

بررسی جرم شناختی آزارهای جنسی زنان در محیط های شغلی

الناز گلبری^۱، عذرا هدایتی آرا^۲

^۱ دانشجوی ارشد فقه و حقوق جزا.

^۲ دانشجوی ارشد فقه و حقوق جزا.

نام نویسنده مسئول:

الناز گلبری

چکیده

آزار جنسی از مصادیق خشونت علیه زنان است که بحث سلامت و امنیت محیط کار را به چالش کشانده است و امروزه با افزایش زنان شاغل به یک مسئله مهم اجتماعی تبدیل شده است. تا وقتی که دیدگاه مرد سالار و نابرابری جنسیتی در جامعه وجود داشته باشد قربانیان تمایلی به بیان تجربیات مربوط به آزار جنسی خود در محیط شغلیشان را ندارند و این امر باعث توجه کمتری به این مسئله می شود. با این حال توجه کمتر به این مسئله اجتماعی، از اهمیت آن نمی کاهد بلکه لزوم اقدام عملی برای کاهش قربانیان و رفع پیامدهای منفی ناشی از آن را دو چندان می نماید.

در مورد آزار جنسی به دلیل قبح بیان مسائل مربوط به آن در هیچ جای جهان آمار دقیقی در دسترس نمی باشد ولیکن تجربیات دوستان و همکاران و ... حاکی از آن است که آزار جنسی در محیط های شغلی صورت می گیرد و امری فراگیر شده است. آنچه اهمیت دارد احساس اضطراب، ناامنی و رفتارهای تبعیض آمیزی است که از سوی آزاردهندگان اعمال می شود که به دلیل تن دادن یا تن ندادن به خواسته های آنان می باشد که پیامدهای منفی بسیاری را برای زنان و حتی جامعه در پی دارد. در صورت آزار جنسی و عدم امنیت در محیط شغلی، زنان نه تنها نمی توانند وظایف و مسئولیت های شغلی خویش را ایفاء نمایند بلکه به دلیل فشارهای روانی که از سوی آزار دهندگان صورت می گیرد ممکن است یا به خواسته های آنان تن دهند یا در نهایت و از روی ناچاری محیط کار را ترک نمایند که متأسفانه هر یک از آنها پیامدهای خاص خود را دارا می باشد. با توجه به اهمیت و حساسیت موضوع تاکنون در ایران به طور جدی به آن پرداخته نشده است لذا به نظر می رسد مسئله آزار جنسی در محیط کار باید بیشتر مورد بررسی قرار گیرد تا با معلوم شدن لایه های پنهان آن بتوان راهکارهای مناسبی برای رفع یا کاهش آن ارائه داد.

واژگان کلیدی: جرم شناختی، آزارهای جنسی، محیط های شغلی، زنان.

مقدمه

در چند دهه گذشته اشتغال زنان در خارج از خانه با محدودیتهای زیادی مواجه بود لیکن با گذشت زمان زنان در عرصه های اجتماعی و فرهنگی به فعالیت پرداختند و به مرور زمان وارد بازار کار شدند با این حال افزایش زنان در محیط کار به معنی امنیت جسمی و روانی آنان نمی باشد و زنان شاغل علاوه بر داشتن مشکلاتی نظیر پایین بودن حقوق و عدم تساوی شغلی با مسائلی از قبیل آزار و اذیت جنسی نیز مواجه می باشند که متأسفانه این موضوع سلامت محیط کار و امنیت روانی زنان شاغل را به چالش کشانده است. امروزه در بسیاری از کشورهای جهان از جمله آمریکا و انگلیس آزار جنسی مورد توجه و بررسی قرار گرفته است و با اثبات فراگیر بودن آن جرم انگاری شده اند و مجازاتی برای آن در نظر گرفته شده است.

امروزه اگرچه آزار جنسی به عنوان مسئله ای جدی و فراگیر شناخته شده است که بر بخش بزرگی از زنان شاغل تاثیر گذار است ولی به دلیل قبح مسائل مربوط به آن کمتر به این موضوع پرداخته شده است و آمار دقیقی در زمینه آزار جنسی زنان در محیط کار وجود ندارد اما عدم وجود آمار دقیق اوضاع را بدتر می کند زیرا اینطور به نظر می رسد که مشکلی وجود ندارد یا در صورت وجود اهمیت چندانی ندارد در حالیکه چنین نمی باشد و بسیاری از زنان با چنین معضلی مواجه می باشند.

آزار جنسی زنان در محیط کار مسئله ای مهم و در خور توجه است که متأسفانه در کشور ما کمتر به آن توجه شده است لذا پژوهش مذکور این هدف را در پی دارد تا ضمن تعریفی از آزار جنسی و بیان مصادیق آن، ویژگیهای آزاردهنده و قربانی، مکان و زمان وقوع آن، علل وقوع و پیامدهای آن، استراتژی های اتخاذی توسط زنان، نقش پلیس و سایر نهادهای حمایتی را مورد بررسی قرار دهد و تصویری از این معضل اجتماعی ناخوشایند ارائه دهد.

پیشینه تجربی

تحقیقات تجربی در خصوص آزار جنسی را می توان به دو دسته تقسیم نمود:

دسته اول: تحقیقاتی که به بررسی آزار جنسی در مکانهای عمومی پرداخته اند.

دسته دوم: تحقیقاتی که آزار جنسی علیه زنان در محیط کار را مطالعه کرده اند.

در خصوص آزار جنسی در محیط های عمومی، یک پیمایش بین المللی نشان داده است که از هر پنج زن در دنیا، یک نفر مورد توهین و آزار جنسی واقع می شود. (تجربه انواع آزار جنسی زنان، حسین کردی، علی اصغر حسینی نوذری، فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، تابستان ۹۴، شماره ۵۷، ص ۹)

در زمینه آزار جنسی در محل کار، موسسه فدرال ایمنی و بهداشت کار آلمان در سال ۱۹۹۱ اعلام نمود که ۹۳٪ از زنان در دوران اشتغال به کار، در محیط کارشان دچار آزار جنسی شده اند. (مولآوری، ۱۳۸۵ به نقل از کردی و نوذری، ص ۱۰) و "در انگلستان از هر ده زن، هفت زن در دوره شغلی خود به مدت طولانی دچار آزار جنسی بوده اند." (گیدنز، ۱۳۸۱ به نقل از کردی و نوذری، ص ۱۰) تحقیقات لی و همکارانش (۲۰۱۱) در کره جنوبی و در میان دانشجویان سال آخر پرستاری حاکی از آن بوده که ۵۲٪ از آنها یکی از انواع آزار جنسی را از سوی بیماران یا نگهبانان مرد بیمارستان تجربه کرده اند. تحقیقات هاتالوگ و همکارانش (۲۰۱۲) در خصوص آزار جنسی زنان شاغل در مالزی نیز نشان داده که بیش از نیمی از زنان آن را تجربه کرده اند. نتایج تحقیقات اشنایدر و فیلیپس (۱۹۹۷) میان پزشکان خانواده زن حاکی از آن بوده که تعداد زیادی از پزشکان خانواده در معرض آزار جنسی مانند لمس کردن بدن و بوسیدن بوده اند و جنسیت آنان بر پایگاه شغلی آنان بعنوان پزشک چیرگی داشته و در مقایسه با دیگر حرفه ها بیشتر در معرض آزار جنسی قرار داشته اند (تجربه انواع آزار جنسی زنان، کردی و نوذری، ص ۱۰)

تحقیقی در نیجریه توسط نواح نشان می دهد که "اکثر پاسخگویان تجربه آزار جنسی از سوی رئیسها و کارمندان سطوح بالاتر خود را داشته اند و بیشتر پاسخگویان ترجیح می دهند که از سوء استفاده گری دوری کنند و آزار جنسی را گزارش نکنند. (صادقی فسایی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹ به نقل از کردی و نوذری، ص ۱۱)

نتایج تحقیق فاینران و گروبر (۲۰۰۹) نیز در آمریکا نشان داده آزار جنسی میان دختران جوان شاغل بیشتر از زنان شاغل است و میزان رضایت دختران شاغل از سرپرست کار خود پایین بوده است. (تجربه انواع آزار جنسی زنان، کردی و نوذری، ص ۱۱)

نتایج تحقیق چادهوری (۲۰۰۷) در مورد زنان کارمند در ۴ بیمارستان کلکته نشان می دهد که ۷۷ زن از ۱۲۸ زن مورد بررسی چهار نوع آزار را تجربه کرده اند که عبارتند از آزار کلامی (۴۱٪)، آزار روانی (۴۵٪)، حرکات و نمایش جنسی (۱۵٪) و تماس ناخواسته (۲۷٪) در این میان هیچکدام از زنان تجاوز جنسی یا رابطه جنسی با زور را گزارش نکرده اند ولی بعضی از آنها گفته اند که برخی از همکارانشان تجاوز جنسی را تجربه کرده اند. (همان، ص ۱۱)

در زمینه آزار جنسی در محیط کار، تحقیقات تجربی زیادی در ایران انجام پذیرفته است. فقط در جزوه ای که در سال ۱۳۸۲ به کوشش کمیته جمع آوری اسناد و گزارش های ستاد مبارزه با "خشونت علیه زنان" در ایران منتشر شد، بدون ذکر آمار به رواج گسترده آزار جنسی زنان در محیط های کاری ایران اشاره شده است. زنان مورد مطالعه در این گزارش نه تنها منکر وجود آزار جنسی در محیط کاری نشدند بلکه یا خود گرفتار چنین رفتارهایی شده بودند و یا از نزدیک شاهد آن بوده اند (صادقی فسایی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹، به نقل از کردی و نوذری، ص ۱۲) علاوه بر این، صادقی فسایی و رجب لاریجانی (۱۳۸۹) در تحقیقی کیفی و با استفاده از مصاحبه های عمیق با ۳۰ زن شاغل به "مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار" پرداخته اند. نتایج تحقیقات نشان داد که آزار جنسی در زمینه ای رخ می دهد که مناسبات قدرت میان زنان و مردان به شدت نامساوی است. همه پاسخگویان بر این نظر اجماع دارند که آزار جنسی در محیط کار از سوی مردانی اعمال می شود که به لحاظ اجتماعی و منزلتی بالاتر از زنان قربانی هستند. ۴۰٪ از زنان پاسخگو در این تحقیق اظهار داشته اند که مورد آزارهای جنسی واقع شده اند. بیشترین آزارهای درک شده توسط زنان بصورت آزارهای کلامی است و آزارهای فیزیکی در مواقع معدودی اتفاق می افتد. زنان شاغل در بخش خصوصی بیشتر از زنان شاغل در بخش عمومی مورد آزار جنسی واقع شده اند و آزار جنسی به متغیرهایی نظیر درآمد، سن، وضعیت تاهل، نوع شغل، تحصیلات و منزلت اجتماعی زنان بستگی دارد. نتایج این تحقیق نشان داد که زنان جوان و مجرد با تحصیلات پایین که در مرتبه های شغلی پایین تری قرار دارند بیشتر از زنان مسن و متأهل و تحصیل کرده که در رتبه های شغلی بالاتری قرار دارند مورد آزار جنسی قرار می گیرند. (تجربه انواع آزار جنسی زنان، کردی و نوذری، ص ۱۲)

کردی و حسینی نوذری نیز در تحقیقی پیمایشی که جامعه آماری آن را زنان ۵۰-۲۵ ساله ساکن شهر ساری مرکز استان مازندران تشکیل می دهند و از بین آنها ۳۵۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب و با روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای و تصادفی در دسترس پیمایش شدند به این نتیجه رسیده اند که در میان اشکال سه گانه مزاحمت جنسی، مزاحمت غیر کلامی توسط تمامی زنان و مزاحمت جسمی توسط ۹۵/۳٪ از زنان و مزاحمت کلامی توسط ۸۷/۹٪ از زنان تجربه شده است. (تجربه انواع آزار جنسی زنان، کردی و نوذری، ص ۲۶)

تعریف آزار جنسی و انواع مصادیق آن

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 باشد. (اندرسون ۱۹۹۷ به نقل از مهسا رجب لاریجانی، ۱۳۸۹، ص ۱۵)

از گذشته تاکنون همواره پرسش اصلی متجاوزین و مردم در ارتباط با آزار و اذیت جنسی این بوده است که دقیقا تعریف این رفتار چیست؟ (cooper, 2018)

در تحقیقاتی که در برخی کشورهای غربی از جمله آمریکا صورت گرفته است دو نوع آزار جنسی وجود دارد:

۱- آزار جنسی "پاداشی" که در آن سرپرست یا رئیس، تقاضای جنسی را با قول موقعیت شغلی بهتر یا منافع بیشتر به کارمند زن مطرح می کند.

۲- آزار جنسی "خصمانه" که در آن الگوی گفتار جنسی و محیط کار شهوانی، کارمندان زن را به شدت معذب می سازد و محیط کاری را برای آنها غیر قابل تحمل می سازد. (نواح ۲۰۰۸، ۱۲۳، به نقل از مهسا رجب لاریجانی، ص ۱۵)

کنت کوپر نیز شش نوع مزاحمت جنسی را که بیشتر در محیط کار رخ می دهد شناسایی کرده است که عبارتند از:

۱- تحسین زیبایی

۲- چشم چرانی

۳- لمس جنسی

۴- لمس نقاط حساس بدن

۵- آزار یا بهره کشی جنسی

۶- تجاوز جنسی (پردیس قندهاری، مزاحمت های جنسی در محیط کار، ص ۹۷-۹۵)

آزار جنسی را می توان تحت مقوله های زیر هم دسته بندی کرد:

۱- آزارهای کلامی

- گفتن داستان ها، شوخی ها و طنزهای جنسی

- پرسیدن سوالاتی در مورد زندگی شخصی یا جنسی افراد

- کنایه های جنسی در گفتار

- اظهار نظر جنسی در مورد ظاهر و لباس و زیبایی آن

-ارائه پیشنهاد یا دعوت جنسی ناخواسته

-پیشنهاد برای ادامه ارتباط خارج از فضای کار

۲-آزارهای غیرکلامی

۲-۱غیرفیزیکی

-نگاه های خیره و شهوت آلود،چشم چرانی،چشمک زدن

-نشان دادن تصاویر نامناسب جنسی

۲-۲فیزیکی

-لمس کردن ناجور و نامناسب بدن،دست و...نوازش کردن

-نزدیک شدن زیاد به زن در موقع کار

-برخورد جنسی با زور،(مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار،مهسا رجب لاریجانی، ص ۱۶ و ۱۷)

-و یا لمس کردن برخی از قسمتهای بدن از قبیل کمر و شکم،انجام برخی از رفتارها...به عنوان مثال آزاردهنده همواره پشت سر

زنی قرار می گیرد که کنار او نشسته است و به زل زدن زدن و گفتن جک هایی به او مشغول می شود،اما تنها هدف عمده از تمامی این رفتارها صرفا دادن پیشنهاد جنسی از طرف آزار دهنده به زن است.(cooper,2018)

آزار جنسی طیف وسیعی از رفتارها را شامل می شود و می تواند اشکال متنوعی به خود بگیرد.هر نوع نگاه،لفظ و تقاضای ایجاد رابطه که به نوعی مضمون جنسی داشته باشد و بدون رضایت زنان به آن ها تحمیل گردد و آن ها را در وضعیت حقارت،مرعوب شدن،تهدید،آزار و شی وارگی قرار دهد می تواند آزار جنسی تلقی شود.بنابراین وقتی خودداری زن از پذیرفتن درخواست های جنسی رئیسش به مسدود شدن راه ارتقای شغلی،تنزل مقام یا اخراج او از کار منجر می شود،در واقع مورد مزاحمت جنسی قرار گرفته است(آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی،سهیلا صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی،مطالعات اجتماعی ایران،تابستان ۹۲، ص ۸۹ و ۹۰)

نکته دیگر این است که بسیاری از مردان متاهل در محیط شغلی به زنان پیشنهاد صیغه و ازدواج موقت را می دهند که این نیز می تواند نوعی آزار جنسی تلقی شود زیرا امروزه در جامعه،مسئله ازدواج دوم یا صیغه با قبح زیادی همراه است.و عموما این گونه پیشنهادات از سوی افرادی مطرح می شود که ظاهر الصلاح اند(همان،ص ۱۰۳)

ویژگی قربانی در وقوع آزار جنسی

حال پرسشی که مطرح می شود این است که آیا زنان،خوشان در وقوع آزار جنسی موثر بوده اند یا خیر؟

برخی معتقدند مواردی نظیر الگوی فعالیت روزانه،سبک زندگی و ویژگیهای شخصی زنان ممکن است زمینه ساز وقوع آزار جنسی باشد و در مقابل برخی عقیده دارند که زنان به هیچ وجه زمینه ساز وقوع آزار جنسی نمی باشند و فرد مجرم را مقصر می دانند.با این حال اولین ویژگی این زنان که آن ها را در برابر آزار جنسی آسیب پذیر ساخته است جوان بودن آن هاست.اکثر آزارهای جنسی در سنین پایین اتفاق افتاده است و با افزایش سن ازمیزان آزارهای جنسی کاسته شده است.زیرا زنان جوان بدلیل آگاهی کمتر و عدم آشنایی با روش های مقابله با آن،بیشتر در معرض آسیب قرار دارند. آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی،سهیلا صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، مطالعات اجتماعی ایران،تابستان ۹۲،ص ۹۹)

همچنین نتایج تحقیق کردی و حسینی نوذری حاکی از آن است که ویژگی های قربانیان بویژه جوانی آنها می تواند احتمال آزار جنسی را از سوی زنان افزایش دهد. (تجربه انواع آزار جنسی زنان، کردی و نوذری،ص ۲۷)

و ویژگی دیگر خصوصیات منحصر بفرد است اگرچه خصوصیات ظاهری و ویژگیهایی چون انفعال شخصیتی در قربانی شدن زنان موثر است ولیکن مواردی همانند خصوصیات منحصر بفرد از جمله نوع کار،توانایی و قابلیت های فردی می تواند جاذبه های خاص خود را ایجاد کند و زمینه ساز وقوع آزار جنسی گردد.(همان، ص ۱۰۰)

راجرز و هنسون(۱۹۹۷)این کارمندان را با ویژگی هایی چون بی قدرتی،پایگاه شغلی پایین، موقت و آسیب پذیر بیان کرده اند.(به نقل از صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، ص ۹۸)

بنابراین زنان با هر ویژگی اقتصادی و اجتماعی در معرض مزاحمت جنسی قراردارند.لذا تجربه این ناهنجاری اجتماعی برای این گروه متاثر از متغیر جنسیت است که ریشه در نابرابری های جنسیتی دارد و این پدیده خود ناشی از نابرابریهای اجتماعی است که ساختار فرهنگی-اجتماعی در هر جامعه در ایجاد،تداوم و بقای آن نقش اساسی دارد.(کردی و نوذری،همان)

عوامل موثر در وقوع آزار جنسی

اولین عامل وضعیت تحصیل و نوع شغل آن‌ها می‌باشد به عبارتی هرچه سطح تحصیلات زنان بالا برود، منزلت اجتماعی بهتری پیدا می‌کنند و به دنبال آن در مشاغل بالاتری مشغول به کار می‌شوند که در نتیجه آن این دسته از زنان کمتر مورد آزار جنسی قرار می‌گیرند ولی در مقابل هرچه سطح تحصیلات پایین‌تر باشد زنان در مشاغل پایین‌تری مشغول به کار می‌شوند و ممکن است نه تنها از سوی مدیر یا رئیس خود مورد آزار قرار بگیرند بلکه این تهدید از سوی کارمندان سطوح بالاتر نیز برای آنها وجود دارد. (فسایی و لاریجانی، همان)

دومین عامل وضعیت تاهل قربانیان است که عمدتاً مجرد یا مطلقه‌اند که این نیز در وقوع آزار جنسی و تسهیل کردن آن موثر است. (آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، سهیلا صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، مطالعات اجتماعی ایران، تابستان ۹۲، ص ۱۰۰)

سومین عامل وضعیت ظاهری آنها یعنی نوع پوشش و آرایش آنها می‌باشد. برخی معتقدند رعایت سادگی و پوشش می‌تواند مانعی جدی در مقابل مردان فرصت طلب جامعه باشد. اخوی راد معتقد است: "عدم امنیت روانی زنان در محیط اشتغال که به واسطه مسئله جنسیت به وجود می‌آید، به وسیله رعایت حریم حجاب و عفاف متقابل بین زنان و مردان شاغل قابل مهار می‌باشد." (فسایی و لاریجانی، همان)

لیکن در بعضی موارد علی‌رغم رعایت حجاب و عفاف و رفتارهای متعادل، ویژگی‌های طبیعی زنان نیز می‌تواند مشکل‌ساز باشد. چهارمین عامل نوع شغل و ارتباط زیاد با سایر افراد است در برخی مشاغل نظیر پذیرش، مهمانداری و بازاریابی، زنان به خاطر وضعیت شغلی مجبورند با مشتریان ارتباط مداوم و برخورد مناسب داشته باشند لذا ممکن است بیشتر در زمینه وقوع آزار جنسی قرار بگیرند. (همان، همان)

ویژگی آزار دهنده و عوامل موثر در وقوع آزار جنسی

براساس تحقیقات، آزاردهندگان عموماً مردان متأهل با پایگاه اجتماعی و اقتصادی بالا هستند. به عبارتی این افراد جزء کارمندان یقه سفید هستند که به راحتی و برای مدت طولانی به آزار جنسی علیه زنان می‌پردازند. پیشنهاد رابطه جنسی با حقوق بیشتر، کار کم‌تر و پست و مقام بالاتر از سوی این افراد به قربانیان صورت می‌گیرد و حتی در برخی موارد آزاردهنده پیشاپیش حقوق قربانی را پرداخت می‌کند یا وسایل و هدایایی برای وی خریداری می‌کند تا رضایت وی را جلب نماید و به عبارتی سعی می‌نماید با حمایت کردن از طریق مالی، قربانی را متقاعد نماید که برقراری روابط به سود او نیز می‌باشد خصوصاً در مواردی که قربانی، نیاز مبرم مالی دارد و آزار دهنده نیز از این موضوع آگاه می‌باشد. گیدنز نیز در این خصوص می‌گوید: "آزار جنسی در محیط کار می‌تواند با استفاده از اقتدار شغلی یا قدرت به منظور تحمیل خواسته‌های جنسی تعریف شود. بیشتر انواع آزار جنسی تا حدودی زیرکانه صورت می‌پذیرد و شامل فهماندن این مطلب است که پذیرش خواهش‌های جنسی با پاداش همراه خواهد بود یا چنانچه این خواهش‌ها برآورده نشود، نوعی مجازات مانند جلوگیری از ترفیع به دنبال خواهد داشت. (گیدنز، ۱۳۷۸: ۲۰۱، به نقل از سهیلا صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، مطالعات اجتماعی ایران، تابستان ۹۲، ص ۱۰۲)

علاوه بر ثروت و قدرت که ابزارهای مناسبی برای آزار جنسی زنان می‌باشند، برخی از آزاردهندگان، افرادی هستند که ظاهر مناسب و موجهی دارند و در ظاهر خود را به اصول اعتقادی و اخلاقی پایبند نشان می‌دهند اما در خلوت به آزار جنسی می‌پردازند زیرا با نمایش رفتار موجه از سوی آنها، هیچکس باور نخواهد کرد آنها به آزار جنسی پرداخته‌اند (آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، سهیلا صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، مطالعات اجتماعی ایران، تابستان ۹۲، ص ۱۰۲)

یکی دیگر از ویژگیهای آزار دهنندگان، تنوع طلبی آنها می‌باشد. به عبارتی این افراد، تک همسری را عقیده ای قدیمی و غیرعادلانه می‌دانند و معتقدند برای بیدار نگه داشتن میل جنسی باید ارتباط با افراد مختلف را تجربه کرد لذا اصل وفاداری به خانواده و زندگی مشترک را رعایت نمی‌کنند و برای موجه ساختن عمل خود از حربه‌هایی نظیر عدم علاقه به همسر، عدم ارضای نیازهای عاطفی در خانه، عدم توانایی همسر و حتی در برخی موارد کمک به فرد قربانی جهت ارضای نیازهای عاطفی و جنسی وی استفاده می‌کنند (آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، سهیلا صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، مطالعات اجتماعی ایران، تابستان ۹۲، ص ۱۰۳)

لذا به نظر می‌رسد این رفتار به وسیله افرادی با ویژگی‌هایی خاص که برانگیخته می‌شوند و موانع اخلاقی (درونی شدن هنجارها) ندارند و در مقام فاعل قرار می‌گیرند، زمانی امکان دارد که ویژگی‌هایی در قربانیان (زنان) از جمله سبک زندگی این گروه زمینه‌های این رفتار را موجب گردند و مقاومت زنان براساس موقعیت اجتماعی-اقتصادی که در جامعه دارند، موثر در بروز این رفتارها هستند. بنابراین رفتار

مجرمانه مذکور در نتیجه انگیزه های فردی و عوامل موقعیتی و جایگاه مجرمان در جامعه از یک سو و از سوی دیگر سبک زندگی روزمره قربانیان و نوع اجتماعی شدن و جایگاه اجتماعی آنان که مقدار مقاومت در برابر این نوع رفتار را تعیین می کند، قابل تبیین است.

عوامل مختلفی می تواند موجب گرایش مردان به روابط جنسی در محیط کار گردد:

۱- نارضایتی از روابط عاطفی

در میان برخی از زوجین به مرور زمان ممکن است نوع جدایی عاطفی صورت گیرد، وقتی نیازهای عاطفی فرد در محیط خانه برطرف نشود ممکن است به دنبال عدم ارضای نیازهای عاطفی و به عبارتی وقوع طلاق عاطفی، فرد این نیاز را در خارج از منزل ولو محیط کار برطرف کند.

۲- نارضایتی از روابط جنسی

روابط جنسی از مهم ترین مسائل در روابط زوجین و خانواده می باشد وقتی مسائلی نظیر ناکارآمدی جنسی، عدم توانایی جنسی و عدم ارضای نیاز جسمی و عاطفی بطور کامل در محیط خانه صورت نمی گیرد بسیاری از زوجین به جای حل آن سعی می کنند این نیاز را به گونه ای دیگر و در خارج از محیط خانه یعنی در محیط اجتماع و کار برطرف کنند.

۳- تنوع طلبی

برخی معتقدند انسان در مدت طولانی نمی تواند رابطه جنسی خود را بصورت تک همسری ادامه دهد و وفاداری به همسر یک عقیده قدیمی و غیرعادلانه است. لذا سعی می کنند نیاز به تجربه شور و عشق زیاد و میل به تجربه کردن رابطه جنسی جدید و ممنوع را در محیط اجتماع و بعضا در محیط کار برآورده کنند. عوامل گرایش به روابط نامشروع، ملیحه شیردل، فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۲، صفحه ۱۳۶ و ۱۳۷).

مکان وقوع آزار جنسی

پرسش درباره ارتباط بین جرم (آزار و اذیت جنسی) و کار یک سابقه طولانی داشته است. اولین تحقیقات در این باره از قرن نوزدهم آغاز گشته است. (Miller, 123, 2009)

براساس تحقیقات صورت گرفته، هنگامی که زنان مورد آزار جنسی قرار گرفته اند، در بخش خصوصی مشغول به کار بوده اند. احتمال وقوع آزار جنسی در بخش خصوصی بیشتر از بخش دولتی است. زیرا مواردی نظیر عدم نظارت برگزینش کارمندان، ساعات کاری طولانی، تعداد محدود کارمندان و عدم وجود ارگان هایی چون حراست و نهادهای نظارتی، زمینه را برای وقوع آزار جنسی در محیط شغلی فراهم می کند. لیکن "در محیط های کاری بزرگ ممکن است به دلیل شرایط و قوانین رسمی حاکم از وقوع آزارهای جنسی جلوگیری شود". (چمبرلین و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۶۹، به نقل از صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، ص ۹۶)

علاوه بر این ها، بعضی شاغلان بخش خصوصی را افرادی تشکیل می دهند که از فعالیت در نهادهای دولتی محروم شده اند و به راحتی و بدون گزینش در بخش خصوصی استخدام شده اند. و همچنین مواردی نظیر نوع پوشش و آرایش و رفتار در بخش خصوصی کمتر جدی گرفته می شود (صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، ص ۹۷)

ویژگی های ساختاری بخش خصوصی که باعث می شود وقوع آزار جنسی در آن تسهیل شود عبارتند از:

- ۱- در بخش خصوصی، نظارت اعم از رسمی و غیر رسمی اعمال نمی شود و یا بسیار محدود است. (فسایی و لاریجانی، همان)
- ۲- ملاک ها و معیارهای اخلاقی در بخش خصوصی در خصوص گزینش و استخدام افراد چندان رعایت نمی شود لذا افرادی که در بخش دولتی به دلیل سابقه کیفری امکان استخدام ندارند ممکن است به راحتی در بخش خصوصی استخدام شوند. (همان، همان)
- ۳- بخش های خصوصی مطابق آئین نامه و رویه های خصوصی تر اداره می گردند لذا اراده افراد صاحب قدرت در آن تعیین کننده است و چون هیچ نظارت رسمی بر آن صورت نمی گیرد زمینه برای وقوع آزار جنسی مناسب تر است در حالیکه در بخش دولتی به دلیل قوانین حاکم و نظارت رسمی زمینه برای آزاردهندگان کم تر فراهم می شود. (همان، همان)

۴- وجود قراردادهای کاری معین که غالبا هر ۳ ماه یکبار تمدید می شود کارکنان بخش خصوصی به ویژه زنانی که نیاز مبرم مالی دارند را در موضع استیصال قرار می دهد و آنها را در برابر خواسته های ناروای رواساء آسیب پذیرتر می سازد. تحمیل کارهای اضافی یا خارج از وظیفه بدون حقوق یا با دستمزد پایین، رفتارهای ناشایست در صورت عدم قبول خواسته و به عبارتی تحقیر کارمند، آزار جنسی و... از جمله رفتارهای کجروانه ای است که علیه زنان در این بخش صورت می گیرد. (فسایی و لاریجانی، ص ۹۸)

۵- در مشاغل خصوصی، افراد به دلیل نیازهای اقتصادی مشغول به کار شده اند. بنابراین "در چنین وضعیتی ترس از دست دادن شغل برعکس العمل آزار دهنده و شکایت از او به شدت تاثیر می گذارد". (همان، ص ۹۸)

بنابراین موقعیت شغلی زنان و منزل اجتماعی زنان در وقوع آزار جنسی موثر است. (صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، ص ۹۸)

زمان وقوع آزار جنسی

بنابر تحقیقات صورت گرفته، بیشتر آزارهای جنسی در زمانی صورت گرفته است که آزاردهنده با قربانی تنها بوده است. زیرا در محیط های خصوصی، تعداد شاغلان بسیار کم است و ساعات کاری نیز محدود و تا حدودی ممکن است نامشخص باشد و این عوامل در وقوع آزار جنسی در محیط خصوصی موثرند حال آنکه در بخش های دولتی تعداد کارمندان زیاد است و ساعات کاری نیز مشخص می باشد لذا فضای خلوتی برای آزار جنسی وجود ندارد به همین دلیل میزان آزار جنسی در این محیط متفاوت است. (صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، ص ۹۹)

نقش پلیس و سازمان های حمایتی و سیستم کیفری

تحقیقات نشان می دهد با وجود اینکه بسیاری از زنان در محیط کار دچار آزار جنسی می شوند کمتر آن را به مراجع انتظامی و قضایی گزارش می کنند که این امر شناسایی چنین جرائمی را که گزارش نمی شوند و یا کمتر گزارش می شوند با دشواری زیادی همراه می سازد حال پرسشی که مطرح می شود این است که دلیل عدم گزارش یا کمتر گزارش کردن این جرائم چیست؟ به نظر نگارنده یکی از دلایل این امر، عدم وجود قوانین صریح، شفاف و قاطع است که روح حمایت از قربانی را به نمایش بگذارد زیرا وقتی قربانی این امید را داشته باشد که قوانین موجود بطور قاطع، او را مورد حمایت قرار می دهند تمایل بیشتری به گزارش این جرائم پیدا می کند. دلیل دیگر عدم وجود نهادها و سازمان های حمایت از زنان آسیب دیده است زیرا وقتی نهادهایی وجود داشته باشند که زنان به راحتی بتوانند به آنجا مراجعه نموده و مشکلات خود را بیان نمایند به طور وضوح چنین جرائمی بیشتر از سوی زنان مطرح و گزارش می شود. دلیل دیگر عدم وجود پلیس زن است که وظیفه اش بطور اختصاصی حمایت از زنان مورد آزار جنسی در محیط کار باشد زیرا زنان بیشتر تمایل دارند که مشکلات خود را با فردی که همجنس خودشان است مطرح نمایند لذا وجود پلیس زن در گزارش چنین جرائمی موثر می باشد. دلیل آخر سیستم کیفری است به عبارتی ما به نظام کیفری عادلانه ای نیاز داریم که شکایات بانوان را به سرعت دریافت نموده و آن را خارج از نوبت مورد رسیدگی قرار داده و امکانات حقوقی نظیر استفاده از مشاور یا وکیل معاضدتی زن، غیر علنی بودن محاکمه و ... را برای زنان آسیب دیده فراهم کند. بنابراین وقتی چنین حمایت هایی از سوی جامعه نسبت به زنان در پیش گرفته شود دیگر شاهد خودسرزنی و سکوت و امتناع از گزارش چنین جرائمی در جامعه نخواهیم بود و به دنبال گزارش بیشتر این جرائم و رسیدگی قاطع به آنها، امید آن را خواهیم داشت که آزار جنسی در محیط کار کاهش یافته و ارائه آمار در خصوص آن امکان پذیر باشد. (آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی، سهیلا صادقی فسایی و مهسا رجب لاریجانی، مطالعات اجتماعی ایران، تابستان ۹۲، ص ۱۰۴)

استراتژی های اتخاذی توسط زنان

تحقیقات نشان می دهد زنان هنگام مواجهه با آزار جنسی استراتژی های متفاوتی را بکار می گیرند که به سه سطح فردی، خانوادگی و اجتماعی قابل طبقه بندی می باشد. البته بیشترین استراتژی که زنان بکار برده اند در سطح فردی بوده است که اغلب نتایج مثبتی به همراه نداشته است. لذا نیازمند بکارگیری روشهای کارآمدتری می باشند تا آزار جنسی در محیط کار را به حداقل برسانند و از وقوع آن جلوگیری نمایند. (مهسا رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار ۱۳۸۹، ص ۷۰)

۱- مقابله در سطح فردی

در سطح فردی، زنان از استراتژی های متفاوتی نظیر مدارا، تغییر رفتار فردی، مجاب سازی خود، اعتراض و ترک محیط کار استفاده می نمایند.

۲- سکوت و مدارا:

اکثر زنان در مقابله با آزارهای جنسی، شیوه مدارا را در پیش می گیرند. آنان در این شیوه سعی می کنند با سکوت، نادیده گرفتن و کوچک جلوه دادن موضوع، بی توجهی، نشان ندادن هیچ عکس العملی و... هیجانات منفی خود را کاهش دهند. (همان، ص ۷۱)

دلایل متعددی وجود دارد که موجب می شود زنان شیوه مدارا را در پیش بگیرند که عبارتند از:

- ترس از اخراج شدن و از دست دادن شغل
- ترس از قطع شدن درآمد ناشی از شغل که برای امرار معاش خود و خانواده شان شدیداً احتیاج دارند
- ترس از برچسب خوردن و مقصر قلمداد شدن
- ترس از سرزنش و سرکوفت
- ترس از آگاهی خانواده از آزار جنسی و اعمال محدودیت از طرف آنان (مهرسا رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار ۱۳۸۹، ص ۷۲)
بنابراین بسیاری از زنان قربانی، شیوه مدارا و سکوت را در پیش می گیرند غافل از آنکه "سکوت در برابر آزارها گویا از جانب مردان به رضایت تعبیر می شود". (قندهاری، ۱۳۷۹: ۱۰۰، به نقل از مهرسا رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار ۱۳۸۹)

۱-۲ تغییر رفتار
راهکار دیگری که زنان در مقابله با آزار جنسی بکار می گیرند تغییر رفتار و نوع پوشش است که این امر ناشی از این نوع نگرش حاکم بر جامعه است که نوع رفتار زن و مدل پوشش او را در بروز چنین رفتارهایی موثر می دانند که این نگرش باعث می شود به عامل اصلی مسئله یعنی مجرم کمتر توجه شود و پیامدهای منفی را برای زنان به همراه داشته باشد.
"واقعیت این است که لباس های نامناسب و تحریک کننده به محیط کار تعلق ندارد و مدیران نباید به کارمندان چنین اجازه ای بدهند، اما تحت هیچ شرایطی ظاهر این زن این اجازه را به مردان نمی دهد که قانون شکنی نمایند و حدود را زیر پا بگذارند". (مهرسا رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار ۱۳۸۹، ص ۷۳)

۱-۳ مجاب سازی خود
برخی نیز معتقدند که با افزایش آزار جنسی در میان دوستان و آشنایان، این موضوع جزء جدایی ناپذیر محیط های شغلی است و در صورت اشتغال ناچاراً باید به آن تن بدهند و چنین تفکری باعث می شود که راحتتر تسلیم آزار جنسی شوند. (همان، ص ۷۴)
۱-۴ اعتراض

در این شیوه، قربانی با صحبت های اعتراض آمیز، آزار دهنده را از رفتار زشتش مطلع می سازد و یا اینکه آزار جنسی را به مسئولین بالاتر گزارش می دهد تا آنان جلوی کار مجرم را بگیرند. زمانی قربانی این شیوه را اتخاذ می کند که آزار دهنده از نظر مرتبه هم سطح یا پایین تر از او قرار داشته باشد و عمدتاً اعتراض در مقابل رئیس یا مدیر که در جایگاه بالاتری قرار دارند صورت نگرفته است. هنگامی که قربانی مورد آزار قرار گرفتن خود را به مدیر یا رئیس گزارش می دهد عمدتاً قربانی را از فرد مزاحم دور کرده و به قسمت دیگری منتقل می کنند به جای اینکه فرد آزار دهنده را مورد توبیخ قرار دهند که باعث می شود زن اینطور احساس کند که حضور اوست که باید مورد سرزنش قرار بگیرد. (فیگز، ۱۳۸۳: ۴۹، به نقل از مهرسا رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار ۱۳۸۹، ص ۷۵)
۱-۵ ترک محیط

از آنجایی که نظام جامعه، نظامی مرد سالار است که قدرت بطور نامساوی میان زن و مرد تقسیم گردیده و عمده مشاغل ساختاری مردانه دارند و در بسیاری موارد زنان پس از اعتراض، را به جایی نمی برند لذا بسیاری زنان ناچار می شوند محیط کار خود را ترک نمایند. (همان، ص ۷۶)

"بیلی رایت در این باره می گوید: من در تحقیق خود دریافتم که زنان پس از اینکه در محل کار خود مورد آزار جنسی و سوء استفاده قرار می گیرند، به غیبت های کاری، ترک شغل و یا اخراج شدن تن می دهند تا دیگر با آزارهای جنسی همکارانشان مواجه نشوند". (ام ال بوستیک، مشکلات زنان در محیط کار، ص ۳۰)

بنابراین از تمام آنچه بیان شد معلوم می گردد که قربانیان در هنگام وقوع آزار جنسی، نخست شیوه مدارا و سکوت را بر می گزینند و وقتی با سکوت و مدارا، راه به جایی نمی برند سعی می کنند با اعتراض و در نهایت ترک محیط با بهانه هایی نظیر حقوق کم، بیمه نبودن، ساعات کاری نامحدود و ... به آزار جنسی خاتمه دهند.

۲- مقابله در سطح خانواده

۲-۱ گزارش آزار جنسی به خانواده

برخی افراد هنگامی که مورد آزار جنسی واقع می شوند و نمی توانند در سطح فردی مشکل را حل نمایند آن را به اعضای خانواده اعم از پدر، مادر، خواهر، برادر و حتی همسر خود گزارش می دهند تا آنها با راهنمایی های معقول و مناسب مشکل را حل کنند و فرد آزار دهنده نیز با مشاهده حمایت و پشتیبانی خانواده از قربانی از موضع خود پایین می آید و دست از آزار قربانی بر می دارد. (مهرسا رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار ۱۳۸۹، ص ۷۷)

۲-۲ اشاره به تاهل راهی برای مقابله

در برخی موارد قربانیان با اشاره به اینکه قصد ازدواج با فرد دیگری دارند و دارای روابط عاطفی با وی می باشند یا اینکه دارای نامزد می باشند سعی می کنند با آزار دهنده مقابله و او را از خود دور سازند. که این رویکرد قربانی ناشی از همان نظام مرد سالار و تبعیض جنسیتی و اینکه قدرت از آن مردان است می باشد. به عبارتی زنان در این رویکرد نیز پشتیبانی و حمایت مردان استفاده می کنند. (همان، ص ۷۹)

۲-۳ مقابله با کمک دوستان و همکاران

برخی از قربانیان نیز به منظور پیدا کردن راه حل، تجربه آزار جنسی خود را با دوستان و همکاران مطرح می کنند که در مواردی صمیمیت همکاران سبب بین تجربه فردی و پیدا کردن راه حل می شود. (رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار، همان)

۳-۳ مقابله در سطح اجتماع

مقابله در سطح اجتماع به این صورت است که قوانین کار اصلاح شوند و نهادهایی جهت حمایت از زنان و پیگیری شکایت ها بوجود آیند و در گزینش روساء و مدیران شرکت ها، صلاحیت های قانونی آنها بررسی شود و پس از آن بر بخش های خصوصی نظارت بیشتری گردد تا از این طریق با آزار جنسی در محیط کار مقابله شود.

آنچه اهمیت دارد این است که سطح تحصیلات، نوع شغل، میزان درآمد و طبقه اجتماعی و... در نوع استراتژی اتخاذی توسط زنان موثر است به گونه ای که زنان با تحصیلات بیشتر و شغل و منزلت اجتماعی بالاتر بیشتر شیوه اعتراض را برگزیده اند حال آنکه زنان با تحصیلات کمتر و موقعیت اجتماعی پایین تر، شیوه سکوت و مدارا را برگزیده اند. (رجب لاریجانی، همان، ص ۸۰)

ولی آنچه مهم تر می باشد این است که مقابله در سطح فردی بویژه با شیوه سکوت و مدارا نه تنها شکل را برطرف نمی کند بلکه ممکن است منجر به فشارهای بیشتری از سوی آزار دهنده گردد. و در نهایت قربانی مجبور است محیط کار را ترک کند. مقابله در سطح خانواده هم همین نتیجه را در پی دارد زیرا خانواده هم تنها راه حمایت را ترک محیط کار می داند. مقابله در سطح اجتماع هم نیازمند توجه مسئولین و صرف وقت و هزینه بسیار می باشد لذا به این نتیجه می رسیم که بسیاری از استراتژی های اتخاذی توسط زنان ناکارآمد و نا موفق بوده است و آن ها به درستی نمی دانند در چنین شرایطی باید با آن مقابله کنند. (مهسا رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار ۱۳۸۹، ص ۸۱)

پیامدهای آزار جنسی برای زنان

آزارهای جنسی در دراز مدت و حتی کوتاه مدت تاثیر بدی بر روی زنان باقی خواهد گذاشت. (Hunt, 8, 2011)

آزار جنسی ممکن است در هر محیط شغلی ظاهر شود و زنانی که آزار جنسی را تجربه می کنند ممکن است احساس گناه، ترس، بی یابوری و ضعیف بودن را بکنند که این امر زمینه انزوا و محدود سازی و استرس را برای زنان فراهم می کند. (مهسا رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار ۱۳۸۹، ص ۸۹) از دیگر پیامدهای منفی آزار جنسی برای زنان، ایجاد بدبینی و سوء ظن و نگرش منفی نسبت به مردان جامعه است. وقتی که زنان نسبت به مردان نگرش مثبتی نداشته باشند دیگر نمی توانند معاشرت مناسبی در محیط کاری با هم داشته باشند و حتی ممکن است در زندگی زناشویی نیز اختلالاتی را ایجاد نماید. (آقاجانی، ۱۳۸۳، به نقل از رجب لاریجانی، همان، ص ۹۰)

از دیگر پیامدهای آزار جنسی، از دست دادن شغل می باشد. زنان وقتی مورد آزار جنسی واقع می شوند از برقراری ارتباط با آزار دهنده خودداری کرده و با غیبت یا تاخیر در محل کار خود ظاهر می شوند که این امر باعث کاهش عملکرد شغلی، بروز مانع در ارتقای شغلی و کاهش حقوق دریافتی می انجامد و زنان را از تحقق توان بالقوه شان باز می دارد. (مهسا رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار ۱۳۸۹، ص ۹۰) در مواردی نیز آزار جنسی باعث کنار آمدن و پذیرفتن آن و افتادن در دام فسادهای اخلاقی می شود زیرا وقتی آزارهای جنسی در محیط کاری افزایش پیدا کند تبدیل به یک مسئله عادی و روزمره می شود و چه بسا مقاومت در مقابل آن و تاکید بر ارزش ها و هنجارهای اجتماعی غیر عادی تلقی شود. (مهسا رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار ۱۳۸۹، ص ۹۰)

به عبارتی دیگر زنانی که در محیط کار خود دچار مزاحمت جنسی می شوند در وضعیت پارادوکسیکالی قرار می گیرند: از طرفی وضعیت نابسامان اقتصادی نظیر فقر، تورم، نابرابری اقتصادی و عدم اشتغال برای زنان، آنان را به ماندن ترغیب می کند و از طرفی غالبا قادر به تمرکز بر روی کار خود نیستند، از سوی دیگر در این حالت کاهش بهره وری در میان زنان بیشتر آنها را در موقعیت اخراج از کار قرار یم دهد که نتیجه مضاعف آن، فقر و وابستگی و آسیب پذیری است. (پردیس قندهاری، مزاحمت جنسی در ایران، ص ۱۲۸)

افرادی که دچار آزار جنسی می شوند نمی توانند به راحتی آن را از ذهن خود پاک کنند و در زندگی روزمره دچار اختلال می شوند. همچنین از پیامدهای آزار جنسی برای زنان متاهل می توان به از هم پاشیدن زندگی و ایجاد مسائل و مشکلات بین زوجین ذکر نمود. البته ممکن است آزار جنسی پیامدهای مثبتی را نیز برای فرد در پی داشته باشد نظیر اینکه باعث شناخت جنس مذکر و افزایش تجربه آنها شود به گونه ای که با افزایش آگاهی نسبت به این موضوع، در مشاغل بعدی اشتباهات خود را تکرار ننمایند یا به حداقل برسانند. (رجب لاریجانی، همان، ص ۹۱)

پیامدهای آزار جنسی برای زنان بطور مختصر عبارتند از:

- ایجاد بدبینی نسبت به تمام محیط های کاری و ترک محیط کار

- ایجاد مشکلات در زندگی زناشویی

- از دست دادن شغل و سابقه کاری

- از دست دادن درآمد ناشی از کار

- ایجاد محدودیت از سوی خانواده

- ضربه ها و آسیب های روحی

- عادی شدن این روابط و تن دادن به تقاضاهای نامشروع مردان

- سوءظن و بدبینی اعضای خانواده، دوستان و... (مهسا رجب لاریجانی، مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار

۱۳۸۹، ص ۹۲)

نتیجه و پیشنهاد

پژوهش مذکور بیانگر این موضوع است که آزار جنسی در بسیاری از محیط های شغلی صورت می گیرد و تبدیل به یک امر فراگیر اجتماعی شده است. متأسفانه بدلیل جامعه پذیری جنسیتی که مردان را جنس اول و زنان را جنس دوم قرار می دهد، مردان از قدرت بالاتری برخوردارند که می توانند از این قدرت در محیط های کاری علیه زنان استفاده نمایند لذا بهترین راهکار برای مقابله با این معضل اجتماعی از بین بردن جامعه پذیری جنسیتی و دادن آموزش لازم به زنان جهت مقابله با آن و ایجاد قوانین و نهادهای حمایتی می باشد.

منابع و مراجع

- [۱] ام ال، بوستیک؛ ((مشکلات زنان در محیط کار)) ماهنامه سیاحت غرب، ش ۱۴، بهمن ۱۳۸۷.
- [۲] رجب لاریجانی، مهسا؛ ((مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار)) ش ۳۰، پاییز ۱۳۸۹.
- [۳] صادقی فسایی، سهیلا؛ رجب لاریجانی، مهسا؛ ((آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی)) مجله مطالعات اجتماعی ایران، ش ۲، تابستان ۱۳۹۲، صص ۸۸-۱۱۱.
- [۴] قندهاری، پردیس؛ ((مزاحمت های جنسی در ایران)) مجله روشنگران و مطالعات زنان، ۱۳۸۱-۱۳۸۵، ش ۵.
- [۵] قندهاری، پردیس؛ ((مزاحمت های جنسی در محیط کار)) در: جنس دوم، جلد ۹، تهران، نشر توسعه، ص ۹۵-۱۰۰.
- [۶] کردی، حسین؛ و حسینی نوذری، علی اصغر؛ تجربه انواع آزار جنسی زنان، فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، تابستان ۱۳۹۴، شماره ۵۷.
- [7] Hunt, Davidson, Fielden: Sexual Harassment in the workplace-an intervention model. (2011) Volum 39, pages, 55-673, journal: "Personnel Review" issn: ۰۰۴۸-۳۴۸۶ publisher="Emerald Group Publishing Ltd"; number "5"
- [8] The six levels of sexual harassment-k-Cooper 2018
www.entrepreneur.com/amphhtml/30722.
- [9] Mitchell. Miller; 21st Century Criminology A Reference Handbook (2009) SAGE Publication, Inc.