

فصلنامه علمی «پژوهش انحرافات و مسائل اجتماعی»

شماره دهم، زمستان ۱۴۰۲: ۳۰-۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۱۶

نوع مقاله: پژوهشی

زنان و آزار جنسی در محیط کار

* فرشته زمانی

** هدا حلاجزاده

*** فردین علیخواه

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تحلیل اجتماعی تجربه زیسته زنان شاغل از آزار جنسی در محیط کار انجام گرفته است. در این مطالعه از روش کیفی استفاده شده است. بدین منظور، ۳۱ زن شاغل در دو حوزه رسمی و غیر رسمی (قضایی و فروشندگی) در شهر رودسر به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌استاندارد و عمیق استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها به شیوه کدگذاری باز، محوری و گزینشی صورت گرفته است. طبق این فرایند، داده‌های زیر استخراج شد: آزارهای جنسی کلامی؛ پیشنهادهای مکرر و یک‌طرفه لفظی و جنسی؛ آزارهای جنسی غیر کلامی؛ اشارات تبعیض‌آمیز جنسی؛ آزارهای فیزیکی؛ لمس کردن ناجور و نامناسب بدن؛ واکنش‌ها پس از آزار جنسی؛ شخصی و محافظه‌کارانه، شخصی و کنشگرانه؛ پیامدهای آن: فشار روحی و روانی، انزوای اجتماعی و بی‌اعتمادی اجتماعی.

واژه‌های کلیدی: آزار جنسی، بی‌اعتمادی اجتماعی، زنان شاغل، مطالعه کیفی

و رودسر.

* fereshte.zamani74@gmail.com

hhz_72@yahoo.com

faralikhah@gmail.com

* دانش آموخته کارشناسی‌ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه گیلان، ایران

** نویسنده مسئول: استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه گیلان، ایران

*** دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه گیلان، ایران



مقدمه

خشونت علیه زنان، مسئله‌ای است که زنان در موقعیت‌ها و محیط‌های گوناگونی تجربه می‌کنند. این پدیده به لحاظ زمانی، عمری به بلندای تاریخ دارد، به طوری که می‌توان نخستین رد آن را در داستان‌های اسطوره‌ای و دینی مانند هابیل و قابیل جست‌وجو کرد؛ دورانی که واژه قربانی و بزه‌دیده را ابتدا برای دوشیزه‌هایی به کار می‌بردند که برای انجام فرایض مذهبی به قربانگاه فرستاده می‌شدند. به بیانی دیگر، قرن‌ها پیش که تولد زنان، ننگی بزرگ تلقی می‌شد، زنده به گور کردن آنان، افتخاری مقدس بوده است. بنابراین سوءاستفاده از زنان و خشونت علیه آنان، قدمتی به اندازه کهن‌ترین افسانه‌ها دارد (رئسی، ۱۳۸۱: ۲). پس از جنگ جهانی دوم، موضوع خشونت علیه زنان مورد توجه عالمان اجتماعی قرار گرفت. هم‌زمان با اوج‌گیری موج دوم فمینیسم در دهه هفتاد، گستردگی دامنه این پدیده نسبت به قبل نمایان‌تر شد و به دنبال آن، زنان قربانی برای گزارش دادن انواع خشونت مردان علیه‌شان و ساختارهای اجتماعی مرتبط (بهزیستی، پلیس و محاکم قضایی) برای باور کردن حرف قربانیان، آمادگی بیشتری یافتند (آبوت و والاس، ۱۳۸۱: ۲۳۴). خشونت علیه زنان، مسئله یک کشور یا یک قشر خاص نیست، بلکه در تمام ملیت‌ها، طبقات و گروه‌های اجتماعی رخ می‌دهد (خسروی، ۱۳۹۷: ۲۰).

طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی، منظور از خشونت علیه زنان، هر نوع رفتار خشونت‌آمیزی است که در خلوت زندگی خصوصی و یا در منظر عمومی علیه زنان رخ دهد که این اعمال منجر به آسیب حتمی روانی، جسمی و جنسی آنان شود و یا احتمال منجر شدن آن عمل به این نوع آسیب‌ها و رنج‌ها وجود داشته باشد (اعزازی، ۱۳۸۳: ۴؛ سازمان جهانی بهداشت، ۱۳۸۰: ۳۰). آزار جنسی زنان که یکی از مصادیق خشونت علیه زنان و شکلی از تبعیض جنسی است، مشتمل بر این موارد است: پیشنهادهای مکرر و یک طرفه لفظی و جنسی، متلک‌پراندن‌ها، اظهارنظرهای موهن و تلویحاً جنسی و اشارات تبعیض‌آمیز جنسی که برای مخاطب آزاردهنده است و موجب احساس خطر، حقارت، ارباب یا رنج در او می‌شود (احمدی و بیورانی، ۱۳۹۵: ۲؛ هام، ۱۳۸۲: ۴۰۳). براین‌میلر نیز آزار جنسی را عملی در نظر می‌گیرد که قصد سرکوب و تحقیر زنان را دارد و آن را نوعی سلطه‌گری مردانه می‌داند و هیچ تفاوتی بین قربانی زشت یا زیبا، پیر یا جوان، یا

تحریک‌کننده و معمولی قائل نیست (سراج‌زاده و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۰؛ فریدمن، ۱۳۸۱: ۱۰). بنابراین امکان دارد که همه زنان فارغ از ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی‌ای که دارند، قربانی آزار جنسی شوند. طبق تحقیقات، حتی زنانی که در جایگاه مدیریت قرار دارند، آزارهای جنسی را یکی از مشکلات خویش در محیط کار عنوان می‌کنند و تصاحب پست مدیریت از آنان در مقابل آزار جنسی محافظت نمی‌کند (دانشگر و دیگران، ۱۴۰۲: ۴). بنابراین زنان فارغ از جایگاه اجتماعی-اقتصادی مختلفی که در آن قرار دارند، مورد آزار جنسی قرار می‌گیرند و این نوع آزارها، آثار شایان توجهی بر قربانی دارد (پاک‌نهاد، ۱۳۹۲: ۱۴). وجه اشتراک تمامی این رفتارها، نارضایتی سوژه (زنان) و لطمه به تمامیت معنوی آنان است (همان: ۲). به تعبیر سازمان ملل متحد، آزار جنسی فراگیر و مداوم علیه زنان می‌تواند فرصت‌های آنان برای دستیابی به برابری اجتماعی، حقوقی، سیاسی و اقتصادی در جامعه را محدود کند (مولوردی، ۱۳۹۳: ۳۰).

آزار جنسی زنان در محیط کار، فرصت‌های آنان را برای پیشرفت اقتصادی و اجتماعی کم می‌کند، زیرا آنان را درگیر تنش‌های حاصل از تجربه‌ای می‌کند که فرد در برخورد با آن، مجبور به تن دادن به خواسته یا استعفا از کار خویش می‌شود و اگر زنان به علت این تجارب، محل کار را ترک کنند، این غیبت و انزوا می‌تواند موجب بازدارندگی آنان به لحاظ اقتصادی، کاهش انگیزه و میلشان برای پیشرفت شغلی و در نهایت دلسرد شدن آنان از تحرک اجتماعی شود (ریاحی و پورالماسی، ۱۳۹۸: ۸-۱۰؛ ر.ک: Krista, 1986). همچنین بی‌اعتمادی، داغ ننگ، دل‌زدگی از کار و تغییر محیط کار از دیگر تبعات فردی و اجتماعی آزار جنسی زنان شاغل در محیط کار است (پاک‌نهاد، ۱۳۹۲: ۱۶).

تقریباً نیمی از کل زنان در مقاطعی از زندگی کاری خود، مورد آزار و اذیت جنسی قرار می‌گیرند (ر.ک: Schneider, et al, 1997; Stafford et al, 2007). اما بیش از نیمی از زنان قربانی، این موضوع را احساس نمی‌کنند و یا آن را مطرح نمی‌کنند (Bostock & Deborah, 2007: 17). هرچند جنبش زنان در زمینه مبارزه با آزار جنسی در محیط کار، فعال عمل کرده است و هشیاری اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های سیاسی را برانگیخته است (آبوت و والاس، ۱۳۸۱: ۲۵۹)، نکته قابل توجه این است که در کنار

حساسیت‌های به وجود آمده، همچنان این مسئله، افزایش چشمگیری (بیش از سه برابر) یافته است (Einarsen, 2011 به نقل از ریاحی و پورالماسی، ۱۳۹۸: ۲). در ایران، آمار رسمی درباره آزار جنسی زنان شاغل وجود ندارد، اما طی پژوهشی در شهر کرج مشخص شده است که از بین ۴۰۰ نفر از زنان شاغل در بیمارستان‌ها، بیش از نیمی از آنان (۶۷٪)، تجربه آزار جنسی در محیط کار را داشته‌اند (همان: ۲۳).

با توجه به اهمیت موضوع آزار جنسی زنان در محیط کار، مسئله محوری پژوهش حاضر، پرداختن به آزار جنسی زنان شاغل است. بنابراین تلاش پژوهش حاضر این است که به تجربه زیسته زنان از آزار جنسی در محیط کار بپردازد و به دنبال پاسخ به پرسش‌هایی است که تحقیقات پیشین به طور کامل به آن پاسخ نداده‌اند. پرسش‌های پژوهش به شرح ذیل است:

۱. تجربه زیسته زنان از آزار جنسی در محیط کار چیست؟
۲. زنان شاغل، چه واکنشی به انواع آزار جنسی کلامی، غیر کلامی و فیزیکی در محیط کار نشان می‌دهند؟
۳. زنان شاغل اغلب کدام نوع آزار جنسی را در محیط کاری خویش تجربه می‌کنند؟
۴. تجربه آزار جنسی در محیط کار، چه پیامدهایی بر زندگی شخصی و اجتماعی زنان شاغل داشته است؟

پیشینه داخلی پژوهش

بررسی دانشگر و همکاران (۱۴۰۲) نشان می‌دهد که زنان مدیر میانی با اشکالی متفاوت از آزار جنسی از جمله کنایه شنیدن از دیگر مردان و زنان درباره چگونه مدیر شدن، کمتر شدن آزارهای جنسی آشکار و ناتوانی بیشتر در اعتراض به آزارهای جنسی روبه‌رو می‌شوند.

بر اساس مطالعه احمدی بفرولی (۱۴۰۰)، بروز آزار جنسی درون سازمان، پیامدهایی نظیر اختلال در عملکرد، کاهش زمان مفید کار، افزایش تعارض، کاهش مشارکت، بدنامی سازمان و کاهش بهره‌وری را به همراه خواهد داشت.

گنجی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹) طی پژوهشی دریافتند که زنان اغلب به علت ترس از دریافت نسبت‌های ناشایست، از دست دادن شغل، بدنامی و گوشه‌گیری در مقابل آزار جنسی در محل کار سکوت می‌کنند و در بهترین وضعیت تلاش می‌کنند، محیط کار خود را تعویض نمایند و در بدترین صورت ممکن است خواسته‌های مجرمان را تمکین کنند.

طبق نتایج پژوهش ریاحی و پورالماسی (۱۳۹۸)، وقوع آزار جنسی در محل کار، نتیجه و محصول تعامل کنشگران انسانی و سازمانی (ساختار اجتماعی) است.

طبق بررسی مکتوبیان و همکاران (۱۳۹۴) و ربانی خوراسگانی (۱۳۹۳)، فرسایش (روانی، اجتماعی، شغلی، اعتمادی و خانوادگی) از جمله پیامدهای تجربه آزار جنسی در محیط کار برای زنان شاغل است.

شکری و هاشمی (۱۳۹۳) در پژوهشی دریافتند که برخی از آزار جنسی رفتاری مانند عورت‌نمایی، پیشنهاد جنسی و تجاوز، شیوع کمتری در جامعه آماری دارد که شاید این موضوع به دلیل تابو بودن مسائل جنسی در جامعه و ترس و بدبینی زنان نسبت به مطرح کردن آن است.

طبق مطالعه پاک‌نهاد (۱۳۹۲)، از جمله دلایل سکوت و بی‌مחلی زنان نسبت به مزاحمت جنسی عبارتند از: شرم، حیا و حفظ آبرو و ترس از برچسب خوردن.

طبق بررسی صادقی و لاریجانی (۱۳۸۹)، فقدان تعادل قدرت بین آزاردهنده (مردان) و قربانی (زنان)، وجود نگرش مردسالار در جامعه، فقدان نظارت بر برخی از محیط‌های کاری (بخش‌های خصوصی) و مقصر دانستن قربانی از دلایل عمده بروز آزارهای جنسی در محیط کاری است.

پیشینه پژوهش خارجی

نواح (۲۰۰۸) در بررسی خویش نتیجه می‌گیرد که اگر متخلف (آزارگر) را مدیر آن مجموعه کاری مجازات کرده، قانون از زنان شاغل حمایت کند و سازمان‌های مردم‌نهادی برای تبیین مشکلات زنان ایجاد شود، می‌توان به کاهش آزار جنسی زنان در محیط کار، امیدوار بود.

طبق بررسی استفورد و همکاران (۲۰۰۷)، تجربه آزار و اذیت جنسی به‌ویژه برای

زنان ممکن است بر مدت زمانی که شخص حاضر به ماندن در ارتش است (یعنی مدت خدمت) تأثیر بگذارد و منجر به جدا شدن و ترک ارتش توسط زنان حاضر در دوره شود. نتایج تحقیق بوستوک و دلی (۲۰۰۷) نشان می‌دهد که از میان ۳۸٪ زنانی که مافوق آنها در ارتش، آنها را مورد آزار جنسی قرار داده‌اند، تنها ۳۱٪ آنان این موضوع را احساس کرده‌اند و از بین ۵۶٪ زنانی که آزار جنسی از سوی همکار را تجربه کرده‌اند، تنها ۳٪ آنان این موضوع را درک کرده‌اند.

چادهوری (۲۰۰۷) طی پژوهشی نتیجه گرفته است که تجربه آزار جنسی، بازتاب موانع ناشی از عدم تعادل قدرت و هنجارهای جنسیتی است.

نقدی بر پیشینه‌ها

پژوهش‌های زیادی در ارتباط با زنان در محل کار و یا موانع پیشرفت زنان در محیط کار انجام شده است و بسیاری هم به بررسی مشکلات زنان در محیط‌های کاری پرداخته‌اند، اما تنها برخی از این تحقیقات به موضوع آزارهای جنسی در محیط کار و تعدادی بسیار کمتری به موضوع آزارهای جنسی زنانی که در مشاغل قضایی فعالیت می‌کنند و زنانی که در مشاغل بازاری مشغول به کار هستند، پرداخته‌اند. جمع‌بندی تحقیقات نشان می‌دهد که این مطالعات از لحاظ موضوعی تازگی دارند، زیرا اغلب این پژوهش‌ها مربوط به دو دهه اخیر است. همچنین این تحقیقات، تجربه و درک زنان شاغل نسبت به آزار جنسی را بررسی کرده‌اند، اما کمتر به فهم واکنش زنان به این تجربه که یکی از اهداف اصلی پژوهش حاضر است، پرداخته‌اند.

ملاحظات نظری

لازم به ذکر است که در مطالعات کیفی معمولاً به دلیل اکتشافی بودن پژوهش، ادبیات نظری خاصی دنبال نمی‌شود و مانند تحقیقات کمی، فرضیه‌های خاصی از ابتدای کار وجود ندارد، بلکه در فرآیند تحقیق و از درون مصاحبه‌ها می‌توان به فرضیه‌هایی دست یافت. بنابراین در این مقاله، نویسندگان از چارچوب نظری خاصی پیروی نکرده‌اند، اما یقیناً دیدگاه‌های نظری متفاوتی بر دغدغه‌های تحقیقی آنها مؤثر واقع شده است. از این‌رو در ادامه به دیدگاه‌هایی می‌پردازیم که در تجزیه و تحلیل داده‌ها، مرجع استناد و پشتوانه پژوهش قرار گرفته‌اند.

رویکرد کنش متقابل نمادین و آزارهای جنسی

دیدگاه کنش متقابل نمادین به مطالعه معانی ذهنی و ساختن معنای فردی می‌پردازد که افراد به فعالیت‌ها و محیط‌شان نسبت می‌دهند و کانون توجه این سنت نیز فرآیند کنش متقابل اجتماعی بر پایه رابطه دوجانبه بی‌واسطه است. این دیدگاه در واقع به کندوکاو در فرایندها بر پایه برداشتی مشخص از کنش متقابل می‌پردازد که بر خصلت نمادین بودن کنش اجتماعی تأکید می‌ورزد (فلیک، ۱۳۸۷: ۷۳).

طبق قضیه ایفای نقش و ادراک دیگری مید، «من»، «در من» و «خود»، عناصری بنیادی هستند که طی مراحل اجتماعی شدن افراد شکل می‌گیرند. «خود» هنگامی که در تجربه اجتماعی متظاهر می‌شود، مشتمل بر دو بخش یعنی من مفعولی و من خلاق است. من مفعولی آن «خودی» است که برحسب دیدگاه دیگران، در ابعاد وسیع‌تر جامعه که در قوانین، اخلاقیات، قراردادهای و توقعات اجتماعی وجود دارد، دیده و درک می‌شود. من خلاق به وجه نظرهایی که دیگران نسبت به او نشان می‌دهند، پاسخ می‌دهد که بیانگر احساس آزادی و ابتکار است (توسلی، ۱۳۷۳: ۲۸۱). در جوامعی که جنس و جنسیت فرد، ارزشمند محسوب می‌شود و بر پایه این ارزشمندی، نابرابری و تبعیض‌های جنسیتی موج می‌زند، «خود» به درستی شکل نمی‌گیرد. در واقع در این جوامع، من فاعلی (من) سرکوب شده است و مجال بروز من مفعولی (در من) را مهیا می‌کند. طی این فرایند نیز «من» در زنان آسیب می‌بیند و خود را همیشه از دریچه دیگری اصیل یعنی مردان نگاه می‌کند (مکتوبیان و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۰). به این ترتیب تبعیض و خشونت علیه زنان که احساس ناامنی و آزار جنسی یکی از آنهاست، بازتولید می‌شود (همان).

نظریه فمینیست

نقطه شروع نظریه فمینیستی از یکسو، وضعیت و تجربه‌های زنان در جامعه است و از سوی دیگر، توصیف جهان از دیدگاه خاص زنان است (ریتزر، ۱۳۹۳: ۶۰۷). بر اساس این دیدگاه، زنان در جامعه، جایگاه فرودستی نسبت به مردان دارند که خشونت نسبت به زنان را باید با توجه به این موضوع بررسی کرد (آبوت و والاس، ۱۳۸۳: ۲۳۳)؛ به طوری که خشونت علیه زنان، بازتاب‌دهنده و ضامن قدرت مردان بر زنان در جامعه است (اعزاز، ۱۳۸۳: ۱۰). همچنین آزار جنسی زنان، بازتابی از یک جامعه مردسالار است که

در آن روابط قدرت به شکلی نابرابر وجود دارد (اعزازی، ۱۳۸۳: ۱۰).

به تعبیر فمینیست‌های لیبرال، جایگاه زنان در اکثر وضعیت‌ها متفاوت، کم‌اهمیت‌تر و نابرابر نسبت به جایگاه مردان است (ریتزر، ۱۳۹۳: ۶۱۵). در واقع نابرابری حقوق مدنی و فرصت‌های آموزشی، سرچشمه‌های ستم بر زنان هستند و در چهارچوب جامعه موجود باید برای کسب آزادی‌های فردی زنان مبارزه کرد (ابوت و والاس، ۱۳۸۳: ۳۲۲). تفاوت‌هایی که میان دو جنس (زن و مرد) مشاهده می‌شود، ذاتی نیست، بلکه ناشی از نحوه جامعه‌پذیری مردان و زنان و نوع تربیت آنان است که نقش‌های اجتماعی و خصوصیات رفتاری متفاوت را به آنها نسبت می‌دهد و آن را نهادینه می‌سازد (ریتزر، ۱۳۸۹: ۴۷۵). در این راستا نیز منشأ آزارهای جنسی زنان را می‌توان در نحوه اجتماعی شدن نقش جنسیتی آنان، مانند نقش‌های مراقبتی، آسیب‌پذیر و انفعالی در مقابل نقش‌های رقابتی، پرخاشگرانه و کنترل‌کننده مردان جست‌وجو کرد (مکتوبیان و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۲).

نظریه یادگیری اجتماعی

طبق نظریه یادگیری به‌ویژه دیدگاه آلبرت باندورا، کودکان، رفتارهای مربوط به جنسیت را در خانواده و از طریق والدین می‌آموزند و در این فرایند نیز دختر و پسر درمی‌یابند که در جریان زندگی خویش، رفتارهای جنسیتی مشابه با جنس خود را در پیش گیرند (همان: ۱۱). در واقع یادگیری نقش‌های جنسیتی در مرحله اول از طریق مشاهده و در ادامه، از راه تقلید رخ می‌دهد (گرت، ۱۳۹۶: ۳۵). طبق دیدگاه ایکرز، پسران همراه بودن نقش جنسیتی مردان با اعمال خشونت نسبت به زنان را در فرایند جامعه‌پذیری و در کنش متقابل با والدین، همسالان و در محیط مدرسه می‌آموزند که این موضوع نیز بر نگرش‌های آنان نسبت به خشونت علیه زنان تأثیر می‌گذارد. همچنین این آموزه‌های درونی‌شده است که پرخاشگری مردان و سکوت زنان را مشروعیت می‌بخشد (علی‌وردی‌نیا و حبیبی، ۱۳۹۴: ۴؛ ر.ک: Goldberg, et al, 2010). از این‌رو واکنش به مزاحمت‌های جنسی می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی باشد که با توجه به نظریه یادگیری اجتماعی، برخی از این عوامل عبارتند از: ۱- شیوه جامعه‌پذیری دختران در کودکی، ۲- یادگیری رفتارهای قالبی جنسیتی توسط افراد ۳- تقلید از مادر، دوستان و همسالان (لطفی و ریاحی، ۱۳۹۵: ۱۲).

روش پژوهش

هدف این مطالعه، فهم و تفسیر زنان شاغل از آزار جنسی در محیط کار و سنخ‌بندی آزار جنسی بود. بنابراین این پژوهش با روش کیفی و پارادایم تفسیری صورت گرفته است و اساس کار بر مطالعه تجربه زیسته زنان شاغل از آزار جنسی در محیط کار بنا شده است. جامعه مورد مطالعه، زنان شاغل شهرستان رودسر بود. معیار ورود به مطالعه نیز محیط‌های کاری رسمی و غیر رسمی شهرستان رودسر است. نمونه‌ها، زنانی بودند که در پست‌های مختلف حوزه قضایی (کارکنان دادگستری) و فروشنده‌های فعالیت می‌کردند. از آنجایی که آزار جنسی در قانون جرم محسوب می‌شود، نویسندگان تصمیم گرفتند که مطالعه در میان دو گروه زنان شاغلی که در مشاغل قانونی (دولتی / رسمی) فعالیت می‌کنند و زنانی که در مشاغل آزاد و غیر رسمی مشغول به کار هستند، انتخاب شوند و در پایان مقایسه‌ای مابین تجربه زیسته این دو دسته صورت گیرد.

روش نمونه‌گیری، هدفمند و نظری بوده است. معیار انتخاب نمونه‌ها، سابقه کاری حداقل یک سال و موافقت برای شرکت در پژوهش بوده است. تعداد حجم نمونه تا رسیدن به اشباع نظری تعیین شده است. به عبارتی دیگر، گردآوری داده‌ها را تا زمان اشباع ادامه دادیم و اطمینان یافتیم که دیگر اطلاعات جدیدی از نمونه‌های بعدی حاصل نمی‌شود. به طور کلی نمونه‌های این پژوهش به ۳۱ نفر رسید که ۱۷ نفر از آنان در حوزه قضایی و ۱۴ نفر از آنان در شغل‌های فروشنده‌های فعالیت داشتند.

ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساخت یافته و عمیق بود. هنگام جمع‌آوری داده‌ها با تعداد ۳۱ نفر مصاحبه (کیفی) انجام شده است. موضوع‌های اصلی مدنظر مصاحبه‌ها عبارتند از: تجربه شخصی و دسته‌بندی نوع آزار جنسی، اقدامات فرد پاسخگو (واکنش) در برابر آزارها و انگیزه این اقدامات، پیامدهای تجربه آزار جنسی و به طور کلی تمامی موضوعاتی که مربوط به آزار جنسی زنان شاغل در محیط کار بوده است.

داده‌های پژوهش در محیط آنلاین جمع‌آوری شده است. مهم‌ترین فعالیت‌های مربوطه برای قابلیت اطمینان عبارتند از: یادداشت‌برداری، روی کاغذ آوردن متن مصاحبه‌ها، تهیه فهرست مصاحبه‌شوندگان، مقوله‌های استخراج‌شده از داده‌ها، استفاده از نظرهای اساتید راهنما و مشاور مربوطه. لازم به ذکر است که از تمامی

مصاحبه‌شوندگان، رضایت کتبی و شفاهی برای همکاری در پژوهش کسب شده است. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها از شیوه کولایزی (۱۹۸۷) بهره برده شد. طبق این روش، مراحل زیر باید انجام می‌شد: بررسی تمامی توصیف‌هایی که مصاحبه‌شونده‌ها ارائه کرده‌اند، استخراج جمله‌ها، فرموله کردن معانی، خوشه‌بندی یا مقوله‌بندی، تلفیق نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش، ایجاد ساختار ذاتی پدیده با استفاده از مقوله‌ها و بررسی نظر مصاحبه‌شونده‌ها درباره یافته‌ها.

با استفاده از روش کولایزی، مقوله‌بندی و تحلیل به این صورت انجام شد که در پایان هر مصاحبه و ثبت یادداشت‌برداری، ابتدا بیانات ضبط‌شده مشارکت‌کنندگان بارها گوش داده شد و اظهاراتشان کلمه به کلمه روی کاغذ نوشته شد. در مرحله دوم پس از مطالعه همه توصیف‌هایی که مشارکت‌کنندگان داشتند، جمله‌های مهم، مشخص و استخراج شد و معنای هر عبارت مهم به صورت مقوله اصلی نوشته شد. سپس تم‌هایی که به لحاظ مفهومی شبیه یکدیگر بودند در یک طبقه و در قالب مقوله فرعی قرار گرفتند.

یافته‌های توصیفی

در جدول شماره (۱)، مشخصات زنان شاغلی آمده است که طبق اشیاع نظری انتخاب شده‌اند. لازم به ذکر است که سوژه‌های انتخاب‌شده از دو گروه شغلی رسمی (مشاغل قضایی) و غیر رسمی (بازاری)، دارای تحصیلات مختلف و هم مجرد و هم متأهل هستند.

جدول ۱- یافته‌های مربوط به مصاحبه‌شوندگان

شماره پاسخگو	سن	تحصیلات	شغل	تحصیلات پدر	تحصیلات مادر	وضعیت تاهل
۱	۴۵	ارشد	مشاور حقوقی	دیپلم	دیپلم	متأهل
۲	۳۴	ارشد	وکیل	ابتدایی	ابتدایی	مجرد
۳	۳۴	ارشد	وکیل	کارشناسی	کارشناسی	مجرد
۴	۲۹	ارشد	مشاور حقوقی	سیکل	سیکل	متأهل
۵	۴۴	ارشد	کارمند دادگستری	سیکل	سیکل	متأهل
۶	۳۳	ارشد	وکیل	دیپلم	دیپلم	متأهل

۷	۴۲	ارشد	وکیل	سیکل	سیکل	مجرد
۸	۳۶	کارشناسی	وکیل	بی سواد	ابتدایی	مجرد
۹	۲۶	ارشد	وکیل	ابتدایی	سیکل	مجرد
۱۰	۲۵	ارشد	مشاور حقوقی	کارشناسی	دیپلم	مجرد
۱۱	۲۳	کارشناسی	مشاور حقوقی	سیکل	فوت شده	مجرد
۱۲	۳۸	ارشد	وکیل	کارشناسی	دیپلم	متاهل
۱۳	۳۴	کارشناسی	وکیل	کارشناسی	دیپلم	متاهل
۱۴	۳۶	کارشناسی	وکیل	سیکل	سیکل	مجرد
۱۵	۳۱	دکتری	وکیل	ارشد	دیپلم	مجرد
۱۶	۲۸	ارشد	وکیل	سیکل	سیکل	متاهل
۱۷	۲۹	ارشد	وکیل	دیپلم	سیکل	متاهل
۱۸	۲۸	ارشد	فروشنده	دیپلم	سیکل	مجرد
۱۹	۴۴	کارشناسی	فروشنده	بی سواد	سیکل	متاهل
۲۰	۲۳	کارشناسی	فروشنده	کارشناسی	کارشناسی	مجرد
۲۱	۲۶	کارشناسی	فروشنده	سیکل	دیپلم	متاهل
۲۲	۲۳	کارشناسی	فروشنده	ارشد	کارشناسی	مجرد
۲۳	۳۹	دیپلم	فروشنده	فوت شده	سیکل	مجرد
۲۴	۵۰	دیپلم	فروشنده	سیکل	بی سواد	متاهل
۲۵	۲۷	دیپلم	فروشنده	بی سواد	بی سواد	متاهل
۲۶	۳۹	کارشناسی	فروشنده	دیپلم	دیپلم	مجرد
۲۷	۴۱	سیکل	فروشنده	سیکل	بی سواد	مجرد
۲۸	۲۷	دیپلم	فروشنده	سیکل	سیکل	مجرد
۲۹	۳۱	کارشناسی	فروشنده	بی سواد	بی سواد	مجرد
۳۰	۲۲	کارشناسی	فروشنده	دیپلم	کاردانی	مجرد
۳۱	۳۵	کارشناسی	فروشنده	سیکل	سیکل	متاهل

یافته‌های تحلیلی

این پژوهش در قالب مفاهیم استخراج شده از متن مصاحبه‌ها در دو بخش محیط کار

رسمی (مشاغل قضایی) و محیط کار غیر رسمی (مشاغل بازاری: فروشنده‌گی) تنظیم شده است. مصاحبه با چند پرسش اولیه آغاز شده است و به مرور، کندوکاو روند اصلی مصاحبه دنبال شده است. محقق، تمام تلاش خویش را برای راحت بودن پاسخگو حین مصاحبه داشته است و فضای حاکم بر مصاحبه به نوعی باز بوده است.

جدول ۲- شاخص‌های سنخ‌شناسی آزار جنسی در محیط کار رسمی و غیر رسمی

مقوله هسته‌ای	کدهای محوری	کدهای باز
آزار جنسی کلامی	پیشنهادهای مکرر و یک‌طرفه لفظی و جنسی	اصرار بر دریافت کردن شماره تلفن همراه، ابراز علاقه کردن بدون رضایت زن، تهدید کردن، به کار بردن کنایه‌های جنسی در گفتار
آزار جنسی غیر کلامی	اشاره‌های تبعیض‌آمیز جنسی	تظاهر کردن به انجام اعمال جنسی در حضور زن، چشم‌چرانی کردن
آزار جنسی فیزیکی	لمس کردن ناجور و نامناسب بدن	گرفتن دست، نزدیک شدن زیاد به زن

آزار کلامی از نوع ابراز علاقه (با وجود نارضایتی و انکار زن) در محیط‌های کاری رسمی مانند شغل‌های قضایی شیوع دارد. آنچنان که پاسخگوی شماره ۱۶، وکیل می‌گوید:

«وقتی به خاطر پرونده‌ها به محل‌های کاری مختلفی می‌رم، برخی کارمندان،

شماره تماس می‌گیرن و بعد به بهانه کار، پیام‌های عاشقانه میدن».

ارائه پیشنهاد دوستی و اصرار به آن علی‌رغم نارضایتی زن و تهدید زن در صورت عدم پذیرش، یکی از مصداق‌های آزار جنسی کلامی است که طبق نتایج به‌دست‌آمده این نوع آزار نیز در محیط شغلی یادشده وجود دارد. چنان‌که پاسخگوی شماره ۷، وکیل می‌گوید:

«یکی از مافوق‌های من که مسئول رسیدگی به یکی از پرونده‌های من بود،

منو تحت فشار می‌داشت که اگر درخواست ارتباط و دوستیشو قبول نکنم،

روز جلسه رسیدگی، درخواست ما رو رد می‌کنه و به نحوی باعث باخت

پرونده موکل من می‌شه».

آزارهای کلامی به شکل اصرار به گرفتن شماره تماس با وجود نارضایتی و انکار زن

در محیط‌های کاری غیر رسمی مانند شغل فروشندگی نیز وجود دارد. چنان‌که پاسخگوی شماره ۲۳، فروشنده می‌گوید:

«طرف میاد مغازه، یک ربع، بیست دقیقه، نیم ساعت وایمیسته و میگه شمارتو بده و هرچقدر هم انکار می‌کنی، اون اصرار می‌کنه».

یکی دیگر از مصداق‌های آزار جنسی کلامی، استفاده از کنایه‌های جنسی هنگام صحبت کردن است. طبق یافته‌ها دریافتیم که این نوع آزار نیز در محیط شغلی یادشده شیوع دارد. پاسخگوی شماره ۲۰، فروشنده می‌گوید:

«یه آقایی آمده بود مغازه واسه خانمش لباس زیر می‌خواست و دستکاری می‌کرد و با یه لحن چندشی می‌گفت: سایز خودتون باشه، بزارین روی بدن خودتون من ببینم که به همسرم می‌خوره یا نه».

یافته‌های حاصل از بخش تجربه زیسته افراد از آزار جنسی غیر کلامی در محیط کار نشان داده است که این نوع آزارهای غیر کلامی بیشتر به شکل نگاه‌های هیز و شهوت‌آلود در محیط‌های شغلی رسمی مانند مشاغل حقوقی شیوع دارد. پاسخگوی شماره ۱۱، مشاور حقوقی می‌گوید:

«چندین بار از نگاه یکی از ارباب‌رجوع‌ها متوجه شدم که بهم نظر جنسی داره، تا اینکه آیدی اینستاگرامم رو پیدا کرد و اونجا بهم گفت که: از اندامت خوشم میاد».

آزارهای غیر کلامی به شکل تظاهر به انجام اعمال جنسی در محیط‌های کاری غیر رسمی مانند شغل فروشندگی وجود دارد. پاسخگوی شماره ۲۶، فروشنده می‌گوید:

«یه بار سر ظهر خونه نرفته بودم، یه آقایی اومد روبه‌روی مغازه من وایساد و شلوارشو کشید پایین و رو به من با آلت تناسلیش بازی می‌کرد و چند مورد همین‌طوری برای خانم‌های مغازه‌دار کوچ‌پیش اومده».

چشم‌چرانی و نگاه‌های خیره معنادار از جمله معرف‌های آزار جنسی غیر کلامی است که در محیط شغلی یادشده شیوع دارد. پاسخگوی شماره ۳۰، فروشنده در این‌باره می‌گوید:

«یه بار من اومدم مغازه رو باز کردم و یه آقایی روبه‌روی مغازه من وایساد»

بود و حدود یک ساعت همینجوری وایساده بود و یکسره نگاهم می‌کرد. بعد اومد داخل مغازه و حدود یک ساعت همینجوری الکی تو مغازه موند.»

با توجه به نتایج حاصل از بخش تجربه زیسته افراد از آزار جنسی فیزیکی در محیط کار دریافتیم که این نوع آزار به شکل نزدیک شدن زیاد به زن و لمس کردن عمدی بدن او در محیط‌های کاری رسمی مانند شغل‌های قضایی وجود دارد. آنچنان که پاسخگوی شماره ۶، وکیل می‌گوید:

«یکی از همکارهای آقا موقع کار، صندلی شو نزدیک من گذاشتن و یکی دو بار دستشو به پای من چسبانندن، یه طوری این کار رو می‌کرد که انگار اتفاقی بوده».

همچنین پاسخگوی شماره ۱۳، وکیل می‌گوید:

«در حد لمس دست، خیلی بیشتر پیش اومده؛ البته به ظاهر تصادفی و غیر عمدی جلوه میدن، اما مطمئن بودم که از عمد دستم رو لمس کردن».

آزار جنسی فیزیکی به صورت لمس دست در محیط‌های کاری غیر رسمی مانند شغل فروشندگی وجود دارد. پاسخگوی شماره ۲۳، فروشنده می‌گوید:

«طرف میاد بهم میگه شمارتو بده، خواهش می‌کنه؛ بعد میبینه من اهمیتی نمیدم، بیهو دستم که روی پیشخوانه رو می‌گیره».

نزدیک شدن زیاد به زن از جمله مصداق‌های آزار جنسی فیزیکی محسوب می‌شود که در محیط شغلی یادشده وجود دارد. آنچنان که پاسخگوی شماره ۲۱، فروشنده می‌گوید:

«توی محیط کارم بارها شده طرف میاد شماره منو می‌خواد و وقتی من میگم لزومی نداره، میاد خودش می‌چسبونه به میز من و هی نزدیکم میشه».

جایگاه آزاردهنده جنسی (رسمی: کارمندان؛ غیر رسمی: مشتری‌ها)

با توجه به یافته‌ها، پاسخگویان گروه شاغل در بخش رسمی، آزار را بیشتر از سوی رئیس و کارمند محیط‌هایی که در آن رفت‌وآمد مداوم دارند، احساس کرده‌اند. آنچنان که پاسخگوی شماره ۱۱ می‌گوید:

«رئیس اداره‌ای که من برای کار به آنجا می‌روم، یک آقای هیز هست. اوایل

کارم بود که منو به ناهار دعوت می کرد، البته من نمی رفتم. حتی وقتی شماره دفتر رو خواستم، شماره همراه خودشو داد که متوجه شدم یه چیزایی تو سرش هست».

بنا بر نتایج به دست آمده، پاسخگویان گروه شغلی فروشنده، آزار را بیشتر از سوی مشتریان متأهل احساس کرده اند. آنچنان که پاسخگوی شماره ۱۸ می گوید:

«بارها شده مشتری مرد با خانومش یا با خواهرش یا با مادرش میاد خرید کنن، بعد یه طوری یواشکی هیز نگاهت می کنه که تو خودت معذب میشی».

جدول ۳- تحلیل واکنش آزار جنسی در محیط کار رسمی

فرامقوله	مقوله	کدها
آزار جنسی کلامی	شخصی و محافظه کارانه	- دوری جستن از آزاردهنده - تذکر دادن زبانی به آزاردهنده - تصور عادی دانستن عمل آزاردهنده از سوی جامعه - تهدید شدن از سوی آزاردهنده - فقدان مدرک و شاهد
آزار جنسی غیر کلامی	شخصی و محافظه کارانه	- فاصله گرفتن از آزارگر - پرهیز از نگاه کردن به آزارگر - رعایت کردن پوشش اسلامی - پرهیز از صحبت صمیمی با آزارگر - فقدان مدرک و شاهد
آزار جنسی فیزیکی	شخصی و کنشگرانه	- فاصله گرفتن از آزارگر

پاسخگویان گروه شغلی قضایی اغلب ترجیح می دهند که هنگام مواجهه با آزار جنسی کلامی به نوعی از فرد (آزاردهنده) فاصله گرفته، انواع رفتار شخصی مانند جدی شدن، تذکر لسانی و بی اهمیت جلوه دادن آزار در مقابل آزارگر را در پیش گیرند. در واقع طبق دیدگاه آنان، جامعه این نوع آزار از سوی مردان نسبت به زنان را مسئله اجتماعی قلمداد نمی کند و این اقدام مردان را عادی جلوه می دهد. آنچنان که پاسخگوی شماره ۳، وکیل می گوید:

«اغلب اینطور وقتاً با برخورد قاطع ابتدائاً با رفتار، بعد با تذکر لسانی و دوری کردن از حضور با این افراد در محیط خلوت با این مسئله روبه‌رو شدم. در واقع واکنش دیگه‌ای نمیشه داشت، چون خیلی وقت‌ها، جامعه ما انجام آزار کلامی رو برای مردها مباح می‌دونن. میگن مردن، اشکالی نداره. تعبیر به شیطنت می‌کنن. تبعیض جنسیتی خلاصه وجود داره و متأسفانه بحث فقط قانون نیست، بلکه عرف هم چندان این عمل رو آزار جنسی نمی‌بینه و به بهانه اینکه خوب مردن دیگه، از کنارشون می‌گذره».

دلایل دیگری که منجر به واکنش شخصی (فاصله‌گیری قربانی از فاعل آزار و محیط مورد نظر) شده است، ناامیدی از مرجع قابل اطمینان (کلانتری و دادگاه) برای پیگیری و قانونی است که در این موارد، فرد را به ارائه مدرک و شاهد اجبار می‌کند. از سویی دیگر، تهدید شدن قربانی توسط آزاردهنده است که اعلام می‌کند در صورت نپذیرفتن خواسته‌اش، در فرایند شغلی فرد، مانع موفقیتش می‌شود. آنچنان که پاسخگوی شماره ۷ می‌گوید:

«خودم با تهدید یکی از مافوق‌هایم مواجه شدم که بهم می‌گفت اگه درخواست دوستیشو قبول نکنم، باعث باخت پرونده موکل من میشه و من مجبور شدم که پرونده رو از اون شعبه بررسی استرداد کنم. چون فکر می‌کنم که راه دیگه‌ای نداشتم و نمی‌تونستم به حفاظت خبر بدم و اعتراض کنم. چون بعدش مدرک و شاهد می‌خواستن که من نداشتم و اینطوری دوباره آبروی شغلی و شخصی خودم در خطر می‌وفتاد».

واکنش به آزار جنسی غیر کلامی در محیط شغلی رسمی به این شکل است که پاسخگویان گروه شغلی قضایی اغلب ترجیح می‌دهند که هنگام مواجهه با این نوع آزار، از فرد (آزاردهنده) فاصله بگیرند و انواع رفتار شخصی مانند نگاه نکردن به آزارگر، پوشیدن لباس مناسب در محل کار را در پیش می‌گیرند و تصمیم می‌گیرند که دفعات بعد به آزاردهنده رجوع نکنند؛ زیرا مدرکی دال بر اثبات آزاری که نسبت به آنان رخ داده، در دست ندارند و اعتراض کردن نزد مرجع رسیدگی، مساوی با ثابت کردن فعل مذکور به همراه شاهد است. پاسخگوی شماره ۱۴ می‌گوید:

«متوجه نگاه‌های آزاردهنده و جنسی بودم و سعی کردم کمتر به اون محل مراجعه کنم و در صورتی که مجبور به مراجعه به اون محل بودم، سعی کردم سیاست رفتاری سخت‌تری داشته باشم. ببینید مثلاً نحوه صحبت منظومه و مخصوصاً نگاه نکردن به اون شخص، چون این مسائل و اثبات اون پیچیدگی خاص و سختی‌های خودش رو داره و بهترین وسیله مقابله با این موضوع، حفظ سیاست رفتاری در محل کار و پوشیدن لباس مناسب و اخلاق به‌جا هستش».

واکنش به آزار جنسی فیزیکی در محیط شغلی رسمی به این صورت است که قربانی آن در گروه شغلی قضایی، هنگام مواجهه با این نوع آزار ترجیح می‌دهد از فرد (آزاردهنده) فاصله بگیرد. آنچنان که پاسخگوی شماره ۶ می‌گوید:

«یکی از همکارهای آقا موقع کار، صندلی خودشو نزدیک من گذاشتن و یکی دو بار دستشو به پای من چسبانندن. یه طوری این کار رو می‌کرد که انگار اتفاقی بوده. منم سعی می‌کردم که فاصله بگیرم از صندلیش. ایشون وکیل بودن و در جایگاه استاد- شاگردی بودیم و من در دفتر ایشان کار می‌کردم. یه وقتی با سکوت کردن، طرف متوجه میشه که دیگه رفتارش و ادامه نده، ولی یه وقتی سکوت باعث میشه که اون به کارش بیشتر ادامه بده و اینجور وقتا باید اعتراض بکنی و در مقابل این رفتار مقاومت کنی. اون روز فقط از صندلیش فاصله گرفتم و دیگه این کارو نکرد».

جدول ۴- تحلیل واکنش به آزار جنسی در محیط کار غیر رسمی

فرامقوله	مقوله	کدها
آزار جنسی کلامی	شخصی و کنشگرانه	- تذکر لسانی - بیرون کردن آزاردهنده از محیط - تهدید کردن آزاردهنده به شکایت قانونی
آزار جنسی غیر کلامی	شخصی و محافظه کارانه	- پرهیز از ارتباط چشمی با آزارگر - رعایت کردن پوشش اسلامی
آزار جنسی فیزیکی	شخصی و کنشگرانه	اعتراض و دعوا کردن با آزارگر

همچنین واکنش نسبت آزار جنسی کلامی در محیط شغلی غیر رسمی به این صورت است که گروه شغلی فروشنده اغلب هنگام مواجهه با این نوع آزار سعی می‌کنند تا آزاردهنده را بدون سر و صدا از محیط خویش دور کنند. آنان علت این نوع واکنش را ترس از داغ ننگ خوردن از سوی جامعه ابراز می‌کنند. آنچنان که پاسخگوی شماره ۲۱ می‌گوید:

«توی محیط کارم، طرف میاد شماره همراه منو می‌خواد، وقتی بهش میگم لزومی نداره نزدیک میز کارم میشه و بیشتر اصرار می‌کنه، منم ترجیح میدم که بگم برید بیرون تا اینکه داد و بیداد کنم تا اطرافیان متوجه بشن و اینجوری برای من حرف در بیاد؛ چون جامعه اینجوریه و نمی‌تونن واکنش دیگه داشته باشی. یه طوری که همه متوجه بشن، چون بهت تهمت می‌زنند یا برات حرف درمیارن».

ترس قربانی از اقدامات تلافی‌جویانه آزاردهنده در صورت اعتراض و طرح شکایت رسمی، علت دیگری است که منجر به نوع واکنش (دور کردن آزاردهنده از محیط خویش) در گروه شغلی یادشده شده است. اما آزاردیده علاوه بر این ترس اولیه، اقدام به خط و نشان کشیدن برای آزاردهنده کرده، آنان را با طرح شکایت نزد پلیس تهدید می‌کنند. پاسخگوی شماره ۲۶ می‌گوید:

«یه مزاحم تلفنی داشتم که از پیج کاریم بهم مدام پیام‌های ناجور و جنسی میداد. منم اولش فکر می‌کردم که برم پیش پلیس، ولی بعد پیش خودم فکر کردم که نکنه از ارادل این شهر باشه و برای من داستان درست کنه و کوتاه اومدم. تا اینکه فهمیدم دوست یکی از کاسب‌های اینجاست و ارادل نیست. رفتم واسش خط و نشون کشیدم که اگر یکبار دیگه مزاحم من بشه یا حتی تو این کوچه‌ای که مغازم هست بیاد، من برخورد می‌کنم باهاش و حق نداره بیاد. تهدید کردم که دیگه حق نداره مزاحم من بشه وگرنه به پلیس فتا شکایت می‌کنم».

واکنش به آزار جنسی غیر کلامی در محیط شغلی غیر رسمی به این شکل است که پاسخگویان گروه شغلی فروشنده، هنگام مواجهه با این نوع آزار ترجیح می‌دهند که واکنش صریحی نداشته باشند و رفتاری مانند بی‌توجهی به آزاردهنده را در پیش

می گیرند. در واقع آنان به ناچار رفتار خویش را بدین شکل اصلاح می کنند، زیرا مدرکی برای اثبات فعلی که علیه شان صورت گرفته در دست ندارند و شکایت و اعتراض رسمی به لحاظ قانونی، شاهد لازم دارد. پاسخگوی شماره ۲۳ در این باره می گوید:

«یکی از مغازه دارای همین جا سه ماه تمام روبه روی مغازه من می ایستاد و به من خیره می شد. من تنها کاری که می کردم این بود که اهمیتی ندم. بعد که کلاً از اینجا رفت، فهمیدم طرف متأهل بوده. نمیشه بری علیه اون آدم شکایت کنی، چون میگن بیا ثابت کن. اصلاً نمیشه ثابت کرد، فقط میتونی رفتار خودتو اصلاح کنی».

همواره مقصرپنداری زنان از سوی جامعه منجر شده است که زنان هنگام مواجهه با تجاربی مانند آزار جنسی غیر کلامی از نوع نگاه های خیره معنادار تنها به اصلاح رفتار خویش بپردازند و در این راستا رفتاری مانند بی محلی کردن به آزاردهنده و رعایت حجاب خویش را انجام می دهند. پاسخگوی شماره ۳۱ می گوید:

«یه دفعه با آرایش و کفش پاشنه بلند رفتم مغازه ام، اون روز دیگه برای من شد تجربه که این مدل دیگه سر کار نیام، چون همه فروشنده های مرد اطراف مغازه، یه جور دیگه بهم نگاه می کردن. منم توجه نمی کردم، چون محیط کار یه شکلیه که نمی تونی برخورد دیگری به جز توجه نکردن داشته باشی. مثلاً اگر کاری هم نکرده باشی، وقتی واکنش تند داشته باشید، دیگران در موردت یه فکر دیگه ای می کنند و انگار که تو مقصر بودی که برات مزاحمت ایجاد شده. چون توی جامعه ما یه جور دیگه به خانوما نگاه می کنن و توی این موقعیت ها بیشتر خانم ها را مقصر می دونن. به خاطر همین تنها واکنش من، بی محلی و رعایت کردن حجابم بود».

واکنش به آزار جنسی فیزیکی در محیط شغلی غیر رسمی به این شکل است که پاسخگویان گروه شغلی فروشنده، هنگام مواجهه با آزار جنسی فیزیکی با فرد (آزاردهنده)، واکنشی فعالانه مانند دعوا و بیرون کردن آزاردهنده را دارند؛ زیرا معتقدند که اگر اعتراض صریحی نداشته باشند، امکان دارد که این نوع آزار همه گیر شود.

پاسخگوی شماره ۲۰، فروشنده می گوید:

«مطمئناً سکوت بهترین روش نیست. مثلاً یه آقایی با خانمش اومده بودن مغازه ما خرید کنن، خانمش رفت اتاق پرو، همکارم رفت که لباس بهش بده، این آقا خودشو چسبوند به همکارم و همکارم سکوت کرد؛ ولی من بهش گفتم آقای محترم بیاین اینجا و باهاش دعوا گرفتم و خانمش گفت که شما مقصرین. خوب اگر ما باهاش دعوا نمی کردیم، می رفت یه مغازه دیگه، باز این رفتار رو تکرار می کرد. وقتی اینطوری واکنش نشون میدی، یه ترسی براش به وجود میاد که به خاطر آبروی خودش هم که شده، دیگه از این کارا نکنه. حالا با داد زدن شده یا حال هر رفتاری به جز سکوت که سکوت باعث میشه اون بیشتر به کارش ادامه بده».

جدول ۵- تحلیل تجربه‌ها (پیامدها) آزار جنسی در محیط کار رسمی

فرامقوله	مقوله	کدها
پیامدهای فردی	فشار روحی و روانی	استرس ناراحتی ترس احساس شک بدبینی بی‌اعتمادی مداوم
پیامدهای اجتماعی	انزوای اجتماعی	محدود کردن روابط اجتماعی کاری پرهیز از ارتباط اجتماعی صمیمانه با همکاران

پیامدهای شخصی آزار جنسی در محیط شغلی رسمی شامل استرس و ناراحتی در کوتاه‌مدت و احساس شک، بدبینی و بی‌اعتمادی مداوم و درازمدت نسبت به مردان در جامعه است. چنان‌که پاسخگوی شماره ۷، وکیل می‌گوید:

«بعد از اینکه مافوق یکی از پرونده‌هام، منو تحت فشار گذاشت که اگه درخواست ارتباط و دوستیشو قبول نکنم، باعث باخت پروندهٔ موکلم میشه،

تصمیم گرفتم یه خورده در ارتباط گرفتن با دیگران محتاط‌تر باشم. دچار استرس شدم. دچار ناراحتی شدم. از نظر روانی اذیت شدم. دو تا دختر دارم و از آن زمان که این آزار رو تجربه کردم، خیلی بدبین‌تر به جامعه شدم و همیشه مراقبم که مبدا این رفتاری که با من شد، با دختری من بشه و اینکه همیشه به آنها سفارش می‌کنم که مثلاً امکان داره هر آن دچار همچین تجربه‌ای بشن و باید مراقب باشن».

همچنین پاسخگوی شماره ۱۱، مشاور حقوقی می‌گوید:

«رئیس اداره‌ای که در آن رفت و آمد داشتم، همیشه هیز به من نگاه می‌کرد و این تجربه باعث شد که یه جورایی حساس بشم به اینکه کسی که بهم سلام و احوال‌پرسی می‌کنه، آیا قصد بدی پشتش هست یا نه. ولی در کل بدبین شدم نسبت به مردها. حس می‌کنم شکاک شدم. شاید زیاد بزرگ می‌کنم همه چیزو. گاهی پیش میاد می‌گم نه یارو فقط یه سلام و احوال‌پرسی کرده، شاید منظوری نداشته باشه. این شک همیشه باهام هست».

پیامدهای اجتماعی آزار جنسی در محیط شغلی رسمی شامل محدود کردن روابط اجتماعی کاری است و همچنین می‌توان به بداخلاقی کردن هنگام معاشرت با مردان حاضر در محیط کاری و دوری کردن از آنان اشاره کرد. در واقع تجربه آزار جنسی در محیط شغلی باعث شده که زنان، روابط اجتماعی کاری خویش را محدود کنند. پاسخگوی شماره ۹، وکیل می‌گوید:

«خب انتظار نداشتم که اون اشخاص منو آزار بدن. واسه همین تا چن روز فکرم درگیر می‌شد و بعدش تصمیم گرفتم که باهاشون طوری رفتار کنم تا همچین چیزی پیش نیاد. مثلاً موقع کار، بداخلاق‌تر میشم تا کسی نخواد حرفی بزنه یا جسارتی کنه. راستش خودم اصلاً نمی‌خوام توی محیطی کار کنم که توش مرد باشه که بعد این داستان‌ها به وجود بیاد، آرامشم بهم بخوره. حتی توی دوران کارآموزی هم اصلاً علاقه نداشتم که برم پیش یه وکیل مرد کار کنم، و برای پیشگیری از اینکه اتفاقی نیفته، این کارو کردم».

جدول ۶- تحلیل تجربه‌ها (پیامدها) آزار جنسی در محیط کار غیر رسمی

فرامقوله	مقوله	کدها
پیامدهای فردی	فشار روحی و روانی	احساس شک بدبینی بی‌اعتمادی مداوم احساس ناامنی
پیامدهای اجتماعی	بی‌اعتمادی اجتماعی	تصمیم به ترک کردن شغل کنترل مضاعف انتخاب محل کار کنترل مضاعف شریک عاطفی و ازدواج

پیامدهای شخصی آزار جنسی در محیط شغلی غیر رسمی بدین قرار است: احساس شک، بدبینی و بی‌اعتمادی همیشگی نسبت به مردان در جامعه، برای اغلب پاسخگویان گروه شغلی فروشندگی تجربه شده است. پاسخگوی شماره ۲۰، فروشنده می‌گوید: «تجربه‌ای که از مزاحمت نگاهی داشتم، باعث شد که حتی به نگاه پدرم یا برادرم، به نگاه مردهای اطرافم شک کنم که نکنه چشمی داشته باشند. روی منظور حرف مردا حساس شدم. همش به این فک می‌کنم که مردا توی جامعه به چه چشمی نگاهم می‌کنن؟ واسه کار یا واسه ارضای تمایلاتشون؟». همچنین پاسخگوی شماره ۲۳، فروشنده می‌گوید:

«من توی محل کارم، مزاحمت کلامی، نگاهی و حتی لمس دست رو داشتم و بعدش نسبت به همه مردان بی‌اعتماد شدم. حرف هیچ مردی رو باور نمی‌کنم. خودم فکر می‌کنم که همه مردا بدن، مگر اینکه خوب بودنش ثابت بشه».

پاسخگوی شماره ۲۶ می‌گوید:

«تجربه‌هایی که از آزار جنسی دارم باعث شده توی مغازه‌ام همش احساس ناامنی و ترس داشته باشم. مثلاً من و خانم‌های فروشنده این راسته، وقتی که مجبوریم سر ظهر مغازه بمونیم (بازار شب عید)، در شیشه‌ای مغازه رو

قفل می‌کنیم».

تجربه آزار جنسی در محل کار برای پاسخگویان گروه شغلی فروشندگی نیز پیامدهای اجتماعی به دنبال داشته است. از جمله آنها می‌توان تصمیم به ترک کردن شغل و احساس بی‌اعتمادی همیشگی در مواقع تصمیم‌گیری برای انتخاب محل کار و ازدواج اشاره کرد. پاسخگوی شماره ۳۰، فروشنده می‌گوید:

«وقتی اون مرد اومده بود واسم مزاحمت ایجاد کرده بود، خیلی ترسیده بودم. احساس ترس می‌کردم و ناراحت بودم و حتی نمی‌خواستم دیگه پیام مغازه. به خودم می‌گفتم چرا باید برم که یه مرد این‌طوری بیاد برای من مزاحمت ایجاد کنه؟ و به طور کلی باعث شد که احساس کنم که همیشه به هیچ مردی اعتماد کرد. مثلاً حس اینو دارم که نکنه اون آدمی که من قراره در آینده باهاش ازدواج کنم، یه چنین آدمی بوده یا بشه. یا حتی چقدر توی جامعه، چنین مردهایی وجود دارند که دو فردایی دیگه بخوام برم جایی یا برای کار یا هر چیز دیگه‌ای، چقدر می‌تونه امن باشه؟».

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، فهم تجربه زیسته زنان شاغل از آزار جنسی در محیط کار بود. طبق نتایج حاصل‌شده، هر دو گروه شغلی رسمی (قضایی) و غیر رسمی (فروشندگی)، آزارهای جنسی کلامی را به شکل درخواست یا گرفتن شماره تلفن ناخواسته (با وجود نارضایتی و انکار زن) و ابراز علاقه ناخواسته را در محیط کار تجربه می‌کنند. پاسخگویان، آزارهای غیر کلامی را به صورت چشم‌چرانی، نگاه‌های هیز و شهوت‌آلود بیش از دیگر اشکال آزار جنسی، در محل کار تجربه می‌کنند. در تحقیقات پیشین مانند بررسی ریاحی و پورالماسی (۱۳۹۸) مشخص شده است که زنان شاغل، آزارهای غیر کلامی مانند نگاه هیز و خیره را بیشتر از آزارهای کلامی در محیط کار متحمل می‌شوند.

اغلب زنان در هر دو گروه شغلی بیان می‌کنند که در محیط کار آزار فیزیکی نمی‌شوند و یا تجربه‌ای از آن ندارند. طبق مطالعه شکری و هاشمی (۱۳۹۳)، برخی از آزارهای جنسی رفتاری مانند عورت‌نمایی، پیشنهاد جنسی و تجاوز، شیوع کمتری در

جامعه آماری داشته است که شاید این موضوع به دلیل تابو بودن مسائل جنسی در جامعه و ترس و بدبینی زنان نسبت به مطرح کردن آن است.

نتایج حاصل از بررسی جایگاه شغلی فرد آزاردهنده نشان داد که پاسخگویان گروه شغلی قضایی، انواع آزار جنسی را بیشتر از سوی رئیس و کارمند محیط‌هایی که در آن رفت‌وآمد مداوم دارند، تجربه می‌کنند. واکنش آنان نسبت به این نوع آزارها، شخصی و محافظه‌کارانه بوده، از آزارگر فاصله می‌گیرند و موضوع را به منبع رسیدگی گزارش نمی‌کنند؛ زیرا آنان از مراجعه کردن به منبع رسمی رسیدگی و مجازات خاطی ناامید هستند و آگاهی دارند که برخورد علنی با آزاردهنده و طرح شکایت رسمی، نیاز به ارائه شاهد و مدرک موثق دارد. همچنین تهدید شدن و ترس از اقدامات تلافی‌جویانه (آزاردهنده) در صورت اعتراض و طرح شکایت رسمی و به دنبال آن، احساس ناامنی شغلی از دیگر دلایلی است که منجر شده است آزاردیده، واکنشی محافظه‌کارانه داشته باشد. طبق بررسی نواح (۲۰۰۸)، زنان مورد مطالعه، تجربه آزار جنسی از سوی کارمندان و حتی مدیران خود دارند، که این تجارب عبارتند از: اغوای کارمند با هدف رابطه نامشروع، تهدید برای رابطه و نیز ژست‌های مرتبط با آن؛ اما بیشتر پاسخگویان ترجیح می‌دهند که از این تجربه فرار کنند و آن را گزارش نکنند.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که پاسخگویان گروه شغلی فروشنده، آزار را بیشتر از سوی مشتریان متأهل تجربه می‌کنند. واکنش آنان به این تجربه، شخصی و کنشگرانه بوده، هنگام مواجهه با آزار جنسی با آزارگر، برخورد صریح می‌کنند، اما به هیچ‌وجه اجازه نمی‌دهند که مردم، متوجه این رویداد شوند؛ زیرا تصور می‌کنند که آبروی اجتماعی‌شان در خطر می‌افتد و ترس از داغ ننگ خوردن منجر به این نوع واکنش شده است. این نتیجه با مطالعه پاک‌نهاد (۱۳۹۲) مرتبط است. طبق پژوهش آنها، از جمله دلایل سکوت و بی‌محلی زنان نسبت به مزاحمت جنسی عبارتند از: شرم، حیا و حفظ آبرو و ترس از برچسب خوردن. نکته قابل تأمل آن است که سکوت قربانیان این جرایم به دلیل ناتوانی در ابراز کردن واقعیت و بی‌توجهی جامعه (فرهنگی که قربانیان را مقصر جلوه می‌دهد) می‌تواند منجر به مخفی ماندن آزار جنسی شود (صادقی و لاریجانی، ۱۳۹۲: ۶؛ سلیمی و داوری، ۱۳۸۵: ۲۱۵-۲۱۶). بر این اساس ناامیدی زنان از واکنش عادلانه جامعه در قبال رخدادهایی مانند آزار جنسی باعث شده است که آنان در

مقابل این تجربه حتی در محیط کار خویش، واکنشی محافظه کارانه داشته باشند و این موضوع نیز می‌تواند روند کاهش آزارهای جنسی در محیط شغلی و شناسایی افراد خاطی را با مشکل مواجه کند.

طبق یافته‌های پژوهش حاضر، پیامدهای شخصی تجربه آزار جنسی در محیط کار که بر پاسخگویان هر دو گروه شغلی به همراه دارد و می‌توان از آن به عنوان فرسایش روانی نام برد، عبارتند از: استرس و ناراحتی در کوتاه‌مدت و احساس شک، بدبینی و بی‌اعتمادی مداوم در درازمدت نسبت به مردان در جامعه. طبق بررسی مکتوبیان و همکاران (۱۳۹۴) و مکتوبیان و ربانی خوراسگانی (۱۳۹۳)، فرسایش (روانی، اجتماعی، شغلی، اعتمادی و خانوادگی) از جمله پیامدهای تجربه آزار جنسی در محیط کار برای زنان شاغل است. پیامدهای اجتماعی تجربه آزار جنسی در محیط کار بدین صورت است که پاسخگویان گروه شغلی قضایی پس از تجربه آزار جنسی یادشده، روابط اجتماعی کاری خویش را محدود می‌کنند و تصمیمی مبنی بر ترک کردن شغل خویش نمی‌گیرند. پاسخگویان گروه شغلی فروشندگی، پس از تجربه آزار جنسی، احساس ناامنی در محل کار می‌کنند و در برخی موارد تصمیم به ترک کردن شغل خویش گرفته، احساس بی‌اعتمادی همیشگی در مواقع تصمیم‌گیری برای انتخاب محل کار و ازدواج دارند.

این نتیجه با مطالعه گنجی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹) مرتبط است، زیرا بر اساس آن زنان اغلب به علت ترس از دریافت نسبت‌های ناشایست، از دست دادن شغل، بدنامی و گوشه‌گیری در مقابل آزار جنسی سکوت می‌کنند و در بهترین وضعیت تلاش می‌کنند تا محیط کار خود را تعویض نمایند و در بدترین صورت ممکن است خواسته‌های مجرمان را تمکین کنند.

نتایج این پژوهش تاحدی با برخی از مبانی نظری تحقیق مطابقت دارد. به بیانی دیگر، دیدگاهی که برخی از جامعه‌شناسان و نظریه‌پردازان داشتند و پیش‌بینی‌هایی که کرده بودند، در این پژوهش تاحدی صادق است. طبق نظریه یادگیری اجتماعی، کودکان رفتارهای مربوط به جنسیت را از کانال‌های گوناگون (خانواده، فرهنگ، مدرسه، همسالان و رسانه) می‌آموزند و در این فرایند نیز دختر و پسر درمی‌یابند که در جریان زندگی خویش، رفتارهای جنسیتی مشابه با جنس خود را در پیش گیرند و بی‌توجهی

به این نوع الگوهای رفتاری، عواقب مختلفی برای آنان به وجود می‌آورد (مکتوبیان و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۱). این قضیه نیز در زمینه علت واکنش پاسخگویان این پژوهش به آزار جنسی در محل کار، صدق می‌کند؛ به طوری که زنان همواره به دلیل هراس از اقدامات تلافی‌جویانه آزارگر و داغ ننگ خوردن از سوی جامعه ترجیح می‌دهند که با این نوع آزارها به صورت شخصی و غیر رسمی برخورد کنند و جرم صورت‌گرفته را به منابع رسیدگی گزارش نکنند.

به تعبیر فمینیست‌های لیبرال، منشأ آزارهای جنسی زنان را می‌توان در نحوه اجتماعی شدن نقش جنسیتی آنان مانند نقش‌های مراقبتی، آسیب‌پذیر و انفعالی در مقابل نقش‌های رقابتی، پرخاشگرانه و کنترل‌کننده مردان جست‌وجو کرد (همان: ۱۲). این نظریه درباره نوع واکنش پاسخگویان این پژوهش به آزار جنسی در محل کار که واکنشی شخصی (دوری، سکوت و بی‌محلی) است، صادق است. در واقع از یکسو زنان از دوران کودکی، نوجوانی و بزرگسالی همواره از جهت‌های مختلف (خانواده، مدرسه، رسانه و فرهنگ) به دنبال کردن رفتارهایی متناسب با جنسیت خویش (زنانه) هدایت می‌شوند؛ از سویی دیگر، طبق نظریه ایفای نقش و ادراک دیگری مید، در جوامعی که جنس و جنسیت فرد ارزشمند محسوب می‌شود (مردان دیگری اصیل تلقی می‌شوند)، زنان خود را همیشه از دریچه مردان نگاه می‌کنند. بدین‌گونه در این بستر فرودست انگاشته شدن زنان شکل می‌گیرد و مردان، زمینه سرکوب کردن من فاعلی زنان را مهیا می‌بینند و به این ترتیب آزار جنسی بازتولید می‌شود (همان: ۱۰).

از این‌رو ترس از اقدامات تلافی‌جویانه و ترس از داغ ننگ خوردن را که منجر به واکنش غیر رسمی و شخصی زنان به تجربه آزار جنسی در محیط کار شده است، باید در بطن ساختار اجتماعی جامعه ایران نگریست که ارزش‌گذاری جنسیت‌محور آن بدین‌گونه منجر به پاسخ فردی و غیر رسمی زنان شاغل در مقابل تجربه‌های آسیب‌زایی مانند آزار جنسی در محیط کار شده است.

هرچند آزار جنسی از سوی قانون جرم تلقی می‌شود و مجازات‌هایی برای افراد آزارگر وجود دارد، زنان آزاردیده به دلیل ناامیدی از سیستم کیفری و ترس از داغ ننگ خوردن از سوی جامعه، اغلب ترجیح می‌دهند که هنگام مواجهه با آن، به طور محافظه‌کارانه یعنی اصلاح رفتار و پوشش و منفعلانه، یعنی با محدود کردن ارتباط با

آزارگر و دوری از آن محیط شغلی برخورد کنند. اما زنان می‌توانند با یکدیگر متحد شوند و افراد آزاردهنده محیط شغلی خویش را طرد کنند. وقتی زنان، تجارب آزار جنسی خویش را نزد یکدیگر توضیح دهند، به نوعی دیگران را با خویش همراه می‌کنند و به این صورت یک شبکه حمایتی اجتماعی تشکیل می‌دهند. این موضوع می‌تواند مانند سپر در مقابل آزار جنسی احتمالی بعدی عمل کند، زیرا از یکسو افراد آزارگر شناسایی می‌شوند و از سویی دیگر، هوشیاری زنان دیگر از انواع آزار جنسی بیشتر می‌شود. همواره ترس‌ها باعث می‌شود که افراد از مواضع خویش عقب‌نشینی کنند. زنان می‌توانند بر ترس از داغ ننگ خوردن غلبه کنند و در هر موقعیتی ابتدا به سلامت روحی و جسمی خویش فکر کنند و بر اساس آن به آزار جنسی واکنش نشان دهند. در واقع تا زمانی که مدرک و شاهدی دال بر اثبات آزار جنسی صورت گرفته وجود ندارد، مناسبات غیر رسمی یادشده، نوعی از مقاومت محسوب می‌شود.

منابع

- آبوت، پاملا و کلر والاس (۱۳۸۰) جامعه‌شناسی زنان، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران، نشرنی.
- احمدی، یعقوب و سیما بیورانی (۱۳۹۵) «مطالعه اثر مؤلفه‌های اجتماعی- فرهنگی والدین بر مزاحمت جنسی (خیابانی) فرزندان پسر»، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره پنجم، شماره ۳، صص ۴۱۳-۴۳۶.
- احمدی بفرئی، علی (۱۴۰۰) «تبیین آزار جنسی در محیط کار و روش‌های پیشگیری از آن»، نخستین کنفرانس ملی آسیب‌های اجتماعی و روانی با تأکید بر علوم رفتاری، دانشگاه پیام نور مرکز خرامه.
- اعزازي، شهلا (۱۳۸۳) «ساختار جامعه و خشونت علیه زنان»، فصلنامه علمی- پژوهشی رفاه اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۴، صص ۵۹-۹۶.
- پاک‌نهاد، امیر (۱۳۹۲) «تحلیل حقوقی- جرم‌شناختی مزاحمت جنسی»، پژوهشنامه حقوقی کیفری، سال چهارم، شماره ۲، صص ۷-۱۳.
- توسلی، غلام‌عباس (۱۳۷۳) نظریه‌های جامعه‌شناسی، قم، سمت.
- خسروی، خلیل (۱۳۹۷) جرایم جنسی علیه زنان در عرصه بین‌الملل، ویراسته نگار جعفری، تهران، قانون‌یار.
- دانشگر، شیرین و دیگران (۱۴۰۲) «آزار جنسی؛ ابزار تداوم نابرابری قدرت در فضای کاری (مطالعه تجربه زنان مدیر میانی در شرکت‌های زیرمجموعه وزارت صمت)»، فصلنامه مسائل اجتماعی ایران، سال چهاردهم، شماره ۲، صص ۱۲۹-۱۶۴.
- ریاحی، محمداسماعیل و خدیجه پورالماسی (۱۳۹۸) «بررسی جامعه‌شناختی تجربه مزاحمت جنسی زنان در محیط کار (آزمون تجربی نظریه فعالیت‌های روزمره)»، فصلنامه علمی- پژوهشی رفاه اجتماعی، سال نوزدهم، شماره ۷۲، صص ۹۱-۱۳۰.
- ریتزر، جورج (۱۳۸۹) نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، علمی.
- (۱۳۹۳) نظریه جامعه‌شناسی، تهران، نشرنی.
- رئییی سرتشنیزی، امرالله (۱۳۸۱) «خشونت علیه زنان و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی: شهرستان شهرکرد)»، فصلنامه پژوهش زنان، شماره ۳، صص ۴۵-۶۶.
- سازمان بهداشت جهانی (۱۳۸۰) خشونت علیه زنان، ترجمه شهرام رفیعی فر و سعید پارسی‌نیا، تهران، تندیس.
- سراج‌زاده، سید حسین و دیگران (۱۳۹۴) «پوشش زنان و احساس امنیت در فضاهای عمومی»، مطالعات اجتماعی ایران، شماره ۲، صص ۱۴۸-۱۴۹.
- سلیمی، علی و محمد داوری (۱۳۸۵) جامعه‌شناسی کجروی، قم، پژوهشکده حوزه و دانشگاه.

- شکری، کبری و سید ضیاء هاشمی (۱۳۹۳) «بررسی جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان جوان»، قابل دسترسی در: www.sid.ir.
- صادقی فسائی، سهیلا و مهسا لاریجانی (۱۳۸۹) «مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار»، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره هشتم، شماره ۳، صص ۱۱۱-۱۳۴.
- (۱۳۹۲) «آزار جنسی زنان در محیط کار، تهدیدی بر امنیت اجتماعی»، مجله مطالعات اجتماعی ایران، دوره هفتم، شماره ۲، صص ۸۷-۱۱۱.
- علی‌وردی‌نیا، اکبر و مرجان حبیبی (۱۳۹۴) «بررسی نگرش دانشجویان پسر نسبت به خشونت علیه زنان در بستر خانواده: آزمون تجربی نظریه یادگیری اجتماعی ایکرز»، پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، سال چهارم، شماره ۳ (پیاپی ۱۱)، صص ۱۵-۳۸.
- فریدمن، جین (۱۳۸۱) فمینیسم، ترجمه فیروزه مهاجر، تهران، آشیان.
- فلیک، اووه (۱۳۸۷) درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه هادی جلیلی، تهران، نشرنی.
- گرت، استفانی (۱۳۹۶) جامعه‌شناسی جنسیت، ترجمه کتابیون بقایی، تهران، نشرنی.
- گنجی‌نیا، حسین و دیگران (۱۳۹۹) «چگونگی وضعیت آزار و اذیت جنسی زنان در محیط کار»، ششمین کنفرانس بین‌المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب‌وکارها، تهران.
- لطفی خاچکی، طاهره و محمداسماعیل ریاحی (۱۳۹۵) «تحلیل اجتماعی مزاحمت‌های خیابانی و واکنش‌های انفعالی دختران نسبت به آن (مطالعه موردی: دانشجویان دختر دانشگاه مازندران)»، فصلنامه علمی- پژوهشی رفاه اجتماعی، سال شانزدهم، شماره ۶۰، صص ۲۳۱-۲۶۱.
- مکتوبیان، مریم و دیگران (۱۳۹۴) «بیان مدلی داده‌بنیاد برای بررسی جامعه‌شناختی آزار جنسی و احساس ناامنی زنان در بیمارستان‌ها»، بررسی مسائل اجتماعی ایران، دوره ششم، شماره ۱، صص ۱۵۱-۱۹۲.
- مکتوبیان، مریم و علی ربانی خوراسگانی (۱۳۹۳) «چگونگی آزار جنسی زنان در محیط کار: به‌کارگیری روش‌شناسی کیفی نظریه داده‌بنیاد برای بررسی احساس ناامنی زنان در محیط کار»، پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، سال سوم، شماره اول (پیاپی ۷)، صص ۶۱-۷۸.
- مولاوردی، شهیندخت (۱۳۹۳) موازین بین‌المللی حقوق زنان، تهران، دانشگاه تهران.
- هام، م و گمیل، سارا (۱۳۸۲) فرهنگ نظریه‌های فمینیستی، ترجمه نوشین احمدی خراسانی، فیروزه مهاجر و فرخ قرداغی، تهران، توسعه.

- Einarsen Stail, H. D. Z. H., Cooper L Cary (2011) Bullying Harassment in the Workplace. nternational Standard Book.
- Goldberg, A. Toto, J. Kulp, H. Lloyd, M. Gaughan, J. Seamon, M. Charles. (2010) "An Analysis of Inner-City Students' Attitudes Towards Violence before Andafter Participation in the "Cradle to Grave" Program". Journal of Injury, Int. J. Care Injured. Vol. 41, p. 110-115.
- Krista, S. H. J. (1986) "Theory of Tort liability for Sexual Harassment in the Workplace." University of Pennsylvania law Review: 134-141.
- Noah, Y. (2008) "Experience of Sexual Harassment at Work by Female Employer in Nigerian work Environment." International NGO Jornal 3(7): 122-127.
- Stafford, Jane; Awne Vogt, Tamara A. Bruce , Amy E. Street (2007) Attitudes Toward Women and Tolerance for Sexual Harassment Among Reservists, Violence Against Women Volume 13 Number, 879-900.
- Schneider, K. T., Swan, S., & Fitzgerald, L. F. (1997) Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations. Journal of Applied Psychology, 82, 401-415.

