم سطح یا پایین‌تر از آن‌ها قرار گرفته‌است و عمدتاً اعتراض در برابر رییس یا مدیر عامل، که دارای بالاترین جایگاه شغلی است، صورت نگرفته است.

الهه ۲۳ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «بهش گفتم چرا این کارو می‌کنی، گفتم: خجالت بکش گستاخی می‌کنی، گفت: باشه اگر تو بخوای دیگه نمی‌کنم. از فردا رفتارش عوض شد. می‌گفت این کارو بکن وقتی کار انجام می‌شد می‌گفت: کی گفت این کارو بکنی از اول شروع کن. اذیت می‌کرد بهم گفت از اینجا برو. رفتم به رییس گفتم: گفت می‌دونم ایراد از تو نبوده اما با کسی در میون نذار به کسی نگو چی شده. انگار اخلاق کارمندش رو می‌دونست بعد هم از اونجا اومدم بیرون»

مرجان، ۲۵ ساله، مجرد و کارشناس شرکت خصوصی می‌گوید: «به رییس‌مون گفتم دیگه نمی‌خوام کار کنم، گفت می‌دونم مشکلات چیه، همکاری مشکلش اینه که هیج. اگر می‌تونم بمون و گرنه مجبوریم تا پروژه بعدی همکاری رو قطع کنیم. یک مدتی کار نکردم.»

در بیشتر موارد هنگامی که زن مورد آزار قرار گرفتن خویش را به پرسنل و یا مدیران گزارش می‌کند، پاسخ این است که آن زن را از مزاحم دور کرده و به قسمت دیگری به خاطر نفع خودش منتقل می‌کنند؛ به جای این‌که مرد مزاحم را توبیخ و مواخذه نمایند. چنین سیاست‌هایی که می‌تواند زن را کنار بگذارد، سبب می‌شود که زن این‌طور احساس کند که حضور اوست که باید مورد سرزنش قرار گیرد. (فیگز، ۱۳۸۳: ۴۹)

بنابراین، اگرچه، در این شیوه فرد قربانی با اعتماد به نفس و به دور از ترس و نگرانی اقدام به اعتراض نموده‌است، اما از آنجایی که نتایج مثبتی برایشان به همراه نیاورده‌است، ترجیح داده‌اند که محیط کار را ترک نمایند.

**ترک محیط:** از آنجایی که عمده مشاغل ساختار مردانه دارد و در بسیاری از مواقع اعتراض و یا شکایت زنان به جایی نمی‌رسد، بسیاری از زنان مجبور می‌شوند دست از کار خود بکشند و این امر خود نشانگر بی‌قدرتی و انزوای زنان در ساختار مردسالار می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت که «آزار جنسی در محیط‌های کاری با عنوان استفاده مداوم از قدرت و اقتدار مردانه برای کسب تمایلات جنسی، با این هدف صورت می‌گیرد که به زنان یادآوری کنند که در پایگاه پایین‌تر قرار دارند و سعی دارند که آن‌ها را از داشتن فرصت‌های شغلی برابر محروم نمایند.» (Aggarwal, 1994; O'Connell, 2000: 302)

براساس مصاحبه‌های عمیق دریافتیم که بیش‌تر پاسخ‌گویان ابتدا راه حل مدارا را انتخاب نموده‌اند تا به نوعی شغل خود را از دست ندهند اما بعد از ادامه پیدا کردن آزارها راهی جز ترک محیط کار پیدا نکرده‌اند. آن‌ها هیچ‌گاه دلیل اصلی ترک محیط کار را به آزار دهنده ذکر ننموده‌اند و با بهانه‌هایی مثل بیماری، حقوق کم و یا پیدا کردن کار بهتر محیط را ترک نموده‌اند.

مهديه، ۲۲ ساله، کارمند بخش خصوصی می‌گوید: « برای این‌که کم‌تر آسیب ببینم بعد از دو ماه اومدم بیرون، اون آدم‌ها که عوض نمی‌شن. افراد دیگه هم می‌رن و میان جای من و اون‌ها به آزارشون ادامه می‌دهند. باید بیای بیرون و خود تو درگیر نکنی»

### مقابله در سطح خانواده:

**گزارش آزار جنسی به خانواده:** «بعضی از زنان برای مقابله با فشارهای روانی ناشی از آزار جنسی در محیط کار، از حمایت‌های خانواده دوستان و همکاران استفاده می‌کنند.»

( Shannon, Rospenda & Richman, 2006: 1178)

خانواده در چنین مواردی با راهنمایی‌های مناسب و نگرش معقولانه می‌تواند فرزند، یا در صورت تاهل همسر، خویش را یاری نماید و از بروز پیشروی‌های بیشتر و آسیب‌های جبران‌ناپذیر جلوگیری نماید. اگر چه تعداد کمی از پاسخ‌گویان این مسأله را با خانواده و یا همسر خود در میان گذاشته‌اند اما بیش‌تر پاسخ‌گویان در چنین مواردی ترجیح می‌دهند که مسأله را از خانواده خود پوشیده نگه دارند و به دلایل مختلف از جمله ایجاد محدودیت‌ها، بدبینی و سوظن، از بیان چنین مسائلی در درون خانواده جلوگیری نمایند. غافل از آن‌که « کتمان مزاحمت از سوی زنان زمینه تشدید آزارها را برای آنان فراهم می‌سازد» ( آقاجانی، ۱۳۸۳: ۱۸۵)

مهناز، ۲۷ ساله، کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «صحت کردن با خانواده راه خوبی نیست. حساسیت را در خانواده ایجاد می‌کنیم. وقتی تغییری در رفتار تو ببینند، فکر می‌کنند باز مشکلی ایجاد شده. بهت بدبین می‌شوند، به محیط کارت و به ریست بدبین می‌شوند. این روزها خانم‌ها رشد فکری دارند، خودشون می‌تونند راه حل مناسب پیداکنند.»

### مقابله به کمک اعضای ذکور خانواده: بعضی از پاسخ‌گویان اظهار نموده‌اند که هنگام وقوع آزار

جنسی از پدر، برادر و همسر خود خواسته‌اند تا با مراجعه به محیط کار و برخورد با آزار دهنده چنین مشکلی را حل نمایند و یا این‌که قبل از شروع کار قدرت آنان را به نمایش بگذارند تا از بروز چنین مسائلی جلوگیری نمایند. در واقع « ساختار مردسالار جامعه، زنان را در موقعیت نابرابر قرار می‌دهد و هریک از آنان را بر وابستگی به یک مرد وادار می‌کند» ( اعزازی، ۱۳۸۱: ۶۳).

بنابراین، در این موارد، زنان به پیروی از نگرش‌های جامعه‌ی مردسالار و آموزه‌های این چنینی، قدرت و مقابله را تنها از آن مردان، و پشتیبانی مردان از آن‌ها را یکی از راه‌کارهای مؤثر در توقف آزار جنسی می‌دانند.

مهرنوش، ۲۴ ساله، کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «من وقتی می‌خواستم برم سر کار، با پدر و برادرم رفتم حتماً باید با خودت یک کسی را ببری که بدونند بی‌کس و کار نیستی و در حضور پدرت قرارداد ببندی در کار قبلی‌ام این کار را نکردم این همه رییس برام مزاحمت ایجاد کرد».

**اشاره به تاهل راهی برای مقابله:** در مواردی نیز پاسخ‌گویان با اشاره به این‌که نامزد دارند و یا قصد ازدواج با دیگری را دارند، درصدد هستند که آزار دهنده را از خود دور نمایند. آن‌ها معتقدند در چنین شرایطی آزار دهنده از ادامه کار خود منصرف خواهد شد و چنین ادعایی یکی از راه‌های مقابله با آزار دهنده به شمار می‌آید. شاید بتوان گفت این دیدگاه نیز بازتاب تفکر قدرت مردان در جامعه می‌باشد، این‌که زنان در صورت تاهل از حمایت مردان برخوردار می‌شوند و از آسیب‌های احتمالی در امان خواهند ماند. به عبارتی می‌توان گفت که این نگرش ریشه عمیقی در جامعه‌پذیری جنسیتی و مردسالاری حاکم بر جامعه دارد که دائماً زنان را ضعیف و شکننده و وابسته نشان می‌دهد.

ستاره ۲۷ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «الکی گفتم من نامزد دارم، حق نداری این کارو بکنی. وقتی مجردی می‌دونند که به کسی تعهد نداری.»

### مقابله در سطح اجتماع

زنان آزار دیده در این سطح، اقداماتی انجام نداده‌اند اما راه‌کارهای متفاوتی را پیشنهاد نموده‌اند که لازمه اجرای آن توجه مسئولین به این امر می‌باشد. از جمله این موارد کنترل و نظارت بیشتر بر بخش‌های خصوصی، گزینش مدیرعامل و روسای شرکت‌ها و انتخاب درست آن‌ها برای پذیرش تصدی مدیریت است. زیرا مدیران نقش اصلی را در ایجاد سلامت اخلاقی محیط کار بر عهده دارند. یکی دیگر از موارد اشاره شده از سوی قربانیان اصلاح قانون کار و ایجاد فضاهایی به منظور پی‌گیری شکایات و حمایت از زنان شاغلی است که در محیط کارشان با انواع آزارهای جنسی دست و پنجه نرم می‌کنند.

عده‌ای از پاسخ‌گویان معتقدند، محیط کار زنان باید از مردان جدا شود و همکاری زنان با یکدیگر بیشتر شود اما این موضوع در حقیقت پاک کردن صورت مسأله است و برای از بین بردن آزار جنسی در محیط کار نیازمند اقدامات جدی‌تری مثل ایجاد قوانین حمایت‌کننده از زنان شاغل و رسیدگی به شکایات آنان می‌باشیم. علاوه بر این «باید تحقیقات بیشتری در زمینه نظام حقوقی و پاسخ‌گو بودن آن به مسائل قربانی و مزاحم انجام شود. زیرا با وجود برخی اصلاحات در قوانین حقوقی به نظر می‌رسد مشکل بزرگ‌تر مربوط به نگرش‌های تبعیض آمیز در پرونده‌های حقوقی باشد» (شفلد، ۱۳۸۰: ۷۴)

سمیرا، ۲۳ ساله، کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «آن قدر فضا باید باز باشد که زنان جرات اعتراض کردن داشته باشند و آن آقا هم نتونه انکار کنه. باید نظارتی باشه که ببینند تو اداره‌ها چی می‌گذره و از طرف دولت باید زنان پشتیبانی بشن».

بی‌تردید متغیرهایی چون سن، نوع شغل، میزان درآمد، وضعیت تاهل، طبقه اجتماعی، نیاز فرد به شغل و واکنش اطرافیان، در نوع استراتژی‌های اتخاذ شده از سوی زنان مؤثر می‌باشد. «انتخاب هر یک از این استراتژی‌ها از سوی قربانی، به شدت با آزار جنسی، سطح پریشانی روانی، جایگاه مجرم، وضعیت اقتصادی قربانی، حمایت‌های قانونی، شرایط محیط کار و پیامدهای مقابله برای قربانی، رابطه دارد.» (O'leary-Kelly et al, 2009: 513)

اما یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بسیاری از استراتژی‌های مقابله زنان با آزار جنسی ناکارآمد و ناموفق بوده است و آن‌ها به درستی نمی‌دانند که چگونه باید با چنین شرایطی مقابله کنند و یا کنار بیایند. در ادامه به استراتژی‌هایی می‌پردازیم که می‌تواند در توانمندسازی زنان مؤثر واقع شود.

### استراتژی‌های توانمندسازی زنان در مقابله با آزارهای جنسی

**تقویت عزت و اعتماد به نفس:** در برنامه‌های توانمندسازی زنان یکی از عناصر کلیدی توجه به عزت و اعتماد به نفس می‌باشد. «اعتماد به نفس در حقیقت درک از مقدار و اهمیت فرد می‌باشد و داشتن شخصیتی که برای خود فرد قابل قبول باشد تا بدین وسیله در برابر دیگران مسئولانه برخورد نماید.» (پورکیو، ۱۳۸۰: ۸۰)

اعتماد به نفس در زنان شاغل سبب می‌شود تا در برابر آزارهای جنسی واکنش نشان دهند و به جای سرزنش خود و یا ترس از برچسب خوردن، تلاش نمایند تا با اقدام مناسب با آزارها مقابله نمایند. در غیر این صورت، فرد علت آزارهای جنسی را تنها درون خود جستجو می‌کند و خودش را در بروز این امر مقصر می‌داند. (صادقی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹)

«بارت<sup>۱</sup> و برین<sup>۲</sup> (۱۹۸۴) پی بردند، زنانی که در برابر تجاوز مقاومت می‌کنند، چه مقاومتشان ثمر بخش باشد و یا خیر، کمتر از سایر قربانیان دچار افسردگی شده یا خود را مورد سرزنش قرار می‌دهند و تردیدی نیست که مقاومت از لحاظ روانی موجب رهایی است» (شفلد، ۱۳۸۰: ۷۱)

پس می‌توان گفت که تقویت اعتماد به نفس نقش مهمی در توانمندسازی زنان در برابر آزارهای جنسی به عهده دارد.

مهسا ۳۲ ساله، کارمند شرکت دولتی می‌گوید: «من به رییس زنگ زدم و گفتم اون کسی که فکر می‌کنی من نیستم. چون فقط یکی را برای خوش گذرانی می‌خواست. زن‌ها باید جرات پیدا کنند که از خودشون دفاع کنند. اون‌ها باید به این تفکر برسند که می‌تونند حرف بزنند. ما باید در برابر این چنین مردها مقاومت داشته باشیم.»

<sup>۱</sup>.Bart

<sup>۲</sup>.Brien

علاوه بر این، شناخت نیازهای فردی و خودشناسی، سبب می‌شود که زنان شاغل در این موارد تصمیم‌گیری به موقع و سنجیده‌ای انجام دهند، زیرا در زمان وقوع آزارهای جنسی، که معمولاً با پیشنهادات مقام و پایگاه و پول همراه می‌شود، اگر فرد نتواند قاطعانه تصمیم بگیرد و با تردید به جلو برود آسیب‌ها و پیامدهای بیش‌تری گریبان‌گیر او خواهد شد.

در این رابطه سولماز ۲۶ ساله، مجرد و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «باید تکلیف‌ت را با خودت روشن کنی، می‌خوای رابطه را بپذیری یا نه. خانم‌ها باید اول یک شخصیت محکم برای خودشون بسازند و نگذارند این چیزها به درونشون نفوذ کنه. باید فکر کنی که برات چی مهمه؟ می‌خوای یا نمی‌خوای؟ اون موقع است که اگر رییس حقوقت رو هم بکنه ۲ هزار تومان دیگه برات مهم نیست.

**به چالش کشیدن نگرش‌های مردسالارانه در دیدگاه زنان:** زنان به عنوان یک مقوله اجتماعی همواره در موضع فروتری و مطیع بودن قرار گرفته‌اند. عدم عدالت اجتماعی با مناسبات میان زنان و مردان به شدت در ارتباط است. از این رو «زمانی که زنان و مردان وارد محیط کار می‌شوند، با خودشون ایدئولوژی مسلطی را از بیرون محیط کار می‌آورند، این‌که قدرت از آن مردان است و این‌که حتی اگر زنان از پایگاه بالاتری برخوردار باشند، باز هم زنان به خاطر جنسیتشان مورد آسیب قرار می‌گیرند» (Samuels, 2003: 473)

«نظام مردسالار سبب می‌شود که مردان از قدرت و اقتدار بیش‌تری از زنان برخوردار باشند و از طریق در دست داشتن اهرم‌های قدرت نه فقط زنان را از موقعیت‌های مقتدرانه دور نگه می‌دارند بلکه قادرند بر اندام و رفتارهای زنان در عرصه‌های عمومی و خصوصی نیز نظارت نمایند» (اعزازی، ۱۳۸۱: ۶۵).

بنابراین، برای توانمندسازی زنان، هنجارهای جامعه مردسالار باید مورد نقد و ارزیابی قرارگیرد تا زنان واقعیت را جایگزین کلیشه‌های حاکم بر ذهنشان نمایند.

نرگس ۲۴ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «جامعه ما یک جامعه مردسالار تا بخوای حرفی بزنی یا اعتراضی کنی، باهات برخورد می‌کنند، چون خانمی، می‌تونن بهت انگ بزندن. نمی‌تونن در جامعه زندگی کنی باید بسوزی و بسازی. جامعه باید از حالت مرد سالار در بیاد و اگر جایی این آزارها را عنوان کنی، از تو حمایت شود نه این‌که به خاطر قدرت طرفت، نتونی ثابت کنی! جامعه خانم‌ها رو تو سری خور بار آورده و می‌ترسند حق خود را بگیرند، هیچ کس نباید به خاطر کار کردن آزار ببینه».

«حاکمیت نگرش انسان‌گرایانه بجای مردسالاری، بدین معنا است که اگر قانون‌گذاران، سیاست‌گذاران و مجریان دایره سیاست‌ها فعالیت‌های خود را به مسائل زنان و مشکلات ویژه آنان بسط و تعمیم دهند، زنان تا حد زیادی خواهند توانست به حقوق انسانی خویش دست یابند» (شادلو، ۱۳۸۰: ۲۱۵).



**تغییر در الگوهای جامعه‌پذیری زنان:** جامعه‌پذیری از بدو تولد آغاز می‌گردد و تا بزرگسالی ادامه می‌یابد. حتی نقش‌های سنتی هم در سنین پایین وضع می‌گردند و انسان به گونه‌ای اجتماعی می‌شود، تا بتواند در هنگام مواجهه با انتظارات جدید نیز، نقش‌های مورد انتظار را ایفا نماید. بنابراین جامعه‌پذیری که مبتنی بر افکار غالبی جنسیتی یعنی شکنندگی دختران و شجاعت پسران صورت‌پذیرد، می‌تواند آن‌ها را در زندگی آتی خود با مشکلات جدی مواجه سازد به این معنا که زنان در صحنه‌های مختلف زندگی تسلیم، اطاعت و فروتری را به نمایش خواهند گذاشت و برعکس، مردان در همه عرصه‌ها قدرت و اقتدار را به اجرا در می‌آورند.

تفاوت جامعه‌پذیر نمودن دختران و پسران سبب می‌شود که زنان دائماً مراقب اعمال خود باشند و در صورت آزارهای جنسی تنها خود و هم‌جنسان خود را مقصر تلقی کنند. به گونه‌ای که پاسخ‌گویان در اظهارات خود به دنبال علت وقوع آزار جنسی در درون خود بوده‌اند و یا به اصطلاح به خود سرزنشی<sup>۱</sup> می‌پرداختند. (صادقی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹)

« این امر خود پیامدهای منفی و نامطلوبی را به همراه داشته و خواهد داشت زیرا نفی توانایی و درک زنان و دختران موجب تضعیف اعتماد به نفس در آن‌ها شده و به تبع آن، مانع رشد خودباوری در آنان می‌گردد.» (خداپرست، ۱۳۸۰: ۱۷۹)

« اگر جامعه‌پذیری را به معنای «فرایند آماده‌سازی افراد جهت‌پذیرش نقش در آینده» بپذیریم، باید در این فرایند زنان و دختران به توانایی‌هایشان واقف شوند و با آگاهی از این توانایی‌های بالقوه، جهت رشد و توسعه و به عمل درآوردن آن بکوشند. لذا توجه نهادهای آموزشی اعم از رسمی و غیر رسمی (خانواده، نظام آموزشی و رسانه‌های جمعی) به توانمندی‌های بالقوه دختران و زنان و پرهیز از روا داشتن تبعیض میان دو جنس جهت رشد و بالندگی زنان جامعه ضرورت دارد.» (خداپرست، ۱۳۸۰: ۱۷۹)

اگر چه ممکن است اجرای چنین راه‌کارهایی برای زنان شاغلی که امروزه در معرض آزار جنسی قرار گرفته‌اند، دیر به نظر برسد اما زنان شاغل می‌توانند در فرایند جامعه‌پذیر نمودن فرزندان خود به گونه‌ای عمل کنند که در آینده در معرض آزارهای جنسی واقع نشوند و با ایجاد نگرش‌های مناسب و تقویت عدالت جنسیتی، خود سرزنشی و مقصر دانستن انحصاری زنان در چنین اموری را تا حد ممکن از میان ببرند.

ساناز، ۲۱ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «خانم‌های ایرانی اعتماد به نفس ندارند و فکر می‌کنند اگر از حق خود دفاع کنند مسخرشون می‌کنی. همه‌ی این‌ها منشا خانوادگی دارند، خانم‌ها هیچی ندارند، خانم‌ها خیلی موجودات ضعیفی هستند»

<sup>۱</sup>. Self blaming

**برنامه آموزشی برای زنان شاغل:** یکی از روش‌های توانمند سازی، کلاس‌ها و برنامه‌های آموزشی است که در کشورهای دیگر برای زنان شاغل به اجرا گذاشته شده است تا زنان را نسبت به رفتارهایی که آزار جنسی تلقی می‌شوند آگاه نمایند و شناخت آن‌ها را نسبت به روش‌های مقابله با آزار جنسی و آسیب‌پذیری کمتر بالا ببرند. « تحقیقات انجام شده بر روی اثرات این برنامه‌های آموزشی نشان می‌دهد که آن‌ها می‌توانند آگاهی زنان را نسبت به جدیت آزارهای جنسی در محیط کار و بخصوص رفتارهایی که به عنوان آزار جنسی شناخته می‌شوند، افزایش دهند.»

(Blakel & Moorman, 1998; Blaxall, Parsonson, Robertson 1993; Moyer & Nath 1998; Reese & Lindenberg, 2003:177).

نا آگاهی زنان و عدم شناخت آزارهای جنسی سبب می‌شود که پیامدهای منفی از جمله نگرانی‌ها و استرس‌ها و فشارهای روحی دائماً بر آن‌ها غلبه نماید اما ندانند که چگونه می‌توانند با این مسائل مقابله نمایند. به عنوان مثال:

شهرلا، ۲۵ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «۵ ماه آزارهای ریسم ادامه داشت، اما من نمی‌دونستم معنی این رفتارها چی بود. به خاطر همین اعتراضی نمی‌کردم. می‌گفتم شاید دارم قضاوت اشتباه می‌کنم، فکر می‌کردم کنجکاوی زیادی داره اما یواش یواش فهمیدم که نه، منظورش چیز دیگه است آخرین بار بود که خیلی جدی پیشنهاد رابطه داد و من هم از اونجا اومدم بیرون.»

بنابراین « مطالعات نشان می‌دهد که تعهدات سازمان‌ها و شرکت‌ها به آموزش در مورد موضوعات جنسیتی، ممکن است به طور مثبتی بر پیامدهای سوء آزار جنسی اثر بگذارد»

(Reese & Lindenberg, 2003:179)

آموزش با کیفیت، در محیط‌های کاری تغییر ایجاد می‌کند و سبب می‌شود که نه تنها آزار دهندگان رفتار خود را کنترل نمایند، بلکه میزان رضایت زنان از محیط کار نیز افزایش می‌یابد. علاوه بر این آموزش سرپرستان و روسا جهت مقابله با آزار جنسی بسیار مهم است. اگر آن‌ها به تعهدات آموزشی خود عمل نمایند و به گزارشات آزارهای جنسی زنان عکس العمل نشان دهند و با پیگیری‌های خود درصدد رفع آن برآیند، سبب افزایش رضایت زنان و کاهش آسیب‌پذیری آنان در محیط کار خواهند شد. (Reese & Lindenberg, 2003:180)

#### **حضور مدیر مناسب و نظارت‌گر در شرکت‌ها و محیط‌های کاری:**

کاستر و همکارانش (۱۹۹۹) معتقدند: زنان شاغلی که در محیط‌های کاری‌شان از مدیران حمایت‌گر و مقابله‌کننده با آزارهای جنسی برخوردارند، احتمال کمتری دارد که در محیط کارشان مورد آزار واقع شوند. آن‌ها نشان داده‌اند حمایت مدیران از زنان شاغل، موجب افزایش مقابله و کنترل آزار جنسی در محیط کار خواهند شد. (Cogin & Fish, 2007:340)

زهره، ۳۰ ساله، کارمند شرکت خصوصی می‌گوید: «مدیر عامل ما آدم مورد اعتمادیه، رفتار و نظرات‌های اون باعث می‌شه که خیلی از رفتارهای نادرست را مردها توی محیط کار انجام ندهند و اگر نه همکاران ما بدشون نمی‌اومد که خیلی کارهای آزار دهنده را توی محیط کار انجام بدن».

سارا، ۲۳ ساله و کارمند شرکت خصوصی می‌گوید: «برای من هیچ وقت توی محیط کار این طور مسائل پیش نیومده، چون در این طور مواقع خوب بودن رییس خیلی مهممه، رییس ما از نزدیک شدن زیاد خانم‌ها و آقایون به هم، اصلاً خوشش نمی‌یاد. تو شرکت اگر خانم‌ها و آقایون دارند با هم شوخی می‌کنند وقتی بفهمند رییس داره می‌یاد همه خودشون جمع و جور می‌کنند و می‌روند توی اتاق‌های خودشون. رییس ما حتی به پوشش ما هم حساس. ما باید کاملاً حدود را رعایت کنیم».

مدیران و روسای حمایت‌گر، به دو طریق می‌توانند از قربانیان بالقوه پشتیبانی نمایند:

۱- حضور فیزیکی مدیر که می‌تواند فعالانه از قربانیان حمایت نماید.

۲- حضور مدیر حمایت‌گر، امکان عکس‌العمل و واکنش در برابر آزار جنسی برای زنان شاغل و حفاظت از خود در برابر سوء استفاده‌ها را امکان‌پذیر می‌سازد. (Cogin & Fish, 2007:340).

بنابراین انتخاب شایسته مدیران و نظارت بر عملکرد آنان، نقش مهمی در توانمندسازی زنان در برابر آزار جنسی بر عهده دارد.

**تأثیر رسانه‌ها در کاهش آزارهای جنسی:** بی‌تردید وسایل ارتباط جمعی نقش مؤثری در شکل‌گیری الگوهای اجتماعی دارند. آن‌ها می‌توانند تشویق‌کننده الگوهای جنس‌گرایانه، قوم‌مدارانه و یا نژاد پرستانه باشند. علاوه بر این، الگوهای زیان‌باری که رسانه‌ها آن‌ها را تقویت می‌نمایند، با درونی شدن در افراد جامعه، می‌توانند به عنوان مانعی برای پیشرفت و ارتقای زنان تلقی گردند. لذا با توجه به اهمیت نقش رسانه‌ها، تغییر این‌گونه رویه‌ها امری ضروری به نظر می‌رسد. صادقی و کریمی (۱۳۸۴) در مطالعه‌ی خود دریافته‌اند:

در سریال‌های تلویزیونی زنان به صورت زن سنتی کلیشه‌ای به نمایش در می‌آیند. چرا که زن سنتی کلیشه‌ای ایرانی از لحاظ شخصیت، دارای چهار خصوصیت فریب‌کاری، ناقص‌العقلی، انفعال و بی‌وفایی است. در میان شخصیت‌های فریبکار در سریال‌ها، زن نقش حوای وسوسه‌گر را بر عهده دارد و بار اصلی طرح و نقشه و دسیسه چینی بر دوش اوست. مرد سنتی کلیشه‌ای ایرانی نیز مردی است که تحت تأثیر فریبکاری زن قرار می‌گیرد و سرانجام از گناهان تبرئه می‌شود (آدم به روایت حوای عهد عتیق) عاقل است و فعال و وفادار (صادقی و کریمی، ۱۳۸۴: ۸۴).

چنین تصویرهای نادرستی از زنان می‌تواند این نگرش را القا نماید که در زمینه آزار جنسی نیز زنان مقصران اصلی به شمار می‌آیند. در حالی که رسانه‌ها می‌توانند واقعیت را به نمایش بگذارند و چنین نگرشی را در ذهن اطرافیان قربانی ایجاد نمایند که مقصرپنداری و سرزنش نمودن این افراد نه تنها مانعی را بر نمی‌دارد بلکه مردان خاطی را به ادامه آزارهایشان مشتاق‌تر می‌نماید زیرا هیچ‌گونه مجازاتی

برای آنان در پی ندارد. بنابراین از آنجایی که مخاطبان رسانه‌ها زنان قربانی، مجرمان آزار جنسی، قضاوت کنندگان در مورد این مسأله می‌باشند، آن‌ها می‌توانند با از بین بردن نگرش‌های غلط و نشان دادن راه-کارهای مناسب به زنان و روشن کردن ابعاد این مسأله به آگاه‌سازی زنان شاغل پردازند و با هشدار به مجرمان درباره مجازات‌های احتمالی، زمینه توانمندسازی بیشتر زنان را فراهم نمایند. علاوه بر این رسانه‌ها در فرایندهای جامعه‌پذیری مناسب و از بین بردن نگرش‌های مردسالار جامعه و تبعیض‌های جنسیتی می‌توانند اثر گذار باشند زیرا آن‌ها می‌توانند از بازتولید نگرش‌های نادرست و مردسالارانه نسبت به زنان خودداری نمایند و نگرش‌های عدالت جنسیتی را تقویت نمایند.

در اسناد بین‌المللی بخصوص سند پکن، رسانه‌های گروهی به عنوان ابزاری مؤثر در تحقق اهداف توانمندسازی زنان معرفی شده‌اند که شامل:

- تأکید بر پیشبرد متوازن و غیرکلیشه‌ای تصویر زنان در رسانه‌ها
- ارائه تصویر از زنان با احترام و حیثیت و ارزش انسانی
- جلوگیری از نمایش مستمر تصاویر منفی و خفت‌انگیز از زنان
- جلوگیری از کلیشه‌هایی که به پروراندن خشونت و نابرابری مبتنی بر جنسیت مداومت می‌بخشند (پورکیو، ۱۳۸۰: ۲۲۴)

**تقویت همبستگی زنان در محیط کار:** یکی از راهکارهای مقابله با آزار جنسی فرهنگ زنان در محیط کار می‌باشد که می‌تواند اساسی را برای سازمان سیاسی، مقاومت در مقابل سرکوب و ایجاد همبستگی در میان آن‌ها فراهم سازد. زنان با ایجاد هنجارهای غیررسمی و ایجاد یک سپر مستقل و دائمی زنانه می‌توانند در مقابل فرهنگ مسلط مردانه که بر سازمان‌ها حاکمیت دارد، مقاومت نمایند. به عبارتی گروه‌های فاقد قدرت چون زنان می‌توانند به طور دسته جمعی موقعیت‌های خود را تعریف نمایند و از مناسبات غیررسمی استفاده کنند تا با بی‌قدرتی کنار بیایند و در مقابل آزار جنسی مقاومت نمایند و شرایط را به نفع خود بچرخانند.

علاوه بر این، زنان شاغل می‌توانند در صورت مشاهده آزار جنسی از قربانی حمایت نمایند و در هنگام برملاشدن واقعه از وی پشتیبانی نمایند. اما « مداخله مشاهده‌گر از فاکتورهای گوناگونی تأثیر می‌پذیرد که شامل روابط مشاهده‌گر با قربانی، دریافت او از شرایط، هنجارهای محیط کار، آسیب‌های درک شده و هزینه‌های مداخله برای او می‌باشد. » (O' leary-Kelly et al, 2009: 513)

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که همکاری زنان با یکدیگر و پشتیبانی از هم برای رسوا نمودن و اعتراض کردن به آزار دهنده سبب کاهش آزار جنسی و عدم تکرار آن شده‌است که در چنین مواردی بنا به ادعای پاسخ‌گویان منجر به اخراج و مجازات فرد خاطی شده است.

طاهره، ۲۸ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: « یک بار می‌خواستیم میزهای کاری مون جابجا کنیم. هیچ‌کس حاضر نبود روبروی اون- آزار دهنده - قرار بگیره. همه گفتند اذیت می‌شیم.

دونه دونه خانم‌ها را خواستند از شون پرسیدند که قضیه چیه؟ همه حقیقت را گفتند آخر هم اون مرد را اخراج کردند».

سمانه، ۲۸ ساله و کارمند شرکت خصوصی می‌گوید: «اوایل جرات نداشتم برم از کارمندی که به من دست درازی می‌کرد شکایت کنم، چون فکر می‌کردند که من ایرادی دارم اما بعد دیدم کم‌کم زمزمه‌های خانم‌های دیگه هم شروع شد. بعد هم با همکاری هم رفتیم به رییس گفتیم و اون کارمند مرد اخراج شد. اگر من تنها می‌گفتم نمی‌پذیرفتند، چون یک دست صدا نداره».

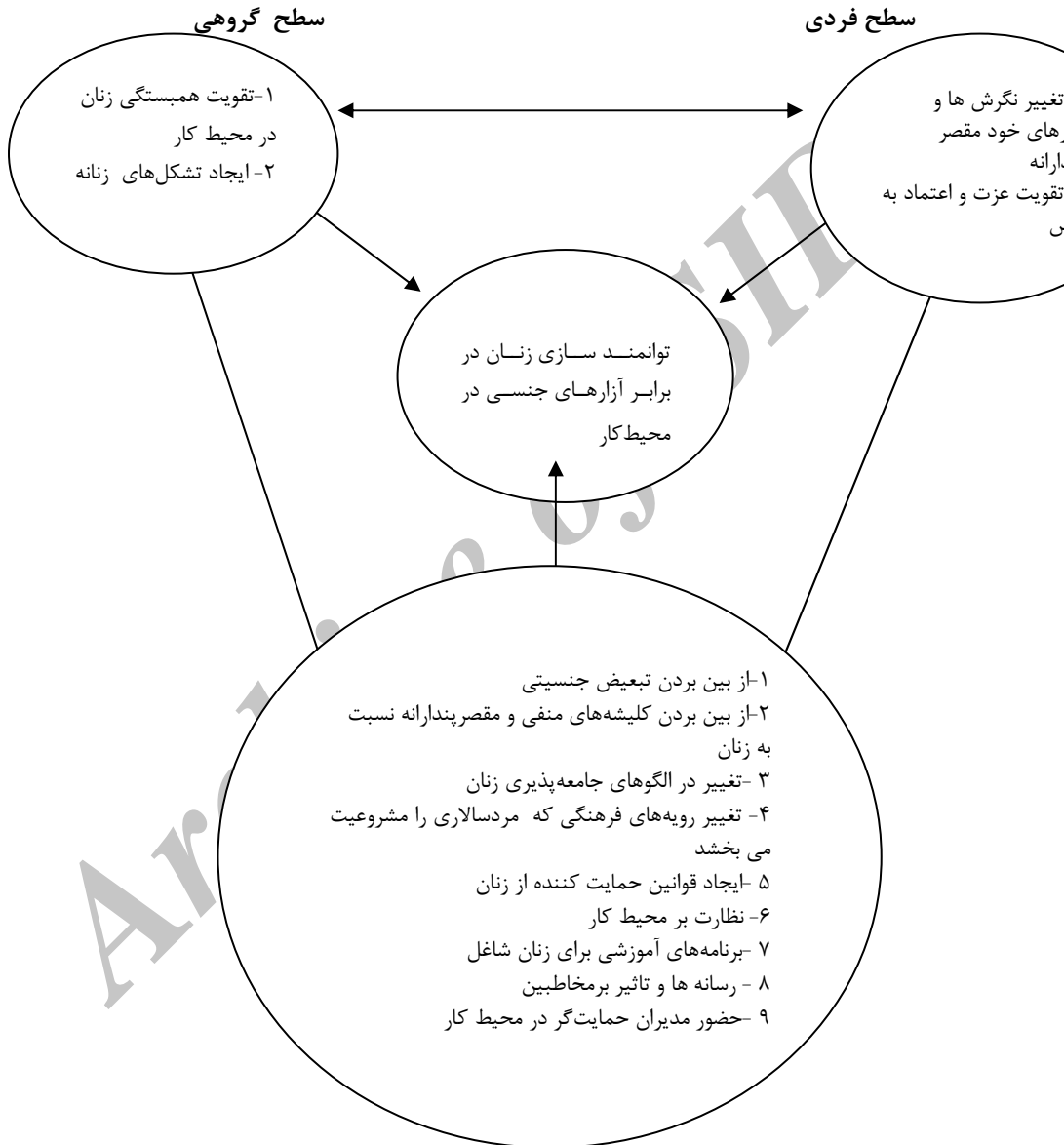
**ایجاد تشکل‌های زنانه:** یکی دیگر از راه‌کارهای توانمندسازی زنان ایجاد تشکل‌های مردم نهاد و خودگردان برای حمایت از زنان شاغل می‌باشد تا با شنیدن صدای قربانیان و راهنمایی‌های مناسب به آنان، میزان آسیب‌های احتمالی برای زنان شاغل را کاهش دهند. «در زمینه آزار جنسی نیز، همانند دیگر موارد خشونت علیه زنان، بر تقویت تشکل‌های زنانه، آشکارشدن مشکلات و تجربه‌های زنان در این رابطه، آموزش همگانی و گسترش شرکت‌های مشاوره‌ای تأکید زیادی می‌شود.» (کار، ۱۳۷۹؛ نقل از قندهاری، ۱۳۷۹: ۱۰۰).

«سعیدی نیز ایجاد تشکل‌های غیردولتی برای انتقال مباحث آزار جنسی از حوزه خصوصی به عمومی و امکان بحث گروهی برای زنان را بهترین راه کار می‌داند.» (دوستی و صیادی فر، ۱۳۸۵). علاوه بر این بسیاری از پاسخ‌گویان اظهار داشته‌اند حضور چنین فضاهایی سبب می‌شود که بتوانند بهتر نسبت به آزارهای جنسی عکس‌العمل نشان دهند و مهم‌تر از همه این‌که همکاری زنان شاغل یا یکدیگر می‌تواند صدای آن‌ها را به گوش مسئولین برساند.

محدثه، ۲۶ ساله، مجرد و کارمند بخش دولتی می‌گوید: «ما توی جامعه مون نهادهای حمایت کننده از زنان شاغل نداریم، که زنها بدون ترس از سرزنش مشکلاتشان را بگویند. زمانی می‌شه این مسائل را حل کرد که زنان بتوانند اعتراض کنند و حرفشان را در جایی بزنند و گرنه با پنهان کاری چیزی درست نمی‌شود.»

با توجه به یافته‌های تحقیق و مراجعه به گفتمان سیاسی، حقوقی و اجتماعی، عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان قابل شناسایی و دسته‌بندی در سه سطح فردی، گروهی و ساختاری می‌باشد که ارتباط این عوامل با یکدیگر به صورت شماتیک آورده شده است. نکته قابل ذکر این‌که متغیرهای شناسایی شده در سطوح مختلف، در یک ارتباط ارگانیک با یکدیگر قرار دارند و این امر حاکی از پیچیدگی روابط و مناسبات اجتماعی در جامعه می‌باشد:

شکل ۱- عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان در برابر آزارهای جنسی در محیط کار



## نتیجه‌گیری

اگرچه، امروزه زنان، بسیاری از موانع را که بر سر راه ارتقای آن‌ها وجود داشته کنار زده‌اند اما هنوز شواهد بسیاری وجود دارد که نشانگر فروتری و نادیده انگاشتن حقوق آن‌ها در جوامع مختلف می‌باشد. در بسیاری از جوامع زنان به خودشان تعلق ندارند بلکه مالک مطلق دیگران محسوب می‌شوند و حتی کنترلی بر امنیت، سلامتی و جسم خود ندارند. آسیب‌پذیری و فروتری که دختران و زنان با آن مواجهند، برخاسته از ساخت اجتماعی جنسیت، هویت و نقش‌های مورد انتظار از آن‌هاست. عمده رویه‌های فرهنگی بر قدرت و کنترل مردان نسبت به زنان مشروعیت می‌بخشد و زنان را در موضع فروتر تثبیت می‌کند.

تحقیقات مختلفی که تا به حال بر روی آزار جنسی علیه زنان انجام شده است، بیانگر این مطلب می‌باشند که حداقل نیمی از زنان شاغل به نوعی آزار جنسی را در محیط کار خود تجربه می‌کنند. این آزارها می‌تواند طیف وسیعی از آزارهای جنسی کوچک تا بزرگ را در برگیرد. (صادقی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹).

« آزارهای جنسی علاوه بر تأثیرات منفی بر موقعیت شغلی و درآمد زنان شاغل، به طور کلی بر سلامت روانی آنان تأثیر منفی است که نمونه آن افسردگی و اضطراب می‌باشد».

(Richman et al, 1992; Shannon, Rospenda & Richman, 2006: 1179)

آسیب‌پذیری زنان در مقابل خشونت و آزارهای جنسی، اهمیت تغییر نهادهای اجتماعی و نحوه برخورد با آزاردیدگان و حمایت از قربانیان را ضروری می‌سازد. از این رو بحث توانمندسازی زنان در چند دهه اخیر اهمیت خاصی یافته است. گفتمان جهانی توانمندسازی به طور کلی بر روی بالا بردن سطح تحصیلات دختران، بالا بردن توانمندی اقتصادی آن‌ها و جلوگیری از ازدواج‌های زود هنگام، تأکید می‌کند. اگرچه این عوامل مهم به شمار می‌آیند، ولی بسیار دیده می‌شود که دختران و زنان، علی‌رغم برخورداری از این ویژگی‌ها، هنوز در مقابل آزارهای جنسی و خشونت‌های خانگی آسیب‌پذیر هستند. از این‌رو به نظر می‌رسد که خلق مسئولیت نهادی یکی از عوامل مهمی است که می‌تواند آزارهای جنسی و خشونت علیه زنان را کاهش دهد. از طرفی توانمندسازی باید در سطوح مختلفی صورت گیرد:

۱- در سطح فردی به این معنا که بر عاملیت زنان تأکید شود به عبارت دیگر زنان باید تصمیم‌گیرنده باشند و اعمال آن‌ها جدی تلقی گردد و بر مهارت، دانش و توانایی آن‌ها سرمایه‌گذاری گردد.

بر این اساس، یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توانمندسازی زنان، تقویت عزت و اعتماد به نفس در آنان می‌باشد تا در شرایط بحرانی مثل وقوع آزار جنسی، واکنش مناسب و بدون ترس از سرزنش‌ها و نگرانی‌ها انجام دهند. علاوه بر این آموزش و آگاهی به زنان شاغل در خصوص آزار جنسی و نحوه مقابله با آن می‌تواند زمینه رسیدن به این هدف را میسر سازد. آموزش توانمندسازی زنان نه تنها در محیط

کار و از سوی سرپرستان عملی خواهد شد بلکه از سوی خانواده و در فرایند جامعه‌پذیری فرزندان نیز ممکن و مؤثرتر می‌باشد. زیرا «هشدار و آگاهی دادن به قربانیان بالقوه آزار جنسی از ویژگی‌های مرکزی جامعه‌پذیری زنان توسط والدینشان می‌باشد»

(Macmillan et al,2000; Koskela & Tani,2005:427)

۲- تغییرات ساختاری، که از جمله آن‌ها، به چالش کشیدن رویه‌های متعارف و قوانین موجود می‌باشد. تصویب قوانین حمایتی از زنان شاغل و تأکید بر اجرای قوانین و برخورد جدی با مجرمین، در مقابله با این گونه جرایم بسیار مؤثر می‌باشد. به طور معمول رهایی از ایدئولوژی‌های جنس‌گرایانه و مردسالارانه بر برتری و تفوق مردان و فروتری و سرکوب زنان تأثیر دارد و یکی از شروط لازم برای پایان بخشیدن به خشونت و آزار جنسی علیه زنان است.

مدیران و سرپرستان نیز در محیط کار می‌توانند نقش مهمی را در حمایت زنان و جلوگیری از وقوع آزارهای جنسی برعهده بگیرند، بدین صورت که با نظارت و عکس‌العمل در برابر چنین رفتارهایی، علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم نیز به زنان جرأت مقابله با آزار جنسی را بدهند. یکی دیگر از روش‌های توانمندسازی زنان، رسانه‌های جمعی و برنامه‌هایی است که در خصوص شناسایی مسأله آزار جنسی و روشن کردن ابعاد آن می‌تواند فعالیت نماید. رسانه‌ها با وجود تعداد زیاد مخاطبان نقش مهمی را در جامعه‌پذیری افراد و ایجاد نگرش‌های درست و پاک کردن کلیشه‌های منفی نسبت به زنان برعهده دارند.

بخش مهمی از توانمندسازی گروهی زنان نیز به تقویت همبستگی میان آنان و همکاری زنان شاغل با یکدیگر اختصاص دارد. در شرایط گروهی قدرت زنان بیش‌تر شده و مقابله با آزار جنسی آسان‌تر و نتیجه بخش‌تر خواهد بود. ایجاد تشکلهای حمایت از زنان شاغل و تلاش برای رفع مشکلات و کمک به آنان برای کنار آمدن با این مسأله، می‌تواند گام مهمی در کاهش آسیب‌پذیری زنان باشد. بنابراین مهم‌ترین نکته در توانمندسازی زنان اقدامات چند بعدی و همه‌جانبه می‌باشد و لازمه آن تلاش فرد قربانی، مدیران و سرپرستان محیط کار، خانواده، رسانه‌ها، زنان شاغل و گروه‌های حمایت از زنان، با هم و در کنار یکدیگر می‌باشد تا علاوه بر به حداقل رساندن آسیب‌های آن، برای کاهش و از بین بردن آزار جنسی در محیط کار اقدام نمایند.

### منابع

- احمدی، اصغر (۱۳۸۰) «نقش فرهنگ در متعادل‌تر ساختن نگرش‌های جنسیتی در حیات اجتماعی» در مجموعه مقالات اولین همایش توانمندسازی زنان، تهران، ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان ۳۲-۲۰
- اردلان، علیرضا (۱۳۸۳) «آقا ... لطفا مزاحم نشو: گزارشی درباره مزاحمت‌های جنسی بویژه در محیط کار» نشریه اعتماد ۲۷، ۲، ۸۳



- اسماعیلی نسب، مریم (۱۳۸۶) «آزار زنان در محیط کار، نگاه‌هایی که قامت خم می‌کنند»، ماهنامه سپیده/دائمی، سال اول، شماره ۲، خرداد ۸۶، ۴۴-۵۱
- اعزازی، شهلا (۱۳۸۱) «ساختار جامعه و خشونت علیه زنان»، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱۴، ۴۷-۸۴
- آقاچانی، نصرالله (۱۳۸۳) «تکثر خشونت در آزارهای خیابانی» فصلنامه کتاب زنان، شماره ۲۳، ۱۶۰-۱۸۸
- بلیکی، نورمن (۱۳۸۴) طراحی پژوهش‌های اجتماعی، ترجمه: حسن چاوشیان، تهران، نشر نی
- پور اسلامی، محمد و شهرام رفیعی فر (۱۳۸۰) «حذف خشونت علیه زنان ضرورتی برای توانمندسازی و سلامت زنان» در مجموعه مقالات اولین همایش توانمندسازی زنان، تهران: ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان، ۶۵-۷۲
- پورکیو، فریده (۱۳۸۰) «بررسی توانمندسازی زنان در ایران با تأکید بر رسانه‌ها و کتاب‌های درسی» در مجموعه مقالات اولین همایش توانمندسازی زنان، تهران: ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان، ۷۳-۸۳
- تاج محمدی، پروین «بررسی مزاحمت‌های جنسی در محیط کار» سایت هفته نامه نصیر بوشهر (۲۰ آذر ۱۳۸۷) [www.Nasirboshehr.com](http://www.Nasirboshehr.com)
- خداپرست، مریم (۱۳۸۰) «بررسی نحوه جامعه‌پذیری فرزندان دختر و پسر» در مجموعه مقالات اولین همایش توانمندسازی زنان، تهران، ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان، ۱۷۳-۱۸۰
- دوستی، علی و معصومه صیادی فر (۱۳۸۵) «آزار جنسی در محیط کار- واقعیتی سیاه» نشریه اعتماد، ۸۵، ۱، ۱۶
- رمضان زاده، فاطمه و مرضیه رستمی (۱۳۸۰) «بررسی قوانین حقوقی زنان در جمهوری اسلامی» در مجموعه مقالات اولین همایش توانمندسازی زنان، تهران: ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان، ۱۸۱-۱۸۷
- رهنورد، فرج الله و نسرین حسینی (۱۳۸۷) «عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان» فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۱، دوره ۶، ۱۰۵-۱۱۸
- شادلو، شیده (۱۳۸۰) «نقش فرهنگ در متعادل ساختن نگرش‌های جنسیتی برای توانمندسازی زنان با تأکید بر اسناد بین‌المللی» مجموعه مقالات اولین همایش توانمندسازی زنان، تهران، ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان، ۲۰۸-۲۲۶
- شاهنده، خندان، زهره محمد بیگی و انسیه جمشیدی (۱۳۸۵) «توانمندسازی زنان سرپرست خانوار» مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شماره ۲۹، ۳۱-۴۵

- سفلد، کارول (۱۳۸۰) «تروریسم جنسی، مهار اجتماعی زنان» ترجمه فرخ قره داغی در جنس دوم، مجموعه مقالات، گردآورنده نوشین احمد خراسانی، تهران: نشر توسعه، جلد ۱۰، ۶۳-۷۵
- صادقی فسایی، سهیلا و شیوا کریمی (۱۳۸۴) «کلیشه‌های جنسیتی سربال‌های تلویزیونی ایرانی» فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۳، ۵۹-۸۹
- صادقی فسایی، سهیلا (۱۳۸۹) «خشونت خانگی و استراتژی‌های زنان در مواجهه با آن» فصلنامه بررسی مسائل اجتماعی ایران، سال اول شماره ۱، ۱۴۲-۱۰۷
- صادقی فسایی، سهیلا و مهسا رجب لاریجانی (۱۳۸۹) «مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار» فصلنامه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۳ (شماره پیاپی ۳۰)، پاییز، ۱۱۱-۱۳۴
- طباطبایی یحیی آبادی، شهناز و سیمین حسینیان (۱۳۸۴) «کارآفرینی، مشاوره و توانمندسازی» فصلنامه خانواده پژوهی، شماره ۴، ۳۵۹-۳۸۶
- فلیک، اووه (۱۳۸۷) درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی
- فیگز، کیت (۱۳۸۳) زنان و تبعیض: تبعیض جنسی و افسانه فرصت‌های برابر، ترجمه اسفندیار زندپور، به‌دخت مال امیری، تهران: نشر گل آذین
- قندهاری، پردیس (۱۳۷۹) «مزاحمت‌های جنسی در محیط کار» در جنس دوم مجموعه مقالات، گردآورنده نوشین احمد خراسانی، تهران: نشر توسعه، جلد ۹، ۱۰۰-۹۵
- کتابی محمود، بهجت یزدخواستی و زهرا فرخی راستایی (۱۳۸۲) «توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه» فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۱، شماره ۷، پاییز، ۳۰-۵
- معظمی، شهلا (۱۳۸۳) «حمایت از زنان در برابر خشونت‌های خانگی» فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱۳،
- منادی، مرتضی (۱۳۸۸) «روش کیفی و نظریه سازی» سایت <http://www.anthropology.ir>
- میریک، پری (۱۳۸۷) «بررسی تأثیر آموزش بر توسعه مشارکت فرهنگی، اجتماعی زنان» سایت <http://www.zendehrood.com>
- نوابی‌نژاد، شکوه (۱۳۸۰) «راهکارهای مبارزه با خشونت جنسیتی» در مجموعه مقالات اولین همایش توانمندسازی زنان تهران، ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان، ۳۶۳-۳۷۸

### منابع لاتین

Anderson, M (1997) "Thinking About women, Sociological Perspective On Sex And Gender", Allyn and Bacon

- Cogin, J & Fish, A (2007) "Managing Sexual Harassment More Strategically": An Analysis Of Environmental Causes, *Asia Pacific Journal of Human Resources*; 45; pp 333- 365 , published by Sage
- O'Connell, C, & Karen K (2000) "Sexual Harassment, The Relationship Of Personal Vulnerability, Work Context ,Perpetrator Status And Type Of Harassment To Out Comes" , *Journal Of Vocational Behavior*, No 54, pp 299-329
- Ellen, B & Ellen , C (1992) "The 9 to 5 Guid To Combating Sexuall Harrassment". Copy right by John Wiley & Sons, INC. Reprinted by permission: pp 62-69
- Eylon, D & Bamberger, Peter (2000) "Empowerment Cognitions and Empowerment Acts : Recognizing the Importance of Gender" *Group Organization Management* ; No 25; pp 354-372 , Published by Sage
- Hancock, Peter (2006) "Violence, Women, Work and Empowerment: Narratives From Factory Women in Sri Lanka's Export Processing Zones" *Gender Technology and Development* ; No 10; pp 211-228 published by Sage
- Koskela a, H & Tani b, S (2005) "Sold out! Q Women's Practices Of Rsistance Against Prostitution Related Sexual Harassment, *Department Women's Studies International Forum* " , Vol:28 , pp 418- 429
- Magar, Veronica (2003) "Empowerment Approaches to Gender-Based Violence" : Women s Courts in Delhi Slums, *Women's Studies International Forum*, Vol 26, No. 6, pp. 509 – 523
- McDonald, P & Backstrom, S & Dear, K (2008) "Reporting Sexual Harassment: Claims And Remedies", *Asia Pacific Journal of Human Resources*; 46; 173 -195 published by sage
- Mueller C. W, De Coster , S & Estes, S (2001) "Sexual Harassment in the Workplace: Unanticipated Consequences of Modern Social Control in Organizations" *Work and Occupations*; 28; 411-446 Published by Sage
- O'Leary- Kelly , A , Bowes-Sperry , L , Bates Collette. A & R. Lean E (2009) Sexual Harrasment At Work : A Decade(Plus) Of Progress, *Journal Of Management* , No 35 , pp 503- 536 Published by Sage
- Pini, B (2002) "Focus groups, feminist research and farm women: opportunities

- for empowerment in rural social research “,*Journal of Rural Studies* ;18 , 339–351
- Reese,L &Lindenberg,K(2003)”The Importance of Training on Sexual Harassment Policy Outcomes” *Review of Public Personnel Administration*; No:23; 175
- Samuels, H (2003)”Sexual Harassment In The Workplace”AFeminist Analysis Of Recent Development in The UK,*Women’s Studies International Forum*,Vol 26, No: 5 ,467 – 482
- Sheneity, S & Sharmani, M (2009)”Egypt Violence Against Women Study , Secondary Analysis of Violence Against Women Data from the Women’s Empowerment Survey ,Social Research Center .*The American University in Cairo*, No. 263,pp 1-67
- Shannon, C,Rospenda ,K.M, Richman, J .A (2006), “Workplace Harassment Patterning, Gender, And Utilization Of Professional Services: Finding From A US National Study”’, *University Of Illinois At Chicago*, pp1178-1191, Published by Elsevier

Archive of SID