

استراتژی های توانمند سازی زنان در مقابله با آزارهای جنسی در محیط کار

توانمند سازی زنان از اهداف توسعه ی انسانی است که می تواند زنان را در برابر آزار جنسی در محیط کار مقاوم سازد و پیامدهای منفی آن را به حداقل برساند.

پژوهش حاضر، به مطالعه ی نحوه مقابله زنان با آزار جنسی و شیوه های توانمندسازی آنان می پردازد. داده های این تحقیق به کمک روش کیفی و با مصاحبه های 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 نموده اند.

بیشتر زنان برای مقابله با آزار جنسی از سکوت، مدارا و ترک محیط استفاده می نمایند که در بیش تر موارد به توقف آزار جنسی منتهی نمی شود و مشکلات بیش تری را نیز ایجاد می نماید.

تقویت اعتماد به نفس، برنامه آموزشی برای زنان شاغل، حضورمدیران حمایت گر، از میان بردن دیدگاه های مردسالاری، تقویت همبستگی میان زنان، ایجاد تشکلهای حمایتی و فعالیت رسانه ها می تواند زنان را در برابر آزار جنسی توانمند سازد. در این پژوهش به هیچ وجه قصد تعمیم یافته ها به جامعه آماری وجود ندارند وهدف، روشن نمودن ابعاد این مسئله می باشد.

واژگان کلیدی: آزار جنسی، توانمند سازی زنان، مرد سالاری، همبستگی زنان

بیان مسئله

در دهه های اخیر توانمند سازی زنان در حوزه های مختلف خانوادگی، اجتماعی و کاری مورد بحث و بررسی قرار گرفته است اما در زمینه توانمند سازی زنان در حوزه آزار جنسی به شدت خلا احساس می شود. زیرا « آزار جنسی مسئله ای جدی و آسیب زا می باشد که رواج آن در مشاغل و حرف گوناگون، صنایع و بخش های مختلف کاری اثبات شده است.» (McDonald, ۲۰۰۳; Illies et al, ۱۹۹۹; Crocker and Kalembo, ۱۷۴: Backstrom & Dear, ۲۰۰۸)

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

^۱ استادیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران S_sadeghi@yahoo.com
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران m.larijani87@gmail.com

توانمند سازی زنان، به دلیل پیامدها و اثرات سوء آزار جنسی بر قربانیان، اهمیت زیادی دارد. استرس های شغلی، نگرانی های فردی، بدبینی و بی اعتمادی نسبت به محیط کار، غیبت از کار و بسیاری از موارد دیگر، از جمله این پیامدها می باشد.

اما فقدان برنامه ها و استراتژی های توانمندسازی برای زنان شاغل، سبب شده است که « بیش تر آنان در مواجهه با آزار جنسی، با دوری کردن و نادیده گرفتن رفتار ناخوشایند، آزار جنسی را مدیریت نمایند.» (Gruber et al, ۱۹۹۴; Shannon, Rospenda & Richman, ۲۰۰۶: ۱۱۸۰)

این امر نه تنها راه کار مناسبی نمی باشد، بلکه آسیب پذیری بیش تر زنان شاغل و ادامه یافتن آزارهای جنسی از سوی مجرمین را میسر می سازد.

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

(Garder, ۱۹۹۵; Aapola & Kangas, ۱۹۹۶; Koskela, ۱۹۹۷; Koskela & Tani, ۲۰۰۵: ۴۲۱)

نکته قابل ذکر این است که توانمند سازی، مستلزم تغییرات در سطوح مختلف و ابعاد گوناگون می باشد؛ که می تواند هم در بعد فردی، احساس درونی و اعتماد به نفس شخص اتفاق بیفتد و هم در روابط درون خانواده و جامعه پذیری افراد، و هم در سلسله مراتب بالاتر و در دولت و اقتصاد رخ دهد.

(Kabeer, ۲۰۰۰, Sheneity & Sharmani, ۲۰۰۹: ۵)

بنابراین، در این مقاله برآنیم تا با استفاده از پژوهش کیفی و بررسی های اکتشافی، به نحوه ی مقابله ی زنان با آزارهای جنسی و استراتژی های پردازیم که آنان را در برابر چنین رفتارهایی توانمند می سازد.

پرسشهای تحقیق

در این پژوهش که با هدف بررسی راهکارهای توانمند سازی زنان در مقابله با آزار جنسی در محیط کار صورت گرفته است، محققان درصدد دستیابی به تجربیات زنان و عکس العمل های آنان در مقابله با آزار جنسی می باشند و به این سئوالات پاسخ می دهند:

- زنان برای مواجهه با آزارهای جنسی چه راهکارهایی را اتخاذ می نمایند؟
- چرا زنان از این استراتژی ها استفاده می نمایند؟
- چه استراتژی هایی می تواند زنان 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 می باشد و این امر در متنی رخ می دهد که مناسبات قدرت نابرابر می باشد» (Anderson, ۱۹۹۸: ۲۳۴)

آزار جنسی می تواند طیف وسیعی از رفتارها را در برگیرد که نه تنها به خصوصیات مجرمین بلکه به منزلت قربانیان و چگونگی عکس العمل های آن ها نیز بستگی دارد.

کنت کوپر^۱ ۶ نوع مزاحمت جنسی که در محیط کار رخ می دهد را شناسایی کرده است:

- ۱- تحسین زیبایی^۲ و تمجید از خصوصیات فیزیکی و جنسی زنان
- ۲- هیزی و چشم چرانی^۳
- ۳- لمس جنسی و برخورد های فیزیکی^۴
- ۴- مزاحمت جنسی در نقاط حساس بدن
- ۵- آزار یا بهره کشی از زنان^۵ مثل پیشنهاد رابطه یا پیشروی های جنسی
- ۶- تجاوز جنسی که به شکل تهدید برای برقرای ارتباط می باشد این نوع مزاحمت جنسی حادث ترین نوع آن به شمار می آید. (قندهاری، ۱۳۷۹: ۹۷-۹۵)

لازم به ذکر است « زنان پاسخگو در تجربه ی آزار جنسی به هیچ یک از مواردی که نشان از پیشروی های جنسی و یا تجاوز جنسی باشد اشاره نکرده اند.» (صادقی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹: ۱۴)

توانمند سازی: «توانمند سازی فرایند پویایی است که طی آن زنان سعی می کنند تا ساختارهایی را که آن ها را در حاشیه نگاه می دارد، دگرگون سازند. (آگبومه، ۲۰۰۱: ۲۹۳). به عبارت دیگر، توانمندسازی فرایندی است که طی آن زنان از نیازها و خواسته های درونی خود آگاه می شوند، جرات دستیابی به هدف را در خود تقویت می کنند و از توانایی لازم برای عملی ساختن خواسته های خود برخوردار می شوند.» (کتابی و همکاران، ۱۳۸۲؛ نقل از میربک، ۱۳۸۷: ۱)

پیشینه تجربی

پژوهش های داخلی: از آنجایی که بحث اصلی تحقیق مربوط به توانمند سازی زنان می باشد، پیشینه این حوزه را می توان به دو بخش تقسیم کرد؛ بخش اول در مورد آثاری است که به توانمند سازی زنان به طور عام پرداخته اند و بخش دوم آثاری که به طور خاص به موضوع توانمند سازی در زمینه آزار جنسی در محیط کار پرداخته اند:

در ارتباط با بخش اول، در سال ۱۳۸۰ کتابی با عنوان مجموعه مقالات همایش توانمند سازی به چاپ رسیده است. هدف همایش، شناسایی عناصری بوده است که موجب توانمند سازی زنان می گردد. از جمله این عناصر عبارتند از حذف خشونت علیه زنان (پوراسلامی و رفیعی فر، ۱۳۸۰، نوایی نژاد، ۱۳۸۰)؛ تاثیر رسانه ها و کتب درسی (پورکیو، ۱۳۸۰)؛ نحوه جامعه پذیری فرزندان (خداپرست، ۱۳۸۰) بررسی قوانین حقوقی (رمضانزاده و رستمی، ۱۳۸۰)؛ نقش فرهنگ در توانمند سازی (احمدی، ۱۳۸۰، شادلو، ۱۳۸۰) می باشد.

در پیمایش های 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

^۱ Cooper

^۲ Aesthetic Appreciation

^۳ Activmental groping

^۴ Social touching

^۵ Sexual abuse

شده است. (کتابی، یزد خواستی وفرخی راستایی، ۱۳۸۲) تقویت عزت نفس و مشارکت دادن زنان در حل مسئله نتایج دو پژوهش دیگری است که در خصوص توانمند سازی 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 مسئله، مشارکت نهادهای اجتماعی برای توانمند سازی زنان اشاره کرده اند. (معظمی، ۱۳۸۳، صادقی، ۱۳۸۹) در محیط کار نیز می توان 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 می رسد پژوهش های زیادی انجام نگرفته است و صرفا در معدود مقالات موجود در خصوص آزار جنسی، راهکارهای جزئی در این زمینه ارائه شده است. در این مقالات، به لزوم آموزش و آگاه سازی زنان شاغل در خصوص آزار جنسی، تقویت تشکلهای زنانه، قوانین حمایت کننده از زنان، تغییر نگرشها و باورهای غلط در خصوص مقصر پنداری زنان و مجازات مجرمین توجه شده است. (اسماعیلی نسب، ۱۳۸۶، تاج محمدی، ۱۳۸۶، اردلان، ۱۳۸۳، قندهاری، ۱۳۷۹)

پژوهش های خارجی: در کشورهای خارجی مطالعات و پژوهش های بسیاری در حوزه آزار جنسی انجام گرفته است و به تبع آن راهکارهای بسیاری ارائه شده است. در این پژوهشها، عناصر توانمند سازی زنان شامل: آموزش و آگاهی دادن به زنان شاغل در خصوص آزار جنسی، حمایت های اجتماعی از زنان شاغل، حضور مدیران حمایت گر، قانون گذاری و سیاست های حمایتی می باشد که با ایجاد دستوالعمل ها و اجبار به انجام تعهدات در محیط کار، آزارهای جنسی علیه زنان شاغل را به حداقل می رساند.

(Mcdonald, Backstrom & Dear, ۲۰۰۸; Cugin & Fish, ۲۰۰۷; Hancock, ۲۰۰۶; Mueller De Coster & Estes, ۲۰۰۱; Reese & Lindenberg, ۲۰۰۳; Eylon & Bamberger, ۲۰۰۰)

ملاحظات نظری

«با توجه به اینکه در پژوهش های کیفی، محقق قصد شناخت واقعیت را دارد، تا به توضیح و تفسیر آن بپردازد، نظریه ای خاص را در ذهن نمی پروراند و تنها بعد از جمع آوری اطلاعات، از نظریه های موجود تمسک گرفته و نتایج را تحلیل و تبیین می نماید.» (لاپاساد، ۱۹۹۱: ۴۷؛ نقل از منادی، ۱۳۸۸). بنابراین، بیان نظریات مرتبط در این بخش، صرفا به عنوان منابع ارجاعی، و به منظور مستند سازی در تحلیل داده ها استفاده خواهد شد.

«نظریه توانمند سازی بر مبنای تالیفات فمینیست ها و با تکیه بر تجارب زنان در کشورهای مختلف از جمله کشورهای جهان سوم شکل گرفته اند. 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 اولیه زنان، امکان بهره برداری هر فرد از

توانایی‌های خود و رفع تبعیض‌های قانونی بین زن و مرد هستند. بنابراین بخش عمده‌ای از این نظریات را فمینیست‌ها بنیان گذاشته اند.» (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 نموده اند و در مواردی نیز به دو مرحله فردی و گروهی اشاره نموده اند. «توانمندسازی فردی: شامل تغییر در نگرش‌ها و باورها، عزت نفس و کارایی شخصی^۱ 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)

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

از آنجایی که نابرابری قدرت نقش مهمی را در آزار جنسی برعهده دارد، کویین معتقد است که «وقتی زنان به آزار جنسی به عنوان یک فاعل^۲، 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)

^۱ Self efficacy
^۲ Subject

روش شناسی تحقیق

تغییرات سریع اجتماعی و پدیده‌های نوظهور، محققان را با زمینه‌های اجتماعی و دیدگاه‌های جدیدی مواجه می‌سازد که دیگر روش‌شناسی‌های قیاسی، استخراج سئوال‌ها 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 عمیق تر و گسترده تری 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 مسئله مورد نظر طراحی شده است و از انعطاف پذیری 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 است که به دلیل اکتشافی بودن تحقیق، محققین فرضیه خاصی را دنبال نکردند، بلکه بیش تر به دنبال آشکار سازی تجربیات زنان در مورد نحوه مقابله با آزار جنسی و نتایج آن بوده اند.

جامعه مورد مطالعه و نمونه گیری

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 شده اند 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 تجربه‌ی ای بوده اند. 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 اینکه تعداد مصاحبه به شدت بستگی به سطح اشباع پذیری داده‌ها داشته است و با رسیدن به این سطح، انجام مصاحبه متوقف شده است.

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 نگرفته اند. 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.

ویژگی های 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 متأهل 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 تجربه 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^۱، ۲۱ نفر متوسط^۲ و ۱۴ نفر در مشاغل بالا^۳ مشغول به فعالیت بوده‌اند. از نظر درآمد نیز، ۳۷ نفر درآمد پایین^۴، ۱۶ نفر متوسط^۵ و ۹ نفر از درآمد بالایی^۶ برخوردار بوده‌اند.



^۱ مشاغل پایین مرتبه: کارگر کارخانه- کفاش - منشی- پذیرش- فروشنده- آرایشگر- معرق کار- بازار یاب- دفتر دار- تایپیست
^۲ مشاغل سطح متوسط: مترجم- حسابدار- مدیر دفتر- خبرنگار- مدرس- پرستار- کارمند امور اداری- مهماندار- تکنسین
^۳ مشاغل بالا مرتبه: مسئول- مدیر- سرپرست- کارشناس- مهندس- سهام دار- پزشک

^۴ درآمد پایین: ماهیانه کمتر از ۳۰۰ هزار تومان
^۵ درآمد متوسط: ماهیانه ۳۰۱ تا ۵۰۰ هزار تومان
^۶ درآمد بالا: ماهیانه ۵۰۱ هزار تومان به بالا

جدول شماره ۱- ویژگی های اجتماعی- جمعیتی قربانیان

فراوانی	متغیرهای زمینه ای	
۳۳	۲۱ تا ۲۴ ساله	گروههای سنی
۲۲	۲۵ تا ۲۸ ساله	
۷	۲۹ تا ۳۷ ساله	
۲۲	دیپلم	تحصیلات
۱۱	فوق دیپلم	
۲۵	لیسانس	
۴	فوق لیسانس و بالاتر	
۴۱	مجرد	وضعیت تاهل
۱۵	متاهل	
۵	مطلقه	
۱	متارکه کرده	
۵۱	خصوصی	نوع محیط کار
۵	نیمه خصوصی	
۶	دولتی	
۲۷	پایین مرتبه	نوع شغل
۲۱	سطح متوسط	
۱۴	بالا مرتبه	
۳۷	پایین	درآمد
۱۶	متوسط	
۹	بالا	

تحلیل یافته ها

یافته های این بخش نتیجه تجزیه و تحلیل مصاحبه های عمیق کیفی است که هدف از آن بررسی استراتژی- های ناکارآمد زنان در مقابله با آزارهای جنسی و هم چنین استراتژی های نتیجه بخش از دیدگاه پاسخگویان می باشد. علاوه بر این به بررسی راهکارهایی می پردازیم که در مطالعات گوناگون و در دیدگاه های نظریه پردازان

مختلف، زمینه توانمندشدن زنان را ایجاد کرده است. البته ذکر این نکته ضروری است که نویسندگان به هیچ وجه قصد تعمیم یافته های خود را ندارد بلکه هدف به تصویر کشیدن تجربه زنان و تجزیه و تحلیل نحوه مقابله آنان با آزارهای جنسی می باشد.

استراتژی های به کارگرفته شده توسط زنان در مقابله با آزار های جنسی

در تحقیقات خارجی، تیپولوژی های متعددی از عکس العمل های قربانیان در برابر آزار جنسی ارائه شده است که تا حد زیادی با یافته های این پژوهش هم خوانی دارند.

نپ^۱ و همکاران (۱۹۹۷) بیان نموده اند که عکس العمل قربانی در برابر آزار جنسی، طیف وسیعی از رفتارها در برمی گیرد که از مقابله (شخصی با آزار دهنده) تا شیوه های عکس العمل (با کمک حمایت های اجتماعی) را شامل می شود و به ۴ نوع استراتژی قابل طبقه بندی می باشد: 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 رفتارش)

دفاع کردن از خود (برای مثال: شکایت رسمی در مراجع قضایی) (O'leary-Kelly et al, ۲۰۰۹: ۵۱۲)

هم چنین، یافته های پژوهش حاضر نشان می دهد که زنان در هنگام مواجهه با آزار جنسی استراتژی های متفاوتی را به کار می گیرند که به سه سطح فردی ، خانوادگی و اجتماعی قابل طبقه بندی است اما بیشترین نوع مقابله در سطح فردی صورت می گیرد. آنان در توجیه این نحوه مقابله ، بیان نموده اند که با توجه به شرایط وقوع آزار جنسی، این بهترین روشی بوده است که توسط آنها اتخاذ شده است. اما این گونه استراتژی ها اغلب نتایج مثبتی را برای شاغلین به همراه نداشته است. بنابراین نیازمند بکارگیری روش های کارآمدتری در این گونه موارد می باشند تا آسیب ها و پیامدهای آزار جنسی رابه حداقل برسانند و از ادامه رفتارهای سوء استفاده گران در محیط کار جلوگیری نمایند.

۱-مقابله در سطح فردی

۱-۱- سکوت و مدارا : اکثر پاسخ گویان در مقابله با آزارهای جنسی شیوهی مدارا را بکار می برند. زنان در موقعیت مدارا با سکوت، نادیده گرفتن و کوچک جلوه دادن موضوع ، هیجانات منفی خود را کاهش می دهند و سعی می کنند به نوعی از فرد مزاحم دوری و شرایط را تحمل نمایند. شیوه مدارا بیش تر زمانی اتخاذ شده است 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 گرفته اند. در واقع « زنانی که از آزارهای جنسی به شدت رنج می برند، بخاطر ترس از تحقیر شدن و یا اخراج شدن از شغلشان سکوت را بر می گزینند.» (Ellen & Ellen, ۱۹۹۲: ۶۸) هم چنین زمانی که به درآمد ناشی از شغل برای امرار معاش خود و خانواده شان شدیداً احتیاج دارند، بیش تر از شیوه مدارا و سکوت استفاده می کنند. علاوه بر این نگرش غالب جامعه مقصر قلمداد کردن و سرزنش زنان به هنگام وقوع آزار جنسی

^۱ Knapp

می‌باشد. بنابراین، زنان از ترس چنین برچسب‌های از سوی اطرافیان ترجیح می‌دهند مسئله را پنهان نگه‌دارند. «شیوه‌های ملایم‌تر مقابله، مثل سکوت و یا تنها نماندن با مزاحم معمولاً موثر واقع نمی‌شوند و غافل از آنکه "سکوت" در برابر آزارها، گویا از جانب مردان به "رضایت" تعبیر می‌شود.» (قندهاری، ۱۳۷۹: ۱۰۰)

کتایون، 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، انقدر التماس کردم، گریه کردم تا دوباره اومدم 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, ۱۹۹۷; Culbertson et al, ۱۹۹۷; Magley, ۲۰۰۲; Malamut & Offermann, ۲۰۰۱; Martindale, ۱۹۹۰; Wast & Cortina; O' leary-Kelly et al, ۲۰۰۹: ۵۲۰)

۱-۲- 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 موثر می‌دانند، کاملاً به ضرر زنان بوده است. 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 سوءیی برای آنان به همراه خواهد داشت و سبب می‌شود که از پرداختن به علل اصلی مسئله و مجرمین آن فاصله بگیرند و به نوعی با پاک کردن صورت مسئله، 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.

شهین، ۲۶ ساله، بازار یاب شرکت خصوصی می‌گوید: «من سعی کردم جدی بشم، حالا وقتی می‌خوام برم برای بازاریابی مقنعه ام رو جلو می‌کشم، جدی صحبت می‌کنم، به اطرافم نگاه نمی‌کنم، بلند صحبت می‌کنم، اصلاً به مغازه دار 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 ظاهرن این اجازه را به مردان نمی‌دهد که قانون-شکنی نمایند و حدود را زیر پا بگذارند.» (Ellen & Ellen, ۱۹۹۲: ۶۸)

۱-۳- **مجاب سازی خود:** بعضی از پاسخگویان اظهار نموده اند 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 بی عدالتی 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 راحت تر تسلیم شوند.» (دوستی و صیادی فر، ۱۳۸۵)

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

۱-۴- **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.» (الن و الن، ۱۹۹۲: ۶۹) 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 رفتارم 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 می گوید: « به ریسمون گفتم دیگه نمی خوام کار کنم، گفت می دونم مشکل چیه، همکاری مشکلش اینه که هیز. اگر می تونی 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 می کند، پاسخ این است که آن زن را از مزاحم دور کرده و به قسمت دیگری به خاطر نفع خودش منتقل می کنند؛ به جای اینکه مرد مزاحم را توبیخ و مواخذه نمایند. چنین سیاست هایی که می تواند زن را کنار بگذارد، سبب می شود که زن این طور 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 نموده است، اما از آنجایی که نتایج مثبتی برایشان به همراه نیآورده است، ترجیح داده اند که محیط کار را ترک نمایند.

۱-۵- ترک محیط: از آنجایی که عمده مشاغل ساختار مردانه دارد و در بسیاری از مواقع اعتراض و یا شکایت زنان به جایی نمی رسد ، بسیاری از زنان مجبور می شوند دست از کار خود بکشند و این امر خود نشانگر بی- قدرتی و انزوای زنان در ساختار مردسالار می باشد . به عبارتی می توان گفت که « آزار جنسی در محیط های کاری با عنوان استفاده مداوم از قدرت و اقتدار مردانه برای کسب تمایلات جنسی، با این هدف صورت می گیرد که به زنان یادآوری کنند که در پایگاه پایین تر قرار دارند و سعی دارند که آنها را از داشتن فرصت های شغلی برابر محروم نمایند.» (Aggarwal, ۱۹۹۴; O'Connell, ۲۰۰۰: ۳۰۲)

براساس مصاحبه های عمیق دریافتیم که بیش تر پاسخ گویان ابتدا راه حل مدارا را انتخاب نموده اند تا به نوعی شغل خود را از دست ندهند اما بعد از ادامه پیدا کردن آزارها راهی جز ترک محیط کار پیدا نکرده اند. آنها هیچ گاه دلیل اصلی ترک محیط کار را به آزار دهنده ذکر ننموده اند و با بهانه هایی مثل بیماری، حقوق کم و یا پیدا کردن کار بهتر محیط را ترک نموده اند.

مهدیه، ۲۲ ساله، کارمند بخش خصوصی می گوید: « برای این که کم تر آسیب ببینم بعد از دو ماه اوادم بیرون، اون آدم ها که عوض نمی شن. افراد دیگه هم می رن و میان جای من و اون ها به آزارشون ادامه می دهند. باید بیای بیرون و خود تو درگیر نکنی»

۲-مقابله در سطح خانواده:

۱-۲- گزارش آزار جنسی به خانواده: «بعضی از زنان برای مقابله با فشارهای روانی ناشی از آزار جنسی در محیط کار، از حمایت های خانواده دوستان و همکاران استفاده می کنند.»

(Shannon, Rospenda & Richman, ۲۰۰۶: ۱۱۷۸)

خانواده در چنین مواردی با راهنمایی های مناسب و نگرش معقولانه می تواند فرزند، یا در صورت تاهل همسر، خویش را یاری نماید و از بروز پیشروی های بیشتر و آسیب های جبران ناپذیر جلوگیری نماید. اگر چه تعداد کمی از پاسخ گویان این مسئله را با خانواده و یا همسر خود در میان گذاشته اند اما بیش تر پاسخ گویان در چنین مواردی ترجیح می دهند که مسئله 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: «صحبت 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 ریاست بدبین می‌شوند. این روزها خانم‌ها رشد فکری دارند، خودشون می‌تونند راه حل مناسب پیداکنند.»

۲-۲- 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 موثر در توقف آزار جنسی می‌دانند.

مهرنوش، ۲۴ ساله، کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «من وقتی می‌خواستم برم سر کار، با پدر و برادرم رفتم حتما 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.»

۲-۳- 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.»

۳- 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 مسئله 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 تبعیض‌آمیز در پرونده‌های حقوقی باشد» (شفلد، ۱۳۸۰: ۷۴)

سمیرا، ۲۳ساله، کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «انقدر 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 موثر 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, ۲۰۰۹: ۵۱۳)

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 موثر واقع شود.

استراتژی‌های توانمندسازی زنان در مقابله با آزارهای جنسی

۱- **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^۱ و برین^۲ (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 توانمند سازی 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.» 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.

۲- 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 خودشان 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, ۲۰۰۳: ۴۷۳)

« 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 توانمند سازی زنان، هنجارهای جامعه مردسالار باید مورد نقد و ارزیابی قرار گیرد 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 بزنند. 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

^۱ Bart
^۲ Brien

نه اینکه به خاطر قدرت طرفت، نتونی ثابت کنی! جامعه خانمها رو تو سری خور بار آورده و می ترسند حق خود را بگیرند، هیچ کس نباید به خاطر کار کردن آزار ببینه.»

«حاکمیت نگرش انسان گرایانه بجای مردسالاری، بدین معنا است که اگر قانون گذاران، سیاست گذاران 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)

۳- 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 صورت پذیرد، 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^۱ 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 جهت پذیرش 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 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.

^۱ Self blaming

سانز، ۲۱ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: « خانم های ایرانی اعتماد به نفس ندارند و فکر می‌کنند اگر از حق خود دفاع کنند مسخرشون میکنی. همه ی این ها منشا خانوادگی دارند، خانم ها هیچی ندارند، خانم ها خیلی موجودات ضعیفی هستند»

۴- **برنامه آموزشی برای زنان شاغل:** یکی از روش های توانمند سازی ، کلاس ها و برنامه های 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 آسیب پذیری کمتر بالا ببرند. « تحقیقات انجام شده بر روی اثرات این برنامه های 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, ۱۹۹۸; Blaxall, Parsonson, Robertson ۱۹۹۳;

Moyer & Nath ۱۹۹۸; Reese & Lindenberg , ۲۰۰۳: ۱۷۷)

نا آگاهی زنان و عدم شناخت آزارهای جنسی سبب می‌شود که پیامدهای منفی از جمله نگرانی‌ها و استرس‌ها و فشارهای روحی دائما بر آن‌ها غلبه نماید اما ندانند که چگونه می‌توانند با این مسائل مقابله نمایند. به عنوان مثال: شهلا، 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 سازمان ها و شرکتهای به آموزش در مورد موضوعات جنسیتی، ممکن است به طور مثبتی بر پیامدهای سوء آزار جنسی اثر بگذارد.» (Reese & Lindenberg , ۲۰۰۳: ۱۷۹)

آموزش با کیفیت، در محیط های 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 پیگیری های خود درصدد رفع آن برآیند، سبب افزایش رضایت زنان و کاهش آسیب پذیری آنان در محیط کار خواهند شد.

(Reese & Lindenberg , ۲۰۰۳: ۱۸۰)

۵- 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 مقابله کننده با آزارهای جنسی برخوردارند، احتمال کمتری دارد که در محیط کارشان مورد آزار واقع شوند. آنها نشان داده اند حمایت مدیران از زنان شاغل، موجب افزایش مقابله و کنترل آزار جنسی در محیط کار خواهند شد.

(Cogin & Fish, ۲۰۰۷: ۳۴۰)

زهرا، ۳۰ ساله ، کارمند شرکت خصوصی می‌گوید: « مدیر عامل ما آدم مورد اعتمادیه ، رفتار و نظارت های اون باعث می شه که خیلی از رفتارهای نادرست را مردها توی محیط کار انجام ندهند و اگر نه همکاران ما بدشون نمی یومد 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 خانم ها و آقایون به هم ، اصلا خوشش نمی یاد. تو شرکت اگر خانم ها و آقایون دارند با هم شوخی می کنند وقتی بفهمند رییس داره می یاد همه خودشون جمع و جور می کنند و می روند توی اتاق های خودشون. رییس ما حتی به پوشش ما هم حساس. ما باید کاملا حدود را رعایت کنیم»

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

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

۲- حضور مدیرحمایتگر، امکان عکس العمل و واکنش در برابر آزار جنسی برای زنان شاغل و حفاظت از خود در برابر سوء استفاده ها را امکان پذیر می سازد. (Cogin & Fish, ۲۰۰۷:۳۴۰)

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

۶-تاثیر رسانه‌ها در کاهش آزارهای جنسی: بی‌تردید وسایل ارتباط جمعی نقش موثری در شکل‌گیری الگوهای اجتماعی دارند. آنها می‌توانند تشویق کننده الگوهای جنس‌گرایانه، قوم مدارانه 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 رسانه ها ، تغییر این‌گونه رویه‌ها امری ضروری به نظر می‌رسد. صادقی و کریمی (۱۳۸۴) در مطالعه‌ی خود دریافتند :

در سریال های 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 تاثیر 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 مسئله می‌باشند، آن‌ها می‌توانند با از بین بردن نگرش‌های غلط و نشان دادن راه‌کارهای مناسب به زنان و روشن کردن ابعاد این

مسئله به آگاه سازی زنان شاغل پردازند و با هشدار به مجرمان درباره مجازات‌های احتمالی، زمینه توانمند سازی 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 موثر در تحقق اهداف توانمند سازی زنان معرفی شده‌اند که شامل:

- تاکید بر پیشبرد متوازن و غیر کلیشه ای تصویر زنان در رسانه ها
 - ارائه تصویر از زنان با احترام و حیثیت و ارزش انسانی
 - جلوگیری از نمایش مستمر تصاویر منفی و خفت انگیز از زنان
 - جلوگیری از کلیشه هایی که به پروراندن خشونت و نابرابری مبتنی بر جنسیت مداومت می بخشد)
- پورکیو، ۱۳۸۰: ۲۲۴)

۷- 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 غیر رسمی استفاده کنند تا با بی‌قدرتی کنار بیایند و در مقابل آزار جنسی مقاومت نمایند و شرایط را به نفع خود بچرخانند.

علاوه براین، زنان شاغل می‌توانند در صورت مشاهده آزار جنسی از قربانی حمایت نمایند و در هنگام برملاشدن واقعه از وی پشتیبانی نمایند. اما «مداخله مشاهده گر از فاکتورهای گوناگونی تاثیر 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, ۲۰۰۹: ۵۱۳)

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 پاسخ-گویان 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 ازشون 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 کم کم 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.»

۸- ایجاد تشکل‌های زنانه: یکی دیگر از راه‌کارهای توانمندسازی زنان ایجاد تشکل‌های مردم‌نهاد 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 تاکید زیادی می‌شود.» (کار، ۱۳۷۹؛ نقل از قندهاری، ۱۳۷۹: ۱۰۰)

«سعیدی نیز ایجاد تشکل‌های غیردولتی برای انتقال مباحث آزار جنسی از حوزه خصوص به عمومی و امکان بحث گروهی برای زنان را بهترین راه کار می‌داند.» (دوستی و صیادی فر، ۱۳۸۵)

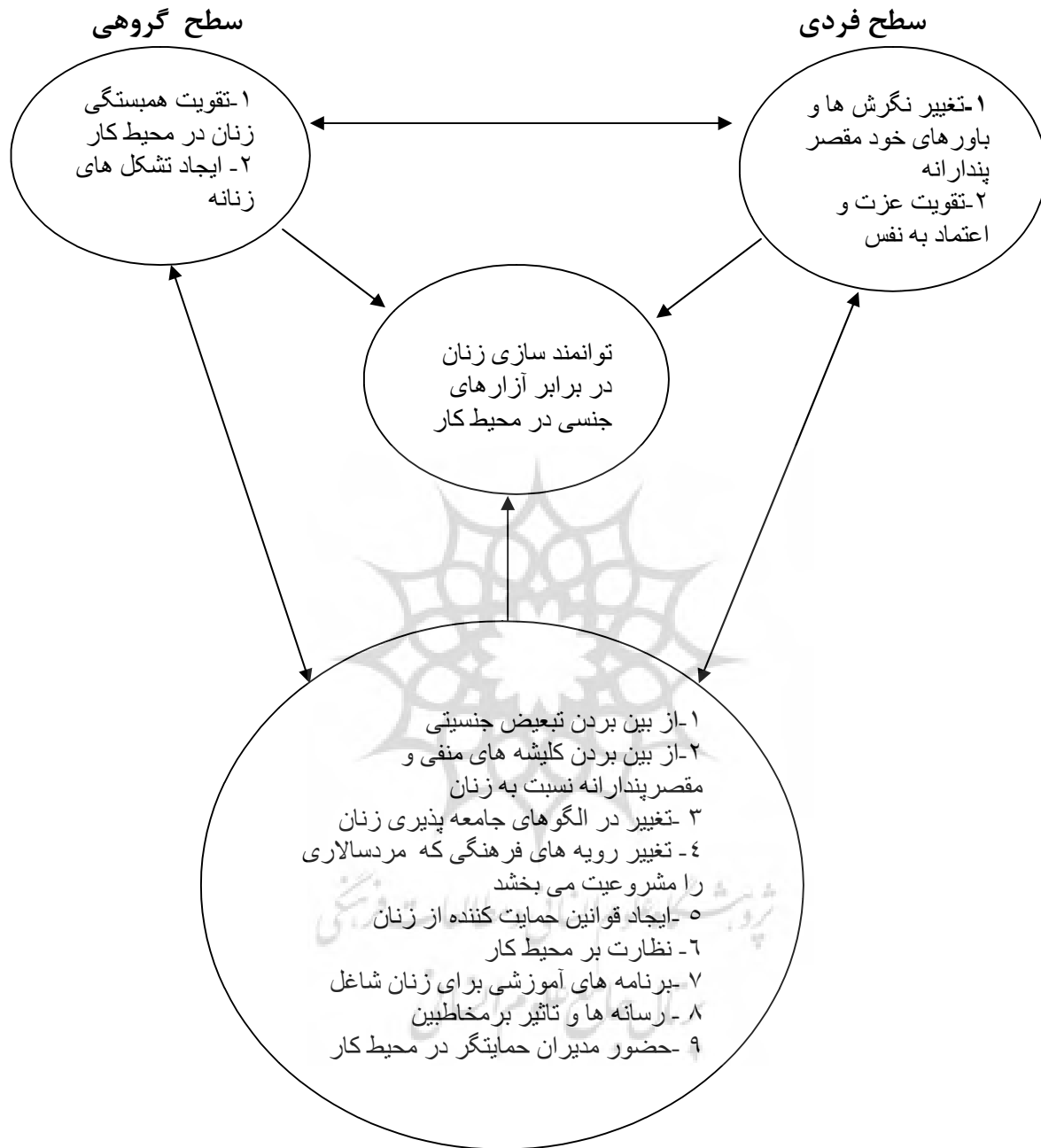
علاوه بر این بسیاری از پاسخ‌گویان اظهار داشته‌اند حضور چنین فضاهایی سبب می‌شود که بتوانند بهتر نسبت به آزارهای جنسی عکس‌العمل نشان دهند و مهم‌تر از همه این‌که همکاری زنان شاغل یا یکدیگر می‌تواند صدای آنها را به گوش مسئولین برساند.

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 موثر 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:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

شکل ۱- عوامل موثر بر توانمند سازی زنان در برابر آزارهای جنسی در محیط کار



نتیجه گیری

اگرچه، امروزه زنان، بسیاری از موانع را که بر سر راه ارتقای آنها وجود داشته کنار زده اند اما هنوز شواهد بسیاری وجود دارد که نشانگر فروتری و نادیده انگاشتن حقوق آنها در جوامع مختلف می باشد. در بسیاری از جوامع زنان به خودشان تعلق ندارند بلکه مالک دیگران محسوب می شوند و حتی کنترلی بر امنیت، سلامتی و جسم خود ندارند. آسیب پذیری 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 تاثیرات منفی بر موقعیت شغلی و درآمد زنان شاغل، به طور منفی بر سلامت روانی آنان نیز تاثیرگذار است که نمونه آن افسردگی و اضطراب می‌باشد.» (Richman et al, ۱۹۹۲; Shannon, Rospenda & Richman, ۲۰۰۶: ۱۱۷۹)

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 توانمند سازی به طور کلی بر روی بالا بردن سطح تحصیلات دختران، بالا بردن توانمندی اقتصادی آنها و جلوگیری از ازدواج‌های زود هنگام ، تاکید 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 آسیب پذیر 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 توانمند سازی باید در سطوح مختلفی صورت گیرد :

۱- در سطح فردی به این معنا که بر عاملیت زنان تاکید شود به عبارت دیگر زنان باید تصمیم گیرنده 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 توانمند سازی زنان نه تنها در محیط کار و از سوی سرپرستان عملی خواهد شد بلکه از سوی خانواده و در فرایند جامعه پذیری فرزندان نیز ممکن و موثرتر می‌باشد. زیرا « هشدار و آگاهی دادن به قربانیان بالقوه آزار جنسی از ویژگی‌های مرکزی جامعه پذیری زنان توسط والدینشان می‌باشد»

(Macmillan et al, ۲۰۰۰; Koskela & Tani, ۲۰۰۵: ۴۲۷)

۲- تغییرات ساختاری، که از جمله آنها، به چالش کشیدن رویه‌های متعارف و قوانین موجود می‌باشد. تصویب قوانین حمایتی از زنان شاغل و تاکید بر اجرای قوانین و برخورد جدی با مجرمان، در مقابله با این گونه جرایم بسیار موثر می‌باشد. کما اینکه رهایی از ایدئولوژی‌های جنس‌گرایانه و مردسالارانه بر برتری و تفوق مردان و فروتری و سرکوب زنان تاثیر 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 عکس العمل در برابر چنین رفتارهایی، علاوه بر تاثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم نیز به زنان جرات مقابله با آزارجنسی را بدهند.

یکی دیگر از روش‌های توانمندسازی زنان، رسانه‌های جمعی و برنامه‌هایی است که در خصوص شناسایی مسئله آزار جنسی و روشن کردن ابعاد آن می‌تواند فعالیت نماید. رسانه‌ها با وجود تعداد زیاد مخاطبان نقش مهمی را در جامعه پذیری افراد و ایجاد نگرش‌های درست و پاک کردن کلیشه‌های منفی نسبت به زنان برعهده دارند.

بخش مهمی از توانمند سازی 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 مسئله، می‌تواند گام مهمی در کاهش آسیب پذیری زنان باشد.

بنابراین مهمترین نکته در توانمند سازی زنان اقدامات چند بعدی و همه جانبه می باشد و لازمه آن تلاش فرد قربانی ، مدیران و سرپرستان محیط کار ، خانواده ، رسانه ها ، 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

- ۱) 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 ۲۰-۳۲
- ۲) اردلان، علیرضا(۱۳۸۳) «آقا ... لطفا مزاحم نشو : گزارشی درباره مزاحمت های جنسی بویژه در محیط کار» نشریه اعتماد ۸۳.۲.۲۷
- ۳) اسماعیلی نسب، مریم(۱۳۸۶) « آزار زنان در محیط کار، نگاه هایی که قامت خم می کنند»، ماهنامه سپیده دنا، سال اول، شماره ۲، خرداد ۸۶، ۴۴-۵۱
- ۴) اعزازی، شهلا(۱۳۸۱) « ساختار جامعه و خشونت علیه زنان»، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱۴، ۸۴-۴۷
- ۵) آقاجانی، نصرالله(۱۳۸۳) « تكثر خشونت در آزارهای خیابانی» فصلنامه کتاب زنان ، شماره ۲۳ ، ۱۸۸-۱۶۰
- ۶) بلیکی، نورمن(۱۳۸۴) طراحی پژوهش های اجتماعی، ترجمه حسن چاوشیان ، تهران ، نشر نی
- ۸) پور اسلامی، محمد و شهرام رفیعی فر(۱۳۸۰) « حذف خشونت علیه زنان ضرورتی برای توانمند سازی و سلامت زنان» در مجموعه مقالات اولین همایش توانمند سازی زنان ، تهران، ریاست جمهوری ، مرکز امور مشارکت جوانان، ۶۵-۷۲
- ۹) پورکیو، فریده(۱۳۸۰) « بررسی توانمندسازی زنان در ایران با تاکید بر رسانه‌ها و کتاب‌های درسی» در مجموعه مقالات اولین همایش توانمند سازی زنان، تهران، ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان، ۸۳-۷۳
- ۱۰) تاج محمدی، پروین « بررسی مزاحمت های جنسی در محیط کار» سایت هفته نامه نصیر بوشهر

- ۱۱) خداپرست، مریم (۱۳۸۰) « بررسی نحوه جامعه‌پذیری فرزندان دختر و پسر» در مجموعه مقالات اولین همایش توانمند سازی زنان، تهران، ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان، ۱۸۰-۱۷۳
- ۱۲) دوستی، علی و معصومه صیادی فر (۱۳۸۵) «آزار جنسی در محیط کار- واقعیتی سیاه» نشریه اعتماد، ۸۵.۱.۱۶
- ۱۳) رمضان زاده، فاطمه و مرضیه رستمی (۱۳۸۰) «بررسی قوانین حقوقی زنان در جمهوری اسلامی» در مجموعه مقالات اولین همایش توانمند سازی زنان، تهران، ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان، ۱۸۷-۱۸۱
- ۱۴) رهنورد، فرج الله و نسرين حسینی (۱۳۸۷) «عوامل موثر بر توانمند سازی زنان» فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۱، دوره ۶، ۱۱۸-۱۰۵
- ۱۵) شادلو، شیده (۱۳۸۰) «نقش فرهنگ در متعادل ساختن نگرش‌های جنسیتی برای توانمندسازی زنان با تاکید بر اسناد بین المللی» مجموعه مقالات اولین همایش توانمند سازی زنان، تهران، ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان، ۲۲۶-۲۰۸
- ۱۶) شاهنده، خندان، زهره محمد بیگی و انسیه جمشیدی (۱۳۸۵) «توانمند سازی زنان سرپرست خانوار» مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شماره ۲۹، ۴۵-۳۱
- ۱۷) شفلد، 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، ۷۵-۶۳
- ۱۸) صادقی فسایی، سهیلا و شیوا کریمی (۱۳۸۴) «کلیشه‌های جنسیتی سریال‌های تلویزیونی ایرانی» فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۳، ۸۹-۵۹
- ۱۹) صادقی فسایی، سهیلا (۱۳۸۹) «خشونت خانگی و استراتژی‌های زنان در مواجهه با آن» فصلنامه بررسی مسائل اجتماعی ایران، سال اول شماره ۱، ۱۴۲-۱۰۷
- ۲۰) صادقی فسایی، سهیلا و مهسا رجب لاریجانی (۱۳۸۹) «مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار» فصلنامه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۳ (شماره پیاپی ۳۰)، پاییز، ۱۳۴-۱۱۱
- ۲۱) طباطبایی یحیی آبادی، شهناز و سیمین حسینیان (۱۳۸۴) «کارآفرینی، مشاوره و توانمندسازی» فصلنامه خانواده‌پژوهی، شماره ۴، ۳۸۶-۳۵۹
- ۲۲) فلیک، اووه (۱۳۸۷) درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه هادی جلیلی، تهران، نشر نی
- ۲۳) فیگز، کیت (۱۳۸۳) زنان و تبعیض: تبعیض جنسی و افسانه فرصت‌های برابر، ترجمه اسفندیار زندپور، به‌دخت مال امیری، تهران، نشر گل آذین
- ۲۴) قندهاری، پردیس (۱۳۷۹) «مزاحمت‌های جنسی در محیط کار» در جنس دوم مجموعه مقالات، گردآورنده نوشین احمد خراسانی، تهران، نشر توسعه، جلد ۹، ۱۰۰-۹۵

۲۵) کتابی محمود، بهجت یزدخواستی و زهرا فرخی راستایی (۱۳۸۲) «توانمند سازی زنان برای مشارکت در توسعه» فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۱، شماره ۷، پاییز، ۳۰-۵

۲۶) معظمی، شهلا (۱۳۸۳) «حمایت از زنان در برابر خشونت‌های خانگی» فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱۳،

۲۷) منادی، مرتضی (۱۳۸۸) «روش کیفی و نظریه سازی» سایت <http://www.anthropology.ir>

۲۸) میربک، پری (۱۳۸۷) «بررسی تاثیر آموزش بر توسعه مشارکت فرهنگی، اجتماعی زنان» سایت <http://www.zendehrood.com>

۲۹) نوابی نژاد، شکوه (۱۳۸۰) «راهکارهای مبارزه با خشونت جنسیتی» در مجموعه مقالات اولین همایش توانمند سازی زنان تهران، ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان، ۳۶۳-۳۷۸

منابع لاتین

- ۱) Anderson, M (۱۹۹۷) "Thinking About women, Sociological Perspective On Sex And Gender", Allyn and Bacon
- ۳) Cogin, J & Fish, A (۲۰۰۷) "Managing Sexual Harassment More Strategically": An Analysis Of Environmental Causes, *Asia Pacific Journal of Human Resources*; ۴۵; pp ۳۳۳- ۳۶۵, published by sage
- ۴) O'Connell, C, & Karen K (۲۰۰۰) "Sexual Harassment, The Relationship Of Personal Vulnerability, Work Context, Perpetrator Status And Type Of Harassment To Out Comes", *Journal Of Vocational Behavior*, No ۵۴, pp ۲۹۹-۳۲۹
- ۵) Ellen, B & Ellen, C (۱۹۹۲) "The ۹ to ۵ Guid To Combating Sexuall Harrassment". Copy right by John Wiley & Sons, INC. Reprinted by permission: pp ۶۲-۶۹
- ۶) Eylon, D & Bamberger, Peter (۲۰۰۰) "Empowerment Cognitions and Empowerment Acts : Recognizing the Importance of Gender" *Group Organization Management* ; No ۲۵; pp ۳۵۴-۳۷۲, Published by Sage
- ۸) Hancock, Peter (۲۰۰۶) "Violence, Women, Work and Empowerment: Narratives From Factory Women in Sri Lanka's Export Processing Zones" *Gender Technology and Development* ; No ۱۰; pp ۲۱۱-۲۲۸ published by Sage
- ۹) Koskela a, H & Tani b, S (۲۰۰۵) "Sold out! Q Women's Practices Of Ristance Against Prostitution Related Sexual Harassment, *Department Women's Studies International Forum* ", Vol: ۲۸, pp ۴۱۸- ۴۲۹
- ۱۰) Magar, Veronica (۲۰۰۳) "Empowerment Approaches to Gender-Based Violence" : Women s Courts in Delhi Slums, *Women's Studies International Forum*, Vol. ۲۶, No. ۶, pp. ۵۰۹ - ۵۲۳

- ١١) McDonald, P & Backstrom, S & Dear, K (٢٠٠٨) "Reporting Sexual Harassment: Claims And Remedies", *Asia Pacific Journal of Human Resources*; ٤٤; ١٧٣ -١٩٥ published by sage
- ١٢) Mueller C. W, De Coster ,S & Estes, S(٢٠٠١) "Sexual Harassment in the Workplace: Unanticipated Consequences of Modern Social Control in Organizations" *Work and Occupations*; ٢٨; ٤١١-٤٤٤ Published by Sage
- ١٣) O'Leary- Kelly , A ,Bowes-Sperry ,L , Bates Collette. A & R. Lean E (٢٠٠٩) Sexual Harassment At Work :A Decade(Plus) Of Progress, *Journal Of Management* , No ٣٥ , pp ٥٠٣- ٥٣٤ Published by Sage
- ١٤) Pini, B (٢٠٠٢) "Focus groups, feminist research and farm women: opportunities for empowerment in rural social research ", *Journal of Rural Studies* ; ١٨ , ٣٣٩-٣٥١
- ١٥) Reese,L & Lindenberg,K(٢٠٠٣) "The Importance of Training on Sexual Harassment Policy Outcomes" *Review of Public Personnel Administration*; No:٢٣; ١٧٥
- ١٦) Samuels, H (٢٠٠٣) "Sexual Harassment In The Workplace" A Feminist Analysis Of Recent Development in The UK, *Women's Studies International Forum*, Vol. ٢٤, No: ٥ , ٤٤٧ - ٤٨٢
- ١٧) Sheneity ,S & Sharmani, M (٢٠٠٩) "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. ٢٤٣, pp ١-٤٧
- ١٨) Shannon, C, Rospenda ,K.M, Richman, J .A (٢٠٠٤), "Workplace Harassment Patterning, Gender, And Utilization Of Professional Services: Finding From A US National Study", *University Of Illinois At Chicago*, pp ١١٧٨-١١٩١, Published by Elsevier