

## ارتقای برنامه‌های جلوگیری از آزار و اذیت بانوان در سازمان‌ها با استفاده از نوآوری اجتماعی: مدل فرایند تغییر اجتماعی چهارمرحله‌ای

ندا آرامی پور<sup>۱</sup>، سید محمد محمودی<sup>۲\*</sup>، علی اصغر سعدآبادی<sup>۳</sup>

### چکیده

آزار و اذیت بانوان در برخی از سازمان‌ها دیده می‌شود که یک نوع آن «آزار جنسی این برای آن» است. در این وضعیت آزاردهنده، که اغلب مدیر یا کارمند ارشد است، به شرط مشارکت در برخی از رفتارهای جنسی چیزی را به قربانی پیشنهاد یا وی را تهدید می‌کند و قربانی نیز بنا به دلایلی از بیان اتفاق خودداری می‌کند. هدف این مطالعه، ارائه راهکاری جهت پیشگیری از وقوع آزار بانوان در سازمان‌ها و ارائه راهحلی برای قربانیان پس از وقوع مشکل است. پرسش اصلی این است که چگونه می‌توان از وقوع آزار جنسی بانوان در سازمان‌ها جلوگیری کرد؟ این پژوهش سعی دارد از نوآوری اجتماعی استفاده کند، زیرا برای رفع مشکل به همکاری همه افراد مرتبط و ذی‌نفع نیاز است. این مسئله با استفاده از نمونه‌گیری گلوله‌برفی انجام شده و مدل فرایند تغییر اجتماعی چهارمرحله‌ای و روش تحقیق اقدام‌پژوهی مورد استفاده قرار گرفت. سرانجام تعدادی راهکار فوری و راه‌حل اساسی پیشنهاد شد. با به‌کارگیری راهکارهای فوری پیگیری قضایی، سیستم شکایات داخلی، نظارت خود سازمان و راه‌حل‌های اساسی شامل فرهنگ‌سازی، حمایت اجتماعی قربانیان، داشتن خط‌مشی جلوگیری از آزار در سازمان‌ها و به‌ویژه تعهد همه ذی‌نفعان می‌توان مشکل را به‌طور بنیادی حل کرد. مطالعه حاضر یکی از اولین پژوهش‌های بررسی آزار و اذیت در سازمان‌هاست که از طریق نوآوری اجتماعی و تفکر سیستمی و حصول راه‌حل‌های اساسی برای رفع آن انجام شده است.

### کلیدواژگان

آزار و اذیت جنسی، تفکر سیستمی، مدل فرایند تغییر اجتماعی چهارمرحله‌ای، نوآوری اجتماعی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت سیستم، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی، دانشگاه تهران  
n.aramipour@ut.ac.ir

۲. دانشیار، گروه مدیریت صنعتی و فناوری، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)  
mahmoudi@ut.ac.ir

a-sadabadi@sbu.ac.ir

۳. استادیار پژوهشکده علم و فناوری، دانشگاه شهید بهشتی  
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۱۰، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۲۰

## مقدمه و بیان مسئله

یکی از مسائل جدی که در حوزه اشتغال زنان مطرح می‌شود، احساس امنیت در محیط کار است که در صورت مخدوش شدن، مشکلاتی جدی و خسارت‌هایی جبران‌ناپذیر ایجاد می‌کند. در حال حاضر، با مشکلات متعددی در سازمان‌ها روبه‌رو می‌شویم؛ مانند آزار و اذیت، ظلم‌های کوچک، قلدری، ترور روانی، زورگویی گروهی به فرد و ضربه روحی [۲۵]. یکی از مشکلات رایج بانوان، آزار و اذیت جنسی آن‌ها در سازمان‌هاست. در واقع، آزار جنسی نوعی گردن‌کلفتی یا به‌زور وادار کردن به عملی جنسی یا نوعی وعده و وعید دادن در قبال آن است. آزار و اذیت جنسی و آزارهای اغواکننده بیشتر از رشوه جنسی، اجبار جنسی و تجاوز جنسی اتفاق می‌افتد [۱۹]. براساس اعلامیه سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup>، آزار جنسی در محل کار بارزترین مصداق تبعیض جنسی است و به همین دلیل ناقض حقوق بشر است [۳۶]. مطالعات آژانس اتحادیه اروپا برای حقوق اساسی<sup>۲</sup> (FRA) نشان می‌دهد بین ۷۴ تا ۷۵ درصد از زنان متخصص و رده‌های بالای مدیریتی چنین آزاری را تجربه می‌کنند [۲۸]. سکوت زنان در برابر این‌گونه آزارها، به دلیل شرم، ترس از سرزنش و حمایت‌نکردن نهادهای اجتماعی است. این پدیده عمدتاً مبین وضعیتی است که مناسبات قدرت و بی‌قدرتی را به نمایش می‌گذارد. البته بی‌قدرتی زنان، همان‌طور که بومیلر (۲۰۰۸) می‌گوید، یک ویژگی فردی نیست، بلکه امری ارتباطی-اجتماعی است که در جامعه ایجاد شده است. این مفهوم که مردان در محیط‌های عمومی و خصوصی زنان را در موضع تهدید، ضعف و ترس قرار می‌دهند، باعث می‌شود بتوانیم تأثیر متغیرهایی چون جنسیت، قدرت و کنترل را در تحلیل این‌گونه آسیب‌ها وارد کنیم. اگرچه درخصوص کم‌وکیف آزار جنسی در سراسر جهان اطلاعات دقیقی وجود ندارد، بررسی اخیر انجمن صنعتی غرب<sup>۳</sup> نشان داده است که ۵۴ درصد زنان شاغل، قربانی سوءاستفاده‌های جسمی و متلک‌های لفظی از سوی مردان شده‌اند [۱۱]. مطالعه آزار جنسی علیه زنان نه تنها می‌تواند ابعاد این پدیده را بیش از پیش آشکار کند، بلکه می‌تواند باعث شود با ترغیب و همکاری گروه‌های ذیربط و تأکید بر عاملیت زنان در مقابله با این پدیده‌ها، اقدامات جدی انجام شود [۷]. بنابراین، مطالعه این معضل اجتماعی و اطلاع از راه‌های جلوگیری از آن امری مهم تلقی می‌شود. در بررسی انجام‌شده دریافتیم که مطالعات پیشین برخی از تکنیک‌ها را برای جلوگیری از آزار و اذیت یا تأثیر آزار و اذیت بر افراد (روحی یا جسمی) نشان می‌دهد، اما هیچ‌یک از آن‌ها از نوآوری اجتماعی جهت منفعت تمام ذی‌نفعان بهره نمی‌گیرد؛ نوآوری اجتماعی می‌تواند مشکلات و نیازهای جامعه را نسبت به راهکارها و روش‌های قبلی به شیوه

1. International Labor Organization
2. European Union Agency for Fundamental Rights
3. Western Industrial Association

مناسب‌تری برطرف کند [۳]. این مطالعه قصد دارد از نوآوری اجتماعی استفاده کند و به جای اینکه قربانیان احساس غرق شدن، ترس و تنهایی داشته باشند، این امکان را به آن‌ها دهد تا بتوانند بر خود مسلط شوند. همچنین، تخصص بالینی و حقوقی را برای توانمندسازی قربانیان در مستندسازی داستان خود و بازداشت محکومیت ترکیب می‌کند و راهکارهایی برای جلوگیری از این مشکل اجتماعی ارائه می‌دهد.

### مبانی نظری پژوهش

آزار و اذیت جنسی: آزار جنسی تحمیل تقاضای جنسی بر فرد بدون در نظر گرفتن رضایت او است و این امر زمانی رخ می‌دهد که مناسبات قدرت نابرابر است [۱۶]. انواع مختلفی از آزار و اذیت در محیط کار وجود دارد که در اینجا به چند مورد متداول آن اشاره می‌شود [۵۰]:

- فیزیکی: به نوعی آزار و اذیت در محل کار اشاره دارد که شامل حملات یا تهدیدات جسمی است؛

- قدرت: آزاردهنده قدرت خود را با زور گفتن به قربانی، که در پست پایین‌تری است، اعمال می‌کند (مانند داشتن تقاضایی بالاتر از توانایی کارمند)؛

- کلامی: آزار و اذیت کلامی می‌تواند نتیجه‌درگیری‌های شخصیتی در محیط کار باشد (مانند تهدید، فریادزدن یا توهین به یک قربانی)؛

- آزار و اذیت جنسی: آزار و اذیت جنسی نوعی از اذیت و آزار است که ماهیت جنسی دارد و عموماً شامل رفتارها و تماس‌های ناخواسته جنسی است (مثلاً لمس کردن یا حرکات نامناسب)؛

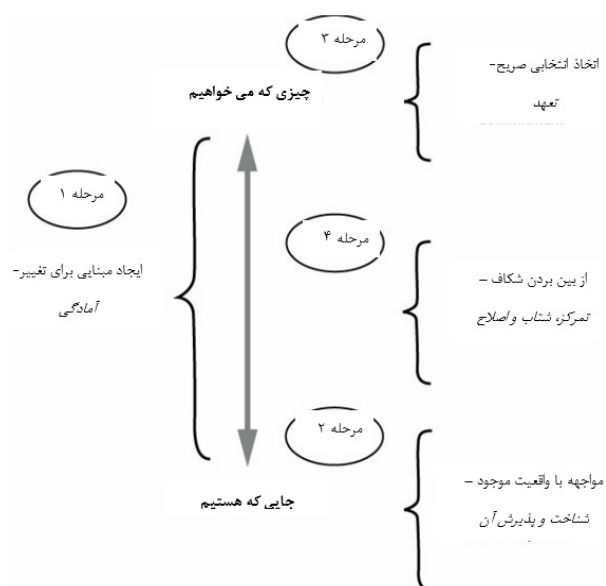
- آزار و اذیت جنسی این برای آن<sup>۱</sup>: نوعی آزار جنسی مبتنی بر تبادل است. در این شرایط آزاردهنده، که اغلب مدیر یا کارمند ارشد است، به شرط مشارکت در برخی از رفتارهای جنسی چیزی را به قربانی پیشنهاد یا وی را تهدید می‌کند. نمونه‌هایی از آزار جنسی این برای آن شامل دریافت پیشنهاد شغلی، دریافت پاداش، افزایش حقوق، جلوگیری از تنزل رتبه سازمانی و جلوگیری از اخراج می‌شود. آزاردهنده ممکن است صراحتاً از شما بخواهد تا تبادلی را انجام دهید یا به صورت ضمنی به آن اشاره کند [۵۰]. بنابراین، وقتی خودداری زن از پذیرفتن درخواست جنسی به مسدود شدن راه ارتقای شغلی، تنزل مقام یا اخراج او از کار منجر می‌شود، درواقع مورد مزاحمت جنسی قرار گرفته است [۱۲].

نوآوری اجتماعی: همان‌طور که مشکلات اجتماعی به طور فزاینده پیچیده و درهم‌تنیده می‌شود، نیاز به راه‌حل‌های پویا به وجود می‌آید [۲۰]. نوآوری اجتماعی به ترکیب جدید ایده‌ها

1. Quid Pro Quo Sexual Harassment

و اشکال متفاوت همکاری اشاره دارد که زمینه‌های نهادی را از طریق توانمندسازی و مشارکت گروه‌های آسیب‌پذیر هم در فرایند و هم به‌عنوان نتیجه پایدار می‌کند [۱۴؛ ۵۳]. این نوع از نوآوری یکی از راهکارهایی است که برای مشکلات اجتماعی می‌تواند مناسب باشد، زیرا منابعی را شناسایی و استفاده می‌کند که در صورت عدم استفاده هدر می‌رفتند یا به شکلی درست استفاده نمی‌شدند [۱]. همچنین با استفاده از نوآوری اجتماعی می‌توان رفاه اجتماعی را تقویت کرد و هزینه‌های مرتبط با سیستم رفاه عمومی را کاهش داد [۴۹].

مدل فرایند تغییر اجتماعی چهارمرحله‌ای: این فرایند متناسب با مدل «تنش خلاق» معرفی شده از سوی پیتر سنگه در کتاب فرمان پنجم بنا شده است و بیان می‌کند اگر مردم به آنچه می‌خواهند چشم‌انداز داشته باشند و ضمناً به‌طور مشخص بدانند کجا هستند، تنش ایجاد شده تمایل به حل موضوع را به نفع آنچه آن‌ها می‌خواهند دارد (شکل ۱) و در چهار مرحله طی می‌شود: مبنایی برای تغییر ایجاد می‌شود و افراد آمادگی خود را برای تغییر اعلام می‌کنند. واقعیت کنونی را مشخص می‌کنند و مسئولیت مربوط به ایجاد آن را می‌پذیرند. انتخاب صریحی را به نفع آرمان‌هایی که حامی آن‌ها هستند انجام می‌دهند و در نهایت شروع به پُر کردن این شکاف با تمرکز بر نقاط اهرمی، جذب ذی‌نفعان بیشتر و یادگیری از تجارب خود می‌کنند [۴۹].



شکل ۱. چهار مرحله تغییر سیستمی (برگرفته از کتاب تفکر سیستمی برای تغییر اجتماعی [۴۹])

تفکر سیستمی: روش‌شناسی مؤثری را برای سیستم‌های اجتماعی در محیط آکنده از پیچیدگی ارائه می‌دهد و سیستم در قالب کلیت و تمامیت دیده می‌شود و از سطح به عمق و از جزء به کل گذر می‌شود [۴]. تفکر متعارف برای حل مشکلات پیچیده مزمن اجتماعی و زیست‌محیطی مناسب نیست. این‌گونه از مشکلات را باید با مدل دیگری از سیستم‌های فکری حل کرد. تفکر سیستمی مبتنی بر نوعی کلی‌نگری است که با تحلیل قابل درک نیست و صرفاً به اجزای یک سیستم نگاه نمی‌شود، بلکه چگونگی تعامل بین اجزا و نیز برهم‌کنش اجزا و محیط نیز بررسی می‌شود [۱۵؛ ۵۳].

### پیشینه پژوهش

مطالعات پیشین افزایش آزار و اذیت در محیط کار را ثابت کرده که به‌عنوان قلدری یا آزار و اذیت اخلاقی توصیف شده است [۲۹]. آزار و اذیت نوعی ترس روان‌شناختی است که بر روحیه قربانی تأثیر می‌گذارد و به همین دلیل به محرومیت قربانی از محل کار و حتی بازار کار منجر می‌شود [۳۰]. مطالعه‌ای که در سال ۲۰۱۶ از سوی کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر<sup>۱</sup> صورت گرفت نشان داد یک‌سوم زنان شاغل تجربیات ناخواسته‌ای از اذیت‌ها یا زورگویی‌های جنسی در محل کار داشتند، اما کمتر از ۱۰ درصد آن‌ها شکایت رسمی کرده‌اند. به‌رغم شکایات از سوی قربانی، گزارش‌های دریافتی عموماً بررسی نمی‌شوند و اقدامی در مورد آن‌ها صورت نمی‌گیرد [۳۲؛ ۴۷]. در نتیجه، برخی از افراد به جای تحمل آزار و اذیت مداوم، ترجیح می‌دهند محل کار خود را ترک کنند [۱۷]. برخی از بانوان مشکل پیش‌آمده را گزارش نمی‌دهند و در نتیجه امتناع کارمندان از پذیرش پیشنهاد این برای آن باعث توالی سوء رفتارهای مکرر و عمده‌ای از سوی مدیر و گاهی سوءاستفاده از قدرت می‌شود [۳۰]. بنابراین، سازمان‌ها برای جلوگیری از تأثیرات منفی آزار و اذیت جنسی به خط‌مشی‌ها یا سیاست‌های به‌خصوصی نیاز دارند [۴۳]. همچنین، باید سیاست‌ها، آموزش و روابط بین افراد بازبینی شود. لازم است زنان شنیده شوند و خود را در محیط کار و رهبری سازمان‌ها پیدا کنند. زنان باید در محیط کار مورد احترام قرار گیرند و از حریم خصوصی و قوانین موجود در این زمینه آگاه شوند [۲۴؛ ۳۷]. مهم‌ترین عناصر توانمندسازی زنان افزایش تحصیلات، دسترسی به منابع مالی، بهبود وضعیت سلامت و برخورداری از حق قانونی، رفع تبعیض در بازار کار و حذف باورهای سنتی است [۱۳]. شواهد نشان می‌دهد که زورگویی در محل کار اغلب یک رفتار مکرر، عمده و ظریف است که با گذشت زمان افزایش می‌یابد [۳۵]. همچنین تکرار، نیت، نیت احتمالی و پیامدها چهار عاملی هستند که بر نظر و تشخیص افراد برای آزار و اذیت کردن دیگران تأثیر گذاشته‌اند [۲۱].

1. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

تحقیقی در خصوص آزار جنسی در میان کارمندان سه دانشگاه مالزی نشان داد که بیش از نیمی از زنان آن را تجربه کردند و افراد ۲۶ تا ۳۹ سال، متأهل و دارای سابقه خدمت کمتر از پنج سال، تجربه آزار و اذیت جنسی بیشتری داشتند و رابطه بین تجربه آزار جنسی با رضایت شغلی منفی و با استرس شغلی مثبت و معنادار است [۳۴]. سلامت زنان می‌تواند تحت تأثیر آزار و اذیت جنسی نیز قرار گیرد. اگر این اتفاق برای آن‌ها رخ دهد، می‌تواند برایشان استرس ایجاد کند [۳۹؛ ۴۵] و استرس ممکن است بر زندگی آن‌ها تأثیر بگذارد. از این‌رو، در سال‌های آتی زنان سالمی از لحاظ روحی در جامعه خود نخواهیم داشت. موارد اخیر ادعای آزار و اذیت از طریق رسانه‌های اجتماعی یا سایر وسایل ارتباطات الکترونیکی به مجازات‌های مختلف از ۱/۶ تا ۲/۳ میلیون دلار منجر شده است [۲۷]. هنگامی که نیویورک تایمز دست به انتشار داستان‌هایی زد که در آن به رفتارهای نادرست چندین کارگردان، تهیه‌کننده و بازیگر پرداخته بود، بحث و گفت‌وگو در سطح ملی در مورد آزار و اذیت جنسی در محیط کار بالا گرفت و در سال ۲۰۰۶، ترانا بارک<sup>۱</sup> (فعال اجتماعی) جنبش #من‌هم‌همین‌طور<sup>۲</sup> را برای «توانمندسازی از طریق همدلی» در میان کسانی که مورد سوءاستفاده قرار گرفته‌اند ایجاد کرد. در حال حاضر، این جنبش در فضای مجازی بسیار عمومی و فراگیر شده و حتی در پایان سال ۲۰۱۷ به هشتگ برتر توییتر تبدیل شده بود [۳۷؛ ۴۲]. برخی مطالعات به روابط بین آزار جنسی و ویژگی‌های شخصیتی افراد آزاردهنده پرداخته‌اند. در این بین، نتیجه مطالعات نیلسن و همکارانش نشان می‌دهد که آزار و اذیت با عصبی‌بودن همراه است و با برون‌گرایی، سازگاری و وجدان‌مدابودن رابطه معکوسی دارد و به روش اندازه‌گیری آزار و اذیت (تجربه رفتاری در مقابل خودبرچسب‌زدن)، نوع آزار و اذیت (سوءاستفاده، قلدری و موارد دیگر)، روش نمونه‌گیری (غیراحتمالی در مقابل احتمالی) و محل جغرافیایی مطالعه‌شده (آسیا / اقیانوسیه، اروپا، ایالات متحده) به‌منزله تعدیل‌کننده بستگی دارد [۴۴]. در پژوهش‌های انجام‌شده، عناصر توانمندسازی زنان شامل آموزش و آگاهی دادن به زنان شاغل در خصوص آزار جنسی، حمایت‌های اجتماعی از زنان شاغل، حضور مدیران قانون‌گر، حمایت‌گذاری و سیاست‌های حمایتی شده است که با ایجاد دستوالعمل‌ها و اجبار به انجام‌دادن تعهدات در محیط کار آزارهای جنسی علیه زنان شاغل را به حداقل می‌رساند [۲۲؛ ۲۶؛ ۳۱؛ ۳۸؛ ۴۱؛ ۴۵].

در کشور ایران، پژوهش‌های زیادی در این زمینه انجام نگرفته است. در پژوهشی که با روش کمی انجام شد، نتایج نشان داد که آزار جنسی با افزایش سن کاهش پیدا کرده است؛ حال آنکه مردان آزاردهنده بیشتر در سنین ۳۰ به بالا قرار داشته‌اند. اکثر مزاحمان در پستی بالاتر از زن قرار داشته‌اند و از این تفوق شغلی در جهت توجیه یا تسهیل رفتار خود استفاده

1. Tarana Burke

2. #MeToo

کرده‌اند [۱۲]. در پژوهشی دیگر، که با روش کیفی در شهر تهران انجام گرفته است، پاسخگویان نابرابری قدرت میان زنان و مردان را عامل مؤثر بر آزار جنسی شناسایی کردند؛ همچنین زنان مجرد، جوان، با تحصیلات پایین که در مرتبه‌های شغلی پایین‌تر قرار داشتند، بیشتر مورد آزار جنسی قرار گرفته بودند [۸]. این مطالعه بر آن است تا علاوه بر استفاده از نوآوری اجتماعی برای یافتن راهکارهایی جهت جلوگیری از رخداد این مشکل اجتماعی، به قربانیان در عوض احساس غرق شدن، ترس و تنهایی راه‌حلهایی جهت کمک پیشنهاد دهیم.

## روش شناسی

اقدام پژوهی مناسب‌ترین رویکرد روش‌شناختی برای درک و تحلیل نوآوری اجتماعی است [۴۰]. با توجه به اینکه هدف عمده پژوهش‌های کیفی درک فرایندها و پدیده‌های اجتماعی است، در این پژوهش رویکرد اقدام‌پژوهی و از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی استفاده شده است. از طرفی، کفایت نمونه‌گیری با روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف محقق شده است. در نمونه‌گیری مبتنی بر هدف، مصاحبه عمیق با افراد تا جایی پیش می‌رود که به اشباع نظری برسد؛ که این روش مستلزم هم‌زمانی و انتخاب متوالی داده‌ها و تحلیل آن‌هاست [۵]. در این پژوهش، افراد نمونه و تحت بررسی ۱۵ نفر از زنانی هستند که مورد اذیت و آزار قرار گرفته بودند. همچنین در راستای استفاده از تفکر سیستمی برای تغییر اجتماعی، علاوه بر بانوان مورد اذیت و آزار قرار گرفته شده، از افراد ذی‌نفع مرتبط نیز به مصاحبه دعوت شد. گروه افراد ذی‌نفع متشکل از ۷ نفر از افراد درجه یک خانواده‌های قربانیان، ۳ نفر از مدیران سازمان‌های مربوطه، یک نفر از دپارتمان حقوقی و یک نفر از دپارتمان مشاوره مرکز نوآوری اجتماعی سلام بود. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی است و ابزار گردآوری اطلاعات آمار و ارقام، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و گروه‌های کانونی است. همچنین، جمع‌آوری اطلاعات تا دستیابی به نقطه اشباع ادامه یافت. مدت زمان مصاحبه نیز برحسب شرایط و تمایل شرکت‌کنندگان بین ۴۰ تا ۸۰ دقیقه به طول انجامید. در زمان انجام دادن مصاحبه فقط مشارکت‌کنندگان و محقق در محل برگزاری مصاحبه حضور داشتند. محل مصاحبه نیز مرکز نوآوری اجتماعی سلام در نظر گرفته شد که این مرکز اولین مرکز نوآوری اجتماعی در ایران است که رویکرد آن مقابله با چالش‌های اجتماعی است. میدان تحقیق شهر تهران است و پژوهش در سه ماهه دوم و سوم سال ۱۳۹۸ انجام گرفت. در این پژوهش، روش تفکر سیستمی مدل چهارمرحله‌ای دیوید پیتر استرو<sup>۱</sup> برای طراحی و تحلیل مداخلات استفاده شد. مراحل اقدام‌پژوهی با توجه به مدل دیوید کوجلان<sup>۲</sup> نیز به شرح ذیل انجام گرفت:

1. David Peter Stroh
2. David Coghlan

۱. تشخیص مسئله: با افزایش تعداد قربانیان آزار و اذیت در سازمان‌ها و همچنین رشد صعودی این‌گونه مراجعات به دپارتمان مشاوره مرکز سلام جهت دریافت خدمات مشاوره و روان‌شناسی، این مسئله اجتماعی بررسی و این سؤال مطرح شد که «چگونه می‌توان از وقوع آزار و اذیت جنسی بانوان در سازمان‌ها جلوگیری کرد؟»

۲. جمع‌آوری اطلاعات و شواهد در مرحله اول: با افراد ذی‌نفع به‌صورت فردی و گروهی مصاحبه و اطلاعات مربوط به وضعیت موجود جمع‌آوری شد. بانوانی که مورد اذیت و آزار قرار گرفته بودند بازه سنی ۱۸ تا ۴۱ سال را شامل می‌شدند و میانگین سنی آن‌ها ۲۱ سال بود. تحصیلات آن‌ها از مقطع دیپلم تا دکتری تخصصی را شامل می‌شد که خلاصه این ویژگی‌ها در جدول ۱ آمده است. در مورد علت‌های بروز این آسیب اجتماعی باید بیان کرد افراد قربانی به دو دلیل تحت آزار جنسی قرار گرفته بودند: تهدید یا وعده‌های متفاوت مانند وعده ارتقای پست، خانواده، ازدست‌دادن آبرو، اخراج، نیاز مالی یا وعده‌های متفاوت مانند وعده ارتقای پست، افزایش حقوق، پاداش و... می‌شدند؛ گرچه بیشتر افراد قربانی در درجه اول به دلیل نیاز مالی و در درجه دوم به دلیل ترس ازدست‌دادن آبرو و طردشدن از سوی خانواده حاضر به سکوت بودند. این افراد شاغل در سازمان‌های خصوصی مختلف و حتی سازمان‌های دولتی بزرگ (مانند شهرداری و صداوسیما) بودند. برخی از مدیران سوءاستفاده‌گر حتی افراد به‌ظاهر متدین و یا ظاهر صلاح بودند که کارمندان خود را بارها مورد سوءاستفاده قرار داده بودند.

جدول ۱. ویژگی‌های بانوان قربانی

متغیرهای زمینه‌ای	فراوانی	
۱۸ تا ۲۵ سال	۹	گروه سنی
۲۵ تا ۳۵ سال	۴	
۳۵ تا ۴۱ سال	۲	
دیپلم و فوق دیپلم	۱۰	تحصیلات
کارشناسی	۳	
کارشناسی ارشد و دکتری	۲	
منشی	۸	نوع شغل
کارشناس	۵	
سرپرست بخش	۱	
مجرد	۱۰	وضعیت تأهل
متاهل	۲	
مطلقه یا متارکه کرده	۳	
دولتی	۶	نوع محیط کار
خصوصی	۹	



### روش جمع‌آوری اطلاعات

ابزارهای اطلاعات عموماً مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته و گروه‌های متمرکز بود. بر این اساس، پس از به‌وجود آوردن بستر مشترک میان افراد، از آن‌ها خواسته شد درباره موضوع صحبت کنند و نظر خود را اعلام کنند.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

این کار با به‌کارگیری تفکر سیستمی (که در ادامه بدان اشاره می‌شود) پیش رفت. ابتدا شکل‌گیری مفاهیم با کمک مشارکت‌کنندگان درخصوص تجارب و نظرهاشان بود و پس از آن، اطلاعات از دیدگاه آن‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### انتخاب راه جدید به صورت موقت

در این مرحله، تلاش شد با استفاده از منابع علمی، نظر مشارکت‌کنندگان و صاحب‌نظران و همچنین اطلاعات موجود، ابتدا چند راه اولیه مناسب جهت رفع این معضل اجتماعی با استفاده از تفکر سیستمی در نظر گرفته شود. این راه‌حل‌ها بررسی شدند و ضمن در نظر گرفتن ملاحظات اخلاقی (دقت و صحت کامل در جمع‌آوری داده‌ها، رازداری و آزادی افراد در حین پژوهش) و بررسی امکان اجرایی‌شدن، به اجرای آن‌ها همت گماشته شد. برخی از این راه‌حل‌ها راهکار فوری در نظر گرفته شدند. بدین معنا که نتیجه‌اش به‌سرعت مشاهده می‌شود؛ مانند پیگیری قضایی فرد خاطی، در کنار آن راه‌حل‌های بنیادی نیز پیشنهاد شدند که مستلزم زمان بیشتری برای مشاهده نتایج آن هستیم، ولی می‌تواند علت اصلی بروز مشکل را برطرف کند (مانند فرهنگ‌سازی و آموزش).

### اجرای طرح جدید و نظارت بر آن

پس از بررسی راه‌حل‌های جدید، مطابق با ویژگی‌های تدوین‌شده از همان آغاز بر چگونگی پیشرفت کار، به‌طور روزانه، نظارت داشتیم تا پیش‌بینی‌های لازم انجام گیرد و در صورت لزوم تغییر در عملکرد را به وجود آورد. در برخی از سازمان‌ها واحدی برای رسیدگی به این موضوع در نظر گرفته شد و قوانین و سیاست‌هایی برای آن لحاظ شد. افرادی نیز از سوی مرکز سلام جهت نظارت بر اجرای درست راهکارها به سازمان‌ها فرستاده شدند.

### جمع‌آوری اطلاعات (شواهد مرحله ۲)

سعی شد مشخص شود آیا راه‌های پیشنهادی مؤثر بوده است یا خیر؟ این مرحله با استفاده از

بررسی سازمان‌ها و مصاحبه با افراد شرکت‌کننده در تحقیق انجام شد. همچنین اظهارات افراد ذی‌نفع و اطلاعات کسب‌شده از مصاحبه‌ها، گزارش‌های ثبت‌شده، بازدید از سازمان‌ها و مشاهده‌ها به‌منزله منبع گردآوری اطلاعات قرار گرفتند.

### ارزشیابی تأثیر اقدام جدید و تعیین اعتبار آن

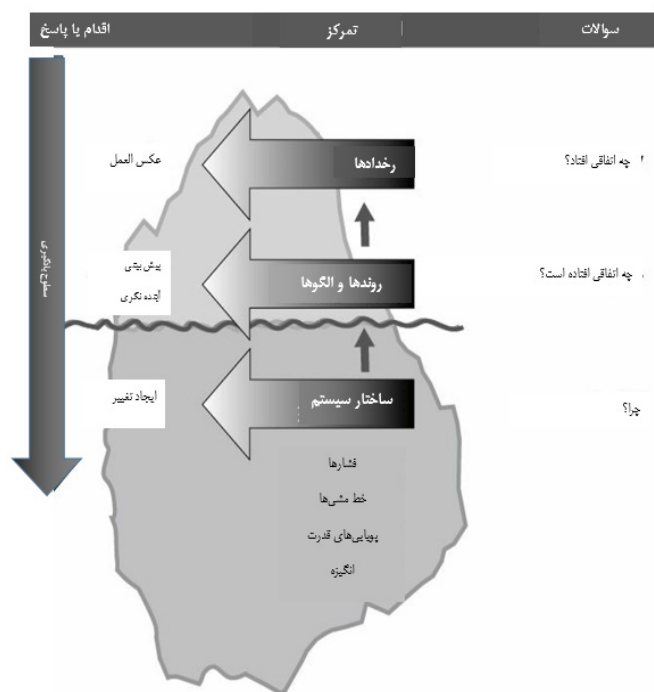
آموزش‌هایی که در بدو استخدام افراد به سازمان ارائه می‌شد توانست آن‌ها را با آزار جنسی آشنا کند و راهکار پیش‌رو را در صورت مواجهه با مشکل به آن‌ها نشان دهد. پس از جلسات متعدد و پیگیری پرونده‌ها، از سوی وکلای دپارتمان حقوقی مرکز سلام، موضوع برخی از افراد توسط پیگیری حقوقی شد. دپارتمان مشاوره سلام خدمات رایگان به افراد قربانی ارائه داد و شغلی تقریباً در همان پست سازمانی و سطح درآمد برایشان مهیا شد. همچنین بسیاری از سازمان‌هایی که مدیرعامل زن داشتند، حاضر شدند در سازمانشان شغلی برای افراد قربانی ایجاد کنند که این موضوع در حمایت آن افراد کمک ویژه‌ای کرد. گروهی نیز در شبکه مجازی تشکیل شد؛ گردهمایی و محفل ماهانه‌ای در شرکت سلام برگزار می‌شد که در آنجا افراد قربانی از تجاربشان، اینکه موضوعشان تحت پیگیری است و تا چه حد پیشرفت داشته باهم صحبت می‌کردند. در مورد پیگیری قضایی، تاکنون پرونده ۸ نفر پیگیری قضایی شده که از این تعداد ۴ نفر به حقوق از دست‌رفته خود رسیده‌اند، با ۲ نفر از افراد خاطی برخورد قضایی شده است و ۲ نفر از کار تعلیق شده‌اند. همچنین افراد قربانی به دلیل یافتن شغل جایگزین و حمایت از سوی مقام ارشد سازمان، حاضر می‌شدند موضوع را افشا کنند و با پیگیری قضایی، مشکل در حال کاهش است. همچنین وجود بخش به‌خصوصی جهت نظارت و رسیدگی به این موضوع در سازمان باعث کاهش رخداد مشکل شد. نتیجه مثبت این اقدام به‌عنوان یک تغییر یا راه جدید مورد پذیرش واقع شد و به همراه تقویت زمینه‌های قابل بهبود جهت اجرا در مرحله بعد پیشنهاد شد.

### تجدید نظر و دادن گزارش نهایی

پس از اعتباربخشی، سند علمی آن آماده شد و ضمن ارائه به مسئولان ذی‌ربط، مقدمات انتشار آن با در نظر گرفتن جوانب به‌عنوان آخرین مرحله اقدام پژوهی انجام پذیرفت. هم‌اکنون برخی از این بانوان، که در مرکز سلام مشغول به کارند و در حال تألیف کتابی درخصوص تجربیات خود، انواع آزار و اذیت‌های ممکن در سازمان‌ها و نحوه برخوردی که مناسب هرکدام است، هستند.

در تفکر سیستمی از مدل چهارمرحله‌ای تغییر اجتماعی پیترو استرو استفاده شد (شکل ۱) که در این قسمت به آن اشاره می‌شود [۲].

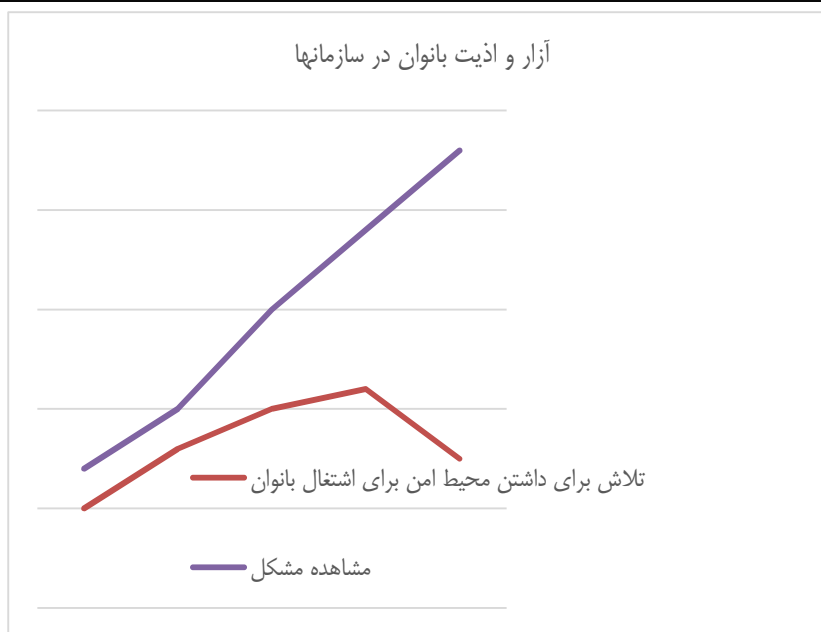
مرحله ۱. ایجاد مبنایی برای تغییر: در ابتدا سؤال اصلی و محوری مطرح شد تا نوعی تنش خلاق برای تغییر در افراد ایجاد شود: «چگونه می‌توان از وقوع آزار و اذیت جنسی بانوان در سازمان‌ها جلوگیری کرد؟» به دلیل تلاش برای استفاده از نوآوری اجتماعی جهت حل مسئله، ذی‌نفعان در کلیه مراحل تفکر سیستمی شرکت داده شدند که عبارت‌اند از: تعدادی از مدیران سازمان‌های مربوطه، برخی از زنانی که مورد اذیت و آزار قرار گرفته بوده و نیز تعدادی از افراد درجه یک خانواده‌های آنها، افرادی از دپارتمان حقوقی و مشاوره مرکز نوآوری اجتماعی سلام. مرحله ۲. مواجهه با واقعیت کنونی: برای درک شرایط موجود به جمع‌آوری داده‌های سیستمی پرداخته شد. جمع‌آوری این داده‌ها شامل سه سطح است: رخدادها، الگوها و ساختار سیستم، که عموماً با نام کوه یخ<sup>۱</sup> شناخته می‌شود.



شکل ۲. کوه یخ (برگرفته از کتاب تفکر سیستمی برای تغییر اجتماعی [۴۹])

در سطح اول (رخدادها)، با افزایش آمار مراجعه بانوان به دپارتمان مشاوره مرکز سلام در خصوص مشکل به‌وجودآمده در شرکتشان مواجه شدیم. در سطح دوم، گرافی رسم شد تا مشاهده شود در طول زمان چه اتفاقی افتاده است.

1. Iceberg



شکل ۳. تلاش برای داشتن محیط امن جهت اشتغال بانوان در مقایسه با مشاهده مشکل (براساس مستندات مرکز سلام)

در کشور ما، به دلیل ناآشنایی و ناآگاهی و نبود بینش کافی به این مسئله، هنوز آمار دقیقی در دست نیست، ولی با آمار و ارقام و مستندات به دست آمده از مرکز سلام نمودار ۳ رسم و مشاهده شد که با وجود تلاش جهت داشتن محیطی امن برای اشتغال بانوان، کماکان مشکل آزار و اذیت زنان در محیط‌های کار باقی است. در سطح سوم با استفاده از طوفان فکری نتیجه حاصل شد که عدم پیگیری و نظارت کافی از سوی مدیران، ترس قربانی از خانواده و از دست دادن آبرو، عدم پیگیری قانونی، ترس از دست دادن شغل و نیاز مالی به ابزاری برای سوءاستفاده تبدیل شده است. آگاهی ناکافی در مورد نحوه پیگیری مشکل، وجود سقف شیشه‌ای و همچنین نبود قانونی مشخص در این زمینه، از عواملی است که به این معضل اجتماعی منجر شده است. براساس یافته‌ها، نمودار سیستمی رسم شد و نقاط اهرمی اتخاذ شدند.



مرحله ۴) پُر کردن شکاف: به افراد کمک شد شکاف میان آنچه واقعاً برایشان مهم است (آنچه را که در مرحله ۳ تأیید کردند) و جایی را که در حال حاضر قرار دارند (همان‌طور که در مرحله ۲ بیان شد) پر کنند. این مرحله شامل شناسایی نقاط اهرمی و ایجاد روندی برای یادگیری پیوسته و تعامل گسترده است. همچنین تغییر جهت مدل‌های ذهنی که وضعیت فعلی را در جامعه تقویت کرده بودند حائز اهمیت است؛ این مدل‌های ذهنی عبارت‌اند از: تبعیض جنسیتی در سازمان (سقف شیشه‌ای)، اگر مشکلی برای زنی پیش آمده دلیل آن خودش است، این مشکل آن‌قدر زیاد و برای برخی از مردان عادی شده است که خیلی سخت می‌توان آن را تغییر داد. در صورت علنی کردن و بیان مشکل آبروی فرد می‌رود و همه وی را مقصر می‌دانند.

### یافته‌های پژوهش

راه‌حل‌های پیشنهادی در دو بخش راهکارهای فوری و راه‌حل‌های بنیادی مطرح شدند. در بخش راهکار فوری، پیگیری قضایی، سیستم شکایت داخلی، نظارت خود سازمان توصیه شد و برای راه‌حل‌های بنیادی فرهنگ‌سازی، حمایت اجتماعی قربانیان، داشتن خط‌مشی جلوگیری از آزار در سازمان‌ها از نقاط اهرمی بسیار مهم محسوب می‌شوند (جدول ۳)

جدول ۳. راهکارهای پیشنهادی

پیگیری قضایی	پیگیری قضایی فرد خاطی و برخورد قاطع با مجرمان به‌عنوان یکی از راهکارهای فوری قانونی می‌تواند مد نظر قرار گیرد.
راهکار فوری	داشتن این بخش یا سیستم در سازمان باعث می‌شود فرد آگاه باشد تا در صورت وقوع هر حادثه یا آزاری به کجا می‌تواند مراجعه کند. البته این نکته باید مورد توجه قرار گیرد که اگر در این بخش همکار خانم وجود داشته باشد، بتوان اذعان کردند راحت‌تر می‌توانند موضوع را با وی در میان بگذارند.
نظارت خود سازمان	سخت‌گیری و کنترل بیشتر جهت جلوگیری از این اتفاق‌ها می‌تواند از طریق هوشیاری و نظارت خود سازمان میسر شود. مانند داشتن دوربین مداربسته، بررسی پیشینه و سابقه کاری فرد از شرکت سابق، داشتن نظارت بیشتر بر روند استخدام
فرهنگ‌سازی	شاید بهتر باشد بخشی از آموزش‌های خود را متمرکز بر مردان کرد، زیرا برخی از آن‌ها زنان را به‌عنوان وسیله می‌بینند و ارزش کمتری نسبت به مردان برایشان قائل‌اند. همچنین سیاست‌های محیط کار باید استقلال و تصمیم‌گیری زنان را در محیط کار افزایش دهد و آن‌ها را به حقوقشان آگاه کند.
راه‌حل بنیادی	حمایت اجتماعی فرد قربانی از دو طریق میسر می‌شود: حمایت روحی و ایجاد شغل. از طریق ایجاد شغل می‌توان دغدغه داشتن درآمد را برای وی برطرف کرد و از طریق حمایت روحی می‌توان کمک کرد تا به آسیب وارده فائق آید.
وجود خط‌مشی جلوگیری از آزار و اذیت در سازمان‌ها	این مورد به ضرورت اجرای خط‌مشی یا به‌روزرسانی و احیای آن در محیط‌های کار از طریق آموزش افراد به حقوق فردی‌شان و همچنین داشتن روندی در سازمان‌ها جهت توضیح نحوه آزار و اذیت می‌پردازد.

ارتباط مؤلفه‌ها با یکدیگر نیز در شکل ۴ نشان داده شده است؛ بدین صورت که پس از شناخت نقاط اهرمی حلقه‌های تعادل (B) و تقویتی (R) مشخص شدند. حلقه‌های تقویتی مانند «پمپ» و حلقه‌های تعادل مانند «نشت» هستند. فرهنگ‌سازی، حمایت اجتماعی، آموزش عمومی به افراد برای دانستن حقوق خود در بدو ورود به سازمان جزء نقاط اهرمی محسوب شدند. در حلقه R1 افزایش مشارکت افراد موجب تعهد بیشتر آنان نیز می‌شود. در حلقه R3، فرهنگ‌سازی جز نقاط اهرمی محسوب می‌شود. حتی شاید بهتر باشد تا بخشی از آموزش‌های به مردها اختصاص یابد. همچنین سیاست‌های محیط کار باید استقلال بانوان را در محیط کار افزایش دهد. در R4، با وجود پیگیری قضایی، همچنان مشکل وجود دارد، زیرا زیرساختی برای رفع این مشکل به‌طور اساسی در نظر گرفته نشده است. در نتیجه به‌کارگیری راه‌حل بنیادی ضروری است.

## نتیجه‌گیری

آزار و اذیت جنسی مبتنی بر کنترل شخص دیگری است و محیطی مسموم را ایجاد می‌کند که مانع توفیق قربانی می‌شود. بدیهی است که افراد سرمایه‌سازمان‌ها هستند و نقش مهمی در آن‌ها ایفا می‌کنند. در نتیجه، این‌گونه مشکلات بر سازمان و جامعه تأثیر خواهد گذاشت و سازمان در وضعیت بازنده-بازنده قرار می‌گیرد [۳۳]. نتایج نشان داد بنا به دلایلی مانند مشکل مالی، نیاز به شغل، ترس از خانواده و جامعه، تمایل به کسب مقام بالاتر در سازمان و نبود قانونی مشخص با این عنوان برای تعیین مجازات یا رسیدگی به این جرم، قربانیان ترجیح می‌دهند سکوت اختیار کنند، ولی آموزش و فرهنگ‌سازی بین بانوان برای آگاهی از حقوقشان، انواع مزاحمت جنسی و پیامدهای آن، از اهمیت بالایی برخوردار است و قربانیان باید آگاه باشند هر مشکلی، هرچند کوچک، بهتر است گزارش شود و نباید به دلیل ترس پنهان شود که با یافته‌های علوی تبار [۱۰] همسوست. در این پژوهش، محقق درصدد پاسخ به این پرسش بود که چگونه می‌توان از وقوع آزار جنسی بانوان در سازمان‌ها جلوگیری کرد. این پژوهش طی بررسی‌های انجام‌شده، از نظر روش جز معدود کارهای انجام‌شده در پیوند بین دو حوزه اقدام‌پژوهی و تفکر سیستمی انجام شده است. یافته‌های تحقیق شامل دو بخش راهکار فوری و راه‌حل‌های بنیادی شدند؛ راهکارهای فوری شامل پیگیری قضایی، سیستم شکایات داخلی، نظارت خود سازمان و راه‌حل‌های اساسی شامل فرهنگ‌سازی، حمایت اجتماعی قربانیان، داشتن خط‌مشی جلوگیری از آزار در سازمان‌ها می‌شود. ایجاد یک روند یا سیاست داخلی در سازمان‌ها برای پیگیری پرونده و حل مسئله اهمیتی ویژه دارد تا قربانی آگاه باشد در صورت لزوم به کجا مراجعه یا مشکل را چگونه پیگیری کند. همچنین مرور دوره‌های قوانین و آموزش‌ها باعث می‌شود این قوانین همواره به‌روز باشند که

این مورد مطابق با یافته‌های شکری و هاشمی [۶] است. این امر می‌تواند از طریق حمایت اجتماعی (از طریق ایجاد شغل و پشتیبانی روحی از قربانیان) نهادینه شود. همچنین تقویت اعتماد به نفس، داشتن برنامه‌های آموزشی، به خصوص برای زنان شاغل، حضور مدیران حامی، از بین بردن دیدگاه مردانگی، تغییر نگرش‌ها و باورهای غلط در خصوص مقصرپنداری زنان، مشارکت زنان در فعالیتهای مهم سازمان و ارائه حمایت‌های اجتماعی می‌تواند امری مهم تلقی شود که با نتایج پژوهش صادقی فسایی و رجب لاریجانی [۸] و قندهاری [۱۲] همسوست. همچنین لزوم آموزش و آگاهی‌دادن به دختران و زنان جوان، به طوری که راهکارهای برخورد با آزار جنسی از طریق خانواده، مدارس و رسانه آموزش داده شود، جزء نقاط اهرمی محسوب می‌شود که با نتایج پژوهش‌های پیشین [۹؛ ۴۶] همسوست.

### قوت‌ها و محدودیت‌های تحقیق

نکته مثبت این مطالعه مصاحبه عمیق گروهی است که شامل همه ذی‌نفعان می‌شود. به شرکت‌کنندگان این امکان داده شد تا درباره موضوعی که برایشان مهم بود تأمل کنند. با توجه به ماهیت حساس بودن اطلاعات مورد بحث، مصاحبه چهره‌به‌چهره نیز انجام شد که شاید سطح بالایی از اعتماد متقابل را فراهم نکند [۲۳] و از این رو مصاحبه گروهی نیز برگزار شد. از سویی محدودیت احتمالی انجام مصاحبه گروهی، به جای مصاحبه فردی، ممکن است باعث شود شرکت‌کنندگان از اشتراک‌گذاری اطلاعات حساس با سایر افراد خودداری کنند. با وجود این، درجه بالایی از همگن بودن گروه برای کاهش چنین تأثیراتی شناخته شده است [۱۸] که در پژوهش حاضر با انتخاب گروه همگن از افراد مرتبط یا ذی‌نفع، این مشکل مرتفع شد. محدودیت دیگر جمع‌آوری ذی‌نفعان و ملاقات با آنها، جلب اعتماد قربانیان و گفت‌وگو با آنها و یافتن شغل برای افراد قربانی با موقعیت سازمانی و درآمد مشابه شغل یا درآمد سابق بود. در نهایت، با توجه به کیفی بودن تحقیق و محدود بودن مصاحبه‌ها، محققان درصدد تعمیم داده‌ها به کل جامعه نیستند و نتایج تحقیق از این نظر که به یکسری راهکارها جهت پیشگیری و علاج مشکل ارائه می‌دهد می‌تواند درخور تأمل باشد.

### منابع

- [۱] آرزبورگ، توماس؛ شمیدپیتر، رنه (۱۳۹۷). نوآوری اجتماعی راه‌حلی برای آینده پایدار، ترجمه علی اصغر سعدآبادی، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- [۲] استرو، دیوید پیتر (۱۳۹۹). تفکر سیستمی برای تغییر اجتماعی، ترجمه علی اصغر سعدآبادی و ندا آرامی‌پور، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- [۳] اشمیت، جولیا (۱۳۹۴). نقش نوآوری اجتماعی در موفقیت کسب‌وکار، ترجمه علی اصغر سعدآبادی، آرمین گلچین و حسین مقدسیان، تهران: شرکت انستیتو ایزایران.



- [۴] بینش، مسعود (۱۳۹۰). «موانع تفکر سیستمی»، صنعت خودرو، ش ۱۵۸، ص ۲۴-۲۸.
- [۵] خنیفر، حسین؛ مسلمی، ناهید (۱۳۹۵). *اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی*، تهران: نگاه دانش.
- [۶] شکری، کبری؛ هاشمی، سیدضیا (۱۳۹۳) «بررسی جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان جوان»، *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ش ۲۴، ص ۱۴۵-۱۶۶.
- [۷] صادقی فسایی سهیلا، رجب لاریجانی مهسا (۱۳۹۲). «آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی»، *مطالعات اجتماعی ایران*، س ۷، ش ۲، ص ۸۷-۱۱۱.
- [۸] صادقی فسایی، سهیلا؛ رجب لاریجانی، مهسا (۱۳۹۰). «استراتژی‌های توانمندسازی زنان در مقابله با آزارهای جنسی محیط کار»، *تحقیقات زنان (مطالعات زنان)*، س ۵، ش ۳، ص ۷۱-۹۸.
- [۹] صادقی فسایی، سهیلا؛ رجب‌لاریجانی، مهسا (۱۳۸۹). «مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار»، *فصل‌نامه زن در توسعه و سیاست*، س ۸، ش ۳، ص ۱۱۱-۱۳۴.
- [۱۰] علوی تبار، علیرضا (۱۳۸۶). «خانواده سنتی گزینه‌ای ناممکن»، *بازتاب اندیشه*، ش ۹۵، ص ۳۹-۵۱.
- [۱۱] فیگزر، کیت (۱۳۸۳). *زنان و تبعیض: تبعیض جنسی و افسانه فرصت‌های برابر*، ترجمه اسفندیار زندپور و بهدخت مال‌امیری، تهران: گل‌آذین.
- [۱۲] قندهاری، پردیس (۱۳۷۹). *مزاحمت‌های جنسی در محیط کار*، جنس دوم، تهران: توسعه.
- [۱۳] کتابی، محمود؛ یزدخواستی، بهجت؛ فرخی راستایی، زهرا (۱۳۸۲). «توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه»، *پژوهش زنان*، س ۱، ش ۷، ص ۵-۳۰.
- [۱۴] گلد اسمیت، استفان (۱۳۹۵). *قدرت نوآوری اجتماعی: کارآفرینان مدنی چگونه شبکه‌های درون‌اجتماع را برای دستیابی به منفعت برمی‌انگیزانند*، ترجمه علی‌اصغر سعیدآبادی و حسین افتخاری، تهران: دانشگاه امام صادق(ع).
- [۱۵] مدوز، دنلا (۱۳۹۳). *تفکر سیستمی*، ترجمه عادل آذر و حامد فلاح تفتی، تهران: دانشگاه امام صادق(ع).

- [16] Andersen, M (1998). *Thinking about women, sociological perspective on sex and gender*, Allyn & Bacon.
- [17] Becton, J., Bruce Gilstrap, J. & Forsyth, M. (2017). "Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers". *Business Horizons*, 60, PP 101-111.
- [18] Carey, M. A. (2016). "Focus Groups—What Is the Same, What Is New, What Is Next?" *Qualitative Health Research*, 26(6), PP 731-733.
- [19] Cheung, C., Baum, T., Hsueh, A. (2018). "Workplace sexual harassment: exploring the experience of tour leaders in an Asian context", *Current Issues in Tourism*, 21(13), PP 1468-1485.
- [20] Chow, J. & Ren, C. & Mathias, B. & Liu, J. (2019). "InterBoxes: A social innovation in education in rural China", *Children and Youth Services Review*, 101, PP 217-224.
- [21] Claybourn, M., Spinner, B., Malcom, K. (2014). "Workplace harassment: A test of definitional criteria derived from an analysis of research definitions and Canadian social definitions", *International Journal of Law and Psychiatry*, 37, PP 589-600.
- [22] Cogin, J., & Fish, A. (2007). "Managing sexual harassment more strategically: An analysis of environmental causes", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(3), PP 333-352.

- [23] Denzin, N. and Lincoln, Y.S. (2000). *The Discipline and Practice of Qualitative Research*. In: Denzin, Handbook of Qualitative Research, Sage, Thousand Oaks, PP 1-32.
- [24] Dobbin, F., & Kalev, A., (2017). *Training Programs and Reporting Systems Won't End Sexual Harassment. Promoting More Women Will*, Retrieved from Harvard Business Review: <https://hbr.org/2017/11/training-programs-and-reporting-systems-wont-end-sexual-harassment-promoting-more-women-will>.
- [25] Einarsen, S. (2000). "Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach", *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), PP 379–401.
- [26] Eylon, D., & Bamberger, P. (2000). "Empowerment cognitions and empowerment acts: Recognizing the importance of gender", *Group and Organization Management*, 25, PP 354–372.
- [27] Farrell, J. (2012). "Social media takes workplace harassment to new levels", *HR Business and Legal Resources*. Retrieved March 2016, from <http://hr.blr.com/HR-news/Discrimination/Sexual-Harassment/zns-Social-Media-Takes-Workplace-Harassment-New-Le/>.
- [28] FRA- European Union Agency for Fundamental Rights (2014) *Violence against women: an EU-wide survey: Results at a glance*, Publications Office of the European Union.
- [29] Guimarães, L. A. M., & Rimoli, A. O. (2006). "Workplace mobbing: a multidimensional psychosocial syndrome", *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 22(2), PP 183-192.
- [30] Guimarães, C. A., Cançado, V. L., & Lima, R. de J. C. (2016). "Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution", *Revista de Administração [RAUSP]*, 51(2), PP 151-164.
- [31] Hancock, P. (2006) "Violence, Women, Work and Empowerment: Narratives from Factory Women in Sri Lanka's Export Processing Zones", *Gender, Technology and Development*, 10:2, PP 211-228
- [32] Harassment. (n.d.). U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Available at <https://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>.
- [33] Hudson, Jr. & Swinton. W. (2017). "Sexual Harassment: A Myriad of Social and Business Impacts", *Human Resources Management and Labor Studies*, 5(2), PP 1-6.
- [34] Hutagalung, F. & Ishak, Z. (2012). "Sexual Harassment: A Predictor to Job Satisfaction and Work Stress among Women Employees", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65: PP 723-730.
- [35] Hutchinson M, Vickers M, Jackson D, Wilkes L. (2005). "Workplace bullying in nursing: towards a more critical organisational perspective", *Nurs Inq*, 13: PP 118–26.
- [36] International Labour Organization, (2019). Violence and Harassment Convention. Retrieved from International Labour Organization: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- [37] Jagsi, R. (2017) "Sexual harassment in medicine - #metoo", *New England Journal of Medicine*. 378 (3), PP 209–211.
- [38] McDonald, P., Backstrom, S., & Dear, K. (2008). "Reporting sexual harassment: Claims and remedies", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(2), PP 173–195.

- [39] McGinley, M., Richman, J.A., Rospenda, K.M., (2011). "Duration of sexual harassment and generalized harassment in the workplace over ten years: effects on deleterious drinking outcomes", *J. Addict. Dis.* 30 (3), PP 229-242.
- [40] Moulaert, F. & MacCallum, D. & Mehmood, A. & Hamdouch, A. (2013). *The international handbook on social innovation: collective action, social learning and transdisciplinary research*, Edward Elgar Publishing, 377-381.
- [41] Mueller, C.W., De Coster, S., & Estes, S. B. (2001). "Sexual Harassment in the Workplace: Unanticipated Consequences of Modern Social Control in Organizations", *Work and Occupations*, 28(4), PP 411-446.
- [42] Neimand, A. (2017). *Can #MeToo Have Lasting Influence?*, *Stanford Social Innovation Review*, [https://ssir.org/articles/entry/can\\_metroo\\_have\\_lasting\\_influence](https://ssir.org/articles/entry/can_metroo_have_lasting_influence)
- [43] Nielsen, M. D., Kjær, C., Aldrich, P. T., Madsen, I. E.H., Friberg, M. K., Rugulies, R., Folker, A. P. (2017). "Sexual harassment in care work – Dilemmas and consequences: A qualitative investigation", *International Journal of Nursing Studies*, 70, PP 122-130.
- [44] Nielsen, M. B., Glaso, L., Einarsen, S. (2017). "Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis", *Personality and Individual Differences*, 104, PP 195-206.
- [45] Rospenda, K.M., Richman, J.A., Wislar, J.S., Flaherty, J.A., (2000). "Chronicity of sexual harassment and generalized work-place abuse: effects on drinking outcomes", *Addiction* 95 (12), PP 1805-1820.
- [46] Rehfeld, D., Terstriep, J., Welchhoff, J. & Alijani, Sh.(2015). "Comparative report on social innovation framework", SIMPACT Project Report.
- [47] Smith, A. (2016). *EEOC sexual orientation lawsuits suggest need for training*. *Society for Human Resource Management*. Available at <https://www.shrm.org>
- [48] Stroh, D.P., (2015). *Systems Thinking for Social Change: A Practical Guide to Solving Complex Problems*, London, Chelsea Green Publishing.
- [49] Totterdill, P. & Cressey, P. & Exton, R. & Terstriep, J. (2015). "Stimulating, Resourcing and Sustaining Social Innovation - New Modes of Public Policy Production", *SIMPACT Working Paper*.
- [50] Yahnke, K., (2018), *11 Types of Workplace Harassment*. Retrieved from i-sight: <https://i-sight.com/resources/11-types-of-workplace-harassment-and-how-to-stop-them/#Quid%20Pro%20Quo>.