

التحرش الجنسي بالمرأة العاملة

دراسة نفسية استكشافية

على عينة من العاملات المصريات

د. عادل محمد هريدي

أستاذ علم النفس المساعد - كلية الآداب

جامعة المنوفية

د. طريف شوقي محمد فرج

أستاذ علم النفس - كلية آداب بنى سويف

جامعة القاهرة

مقدمة

على الرغم من أن المرأة العاملة أحرزت مكاسب عديدة على كل من المستوى الشخصي، والمجتمعي، بل والدولي، في مضمار إثبات وجودها وفعاليتها في العديد من المجالات فضلاً عن تلك للتحويلات الإيجابية التي طرأت على صورتها لدى أبناء الشرائح الاجتماعية المختلفة - إلا أنها مازالت تعاني من العديد من المشكلات التي يمكن النظر إليها بوصفها ضريبة لتلك النجاحات من قبيل تلك الضغوط البدنية والنفسية التي تواجهها للتوفيق بين عملها وحياتها الأسرية، وما تكابده من صراعات في العمل، ومنغصات قد تصل إلى حد تعرضها لمحاولات التحرش بها جنسياً من زملاء العمل. وبما أن للمشكلات السابقة، فيما عدا الأخيرة، قد تم بحثها بصورة موسعة من باحثين في تخصصات مختلفة كالاقتصاد والخدمة الاجتماعية وعلم النفس والإدارة، إلا أن مسألة التحرش الجنسي لم تحظ باهتمام مشابه، وخاصة في ثقافتنا العربية بشكل عام، والمصرية على وجه الخصوص؛ لذا فإننا سنسعى لإعطاء تلك المشكلة ما تستحقه من عناية في بحثنا الحالي. وحرى بالذكر أن هناك العديد من المبررات التي تحدونا لإلقاء مزيد من الضوء على تلك المسألة قولها ما يلي:

١- تصاعد معدلات تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي:

نظراً لزيادة أعداد النساء العاملات، وحيث إنهن يمضين وقتاً طويلاً نسبياً في التفاعل مع الرجال في بيئة العمل، ومع الضعف النسبي للالتزام بالقيم الدينية لدى بعض الزملاء فضلاً عن زيادة معدل الاستثارة الجنسية كدالة لما تذيبه وسائل الإعلام المرئية من مشاهد مثيرة جنسياً؛ لذا فإنه يتوقع زيادة معدل تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي في أثناء العمل سواء من رؤسائها، أو زملائها، أو حتى من بعض أفراد الجمهور المتعامل معها، ولعل هذا ما حدا ببعض الباحثين إلى القول بأن مشكلة التحرش الجنسي تعد من أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة (Hay & Elig, 1999; Greenlaw & Kohl, 1996). وفي مسح أجراه قسم الدفاع بالجيش الأمريكي Department of Defense (Dod) عام ١٩٨٨ تبين أن (٦٤%) من النساء العاملات بالجيش (مقابل ١٥% من الرجال) تعرضن في السنتين الماضيتين لخبرات تحرشية (Fitzgerald et al., 1999). وفي مسح آخر أجرى على عاملات مدنيات تبين أن (٤٢%) من النساء (مقابل ١٥% من الرجال) ادعين أنهن تعرضن للتحرش الجنسي في أعمالهن (Tang & Mccollum, 1996). واتضح في أحد المسوح التي أجرتها "فيتزجيرالد" أن امرأة من بين كل امرأتين من النساء العاملات تعرضت لإحدى صور التحرش في لحظة معينة من حياتها العملية أو الدراسية، وقد يحدث هذا بصورة متكررة لدى بعضهن (Fitzgerald, 1993). ويقدر باحثون آخرون أن بحوث التحرش تشير إلى أن ما بين ٤٠ إلى ٦٨% من العاملات قررن أنهم تعرضن لهذا السلوك في العمل، ومن ثم فقد أضحي من أكثر مصادر ضغوط العمل أهمية (Glomb et al, 1997).

٢- الآثار السلبية الناجمة عن تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي:

من شأن تعرض المرأة العاملة لخبرة التحرش بها جنسياً أن يؤثر سلباً في شخصيتها وحالتها البدنية والنفسية وكفاءتها في عملها وعلاقاتها الشخصية وحياتها

الأسرية. فعلى سبيل المثال من شأن ذلك التعرض أن يؤثر في تسيب، ودغرو في ذلك فانعدام الشعور بالأمن الشخصي على البدن والكرامة الشخصية سيثير قلقها، ومن المعروف أنه يصعب على الشخص القلق أن يركز بالقدر الكافي على عمله، كذلك فإنه يؤثر بصورة ضارة في حالتها البدنية والنفسية ومعتقداتها من الأعراض النفسجسمية، ومن شأنه أيضاً أن يثير اضطراباً في علاقتها الأسرية، بل وقد يجعلها، في ظل إساءة تفسير ما حدث، تلوم نفسها باعتبارها مسئولة عما حدث، وهو ما يعنى تضلّول نفسها بذاتها، فضلاً عن شعورها بالعجز وكراهية العمل والرغبة في التغيّب عنه (Tang & Mccollum, 1996; Thacker, 1992). وحين ننظر إلى الموضوع من زاوية أخرى، ألا وهي للتكلفة التنظيمية للتحرش، سنجد أن المنظمة تخسر أيضاً من جراء شيوع التحرش الجنسي فيها، وتتمثل أولى تلك التكاليف فيما تخسره المنظمة من عوائد نتيجة انخفاض أداء المتعرضات للتحرش، وتغيّبهن عن العمل، وفي تجشّمها لتنفقات تدريب من يحلّ مكانهن في حالة طلبهن للنقل أو ترك المنظمة، فضلاً عما تنفقه من أموال لعلاج الضحية من آثاره النفسية، أو تعويضها حين ترفع دعوى في المحكمة على المنظمة لتعويضها عما لحق بها من أضرار مادية ونفسية من جراء تعرضها للتحرش (Tang & Mccollum, 1996)، حتى إنه تبين في مسح أجرته إحدى الهيئات الأمريكية أن التحرش كلف الجهاز الحكومي في العاميين الماضيين فقط حوالي (٢٦٧) مليون دولار (Thacker, 1992)، يضاف إلى ذلك ما يلحق بصحة المنظمة التي يشيع فيها التحرش من أذى نتيجة تقاعسها عن توفير الحماية الشخصية لعملاتها.

٣- الدلالات الاجتماعية والقيمية لمسألة التحرش الجنسي بالمرأة

العامل:

أعطى العلماء والباحثون وصانعو السياسات والجمهور العلم أيضاً في الغرب اهتماماً مكثفاً بمسألة التحرش الجنسي، (Johnson et al., 1997) من المفترض أن

تحظى تلك الظاهرة في مجتمعنا بقدر أكبر من الأهمية لعدة أسباب منها : أن المرأة تحظى كأم وزوجة وابنة في مجتمعنا المصري بمكانة قيمة، يدعمها الدين، وأن صيانة كرامتها والحفاظ على سمعتها يعد أمراً ضرورياً، وتُعلي من شأنه التقاليد العريقة الإيجابية ، ومن ثم فإن تعرضها لمثل تلك التهجمات والاعتداءات يشكل انتهاكاً صارخاً ليس لشخصها فقط، ولكن للقيم الاجتماعية والأخلاقية التي يتمسك بها المجتمع المصري، وتعتبر مؤشراً سلبياً لنجاح عملية التنشئة الاجتماعية به، فضلاً عما يثيره ذلك التعرض من قلق لدى الأزواج والإخوة والآباء على ما قد يلحق بنسائهن وأخواتهن وبناتهن من ضرر إبان عملهن، ومما يزيد من حجم المشكلة أن التحرش في مجتمعنا يندرج في عداد العورات الاجتماعية التي يحرص كل الأطراف على تجنب التطرق لها، والدليل على ذلك ندرة البحوث العلمية التي تناولت تلك الظاهرة. وحري بالذكر أن ذلك التصور، أي الإحجام عن التطرق إلى التعرض للتحرش أو الإبلاغ عنه من شأنه المساعدة على تفاقم المشكلة، ففكرة أن ما لا نتحدث عنه لا يمكن اعتباره موجوداً فكرة غير صائبة، فعدم الالتفات للمشكلة لا يعنى أنها غير موجودة، بل إن تفاعل المتغيرات المسؤولة عنها وتوفر السياقات والمواقف المشجعة على حدوثها دونما ممارسة إجراءات تدخلية وقائية حيالها سيعمل على تفاقمها مثلما تتكاثر الميكروبات في ظل غياب عمليات المقاومة؛ لذا يجب علينا إلقاء المزيد من الأضواء على تلك الظاهرة حتى نقف على ماهيتها، وطبيعة العوامل المسؤولة عن حدوثها ، وتفاقمها، من منطلق أن الوعي بالمشكلة هو الخطوة الأولى في طريق حلها. وثمة أمثلة عديدة تثبت صحة تلك المقولة مثلما حدث فيما يتعلق بمواجهة ظاهرة العنف الأسرى، وبوجه خاص ضرب الزوجات والأزواج في الولايات المتحدة، حيث تبين في مسح أجراه "ستراوس وجيلاس" ١٩٧٥ على عينة قومية من الأزواج والزوجات الأمريكيين أن تلك النسبة كانت (٤٣%) مقابل (٤٢%) على التوالي بيد أنه حين صرف أفراد المجتمع أنظارهم إليها، وتم مناقشتها في وسائل الإعلام والمنديات الثقافية والفكرية

والاجتماعية للوقوف على أسباب شيوعها وسبل مواجهتها والوقاية منها مستقبلاً ، انخفضت النسبة في المسح الذي أجراه الباحثان السابقان عام ١٩٨٦ إلى (٢,٣%) لدى الطرفين (طريفه ٢٠٠٢). والدرس الذي نستطيع أن نستخلصه من ذلك أن أفضل وسيلة لمواجهة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة أن نضع تلك الظاهرة تحت الأضواء ليعرفها الجميع، وتحت المجهر لندرسها الطماء.

٤- ضرورة توفير قاعدة بيانات حول ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة

العاملة:

إن ظاهرة التحرش الجنسي على حد قول Fitzgerald & Shablinner مشكلة اجتماعية لها ماضٍ طويل وتاريخ قصير، فمع أن قضايا التحرش الجنسي لم تتداول في المحاكم الأمريكية إلا في عام ١٩٧٠ إلا أنه موجود منذ بدأت المرأة في العمل، ففي عصر المستعمرات نشر مجموعة من المنظمات عام ١٩٣٤ في مجلة نيويورك الأسبوعية شكوى يحقون فيها على ما يتعرضن له من تحرش في أثناء عملهن (Fitzgerlad, 1993; Pryor et al, 1997).

ويتوقع أن يكون الأمر على الشاكلة نفسها في مجتمعنا حيث تتعرض بعض النساء العاملات وبشكل خاص في القطاع الخاص، منذ بدء عمل المرأة في تلك المؤسسات الخاصة إلى أشكال عديدة من التحرش الجنسي. ونظراً لأن البيانات المستمدة من بحوث واقعية حول تلك الظاهرة تكاد تكون محدودة نسبياً ؛ لذا فنحن في حاجة إلى إجراء المزيد من البحوث في هذه المنطقة البحثية البكر حتى نتمكن من تكوين قاعدة بيانات حول الظاهرة من حيث معدلات حدوثها، وخصال أطرافها، سواء كانوا معيّنين أو ضحايا، وأسبابها، وأثرها السلبية على الضحايا، والأساليب الأمثل لمواجهتها. فعلى سبيل المثال من شأن تلك البيانات ، في حال توافرها ، أن تمكن المرأة العاملة - الضحية من التقيؤ بين من الزملاء الأكثر احتمالاً، في ظروف معينة، أن يكون متحرشاً محتملاً، وبما تتجنب التفاعل المكثف معه، فضلاً

عن توعيتها بكيفية مواجهة هذا الموقف إن حدث بطريقة فعالة وبأقل قدر من الخسائر، أي تتجنب أن تكون ضحية، من جهة، وإن حدث هذا تعمل على ألا يتكرر ثانية من الجهة الأخرى.

وكذلك فإن المعتدى بإمكانه أن يتزود بمعلومات تسمح له بمعرفة دوافعه الأساسية للإقدام على هذه الأفعال بما يبسر عليه فهم اندفاعاته ومن ثم التحكم فيها، إن أراد، وكذلك فهي تكشف له عن ملامح صورته السلبية في عيون المحيطين به على نحو قد ينأى به عن الاتخراط في تلك الأفعال مستقبلاً، وعلى مستوى الإدارة فإن تلك البحوث تقدم لها تصورات حول الإستراتيجيات المناسبة لإدارة عمليات المقاومة والحد من شيوخ عمليات التحرش في المؤسسة، وأفضل السبل لملاءمة للتصدي لها إن حدثت بما يوفر مناخاً آمناً للعاملات بها، أما على مستوى المجتمع فإن تسليط الضوء على تلك الممارسات من شأنه أن ينشر ثقافة التعامل مع التحرش الجنسي وعياً بحجمه، وفهماً لدوافعه، وتعرفاً على آثاره، واستبصاراً بسبل التعامل معه، وتمثلاً لسياسات الوقاية منه.

٥- مراعاة الخصوصية الثقافية لظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة

العاملة:

إن الاطلاع على دراسات التحرش الجنسي بالمرأة العاملة ، ومعظمها أجري في إطار الثقافة الغربية ، من شأنه أن يزودنا بالعديد من البيانات حول طبيعة جوانبها المختلفة من حيث مظاهرها، ومعدلات حدوثها، وأسبابها وسبل التصدي لها، بيد أن هذا لن يكون كافياً، ذلك أن تلك الظاهرة قد تأخذ طابعاً متفرداً، بدرجة ما، في ثقافتنا المصرية، ومن ثم فإنه حري بنا مراعاة ذلك البعد في النظر إلى نتائج البحوث الغربية والاستفادة منها حيث إن بعضها قد يكون مفيداً ؛ لأنه يعكس أوجه التشابه في الظاهرة عبر الثقافتين ، ولكن علينا أن ننظر بحذر، وتحفظاً أحياناً، إلى نتائج تلك البحوث التي قد تعزى إلى جوانب الفروق في طبيعة الظاهرة عبر

الثقافتين، وثمة أمثلة عديدة لتلك الفروق من قبيل أنه من المعتاد في بحوث التحرش أننا ندرس تحرش الرجل بالمرأة، ولكن بعض البحوث الغربية المعاصرة تشير إلى تحرش امرأة برجل، أو رجل برجل، أو امرأة بامرأة (Conovan & Drasgow, 1999) ، كذلك فقد انتشر في الغرب أشكالاً مستحدثة للتحرش الجنسي من قبيل التحرش الإلكتروني من خلال بث رسائل غرامية وصور جنسية على البريد الإلكتروني للضحية ؛ و يسمون هؤلاء بضمحليا الرسائل الإلكترونية Flame Mail، وقد أشار "ويلسون" في بحث أجراه على (1٠٤٣) مبحوثاً إلى أنهم أكثر من نصف أفراد عينة البحث تلقوا رسائل تحرشية إلكترونية (Welch , 1997) . وبطبيعة الحال فإن هذه الأوضاع ليست شائعة في ثقافتنا بالدرجة التي تدعونا للتركيز عليها. وهناك بعد حضارى آخر للمسألة يتمثل في صعوبة الإبلاغ عن التحرش في مصر، على عكس الحال في الغرب الذي أصبح فيه الرجال يبلغون عن تعرضهم للتحرش. فما بالك بنسائه، يضاف إلى ذلك أن هناك عوامل إضافية يتزايد دورها قديماً في السياق الثقافي والتنظيمي المصري من شأنها تقليص احتمالات الإبلاغ عن التحرش من قبيل الغياب النسبي للمضوابط والسياسات التنظيمية للتعامل مع الشكاوى من هذا القبيل ، وتضالول فرص العمل مما ينبئ بتفاقم تلك المشكلة .

تكشف العناصر السابقة عن أهمية ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة ، و تقدم مبررات للشروع في دراسة تلك الظاهرة في مجتمعنا المصري، للإجابة بصورة مبدئية، عن التساؤلات الرئيسية الآتية :

أ- ما هي تصورات بعض النساء العاملات للمصريات حول ما هو سلوك تحرشى جنسى، ومواصفات مرتكبيه، وضحاياه، وأسباب حدوثه، ورد فعل ضحاياه، وآثاره، وسبل مواجهته، والوقاية منه؟

ب- ما مدى معرفة النساء العاملات بزميلات تعرضن فعلاً للتحرش ، وطبيعة معلوماتهن عما حدث لهن من سلوك تحرشى، ومواصفات مرتكبيه وضحاياه،

وأسباب حدوثه، ورد فعل ضحاياها . وطبيعة آثاره. وسبل مواجهته، وطرق الوقاية منه؟

ج- ما طبيعة السلوكيات التحرشية التي تعرضت لها المرأة العاملة بالفعل وخصال مرتكبها، ودوافعه، وطبيعة رد فعلها، وآثار ذلك عليها، وأساليب مواجهتها إياه، والطرق التي تلجأ إليها للوقاية مستقبلاً مما حدث؟

الفوائد المرجوة من الدراسة :

من المتوقع أن تسهم هذه الدراسة، بدرجات متفاوتة، في تحقيق عدد من الفوائد على كل من المستوى النظري والتطبيقي يمكن إجمالها فيما يلي:

١- توفير بعض البيانات الأساسية حول الجوانب المختلفة للموضوع التي ترشد كلاً من الضحايا، والزملاء ، وقادة المؤسسات لما يجب عليهم أن يفعلوه لكي يقللوا من معدل حدوث هذه السلوكيات (Lancaster, 1999)، وتتمثل تلك البيانات في تعريفهم بسمات المتحرش، والظروف التي تزيد من احتمال حدوث التحرش، وأفضل السبل لمواجهته، وكيفية تجنبه مستقبلاً، وتدريب الضحية على الشكوى بشكل رسمي مما حدث، وأن تتلافى السلوكيات التي تعد بمثابة إشارات صادرة عنها والتي يساء فهمها وتغذى احتمالات التحرش بها، وأن تصحح ذلك بصورة سريعة.

٢- من شأن تدريب المرأة العاملة على مواجهة عمليات التحرش التي تتعرض لها داخل العمل أن يمكنها، بفعل ظاهرة انتقال أثر التدريب، من التصدي لمحاولات التحرش بها في الشارع، وفي الأماكن العامة، والخاصة أيضاً، وحتى في إطار العلاقات الاجتماعية المحيطة بها، بل والثيقة، التي تتفاعل معها. وهناك زاوية أخرى للموضوع قوامها أن ذلك التدريب سيصقل شخصيتها، وينمي مهارتها، ويجعلها أكثر صلابة نفسياً، وقدرة على المواجهة، وأكثر توكيداً ومهارة اجتماعياً، مما يساعدها على وضع ضوابط للعلاقات الاجتماعية التي تدخل كطرف فيها.

٣- إثارة انتباه واهتمام المنظمات والمؤسسات بالتحرش حتى تصبح تلك القضية من بين العناصر ذات الأهمية ومن ثم تتبنى حياها سياسات واستراتيجيات مناسبة للتعامل معها لحماية العاملين بها منها (Ellis et al, 1991)، ولكن يجب حتى تصبح تلك السياسات فعالة أن تكون واضحة ومعروفة لكل العاملين بالمنظمة لإدارة عمليات منع التحرش والتصدي له على كل المستويات الإدارية .

بيد أنه حري بنا قبيل السعي للإجابة عن التساؤلات الرئيسية للدراسة التحدث بشكل مفصل عن عنصرين رئيسيين وهما :

(١) التعريف الإجرائي لمفهوم التحرش الجنسي بالمرأة العاملة .

(٢) الدراسات السابقة حول التحرش الجنسي بالمرأة العاملة.

وسنعرض فيما يلي بشيء من التفصيل لكل عنصر مما سبق على حدة :

(١) التعريف الإجرائي لمفهوم التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

هناك مشكلة تواجه المنظمات الراغبة في منع التحرش فيها ، ألا وهي عدم وجود تعريف واضح للسلوكيات التي تنتظم فيه وتشكل مكوناته (Hemmasi et al., 1994)، ومن الشواهد الدالة على ذلك أن ثمة تفاوتاً ملحوظاً لتقديرات نسب من يتعرضن للتحرش في أعمالهن حيث تتراوح بين (٣٥%) في بعض الحالات وتصل إلى (٩٠%) في تقديرات أخرى، ومن المرجح أن يعزى هذا التفاوت إلى أن الباحثين يقصدون بالتحرش أشياء كثيرة تقل في حالة التقديرات المنخفضة وتقع في حالة التقديرات المرتفعة، وهو ما يعني عدم وجود تعريف إجرائي مجمع عليه أو مقبول لديهم (Tata, 1993). وتجدر الإشارة إلى أن الباحثين طرخوا تعريفات متعددة للتحرش الجنسي Sexual Harassment تتضمن الفئات السلوكية التالية :

- تعليقات لفظية ذات طابع جنسي (تلميحات - عبارات مغازلة).

- مطالب لفظية ذات طابع جنسي (عبارات تنطوي على طلب أو السعي لإقامة علاقة جنسية) .
- أفعال غير لفظية ذات طابع جنسي (لمس جسد الطرف الآخر أو جزء منه لأسباب جنسية) (Johnson et al., 1997; Gutek et al., 1990).
- وتصبح هذه السلوكيات اللفظية وغير اللفظية تحرشاً في ظل وجود أحد الشروط التالية كما يوضح تقرير لجنة فرص العمل المتكافئة Equal Employment Opportunity Commission (EEOC):
- أ- عدم الترحيب بها من قبل الضحية ؛ لأن الترحيب بها يعني أننا إزاء علاقة رومانسية لا تندرج تحت فئة التحرش الجنسي (Baron&Byrne,1991;Glomb et al., 1997).
- ب- يعتبر الخضوع لتلك الأفعال، صراحة أو ضمناً، شرطاً لاستمرار عمالة الفرد.
- ج- يعتبر التجاوب مع تلك الأفعال شرطاً للحصول على ميزة في العمل أو تجنب أفعال صعوبات تعوق أداء أو الوضع المهني للضحية ، ومن هنا يطلق على هذا النوع من التحرش التحرش الجنسي التفاضلي Quid Proquo Harassment .
- د- يسبب الأذى للمتحرش بها، ويهدد استقرارها وشعورها بحسن الحال.
- حين نفحص العناصر السابقة سنجد أنها تتضمن عناصر ضرورية في التعريف من قبيل تلك السلوكيات اللفظية والبدنية ذات الطابع الجنسي التي يمارسها المتحرش ضد المتحرش بها بغير ترحيب ، أو رضا ، منها، في حين أن هناك عناصر قد تتوافر في بعض أشكال التحرش ، بيد أنها قد لا تتوافر في أخرى، ومع ذلك يوصف كل منها بأنه تحرش ، من قبيل أن الخضوع لتلك الأفعال يعد شرطاً لاستمرار عمالة الضحية أو حصولها على مزايا، ذلك أن هذا العنصر قد يوجد في حالة تحرش رئيس بمرعوسه بيد أنه قد لا يوجد بالضرورة حين يتحرش زميل بزميلته حيث إنه لا يملك حرمانها حقاً أو منحها ميزة ما على المستوى التنظيمي،

وكذلك فإن إصابتها بأذى معين من جراء التحرش فهذه مسألة لاحقة لفعل التحرش نفسه ولا تعد جزء من التحرش.

و بما أن التعريف الإجرائي ينصب على عناصر الفعل الذي يحدث ، وليس على آثاره وعواقبه التي تعد مناط اهتمام التعريف التصوري ؛ لذا يُعنى بمكونات ومراحل عملية التحرش ككل. وبناء على هذا التصور فإن التعريف الإجرائي المقترح في هذه الدراسة للتحرش الجنسي سيكون على النحو التالي: "مجموعة من السلوكيات الصادرة عن أحد العاملين (زميلاً - رئيساً) نحو إحدى العاملات (زميلة - مرعوسة) والتي قد تأخذ صوراً متعددة سواء كانت لفظية (تلميحاً - تعليقات ذات طابع جنسي) أو بدنية (ملامسات ذات طابع جنسي) يبدى من خلالها رغبته في إقامة علاقة جنسية معها على غير رغبة أو ترحيب منها".

تبقى نقطة أخيرة حري بنا التطرق لها ونحن بصدد إحكام تعريف مفهوم التحرش الجنسي ، ألا وهي التمييز بين التحرش الجنسي والتمييز الجنسي Gender Harassment، حيث إن العلاقة المقترضة بينهما هي علاقة الخاص بالعام ، فالتحرش الجنسي يعد أحد أشكال التمييز الجنسي ، ذلك أن المتحرش قد يتحرش بالمرأة، المختلفة عنه في النوع، بطرق متعددة مثل التعامل معها على أنها أقل، وليس بمقدورها القيام بالأعمال الشاقة، وتصيد أخطائها، وتكليفها بما تعجز عن أدائه والتشهير بها، والخط من قدرها لمجرد كونها امرأة ، وكراهيتها، وقد يتحرش بها جنسياً أيضاً في بعض الحالات (Glomb et al., 1997; Miller, 1997) ، ومن هنا يمكننا القول بأن التحرش الجنسي يعد أحد أشكال التمييز الجنسي (Murell et al., 1995).

(٢) الدراسات السابقة حول التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

حتى تتمكن من الوقوف على ملامح ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، مبدئياً، في السياق الثقافي المصري حري بنا التعرف على المحاولات الدعوية

والمتنوعة والمنهجية التي أجريت في الثقافات الأخرى، الغربية بوجه الخصوص، للكشف عن أبعاد وتجليات تلك الظاهرة، وخاصة أن هذه المجتمعات سلطت مزيداً من الأضواء عليها نظراً لأهميتها وما يترتب على شيوعها من آثار سلبية على أفرادها .

حين اطلعنا على ما يحويه التراث السابق من دراسات وتصورات نظرية حول التحرش في المجتمعات الأجنبية تبين أنه يمكن تصنيفها في الفئات التالية:

- ١- دراسات عنيت بمعدل شيوع التحرش ومظاهره وأنواعه.
 - ٢- دراسات اهتمت بالوقوف على خصال مرتكبي التحرش وضحاياه .
 - ٣- دراسات انصب تركيزها على أسباب التحرش وآثاره.
 - ٤- دراسات تتعلق بسبل مواجهة التحرش والوقاية منه.
- وسنعرض فيما يلي لأبرز الدراسات في كل فئة مع بيان سبل الاستفادة مما توصلت إليه من نتائج لإثراء بحثنا الراهن.

١- دراسات عنيت بمعدل شيوع التحرش ومظاهره وأنواعه :

انصب اهتمام هذه الفئة من الدراسات على بيان تقدير معدل انتشار التحرش الجنسي بصوره وسلوكياته المتنوعة، و قد توصلت إلى تقديرات أولية حول معدلات حدوثه في مجتمعات الدراسة، ففي مسح أجرى في الجيش الأمريكي طبق عام ١٩٨٨ على ٢٨٢٩٦ جندياً وضابطاً في الجيش ، حيث بلغ عدد الإناث ٢٢٣٧٢ امرأة مقابل ٥٩٢٤ رجلاً، قرر (٧٨%) من النساء (مقابل ٣٨% من الرجال) تعرضن لبعض سلوكيات التحرش ومعظمها ذات طابع لفظي، وقد بلغت حالات الاغتصاب (٦%) من النساء مقابل (١%) من الرجال (Hay & Elig, 1999) . وفي مسح أجرى على عينة من موظفي الحكومة الأمريكية عام ١٩٨٧ تبين أن (٤٢%) من النساء تعرضن للتحرش، وارتفعت النسبة قليلاً في مسح آخر أجرى

عام ١٩٩٤ لتصل إلى (٤٤%)، وفي مسح أجرى في الجيش الأمريكي عام ١٩٩٤ ارتفعت النسبة لتصل إلى (٦٤%) (Lancaster, 1999). وفي دراسة أجريت على مصنع "ميتسوبيشي" في أمريكا ويعمل به ١٨٠٠ امرأة تبين أن (٣,٥%) منهن تقدمن بشكاوى لتعرضهن للتحرش الجنسي (Waltz, 1997)، وفي مسح أجرى باستخدام التليفون على ٣٠١٢ امرأة تبين أن (٥٢%) منهن تحدث معها مشرفها حول سلوكه ومشاكله الجنسية، و(٩%) منهن لمسها مشرفها بطريقة جنسية، و(١٧%) تحدث معها حول مظهرها وجسمها (Frazier et al., 1999) وفي دراسة على ١٢٨ عاملة قرر (٩٠%) منهن أنهن تعرضن للتحرش الجنسي الجيني بصورة متكررة، وأن (٢٧%) منهن تعرضن لتحرش جنسي لفظي (Ellis et al., 1991)، وفي مسح حكومي يابني حول ظاهرة لتحرش الجني والتي يطلق عليها في اليابانية Sekuhara لتضح أن (٢٦%) من النساء اللواتي عملت تعرضن له (Hawkins, 1994)، وفي دراسة حديثة أجراها المركز القومي لبحوث المرأة أوضحت نتائجها أن ما يربو على (٥٠%) من العاملات يتعرضن لتحرش الجنسي ولو لمرة واحدة في أثناء خدمتهن مقابل (١٠%) من الرجال (Greenlaw & Kohl, 1996)، وفي دراسة أجريت على ٨٢٧ امرأة و٤١٥ رجلاً تبين أن (٣٤%) من النساء مقابل (٢٥%) من الرجال تعرضوا لمساكات تحرشية مثل: النظرات والإيماءات واللمسات الجنسية (Gutek et al., 1990)، وفي دراسة مفصلة على الموظفات الحكوميات الأمريكيات قرر (٢٢%) من العاملات تعرضن لإشترات وتعليقات جنسية، مقابل ٢٦% تعرضن لملاصقات يديهن في حين تعرض (١٠%) لضغوط للمواعدة، وأكثر (١٠%) منهن على إثبات ممارسات جنسية، ومن قبيل ذلك الرئيس الذي أجبر عروسه على ممارسة الجنس معه ما بين ٤٠-٥٠ مرة، أو ذلك الرئيس الذي اعكس جنسياً على خصه معن يعلن معه في مكتبه المليء بالصور الجنسية المعطاة على حوائطه، وتشير "ميتزجيرالد" أن استقراء نتائج البحوث الخاصة بالتعرض تشير إلى أن واحدة من كل امرأتين عطلتين تتعرض

لأحد أشكال التحرش الجنسي (اللفظي أو البدني) في أثناء حياتها المهنية وهو ما يمكن اعتباره، للأسف، ثمن لقمة العيش (Fitzgerald, 1993).

حين نفحص النتائج السابقة الخاصة بمعدلات شيوع التحرش سنجد تفاوتاً ملحوظاً في تلك المعدلات عبر الدراسات المختلفة، ومن المفترض أن ذلك التفاوت قد يعزى إلى عاملين رئيسيين هما:

١- أن تعريف المفهوم قد يضيق أو يتسع عبر الدراسات، ففي الحالة الأولى نجد يتضمن فئات وسلوكيات محدودة مما يعنى انخفاض معدلات حدوث التحرش في الدراسات التي تعتمد على هذه الفئة من التعريفات، وفي المقابل سيزيد شيوعها بدرجة أكبر في الدراسات التي تتبنى الفئة التي تضم عناصر أكثر اتساعاً من السلوكيات ؛ أي أنه يمكننا القول بأن الفئة الأولى تركز بدرجة أكبر على الجوانب ذات الطابع البدني للتحرش، وهي الأكثر وضوحاً واتفاقاً عليها من جميع الأطراف ، ولا تركز بنفس القدر على الجوانب اللفظية والتعليقات والتلميحات المواربة ؛ ومن ثم يقل عدد ما يمكن اعتباره تحرشاً من بين الحالات التي ندرسها (Terpestr & Baker, 1988) ، أما الفئة الأخرى فتعنى بكافة السلوكيات البدنية واللفظية التحرشية ، مما يزداد معه عدد الحالات التي تعد ضحايااً للتحرش .

٢- اختلاف في إدراك ما هو سلوك تحرشي عبر النوع والفئات الاجتماعية المختلفة من الباحثين مما يؤثر في طبيعة الدراسة ، فعلى سبيل المثال تدخل النساء مدى أوسع من السلوكيات في دائرة التحرش؛ ففي مسح أجرى على ١٤ ألف قارئ لمجلة علم النفس اليوم تبين أن الرجال يدركون النكتة الجنسية على أنها لطيفة بدرجة أكبر مقارنة بالنساء ، وأنهم يفضلون الدعابة الجنسية على عكس النساء اللاتي يعتبرنها فاضحة (Hemmasi et al., 1994) ، وفي دراسة أجراها "تيبسكرون وبيكر" (Teepschron & Baker, 1987) تبين أن النساء يدركن سلوكيات أقل حدة، بسيطة، على أنها تحرش في حين أن الرجال لا يرونها كذلك (Trazier et

(al, 1995)، وتزداد حساسية المرأة في توسيع دائرة الحكم على السلوكيات التحرشية حين تكون أقلية وسط رجال، الذين قد يعتبرون النكات الجنسية عادية حينئذ، وينسون أن هناك امرأة تجلس معهم (Stockdale, 1993). وفضلاً عن الفروق بين النساء والرجال في إدراك السلوكيات التحرشية فهناك أيضاً فروق ثقافية، ففي أمريكا يميل الرجال بالنظر للعديد من السلوكيات اللودية للنساء على أنها ذات طابع جنسي مقارنة بالنساء اللاتي يدركن تلك السلوكيات أنها ذات طابع مجامل وليس تحرشي (Pryor et al., 1997). وتشير دراسة أخرى إلى أن النساء الأمريكيات تعتبر التلميحات الجنسية أحد أشكال التحرش في حين لا يعتبرها الرجال كذلك (Tang & Macalum, 1996). ومن المتوقع أن نقف في دراسة تجرى في الثقافة المصرية على فروق قد تكون جوهرية بين ما يعتبره النساء والرجال تحرشاً، وكذلك القاطنين في الحضر مقابل الريف، وأيضاً من يتعلمون في مدارس وجامعات أجنبية مقابل مصرية.

وعلى أي حال فإن هذه النسب التي تعبر عن معدل شيوع التحرش الجنسي بصوره المختلفة، اللفظية والبدنية، مثيرة للاهتمام؛ نظراً لدلالاتها الاجتماعية السلبية، ومن الضروري أن نسعى للوقوف على معدلات شيوعها، أو مؤشرات مبدئية لتلك المعدلات، في ثقافتنا المصرية، وهو ما يتطلب شروع الباحثين المصريين في إجراء دراسات موسعة لتقييم هذا الموقف بصورة موضوعية، وفي هذا المقام يمكن اعتبار دراستنا الحالية بمثابة نقطة بداية للجهود البحثية التي يؤمل أن نتلوها في هذا المجال.

٢- دراسات اهتمت بالوقوف على خصال مرتكبي التحرش وضحاياها:

أ- خصال المتحرش:

ثمة شبه اتفاق بين العديد من الدراسات على أن المتحرش يكون عادة أكبر من الضحية، ويتراوح عمره بين (٣٠-٣٩) عاماً، ومتزوج، وله علاقة عمل بالضحية

لا تقل عن ستة أشهر، ومن نفس الخلفية العرقية، وممارس التحرش من قبل، أى له سوابق تحرشية، وهو فى معظم المواقف من زملاء وليس له سلطة على الضحية، ولكنه حين يكون رئيساً تكون عملية التحرش حادة (اغتصاب أو اعتداء) وليس مجرد إشارات وتعليقات وإيماءات جنسية، وعادة ما يمهّد للتحرش بالتحدث معها عن ظروف حياته الخاصة وهمومه ومشكلاته (Pryor et al., 1993; Tang & Mccollum, 1996; Tata, 1993). وفيما يتصل بمعتقداته فإن لديه معتقدات جنسية تحبذ وتشجع على الاعتداء جنسياً على النساء، والسيطرة عليهن اجتماعياً وفى مجال العمل من خلال الجنس، ويعتقد أن المرأة ترغب فى أن يعتدى عليها جنسياً (Stockdale, 1993; Williams et al., 1999).

ب- خصال الضحية:

نخلص من استعراض نماذج من الدراسات المتاحة حول هذه المسألة إلى أن الضحية، (وحرى بنا تذكر أن تلك الدراسات أجريت فى الغرب بوجه عام والولايات المتحدة بشكل خاص) تتصف بأنها ودودة ومجاملة، وتتبادل أحاديث شخصية مع زملائها الرجال مما قد يساء فهمه ويدرك على أنه دعوة للدخول فى علاقة عاطفية - جنسية مما يشجع أحدهم على المبادرة بمواعدها بإلحاح على نحو تبدأ معه دائرة التحرش، وهو ما يدعونا إلى الاعتقاد بأن إساءة إدراك مغزى سلوك المرأة الودودة مع الزملاء قد يشكل أحد الأركان المعرفية الكامنة خلف التحرش، وقد يحدث نفس الشيء من جانب المرأة التى قد تسيء تفسير بعض السلوكيات الودية من الزملاء (Stockdale, 1993)، وتبين أن الأكثر عرضة للتحرش: الأصغر سناً، غير المتزوجة، والأقل تعليماً، وذات المكانة التنظيمية المنخفضة، والخبرة المحدودة فى عملها، والتي تعمل فى وسط معظمه رجال أى تعتبر أقلية فيه، والمنظمة التى يعملن بها أكثر تساهلاً مع المتحرش حين يبلغ عنه أو يكتشف أمره (Hesson & Fitzgerald, 1997)، وأنها تظهر استجابة ضعيفة ضد بؤادر التحرش التمهيدية؛ مما يجعله يندفع نحو إصدار سلوكيات تحرشية مباشرة

(Gruber & Bjorn, 1986).

تكشف الدراسات السابقة عن وجود العديد من السمات والخصال الشخصية والمهنية والاجتماعية المرشحة لمن سيكون متحرشاً ، ومن ستصبح ضحية لهذا التحرش ؛ وبناءً على ذلك ستسعى الدراسة إلى الوقوف على طبيعة الخصال التي يتسم بها كل من المتحرش أو الضحية في عينة بأحد قطاعات السياق الثقافي المصري للكشف عن أوجه التشابه والاختلاف بينها مقارنة بالثقافة الغربية.

٣- دراسات انصب تركيزها على أسباب التحرش وآثاره:

تتضمن هذه لفحة من الدراسات فئتين فرعيتين ؛ تتعامل الأولى مع أسباب التحرش، والثانية مع آثاره ، وسنعرض لكل منها شيء من التفصيل على النحو التالي:

(أ) أسباب التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

هناك مجموعة من العوامل التي تسهم في زيادة احتمال تعرض النساء للتحرش ، بعضها شخصي خاص بالمعتدى والضحية، والآخر متصل بالسياق التنظيمي، والبعض الثالث متعلق بالسياق الثقافي والاجتماعي المحيط. وفيما يلي نعرض لأبرز النتائج المتصلة بكل فئة من تلك المتغيرات بإيجاز:

- متغيرات متصلة بالمتحرش والضحية:

من أبرز المتغيرات المتصلة بالمتحرش ومرتبطة على التحرش بزميلته في العمل إساءة تفسير سلوك الضحية من قبل: نظرات العين وطريقة السلام، والأزياء التي ترتديها، وسلوكها الودي (Stockdal, 1993)، وهناك أيضاً مكانة المتحرش، فكلما زادت ارتفع احتمال أن تفسر الضحية سلوكه بأنه تحرش فهي تعتقد أنه يستغل نفوذه ضدها ويستغل ضعفها، وكذلك تكني مستواها المهني ، ونقص خبراتها في العمل مما يزيد من احتمال اعتمادها على خبرته ؛ وبذا يكون لديه ما يقايس عليه

تحرشياً (Burns, 1995; Ellis et al., 1991; Frazier et al., 1995).

- متغيرات خاصة بالسياق التنظيمي:

هناك متغيرات متعددة في السياق التنظيمي تمارس دوراً فاعلاً في صدور السلوك التحرشى منها:

* نسبة النساء في العمل: تشير نتائج البحوث إلى أن المرأة التي تعمل في منظمة غالبيتها من الرجال، وخاصة حين تكون المهام صعبة، تزداد مشاكلها مع التحرش ، وفي المقابل فإن هذه السلوكيات التحرشية قد تتخفف حين يزيد عدد العاملات في الموقع ؛ أي أنهن يحمين أنفسهن بزيادة نسبة تواجدهن في الأقسام المختلفة للعمل، أما كونهن أقلية فهو عنصر مثير لشبهة المتحرش (Fitzgerald et al., 1999; Glomb et al., 1997).

* التحمل التنظيمي للتحرش: ويشير إلى مدى تهاون المنظمة مع المتحرش ، فهل هي حازمة معه أم لا تأخذ موقفاً واضحاً ؛ ومن المتوقع أنه في ظل إدراك العاملين أن المنظمة متهاونة مع المتحرش فهذا من شأنه زيادة معدلات حدوث التحرش بالمنظمة، وهو ما يؤثر سلباً فيهم بصور متعددة، وقد أثبتت عدة دراسات تلك العلاقة الدالة السلبية بين حزم المنظمة مع التحرش وانخفاض معدلاته (Glomb et al., 1997; Williams et al., 1999).

- متغيرات ثقافية اجتماعية :

من المفترض أن تمارس متغيرات المناخ الثقافي والاجتماعي المحيط بالعاملين والمنظمة أثراً متنوعاً يتشكل في ضوئها معدلات، وطبيعة، السلوكيات الجنسية التحرشية، وتشير الدراسات إلى دور بعض تلك المتغيرات المهمة في هذا السياق ألا وهي:

- علاقات القوى والمكانة النسبية بين الرجال والنساء في الثقافة: من المفترض في المجتمعات ذات الطابع الذكوري ، حيث السيادة للرجال . أن يكون انتهاك حرمة جسد المرأة دالة لموقعها المتدني نسبياً في سلم القوة والمكانة الاجتماعية. ويزداد الموقف سوءاً عندما تكون من أبناء الأقليات، وأقل تعليماً، وخبرة وهو ما يضعف بدرجة أكبر من قوتها، ويعمق نظرة الضعف التي ينظر بها المجتمع إليها ؛ وبذا يزداد احتمال تعرضها للتحرش (Cleveland & Kerst, 1993; Gruber & Byom, 1986).

-الإمراك الثقافي للتحرش وتقييمه: إن طبيعة إدراك ما يعد سلوكاً تحرشياً وضيق في ثقافة ويتسع في أخرى، ومن هنا فقه في حالة محدودية السلوكيات التي تعتبرها الثقافة تحرشاً سينخفض معدل ما يسجل في الإحصاءات على أنه تحرش ؛ لأنه لن يُنظر إلا إلى الممارسات الحادة ذات الطابع البدني كالملامعات والاعتداءات الجنسية، وهو ما سيؤدي إلى الاعتقاد بعدم شيوع الظاهرة، بيد أن توسيع دائرة ما يعتبر سلوكاً تحرشياً، وهو الوضع الأفضل، بحيث يشمل أيضاً الملامعات الجنسية اللفظية الثقيلة، والإحاح بالمواعدة فهو ما سيؤدي إلى ارتفاع معدلات التحرش، ومن هنا ستأخذ الثقافة موقفاً أكثر حرماً من التحرش حيث تستقر قواها عند صدور الحد الأدنى من مؤشرات ، وهو ما يسهم إيجاباً في حث المنظمات على مواجهته مبكراً واتخاذ إجراءات فعالة حياله. حين ننظر بصورة ناقدة لنتائج الدراسات الخاصة بمحددات التحرش نجد من الضروري تسجيل الملاحظتين التاليين:

- إن تلك الفئات الثلاث من المتحرش لا تعمل منفردة بل تتفاعل فيما بينها، ويتحدد شكل ومعدلات حدوث التحرش في ضوء ذلك التفاعل، وثمة محطولات نظرية لطرح نماذج لفهم هذا التفاعل من بينها، وقد يكون من أهمها، النموذج الذي طرحته وفيترجيرالد وزملاؤها: والذي يتضمن متغيرات مستقلة تسبق التحرش ، وهي خصال المتحرش مع خصائص المنظمة والسياق التنظيمي

ونسبة النساء في العمل، ويؤدي هذا التفاعل إلى حدوث التحرش ، والذي ينجم عنه، بدوره، آثار سلبية عديدة على العمل والصحية سواء على المستوى البدني أو النفسي، بيد أن هذه الآثار قد تتعدل في ضوء بعض المتغيرات الوسيطة، فتصبح أقل أو أشد حدة، وهي قابلية الضحية للاستهداف، ونمط رد فعلها على السلوك التحرشى (Hesson & Fitzgerald, 1997).

• والملاحظة الثانية أنه على الرغم من أهمية النماذج المطروحة لفهم التحرش فإن هناك احتمالات لوجود متغيرات أخرى مهمة لم يتم إدراجها في تلك النماذج ، وهو ما من شأنه عدم تمكيننا من فهم التحرش بصورة أكثر دقة واقترباً من الواقع الميداني، وخاصة في سياقنا الثقافي المصري الذي يتوقع وجود عوامل أخرى فيه ذات أهمية نسبية ، من شأنها التأثير بصورة مختلفة في الظاهرة إن سلباً أو إيجاباً، من قبيل متغير توكيد الذات لدى الضحية ، ومستوى تدينها ، ومعرفتها المسبقة بأبعاد ظاهرة التحرش، ومساندة الزميلات، وكذلك مستوى تدين المعتدى، ومعتقداته حول التحرش وحول المرأة العاملة ابتداءً وهكذا.. وهو ما يحسن وضعه في الاعتبار في الدراسات التي ستجرى في السياق المصري لاحقاً .

(ب) آثار التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

حين نفحص الدراسات المعنية بآثار التحرش على المرأة العاملة سنجد أن تلك الآثار تنتظم في ثلاث فئات رئيسية هي الآثار البدنية (نفسجسمية)، والنفسية، وتلك المتعلقة بالعمل ، وتوضح دراسة أجرتها فينترجيرالد وزملاؤها بعض من تلك الآثار على الضحية من قبيل ارتفاع القلق، والاكتئاب، وانخفاض الشعور بحسن الحال، والمعاناة من الصداع، واضطراب النوم والهضم بالإضافة إلى انخفاض الأداء، وعدم الرضا عن العمل والزملاء والرؤساء فضلاً عما يسببه من خسائر للمنظمة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة حتى إن إدارة شئون العاملين بالجيش الأمريكي

قدرت أن التحرش كلف الجيش عام ١٩٨٨ ما يربو على (٥٠٠) مليون دولار (Fitzgerald et al., 1999; Lancaster, 1999)، بالإضغابة إلى انخفاض تقديرها لذاتها، وانسحابها وانعزالها تنظيمياً، وتدني رضاها عن حياتها بشكل عام، وزيادة معدل غيابها، وانقطاعها عن العمل حتى إن الأمر يمتد ليشمل ترك العمل بالفعل، وهذا ما قرره (١٠%) من الحالات اللاتي تعرضن للتحرش في دراسة أجرتها "جونك" وزملاؤها عام ١٩٩٠، وقد تعانى الضحية من إجراءات انتقامية حين تتقدم بشكوى رسمية قد تصل إلى الفصل، أو النقل من العمل (Murrel et al., 1999)، وفي دراسة أجراها كولز عام ١٩٨٦ تبين أن (٥٠%) ممن ضمن شكوى بالتحرش في ولاية كاليفورنيا طردن من أعمالهن، (Fitzgerald, 1993) من هنا نستطيع أن نخلص إلى أن التحرش يعد أحد العوامل الضاغطة على المرأة العاملة، فهي إن استجابت ستخسر تقديرها لذاتها، واحترام الآخرين لها، وإن رفضت ستخسر أيضاً، حيث قد تفقد وظيفتها أو موقعها داخله، أو الإحسان بالأمان في أوجانه فضلاً عن استقرارها النفسي والبدني (Miller, 1997)، ومن هنا يمكننا القول إن التحرش يعد أحد الملوثات النفسية لبيئة العمل، وقد يمتد تأثيره ليشمل زميلات الضحية اللاتي يشعرن أنهن قد يصبحن ضحايا قريباً، وخاصة حين يدركن تقاعس الإدارة عن اتخاذ إجراءات حاسمة ضد المتحرش، ويعتقن كذلك، من الشعور بالعجز بعد رؤيتهن ما حدث، أو سماعهن عنه، وعدم تمكنهن من فعل شيء جدي لإيقافه (Glomb et al., 1997).

ونظراً لأهمية الآثار اللاحقة للتعرض للتحرش على كل من الضحية، والمنظمة، والزميلات أيضاً، وحيث إنها تشمل جوانب متعددة لدى كل طرف من الأطراف السابقة؛ لذا سنعمل في هذه الدراسة الاستطلاعية على الكشف عن إدراك الضحايا لتلك الآثار حتى يتسنى لنا تقدير مدى التشابه والاختلاف فيها عبر ثقافتنا والثقافة الغربية.

٤- دراسات تتعلق بسبل مواجهة التحرش والوقاية منه :

تكشف الدراسات المتاحة في هذا المضمار عن وجود العديد من الأساليب والاستراتيجيات التي تلجأ إليها ضحية التحرش لمواجهة هذا الفعل المتعدى على حرمتها الجسدية والمعنوية، وفيما يلي بيان بأكثر هذه الأساليب شيوعاً عبر الدراسات:

١- قد يتبنى البعض سياسة سلبية قوامها: "لا تهتمى ولا تخبرى أحداً" وبطبيعة الحال فإن هذا المسلك المتعاس يشجع المتحرش على تكرار تحرشه (Magley et al., 1999).

٢- التقليل من شأن ما حدث، ومحاولة إعادة تفسيره بصورة لا تثير الضيق، "فهو لم يقصد التحرش بي" أو "أنه ليس في حالته الطبيعية" أو التظاهر بأن الموقف لم يحدث، وليس له أثر، وهو ما يبسر عليها تقبل، بل والتعايش مع ، ما حدث (Fitzgerald et al., 1995).

٣- لوم الذات على ما حدث فهي، وليس هو، السبب، ففي دراسة أجرتها "جوتك" و"جينسن" عام ١٩٨٢ تبين أن (٢٥%) من الضحايا عزون التحرش بهن إلى سلوكهن. وهو ما دعاهن إلى عدم الإبلاغ (Thacker, 1992).

٤- عدم فعل شيء ، والاكتفاء بتجنبه، ففي مسح أجراه "فيليب" Phillips عام ١٩٨٩ في بريطانيا تبين أن (٢٦%) من الضحايا لم يفعلن شيئاً، وفي مسح آخر أجرى في الولايات المتحدة ذكر (٥٢%) أنهن اكتفين بتجاهله (Fitzgerald et al., 1992; Thacker, 1995).

٥- الصد بدون مواجهة، حيث تطلب منه أن يدعها وشأنها أو تختلق عذراً لتغادر المكان، أو ترجئ الرد عليه حين يطلب مواعدها، أو تأخذ الموقف كدعابة، أو التسوية والإرجاء عله ييأس منها ويتركها في حالها.

٦- الاستجابة المؤكدة للذات: حيث تكون مبادئة وتعتبر رفضها واستيقتها بشكل مباشر فتخبره أنه غير مرغوب فيه، وتطلب منه بحزم أن يكف عن فعله تلك، وتهدهد بأنها ستبلغ الأمر للروساء إذا لم يتوقف (Lancaster, 1999).

٧- التقدم بشكوى إلى المشرف أو الرقيب الأعلى: أي أن الضحية عليها أن تتبنى سياسة: "إذا تعرضت للتحرش يجب عليك أن تتقدمي بشكوى" أي السعي نحو المساندة المؤسسية سواء بشكل رسمي أو غير رسمي.

٨- بناء رأي عام مساند: حيث تعتبر الضحية الزملاء والزميلات بما حدث ليعرفوا بأمر المتحرش، وتطلب مشورتهم ومساندتهم؛ وبذا تكون جبهة مدعمة لها على مواجهة المتحرش.

هذا فيما يتصل بالأساليب التي قد تلجأ إليها ضحية التحرش، و كما نرى فإن بعضها يتسم بالسلبية التي تشجع المعنى على الاستمرار وإعادة المحاولة، بيد أن بعضها الآخر، والذي يؤمل أن يكون هو الغالب، يتسم بالإيجابية مما يعمل على تقليص احتمالات التعرض للتحرش. وجوهر بالنكر أنه يجب على المنظمات أن تمارس هي الأخرى دوراً للحد من التحرش، وذلك بأن يكون لها سياسة واضحة لمواجهة التحرش تتضمن كما يشير تانكر* أن تحدد للضحية ما عليها فعله حين تتعرض للتحرش، وكيف تسجل شكاواها، ولمن تقدمها، ولماذا يحدث بعد تقديمها، وما المدة المنقضية من تقديمها وبدء التحقيق، وكيف يتم التحقيق، وكيف تشر نتيجة التحقيق، وما هي العقوبات والإجراءات المتوقعة لتخطاها بشأن المتحرش (Thacker, 1992)، وتقدم شركة IBM نصائح إضافية منها ضرورة أن تعرف الإدارة بأن التحرش مشكلة، بل وتسعى لاكتشافه قبل التقدم بشكوى، وتسمى مبالغاً يتخذى التحرش، وترسل رسالة واضحة بأنه غير مسموح به فيها، وقد نستعين بمؤسسات متخصصة لمواجهة من قبيل الشبكة القومية لمكافحة التحرش National Harassment Network (Hawkins, 1994).

تقدم دراسات السابقة التي عرضنا لها أنفاً قدراً مفيداً من البيانات حول ظاهرة انتحش الجنسي من حيث معدلات شيوعها، وخصال أطرافها، ودوافع مرتكبيها، وأثارها على ضحاياها، وسبل مواجهتهم إياها بفعالية، ويمكن تلخيص جوانب الاستفادة من تلك الدراسات في أنها تشكل أساساً لإمكانية المقارنة بين طبيعة الظاهرة في الغرب مقابل طبيعتها في ثقافتنا؛ وبذا نتمكن من الوقوف على جوانب الاتفاق، فنوظف ما يتعلق بتلك الجوانب من نتائج في إدارة الظاهرة في مجتمعنا، فضلاً عن جوانب الاختلاف، والتي تكشف لنا عن مظاهر تفرّد وخصوصية ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة لدينا، وهو ما يحسن بالضرورة من فهمنا لتلك الظاهرة؛ ونظراً للطبيعة الاستكشافية لهذه الدراسة فإننا سنكتفي بتلك المجموعة من الأسئلة المبدئية ذات الطابع العام التي أشرنا إليها سلفاً، في الجزء الخاص بمشكلة الدراسة، للإجابة عنها من خلال المنهج الوصفي الاستكشافي، الذي سنعمد عليه في هذه الدراسة، وفيما يلي نقدم عرضاً مفصلاً للخطوات المنهجية التي سنحقق بها هذا الهدف.

منهج الدراسة :

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من مائة (١٠٠) من العاملات في الأجهزة الحكومية والقطاع العام من المقيّات بمدينة القاهرة الكبرى، اللاتي بلغ متوسط أعمارهن (٣٠,٧ + ١١,٨) عاماً، ويدين (٨٧%) منهن بالإسلام مقابل (١٠%) بالمسيحية^(*)، وتشكل نسبة المتزوجات منهن (٦٤%) مقابل (٣٣%) لم يتزوجن بعد، وقد بلغ متوسط عدد سنوات خبرتهن في العمل (١٠,١ + ٧,٩) عاماً. وكان الرئيس المباشر في حالة (٦٧%) منهن رجلاً مقابل (٣٢%) امرأة، وقرر (٢٧%) منهن أنهن يشغلن موقعاً قيادياً مقابل (٧٣%) ذكراً أنهن مرعوسات، وبالنسبة للتعليم فقد أشار ٤١% منهن إلى أن مستوى تعليمهن متوسط، مقابل (٤٧%) جامعي، في حين

(*) هناك ثلاث حالات لم تذكر أي بيانات حول الدين والحالة الاجتماعية.

قرر (١٠%) منهن أن تطيمن فوق جامعي.

الأكوات:

تمثلت الأداة الرئيسية للدراسة في استخبار التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، والذي اجتاز عدداً من الخطوات لكي يصل إلى صورته النهائية المستخدمة لجمع بيانات الدراسة، وسنعرض فيما يلي لتلك الخطوات و هي:

أ- تقديم ثمانية أسئلة مفتوحة إلى عينة استطلاعية مكونة من (٢٢) امرأة عاملة تدور حول تصورهن لخصال المتحرش جنسياً، ولخصال الضحية أيضاً، والأسباب التي تدفعه للتحرش بها، وطبيعة الموقف الذي يحدث فيه التحرش، وهل حدث أن تعرضت هي لأحد أشكال التحرش، وإن أجابت بنعم، فكيف، وماذا كان رد فعلها، وما هو تصورهما لأسباب التغلب على هذه المشكلة؟.

ب- في ضوء تطويل محتوى إجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأسئلة المفتوحة، بالإضافة إلى ما توفر للباحثين من معلومات حول الظاهرة تتجسد في الإنتاج الفكري الغربي، وكذا الاستبصارات والرؤى والاستقرارات الناتجة عن الفحص المبني للظاهرة في الواقع المصري - تمخض عن تلك المصادر مجموعة من البنود التي تغطي الجوانب المتنوعة للظاهرة بشكل تفصيلي، وبناء على ذلك تم صياغة استخبار مبني يتضمن عدداً من البنود التي تعنى بالجوانب المتنوعة لظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، وقد بلغ عددها (٣٥) بنوداً تدور حول مدى معرفة المبحوثة بآثار تعرضن للتحرش، وخصالهن، وطبيعة الأفعال اللاتي تعرضن لها، ورد فطنهن إزاء ذلك سواء على المستوى الشخصي أو الرسمي، وخصال المتحرش بها، وطبيعة علاقته الرسمية بها، وماهية الأسباب المؤدية لذلك سواء كانت متصلة به أم بها أم بسباق العمل، وهل تعرضت هي شخصياً للتحرش، وكيف، وماذا فعلت، وما تأثير ذلك عليها، وما هي مواصفات المتحرش، والأسباب التي دفعت له لذلك،

وما تصوراتها حول سبل الحد من تلك الظاهرة والوقاية منها مستقبلاً.

ج- عقب ذلك تم تقديم ذلك الاستخيار إلى مجموعة من الزملاء المتخصصين في علم النفس^(*) لإبداء ملاحظاتهم عليه ، وتقرير ما إذا كانت تلك البنود تغطي الجوانب المتعددة لظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة أم لا، وهل أسلوب صياغة الأسئلة مناسب ومفهوم وواضح أم لا؟ وهل ثمة أسئلة يجب إضافتها أو استبعادها أو تعديل صياغتها؟ وبالفعل أشار المحكمون إلى ضرورة إدخال بعض التعديلات على الأداة متمثلة في إضافة بعض البنود، وتفصيل ما أجمل في بعضها، وتعديل صياغة البعض الآخر، وقد أفاد الباحثان، كثيراً، من هذه الملاحظات حيث قاما بإدخال التعديلات المطلوبة في أثناء صياغة الصورة النهائية لأداة البحث.

د- بلغ عدد بنود أداة البحث النهائية (٣٢) بنداً موزعة على النحو التالي:

- بيانات أولية عن العمل (٦) بنود: تدور حول طبيعته و دور المبحوثة فيه وطبيعة علاقاتها بزملائها .

- إدراك السلوك التحرشى (١٢) بنداً: ويتضمن معلومات حول تصورات المبحوثة حول المتحرش ودوافعه، والضحية، وأسباب تعرضها للتحرش، وأثار ذلك عليها، ومدى شيوع التحرش في بيئة العمل.

- المعرفة القطعية للمبحوثة بزميلة تعرضت للتحرش (٨) بنود: وتتضمن أسئلة حول معلومات المبحوثة حول زميلة تعرضت للتحرش، وطبيعة خصائصها، وما حدث لها، وماذا فعلت، وما عواقب ذلك عليها.

- التعرض للتحرش (٦ بنود): وتتضمن أسئلة حول طبيعة السلوكيات التحرشية التي تعرضت لها المبحوثة في العامين الماضيين، وماذا فعلت إزاء ذلك،

(*) يتوجه الباحثان بالشكر الجزيل إلى كل من الأساتذة الدكتوراة جمعة سيد يوسف، و معتز سيد عداش، وعبدالمعنى شحاته محمود، وفتحى مصطفى الشرقاوى، وإلهامى عبدالعزيز إمام، و محمود عبدالرحيم غلاب.

وما تأثير ما حدث عليها، بالإضافة إلى تقديم وصف تفصيلي لآخر واقعة تحرش تعرضت لها، وفي النهاية يطلب منها تقديم مقترحاتها للمواجهة الفعالة لتلك الظاهرة.

هـ- للتحقق من صدق الإجابات على الاستخبار اعتمد الباحثان على عدد من مؤشرات الصدق ألا وهي :

- صدق المحتوى: ويتأتى ذلك من خلال أن بنود الأداة تم الحصول عليها من عاملات إما يعرفن زميلات تعرضن للتحرش أو تعرضن هن للتحرش، فضلاً عن الاطلاع على الدراسات السابقة والوقوف على طبيعة البنود التي تم توجيهها للمبحوثات فيها، يضاف إلى ذلك أن المحكمين أكدوا أن تلك البنود تقيس الجوانب المتنوعة للتحرش الجنسي بالمرأة العاملة، ومن ثم فإن ما سبق من مؤشرات يكشف عن أن تلك الأداة تتمتع بقدر مناسب من صدق المحتوى.

- صدق التكوين: سنعتمد لإثبات صدق التكوين على اتفاق نتائج الدراسة مع العديد من التوقعات المتسقة مع أطر نظرية موجودة، أو نتائج سابقة من قبيل أن تكشف بياناتنا أن المتعرضات للتحرش أقل مكانة مهنيًا، وتدنيًا، وخبرة، وأن المتحرش متزوج عادة، وأن الضحايا لا يتقدمن بشكاوى رسمية، وأنهن يعانين من اضطرابات نفسجسمية، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات الغربية من نتائج؛ وبذا يتدعم الصدق التكويني لأداة دراستنا، وهو ما يمكن أن يندرج في فئة مؤشرات الصدق اللاحق.

التصميم المنهجي للدراسة:

نظراً للطبيعة الاستكشافية للدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الاستكشافي ، والذي يتناسب مع أهدافها، ويبسر علينا الإجابة عن أسئلتها ذات الطبيعة العلمية والأولية.

إجراءات الدراسة:

قامت مجموعة من الباحثات النفسيات المتخصصات^(*) بتطبيق أداة البحث على المبحوثات في أماكن عملهن على انفراد، وكان التطبيق في صورة استبيان مقنن، وبشكل إرادي، ولم يُطلب من المبحوثة أن تذكر اسمها حفاظاً على توفير درجة أكبر من الطمأنينة والسرية للبيانات ، نظراً للطبيعة الخاصة لموضوع البحث ، وكان تطبيق أداة البحث يستغرق ما بين ٣٠ إلى ٤٥ دقيقة وحرى بالذكر أن الباحثات واجهن بعض الصعوبات إبان التطبيق من أهمها صعوبة الحصول على موافقة المبحوثات على الاشتراك في البحث فضلاً عن صعوبة الانفراد بهن في بيئة العمل بيد أن تلك الصعوبات تم تذليلها على أيدي الباحثات نظراً لتمرسهن في القيام بتلك النوعية من البحوث التي تدور حول موضوعات ذات طبيعة حساسة .

أساليب التحليل الإحصائي:

نظراً للطبيعة الاستكشافية للدراسة فقد تم الاعتماد على التحليل الكيفي للبيانات بأسلوب تحليل المحتوى، فضلاً عن أساليب التحليل الإحصائي^(**) الوصفي البسيطة مثل التكرارات ، والنسب، والمتوسطات .

نتائج الدراسة ومناقشتها :

تتنظم نتائج هذه الدراسة في ثلاثة محاور رئيسية هي:
 أولاً: إدراك المبحوثات للجوانب المتعددة لظاهرة التحرش الجنسي.
 ثانياً: معرفة المبحوثات بزميلات تعرضن للتحرش الجنسي.
 ثالثاً: تعرض المبحوثات الفعلي للتحرش الجنسي.

(*) يتوجه الباحثان بجزيل الشكر إلى الباحثات النفسيات اللاتي قمن بتطبيق أداة البحث وهن: الأستاذة ميرفت سعيد، وأمانى عبدالعظيم، ووفاء إمام.
 (***) يتوجه الباحثان بجزيل الشكر إلى الدكتور محمد صديق مدرس علم النفس بأداب بنى سويف على جهوده المحمودة في هذا المضمار.

أولاً: إدراك المبحوثات للجوانب المتعددة لظاهرة التحرش الجنسي:

بما أن إدراك الفرد يؤثر بدرجة ما، في أحكامه على الأشياء وسلوكه حيالها؛ لذا فإن إدراك العاملات السلوك التحرشى يؤثر في تقييمهن له وتعاملهن معه فيما بعد. وللوقوف على طبيعة هذا الإدراك قمنا بتوجيه عدة أسئلة تدور حول الجوانب المختلفة للتحرش الجنسي بالمرأة العاملة، وكانت إجابات أفراد العينة على النحو التالي:

(١) ما هي السلوكيات التي يصدرها الزميل نحو زميلته وتعتبر تحرشاً جنسياً بها؟

يوضح الجدول التالي رقم (١) طبيعة تلك السلوكيات.

جدول رقم (١)
أوراق المبحوثات للسلوكيات التي تتغير تحوُّلاً جنسياً بالمرأة العاملة

م	نعم	لا	م	نعم	لا	م	نعم	لا	م	نعم	لا	م
١	٢٢٤	١١٦	٧	٩٥	٢٥	٧	١١٦	٢٢٤	١	٢٢٤	١١٦	٧
٢	٤٥	٥٤	٨	٦٨	٢٩	٨	٥٤	٤٥	٢	٤٥	٥٤	٨
٣	٧٢	٢٧	٩	٦٣	٢٤	٩	٢٧	٧٢	٣	٧٢	٢٧	٩
٤	٤٣	٥٥	١٠	٦٨	٢٩	١٠	٥٥	٤٣	٤	٤٣	٥٥	١٠
٥	٥٦	٤٤	١١	٧١	٢٩	١١	٤٤	٥٦	٥	٥٦	٤٤	١١
٦	٧٢	٢٣	١٢	٧٢	٢٥	١٢	٢٣	٧٢	٦	٧٢	٢٣	١٢
٧	١٩	١٣	١٤	٢٩	٢٥	١٤	١٣	١٩	٧	١٩	١٣	١٤
٨	٧٨	٢٥	١٤	٦٨	٢٩	١٤	٢٥	٧٨	٨	٧٨	٢٥	١٤
٩	٢١	٢٥	١٥	٢٤	٢٤	١٥	٢٥	٢١	٩	٢١	٢٥	١٥
١٠	٧٣	٢٩	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٩	٧٣	١٠	٧٣	٢٩	١٦
١١	٧٢	٢٦	١٧	٧١	٢٩	١٧	٢٦	٧٢	١١	٧٢	٢٦	١٧
١٢	٧١	٢٤	١٥	٦٣	٢٤	١٥	٢٤	٧١	١٢	٧١	٢٤	١٥
١٣	٧١	٢٤	١٥	٦٣	٢٤	١٥	٢٤	٧١	١٣	٧١	٢٤	١٥
١٤	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	١٤	٧٢	٢٤	١٦
١٥	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	١٥	٧٢	٢٤	١٦
١٦	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	١٤	٧٢	٢٤	١٦
١٧	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	١٣	٧٢	٢٤	١٦
١٨	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	١٢	٧٢	٢٤	١٦
١٩	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	١١	٧٢	٢٤	١٦
٢٠	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	١٠	٧٢	٢٤	١٦
٢١	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	٩	٧٢	٢٤	١٦
٢٢	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	٨	٧٢	٢٤	١٦
٢٣	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	٧	٧٢	٢٤	١٦
٢٤	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	٦	٧٢	٢٤	١٦
٢٥	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	٥	٧٢	٢٤	١٦
٢٦	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	٤	٧٢	٢٤	١٦
٢٧	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	٣	٧٢	٢٤	١٦
٢٨	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	٢	٧٢	٢٤	١٦
٢٩	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	١	٧٢	٢٤	١٦
٣٠	٧٢	٢٤	١٦	٦٨	٢٩	١٦	٢٤	٧٢	٠	٧٢	٢٤	١٦

ثمة نتائج متعددة ينطوى عليها الجدول السابق هي:

- هناك سلوكيات لا تتظر غالبية النساء إليها بوصفها تحرشاً، مع أن نظرة الرجال قد لا تكون كذلك، مثل إبداء الإعجاب بأناقتها (٦٦% قلن أنه لا يعد تحرشاً) أو الثناء على جمالها (قرر ذلك ٥٤%)، أو التحدث معها في همومه الشخصية (٥٥% ذكروا أنه ليس تحرشاً)، على الرغم من أن الدراسات التي تشير إلى أن هذه السلوكيات ينظر إليها الرجال بوصفها مقدمات للتحرش في حالة استحصانها من قبل النساء، وهو ما يكشف عن المفارقة بين موقف الطرفين. فالمرأة تتقبلها بوصفها سلوكاً عادياً، في حين يدرك الرجال أن هذا التقبل أو الصمت علامة مشجعة للتقدم نحو السلوكيات التحرشية التي تلي ذلك.

- أن أكثر السلوكيات التي اتفق النساء على أنها تحرشية تمثلت في: يلمس يدها بطريقة متعمدة (٧٨%)، يلمس أجزاء من جسمها (٧٦%)، ينظر إلى أماكن حساسة من جسمها (٧٦%)، يحاول تقبيلها (٧٣%)، يمتدح قوامها (٧٢%)، والتهديد والإغراء لتجاولب معه جنسياً (٧٢% قرروا ذلك)، أما المواعدة وإلقاء نكات جنسية فكان ترتيبها أقل ومع أن هذه النتيجة منطقية وتتسق مع ما سبق من نتائج لدراسات أخرى تشير إلى أنه كلما كان السلوك شديداً اتفق الناس على أنه تحرش (Ellis et al., 1995). إلا أن الشيء اللافت للنظر هو أن بعض النساء قد يدرك أن سلوكيات واضحة مثل لمس جزء من جسمها لا يعد تحرشاً (قرر ذلك ٢٤%)، أو لمس يدها (٢٢% قال بأن ذلك ليس سلوكاً تحرشياً)، أو حتى محاولة تقبيلها (٢٧% ذكروا ذلك)، وهو ما يعني ارتفاع سقف ما يعتبر تحرشاً في أذهانهم ليقصر فقط على الممارسة الجنسية الكاملة، وهو ما قد يجعلهن أكثر تسامحاً وتحملاً لما عدا ذلك من سلوكيات قد تعتبر تحرشية من وجهة نظر أخريات.

٢- ما هي خصال الزميل الذي يتحرش جنسياً بزميلاته؟

خضت المبحوثات بإجاباتهن مبيانا للتحرش، كما يدركنه، يوضحه الجدول التالي

رقم (٢) .

جدول رقم (٢)

مبيان المتحرش جنسياً بزميلاته كما تدركه المبحوثات

م	الصفة	الإجابية
١	السن	متوسط عمره ٣٤,١ ± ٨,٢ عاماً.
٢	التعليم	متوسط (٢٩%)، على (٢٥%)، منخفض (٢٠%)، غير متأكدة (١٨%)
٣	الحالة الاجتماعية	متزوج (٣٦%)، أعزب (١٩%)، غير متأكد (٢٦%)
٤	مدة الزمالة في العمل	قصيرة (٣٦%)، متوسطة (٢٨%)، طويلة (٢٢%)
٥	يعمل بنفس القسم	نعم (٦٢%)، لا (٣٨%)
٦	مكاتبته الوظيفية	زميل (٥٤%)، رئيس (٣٩%)، مرؤوس (٥%)
٧	خبرته في العمل	كبيرة (٣٦%)، متوسطة (٢٨%)، لا يشترط (٣٦%)
٨	مدخن	نعم (٦٦%)، لا (١١%)، لا يشترط (٢٣%)
٩	علاقته قوية بالرؤساء	نعم (٧٢%)، لا (١١%)
١٠	تحرش بزميلات من قبل	نعم (٦١%)، لا (١٩%)، أخرى (٢٠%)
١١	متحدث لبق	نعم (٦٩%)، لا (١٥%)
١٢	لده خفيف	نعم (٥٦%)، لا (٢٨%)
١٣	مظهره جذاب	نعم (٥٢%)، لا (٣١%)
١٤	عينيه زايفة	نعم (٨٣%)، لا (٦%)
١٥	متدين	نعم (٩%)، لا (٧٩%)
١٦	منطوي	نعم (٨%)، لا (٧٩%)
١٧	شخصيته قوية	نعم (٥٠%)، لا (٣٥%)
١٨	يمزح مع زميلاته	نعم (٨٣%)، لا (٥%)

يمكننا من خلال استقراء نتائج الجدول السابق رسم مبيان مبدئي لمواصفات

المتحرش قوامه أنه: تلميحه متوسط أو عالي، متزوج، زميل يعمل معها بنفس القسم، مدة زمالته بها قصيرة، خبرته في العمل كبيرة، علاقته برؤسائه قوية، له سوابق تحرشية بزميلاته، مدخن، مظهره جذاب، يتحدث لبق، دمه خفيف، يمزح مع زميلاته، اجتماعي، شخصيته قوية، غير متكين، وعينه زايفة.

وتتمثل أهمية تلك الخلاصة في أن المتحرش له شخصية قوية ومسيطره عادة واجتماعي، وله صلات وثيقة برؤسائه، ومن ثم يمارس من خلال هذه العناصر سطوة، وبالذات، على الشخصيات الخجولة من زميلاته الجدد، ومع ذلك فهو لا يتحرش بهن مباشرة بل من خلال تمهيدات ومقدمات متعددة ويمزح معهن، ويتحدث إليهن كثيراً.

ومما يدعم هذا تصور أننا حين سلطنا الميخونات عن تصورهن لخصال الزميلة التي تتعرض لتحرش نكرونها: صغيرة السن (العمر أقل من الثلاثين)، تعليمها متوسط عادة، عزباء، خجولة، تخاف من تحمل المسئولية، خبرتها في العمل قليلة، غير معتزة بنفسها وملابسها لافتة للنظر، تمزح مع الزملاء وتتحدث معهم في أمور شخصية^(*)، شخصيتها ضعيفة، وتخاف من رؤسائها. وهي كما ترى صفات ترشحها بقوة لأن تتأثر بالتحرش التي يتمتع بشخصية قوية، وخبرة كبيرة في العمل، وعلاقات وثيقة بالرؤسائه وشخصية جذابة أيضاً.

٣- ما الأسباب التي تقف إلى التحرش بزميلاته؟

يوضح الجدول التالي رقم (٣) تلك الأسباب.

(*) نصحت إحدى الزميلات من تريد ألا تعرض لتحرش بأنه يجب عليها ألا تسمح لأي رجل بالدخول في خصوصياتها.

جدول رقم (٣)

أسباب التحرش بالمرأة العاملة كما تدرکها المبحوثات

الترتيب	السبب	التكرار	الترتيب	السبب	التكرار
١	عدم وجود واترع ديني وأخلاقي لديه	٤٥	٧	أسلوب حديثها وتعاملها مثير	١٠
٢	يصعب عليه التحكم في شهواته الجنسية	٣٣	٨	مظهرها لافت للنظر	٨
٣	نقص في التربية	٣٣	٩	عجز الزميلات عن مواجهة المتحرش	٦
٤	يعاني من مشاكل جنسية مع زوجته	٢٣	١٠	مصاحبه أصدقاء السوء	٤
٥	الحرمان الجنسي بسبب عدم الزواج	١٦	١١	مشاركته ألام ومسلات مثيرة جنسياً	٣
٦	نقص واضطراب في شخصيته	١٦			

يكشف الجدول السابق عن أن العوامل الخاصة بالمتحرش هي أكثر العوامل تأثيراً في إقدامه على ممارسة التحرش: فتدينه منخفض ، وليس لديه قدرة على ضبط اندفاعاته الجنسية، وتتشتت الأسرية غير سليمة، ولديه مشكلات عاطفية مع زوجته(*) أما العوامل المتصلة بالضحية فتأثيرها محدود ، ويجب أن نلاحظ أن من ينكر ذلك من العاملات أي من نفس جنس الضحية والمرشحات لأن يكن ضحايا مستقبلاً، وقد يمارس خطأ العزو الأساسي دوراً في تحديد تلك الأسباب حيث إن الضحية تميل عادة لنسبة الخطأ إلى الطرف الآخر فقط، وتتجاهل إلى حد ما دورها عن الإسهام في الحدث.

(*) قالت إحدى المبحوثات بأن المتحرش المتزوج "مش شبعان في بيته" كناية عن عدم إشباع زوجته له جنسياً.

(٤) ما هي الآثار التي تنجم عن تعرضها للتحرش؟

ردًا على هذا السؤال تكررت المبحوثات أن الآثار متنوعة، بعضها ذات طبيعة بدنية، أو نفسية، أو اجتماعية أو خاصة بالعمل ويبين الجدول التالي رقم (٤) تلك الآثار.

جدول رقم (٤)

الآثار الناجمة عن تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي كما تدركها المبحوثات

م	الآثار	التكرار	م	الآثار	التكرار
(أ)	على المستوى العائلي		٢	سوء علاقتها بزملائها	١٠
١	الشعور بالضعف والإرهاق	١٣	٣	الخوف من الذهاب للعمل وكراهيته	١٠
٢	اضطرابات بدنية كالصحاح	٨	(د)	على مستوى حياتها الأسرية	
٣	فقد الشهوة	٦	١	حياتها الأسرية تصبح غير مستقرة	٥٨
(ب)	على المستوى النفسي		٢	تهمل لمرتها	٣
١	سوء حالتها النفسية	٣٧	٣	تعتقد أنها أصبحت موضع شك منهم	٣
٢	الضيق والاكتئاب	١٧	(م)	على مستوى علاقتها الشخصية	
٣	التوتر وعدم الاحترار	١٠	١	تنزل عن الآخرين	٣٠
٤	اهتزاز ثقتها بنفسها	٤	٢	تضطرب علاقتها بمن حولها	١٧
(ج)	على مستوى العمل		٣	لا تثق بمن حولها	٩
١	انخفاض الأداء والإنتاجية	٤٤			

يشير الجدول السابق إلى أن أبرز الآثار التي تلحق بضحية التحرش تتمثل في أنها تعاني من الشعور بالإهتك البدني، وتضطرب حالتها النفسية، وهو ما يتعكس

بالضرورة سلباً على أدائها للعمل بل وقد نكره الذهاب إليه، وتصبح غير واثقة بمن حولها، وحتى بنفسها، وهو ما يؤدي إلى اضطراب حياتها الأسرية وعلاقاتها الشخصية ومن هنا تبرز أهمية التحرش ليس بوصفه مشكلة تحدث في العمل بل لأن آثاره تتخطى حدود العمل لتشمل الأسرة، والسياق الاجتماعي المحيط أيضاً.

٥- ما أفضل الأساليب التي يمكن أن تلجأ إليها تلك الزميلة لمواجهة التحرش؟

يوضح الجدول التالي رقم (٥) تلك الأساليب على النحو التالي.

جدول رقم (٥)

أساليب مواجهة التحرش كما تدركها المبحوثات

الترتيب	الأسلوب	التكرار	الترتيب	الأسلوب	التكرار
١	التصدي الفوري له ووقفه عند حده	٣٥	٤	إبلاغ رئيسها الأعلى	١٥
٢	الامتناع عن التعامل معه نهائياً	٣٢	٥	تتهره وتطالبه بالامتناع عن تكرار ذلك وإلا ستبلغ عنه	١٣
٣	الالتزام في المظهر والسلوك	٣٠	٦	ترك العمل أو طلب النقل	٣

توضح إجابات المبحوثات أنهن يفضلن، على المستوى التصوري، أن تكون المرأة حازمة في المواجهة^(٥) ولكن ليس لدرجة رفع الأمر بصورة رسمية للقيادات الأعلى، وعليها في المقابل أن تسد الذرائع بالالتزام في المظهر والمسلك حتى تتلافى ما يمكن أن ينسب لها من دور في حدوث التحرش، بيد أن السؤال الذي يجب علينا طرحه: هل سيكون سلوك المبحوثات على نفس المستوى من الإيجابية

(٥) قالت إحدى المبحوثات في هذا السياق "يجب أن توقفه عند حده منذ اللحظة الأولى".

حين يتعرضن للتحرش أم لا ؟

٦- إدراك أهمية التحرش الجنسي كمشكلة:

سألنا المبحوثات أن يرتبن التحرش الجنسي كمشكلة تواجه المرأة العاملة من بين عشر مشكلات أخرى تعاني منها (الإرهاق- سوء معاملة زملاء- صعوبة تربية الأولاد- ضعف الراتب- ضيق الوقت- نقل الأعباء المتزايدة- عدم مراعاة الزوج لطبيعة عملها- ضغوط العمل- صعوبة المواصلات) فبين أن حوالي (٢٨%) منهن رتبن التحرش كأهم مشكلة في حين أشار (١٤%) منهن إلى أنه آخر المشكلات أهمية، أما الباقيات فقد تراوحت إجابتهن عبر درجات المتصل ، وحرى بالذكر أنه حين سألنا المبحوثات عن تقديرهن لنسبة انتشار التحرش في أماكن أعمالهن ذكرن أن تلك النسبة تبلغ في المتوسط حوالي (١٧%) .

٧- ما هو دور المرأة ضحية التحرش في تلك العملية؟

يتضمن الجدول التالي رقم (١) ملامح هذا الدور.

جدول رقم (١)

دور المرأة ضحية التحرش في تلك العملية كما تتركها المبحوثات

الترتيب	الدور	التكرار	الترتيب	التكرار
١	عدم وقته عند حده من البداية	٣٥	٥	١٣
٢	ملابسها اللائقة للنظر	٣٢	٦	١٢
٣	التحدث مع زملاء في أمور شخصية	٣٢	٧	١٠
٤	ضعف شخصيتها	٢٨	٨	٩

تكشف البيانات التي يتضمنها الجدول السابق عن أن أكثر الممارسات

المتصلة بالضحية والتي تدفع المتحرش بطريق غير مباشر لارتكاب هذا السلوك تتمثل في عدم تصديها بحزم لمقدمات التحرش، فضلاً عن ارتدائها ملابس مثيرة للانتباه ، وتعاملها بطريقة لينة مع المحيطين بها من الزملاء ، وهو ما يجعل المتحرش يعتقد أنها صيد سهل وفريسة سهلة.

ثانياً: معرفة المبحوثات بزميلات تعرضن للتحرش الجنسي:

تضمنت البيانات السابقة معلومات حول إدراك المبحوثات للتحرش وعناصره المتنوعة، ولكننا سنحاول في هذا الجزء الوقوف على معلوماتهن الفعلية من واقع معرفتهن بزميلات تعرضن للتحرش الجنسي ؛ ومن ثم نعتد مقارنة بين ما تعتقده المبحوثة من معلومات حول التحرش وبين ما حصلت عليه من معلومات فعلية من خلال وقائع محددة. وفيما يلي نعرض لأبرز النتائج التي توصلنا إليها في هذا المضمار.

١- هل تعرفين زميلة تعرضت لإحدى صور التحرش الجنسي؟

أجاب (٤٢%) من المبحوثات بنعم مقابل (٥٦%) قررن أنهن لا يعرفن. من الملاحظ أن هناك فارقاً كبيراً بين هذه النسبة مقارنة بنسبة من قالوا باعتقاد وجود التحرش في بيئة العمل (١٧%)، مما يعنى أن الواقع أسوأ مما تتوقعه العاملات، وهو ما يمكن أن يشكل ضغطاً إضافية عليهن.

٢- ما هي صفات هذا المتحرش؟

حين سألنا من تعرف زميلة تعرضت للتحرش عن صفات المتحرش حصلنا على إجابات متشابهة مع صفاته المدركة كما ألدلين بها سابقاً حيث إن عمره يبلغ في المتوسط ٢٩,٥ + ٥,٩ عاماً، متعلم تعليماً عالياً (٥٠% ذكرن ذلك) ، متزوج (٦٤,٣% قررن ذلك)، مدة زمالتة بالضحية متوسطة (٤٢,٩%)، خبرته في العمل كبيرة (٦٤,٣%)، علاقته قوية برؤسائه (٧٨,٦%)، يدخن (٤٧,٦%)، له سوابق

تحرشية بزميلات (٦١,٩%)، مظهره غير جذاب (٥٠%)، متحدث لبق (٧١,٤%)،
 دمه خفيف (٥٩,٥%)، عينه زايغة (٨٣,٩%)، يمزح مع زميلاته (٨٥,٧%)،
 شخصيته قوية (٦٤,٣%)، غير متدين (٧٣,٨%)، واجتماعي (٩٠,٥%).

حين نفحص تلك النتائج سنجد أنها تتسق مع تصورات نظرية وبيانات واقعية
 كشفت عنها دراسات سابقة عديدة، فعلى سبيل المثال كون المتحرش غير متدين
 يتفق مع الرأي القائل بأن القيم الأخلاقية قد تعتبر عامل حماية ضد ممارسة العدوان
 الجنسي على الزميلات، وقد تبين في دراسة أجراها "كرون وهيسمان" عام ١٩٨٤
 أن الانتظام في الحضور للكنيسة عامل مضاد للتورط في مثل تلك الأفعال
 (Nagayama & Borongan, 1997)، و يتوقع في مجتمعنا المصري أن يمارس
 متغير الدين دوراً فاعلاً في إقرار هذه العلاقة. وفيما يتطرق بالنتيجة الخاصة بأن
 المتحرش قوى الشخصية وأن الضحية خجولة، وأن خبرته في العمل كبيرة مقابل
 أن خبرتها محدودة، فإن هذه العناصر تعنى أن لديه قدرأ أكبر من القوة الاجتماعية
 والمهنية مقارنة بها، وبما أن الاعتداء الجنسي يعد أحد أشكال تأكيد القوة في العلاقة
 ، وحيث إن الشعور بالكفاءة الذاتية لدى المرأة، يرتبط برفض محاولات
 الاعتداء الجنسي؛ كما يشير موروكوف (Morokoff et al., 1997)؛
 وحيث إنه يتوقع أن تكون ذات الخبرة المحدودة نفسها أقل كفاءة ذاتياً إذن يمكننا
 القول بأن نتائج الدراسة تدعم هذا التصور النظري وتؤكد وجوده في الواقع.

٣- ماذا فعل معها بالضبط؟

حين رتبنا تلك السلوكيات تبعاً لمعدل تكرار ذكرها على لسان المبحوثات تبين
 أن أكثرها حدوثاً: المخازلة (ك-١٣)، التعليقات والتلميحات الجنسية (ك-١١)،
 بمسك أجزاء حساسة من جسمها (ك-١٠)، يلمس يدها (ك-٧)، يلقي عليها نكات
 خارجة (ك-٥)، يقوم بتقبيلها (ك-٣). حين نفحص معدل حدوث السلوكيات
 التحرشية سنجد أن حوالي (٦٠%) منها تقريباً يعد تحرشاً لفظياً مقابل (٤٠%)
 يعتبر تحرشاً بدنياً، وهو ما يتفق مع ما هو متوقع من أن التحرش اللفظي أكثر

شيوعاً، بيد أن ثمة احتمال أن يكون التحرش اللفظي مقدمة للتحرش البدني، وليس مجرد أنه يحدث بصورة مستقلة عنه.

٤- ماذا كان رد فطها على هذا التحرش؟

يوضح الجدول التالي رقم (٧) الأساليب التي لجأت إليها الضحية.

جدول رقم (٧)

الأساليب التي لجأت إليها ضحية التحرش لمواجهته

الترتيب	الأسلوب	للتكرار ^(٢)	الترتيب	الأسلوب	للتكرار
١	حكمت لزميلاتها المقربات ما حدث	٢٨	٧	نظرت إليه بغضب	١٨
٢	ابتعدت عنه في صمت	٢٤	٨	أخذت الموضوع ببساطة	١٧
٢	تجنبت التعامل معه	٢٤	٩	نهرت أمم الزملاء	٩
٢	طلبت منه أن يتركها في حالها	٢٤	١٠	طلبت نظرها من العمل	٨
٥	نصحته بعدم تكرار ذلك	٢٣	١١	أبلغت رئيسها شفهيًا	٨
٦	لامت نفسها على ما حدث	٢٢	١١	تقدمت بشكوى رسمية	٦

نلاحظ من بيانات الجدول السابق أن نسبة قليلة نسبياً ممن تعرضن للتحرش كان رد فطهن إيجابياً، أما الغالبية فقد تصرفن بشكل سلبي حتى أنه وصل في العديد من الحالات إلى لوم الذات ، والهرب من المواجهة حيث طلبن نقلهن من أعمالهن. وهو ما يدعونا إلى إثارة مسألة ضرورة تنمية المهارات الاجتماعية للمرأة العاملة في أثناء التعرض لمثل تلك الاعتداءات الجنسية (Naggle&Hansen, 1993).

(*) ننوه إلى أن المبحوثة قد تذكر أكثر من أسلوب واجهت الضحية به المتحرش.

٥- ما هي آثار تعرضها للتحرش على كل من حياتها الشخصية والعملية؟

تمثلت تلك الآثار، مرتبة ترتيباً تنازلياً من حيث أكثرها تكراراً إلى أقلها تكراراً على لسان المبحوثات، في: اضطراب حياتها الشخصية (ك=٢٣)، الخوف والحذر إبان التعامل مع الزملاء (ك=١٥)، انخفاض في مستوى الأداء في العمل (ك=٨)، عدم الثقة في النفس (ك=٣)، كراهية العمل (نكر مرتين فقط). نخلص من هذه النتائج إلى أن التحرش لا يؤثر فقط سلباً في نفسية المرأة للضحية، بل يقلل من أدائها في العمل، وقد يزيد من احتمال إقدام آخرين على فعل ذلك معها على حد قول تانج وماكولم (Tang & Mccollum, 1996).

٦- ما هي في رأيك الأسباب التي أدت إلى تعرضها دون غيرها من الزميلات للتحرش؟

يحوى الجدول التالي رقم (٨) الأسباب التي أدت إلى استهدافها للتحرش.

جدول رقم (٨)

الأسباب التي أدت إلى تعرض الضحية للتحرش دون غيرها

الترتيب	السبب	التكرار	الترتيب	السبب	التكرار
١	مظهرها اللات التفر	١٨	٦	جمالها	٦
١	الاختلاط الزائد بالزملاء	١٨	٧	ضعف شخصيتها	٥
٣	سكوتها على مفاصل التحرش	٩	٧	حسن نيتها وقلة خبرتها	٥
٣	عدم تدبيرها	٩	٩	تلهفها على الارتباط بالزواج	٤
٥	التحدث في أمور شخصية مع الزملاء	٨	١٠	عدم استقرارها الزوجي	٢

توضح بيانات الجدول السابق أن أكثر المتغيرات التي تشجع المتحرش على التحرش بالمرأة العاملة مظهرها اللات وما ترتديه من ملابس مثيرة للانتباه،

واختلاطها الزائد مع الزملاء^(*) مما يجعله يسيء فهم سلوكها ، ويعتقد أنه دعوة لدخول الأرض المفتوحة، ومما يساعد على ذلك سكوتها على ما يأتيه من تلميحات ومقدمات، وعدم مواجهتها إياه لعدم توكيدها لذاتها، ومن النتائج المؤيدة لدور مظهر المرأة في عملية التحرش ما ذكره تانج وماكولم^(**) من أن مظهر المرأة من العناصر المهمة ، حيث قرر ثلث الرجال في عينة دراستيهما أنهم أصدروا تعليقات متكررة حول زي ومظهر المرأة كمدخل للعلاقة معها والتحرش بها، وحينما سكتت اعتقدوا أنها راضية عن تلك العلاقة (Ibid).

٧- كيف استفدت من تلك الخبرة في إعادة النظر في طبيعة علاقتك بزملائك؟

إجابة عن هذا السؤال قرر معظم المبحوثات ضرورة التعامل مع الزملاء في حدود العمل فقط وتجنب التحدث معهم في مشاكل شخصية (ك- ٥٦)، وعدم الثقة في الآخرين وأخذ الحيطة والحذر إبان التعامل معهم^(**) (ك- ٦)، وعدم الخجل حتى لا يطمع فيهم أحد (ك- ٦)، والتكثير والاحتشام (ك- ٥) ، لا يسعنا في هذا المقام سوى تذكر الحكمة العربية القائلة "العاقل من اتعظ بغيره"، ومن هنا فإن أهمية التعرف على ما وقع من تحرش على بعض الزميلات يكمن في أن تتعلم بقیة الزميلات دروساً منه حتى لا يصبحن ضحايا للتحرش فيما بعد.

ثالثاً: تعرض المبحوثات الفطلي للتحرش الجنسي:

عقب أن استعرضنا تصورات المبحوثات حول الجوانب المتعددة لظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، ووقفنا على معلوماتهن حول زميلات تعرضن للتحرش ننقل للتعرف على ما قد يكن قد تعرضن له من حالات تحرش لكي نحصل على معلومات شخصية منهن حول التحرش؛ لذلك قمنا بسؤالهن بعض الأسئلة التي تتعلق بهذه المسألة وهي:

(*) ذكرت إحدى المبحوثات إن "الصدقة هي التي بين المرأة والمرأة وليست بين رجل وامرأة؛ ومن ثم فلا داعي للاختلاط الزائد.
(**) قالت إحدى المبحوثات "لا أتق في أحد من الزملاء بالنسبة لهذا الموضوع (التحرش الجنسي) حتى لو كان عنده ٩٠ سنة".

١- ما مدى تعرضك لبعض السلوكيات التحرشية من أحد الزملاء؟
يكشف الجدول التالي رقم (٩) عن طبيعة ومعدلات تعرض المبحوثات للتحرش الجنسي على أيدي زملائهن .

جدول رقم (٩)

طبيعة ومعدل تعرض المبحوثات للتحرش الجنسي على أيدي زملائهن

م	تعرض لهذا السلوك	كثيراً	أحياناً	قليلاً	لا تعرض
١	يبدى إعجابيه بأفقتك	%١٦	%٢٠	%١٣	%٣٥
٢	يقف على جمالك	١٢	٢٥	١٧	٢٩
٣	يسبح قولك	٨	٧	١٤	٦٥
٤	يفتحك برغبته في التعرف عليكى لتصيروا أصدقاء	٩	١١	١٥	٥٧
٥	يتحدث معك عن هوميه ومشاكله الماطفية مع زوجته	٩	٢٠	٩	٥٦
٦	يطلب أن يقبلك خارج العمل	٦	٤	٧	٧٧
٧	يلقى نكاتاً خارجة على آخرين في حضورك	٤	٧	٧	٧٦
٨	يقول لكى نكاتاً خارجة	٢	٦	٤	٨٢
٩	يعرض صوراً خارجة على آخرين في حضورك	٣	٤	٦	٨١
١٠	يعرض عليك صوراً خارجة	١	٣	٥	٨٠
١١	يقول لك تعليقات وتلميحات جنسية	٣	٤	٥	٨٢
١٢	يعمل إيماءات وإشارات جنسية أمامك	١	٥	٤	٨٤
١٣	ينظر إلى أمانك حساسة في جسمك	٥	٧	٤	٧٨
١٤	يلمس يدك بطريقة متعمدة	٥	٨	٨	٧٣
١٥	يلمس أجزاء من جسمك بصورة مقصودة	٤	٢	٥	٨٣
١٦	يحاول تقبيلك	٣	٢	٤	٨٤

نود الإشارة قبيل استعراض نتائج الجدول السابق إلى أننا أحصينا من لم يتعرض من المبحوثات لأي شكل من أشكال التحرش سواء كان لفظياً أم بدنياً، فتبين أن نسبتهن (٣٢%) فقط من أفراد العينة أي أن (٦٨%) من أفراد العينة تعرضن لأحد أشكال التحرش الجنسي اللفظي أو البدني، وبما أن من تعرضن للتحرش الجنسي البدني بلغت نسبتهن (٢٢%) من أفراد العينة، وحيث أن النتائج أشارت إلى أن التحرش البدني يصاحبه تحرش لفظي، فهذا يعني أن (٤٦%) من المبحوثات تعرضن لتحرش لفظي فقط من بين من قررن أنهن تعرضن للتحرش بشكل عام (٦٨%)، وأن (٢٢%) منهن تعرضن لكل من التحرش اللفظي والبدني معاً، وبطبيعة الحال فإن هذه النتيجة، والتي تشير إلى أن نسبة من يتعرضن للتحرش الجنسي اللفظي أكثر من نسبة من يتعرضن للتحرش الجنسي البدني، تتسق مع البيانات المتواترة في الدراسات الغربية الراهنة، وهو ما يقدم دعماً واقعياً لنتائج الدراسة الحالية.

وفيما يتعلق بدلالات النتائج الموجودة بالجدول السابق يتضح ما يلي:

أ- أن التحرش البدني أقل بصورة ملحوظة من التحرش اللفظي، وداخل فئة سلوكيات التحرش البدني يأتي في المقدمة لمس اليد بطريقة متعمدة (٢١%)، وقد يعزى هذا إلى انتشار عادة المصافحة بالأيدي بين الرجال والنساء في العمل مما يعد مدخلاً طبيعياً يستغله المتحرش، أو قد تسيء المرأة فهمه أيضاً، أما السلوكيات الأشد حدة والأوضح معنى كمحاولة التقبيل فهي أقل شيوعاً، ولكنها تعد مثيرة للقلق الشخصي والاجتماعي بدرجة أكبر.

ب- أما السلوكيات التحرشية اللفظية فهي الأكثر شيوعاً، ويأتي في مقدمتها مدح قوامها (٢٩%)، وتتدرج التحرشات من الأقل شدة حتى الأكثر شدة حيث يأتي بعد ذلك طلب مقابلتها خارج العمل (١٧%)، ثم النظر لأماكن حساسة في جسدها (١٦%)، ثم إلقاء نكات جنسية خارجة (١٢%)، يلي ذلك عرض صور فاضحة

(٩%)، ويبدو من هذا التدرج في نسب الشروع أن المتحرش يبدأ السلوكيات التمهيدية (جس النبض) وإذا وجد قبولا ينتقل إلى الأكثر مباشرة، وحدة، وهكذا حتى يصل إلى التحرشات البدنية.

٢- ماذا تفعلين لمواجهة من يحاول التحرش بك؟

يوضح الجدول التالي رقم (١٠) طبيعة الأساليب التي تلجأ إليها المرأة العاملة لمواجهة من يحاول التحرش بها.

جدول رقم (١٠)

أساليب مواجهة المرأة العاملة لمن يحاول التحرش بها

الترتيب	السلوك	التكرار	الترتيب	السلوك	التكرار
١	تجنبتي التعلل معه	٧١	٧	لمت نفسي على ما حدث	٣٥
٢	ابتعدت عنه في صمت	٧٦	٨	نهرته أمام الزملاء لأكشف حقيقته	٢٤
٣	نظرت إليه بغضب	٦٤	٩	أبلغت رئيسي بما حدث بشكل غير رسمي	١٩
٤	حكيت لزميلاتي المقربات ما حدث	٤٧	٩	أخذت الموضوع ببساطة	١٩
٤	نصحته بعدم تكرار ذلك	٤٧	١١	تقدمت بشكوى رسمية ضده	١٨
٦	طلبت منه أن يتركني وشغلي	٤٦	١٢	طلبت نظمي من العمل	١٧

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن الأساليب السلبية في المواجهة تأتي في المقام الأول بوصفها الأكثر شيوعاً (تجنبه^(*)) - الابتعاد عنه في صمت - النظر إليه

(*) مما يدل على ذلك ما ذكرته إحدى ضحايا التحرش حيث قالت: "لمس يدي، وشعري، وحاول تقبيلي فنظرت إليه باحتقار وتجنبته".

بغضب- إخبار الزميلات) أما الأساليب الإيجابية فهي الأقل شيوعاً على الرغم من أن الأساليب المؤكدة المبادئة التي تتطوى على الردع والحسم الفوري قد تقلل احتمال تكرار التحرش، وهو ما يدعونا إلى ضرورة التفكير في حث المرأة العاملة، وتدريبها، على أن تستجيب بصورة مؤكدة في مثل تلك المواقف.

٣- ما هو شعورك حين تتعرضين لمثل تلك الأفعال؟

حين رتبنا إجابات المبحوثات تنازلياً من أكثر تلك المشاعر حدوثاً إلى أقلها كانت كالآتي:

- أكره الذهاب للعمل (ك- ٥٣).
- أعمل على تعديل تصرفاتي التي قد يساء فهمها (ك- ٥٢) (*).
- تسوء حالتي النفسية (ك- ٥٠).
- ألوم نفسي فقد أكون أنا السبب (ك- ٤٦).
- أفكر جدياً في ترك العمل (ك- ٤٣).
- أشعر باضطرابات بدنية كالدوار وضيق التنفس (ك- ٤١).
- كفأنتي في العمل تنخفض (ك- ٤٠).

حين نستقري تلك النتائج سنجد أن التعرض للتحرش يؤثر بصورة متنوعة في الضحية فحالتها النفسية تزداد سوءاً، وكذلك البدنية، وتنخفض كفاءتها في العمل حتى إنها تكرمه وتفكر جدياً في تركه، ولكن الجانب الإيجابي الوحيد في تلك المسألة هو مراجعتها لنفسها وسلوكها حتى تتلافى تلك التصرفات التي كانت تصدر عنها بتلقائية، وحسن نية، ويساء فهمها مما يدفع بالمتحرش للاعتداء عليها.

(*) قالت إحدى المبحوثات في هذا الصدد: "شعرت أن شخصيتي هي السبب فقررت أن أتغير".

٤- وصف آخر واقعة تحرش:

تبين مما سبق أن ٦٨% من أفراد العينة ذكروا أنهم تعرضوا لبعض السلوكيات التحرشية اللفظية أو البدنية ، أما فيما يتعلق بالمعلومات المفصلة عن آخر واقعة تحرش فقد أتى بها (٤٥,٦%) منهن (ن=٣١ من العينة الكلية) ، وحرى بالإشارة أن ٢٩% من هؤلاء (ن=٩) تعرضوا لتحرش بدني أما الأخريات أي ٧١% منهن (ن=٢٢) فقد تعرضوا لتحرش لفظي ، وفيما يلي ما قدمته المبحوثات من معلومات مفصلة حول آخر واقعة تحرشية تعرضن لها .

أ-ماذا فعل هذا المتحرش معي بالضبط؟

تمثلت السلوكيات التحرشية فيما يلي:

-غزلني بألفاظ خارجة (ك-١٦).

-أمسك بجزء من جسمي (ك-١١).

-نظر إلى أماكن حساسة من جسمي بصورة وقحة (ك-٥) (٢).

-طلب مني أن نلتقي خارج العمل (ك-٤).

-حاول أن يحتضني (ك-٢).

وعلى الرغم من الضلّة النسبية لتكرارات السلوكيات التحرشية البدنية إلا أنها تطرح على عقولنا عدة أسئلة مهمة قولها:

-كيف نوفّر الشعور بالأمان على حرمة الجسد والنفس لدى المرأة العاملة في

عملها؟

-كيف ننقي بيئة العمل من التلوث التحرشى الذى يؤثر سلباً في مستوى الأداء

ومعدل الإنتاجية؟

(٥) وصفت إحدى المبحوثات واقعة التحرش بها كالتالى: بدأ الحديث معي عابثاً ثم سألها عن حياتها مع زوجها هل هي سعيدة أم لا، ثم شكى لها من أن زوجته تحرمه من أبسط حقوقه كزوج، وطلب منها أن تتصحه بما يقبل، ثم بدأ أثناء ذلك ينظر إلى أماكن حساسة في جسمها

-كيف حدث التحرش في ظل وجود الزملاء ، ورجال الإدارة ، وما دورهم في مواجهته ؟

ب-وحيث سألناهم عن خصال المتحرش تبين من واقع إجاباتهم أنه: لبق، وأنيق، ومرح، وعينه زايغة، وغير متدين، وواثق من نفسه، ومتزوج، ومتوسط العمر، وغير متزن انفعاليًا. وهي تقريباً صفات متشابهة مع ما سبق أن ذكرناه حول مبيان المتحرش كما أدركنه، وكما وصفه حين تحرش بزميلتهن.

ج-ماذا كان رد فعلك؟:

تمثل رد الفعل تبعاً لمعدلات الشبوع من الأعلى إلى الأدنى في:

تجنبته (ك- ١٨)، نظرت إليه بغضب (ك- ١١)، أوقفته عند حده (ك- ١٠)، تقدمت بشكوى للرئيس (ك- ٣)، ضربته (ك- ١)، طلبت ترك العمل (ك- ١)، وأخيراً عبرت عن ضيقي لزميلتي (ك- ١).

يبدو أن هناك نمطاً سائداً لدى المرأة العاملة، في عينتنا، إزاء مواجهة التحرش ينطوى على الطابع السلبي والرغبة في الابتعاد عن المشاكل التي تفرض عليها حيث إن نسبة من تصرفن بإيجابية لا تتعدى الثلث تقريباً، وحرى بالذكر أن نتائج مشابهة قد وردت في دراسة "تاكرا" حيث سأل المبحوثات سؤالاً مفاده: بماذا تتصحين من تتعرض للتحرش؟ فكانت الإجابة كالتالي: تجاهل السلوك- مجاراته- تطلبى منه التوقف- تقديم شكوى شفوية أو رسمية- رفع دعوى قضائية (Thacker, 1992)، وفي دراسة أخرى أجريت على ١٥٠ عاملة تعرضن للتحرش تبين أن (٢٩%) منهن تصرفن بطريقة سلبية، وأن (٤٥%) تصرفن بطريقة مراوغة (مزاح، مخادعة)، في حين تصرفن بطريقة توكيدية (٢٦%) فقط منهن (المواجهة اللفظية والبدنية والشكوى) وكانت هؤلاء نوات مكانة وتعليم أعلى (Gruber & Bjorn 1986).

د- ما تأثير تلك الواقعة عليك ؟

قررت المبحوثات أنهن شعرن بالضيق (ك- ٦) (١)، وكرهن ولمن أنفسهن (ك- ٢)، قررت أن أغير (ك- ١)، أرغب في ترك العمل ، فأنا لا أشعر بالأمان فيه (ك- ٨)، كرهت كل الزملاء وبدأت أنظر إليهم بحذر شديد (ك- ٣)، ولدى رغبة في البعد عن الناس (ك- ٤). ومما يجدر ذكره أن "جوبير وبيجورن" توصلا إلى نتائج مشابهة ، حيث يشيران إلى أن التعرض للتحرش يزيد المشكلات النفسية، ويقلل الدافعية للعمل، ويؤدي إلى تبني اتجاهات سلبية نحو الزملاء (Ibid).

هـ- ما هي مقترحاتك لمواجهة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة؟

يوضح الجدول التالي مقترحات المبحوثات لمواجهة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة.

جدول رقم (١١)

مقترحات المبحوثات لمواجهة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة

الترتيب	المقترح	التكرار	الترتيب	المقترح	التكرار
(أ)	يجب على الموقفة أن		(ج)	يجب على الزملاء	
١	تلتزم بالدين والخلق القويم	٤٠	١	احترام الزميلات والتعامل معهن في حدود العمل فقط	٤٤
٢	تحرص على أن تكون علاقتها بزملائها في حدود العمل فقط	٣٤	٢	التعامل مع الزميلات كزملاء وليس كبنات	١٣
٣	لا ترتدي ملابس متبرجة تلفت نظر الرجال	٣١	٣	توبيخ المتحرش وتحذيره من تكرار فعلته	١٢
٤	لا تتزح مع زملائها أو تتحدث معهن بطريقة غير لائقة	٢١	(د)	يجب على المجتمع	
٥	تكون حازمة وقوية الشخصية	١٢	١	توعية الأبناء بأهمية دور المرأة العاملة	٢٤
٦	تبلغ رؤسائها فوراً حين تتعرض للتحرش	٨	٢	زيادة الوعي الديني ونشر الأخلاق الحميدة	٢٠
(ب)	يجب على الرؤساء		٣	نبذ المتحرش وعقله اجتماعياً	١٢

(*) قالت إحدى المبحوثات بدأ جسي يرتعش وينتابني القلق كلما رأيته.

١١	سن تشريعات لمعاقبة المتحرش	٤	٤١	اتخاذ إجراء حاسم مع المتحرش	١
٨	توعية للرأى العام بهذه القضية	٥	٣١	تهيئة المناخ المناسب لمنع حدوث التحرش	٢
٤	علاج المتحرش نفسياً	٦	١٢	وجود سياسة واضحة لمواجهة التحرش	٣
٣	الفصل بين الرجال والنساء فى العمل	٧			

تتمثل أهمية تلك المقترحات، المفيدة، فى أنها نابعة من أصحاب القضية والمعنيين بها، ونوى الخبرة بسبل ووسائل مواجهتها، وتجنب الوقوع فيها، من واقع خبراتهم الشخصية التى قد تتفاوت فى الكفاءة. ومما يجدر ذكره أن هذه المقترحات شملت معظم الأطراف بالتحرش، ويلاحظ حين ننظر إليها نظرة نقدية ذلك الدور المهم للدين فى مواجهتها، فعلى الموظفة أن تلتزم به مسكاً ومظهراً، وعلى المجتمع أن يزيد من عمليات التوعية به، وهناك أيضاً لفت النظر إلى ذلك الدور المطلوب، وغير الملحوظ حالياً، للإدارة التى يجب أن يكون لها سياسة واضحة بهذا الشأن، وعليها أن تكون أكثر حسماً حياله ، وثمة إشارة مزدوجة مهمة للزملاء قوامها أنه يجب عليهم أن يكونوا أكثر إيجابية فى مساندة الزميلات اللاتى يقعن ضحية للتحرش، وأن يعاملوا زميلاتهم كموظفات ، وليس كإناث. ومما يجدر التنويه إليه أن الدراسات السابقة تقدم مقترحات مشابهة يجب الاستفادة منها لتفعيل عمليات المواجهة ، من قبيل: تشجيع المرأة العاملة على عدم الإذعان للضغوط الأولية للمتحرش، وكذا مواجهة الموقف التحرشى بحزم ، وأن تتوجه مباشرة للرئيس الأعلى، وأن تدعو الزملاء الذين شاهدوا الواقعة للشهادة، ويجب على المنظمة أن تنتظر لهذه السلوكيات بوصفها ضارة بها، وليس مجرد أفعال صبيانية لا ينبغى الالتفات إليها، وأن تشجع المتحرش بها على الشكوى، وتحيط تلك الشكوى بالسرية، وتبت فيها بسرعة، وتتخذ إجراءً حاسماً بشأنه (yor et al.,1993; Hawkin, 1994).

حين ننظر نظرة فاحصة، ناقدة، إلى النتائج الأولية التى تمخضت عنها هذه الدراسة سنجد أنها تتضمن العديد من الخلاصات، والتى تتطوى، بدورها، على

الكثير من الدلالات ، وتغير المزيد من التساولات، والاطروحات والتوجهات المستقبلية التي يتمثل أبرزها فيما يلي:

الخلاصات والدلالات والتوجهات المستقبلية:

تتطوى هذه الدراسة على مجموعة من النواتج ذات النفع الخاص والعام فضلاً عن أنها تطرح مجموعة من الرؤى المستقبلية التي من شأنها توجيه وإثراء حركة البحث في هذه المنطقة البحثية المهمة، وسنعرض فيما يلي لبعض النقاط المتضمنة في تلك الجوانب.

- الخلاصات والدلالات :

كشفت الدراسة الحالية، على الرغم من كونها ذات طابع استكشافي وأجريت على عينة محدودة العدد، عن مجموعة من النتائج المفيدة حول بعض جوانب ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة التي من شأن الوقوف عليها وتمثل دلالتها الإسهام في توعية المرأة العاملة بأبعاد تلك الظاهرة بحيث يصبح أكثر فهماً لها، ومن ثم أقل عرضة لأن تقع ضحية لها، وبذا يزيد احتمال تجنب المعاناة من تداعياتها. وسنعرض فيما يلي لأبرز تلك الخلاصات ، والتي يحويها الجدول التالي رقم (١٢) .

جدول رقم (١٢)

أبرز نتائج الدراسة الخاصة بالجوانب المتنوعة للتحرش الجنسي بالمرأة العاملة

خصال المتحرش	خصال الضحية	لماذا يتحرش بها	لماذا هي تون غيرها	ماذا فعل	ما رد فعلها	ما أثار ذلك عليها
في الثلاثينيات	في العشرينات	ليس لديه وزع ديني	لائحة للنظر	امتداح قولها	تجنبه	الشعور بالإهانة
متزوج	عزباء	غير مستقر في حياته الزوجية	تمزح مع زملائها	إلقاء نكات خارجة	النظر إليه بغضب	اضطرابات بدنية
تعليمه على	تعليمها متوسط	نقص في التربية	شخصيتها ضعيفة	مفازلها	الابتعاد في صمت	سوء حالتها النفسية
خبرته كبيرة في العمل	خبرتها قليلة في العمل	يصعب عليه التحكم في شهواته الجنسية	لغفلاتها الزائد مع الزملاء	لمس يدها	لامت نفسها	كراهية العمل
له سوابق تحرشية	تخاف من تحمل المسؤولية	غير مترن انفعالياً	اعتمدها على الآخرين في العمل	الإسكاف بأجزاء من جسمها	حكمت لزميلاتها	الشعور بالضيق
اجتماعي	خجولة	ملايسها مثيرة	تتحدث مع زملاء في أمور شخصية	محاولة تقييلها	دعته أن يتركها في حالها	انخفاض كفاءتها في العمل
شخصيته قوية	شخصيتها ضعيفة	نقص في الشخصية	سكوتها على مقلات التحرش الأولى	نهرته أمام الزملاء	لا تثنى بمن حولها	
صلاته وثيقة برؤسائه	تخاف من رؤسائها		قلة خبرتها		أبلغت رئيسها شفوية	مراجعة سلوكها
غير مكين	غير متينة				تقدمت بشكوى رسمية	
دعه خفيف	ملايسها لافتة للنظر					
يمزح مع زميلاته	تمزح مع زملائها					
عنه زليفة زميل	غير وثقة من نفسها					

يوضح الجدول السابق النتائج الرئيسية للدراسة والتي يتمثل أكثرها أهمية فيما

يلي :

- تبين أن نسبة كبيرة تقرب من نصف أفراد العينة (٤٢%) يعرفن زميلات تعرضن للتحرش الجنسي، وهو رقم يدعو للانتباه، وخاصة إذا ظهر في بحوث أخرى على عينات أكبر. واتضح أن المتحرش زميل في الكثير من الحالات، وليس رئيساً كما يتوقع البعض، وتكمن خطورة هذه النتيجة في أن فرصة اختلاط الزميل بزميلاته أكبر من فرصة الرئيس، فضلاً عن أن الزميلة قد لا تدرك بعض سلوكياته على أنها تحرشية مطلقاً في حالة الرئيس، فهي تعطيه الأمان بدرجة أكبر، وفي هذا الصدد يشير "هيمانز" وزملاؤه أن المشرف عندما يلقي نكات جنسية تدرك على أنها تحرش، أو مقدمة له، أما الزميل فالموقف قد يكون مختلفاً بالنسبة إليه (Hemnase et al., 1994). وتبين أيضاً أن المتحرش يكون متزوجاً، عادة، ولديه مشكلات مع زوجته، قد تكون ذات طابع جنسي، مما يشكل إلحاحاً عليه لمحاولة تفرغ رغباته الجنسية، وبطبيعة الحال يسهل عليه هذا في ظل مستوى منخفض من التنين وعدم المبالاة بالقيم، من جهة، ومع زميلة ذات شخصية ضعيفة غير مؤكدة عاجزة عن إيقاف محاولاته التحرشية التمهيدية، والأساسية، عند حدّها من الجهة الأخرى.

- تتسم ردود أفعال ضحايا التحرش بالسلبية، بشكل عام، ومن ثم فإن هذا الموقف يدعونا إلى ضرورة تدريب المرأة العاملة على أن تكون أكثر توكيداً، وتتنهى ردود أفعال حازمة إزاء بوادر التحرش التمهيدية، فضلاً عن مواجهتها بصرامة إذا حدثت، وبشكل فوري، حتى لا تنفع هي، وليس هو، الثمن خصماً من استقرارها بدنياً ونفسياً، ومهنياً، وأسرئياً، واجتماعياً.

- فيما يتصل بالتعرض اللفظي للتحرش الجنسي بنوعيه اللفظي والبدني في العمل فإن النسب التي أظهرتها نتائج البحث تعتبر مرتفعة نسبياً حيث إن ٦٨% من أفراد العينة عانين منه (٤٦% تحرش لفظي مقابل ٢٢% تحرش بدني ولفظي معاً). أي أن ثلث أفراد عينة البحث فقط هن اللاتي يعملن في بيئات عمل غير ملوثة تحرشياً، بيد أن هناك ملاحظة مهمة يمكن تسجيلها في هذا المقام قوامها أن

التحرش البنني أقل بدرجة كبيرة من التحرش اللفظي، ومن أكثر مظاهره لمس يد المرأة، وهو ما يعني إساءة استغلال عادة المصافحة باليد.

- إن أفضل أساليب مواجهة التحرش تتمثل في بناء استراتيجيات متعددة الأبعاد تبدأ بالمتحرش الذي يجب توعيته بدلالات سلوك المرأة الزميلة حتى لا يسيء فهمه ، فعلى سبيل المثال يجب عليه ألا يدرك سلوكها الودود بوصفه دعوة للتحرش ، أو أن ارتداءها ملابس أنيقة ما هو إلا محاولة لاستتارة دواقعه الجنسية، وإعلامه كذلك بالإجراءات الرادعة التي قد تتخذ حيال المتحرش . أما الضحية فيجب تشجيعها على المواجهة الحاسمة لبوادر التحرش ، والإبلاغ الفوري عند حدوثه، ووضع ضوابط للعلاقة مع الزملاء في إطار العمل فقط دونما التطرق للمسائل الشخصية وأن تحرص على الفصل الواضح بين الزمالة والصدقة بين العالمين ، وتركز على ممارسة السلوكيات التي تكرر أن علاقتها بزميلاتها يحدها إطار الزمالة في العمل فقط ، ومن ثم عليها تجنب الخوض في الأمور الشخصية معهم ، أو ارتداء ملابس لافتة للنظر ، أو الاختلاط غير المنضبط المليء بالمزاح وتبادل التعليقات الخارجة أو حتى السماح بتداولها أمامها حتى لا يجد الزميل مفرأ من التعامل معها كزميل عمل وليس كأنثى ، وأما للزملاء والزميلات فيجب عليهم مساندة الزميلة المتحرش بها، وتحذير المتحرش، ويجب على الرؤساء وضع سياسات واضحة للتعامل مع المتحرش بحزم، وتعريف العاملين بها، والعمل على ترويض بيئة عمل آمنة وخالية من التحرش . وعلى المجتمع أن يسعى لنشر ثقافة مواجهة التحرش بين أبنائه، وتوعيتهم بأهمية عمل المرأة، وبث القيم الدينية التي تحول دون صدور مثل هذه الممارسات.

- من الملامح السلوكية البارزة لضحايا التحرش انخفاض توكيد الذات، وعدم القدرة على المواجهة الحاسمة والفورية لمؤثرات وبوادر التحرش الأولية: كالتحدث في أمور خاصة عادية، ثم عاطفية، ثم التحرش اللفظي فالبدني، ومن هذا المنطلق علينا أن نشجع، وندريب، المرأة العاملة على التصدي لتلك المحاولات

التحرشية المبكرة، أو ما يطلق عليها منذرات التحرش، حيث سيكون الأمر أسير حينئذ، فكما يقول الأطباء فإن "غزوة في الوقت المناسب توفر تسع غرز مستقبلاً" (حسن، ١٩٩٤)، ومن هنا فإن إصدار ردود أفعال حاسمة في التوقيت السليم سيقضى على المحاولات الجنينية للتحرش في مهدها.

- كلما تلجا ضحية التحرش للتقدم بشكوى رسمية للإدارة ، وتفضل بدلاً من التصدى للتحرش بطريقتها الخاصة ، وهو ما يدعونا إلى إعادة النظر في مسألة دور الإدارة وأهمية أن يكون لديها سياسة محددة المعالم لمواجهة التحرش، والمتحرش، وردعه فضلاً عن نشر ثقافة إدارة والحد من التحرش على مستوى المنظمة ككل بحيث يكون هناك وعي مسبق بالممارسات التي على الضحية أن تلجا إليها، فضلاً عن طبيعة السلوكيات التي إن حرصت على إصدارها سيقبل احتمال تعرضها للتحرش، والعمل أيضاً على دراسة دوافع إحجام الضحية لمن الجار بشكواها إلى الجهات الرسمية حتى تنال العواقب التي تحول بينها وبين ذلك، وهو ما من شأنه زيادة احتمال الردع الخاص والعام للمتحرش الحالي والمرشح للتحرش مستقبلاً.

- يمارس الدين دوراً مهماً في الحد ، والوقاية، من التحرش فالدين كما تشير النتائج، بشكل عام، يرتبط سلبياً بالتحرش فكما زاد معدل تدين المرأة العاملة، كما يتجلى في التزامها بزي محتشم وسلوك معتدل مع الزملاء، ينخفض معدل تعرضها للتحرش، كذلك فإنه من شأن تدين الزميل أن يقلل احتمال تورطه في سلوكيات تحرشية مع زميلته.

- تقدم نتائج البحث العديد من مؤشرات الصدق لأدقته الرئيسية (استخبار التحرش الجنسي) من قبيل أن:

* معدل حدوث التحرش الجنسي اللفظي أعلى من البدني، وهو ما يتفق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة.

- الشخصية الأقل توكيداً (التي تعجز عن التعبير عن رفضها لمحاولات التحرش وبوداره) أكثر عرضة للتحرش، وهو ما تؤكد عليه الأطر النظرية المطروحة لتفسير العوامل التي ترشح امرأة معينة للاستهداف للتحرش.
- ردود فعل المرأة العاملة في الثقافة المصرية إزاء تعرضها للتحرش تتسم بالطابع السلبي، عادة، والذي يتراوح بين التجنب أو الابتعاد أو السكوت، في حين يلجأ القليل من النساء العاملات للأساليب الإيجابية كالشكوى أو المواجهة الحاسمة، وهو ما يتسق مع ما هو متوقع نظرياً من جهة، ومع ما هو متواتر من نتائج دراسات غربية سابقة من الجهة الأخرى.

التوجهات المستقبلية:

من المتوقع أن أهمية تلك الدراسة تكمن في أنها تثير مجموعة من النقاط واجبة البحث مستقبلاً، وتطرق زوايا متنوعة في هذا الموضوع الشائق - الشائك يمكن إيجازها فيما يلي:

- إجراء بحث على عينة أكبر نسبياً حتى نتمكن من عقد مقارنات ثلاثية بين من تعرضن لتحرش بنني ، ومن تعرضن لتحرش لفظي ، ومن لم يتعرضن للتحرش للوقوف على طبيعة تقديرهن لخصال المتحرش أو ردود أفعالهن والأساليب التي لجأن إليها لمواجهة ما حدث ، وماهية الآثار اللاتي عانين منها ، من جهة ، فضلاً عن تصورهن للصفات التي تزيد من احتمال تعرض امرأة عاملة معنية للتحرش إن اتصفت بها من قبيل انخفاض توكيدها لذاتها ، أو نقص تدينها ، أو تدني مكانتها التنظيمية وهو ما لم نتمكن من القيام به في الدراسة الحالية نظراً لطبيعتها الاستكشافية فضلاً عن ضآلة حجم عينتها .

- الاهتمام بدراسة العوامل المنبئة بالتحرش، والتي لم نتمكن من التطرق إليها في هذه الدراسة نظراً لطبيعتها الاستكشافية، من قبيل مستوى توكيد الضحية لذاتها، ودرجة تدينها، والصلابة النفسية، ومستوى الخبرة، ومهارات التفاوض، والقدرة

على حل المشكلات والصراعات وطبيعة عملها، ومستواها الوظيفي بحيث يصبح لدينا تصورَ واضحَ مقدّمَ عن طبيعة السياقات التي يمكن أن تحدث فيها تلك الظاهرة.

- دراسة معدلات شيوع التحرش في مؤسسات القطاع الخاص، سواء ذات الأعداد الكبيرة أم الصغيرة من العاملين، والتي يتوقع صعوبة أن يتوافر فيها ضمانات كافية للحد أو الوقاية من التحرش.

- تقييم طبيعة الآثار العضوية والنفسجسمية والنفسية والمهنية والأسرية والاجتماعية التي تحيق بضحايا التحرش الجنسي على المدى القريب والمتوسط والبعيد، حتى تتضح ملامح الموقف على المستوى الإنساني بدرجة أكبر، وهو ما يساعدنا على تقليل الفاقد البشري من جراء تلك الممارسات الطائشة.

- تصميم وتطبيق برامج لتدريب المرأة العاملة على مواجهة التحرش الجنسي في أماكن العمل، واختبار فعاليتها كتروطنة لتعظيمها بوصفها إحدى ركائز بناء استراتيجية تنظيمية للتعامل مع تلك الظاهرة للتعبيل بتقليصها إلى الحد الأدنى.

- إجراء مسح قومي لظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة حتى يتوافر لدينا قاعدة بيانات تسمح لنا بالوقوف على ملامح الظاهرة، وفهمها بدرجة أكبر، والكشف عن مظاهر خصوصيتها الثقافية، وتخطيط أساليب فعالة لمواجهتها والوقاية منها مستقبلاً. فكما هو معلوم فإن ضلالة عدد أفراد عينة الدراسة الحالية لا يسمح لنا سوى بتقديم مؤشرات أولية حول الظاهرة، وتوليد فروض يجرى التحقق من صحتها لاحقاً على أيدي باحثين آخرين.

- أفراد بحث يجرى على المتحرشين للوقوف على دوافعهم، وتفسيرهم لسلوك الزميلة- الضحية، وإدراكهم لخصالها، والظروف المشجعة على ذلك، وخاصة أن مسألة إساءة تفسير سلوك الضحية من خلال العزو السببي لسلوكها مسألة مهمة، ويعد من المحركات والدوافع الأساسية للسلوك التحرشى فضلاً عن طبيعة تصوراتها

حول التحرش ذاته وما يدخل فيه وما لا يدخل من أفعال وأقوال.

وختاماً

فإن المؤشرات التي تكشف عنها نتائج تلك الدراسة، على الرغم من محدودية عينتها، كقيلة بإثارة القلق البحثي والمجتمعي، نظراً لما تكشف عنه من الارتفاع النسبي لحدوث التحرش، واتفاقها مع ما تقدمه نتائج الدراسات السابقة من مؤشرات، وهو ما يحفزنا إلى وجوب وضع تلك الظاهرة تحت مجهر البحث العلمي حتى نقيم وضعها الراهن بصورة أكثر شمولاً، وحرى بنا إيمان، أو حتى يحدث، ذلك تذكر أن خطورة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة لا يكمن فقط في حجمها وطبيعتها، ومعدلات حدوثها، بل فيما تولده من مشكلات لاحقة، وما تبيئ عنه من خلل في بنية العلاقات الاجتماعية القائمة وما تكشف عنه من تراجع في النسق القيمي في مجتمعنا المصري.

وعلى أي حال فإننا نعتقد أن درجة أهمية تلك الدراسة تتمثل في قدرتها على لفت انتباه المزيد من الباحثين النفسيين، من بعدنا، إلى أهمية هذا الموضوع، والسعى إلى طرق زوايا متنوعة منه، بغية الوقوف على أبعاده بصورة أكثر إحاطة، ودقة، تمهيداً لإشاعة الوعي المجتمعي بطبيعته وأهميته، والعمل على بناء استراتيجية قومية لإدارة عمليات المواجهة والوقاية من التحرش الجنسي في كل من المؤسسات العامة والخاصة تشمل جميع أطرافه بدءاً من المتحرش، والضحية، ومروراً بالزملاء، وانتهاءً بالإدارة، حتى تصبح بيئة العمل في مجتمعنا، بإذن الله، أكثر نقاءً بل وخالية من التلوث التحرشى.

مراجع الدراسة

- (1)حسن وجيه (١٩٩٤). مقامة فى علم التفاوض السياسى والاجتماعى، الكويت: عالم المعرفة، أكتوبر.
- (٢)طريف شوقى (٢٠٠٣). المهارات الاجتماعية والاتصالية ، القاهرة: دار غريب.
- (3)Baron, R. A. & Byrne (1991). **Social Psychology** (6th ed), Boston: Allyn & Bacon.
- (4)Burns, E (1999). **Issues in Workplace Sexual Harassment: Law and Related Social Science Research**, *Journal of Social Issues*, 91, 1, 193-207.
- (5)Cleveland, J. N. & Kerst, M, E (1993). **Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under articulated Relationship**, *Journal of Vocational Behavior*, 42, 49-67.
- (6)Conovan, M. A. & Drasgow, F (1999). **Do Men's and Women's Experiences of Sexual Harassment Differ? An Examination of the Differential test Functioning of the Sexual Experiences Questionnaire**, *Military Psychology*, 11 (3), 265-282.
- (7)Ellis, S.; Barak, A. & Pinto, A (1991). **Moderating Effects of Personal Cognitions on Experienced and Perceived Sexual Harassment of Woman at Workplace**, *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1320-1337.
- (8)Fitzgerald, L, F (1993). **Sexual Harassment Violence Against Women in the Workplace**, *American Psychologist*, October, 10, 1070-1076.
- (9)Fitzgerald, L, F.; Drasgow, F. & Masley, V. J (1999). **Sexual Harassment in the Armed Forces: A Test of the Integrated Model**, *Military Psychology*, 11 (3), 329-343.
- (10)Fitzgerald, L, F; Swan, S. & Fischer, K (1999). **Why didn't she just Report him? The Psychological Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment**, *Journal of Social Issues*, 91, 1, 117-138.
- (11)Frazier, P, A.; Cochran, C. & Olson, A, M (1999). **Social Science Research on Lay Definitions of Sexual Harassment**, *Journal of Social Issues*, 91,1, 21-37.
- (12)Glomb, T, M.; Richman, W. L.; Hulin, C, L.; Drasgow, F.; Schneider, K, T. & Fitzgerald, L, F (1997). **Ambient Sexual Harassment: An Integrated Model of Antecedents and Consequences**, *Organizational Behavior and*

- Human Decision Processes, 71. 3, September, 309-328.
- (13) Greenlaw, P. S. & Kohl, J. P. (1996). Creative Thinking and Sexual Harassment, *SAM Advanced Management Journal*, Winter, 4-10.
- (14) Gruber, J. E. & Bjorn, L. (1986). Women's Responses to Sexual Harassment: An Analysis of Socio-cultural, Organizational, and Personal Resource Models, *Social Science Quarterly*, December, 67-74.
- (15) Gutek, B. A.; Cohen, A. G. & Kowrad, A. M. (1990). Predicting Social-Sexual Behavior at Work: A Contact Hypothesis, *Academy of Management Journal*, 33, 3, 560-577.
- (16) Hawkins, K. (1994). Taking Action on Harassment, *Personnel Management*, March, 50-53.
- (17) Hay, M. S. & Elig, T. W. (1999). The 1995 Department of Defense Sexual Harassment Survey: Overview and Methodology, *Military Psychology*, 11 (3), 233-242.
- (18) Hemmasi, M.; Graf, L. A. & Russ, G. S. (1994). Gender-Related Jokes in the Workplace: Sexual Humor or Sexual Harassment, *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 12, 1114-1128.
- (19) Hesson-McInnis, M. S. & Fitzgerald, L. F. (1997). Sexual Harassment: A Preliminary test of an Integrative Model, *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 10, 877-901.
- (20) Johnson, J. D.; Benson, C.; Teasdale, A.; Simmons, S. & Reed, W. (1997). Perceptual ambiguity, Gender, and Target Intoxication: Assessing the Effects of Factors that Moderate Perceptions of Sexual Harassment, *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 14, 1207-1221.
- (21) Lancaster, A. B. (1999). Department of Defense Sexual Harassment Research: Historical Perspectives and new Initiatives, *Military Psychology*, 11 (3), 219-231.
- (22) Magley, V. J.; Waldo, C. B.; Drasgow, W. F. & Fitzgerald, L. F. (1999). The Impact of Sexual Harassment on Military Personnel. Is It the Same for men and Women? *Military Psychology*, 11 (3), 283-302.
- (23) Miller, L. J. (1997). Not Just Weapons of the Weak: Gender Harassment as a form of Protest for Army Men, *Social Psychology Quarterly*, 60, 1, 32-51.
- (24) Morokoff, P. J.; Quina, K.; Harlow, L. L.; Whitmire, L.; Grimley, D. M.; Gibson, P. R. & Barkholder, G. J. (1997). Sexual Assertiveness Scale (SAS) for Women: Development and Validation, *Journal of Personality and*

- Social Psychology**, 73, 4, 790-804.
- (25) Murrell, A. J.; Olson, J. E. & Frieze, D. H (1999). Sexual Harassment and Gender Discrimination: A Longitudinal Study of Women Managers, **Journal of Social Issues**, 91, 1, 139-149.
- (26) Nagayama, G. C. & Barongan, C (1997). Prevention of Sexual Aggression Socio-cultural Risk and Protective Factors, **American Psychologist**, January, 52, 1, 5-14.
- (27) Naggle, D. W. & Hansen, D. J (1993). Relations Between Social skills and high-risk sexual interactions among Adolescents, **Behavior Modification**, 17, 2, April, 113-135.
- (28) Pryor, J. B.; Fitness, J., Desousza, E. B.; Hutz, C.; Kumpf, M.; Lubbert, K.; Penswn, D. & Erber, M, H (1997). gender differences in the interpretation of sexual behavior: A cross-cultural perspective on sexual harassment, **Journal of cross-cultural psychology**, 28, 5, 5, September, 509-534.
- (29) Stockdale, M, S, (1993). The role sexual misperceptions of women's friendliness : an emerging theory of sexual Harassment, **Journal of vocational behavior**, 42, 84-101.
- (30) Tang, T, L. & Mccollum, S, L (1996). Sexual Harassment in the work place, **Public personal Management**, 25, Spring, 53-58.
- (31) Tata, J (1993). The structure and phenomenon of sexual Harassment: impact of category of sexually Harassing behavior, gender, and hierarchical level, **Journal of Applied social psychology**, 23, 3, 199-211.
- (32) Terpestr, d, E., & Baker, D.D (1988). Outcomes of Sexual Harassment changes, **Academy of Management Journal**, 31, 1, 185-194.
- (33) Thacker, R, A, (1992). Preventing Sexual Harassment in the work place, **Training & Development**, February, 51-53.
- (34) Walsh, J (1997). Japanese firm learns equality the hard way, **People Management**, 9, Octobrt, 12-13.
- (35) Williams, C. W.; Brown, B, S.; Fees-haley, P. R. & price, J. R (1995). An attributional (causal dimensional) analysis of perception of Sexual Harassment, **Journal of Applied social psychology**, 24, 13, 1169-1183.

