

آزار جنسی در محیط کار تهدیدی بر امنیت اجتماعی

سهیلا صادقی فسایی^۱، مهسا لاریجانی^۲

تاریخ دریافت: ۹۰/۳/۲۰، تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۲/۱

چکیده

آزار جنسی علیه زنان در محیط کار از جمله جرایمی است که امنیت زنان شاغل را به خطر می‌اندازد و پیامدهای زیان‌باری برای زنان به بار می‌آورد. زنان معمولاً به دلیل ترس از دریافت برچسب‌های ناروا، از دست‌دادن شغل، بی‌آبرویی و انزوا در مقابل این جرایم سکوت می‌کنند و در بهترین حالت سعی می‌کنند محیط کار خود را عوض کنند و در بدترین وجه ممکن است تسلیم خواسته‌های مجرمان گردند.

در مقاله حاضر که مبتنی بر تحقیقی کیفی است سعی کردیم با استفاده از مصاحبه‌های عمیق با زنان شاغل در شهر تهران، به سه عنصر ویژگی‌های مجرمان، قربانیان آزار جنسی و محیط‌های وقوع آزار جنسی و کمبود نظارت بر آن‌ها بپردازیم. در ادامه نیز نقش پلیس زن را در کشف جرایم خاموش علیه زنان و پیشگیری از آن‌ها بررسی کرده‌ایم.

یافته‌های این تحقیق براساس مصاحبه‌های عمیق با ۸۲ زن شاغل ۲۱ تا ۳۷ ساله در شهر تهران به دست آمده است.

نتایج حاصل از بررسی‌های کیفی نشان می‌دهد، قربانیان آزار جنسی عمدتاً زنان جوان و تحت سلطه‌ای هستند که از سوی رؤسا و مردان دارای قدرت و منزلت بالاتر مورد آزار جنسی واقع می‌شوند. آنان عمدتاً در بخش‌های خصوصی فاقد نظارت و کنترل مورد آزار واقع شده‌اند. حضور پلیس زن و حمایت از زنان شاغل و اصلاح رویه‌های شکایات قانونی می‌تواند گام‌های مهمی برای کاهش آزار جنسی و ایجاد امنیت در محیط کار باشد.

واژگان کلیدی: آزار جنسی، امنیت اجتماعی، مجرمان بانگیزه، زنان تحت سلطه، پلیس زن.

۱. S_Sadeghi@yahoo.com

۱. دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه تهران

M.Larijani87@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصاد و توسعه دانشگاه تهران

مقدمه

تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که زنان غالباً طیفی از جرایم را بیشتر تجربه می‌کنند که از آن جمله می‌توان به آزارهای جنسی اشاره کرد (بیلتون و همکاران، ۱۹۸۱). تجربه آزارهای جنسی و خشونت‌های خانگی، که استانکو (۱۹۸۵) آن‌ها را مزاحمت‌های خصوصی نام‌گذاری می‌کند، بخشی از تجربه زندگی زنان است که مبین فروتری، سرکوب و نوعی کنترل اجتماعی است. ترس از آزارهای جنسی برای زنان به اندازه‌ای جدی است که می‌تواند تصور آن‌ها را درباره مکان، زمان و ارتباطات اجتماعی تغییر دهد (صادقی و میرحسینی، ۱۳۸۸). ترس از آزارهای جنسی دائماً این مسئله را برای زنان یادآوری می‌کند که مردان بر فضاهای عمومی غلبه دارند. خشونت و آزارهای جنسی موجب بازدارندگی زنان می‌شود، به طوری که تحرک اجتماعی آن‌ها را در سپهرهای عمومی به شدت محدود می‌سازد. آزار جنسی در مکان‌های عمومی رایج‌تر است، به طوری که تهدید دائم این‌گونه جرایم در محیط‌های کاری واقعیت متفاوت اجتماعی و مکانی را برای زنان ایجاد کرده است. آنان در برابر وقایعی چون آزارهای جنسی بسیار آسیب‌پذیرند، زیرا نتیجه چنین رفتارهایی و مواجهه با آن‌ها، به هیچ‌وجه برای ایشان پیش‌بینی‌پذیر نیست.

سکوت زنان در برابر آزارهای جنسی، به دلیل شرم، ترس از سرزنش و عدم حمایت نهادهای اجتماعی است. این پدیده عمده‌تأ جمعی مبین وضعیتی است که مناسبات قدرت و بی‌قدرتی را به نمایش می‌گذارد. البته بی‌قدرتی زنان همان‌طور که بومیلر (۲۰۰۸) می‌گوید، یک ویژگی فردی نیست، بلکه امری ارتباطی-اجتماعی است که در جامعه برساخت شده است. این مفهوم که مردان در محیط‌های عمومی و خصوصی زنان را در موضع تهدید، ضعف و ترس قرار می‌دهند، باعث می‌شود که ما بتوانیم تأثیر متغیرهایی چون جنسیت، قدرت و کنترل را در تحلیل این‌گونه آسیب‌ها وارد کنیم. بنابراین، مطالعه آزار جنسی علیه زنان نه تنها می‌تواند ابعاد این پدیده را بیش از پیش آشکار سازد، بلکه می‌تواند باعث شود با ترغیب و همکاری گروه‌های ذی‌ربط و تأکید بر عاملیت زنان در مقابله با این پدیده‌ها، اقدامات جدی انجام شود.

بیان مسئله

امروزه جمعیت زنان شاغل در دو بخش عمومی و خصوصی روند فزاینده‌ای را به خود اختصاص داده است. بنابراین، یکی از مسائل جدی که در حوزه اشتغال زنان مطرح می‌شود، احساس امنیت در محیط کار است که در صورت مخدوش‌شدن، مشکلات جدی و خسارت‌های جبران‌ناپذیری برای زنان شاغل ایجاد می‌کند.

اگرچه در خصوص کم‌وکیف آزار جنسی در سراسر جهان اطلاعات دقیقی وجود ندارد، «بررسی اخیر انجمن صنعتی غرب نشان داده است که ۵۴ درصد زنان که در استخدام هستند، قربانی توجه مردان‌اند که شامل سوءاستفاده‌های جسمی و متلک‌گویی‌های لفظی نسبت به زنان می‌باشد» (فیگز، ۱۳۸۳: ۴۸).

در پژوهشی نیز که در سال ۱۳۷۹ در ایران انجام گرفته است، رواج آزار جنسی در محیط‌های کاری و مصادیق آن نشان می‌دهد که احتمالاً در ایران نیز این مسئله زنان بسیاری را درگیر خود کرده است. صادقی و رجب لاریجانی نیز در مطالعه‌ای درباره آزار جنسی علیه زنان شاغل دریافتند که آزار جنسی علیه زنان موجب احساس ناامنی، مشکلات روانی، مشکلات خانوادگی و مسائل عدیده دیگری می‌گردد. ترس از آزارهای جنسی می‌تواند زمینه انزوا و محدودسازی زنان را فراهم سازد و زنان قربانی بعضاً دچار اختلال در رفتارهای اجتماعی نیز می‌شوند (صادقی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹).

از آنجاکه آزار جنسی در محیط کار، قشر آسیب‌پذیر جامعه، یعنی زنان و عمدتاً زنان جوان را درگیر خود می‌سازد، می‌تواند تأثیرات منفی بر آینده و زندگی آن‌ها برجای بگذارد و بخش‌های دیگر جامعه را هم با چالش مواجه کند. بنابراین، لزوم مشارکت پلیس و آگاهی‌دادن و پیشگیری از چنین جرایم پنهانی که عمدتاً از سوی رؤسا و کارمندان عالی‌رتبه در محیط کار به وقوع می‌پیوندد، به شدت احساس می‌شود. اما بیان این نکته ضروری است که بدون ایجاد اعتماد در زنان شاغل و جلب اعتماد و همکاری آنان، ایجاد امنیت در محیط کار غیرممکن است. زیرا زنان شاغل به دلیل کلیشه‌ها و تفکرات نادرست و سرزنش‌های بی‌جا، سعی می‌کنند این مسائل را پوشیده نگه دارند. در این صورت، با پاک‌کردن صورت مسئله و نادیده‌گرفتن آزار جنسی نه تنها سلامت محیط کار حفظ نمی‌شود، بلکه روزبه‌روز امنیت آن با تهدید مواجه می‌شود. تحقیق حاضر باتوجه به اهمیت این مسئله، سعی در شناسایی محیط‌هایی که آزار جنسی در آن به وقوع می‌پیوندد، مجرمان آزار جنسی و قربانیان این پدیده دارد. علاوه‌براین، به نقش پلیس زن در جایگاه حراست در محیط کار و چگونگی عملکرد آن‌ها در حفظ امنیت اجتماعی زنان شاغل پرداخته می‌شود.

تعریف مفهوم آزار جنسی

آزار جنسی طیف وسیعی از رفتارها را شامل می‌شود و می‌تواند اشکال متنوعی به خود بگیرد. هر نوع نگاه، لفظ و تقاضای ایجاد رابطه که به‌نوعی مضمون جنسی داشته باشد و بدون رضایت

زنان بر آنها تحمیل گردد و آنها را در وضعیت حقارت، مرعوب شدن، تهدید، آزار و شیءوارگی قرار دهد می‌تواند آزار جنسی تلقی شود. بنابراین، وقتی خودداری زن از پذیرفتن درخواست‌های جنسی رئیسش به مسدود شدن راه ارتقای شغلی، تنزل مقام یا اخراج او از کار منجر می‌شود، در واقع، مورد مزاحمت جنسی قرار گرفته است (قندهاری، ۱۳۸۴).

پیشینه تحقیق

اگرچه در ایران پژوهش‌های زیادی در این خصوص انجام نشده است، دو پژوهش موجود و مطالعات انجام شده در کشورهای دیگر تأییدی بر یافته‌های این پژوهش است.

پژوهشی با روش کمی و با استفاده از پرسش‌نامه با عنوان «مزاحمت جنسی در محیط کار» انجام شده که نشان می‌دهد آزار جنسی با افزایش سن کاهش پیدا کرده است، حال آنکه مردان آزاردهنده بیشتر در سنین ۳۰ به بالا قرار داشته‌اند. اکثر مزاحمان در پستی بالاتر از زن قرار داشته‌اند و از این تفوق شغلی در جهت توجیه یا تسهیل رفتار خود استفاده کرده‌اند (قندهاری، ۱۳۷۹: ۹۵-۱۰۰).

در پژوهشی دیگر که با روش کیفی در میان ۳۰ زن شاغل در شهر تهران انجام گرفته است، پاسخگویان نابرابری را عامل مؤثر بر آزار جنسی شناسایی کرده‌اند (صادقی‌فسایی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹).

پژوهش‌های خارجی نیز که عمدتاً از روش کمی و ابزار پرسش‌نامه استفاده کرده‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که آزار جنسی عمدتاً از سوی مردان با پایگاه اجتماعی-اقتصادی بالا صورت می‌گیرد (راسل، ۱۹۸۴؛ شفلد، ۱۹۸۷؛ والبی، ۱۹۸۶؛ به نقل از نواح، ۲۰۰۸: ۱۲۳؛ آگاروال، ۱۹۹۴؛ مکینون، ۱۹۸۳؛ به نقل از اوکونل^۱ و همکاران، ۲۰۰۰).

ملاحظات نظری

افزایش میزان آزارهای جنسی به عوامل متعددی بستگی دارد، ولی از همه مهم‌تر، به افزایش حضور زنان در محیط‌های کاری برمی‌گردد که به لحاظ سنتی کاملاً مردانه تلقی شده است.

1. Aggarwal
2. O'Connel

تنگری و همکاران در سال ۱۹۸۲ مدلی برای تبیین و توضیح آزارهای جنسی پیشنهاد کردند که از آن جمله می‌توان به مدل بیولوژیکی، سازمانی و فرهنگی-اجتماعی اشاره کرد.

- مدل بیولوژیکی فرض می‌کند که رفتار جنسی در محیط کار به غرایز قوی جنسی برمی‌گردد.

- مدل سازمانی بر این باور است که محیط کار فرصت‌هایی را برای خشونت جنسی فراهم می‌کند. این مدل بر قدرتی تأکید می‌کند که ناشی از نقش‌های رسمی در سازمان است و غالباً مردان عهده‌دار آن‌اند.

- مدل فرهنگی-اجتماعی از نظریه‌های مردسالاری ناشی می‌شود که در آن مردان گروه مسلط تلقی می‌شوند (تنگری، ۱۹۸۲).

گفتنی است در مطالعات کیفی معمولاً به دلیل اکتشافی بودن تحقیق از ادبیات نظری خاصی پیروی نمی‌شود و فرضیات خاصی وجود ندارد، بلکه در فرآیند تحقیق و از درون مصاحبه‌ها می‌توان به فرضیاتی دست پیدا کرد. البته فقدان فرضیات خاص و مشخص در ابتدای تحقیق به معنای فقدان دیدگاه‌ها و رویکردهای نظری نیست. در این مقاله نویسندگان از نظریه خاصی پیروی نکرده‌اند، اما یقیناً دیدگاه‌های نظری متفاوت بر دغدغه‌های تحقیقی آن‌ها تأثیر گذاشته است. از این‌رو، در ادامه به دیدگاه‌هایی می‌پردازیم که در تجزیه و تحلیل داده‌ها مرجع استناد و پشتوانه تحقیق قرار گرفته‌اند.

رویکردهای زن‌باورانه^۱ و آزارهای جنسی

توجه به زنان به‌عنوان قربانیان جرایم، بیشتر مدیون تلاش‌های زن‌باوران ریشه‌گرا^۲ است. یکی از سؤالات اصلی این افراد درباب آزار جنسی است. از نظر آن‌ها، آزار جنسی رفتاری عمدی است که توسط مردان انتخاب می‌شود تا مردانگی خود را نشان دهند. در واقع، آزار جنسی روش آن‌ها برای تسلط و کنترل است و این امر به مناسبات رایج درون جامعه مرتبط است. از دیدگاه زن‌باوران ریشه‌گرا، آزار جنسی باید در بستر قدرت مردان و مقاومت زنان درک شود. این جنبش در فهم و مرئی‌ساختن خشونت‌های خانگی و آزار جنسی علیه زنان مشارکت زیادی داشته است، اما تأکید آن‌ها بر این مطلب که تمام مردان قدرت همانندی دارند و آن را در قالب رفتارهای خشونت‌آمیز بر زندگی زنان تحمیل می‌کنند، نشان‌دهنده نوعی ذات‌باوری است که بر تفاوت‌های ریشه‌ای میان زنان و مردان تأکید می‌کند و نظر آن‌ها از این زاویه نقدپذیر است.

1. Feminist
2. Radical

نظریه فعالیت‌های روزمره

براساس نظریه فعالیت‌های روزمره، ارتکاب جرم نتیجه تقارب و هم‌گرایی سه عامل از جمله مجرم بانگیزه، اهداف مناسب و نبود نظارت است. مجرم بانگیزه کسی است که آماده، مصمم و قادر است تا اهداف آسیب‌پذیر را به دام اندازد. در بحث آزار جنسی زنان از این جهت که فاقد قدرت ساختاری‌اند و در موقعیت‌های نابرابر قرار می‌گیرند، می‌توانند اهداف مناسبی تلقی شوند. از طرفی، تحقیقات مختلف نشان می‌دهد فقدان نظارت و مراقبت زمینه وقوع جرم را برای مجرمان بانگیزه مهیا می‌سازد (دی‌کاستر و همکاران، ۱۹۹۹: ۳۰). به فرض، پلیس، کارمندان، نگهبانان، رؤسا و والدین جزء مراقبان و ناظران محسوب می‌شوند. بنابر نظر فلسون (۲۰۰۲) حذف هر یک از عوامل سه‌گانه، که مثلث وقوع جرم را تشکیل می‌دهند، می‌تواند جلوی ارتکاب جرم را بگیرد.

آسیب‌سازان مخفی

ویژگی‌هایی چون ثروت، قدرت، مقام و حتی منزلت اجتماعی می‌توانند ماسک‌هایی باشند که عده‌ای از بزهکاران زیر پوشش آن‌ها به راحتی دست به ارتکاب جرم می‌زنند و با ظرافت خاصی از نظارت و عقوبت قانون می‌گریزند. کمالینکه ادوین ساترلند (۱۹۴۰) در بررسی جرایم یقه‌سفیدان به این مطلب اشاره می‌کند که این‌گونه افراد با استفاده از قدرت و ثروت خود می‌توانند بر اعمال بزهکارانه خود سرپوش بگذارند (سلیمی و داوری، ۱۳۸۵: ۲۱۶). اما گاهی این مخفی‌ماندن‌ها به سبب عجز قربانی از ابراز واقعیت یا بی‌توجهی جامعه به ظلمی است که به او رفته یا می‌رود. مثل قربانیانی که فرهنگ جامعه آسیب‌دیدن آن‌ها را عادی تلقی می‌کند یا حتی خود قربانی را در وقوع جرم مقصر می‌داند یا اینکه فرد به دلیل حفظ آبرو یا جلوگیری از آسیب‌های بعدی از شکایت به مقامات منع می‌شود (سلیمی و داوری، ۱۳۸۵: ۲۱۵).

از آنجاکه بسیاری از قربانیان آزار جنسی از سوی رؤسا و مدیران خود تحت آزار قرار گرفته‌اند، می‌توان گفت که آزار جنسی از جرایم یقه‌سفیدان محسوب می‌شود. علاوه بر این، قربانیان نیز به دلیل نگرش‌های حاکم بر جامعه سعی در پنهان کردن این مسئله دارند، پس کشف این نوع جرایم و شناسایی بزه‌دیدگان آن با دشواری بسیاری همراه است.

روش‌شناسی

همان‌طور که گیرتز می‌گوید، تغییرات سریع اجتماعی و پدیده‌های نوظهور، محققان را با زمینه‌های اجتماعی و دیدگاه‌های جدیدی مواجه می‌سازد که دیگر روش‌شناسی‌های قیاسی، استخراج سؤال‌ها و فرضیات تحقیق از الگوهای نظری و آزمون آن‌ها در برابر شواهد تجربی، به‌واسطه گوناگونی موضوعات، دیگر پاسخگو نیست. از این‌رو، تحقیق اجتماعی به شکل فزاینده‌ای وادار به استفاده از استراتژی‌های استقرایی شده است (گیرتز، ۱۹۸۳ به نقل از فلیک، ۱۳۸۷: ۱۳). در زمینه آزار جنسی که موضوعی حساسیت‌برانگیز و با پیچیدگی‌های اجتماعی است، روش کیفی اطلاعات عمیق‌تر و گسترده‌تری را در اختیار محققان قرار می‌دهد.

جمعیت و نمونه‌گیری

جمعیت این پژوهش زنان شاغل شهر تهران‌اند که محدوده سنی آن‌ها بین ۲۱ تا ۳۷ سال قرار دارد. انتخاب این گروه سنی با این فرض صورت گرفته که معمولاً گروه سنی جوان بیشتر در معرض آزار جنسی قرار دارند. داده‌های این تحقیق براساس مصاحبه‌های عمیق با ۸۲ زن شاغل در شهر تهران که به‌طور هدفمند انتخاب شدند به دست آمده است و سعی شده تا انواع سنین، تحصیلات، شغل و درآمد تا حد امکان در میان پاسخگویان وجود داشته باشد. در ابتدا تعداد و حجم نمونه نامشخص است، زیرا حجم نمونه در میدان مشخص می‌شود و بستگی به سطح اشباع‌پذیری داده‌ها دارد. باید گفت با اینکه نمونه‌گیری در روش کیفی به معنای نمونه‌گیری کمی نیست، دارای اصول و راهنمای انتخاب نمونه مخصوص به خود است. به‌طوری‌که رعایت‌نکردن این اصول باعث می‌شود اطلاعات کامل و همه‌جانبه‌ای در اختیار محقق قرار نگیرد.

پرسش‌های تحقیق

در این پژوهش که با هدف بررسی امنیت زنان شاغل و با تأکید بر آزار جنسی آنان در محیط کار صورت گرفته است، محققان درصدد پاسخگویی به این سؤالات هستند:

- ۱- قربانیان (هدف) آزار جنسی چه کسانی هستند؟
- ۲- آزار جنسی در چه محیط‌های کاری به وقوع می‌پیوندد؟
- ۳- از دید قربانیان مجرمان آزار جنسی چه خصوصیتی دارند؟
- ۴- چگونه می‌توان دسترسی به هدف را برای مجرمان دشوار ساخت؟

۵- پلیس چگونه می‌تواند از وقوع جرایم خاموش^۱ در محیط کار جلوگیری کند؟

نحوه گردآوری داده‌ها

از آنجاکه موضوع پژوهش مربوط به محیط‌های کاری است، مصاحبه‌ها خارج از مکان اداری و در محل‌های عمومی صورت گرفته است تا پاسخگو به راحتی به سؤالات مربوط به محیط کار پاسخ دهد. مصاحبه‌ها طوری تنظیم شدند که پس از پایان ساعات اداری - از ساعت ۱۶ الی ۲۰- و در زمانی که شاغلان مشغول بازگشت از محیط کار بودند انجام شود تا عجله‌ای در پاسخ به سؤالات نباشد و در نتیجه مصاحبه‌ها ناتمام نماند. مصاحبه‌ها بین ۴۵ تا ۹۰ دقیقه به طول انجامیده است. با توجه به اینکه مصاحبه‌ها به صورت نیمه‌ساخت یافته طراحی شده بودند، پاسخگویان براساس محتوای سؤالات نگرش‌های خود را مطرح می‌کردند و اگر در حین مصاحبه به مطلب جالب و مرتبطی هم اشاره می‌کردند، محققان مطالب آن‌ها را نیز تحت واکاوی بیشتر قرار می‌دادند. مصاحبه‌شوندگان به طور هدفمند انتخاب شدند و برای نویسندگان یکی از شروط انتخاب این بوده که پاسخگویان دارای تجربه آزار جنسی باشند. با توجه به اینکه ضبط مصاحبه امکان ایجاد حساسیت را افزایش می‌داد و فرآیند پرسش و پاسخ را با مشکلاتی مواجه می‌ساخت، به یادداشت‌برداری سریع و کامل در هنگام مصاحبه و تکمیل آن بعد از هر مصاحبه پرداختیم. قدم دیگر، دادن اطمینان خاطر به پاسخگو از محرمانه ماندن اطلاعات جمع‌آوری شده بود تا بتواند با آرامش خیال مسائلی را که تاکنون پنهان نگه داشته بر زبان بیاورد. نویسندگان برای جلب نظر پاسخگویان ضمن تشریح هدف تحقیق، که شناسایی مشکلات زنان بوده است، آن‌ها را برای شرکت در مصاحبه در صورت داشتن وقت کافی تشویق و برای جبران زحمات آن‌ها تقدیر و تشکر کردند. پس از اتمام این کار، مصاحبه‌ها به منظور کدگذاری چندین بار بازخوانی شدند و کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام گرفت (برای اطلاع بیشتر از نحوه کدگذاری ر.ک اشتراوس و کوربین، ۱۳۸۷).

دشواری‌های تحقیق

یکی از دشواری‌های این روش، یافتن پاسخگویانی است که در سطح وسیع مایل به همکاری باشند و به‌طور خاص زنان شاغلی باشند که با آزار جنسی مواجه شده‌اند. ایجاد ارتباط صمیمانه با پاسخگویان و قانع‌ساختن آن‌ها برای مشارکت و سخن‌گفتن دربارهٔ تجربهٔ آزار جنسی امری بسیار دشوار و زمان‌بر بوده است. علاوه‌براین، با توجه به ماهیت کیفی پژوهش و تعداد مصاحبه‌های محدود، نویسندگان به‌هیچ‌وجه درصدد تعمیم یافته‌ها به جامعهٔ بزرگ‌تر نیستند. نتایج این تحقیق از این جهت قابل توجه و تأمل است که تجربهٔ زنان را به تصویر می‌کشد.

تحلیل یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

کل زنان پاسخگو در این تحقیق ۸۲ نفرند که بین ۲۱ تا ۳۷ سال دارند. ۸۵ درصد زیر ۲۸ سال دارند. ۵۲ نفر از آنان مجرد، ۲۴ نفر متأهل، ۵ نفر مطلقه بودند و ۱ نفر متارکه‌کرده بود. از نظر تحصیلات نیز ۲۵ نفر دیپلم، ۱۴ نفر فوق‌دیپلم، ۳۷ نفر لیسانس و ۶ نفر فوق‌لیسانس و بالاترند. از این میان، ۶۲ نفر تحت آزار جنسی قرار گرفته‌اند. ۵۱ نفر در مشاغل خصوصی، ۵ نفر در مشاغل نیمه‌خصوصی و ۶ نفر در مشاغل دولتی تحت آزار واقع شده‌اند. ۲۷ نفر از پاسخگویان در زمان وقوع آزار در مشاغل رده‌پایین، ۲۱ نفر متوسط و ۱۴ نفر در مشاغل بالا مشغول به فعالیت بوده‌اند. از نظر درآمد نیز ۳۷ نفر از درآمد پایین، ۱۶ نفر متوسط و ۹ نفر از درآمد بالایی برخوردار بوده‌اند.

یافته‌های تحلیلی

با شناسایی قربانیان آزار جنسی و ویژگی‌های مجرمان، این امکان فراهم می‌گردد تا استراتژی‌های مناسبی برای حفظ امنیت و جلوگیری از آسیب‌پذیری قربانیان بالقوه به‌کار گرفته شود. در ادامه سعی شده است یافته‌ها طبقه‌بندی شود و اظهارات پاسخگویان نیز بررسی گردد. پیش از ورود به تحلیل داده‌ها بیان این نکته ضروری است که کلیهٔ یافته‌ها جنبهٔ اکتشافی و زمینه‌ای دارد و به‌هیچ‌وجه درخور تعمیم نیست. اگرچه گاه با چارچوب‌های نظری موجود مطابقت دارد.

آزار جنسی زنان در محیط کار

بیشترین آزارهایی که زنان پاسخگو گزارش کرده‌اند آزارهای کلامی است. اگرچه آزارهای فیزیکی در محیط کار وجود دارد، گزارش آن کمتر از انواع دیگر است. به نظر می‌رسد در مواردی نیز پیشروی‌های بیشتری وجود داشته باشد، اما زنان به دلیل حیا، ترس از سرزنش شدن و سایر هزینه‌های احتمالی تمایلی به سخن گفتن در این باره نداشته‌اند. عده‌ای از پاسخگویان در اظهارات خود گفته‌اند که در کنار آزارهای دیگر، درخواست‌هایی از سوی مجرم تحت عناوین گوناگونی چون دعوت به خانه، صیغه‌کردن، دوست شدن و درخواست صریح رابطه بیان شده است.

زهره، ۲۶ ساله و بازاریاب می‌گوید: «کار من معرفی اجناس به سوپرمارکت‌هاست، بعضی‌هاشان وقتی دارند اجناس را می‌چینند توی قفسه‌ها، پشت قفسه که می‌روند، توی راه برگشت دست می‌زنند به بدن من یا می‌گویند خانه‌مان الان خالی است... هیچ وقت توی مغازه‌ها امنیت نداشتم».

فقدان نظارت بر بخش خصوصی و آزار جنسی

براساس یافته‌های تحقیق، پاسخگویانی که تحت آزار جنسی قرار گرفته‌اند، در زمان آزار در بخش خصوصی مشغول به کار بوده‌اند. زنان بر این باورند که احتمال وقوع آزار جنسی در مشاغل خصوصی به مراتب بیشتر از مشاغل دولتی است. به نظر می‌رسد وضعیت کاری در بخش خصوصی زمینه بیشتری را برای وقوع آزار جنسی علیه زنان فراهم می‌سازد. برای مثال، نبودن نظارت بر گزینش کارمندان، ساعات کار طولانی، تعداد محدود کارکنان، و نبود ارگان‌هایی چون حراست و نهادهای نظارتی فرصت‌های جرمی بیشتری را برای آزاردهندگان فراهم می‌کند. اما «در محیط‌های کاری بزرگ ممکن است به دلیل بروکراسی و قوانین رسمی حاکم از وقوع آزارهای جنسی جلوگیری شود» (چمبرلین و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۶۹). پاسخگویان نیز نبود نظارت بر بخش خصوصی را در شکل‌گیری آزارهای جنسی مؤثر دانسته‌اند:

مریم ۲۷ ساله و کارمند بخش دولتی می‌گوید: «در محیط خصوصی بیشتر است. چون آزادی عمل بیشتر است. توی محیط کار ما گزینش وجود دارد و گزارش کار از ما می‌خواهند. همین‌طوری نمی‌توانی بروی در بخش دولتی کار کنی».

علاوه بر این‌ها، بعضی شاغلان بخش خصوصی را افرادی تشکیل می‌دهند که از استخدام در ارگان‌های دولتی محروم شده‌اند، اما بدون گزینش و به راحتی در بخش خصوصی مشغول به

فعالیت شده‌اند. از طرفی، رعایت ویژگی‌هایی چون هنجارهای پوشش و رفتار در بخش‌های خصوصی کمتر جدی گرفته می‌شود و بنابر اظهارات پاسخگویان ویژگی‌های ظاهری می‌تواند زمینه قربانی‌شدن را فراهم سازد.

مهديه ۲۶ ساله، کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «توی بعضی محیط‌های خصوصی زن‌ها فکر می‌کنند برای اینکه جای خودشان را تثبیت کنند، مجبورند به یکسری بی‌بندوباری‌ها تن بدهند، فکر می‌کنند اگر موهاشان را بیرون نگذارند و آرایش نکنند اخراجشان می‌کنند. این زن‌ها با این رفتارهاشان باعث شده‌اند که توقع مردها بالا برود».

فقدان امنیت شغلی در بخش خصوصی و آزار جنسی

ویژگی‌های ساختاری بخش خصوصی موجب می‌گردد که رفتارهای کجروانه در آن بخش، در مقایسه با بخش‌های دولتی، بیشتر امکان ظهور داشته باشد. از جمله این ویژگی‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱- در بخش خصوصی، نظارت‌های رسمی و غیررسمی اعمال نمی‌شود یا بسیار محدود است (صادقی، ۱۹۹۶).

سحر ۲۲ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «صد درصد آزار جنسی علیه زنان در بخش خصوصی بیشتر است، چون نظارت کمتری وجود دارد. در ادارات دولتی حراست و نظارت مستقیم وجود دارد، حتی در اتاق‌ها دوربین گذاشته‌اند. اما جایی که قبلاً کار می‌کردم، دختر و پسر در یک اتاق بودند و فقط نگهبان دم در بود».

۲- بررسی سابقه و گزینش افراد با توجه به ملاک‌ها و معیارهای اخلاقی در بخش خصوصی چندان مهم نیست، لذا استخدام افرادی که فاقد صلاحیت‌های قانونی‌اند، در بخش خصوصی به مراتب بیشتر از بخش دولتی است؛ افرادی که به هر دلیل از جمله داشتن سوءسابقه کیفری امکان جذب در بخش دولتی را ندارند، به راحتی در بخش خصوصی مشغول به کار می‌شوند.

۳- بخش‌های خصوصی معمولاً مطابق آیین‌نامه‌ها و رویه‌های خصوصی‌تر اداره می‌گردند. از این رو، اراده افراد صاحب قدرت در این بخش بسیار تعیین‌کننده است و از آنجاکه هیچ نظارت رسمی بر این بخش وجود ندارد، معمولاً فضا برای این افراد مناسب است که مطابق با خواسته‌ها و اراده خود از آن بهره‌برداری کنند. حال آنکه سلسله‌مراتب در بخش دولتی و حاکمیت نظارت‌های رسمی و غیررسمی و حضور مراجعه‌کنندگان موجب می‌شود نظارت دائمی بر این بخش اعمال گردد. لذا زنان در بخش‌های دولتی به مراتب بیشتر از بخش‌های خصوصی احساس امنیت می‌کنند.

۴- نگرش و تعریف مردم از بخش خصوصی در مقایسه با بخش دولتی منفی تر است، پس متصل کردن بار معنایی منفی به این بخش می تواند رفتارهای کجروانه را تسهیل و آسیب پذیری قربانیان را تشدید کند.

۵- عدم امنیت شغلی و وجود قراردادهای کاری معین که غالباً هر ۲ الی ۳ ماه یکبار تمدید می گردد، کارکنان بخش خصوصی، بخصوص زنان را در موضع استیصال قرار می دهد. این امر برای آن دسته از زنان که نیاز مالی شدیدی دارند جدی تر است و آن ها را در برابر خواسته های ناروای رؤسا آسیب پذیرتر می سازد. اعمال تبعیض، تخصیص دستمزدهای پایین، تحمیل کارهای اضافی بدون حقوق و آزارهای جنسی از جمله رفتارهای کجروانه ای است که علیه زنان در این بخش صورت می گیرد.

همان طور که چمبرلین و همکارانش اشاره کرده اند: «هر کارمند با امنیت شغلی پایین در برابر آزارهای جنسی آسیب پذیرتر خواهد شد. راجرز و هنسون (۱۹۹۷) این کارمندان را با ویژگی هایی همچون بی قدرتی، پایگاه شغلی پایین، موقت و آسیب پذیر بیان کرده اند» (چمبرلین و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۶۹).

سپیده ۳۱ ساله، مطلقه و کارمند بخش خصوصی می گوید: «من با رئیسم جدی برخورد نمی کنم. سعی می کنم با مدارا و سکوت شغلم را حفظ کنم. چون من استخدام نیستم. اگر هم اعتراضی بکنم سریع مرا می اندازد بیرون و یکی دیگر را می آورد. او هر سه ماه یکبار به من ۲۰۰ هزار تومان می دهد اما من به همین پول هم خیلی احتیاج دارم».

در چنین مشاغلی، که عمدتاً در بخش خصوصی اند، فرد به دلیل نیازهای اقتصادی و نه از روی تمایلات درونی مشغول به کار شده است. بنابراین «در چنین وضعیتی ترس از دست دادن شغل بر عکس العمل به آزاردهنده و شکایت از او به شدت تأثیر می گذارد» (چمبرلین و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۶۷).

بنابراین، جایگاه و منزلت مناسب زنان در محیط کار می تواند از آن ها در برابر آزارهای جنسی محافظت کند، حال آنکه بعضی دیگر را به دلیل فقدان این شرایط و قراردادن در موقعیت های تحت سلطه آسیب پذیر می سازد.

وجود مکان^۱ خلوت در بخش خصوصی و آزار جنسی

بنابر تجربه قربانیان، بیشتر آزارهای جنسی در محیط خلوت و در زمانی صورت گرفته است که آزاردهنده با قربانی تنها بوده است. از آنجاکه در محیطهای خصوصی تعداد شاغلان بسیار کم است، احتمال وقوع آزار جنسی بیشتر وجود دارد. علاوه بر این، به دلیل نامحدود بودن ساعات کاری و ایجاد فضای خلوت، امر آزار رساندن تسهیل خواهد شد. می توان گفت یکی از دلایلی که وقوع آزار جنسی در مشاغل دولتی را در مقایسه با بخش خصوصی مشکل می سازد، وجود نداشتن فضاهای خلوت، ساعات کاری مشخص و تعداد زیاد کارمندان است.

بهار، ۲۳ ساله و کارمند بخش خصوصی می گوید: «دوستم برای منشی گری می خواست برود سرکار. فقط دوستم و رئیسش آنجا کار می کردند. در یک ساعت خاصی دونفر بیشتر در شرکت باقی نمی ماندند. جایی که در بسته باشد بیشتر اتفاق می افتد تا جایی که یک جمعی حضور داشته باشند».

بنابراین، می توان گفت بحث تعداد کارمندان از این جهت اهمیت می یابد که نوعی مراقبت و نظارت را ایجاد می کند و این نوع نظارت دسترسی به هدف را برای مجرم دشوار می سازد.

ویژگی های قربانیان آزار جنسی

زنان در پاسخ به این سؤال که آیا خودشان نیز در وقوع آزار جنسی مؤثر بوده اند یا خیر، مواردی از الگوی فعالیت های روزمره، سبک زندگی و ویژگی های شخصی خود را بر شمرده اند که از نظر آن ها زمینه ساز وقوع آزار جنسی بوده است. بعضی از پاسخگویان نیز اظهار داشته اند که هیچ دلیل خاصی برای قربانی شدن پیدا نمی کنند و به هیچ وجه زمینه ساز وقوع آزار جنسی نبوده اند و فرد مجرم را مقصر می دانند. اما بارزترین ویژگی مشترک این زنان که آن ها را در برابر آزارهای جنسی آسیب پذیر ساخته است جوان بودن آن هاست. اکثر آزارهای جنسی در سنین زیر ۲۸ سال اتفاق افتاده است و با افزایش سن از میزان آزار جنسی کاسته شده است. زیرا «زنان جوان به دلیل حمایت کمتر و آگاهی کمتر از آزارهای جنسی بیشتر در معرض آسیب قرار دارند و به دلیل عدم شناخت و آشنایی با روش های مقابله میزان آزارهای جنسی در میان آن ها بیشتر است» (ریز و لیندنبرگ، ۲۰۰۳: ۳۳۶).

1. Location

با توجه به متغیرهایی چون تحصیلات و نوع شغل نیز می‌توان تصور کرد معمولاً زنانی که از مشاغل سطح بالا و تحصیلات بهتری برخوردارند، کمتر تحت آزار جنسی قرار می‌گیرند و زنان در مشاغل پایین بیشتر در معرض سوءاستفاده هستند (صادقی و رجب‌لاریجانی، ۱۳۸۹)، زیرا احتمالاً با افزایش تحصیلات، زنان در مشاغل بهتر و با منزلت بیشتری به کار گرفته می‌شوند و در نتیجه احتمال آسیب‌پذیری آنان کاهش می‌یابد. این فرض با تحقیقات انجام شده در کشورهای دیگر نیز مطابقت دارد. برای مثال، الوتی^۱ (۲۰۰۰) این فرضیه را تأیید می‌کند که میان کادر شغلی زنان پاسخگو و تجربه آزار جنسی آنان رابطه وجود دارد. «کارمندان زن در سطوح پایین شغلی اغلب به وسیله کارمندان سطوح بالاترشان هدف آزار جنسی قرار می‌گیرند» (نواح، ۲۰۰۸: نقل از صادقی و رجب‌لاریجانی، ۱۳۸۹: ۱۲۳).

علاوه بر این، وضعیت تأهل قربانیان، که عمدتاً مجرد یا مطلقه‌اند، وقوع آزار جنسی را تسهیل می‌کند (صادقی و رجب‌لاریجانی، ۱۳۸۹).

ویژگی‌های ظاهری: پاسخگویان معتقدند رعایت سادگی و پوشش می‌تواند مانعی جدی در مقابل آن دسته از مردانی باشد که به خود اجازه می‌دهند از زنان تقاضای نامناسب داشته باشند. اخوی‌راد 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» (اخوی‌راد، ۱۳۸۶: ۱۸۸). تعدادی از پاسخگویان جذابیت‌های ظاهری را در بروز آزار جنسی مؤثر دانسته‌اند.

مرضیه ۲۴ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «من آن موقع آرایش و لباسم طوری بود که جلب توجه می‌کرد، مانتویم تنگ نبود، اما آرایش و تیپم کمی جلب توجه می‌کرد. توی محل کارم کفش پاشنه‌دار و روسری می‌پوشیدم که برای مهمانی مناسب بود».

اما در بعضی موارد علی‌رغم رعایت حجاب مناسب و رفتارهای متعادل، زنان بر این باورند که ویژگی‌های طبیعی آن‌ها نیز می‌تواند مشکل‌ساز باشد.

نوع شغل و ارتباط زیاد با مشتریان و مسافران: آزار جنسی در بعضی از مشاغل بیشتر نمودار می‌شود؛ برای مثال، پاسخگویانی که در مشاغلی مانند پذیرش، مهمانداری و بازاریابی فعالیت داشته‌اند، معتقد بودند وضعیت شغلی آنان، ارتباط مداوم با مشتریان و لزوم برخورد مناسب به منظور جلب مشتری، زمینه وقوع آزار جنسی را برایشان ایجاد کرده است.

1. Olutay

مهتاب، ۲۹ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «اکثر آقایان اگر برخورد خوب داشته باشی، دلشان می‌خواهد بیایند طرفت، ما توی پذیرش باید رفتار خوبی داشته باشیم». شهلا، ۲۵ ساله و کارمند بخش دولتی می‌گوید: «هوپیما یک محیط بسته است، برای مسافرها عجیب است، فکر می‌کنند مهماندار یک چیز عجیبی باید باشد. شغل ما اقتضا می‌کند که خوش‌برخورد باشیم، اما وقتی هم که باهاشان با احترام برخورد می‌کنی دائماً برایت آزار و اذیت ایجاد می‌کنند».

خصوصیات منحصربه‌فرد: اگرچه اکثر زنان در مصاحبه خصوصیات ظاهری و ویژگی‌هایی چون انفعال شخصیتی را در قربانی‌شدن خود مؤثر می‌دانند، موارد استثنای دیگری نیز به چشم می‌خورد. برای مثال، عده‌ای از پاسخگویان بر این باورند که همیشه منفعل بودن یا زیبایی و خصوصیات زنانه زمینه‌ساز آزار جنسی نیست. بلکه مواردی چون خصوصیات منحصربه‌فرد می‌تواند جاذبه‌های خاص خود را ایجاد کند. از آن جمله می‌توان به نوع کار، توانایی و قابلیت‌های فردی اشاره کرد. برای مثال:

زینب، ۳۷ ساله و مدیرعامل بخش خصوصی می‌گوید: «گاهی کار آدم باعث می‌شود، به خاطر ناز و عشوه نیست. بلکه عاشق جذبۀ آدم می‌شوند. من یک زنم که ۱۵ یا ۲۰ آقا زیردست من کار می‌کنند و همه از من حرف‌شجوی دارند».

فاطمه، ۲۴ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «مردها یک چیز متفاوت را دوست دارند، چون زبان ایتالیایی می‌دانم، خیلی باهام این‌طور برخورد شده و این‌طور شروع می‌کنند که می‌شود با هم درارتباط باشیم تا بهم زبان یاد بدهی».

این ویژگی‌ها نشان می‌دهد که اگرچه بعضی از زنان کمتر از زنان دیگر در معرض آزارهای جنسی قرار می‌گیرند و رعایت پوشش و رفتار باعث کاهش آزار جنسی علیه آن‌ها می‌شود، آن‌ها بر این باورند که علی‌رغم رعایت هنجارهای اجتماعی، هنوز در برابر آزارهای جنسی مردان در امان نیستند. بنابراین فهم آزار جنسی علیه زنان در گرو فهم «جنسیت و مناسبات جنسیتی» است. مناسبات جنسیتی برحسب سه ساخت اجتماعی چون تقسیم کار جنسیتی، مناسبات جنسیتی قدرت و مناسبات جنسیتی مربوط به روابط جنسی تفسیرپذیر است. هیچ‌کدام از این ساخت‌ها موجودیت یا ثبات یک‌نواختی ندارند و شکل آن‌ها می‌تواند از زمانی تا زمان دیگر متفاوت باشد. این‌گونه مفاهیم می‌تواند چهارچوب مفهومی و نظری را خلق کند که بی‌قدرتی و فروتری زنان و آسیب‌پذیری آن‌ها را توضیح دهد. مسئله درخور تأمل، حاکمیت ایدئولوژی مردسالاری و هژمونی سلطه مذکر است. براساس ایدئولوژی مردسالار، زن «دیگری»

تعریف می‌شود و همان‌طور که سیمون دوبوواری می‌گوید: «دیگری‌بودن» موجب می‌شود که زنان تحت رفتارهای ناصحیح قرار گیرند و تبدیل به قربانی شوند (دوبوواری، ۱۳۸۰).

ویژگی‌های مجرمان آزار جنسی از دید پاسخگویان

براساس مصاحبه‌های عمیق با پاسخگویان، آزاردهندگان عمدتاً مردان متأهل با پایگاه اجتماعی و اقتصادی بالا هستند. این افراد جزء کارمندان یقه‌سفید به شمار می‌آیند که به راحتی می‌توانند جرایم خود را پنهان سازند و برای مدت‌های طولانی به آزاررسانی علیه زنان بپردازند. بنابر اظهارات قربانیان پیشنهاد رابطه جنسی با حقوق بیشتر، کار کمتر و پست و مقام بالاتر همراه است. در مواردی نیز مجرم پیشاپیش سعی در دادن حقوق و پول اضافی و خرید وسایلی برای قربانی دارد تا رضایت او را جلب کند. همان‌طور که گیدنز 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).

مریلا ۳۲ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «۷ سال پیش جایی کار می‌کردم. رئیسم به من می‌گفت: من از تو خیلی خوشم آمده، از همه لحاظ تأمینت می‌کنم. می‌گفت: اگر با من باشی، بیایی یا نیایی سرکار برایم فرقی نمی‌کند. حقوقت سرچایش است، بیشتر هم می‌شود. او ۶۰ سالش بود و فکر می‌کرد چون از ثروت و قدرت زیادی برخوردار است و وضعش خوب است، هرکاری می‌تواند بکند».

علاوه بر ثروت و قدرت که ابزارهای مناسب مجرمان برای فریفتن زنان یا پنهان کردن آزارهای جنسی است، عده‌ای از پاسخگویان، آزاردهندگان را افرادی معرفی کرده‌اند که ظاهری موجه دارند و در ظاهر پایبندی خود را به اصول اخلاقی و اعتقادی نشان می‌دهند، اما در عمل و در خلوت به آزار قربانیان پرداخته‌اند. آنان معتقدند با نمایش رفتار موجه از سوی مدیران، هیچ‌کس باور نخواهد کرد که آن‌ها به آزار جنسی دست زده‌اند و رفتار به ظاهر موجه به ابزاری برای سوءاستفاده از زنان شاغل بدل گشته است.

هدیه، ۲۳ ساله، کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «از کلمات ثقیل عربی استفاده می‌کرد، از ظاهرش معلوم بود که می‌خواهد گرایش‌های مذهبی‌اش را نشان دهد، وقتی کسی می‌آمد رفتار

سربه‌زیری از خود بروز می‌داد و با من مثل منشی برخورد می‌کرد، اما وقتی تنها بودیم به آزار خود ادامه می‌داد.»

نکته دیگر اینکه پاسخگویان در هنگام بیان مصادیق آزار جنسی علیه خود به مواردی اشاره کرده‌اند که از دید مردم بسیار شرعی و طبیعی به نظر می‌رسد. آنان پیشنهاد صیغه و ازدواج از سوی مردان متأهل را آزار جنسی تلقی کرده‌اند. این مسئله از آنجا ناشی می‌شود که امروزه در نگاه عموم افراد جامعه، مسئله ازدواج دوم یا چندم با قبض زیادی همراه است. بخصوص اگر این پیشنهاد به دختران مجرد داده شود. بنابه گفته قربانیان، پیشنهاد صیغه‌شدن یکی از مصادیق آزار جنسی به‌شمار می‌آید. بعضی پاسخگویان نیز اشاره کرده‌اند که این‌گونه پیشنهادات از سوی افرادی مطرح می‌شود که ظاهرالصلاح‌اند.

سمانه ۳۱ ساله و کارمند بخش دولتی می‌گوید: «رئیس‌م به من می‌گفت زنگ بز، اما من زنگ نمی‌زدم. بی‌محل می‌کردم. پیشنهاد صیغه بهم می‌داد، می‌گفت: تو که جدا شدی مسئولیتی نداری. وقتی می‌خواهد کاغذ بهم بدهد با کاغذ دستم را می‌گیرد، از ظاهر من تعریف می‌کند. می‌گوید بهترین زندگی را برایم درست می‌کند. حتی ارباب رجوع هم فهمیده بود من طلاق گرفتم. می‌گفت: ماهی ۱ میلیون بهت می‌دهم بیا صیغه من شو.»

با توجه به مصاحبه‌های عمیق، یکی از عوامل مؤثر در آزار علیه زنان را باید در تنوع‌طلبی مردان جستجو کرد (صادقی و رجب‌لاریجانی، ۱۳۸۹). به نظر می‌رسد که مجرمان فاقد حس وفاداری و پایداری به ارزش‌های خانوادگی باشند. این افراد معمولاً ارزش کمی برای خانواده‌های خود قائل هستند و با نادیده‌گرفتن اصل اعتماد و وفاداری، که زیربنای تشکیل خانواده است، به تنوع‌طلبی‌ها و آزاررسانی‌های خود می‌پردازند. تحقیقات متعدد نیز نشان می‌دهد که عدم وفاداری و بروز انحرافات جنسی در مردان به مراتب بیشتر از زنان است (لیتون تویل، ۲۰۰۳؛ نقل از شیر دل، ۱۳۸۵).

پاسخگویان بر این باورند که مجرمان آزار جنسی عمدتاً مردان متأهل هستند که احساس مثبتی به ازدواج خود ندارند. برای مثال:

دنیا ۲۶ ساله، در جستجوی کار می‌گوید: «بنیان خانواده‌ها سست شده، انتخاب‌ها برای ازدواج خیلی سطحی است، اگر بنیان خانواده محکم باشد و زن و شوهر همدیگر را دوست داشته باشند، این‌گونه مسائل به محیط کاری کشیده نمی‌شود.»

نقش پلیس و سیستم کیفری در جلوگیری از جرایم خاموش

آزار جنسی نوعی جرم مخفی

تحقیقات نشان می‌دهد که اکثر قربانیان در برابر آزار جنسی نه تنها لب به سخن نمی‌کشایند، بلکه شیوه اجتناب یا انکار را در پیش می‌گیرند (اولری-کلی و همکاران، ۲۰۰۹: ۵۲۰). زیرا «زنانی که از آزارهای جنسی به شدت رنج می‌برند، به دلیل ترس از تحقیر یا اخراج شدن از شغلشان سکوت را برمی‌گزینند» (الن و الن، ۱۹۹۲: ۶۸).

بنابراین، شناسایی چنین جرایمی که گزارش نمی‌شوند یا کمتر کشف یا علنی می‌شوند، به شدت دشوار است. مخفی ماندن این جرایم عمدتاً از آن جهت است که نگرش غالب جامعه مقصرانگاری زنان و سرزنش آن‌ها به هنگام وقوع آزار جنسی است. «در بعضی موارد نیز علی‌رغم مقاومت و اعتراض، آزار جنسی آن‌ها نادیده گرفته شده است یا اینکه مورد تمسخر قرار گرفته‌اند یا طرد شده‌اند» (الن و الن، ۱۹۹۲: ۶۹).

بیان این نکته ضروری است که چنین جرایمی پیامدهای زیان‌بار بسیاری همچون ازدست‌دادن شغل و درآمد ناشی از کار، احساس گناه، ترس و بی‌یابوری دارد که زمینه محدودسازی زنان را در جامعه فراهم می‌سازد. علاوه بر این، اختلال در رفتارهای اجتماعی و ترس از محیط‌های عمومی به شدت در این زنان درونی خواهد شد. نتیجه آن «ایجاد احساس بدبینی زنان نسبت به جنس مذکر می‌باشد. یعنی وجود چنین آسیب‌هایی می‌تواند ترسیم‌کننده چهره نامطلوبی از مردان خصوصاً افراد ناشناس برای زنان باشد» (آقاجانی، ۱۳۸۳: ۸).

در مواردی نیز آزارهای جنسی سبب کنار آمدن و پذیرفتن مسائل غیراخلاقی و بعضاً افتادن در دام فسادهای اخلاقی می‌شود. با افزایش مزاحمت‌ها، ارزش‌های جامعه به شدت به چالش کشیده می‌شود و آزار جنسی برای زنان به مسئله‌ای روزمره و عادی بدل می‌شود که باید آن را تحمل کنند (آقاجانی، ۱۳۸۳: ۳۳).

نگین، ۲۶ ساله و کارمند شرکت خصوصی می‌گوید: «می‌تواند زندگی را به انحراف بکشد یا روح آدم را آلوده کند. اتفاقات و خاطرات بدی که برایش پیش آمده تا آخر عمر باهاش هست و شاید هم این نگاه‌ها، آزارها، برایش عادی شود».

بنابراین، آزار جنسی به‌عنوان جرمی خاموش، می‌تواند زمینه‌ساز کجروی‌های دیگری شود که هر کدام از آن‌ها تهدیدی بر امنیت اجتماعی خواهد بود.

حضور روندها و شکایات قانونی

با وجود قوانین موجود درباره آزار جنسی، کمتر دیده یا شنیده شده که زنی به دلیل اینکه هدف مزاحمت جنسی واقع شده است به دادگاه شکایت کند. از این رو، بسیاری زنان در مقابل آزارهای جنسی با استراتژی‌های فردی برخورد می‌کنند و در مقابل آن سکوت و خودسرزنی را پیش می‌گیرند و معمولاً فرار را برقرار ترجیح می‌دهند.

علاوه بر این، فقدان شواهد و مدارک از آزار جنسی، اثبات آن را در محاکم قضایی با دشواری بسیاری همراه می‌سازد. در حالی که اگر قوانین در باب آزار جنسی شفاف، صریح و قاطع باشند و روح حمایت از قربانی را به نمایش بگذارند، می‌توان امیدوار بود که آزارهای جنسی کاهش یابد. بنابراین، برای از بین بردن آزار جنسی در محیط کار نیازمند اقدامات جدی‌تری مثل ایجاد قوانین حمایت‌کننده از زنان شاغل و رسیدگی به شکایات آنان هستیم. اما «باید تحقیقات بیشتری در زمینه حقوقی و پاسخگوبودن 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).

نازنین، ۲۴ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «باید قانونی برای کنترل مردها توی محیط کار باشد. در این صورت مقامات قانونی بدون مقصرانگاری خانم‌ها، به طور عادلانه رأی می‌دهند و باید قانونی برای شکایت خانم‌ها از مردها وجود داشته باشد».

پلیس زن و نقش آن در حراست از محیط کار

از آنجاکه امروزه زنان با پذیرش نقش‌ها و مسئولیت‌های متفاوت در جامعه، در تمامی عرصه‌های سیاسی، اجتماعی و نظامی، حضوری فعال و همه‌جانبه دارند، نیاز به پلیس زن جهت ایجاد آرامش، اطمینان، اعتماد، نظم و بالاخره امنیت همه‌جانبه در جامعه بانوان احساس می‌شود. از جمله مأموریت‌هایی که پلیس زن می‌تواند در تأمین امنیت عمومی جامعه داشته باشد، نظارت بر محیط‌های کاری زنان و پیگیری مشکلات و مسائل آنان است. از آنجاکه آزار جنسی همیشه از سوی قربانیان پوشیده شده است، به نظر می‌رسد زنان تمایل داشته باشند که آزار جنسی را با کسانی که شبیه و همجنس خودشان هستند در میان بگذارند. علت احتمالی این امر آن است که پلیس زن بهتر می‌تواند رفتار و مشکلات زنان را بفهمد و پیش‌بینی کند. در این باره معصومه ۲۶ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «چرا یک جایی یا کسی وجود ندارد که ما خانم‌ها برویم بگوییم توی محیط کارمان این مسائل وجود دارد، چرا جایی

وجود ندارد که حداقل درد دل‌هامان را برویم آنجا بگوییم. شاید آن‌ها بتوانند برای ما کاری انجام بدهند و حرف ما را به گوش یکی برسانند».

مرجان، ۲۳ ساله، متأهل و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «یک‌بار رفتم تمام جریان را به حراست اداره گفتم. گفتند مشخصات کسی را که باعث آزارت شده بده تا ما بررسی کنیم. بعد از یک مدت عذر کارمند را خواستند و اخراجش کردند».

بنابراین، در زمینه آزار جنسی، پلیس بانوان می‌تواند با حمایت از زنان آسیب‌پذیر و رسیدگی به امور آن‌ها و اصلاح ناهنجاری‌های محیط کار و باتوجه به احساسات و عواطف زنان، بهتر ایفای نقش نماید» (کاکویی، ۱۳۸۲).

اما نکته مهم چگونگی عملکرد پلیس است. در این زمینه "پلیس جامعه‌محور"^۱ به‌عنوان رویکردی انسانی در امر نظارت و پارادایمی نو در حوزه مسائل انتظامی شناخته شده است که از دهه ۱۹۹۰ به رویکردی غالب در بیشتر کشورها مبدل شده است. در این پارادایم جدید پلیس علاوه بر برخورداری از حمایت قانونی و سیاسی، امنیت را با مشارکت مردم و با هدف بالابردن احساس آرامش و رضامندی آن‌ها تأمین می‌کند (سهرابی، ۱۳۸۴؛ میلر و هس، ۱۳۸۱ به نقل از همتی، ۱۳۸۶: ۱۳۵).

نکته مهم این است که «اگر رفتار پلیس به‌عنوان ضامن امنیت و آرامش، ناعادلانه و ناشایست ارزیابی شود، امکان دارد منجر به اتخاذ برداشت‌هایی شود که متضمن احساس ناامنی است؛ زیرا دیگر شهروندان ایمان و اعتقادی به عملکرد کنترل اجتماعی نیروی انتظامی ندارند» (روح و دیگران، ۲۰۰۵ نقل از همتی، ۱۳۸۶: ۱۴۱).

پلیس باید اعتماد مردم را جلب کند و نشان دهد که برای مدیریت میزان جرم، ایجاد نظم و تأمین امنیت فعالیت می‌کند و به کلیه جرایم، اعم از آشکار و ناآشکار، پاسخ مناسب می‌دهد. حمایت از افراد آسیب‌پذیر و برجسب‌نزدن به آن‌ها و مدارانکردن با مجرمان و آسیب‌سازان و مشخص کردن خط‌قرمزها و تعیین مرزهای قانون‌گریزی و برخورد با کسانی که از مدار قانون خارج می‌شوند، از جمله نقش‌های نمادی و واقعی نیروی انتظامی در برخورد با جرایم است. پلیس در زمینه آگاه‌سازی زنان در خصوص آزار جنسی نیز می‌تواند نقش مهمی ایفا کند. زیرا «تحقیقات نشان داده است که آموزش به زنان شاغل برای افزایش آگاهی آنان و فراهم کردن امکان شکایات رسمی ضروری به نظر می‌رسد» (ریز و لیندنبرگ، ۲۰۰۳: ۲۹۷).

1. Community – oriented policy

علاوه بر این، در دوره جدید بهترین شیوه جلوگیری از توسعه جرم، آموزش و اطلاع رسانی به مردم جامعه و مشارکت دادن آن‌ها در تأمین امنیت است (عبدی، ۱۳۸۵ نقل از همتی، ۱۳۸۶: ۱۴۱). راهکار دیگر برای کاهش آزار جنسی و کم کردن فرصت‌های جرم در محیط کار، نظارت بر محیط‌های کار مخصوصاً بخش خصوصی است. بدین صورت که رؤسا و ثبت کنندگان شرکت‌ها از نظر داشتن سوء سابقه و صلاحیت بررسی شوند. زیرا «حضور سرپرستان و مدیران حمایتگر در محیط کار با احتمال کاهش آزار جنسی رابطه مستقیم دارد» (چمبرلین و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۶۸). شهین ۲۳ ساله، کارمند شرکت خصوصی می‌گوید: «به نظر من نباید هر کس که از راه می‌رسد بهش مجوز تأسیس شرکت بدهند، در هنگام مجوز دادن باید از مدیران و رؤسا تست اخلاق بگیرند، چون بیشتر مدیرها توی محیط کار باعث آزار زن‌ها می‌شوند و اگر مدیر خوب باشد کارمندی‌های مرد هم جرئت انجام کاری را ندارند و اینکه هر از چند گاهی بیایند از پرسنل بپرسند که رئیس‌تان در محیط کار حد و حدود را رعایت می‌کند یا نه». لیلا، ۲۳ ساله و کارمند بخش خصوصی می‌گوید: «به نظر من آگهی‌ها باید کنترل شود، باید دائماً به محیط‌های خصوصی سرکشی شود. یک بار توی آگهی روزنامه منشی می‌خواستند. وقتی رفتم دیدم توی یک آپارتمان است. وقتی در باز شد دیدم تنها یک آقا آنجا بود. سریع از پله‌ها آمدم پایین».

نتیجه‌گیری

یکی از جرایم جدی که زنان را تهدید می‌کند آزار جنسی است. مصاحبه‌های عمیق با قربانیان آزارهای جنسی در محیط کار نشان می‌دهد که این مسئله باید با توجه به مناسبات قدرت و خصوصاً در ارتباط با اعمال قدرت مردان بر زنان دیده شود. افزایش میزان آزارهای جنسی علیه زنان با توجه به عوامل متعدد فرق می‌کند، اما با توجه به حضور روزافزون زنان در صحنه‌های اجتماعی و کاری می‌توان انتظار داشت که این جرم پنهان نمود بیشتری پیدا کند. بیشتر قربانیان آزار جنسی در مصاحبه‌های عمیق اظهار داشته‌اند که حاضر نیستند درباره جرمی که علیه آن‌ها اتفاق افتاده است با کسی صحبت کنند. دلیل زنان برای سکوت و پنهان کاری، خجالت، سرخوردگی، ترس از تهدید، بروز مشکلات خانوادگی و از همه مهم‌تر، دریافت برچسب "مقصر" است. از طرفی زنان به دستگاه‌های قانونی اعتماد چندانی ندارند، زیرا بر این باورند که اگر جرایم علیه خود را گزارش کنند اتفاق خاصی نمی‌افتد و در بدترین حالت، سرزنش و بی‌آبرو می‌شوند. اگرچه پیگیری آزارهای جنسی علیه زنان به مقدار زیادی بستگی به خواست و

شکایت زنان دارد، از طرفی سکوت قانون و مجریان انتظامی علیه این جرم خاموش می‌تواند محیط کار را برای زنان ناامن سازد. درمقابل برخورد قاطعانه سیستم عدالت کیفری و نیروی انتظامی با این‌گونه جرایم، چه به صورت واقعی و چه به صورت نمادین، می‌تواند از قربانی شدن زنان جلوگیری کند.

آنچه پژوهش حاضر پیش روی ما قرار داده این است که در وقوع آزار جنسی سه رأس مثلث نظریه فلسون، یعنی مجرم بانگیزه، اهداف مناسب و عدم نظارت، حضور داشته‌اند. قربانیان به دلیل تحت سلطه بودنشان، اهداف مناسبی برای خواسته‌های مجرمانه رؤسا و مدیران بوده‌اند و عدم نظارت و کنترل نیز وقوع جرم علیه آن‌ها را سهل و آسان کرده است. اگرچه تغییر وضعیت زنان شاغل و ارتقای منزلت و جایگاه آنان در محیط کار دشوار و نیازمند تغییرات ساختاری است، با انتخاب مدیران شایسته برای تصدی مشاغل مختلف، نظارت و کنترل بیشتر بر مشاغل خصوصی، گشت‌زنی در میان دفاتر و مراکز خصوصی و بررسی اوضاع و احوال زنان شاغل و کشف آزارهای جنسی احتمالی در میان آنان، می‌توان ارتکاب جرم را برای مجرمان سخت و دشوار کرد و تاحد زیادی امنیت را برای زنان شاغل فراهم آورد. در این زمینه پلیس زن، در نقش حراست، می‌تواند با برقراری ارتباط نزدیک با قربانیان بالقوه و با هدف یاری‌رساندن به آن‌ها ایفای نقش کند. اما باید توجه داشت که برای کشف چنین جرایم خاموشی، اتخاذ رویکرد سرکوب‌گرانه و مقصرپندارانه علیه زنان ره‌گشا نخواهد بود. اصلاح روندهای قانونی شکایت از خاطیان و حمایت از زنانی که به دلیل اظهار شکایت از آزار جنسی کارشان را از دست می‌دهند، گام مهمی در ایجاد امنیت شغلی و روانی زنان است. زیرا درغیراین‌صورت، مجرمان با اعتماد کامل از نبود شواهد و مدارک علیه جرمشان، به رفتارهای تجاوزگرانه خود ادامه خواهند داد و زنان فاقد قدرت و تحت سلطه نیز روزبه‌روز در محیط کار با تهدیدات جدی‌تر و آسیب‌های بیشتری مواجه خواهند شد.

منابع

- آقاجانی، نصرالله (۱۳۸۳) «تکثر خشونت در آزارهای خیابانی»، *فصلنامه کتاب زنان*، شماره ۲۳: ۱۸۸-۱۶۰.
- اخوی‌راد، بتول (۱۳۸۶) «اشتغال زنان و فرآیند تغییر پوشش»، *فصلنامه بانوان شیعه*، سال چهارم، شماره ۱۱: ۱۹۹-۱۷۷.
- اشتراوس، آنچلم و اوربیت کوربین (۱۳۸۷) *اصول روش تحقیق کیفی (نظریه مبنایی رویه‌ها و شیوه‌ها)*، ترجمه بیوک احمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

- بلیکی، نورمن (۱۳۸۴) *طراحی پژوهش‌های اجتماعی*، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نی. دبووار، سیمون (۱۳۸۰) *جنس دوم*، ترجمه قاسم صنعوی، تهران: توس.
- سلیمی، علی و محمد داوری (۱۳۸۵) *جامعه‌شناسی کجروی*، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- سهرابی، ابوالفضل (۱۳۸۴) «رابطه نظارت مردمی با بهبود عملکرد خدمتی کارکنان پایور ناجا از دیدگاه مردم و کارکنان ناجا»، *فصلنامه مطالعات امنیت اجتماعی*، سال ۲، شماره ۴ و ۵.
- شفلد، کارول جی (۱۳۸۰) «تروریسم جنسی: مهار اجتماعی زنان»، در *جنس دوم*، جلد ۱۰، ترجمه فرخ قره‌داغی، تهران: توسعه: ۶۳-۷۵.
- شیردل، ملیحه (۱۳۸۵) «عوامل گرایش مردان و زنان متأهل به رابطه نامشروع جنسی»، *فصلنامه رفاه اجتماعی*، سال ششم، شماره ۲۲: ۱۳۳-۱۴۸.
- صادقی‌فسایی، سهیلا و زهرا میرحسینی (۱۳۸۸) «بررسی جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر ترس از جرم در میان زنان شهر تهران»، *نامه علوم اجتماعی*، شماره ۳۶: ۱۲۵-۱۵۲.
- صادقی‌فسایی، سهیلا و مهسا رجب‌لاریجانی (۱۳۸۹) *مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار*، *فصلنامه زن در توسعه و سیاست*، دوره ۸، شماره ۳ (شماره پیاپی ۳۰): ۱۱۱-۱۳۴.
- عبدی، توحید (۱۳۸۵) «تغییر نگرش‌ها و ساختار مدیریتی در پلیس ایران»، *مجموعه مقالات سمینار پلیس، توسعه و دانشگاه*، معاونت اجتماعی فرماندهی نیروی انتظامی استان مرکزی.
- فلیک، اووه (۱۳۸۷) *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نی.
- فیگز، کیت (۱۳۸۳) *زنان و تبعیض: تبعیض جنسی و افسانه فرصت‌های برابر*، ترجمه اسفندیار زندپور و به‌دخت مال‌امیری، تهران: گل‌آذین.
- قندهاری، پردیس (۱۳۷۹) «مزاحمت‌های جنسی در محیط کار»، در: *جنس دوم*، جلد ۹، تهران: توسعه: ۹۵-۱۰۰.
- قندهاری، پردیس (۱۳۸۴) «مزاحمت‌های جنسی در ایران»، در: *فصل زنان (۵)*، *مجموعه آرا و دیدگاه‌های فمینیستی*، به‌کوشش نوشین احمدی خراسانی، تهران: توسعه/روشنگران و مطالعات زنان: ۱۲۲-۱۳۲.
- کاکویی، عیسی (۱۳۸۲) «مقبولیت پلیس زن در بین افراد جامعه»، *نشریه انتخاب*، ۸۲/۲/۲۱.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۸) *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نی.
- میلر، لیندا و کارن هس (۱۳۸۱) «پلیس و جامعه»، ترجمه رضا کلهر، *فصلنامه دانش انتظامی*، سال ۴، شماره ۱.
- همتی، رضا (۱۳۸۶) «پلیس جامعه‌محور و نقش آن در کاهش احساس ناامنی»، *فصلنامه دانش انتظامی*، سال نهم، شماره ۲: ۱۳۱-۱۴۷.

Aggarwal, A. P. (1994) "Legal Obligations of Employers & Unions to Protect Employers from Sexual Harassment", in Geller- Schwartz (Ed)

- From Awareness to Action*, Government of Ottawa, Ontario, Canada: 63-71.
- Bilton, T., K. Bonnet, P. Jones, M. Stanworth, K. Sheard and A. Webster (1981) *Introductory Sociology*, Hong Kong: Macmillan Press LTD.
- Bumiller, K. (2008) *In an Abusive State: How Neoliberalism Appropriated the Feminist Movement Against Sexual Violence*, USA: Duck University Press.
- Chamberlain, L. J., M. Crowley, D. Tope and Randy D. (2008) "Sexual Harassment in Organizational Context", *Work and Occupations*; 35: 262-29.
- DeCoster, S., E. S. Beth & C. W. Muelle (1999) "Routine Activities and Sexual Harassment in the Workplace" *Work and Occupations* 26: 21-49.
- Ellen, B. & C. Ellen (1992) *The 9 to 5 Guide to Combating Sexual Harassment*, Copy right by John Wiley & Sons, INC.
- Felson, M. (2002) *Crime and Everyday Life* 3rd ed., London: Pine Forges.
- Geertz, C. (1983) *Local Knowledge Further Essays in Interpretative Anthropology*, New York: Basic Books.
- Kelly, L (1988) *Surviving Sexual Violence*, Cambridge: Polity Press.
- Mackinnon, C. A. (1983) "Feminism, Marxism Method, and the State: Toward Feminist Jurisprudence Signs", *Journal of Women in Culture and Society*, 8: 635-658.
- Noah Yusuf (2008) "Experience of Sexual Harassment at Work by Female Employee in Nigerian Work Environment", *International NGO Journal*, 3 (7): 122-127.
- O'Connell, C. E. & K. Karen (2000) "Sexual Harassment, the Relationship Of Personal Vulnerability, Work Context , Perpetrator Status and Type of Harassment to Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 54: 299-329.
- O'Leary-Kelly, A., Lynn Bowes-Sperry, Collette Arens Bates and R. Lean Emily (2009) "Sexual Harassment at Work: A Decade (Plus) of Progress", *Journal of Management*, 35: 503- 536.
- Olutayo, L. (2000) Violence against Women in Africa: The Case of Nigeria, in T. Odumosu et al. (Eds.), *Social Problems and Social Work in Nigeria*, LASU: Centre for Planning Studies: 68-76.
- Reese, Laura A. & Karen E. Lindenberg (2003) "The Importance of Training on Sexual Harassment Policy Outcomes", *Review of Public Personnel Administration*, 23: 175-194.
- Rogers, J. K. & K. D. Henson (1997) "Hey, Why Don't You Wear a Shorter Skirt? Structural Vulnerability and the Organization of Sexual Harassment in Temporary Clerical Work", *Gender & Society*, 11: 215-237.

- Roh, S. H, & W. M. Oliver (2005) "Effects of Community Policing upon Fear of Crimes: Understanding the Causal Linkage", *Policing*, 28 (4): 670- 679.
- Russell, D. H. (1984) *Sexual Development: Rape, Sexual Abuse, and Workplace Harassment*, Newbury Park, CA: Sage.
- Sadeghi-Fassaei, S. (1996) *Women and Crime in Irans*, PHD Thesis, Manchester University.
- Sheffield, G. (1987) "Rank, Gender and House Sexuality: Manoassa as a Key to Sexual Option" in P. Kaplan, *The Sociology of Sexuality*, New York: MacMillan. Kaplan.
- Stanko, E. (1985) *Intimate Intrusions: Women's Experience of Male Violence*, Boston: Routledge & Kegan Paul.
- Sutherland, Edwin H., (1940) "White Collar Criminology", *American Sociological Review*, 5: 2-10.
- Tangri, S., M. Bust & L. Johnson (1982) "Sexul Harassment at Work: Examplanatory Modles", *Journal of Social Issues*, 38: 33-35.
- Walby, G. (1986) *Patriarchy at Work*, London: Cambridge.