

# التحرش الجنسي بالموظفات في مجال العمل الأكاديمي

## الانتشار والأسباب وأساليب المواجهة المدركة<sup>(\*)</sup>

أ.د. أيمن عامر (\*\*)  
د. نيفين نيروز (\*\*\*)

### المخلص

تهدفُ الدراسةُ الراهنةُ إلى استكشاف حجم انتشار التحرش الجنسي بالموظفات العاملات بالمؤسسات الجامعية، بمختلف مظاهر هذا السلوك، والتعرف على الأسباب المدركة له، وطرق المواجهة الشائعة لهذه الممارسات، كما تدركها الموظفات في الجامعة. وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٤٥) من الموظفات بالأقسام الإدارية التابعة لجامعة القاهرة، وقد تراوحت أعمار الموظفات بين ٢٢ سنة إلى ٦٠ سنة، بمتوسط عمر قدره (٤١،٥٣ ± ١٠،٨)، وتوزعت عدد سنوات العمل لدى أفراد العينة عبر مدى واسع من السنوات بمتوسط قدره (١٧ ± ١١) عاما، ويعمل ٥٧،٥% من عينة العاملات في كليات العلوم الإنسانية (مثل كليات الآداب، والحقوق، والتجارة، والإعلام، وكلية الاقتصاد والعلوم السياسية)، و٤٢،٤% منهن يعملن في كليات للعلوم الطبيعية (مثل كليات الطب، والهندسة، والعلوم). استخدمت الدراسة استبيانين: استمارة البيانات الأساسية (التي تضمنت معلومات عن البيانات الديموجرافية محل اهتمام الدراسة)، واستبيان سلوك التحرش الجنسي: لرصد مختلف جوانب سلوك التحرش موضع الدراسة، بحيث ينقسم الاستبيان إلى عددٍ من المقاييس الفرعية، والتي تتمثل في مقياس مظاهر التحرش الجنسي، ومقياس خصال الضحية، ومقياس الأسباب المدركة لسلوك التحرش، ومقياس أساليب مواجهة التحرش داخل سياق الجامعة. وكشفت النتائج الخاصة بالسؤال عن نسب انتشار التحرش لدى عينة الموظفات أن ما يقرب من نصف جمهور الموظفات بالجامعة يتعرضن بصورة أو أخرى من صور التحرش. أما بالنسبة للسؤال الخاص بالكشف عن الأسباب التي تقف وراء إصدار سلوك التحرش، كشفت النتائج أن أكثر من نصف العينة (٧٣%)، أفرت بأن هناك شيئا ما في

(\*) هذا البحث هو ضمن سلسلة من البحوث التي أجريت ضمن مشروع التحرش في الجامعات المصرية بمنحة مموله من كلية الآداب لمركز البحوث والدراسات النفسية. والذي نشر أطلس نتائج البحوث الأربعة في عام ٢٠١٥.

(\*\*) استاذ ورئيس قسم علم النفس بكلية الآداب جامعة القاهرة  
(\*\*\*) مدرس- قسم علم النفس- كلية الآداب -جامعة الفيوم

شخصيتهن يشجع المتحرشين على مضايقتهن ومعاكستهن، على الرغم من أن النتائج التفصيلية توضح عدم وجود خصائص مميزة للضحية، قد تكون السبب وراء التحرش بها، سواء كان الأمر متعلق بمركزها الوظيفي أو طبيعة ملابسها. أما بالنسبة للسؤال الخاص بالكشف عن أساليب مواجهة سلوك التحرش، كشفت النتائج أن أكثر من نصف العينة (٦٢%) يدركن أن تشديد القوانين الإجراء الأمثل لمواجهة هذا السلوك داخل الجامعة. وانتهت الدراسة بعدد من الاستخلاصات التي توجه الجهود البحثية لدراسة التحرش الجنسي في المجتمع المصري عمومًا والمجال الأكاديمي خصوصًا.

**الكلمات المفتاحية:** التحرش الجنسي، التحرش الجنسي داخل الجامعة، انتشار التحرش، مظاهر التحرش، أسباب التحرش، مواجهة سلوك التحرش، العاملات بالمجال الأكاديمي.

## **Sexual Harassment of Female Employees in Academia: Prevalence, Causes, and Perceived Coping Methods Ayman Amer(\*) Neven Nirouz(\*\*)**

### **Abstract:**

The current study aimed at exploring the extent of the prevalence of sexual harassment of female employees in university, with the various manifestations of this behavior. It also aimed at identifying the perceived causes of it, and the common methods of confronting these practices as perceived by university employees. The study sample consisted of 245 female employees in the administrative departments of Cairo University. The age of the female employees ranged from 22 years to 60 years, with an average age of  $41.53 \pm 10.8$ . The number of work years for the research sample ranged between one year and 53 years, with an average of  $17 \pm 11$  years. The sample consisted of 57.5% of female workers who work in colleges of a theoretical nature, such as the Faculties of Arts, Law, Commerce, Media, and the Faculty of Economics and Political Science, while 42.4% of them work in colleges of a practical nature, such as the Faculties of Medicine, Engineering, and Sciences. The study used two

(\*) Professor of Psychology, Psychology dept. Faculty of Arts, Cairo University

(\*\*) Lecturer of Psychology, Faculty of Arts, Fayoum University

questionnaires: the basic data form which included demographic information of interest to the study, and the sexual harassment behavior questionnaire which monitored the various aspects of the harassment behavior under study. Accordingly, this questionnaire included a number of sub-scales which represented the manifestations of sexual harassment, the victim's characteristics, the perceived causes of harassment behavior, and the methods of combating harassment within the university context. The findings revealed that nearly half of the participants were exposed to one or another form of harassment, and that more than half of the sample (73 %) acknowledged that they believe that something in their character encourages harassers to harass them. Nevertheless, the detailed results of the questionnaire showed that there were no distinct characteristics of the victim that may be the reason behind the harassment, whether related to her job position or her outfit. Finally, more than half of the sample (62%) expressed that tightening laws is the best measure to confront this behavior within the university. The study ended with a number of conclusions that guide research efforts to study sexual harassment in the Egyptian society generally and academically in particular.

**Key words:** sexual harassment, female employees working in university, the manifestations of harassment, the characteristics of the victim, the perceived causes of the harassment behavior, the methods of confronting harassment.

## مقدمة:

يشير جودمان (١٩٨١) إلى أن تاريخ التحرش الجنسي والالتفات إليه بدأ مع خروج المرأة إلى العمل (Fitzgerald, Shullman, Bailey, 1988)، حيث وثقت حالات للتحرش الجنسي تاريخياً منذ ظهور الثورة الصناعية الأولى، التي أدت إلى خروج أعداد كبيرة من النساء للعمل خارج منازلهن، إلا أن الاعتراف بهذه الظاهرة بصفتها مشكلة اجتماعية مهمة حدث مؤخراً، فظهر خلال العقدین السابقین اهتمام متزايد بتوثيق حالات التحرش الجنسي ومترتباته المختلفة، سواء على الأفراد أو على المؤسسات أو على المجتمع بشكل كلي (Hulin, Fitzgerald, & Drasgow, 2017).

في العالم الغربي نالت مشكلة التحرش الجنسي، الذي تعاني منه المرأة في بيئة العمل، اهتماماً مكثفًا من قبل العلماء والباحثين، وصانعي السياسات، فقد اعترف بالتحرش الجنسي بوصفه سلوكًا يعاقب عليه القانون الاتحادي في الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٦٤ نتيجة لما سببته تلك السلوكيات من آثار سلبية في مجال العمل، الأمر الذي دفع إلى إجراء مزيدٍ من الأبحاث العلمية لدراسة التحرش الجنسي في هذه المجتمعات، وفهم الدوافع الكامنة وراء هذا السلوك، والتعرف إلى أشكاله وآثاره المختلفة (McDonald, 2012)، لاسيما أنّها تحولت إلى ظاهرة متسارعة النمو تؤرق المجتمع الدولي، إذ تشير نتائج الدراسات في المجتمعات الغربية إلى تصاعد معدلات تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي في العديد من أماكن العمل. فقد كشفت ثلاث دراسات واسعة النطاق أجراها مجلس حماية المنظمات الحكومية الأمريكي (USMSPB) في أعوام ١٩٨١ و ١٩٨٨ و ١٩٩٤ على عينة بلغت أكثر من ٨٠٠٠ موظفة، أن معظم أشكال التحرش ازدادت نسبتها، وبشكل خاص "المحاولات الفعلية للاعتداء أو الاغتصاب"؛ إذ ارتفعت نسبة حدوثها إلى أربعة أضعاف، كما أوضحت هذه الدراسة (McDonald, 2012).

كما كشفت دراسة أخرى ارتفاع نسب التحرش الجنسي في المؤسسات الفيدرالية والحكومية بالولايات الأمريكية بنسبة ١٩٪ بين عامي ١٩٩٢ و ٢٠٠٥ (Elkins, Phillips, & Ward, 2008)، وقد أسهمت نتائج مثل هذه الدراسات الاستكشافية للظاهرة في سن كثير من القوانين وتحديد مختلف الممارسات للحد من هذا السلوك سعيًا لتوفير بيئة عمل آمنة للمرأة (McDonald, 2012).

وبالحديث عن ظاهرة التحرش الجنسي في بيئة العمل العربية، نجد أن الأمر يكتنفه كثيرًا من الغموض وعدم الشفافية، فمن ناحية يندر انتشارها في هذه المجتمعات بأنّها ظاهرة اجتماعية في غاية السلبية حيث تفقد بسببها - على سبيل مثال- آلاف النساء أعمالهن جراء هذا التحرش (غانم، ٢٠١٥).

ومن ناحية ثانية تواجه الدراسات العلمية والإحصاءات الموضوعية للكشف عن هذه الظاهرة في المجتمعات العربية عددا من العقبات، من أهمها تجاهل معظم هذه المجتمعات لهذه الظاهرة وذلك تحت ادعاء أننا شعوبٌ محافظة لا تحدث فيها مثل هذه الأمور (المنوفي، أبو القمصان، ٢٠٠٧). الأمر الذي أدى إلى تأخر الاهتمام بهذه الظاهرة، إذ ظهرت هذه الظاهرة على السطح في الآونة الأخيرة، وخاصة بعد أحداث التحرش التي تعرضت لها النساء في المظاهرات والاحتجاجات المختلفة التي شاركت فيها، واستهدفت النساء فيها بشكلٍ خاص (بربري، ٢٠١٥).

إلا أن صمت الضحية خوفاً من الفضيحة أو المحافظة على عملها، وغيرها من العوامل الناتجة عن الأعراف السائدة والصورة الذهنية عن المرأة عموماً، وعن مسؤوليتها عمّا تتعرض له من سلوكيات التحرش بشكل خاص، يضع الكثير من علامات الاستفهام حول نتائج الإحصاءات والدراسات، التي تحاول رصد هذه الظاهرة في المجتمعات العربية، الأمر الذي يحتاج إلى مزيد من الدراسات الاستكشافية، التي تزاعي نواحي الضبط المنهجي للوصول إلى رصد علمي لجميع جوانب الظاهرة، لتكون حجر الأساس الذي يبني عليه البرامج الوقائية والتوصيات والحلول للحد من هذه المشكلة.

ومن بين مؤسسات العمل التي تتعرض فيها المرأة للتحرش الجنسي هي المؤسسات الأكاديمية وعلى رأسها الجامعات، ويثير انتشار هذه الظاهرة داخل المؤسسات الأكاديمية قلقاً اجتماعياً ملحوظاً سواء على المستوى العالمي أو العربي، إذ إنَّ هذا السلوك الانحرافي يتعارض في فحواه مع الرسالة التربوية للمؤسسات الجامعية، والقيم المفترض أن تغرسها الجامعة في طلابها ومختلف العاملين فيها. ويعد الكشف عن مدى انتشار التحرش الجنسي داخل هذه المؤسسات الخطوة الأولى نحو مواجهته والحد من انتشاره خاصة في ثقافتنا العربية بشكل عام، والمصرية على وجه الخصوص؛ إذ ترتبط دراسة هذه الظاهرة بالعديد من الإشكاليات والقضايا الثقافية والاجتماعية، ولذلك تهدف

الدراسة الراهنة استكشاف حجم انتشار التحرش الجنسي بين الموظفين في مجال العمل الأكاديمي، من خلال الكشف عن نسب انتشار التحرش الجنسي بالموظفات داخل الجامعة، بمختلف مظاهر هذا السلوك، والتعرف على الأسباب المدركة له، وأساليب المواجهة كما تدركها الموظفات في الجامعة. ويقف وراء إجراء الدراسة الراهنة العديد من المبررات وعلى رأسها:

١- الدلالات النوعية لانتشار التحرش الجنسي في المؤسسات الأكاديمية.

٢- الخصوصية الثقافية لدراسة التحرش الجنسي.

٣- ضرورات رصد الظاهرة بشكل علمي ومنهجي كونه أساساً لتوجيه جهود الوقاية.

٤- الدلالات الخاصة لتعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي.

وهو ما نعرض لها بشيء من التفصيل فيما يلي:

### الدلالات السلبية لانتشار التحرش الجنسي في المؤسسات الأكاديمية:

من بين مؤسسات العمل التي تتعرض فيها المرأة للتحرش الجنسي المؤسسات الأكاديمية، وعلى رأسها الجامعات، وتضم الجامعات فئات مختلفة من النساء من قبيل الطالبات، وعضوات هيئة التدريس، والموظفات، وتتعرض كل فئة من هذه الفئات لأشكال مختلفة من صور التحرش الجنسي، على المستوى العالمي والعربي، فقد أوضحت نتائج الدراسات أن ٦٠٪ من النساء في الأوساط الأكاديمية تعرضن لشكل من أشكال التحرش، على مدى عمرهن (Michelle, Kelley & Beth, 2000)، (انظر أيضاً: Mamaru, Getachew, and Mohammed, 2015; Finne, 2004; McGinley, Rospenda, Liu, Richman, 2015; Mohipp, & Senn, 2008; Fitzgerald, Shullman, Bailey, et al, 1988; Richman, Rospenda, Nawyn, Flahertm, Fendrich, et al, 1999؛ ؛ النابلسي، العضائية، البكار، ٢٠١٧، المجالي، ٢٠٠٩)

وتثير هذه النتائج وغيرها من نتائج الدراسات على المستوى العالمي والعربي قلقاً اجتماعياً ملحوظاً، إذ إنَّ هذا السلوك الانحرافي يتعارض في فحواه

مع الرسالة التربوية للجامعة، والقيم المفترض أن تغرسها الجامعة في طلابها، ومختلف العاملين فيها. فبالإضافة إلى أن البيئة الجامعية تعد جزءاً من المجتمع بشكلٍ كلي، فإن الجامعة تمارس العديد من الأدوار والمهام في هذا المجتمع؛ حيث تقوم بوظيفة إنتاج المعرفة وصيانتها ونقلها للأجيال القادمة.

وتتركز وظائف الجامعة في البحث العلمي والتعليم وخدمة المجتمع المحلي، وهذه الوظائف لا تتوقف عند البيئة الداخلية (الحرم الجامعي)، بل تتعداها إلى البيئة الخارجية، ذلك أن وجود أي جامعة بحد ذاته عامل مهم في تغيير البيئة التي توجد فيها نحو الأفضل، فالجامعة تسهم في تحقيق النمو الاقتصادي والحد من البطالة، كما توجه بحوث العاملين فيها نحو المشكلات الاجتماعية للمجتمع، وتوظف نتائج هذه البحوث والدراسات في وضع البرامج اللازمة للتعامل مع هذه المشكلات وحلها (البداينة وآخرون، 2009). ومن ثمَّ فإنَّ رصد جوانب التحرش الجنسي داخل الجامعة، وخاصة الوقوف على أسباب التحرش بالموظفات داخل الحرم الجامعي، يمكننا من الوصول إلى سياسة وقائية متكاملة داخل المؤسسات التعليمية، الأمر الذي يسهم في اختصار العديد من المشكلات الاجتماعية والنفسية التي تنجم عن هذه الممارسات.

### الخصوصية الثقافية لدراسة التحرش الجنسي

يواجه رصد انتشار التحرش الجنسي والوقوف على أسبابه ونتائجه العديد من الإشكاليات أولها: إنها ظاهرة فريدة لها خصوصيتها الاجتماعية والثقافية، حيث يتباين اعتبار ما يعد سلوكاً تحرشياً من مجتمع لآخر، ومن ثقافة إلى أخرى؛ فنجد أن هناك مجتمعات ترى أن مفهوم التحرش الجنسي ينحصر فقط في التعدي الجسدي، وغير ذلك من سلوك يعد سلوكاً طبيعياً لا يرقى إلى مستوى التحرش الجنسي، وبالمقابل نجد أن هناك مجتمعات ترى أن مفهوم التحرش الجنسي يتسع ليشمل جميع السلوكيات اللفظية وغير اللفظية والبصرية والجسدية، كما توجد مجتمعات ترى أن مفهوم التحرش الجنسي يشمل بعضاً من هذه السلوكيات وليس جميعها، وهو ما يفسر تباين نسب التحرش الجنسي من مجتمع لآخر (الشهري، الهندي، ٢٠١٥).

بل ويزداد الأمر تعقيداً بالنسبة للتحرش الجنسي في العمل إذ يتأثر مدى إدراك الفرد للسلوك الجنسي في العمل بأنه تحرش بعددٍ من العوامل الإضافية من قبيل الأحداث السياسية، ومدى وجود وتطبيق معايير واضحة بالمنظمة لتحديد وتعريف السلوكيات التي تعد تحرشاً جنسياً، وكذلك مدى وضوح الآلية التي تتعامل بها المؤسسة في حالة الإبلاغ عن حدوث التحرش الجنسي فيها، ومستوى دعم المؤسسات للتشريعات المناهضة للتمييز، وكذلك الأعراف الاجتماعية والثقافية، فعلى سبيل المثال كشفت نتائج إحدى الدراسات في إسبانيا أن العديد من ضحايا التحرش الجنسي لم يدركوا هذه السلوكيات، باعتبارها اعتداءً أو على أنها نوع من التمييز ضد المرأة بل أدركوا هذه السلوكيات على أنها "جزء من الحياة" أي إنها سلوكيات حتمية لا بُد أن تحدث ولكنها غير سارة بدرجة ما (McDonald, 2012). 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 ليدرسها العلماء (شوقي، هريدي، ٢٠٠٤، ٣).

### التحرش الجنسي بين الدراسة العلمية والتصريحات الإعلامية

إنَّ محاولات رصد ودراسة ظاهرة التحرش الجنسي نشأت عن الحاجة إلى معالجة مشكلة اجتماعية مهمة، بدلاً من الاهتمام الأكاديمي والعلمي بها، ما أدى إلى ظهور إشكالية أخرى مُتعلقة بدراسة ظاهرة التحرش الجنسي، وهي تعدد الجهات المعنية برصد هذه الظاهرة وتفسيرها بجانب العلماء والباحثين، مثل وسائل الإعلام وصانعو السياسات والقوانين، والسؤال الذي يفرض نفسه هنا: أي من هذه الجهود تسهم بشكل أكثر فاعلية في توجيه جهود الدولة والمؤسسات لمواجهة التحرش الجنسي؟ فقد تؤثر وسائل الإعلام على تصورات المجتمع ووعيه بظاهرة التحرش الجنسي، إلا أن تفسيرها للتحرش الجنسي على أنه اختلال نفسي أو انحراف فردي، بدلاً من تناوله \_ بشكل أكثر منهجية - بوصفه مشكلة متعددة الأسباب (Mahood & Littlewood, 1997) يعوق



عمليات الرصد الحقيقية لهذه الظاهرة، ومن ثمَّ يعوق الجهود المختلفة لمواجهته. ومن ثمَّ فإنَّ رصد الظاهرة بشكل علمي ومنهجي أساس توجيه الجهود للوقاية من هذه الظاهرة والحد منها.

### الآثار السلبية لتعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي

أظهرت نتائج معظم الدراسات أن تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي يؤثر سلباً على صحتها النفسية والجسمية، وكذلك كفاءتها في العمل (Schneider, Swan, Fitzgerald, 1997). ومن أهم هذه الآثار الشعور بالقلق والغضب والعجز والإذلال والمهانة والاكئاب، وكذلك الإصابة بأعراض اضطراب ما بعد الصدمة<sup>(١)</sup> (Bergman, Langhout, Palmieri, Cortina, & Fitzgerald, 2002; Crocker and Kalember 1999; Magley et al. 1999; Stockdale 1998; Willness, Steel, & Lee, 2007)، كذلك يؤدي تعرض المرأة للتحرش الجنسي إلى نتائج سلبية غير مباشرة متعلقة بالعمل، مثل المعاناة من الصراع داخل فريق العمل، وانخفاض كفاءتها المهنية والمشقة المهنية<sup>(٢)</sup> (Raver & Gelfand, 2005). ومن ناحية أخرى يؤدي التحرش الجنسي في بيئة العمل إلى نواتج سلبية متعلقة بالمنظمة مثل ارتفاع نسبة الغياب وانخفاض الرضا الوظيفي، وانخفاض الالتزام في العمل، ومن ثمَّ انخفاض الإنتاجية (McDonald, 2012).

وتفرض هذه الآثار السلبية تكاليف تنظيمية مرتفعة؛ وتشمل هذه التكاليف ما تخسره المنظمة من عوائد نتيجة انخفاض إنتاجية المتعرضات للتحرش وتغييبن عن العمل، فضلاً عن النفقات الإضافية نتيجة طلبات نقلهن وترك العمل، وكذلك تحمل نفقات تدريب وتوظيف موظفين آخرين بديلاً لهن، هذا بالإضافة إلى تكاليف التحقيق في الشكاوى التي تتقدم بها هؤلاء الموظفات، وغيرها من الخسائر المرتبطة بدفع التعويضات حين ترفع دعوى في المحكمة ضد المؤسسة (McDonald, 2012).

(1) post-traumatic stress disorder

(2) occupational stress

وقد تبين في مسح أجراه الجيش الأمريكي أنّ نقل الموظفين نتيجة التعرض للتحرش كلفه ما يقرب من ٦٧٪ من إجمالي التكلفة السنوية (Faley, Knapp, Kustis, & Dubois, 1999). كما كشفت نتائج تحليل حديث للدراسات الإمبريقية حول نسب انتشار التحرش الجنسي وآثاره المختلفة، أن الخسائر الناتجة عن انخفاض الإنتاجية نتيجة التحرش الجنسي قدر بزهاء ٢٢٥٠٠ دولارًا أمريكيًا للفرد (Willness, Steel, & Lee, 2007)، وفي عام ٢٠١٠، أفادت لجنة تكافؤ الفرص الأمريكية أنها تلقت وحسمت أكثر من ١٢٠٠٠ تهمة تحرش جنسي، بتكلفة تزيد على ٤٨ مليون دولار (Equal Employment Opportunity Commission, 2010)، هذا بالإضافة إلى ما يلحق بالمنظمة من أضرار غير مباشرة، من قبيل انخفاض الروح المعنوية، وما يلحق بسمعة المؤسسة وفقدان ثقة المساهمين في المنظمات المختلفة.

وفي ضوء هذه المبررات التي تلقي الضوء على أهمية الدراسة الاستكشافية للتحرش الجنسي بالعاملات في المؤسسات الجامعية وخاصة في مجتمعنا المصري، يمكن أن يتحدد الهدف الرئيسي للدراسة الراهنة في استكشاف حجم انتشار التحرش الجنسي بالموظفات داخل الجامعة، بمختلف مظاهر هذا السلوك، والتعرف على الأسباب المدركة له، وطرق المواجهة الشائعة لهذه الممارسات.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة المشكلات النوعية للدراسة، على

النحو التالي:

١. ما حجم انتشار ظاهرة التحرش الجنسي وصورها داخل الجامعة تجاه الموظفين؟
٢. ما الأسباب المدركة من قبل الموظفين تجاه سلوك التحرش داخل الجامعة؟
٣. ما التصورات المدركة لمواجهة سلوك التحرش داخل الجامعة؟

## المفاهيم والإطار النظري:

تتناول الدراسة الراهنة التحرش الجنسي في مجال العمل الأكاديمي، وخاصة في السياق الجامعي، ولذلك سنركز على التحرش الجنسي في بيئة العمل، وذلك عند عرض التراث النظري والإمبيرقي، إذ يتناول هذا الجزء تعريف التحرش الجنسي، والنماذج والنظريات المفسرة له.

### أولاً: تعريف التحرش الجنسي:

إنّ تعريف التحرش الجنسي يعد أحد أهم القضايا التي تواجه الباحثين في هذا المجال، لدرجة أن البعض يشير إلى أن الباحثين أمضوا وقتاً طويلاً في البحث عن التعريف أكثر من دراسة الظاهرة نفسها (Quick, McFadyen, 2017). إن عدم وجود تعريف واضح للتحرش الجنسي والسلوكيات التي تنتظم فيه وتشكل مكوناته تعد من أهم المشكلات المتعلقة بهذا المفهوم، سواء على المستوى الأكاديمي والبحثي أو على المستوى التطبيقي، فعلى سبيل المثال يعد افتقاد تعريف واضح للتحرش الجنسي من أهم المشكلات التي تواجه المنظمات الراغبة في منع التحرش، 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، وتتسع في حالة التقديرات المرتفعة، وهو ما يعني عدم وجود تعريف إجرائي مجمع عليه أو مقبول لديهم، وفي ظل ذلك طرح الباحثين فئات سلوكية تعكس التحرش الجنسي في دراستهم المختلفة (انظر: شوقي، هريدي، ٢٠٠٤، McDonald, 2012).

ومن أهم هذه المحاولات لتحديد المقصود بالتحرش الجنسي التصنيف

- الذي قدمته لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية (EEOC) <sup>(1)</sup> لسلوكيات التحرش، حيث صنفت هذه السلوكيات إلى:
- **التحرش الجنسي اللفظي** <sup>(2)</sup>: أي التحرش الجنسي الشفوي، الذي يتضمن التعليقات الجنسية، والنكات الجنسية، والتلميحات الجنسية، وطرح الأسئلة الشخصية والجنسية، والقصص الجنسية.
  - **التحرش الجنسي غير اللفظي** <sup>(3)</sup>: أي التحرش الجنسي الرمزي، الذي يتضمن التعابير والإيماءات بالوجه؛ كالغمز، والتحديق، والقيام بحركات جنسية بواسطة اليد أو الجسد.
  - **التحرش الجنسي البصري** <sup>(4)</sup>: أي التحرش الجنسي الذي يتضمن التعليق أو العرض للصور الفوتوغرافية والرسومات الجنسية، وإرسال الرسائل الجنسية.
  - **التحرش الجنسي الجسدي** <sup>(5)</sup>: أي التحرش الجنسي الفعلي، الذي يتضمن لمسا أو تربيئًا أو قرصَ اليد أو جزء من الجسد أو التقبيل أو المعانقة.

وفي ظل الدراسات المختلفة في مجال التحرش الجنسي تراكمت قائمة طويلة من التعريفات التي قدمت لهذا المفهوم، وقد صنف كورتينا وبيردال Cortina and Berdahl عام ٢٠٠٨ التعريفات التي قدمت للتحرش الجنسي من خلال تحليل التراث البحثي في هذا المجال، وقد أظهرت نتائج تحليلهما أن تعريفات التحرش الجنسي يمكن أن تصنف وفقًا لثلاث توجهات رئيسة؛ **الأول** يعكس التوجه القانوني <sup>(1)</sup> لتعريف التحرش الجنسي، **والثاني** يركز على

(1)The Equal Employment Opportunity Commission

(2)Verbal Sexual Harassment

(3)Non- Verbal Sexual Harassment

(4)Visual Sexual Harassment

(5)Physical Sexual Harassment

(6)Legal

التعريفات من منظور اجتماعي- نفسي<sup>(١)</sup>، أمّا التوجه الأخير يعكس التعريفات الشعبية (العامية)<sup>(٢)</sup> (Quick, McFadyen, 2017)، ونعرض لهذه التوجهات فيما يلي:

**بالنسبة للتوجه القانوني لتعريف التحرش الجنسي:** اعترفَ بالتحرش الجنسي بوصفه سلوكًا يعاقب عليه القانون الاتحادي في الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٦٤؛ نتيجة لما سببته تلك السلوكيات من آثار سلبية في مجال العمل، فورد في الباب السابع من قانون الحقوق المدنية عام ١٩٦٤ أول تعريف للتحرش الجنسي، يقر بأن العرض الجنسي غير المرحب به، وطلب المجاملات الجنسية والتصرفات أو الاتصالات اللفظية والجسدية الأخرى ذات الطبيعة الجنسية تشكل تحرشًا جنسيًا عندما:

- يعد الخضوع لتلك التصرفات شرطًا أو بندًا لتوظيف الفرد؛ سواء كان ذلك بالتصريح أو التلميح.
- يؤثر خضوع الفرد لتلك التصرفات أو رفضها في قرارات التوظيف.
- يصبح من أهداف هذه التصرفات وآثارها تدخلًا غير مقبول في أداء الفرد لعمله، أو خلق بيئة عمل مستقرة أو عدائية<sup>(٣)</sup>. (Quick, McFadyen, 2017)

وقد دفع هذا الاعتراف القانوني بالتحرش الجنسي، وما لحقه من دراسات في أوروبا، التي أظهرت نتائجها أن ملايين النساء يتعرضن لأشكال مختلفة من التحرش الجنسي في حياتهن العملية، بهذه المشكلة؛ إلى السطح وتُرجمت هذا الاهتمام إلى قوانين وممارسات لمنع هذا السلوك في مختلف السياقات الثقافية والقانونية والسياسية في جميع أنحاء العالم، فعلى مستوى المنظمات الدولية، اعترفَ بالتحرش الجنسي وتعريفه ومعالجته من قبل العديد

(1) Sociopsychological

(2) Public/Lay

(3) hostile or offensive work environment

من المنظمات واللجان القانونية الدولية، مثل منظمة العمل الدولية<sup>(١)</sup>، والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة<sup>(٢)</sup> والاتحاد الأوروبي<sup>(٣)</sup> ولجنة الأمم المتحدة للقضاء على التمييز ضد المرأة<sup>(٤)</sup> (McDonald, 2012)، ومن أبرز هذه التعريفات تعريف لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية (EEOC) عام ١٩٨٠ بوصفه "الباطجة أو إكراهها له طابع جنسي، أو المعاكسات الجنسية غير المرغوب فيها، أو طلب خدمات جنسية، أو أي سلوك لفظي أو جسدي ذو طبيعة جنسية، إذا كان من شأنه أن يؤثر هذا السلوك بشكل صريح أو ضمني على عمل الفرد، أو يتعارض مع أداء الفرد لعمله، أو يخلق بيئة عمل تتسم بالتهديد أو الإهانة". (Quick, McFadyen, 2017; McDonald, 2012)

أما على مستوى القوانين الخاصة بكل دولة، فقد تباينت التعريفات القانونية للتحرش الجنسي باختلاف المجتمعات، بالشكل الذي يشير إلى أن ثقافة المجتمع المرتبطة بمظاهر هذا السلوك، ومدى قبوله أو رفضه له، تشكل التحديد القانوني للتحرش الجنسي في هذا المجتمع، ما يشير في النهاية إلى أن أولى خطوات مواجهة التحرش الجنسي وضع تعريف عالمي واضح للتحرش الجنسي، وخاصة في بيئة العمل وتحديد سلوكياته بدقة؛ فعمل المرأة أخذ في التوسع، إضافة إلى أن المنظمات اليوم تضم أعضاء من مختلف الدول، وكل منهم لديه ثقافة تختلف عن الآخر، فالسلوك الذي يعد مقبولاً في ثقافة قد يكون مرفوضاً في أخرى. (Quick, McFadyen, 2017)

**أمّا التعريفات النفسية- الاجتماعية للتحرش الجنسي** فتركز بشكل أساسي على التفسير الذاتي ووجهة النظر الذاتية للضحية (المرأة) لخبرة التحرش، فيتم تعريفه على أنه "سلوك غير مرغوب فيه مرتبط بالاحتكاك

(1) International Labour Organization

(2) the International Confederation of Free Trade Unions

(3) the European Union

(4) United Nations Committee on the Elimination of Discrimination Against Women

الجنسي في العمل يتم تقييمه من قبل الضحية على أنه فعل مسيء، أو فعل يسلبها وسائل الدفاع عن نفسها أو يهدد جودة حياتها ويؤثر عليها".

ووفقاً لذلك يعد السلوك تحرشاً جنسياً إذا وقع هذا السلوك تحت إحدى الفئات الخمسة التالية: (١) التعليقات الجنسية و/ أو السلوك الجنسي، (٢) تمهيدات جنسية غير مناسبة، (٣) الإغراءات بواسطة السلوك الجنسي، (٤) أو المدح بذكر الصفات الجنسية، (٥) أو النشاط الجنسي بالإكراه الذي يتضمن تهديداً بالعقاب أو الاعتداء الجنسي. (Quick, McFadyen, 2017)

وفي سياق آخر يمكن تصنيف سلوكيات التحرش الأكثر انتشاراً إلى فئتين، هما:

١- الإكراه الجنسي<sup>(١)</sup>: ويعرف أيضاً بالمقايضة أو إعطاء شيء نظير شيء آخر<sup>(٢)</sup>، ويعد هذا المبدأ تمثيلاً لاستغلال السلطة من أجل فرض هيمنة جنسية على شخص أضعف أو أقل قوة؛ كالاستسلام لسلوك جنسي مقابل التعيين في وظيفة، الحصول على العلاوات أو الترقية، أو لعدم الفصل من الوظيفة، ويعني ذلك أن احتفاظ المرأة بوظيفتها قد يتوقف على موافقتها على السلوك الجنسي غير المرغوب فيه من جانبها.

٢- الإزعاج الجنسي<sup>(٣)</sup>: ويعرف أيضاً ببيئة العمل العدائية<sup>(٤)</sup>، وتشير إلى بيئة العمل التي تنتشر فيها سلوكيات التحرش الجنسي انتشاراً شديداً ومخيفاً، وقد يكون المتحرش في هذه البيئة زميلاً أو رئيساً يستهدف المرأة العاملة في هذه البيئة، وليس بالضرورة أن يكون هذا التحرش الجنسي واضحاً ومعلنًا، بل قد يتضمن تعليقات وتلميحات غير مرغوب فيها كالأسئلة الجنسية والشخصية، والعروض الجنسية، والتحديق، والتصفير (EEOC, n.d, Quick, McFadyen, 2017؛ الشهري، الهندي، ٢٠١٥).

(1) Sexual Coercion

(2) Quid Pro Quo; Harassment

(3) Sexual Annoyance

(4) Hostile Work Environment

أمّا بالنسبة للتوجه الأخير لتعريفات التحرش الجنسي، وهي **التعريفات الضمنية (الشعبية)** له؛ فهذا النوع من التعريفات يعكس آراء الجمهور العام وإدراكه للتحرش وسلوكياته المختلفة، وتكمن أهمية هذا التوجه في مدى تأثيره على سياسة الإدارة؛ فالمنظور المألوف والمُدرَك للتحرش الجنسي وطريقة إدراك الموظفون للسلوكيات التي تشكل التحرش الجنسي، تؤثر بدرجة كبيرة على وجهات نظر الإدارة والموظفين حول التحرش الجنسي في مكان العمل.

ولقد أُجْرِيَ عدد من البحوث لتحليل تصورات الجمهور العام للتحرش الجنسي ومظاهره، وقد كشفت نتائجها أن النساء يملن إلى تضمين مجموعة أوسع من السلوكيات التي تقع ضمن التحرش الجنسي مقارنة بالرجال. والأهم من ذلك، أن هناك فروقاً بين الرجال والنساء في إدراكهم للمتغيرات المرتبطة بسلوكيات التحرش الجنسي، مثل: وجود بيئة عمل عدائية ومشجعة على التحرش، والمواقف المهينة تجاه النساء، وضغط الوقت، والاتصال الجنسي الجسدي. (Quick, McFadyen, 2017)

وفي النهاية فإنّ التعريفات المختلفة التي قدمت لمفهوم التحرش الجنسي أسهمت بشكل أو بآخر في تشكيل مفهوم التحرش الجنسي وتطويره، إلا أننا يجب أن نأخذ في الاعتبار أنّ كل تعريف تبلور لتحديد هذا المفهوم، يعد مشروطاً ومقيداً بظروف وسياق البحث الذي تبلور في سياقه هذا التعريف، فعلى سبيل المثال، يرى الباحثون الأكاديميون أن التعريف القانوني للتحرش الجنسي يتغير مع مرور الوقت، ومن ثمّ فإنّ القدرة على مقارنة نتائج الدراسات التي اعتمدت على هذه التعريف عبر الزمن يعد أمراً صعباً، هذا بالإضافة إلى أن التعريف القانوني للتحرش ظهر أول مرة عام ١٩٨٠، ومن ثمّ لا يمكن دراسة سلوك التحرش الجنسي وتحديدته قبل عام ١٩٨٠ في بعض الدول، كما لا تتضمن التعريفات القانونية كل السلوكيات والأشكال الواردة في التعريف النفسي الاجتماعي للتحرش.

أمّا بالنسبة للتعريفات العامية للتحرش تتغير بشكل مستمر، تماشياً مع



التغيرات التي تطرأ على إدراك الجمهور لمفهوم التحرش الجنسي، فإذا كانت تلك السلوكيات غير ملائمة في الماضي، تصبح الآن مبررة، ومقبولة، ومنتحلة، ويمكن التغاضي عنها، ولحل هذه المعضلة طرحت تعريفات حاولت التوفيق بين التعريفات الحالية التقليدية للتحرش الجنسي، والتغيرات التي يمكن أن تطرأ على هذا المفهوم، مثل تعريف بريدال (Berdahl ٢٠٠٧) والذي يعرف التحرش الجنسي بوصفه "السلوك الذي ينتقص أو يحط أو يهين كرامة الفرد استناداً إلى جنس ذلك الفرد".

وقد استمد بريدال تعريفه من "فكرة أن التحرش الجنسي قد يكون مبنياً على مفهوم "الجنس" Sex، ولكن ليس بالضرورة أن يبنى على مفهوم "الجنسية"<sup>(١)</sup> وعلى هذا، يقترح الباحثون بدلاً من استخدام مفهوم "التحرش الجنسي"<sup>(٢)</sup> (المنظور التقليدي) أن يتم استخدام مصطلح "التحرش القائم على الجنس"<sup>(٣)</sup> بدلاً من ذلك. والسبب وراء ذلك هو أن مصطلح التحرش الجنسي مرتبط بوجود الرغبة الجنسية، وليس كل الحالات التي تحدث في ظل هذه الظاهرة مستمدة من الرغبة الجنسية، فهناك العديد من الحالات يقف وراءها استخدام القوة أو المشكلات الناجمة عن التمييز الجنسي.

في الآونة الأخيرة، وجدت دلائل تشير إلى أن الأفراد يتعرضون للتحرش الجنسي، دون أي دافع جنسي أو إكراه غير مرغوب فيه. بعبارة أخرى، يرتبط التحرش الجنسي بالنوع الاجتماعي<sup>(٤)</sup>، وليس بالجنسية<sup>(٥)</sup> والأهم من ذلك، أن التعريفات الحديثة تتجاوز مجرد التركيز على وجهة النظر التقليدية للمرأة، لتقديم اعتراف أوسع بمختلف أشكال التحرش القائم على النوع الاجتماعي<sup>(٦)</sup>. (Quick, McFadyen, 2017).

(1)Sexual

(2)Sexual harassment

(3)sex-based harassment

(4)gender

(5)sexuality

(6)gender based harassment

## ثانياً: النماذج والنظريات المفصلة للتحرش الجنسي:

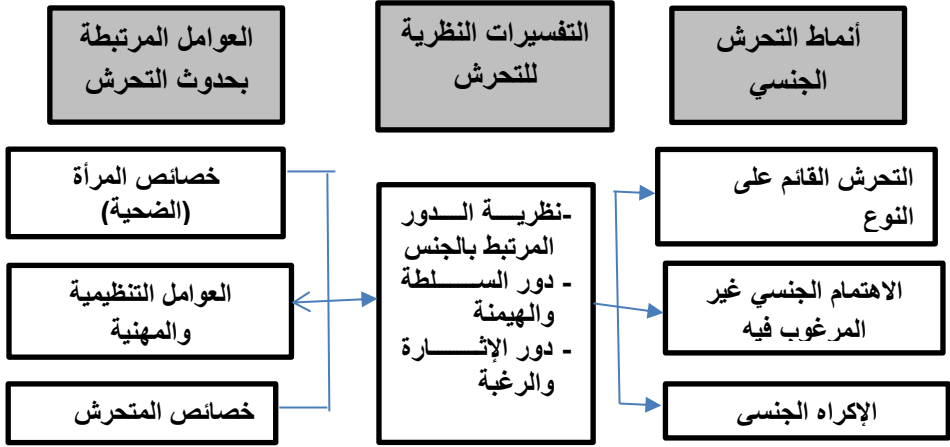
طرحت العديد من النظريات والنماذج التي حاولت تفسير سلوك التحرش الجنسي، والتي اختلفت في رؤيتها لأسباب التحرش؛ فبينما أكد الاتجاه البيولوجي على أن التحرش يعد نتاجاً لمعايير الجاذبية، والرغبة الجنسية، والاختلافات الهرمونية والجسدية؛ نظر الاتجاه التنظيمي إلى التحرش باعتباره نتاجاً للاختلافات أو التباينات في السلطة، داخل المنظمات التي تعمل على تعزيز فكرة عدم المساواة بين الجنسين، فالأفراد الذين يتمتعون بالسلطة التنظيمية الرسمية، مثل المديرين من الممكن أن يستغلوا وضعهم ومكانتهم ليتحرشوا بالمرؤوسين من النساء، وبذلك فإنّ النوع أو الجنس الوسيلة الأولى للدلالة على علاقات السلطة أو القوة، أيضاً الاتجاه الاجتماعي الثقافي الذي ينظر إلى التحرش باعتباره نتاجاً لعملية التنشئة الاجتماعية للجنسين، وأن التحرش الآلية التي يؤكد الرجال من خلالها قوتهم وهيمنتهم على المرأة سواء في العمل أو في المجتمع (بريري، ٢٠١٥).

نظراً لتشابك ظاهرة التحرش الجنسي وتعقدها؛ فإن فهم هذه الظاهرة يتطلب توجهاً كلياً يضع في اعتباره مستويات متعددة من الأسباب التي تقف وراء هذه الظاهرة، وكذلك نتائجها ومرتباتها، ولا يهمل كذلك العمليات والمفاهيم المختلفة التي تربط بين سلوك التحرش ومرتباته. وفي هذا الإطار قدم ستوكدل (Stockdale, 2017) نموذجاً تكاملياً يعد إطاراً تنظيمياً لمجموعة المعارف والنظريات التي تتناول أسباب ظاهرة التحرش الجنسي، وعلى الرغم من اتساع هذا النموذج فإنه يساعد في تصنيف القضايا والعوامل التي تم الخلط بينها في التراث بوصفها مسببات لهذه الظاهرة.

كما يعد هذا النموذج موجهاً للبحوث المستقبلية في هذا المجال، وأساساً إرشادياً للطرق المتبعة للحد من حدوث ظاهرة التحرش، عن طريق معالجة أو منع سلسلة الأسباب التي تقف وراء حدوثها، ما يؤدي في النهاية إلى الحد من انتشار التحرش الجنسي.

ولتحديد أسباب التحرش الجنسي صنف هذا النموذج مختلف المتغيرات والنظريات التي تفسر أو تنتبأ بحدوث التحرش الجنسي، إلى ثلاث أبعاد كبرى، وهي:

- العوامل المرتبطة بحدوث التحرش الجنسي.
- التفسيرات النظرية التي قدمت لتفسير الظاهرة.
- أنماط تجارب التحرش الجنسي وأنواعها (كما هو موضح في الشكل (١)).



### شكل (١) نموذج ستوكدل للأسباب المؤدية لظهور التحرش الجنسي

ويضم كل بعد من هذه الأبعاد عدد من الفئات الفرعية؛ فبالنسبة للعوامل المرتبطة بتكرار التحرش الجنسي وشدة حدوثه تضم ثلاث فئات، هي خصال الضحية (المرأة)، والعوامل التنظيمية والمهنية، وكذلك خصال المتحرش، وبالنسبة للنظريات التي تفسر كيفية إسهام هذه المتغيرات في حدوث ظاهرة التحرش الجنسي فتضم نظرية الدور المرتبط بالجنس<sup>(١)</sup> ونظرية دافع السيطرة والهيمنة<sup>(٢)</sup>، وكذلك نظرية دور الرغبة الجنسية<sup>(٣)</sup>. أمَّا البعد الثالث فيضم أنماط التحرش وأشكاله المختلفة، التي تصنف إلى ثلاثة أشكال وهي:

(1) Sex role spillover  
(2) The role(s) of power and dominance  
(3) The role of sexual arousal

التحرش الجنسي (أو التحرش القائم على النوع) <sup>(١)</sup>، والاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه <sup>(٢)</sup>، وأخيراً الإكراه الجنسي <sup>(٣)</sup>، ونعرض لهذه الأبعاد بالتفصيل فيما يلي:

ويضم كل بعد من هذه الأبعاد عدد من الفئات الفرعية؛ فبالنسبة للعوامل المرتبطة بتكرار التحرش الجنسي وشدة حدوثه تضم ثلاث فئات، هي خصال الضحية (المرأة)، والعوامل التنظيمية والمهنية، وكذلك خصال المتحرش، وبالنسبة للنظريات التي تفسر كيفية إسهام هذه المتغيرات في حدوث ظاهرة التحرش الجنسي فتضم نظرية الدور المرتبط بالجنس ونظرية دافع السيطرة والهيمنة، وكذلك نظرية دور الرغبة الجنسية. أمّا البعد الثالث فيضم أنماط التحرش وأشكاله المختلفة، التي تصنف إلى ثلاثة أشكال وهي: التحرش الجنسي (أو التحرش القائم على النوع)، والاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه، وأخيراً الإكراه الجنسي، ونعرض لهذه الأبعاد بالتفصيل فيما يلي:

### أشكال التحرش الجنسي وأنماطه:

يمكن تصنيف أنماط التحرش الجنسي وأنواعه إلى ثلاثة أشكال، هي:

١- التحرش الجنسي (أو التحرش القائم على النوع): ويشير إلى التعليقات والسلوكيات الجنسية العامة التي تحمل في طياتها، أو تتضمن إهانةً وتحقيراً، وتعكس اتجاهات جنسية نحو المتحرش بها.

٢- والاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه: ويمتد ما بين طلب جنسي غير مرغوب فيه أو مهين، أو غير لائق، سواء تم بشكل لفظي أو جسدي، إلى محاولات الاعتداء الجنسي والاعتصاب.

٣- الإكراه الجنسي: ويشير إلى الإكراه لقبول السلوك الجنسي، أي الحصول على منافع مرتبطة بالعمل، مقابل قبول الضحية للسلوك الجنسي غير

(1) Gender harassment

(2) Unwanted sexual attention

(3) Sexual coercion

المرغوب فيه، ويتم من خلال استخدام الرشوة والوعد بمكافأة أو التهديد بالعقاب.

### العوامل المرتبطة بحدوث التحرش الجنسي:

وجد أن خصال المرأة (المستهدفة للتعرض للتحرش) مثل النوع والعمر والحالة الزوجية مرتبطة بمدى تعرضها للتحرش الجنسي، فقد أظهرت معظم الدراسات أن المرأة الأصغر سنًا وغير متزوجة أكثر عرضه للتحرش الجنسي (انظر: Fain & Anderton, 1987)، وهذا لا يعني أن الفئات الأخرى من النساء في مأمن من التعرض للتحرش الجنسي.

كما ارتبط حدوث التحرش الجنسي ببعض العوامل التنظيمية والمهنية من قبيل التوازن بين عدد النساء وعدد الرجال في مكان العمل، فقد وجد أن النساء أكثر عرضة للتحرش الجنسي في المهن التي يتفوق فيها عدد الرجال عن عدد النساء، وذلك مقارنة بالمهن التي يتساوى فيها عدد العاملين من الجنسين، وعلى الرغم من أن التحرش الجنسي يحدث في معظم القطاعات التنظيمية والمهنية، فإنّ هناك عددا من العوامل تعد محددة لمدى انتشار التحرش في المنظمات المختلفة، من قبيل مدى التواصل بين الجنسين وثقافة المنظمة، واتجاهات القادة والمشرفين نحو التحرش الجنسي.

وأخيرا، لا يمكن تجاهل خصال الجناة (المُتحرشين) بوصفها عوامل يمكن التنبؤ من خلالها بحدوث التحرش الجنسي. إن الفحص الأكثر منهجية لخصال مرتكبي التحرش الجنسي استند إلى الأبحاث التي أجريت على مرتكبي جرائم الاعتداء الجنسي فقط، فافترض بريور Pryor أنّ الرجال ذوي الاتجاهات السلبية نحو المرأة والذين يتبنون المعتقدات حول الدور الجنسي الطبيعي قد يُظهرون استعدادًا أكثر من غيرهم للتحرش الجنسي بالمرأة. وفي هذا الإطار تم تصميم اختبار لقياس الميل نحو ارتكاب التحرش الجنسي، يطلق عليه مقياس "احتمال التعرض للتحرش الجنسي" (LSH)، وتتركز بنوده حول مدى تبني الرجال للمعتقدات المرتبطة بالعنف الجنسي، مثل: المعتقدات الجنسية العدائية،

وقبول خرافة الاغتصاب، ومدى الميل نحو ارتكاب جريمة الاغتصاب بالإضافة إلى الاتجاهات السلبية نحو المساواة بين الرجل والمرأة.

### **التفسيرات النظرية للتحرش الجنسي:**

لقد حاول الباحثون تفسير التحرش الجنسي من وجهات نظر مختلفة، ومن أهم هذه النظريات نظرية الدور المرتبط بالجنس، ونظرية دافع السيطرة والهيمنة وكذلك نظرية دور الرغبة الجنسية

#### **[1] نظرية الدور المرتبط بالجنس**

أشار جوتيك وزملاؤها Gutek بأن الأدوار المرتبطة بالجنس قد تمتد إلى بيئة العمل، ومن ثم يتم تحديد دور الفرد في العمل بناء على جنسه، ويركز بعض منظري هذا الاتجاه على تبعية المرأة للرجل، من خلال ما يسمى بأدوار النوع الاجتماعي<sup>(1)</sup>، حيث تأخذ أدوار النوع الاجتماعي للنساء الأسبقية على أدوار العمل، ويحدث ذلك وفقاً لنوع العمل، فعلى سبيل المثال في مواقف العمل التي يسيطر عليها النساء، نجد أن أدوارهن بوصفهن نساء تصبح متساوية مع دورهن الوظيفي، مثل الممرضات يتسمن (بالرعاية)، أو النادللات اللاتي يتسمن (بأنهن مثيرات).

أما في أماكن العمل التي يهيمن عليها الرجال نجد أن النساء يتنافسن مع الرجال على الدور المهني، وهنا يحاول الرجال تأكيد الدور الأنثوي (أي الدور المرتبط بالنوع)، وبذلك فإن النساء في الوظائف الذكورية أكثر عرضة للتحرش الجنسي مقارنة بالنساء اللاتي يعملن في الوظائف النسائية. ونخلص من ذلك أن تعرض المرأة للتحرش يزيد عند العمل في المهن التي يسيطر عليها جندر معين مقارنة بالمهن المتوازنة من حيث الجنس، لأن ذلك يعظم من الخصائص الأنثوية.

(1) Gender – role

## [٢] دور السلطة والهيمنة

طالما اعتبر دور السلطة والهيمنة مهمًا في تفسير التحرش الجنسي، فقد عرف ماكينون MacKinnon التحرش الجنسي بأنه "فرض غير مرغوب فيه للمتطلبات الجنسية في سياق علاقة القوة غير المتساوية". ويتعلق التحرش بالمقايضة- أحد المكونات الرئيسية لتعريف التحرش التي قدمته EEOC - باستخدام القوة أو السلطة التنظيمية للحصول على منافع جنسية.

ويرى منظرو هذا الاتجاه أن الحياة الجنسية للذكور تؤدي دورًا مهمًا في إخفاء الشرعية للسلطة التنظيمية، ويسمى ذلك "بالهيمنة الذكورية"، والتي تدور حول هيمنة الذكور على النساء، والهيمنة الذكورية تتجسد في صورة القائد الزعيم الأكثر قوة من ناحية الاتصال الجنسي، ولا شك في أن الهيمنة الذكورية والرغبة الجنسية تتجسد داخل المنظمة في شخصية المدير الذي يقود المنظمة، وبالطبع فإن النساء لا يتكيفن مع تلك الهيمنة الذكورية، فعندما يكون الرجل في موقع سلطة أعلى من المرأة؛ فإن القوة التلقائية والرغبة الجنسية تصبح أكثر فاعلية، حيث يفسر الرجل سلوك المرأة على أنه اهتمام جنسي، كما أنه يعزز تصوراتته حول جاذبيتها، فالرجل قد يرى المواقف الجنسية على أنها مواقف متبادلة، على الرغم من أن المرأة قد تكون فقط تراعي الود والاحترام في التعامل لرجل لديه القوة، فالرجال لديهم روابط تلقائية بين القوة أو السلطة والجنس (بريري، ٢٠١٥).

وقد يتفق هذا التفسير مع من ينظرون إلى التحرش الجنسي باعتباره نتاجًا لعملية التنشئة الاجتماعية للجنسين، وأن التحرش الآلية التي يؤكد الرجال من خلالها على القوة والهيمنة على المرأة، سواء في العمل أو في المجتمع. وبذلك يؤكد كثير من الذين كتبوا عن التحرش الجنسي على أنه ليس نتاجًا لإشباع الرغبة الجنسية فقط، ولكن من أجل السلطة (بريري، ٢٠١٥).

## [٣] دور الإثارة والرغبة الجنسية

ضُمّن دور قوة الدافع أو الرغبة الجنسية في النموذج الراهن لتفسير

التحرش الجنسي، نظراً لأن هذا العامل قد يكون متفاعلاً مع العوامل الأخرى التي سبق ذكرها، خاصة فيما يتعلق بخصائص الجاني (المُتحرش). على سبيل المثال، قد تؤثر العوامل المرتبطة بالقوة ودوافع الهيمنة والسيطرة على إثارة الرغبة الجنسية لدى الرجل. فقد قدمت دراسات ليبس Lips عام ١٩٩١ أدلة على أن السلطة والهيمنة عوامل مهمة في تحديد درجة الرغبة الجنسية، ومن ثمَّ النشاط الجنسي لدى الرجال. فهناك ميل لدى بعض الرجال لربط المحفزات الجنسية بدوافع القوة والسيطرة.

ونخلص من ذلك أن هذا النموذج التصنيفي يوضح أن حدوث الأشكال والأنواع المختلفة للتحرش الجنسي تتوقف على عدة عوامل ومغريات مترابطة ومتشابهة، ويمكن تصنيفها إلى متغيرات مرتبطة بخصائص الضحية (المتحرش بها)، وأخرى تتعلق بالعوامل التنظيمية والمهنية، وكذلك متغيرات ترتبط بخصائص المتحرش. أمّا عن الآلية التي تؤثر بها هذه المتغيرات في حدوث التحرش فتضم الدور المرتبط بالنوع، أو دافع السيطرة والهيمنة، وكذلك الرغبة الجنسية. وهذا ما تحاول الدراسة الراهنة التحقق منه من خلال محاولة الكشف عن الأسباب التي تقف وراء ظاهرة التحرش الجنسي في مجال العمل.

## الدراسات السابقة

- يمكن تقسيم الدراسات السابقة في الدراسة الراهنة إلى ثلاث فئات، هي:
- ١- فئة الدراسات التي عنيت بالكشف عن معدل انتشار التحرش ومظاهره وأنواعه وخاصة في مجال العمل الأكاديمي.
  - ٢- فئة الدراسات التي انصب تركيزها على أسباب التحرش.
  - ٣- فئة الدراسات التي تتعلق بطرق مواجهة التحرش، ونعرض لهذه الدراسات فيما يلي:



## أولاً: الدراسات التي عنت بالكشف عن معدل انتشار التحرش ومظاهره وأنواعه في مجال العمل الأكاديمي

تنوعت الدراسات التي اهتمت بتقدير معدل انتشار التحرش الجنسي وصوره المختلفة بتنوع السياق موضع اهتمام الدراسة، فبعضها اهتم بتقدير انتشار هذا السلوك في المجتمع بشكل عام (في الشارع، في المنزل، وفي المواصلات... إلخ)، وبعضها الآخر اهتم بسياق العمل؛ إذ اهتمت هذه الدراسات بالكشف عن معدل انتشار التحرش في مختلف أماكن العمل سواء المؤسسات الحكومية، أو المصانع، أو المستشفيات، أو الجيش والشرطة، أو المؤسسات الأكاديمية المختلفة، ويعد السياق الأخير محور اهتمام الدراسة الراهنة، ولذلك سنعرض بالتفصيل لنتائج الدراسات التي اهتمت بالكشف عن معدلات انتشار التحرش وصوره المختلفة داخل المؤسسات الأكاديمية.

ففي دراسة أجرتها سحر بربري (بربري، ٢٠١٥) للكشف عن التحرش الجنسي الذي يتعرض له أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة قناة السويس، وبعد تطبيق دليل مقابلة متعمقة مع (٢١) حالة، أظهرت النتائج أن الحالات تعرضن لعدة أشكال من التحرش الجنسي بنوعيه اللفظي والجسدي، وجميع السلوكيات الجنسية التي تعرضن لها كانت غير مرحب بها منهن.

وفي دراسة أجريت على (١٠٠) من الموظفات العاملات في جامعتي بغداد وديالي بالعراق تبين أن (٥٣,٨٤%) من العينة أشرن إلى أنهن كثيرا ما يتعرضن إلى الإعجاب بأناقتهن من قبل زملائهن، و(٥٦,٩٢%) من العينة أشرن إلى أنه كثيرا ما يتم إطراء جمالهن من قبل زملائهن، و(٥٠,٧٦%) من العينة سبق أن تم توجيه الطلب لهن للقائهن خارج أوقات العمل، و(٣٣,٨٤%) من العينة أشرن إلى أنهن كثيرا ما كن يتعرضن للنظر من قبل زملائهن في أماكن حساسة من أجسادهن، و(٤,٦١%) من العينة أشرن إلى أنهن أحيانا يتعرضن للمس أيديهن بطريقة متعمدة، كما أشارت الدراسة إلى أن (٢٦%) من العينة شعرن بالضغط بسبب العمل، و(٢١%) من العينة فكرن في ترك العمل (محمد، ٢٠١٠).

كما أوضحت الدراسة المسحية التي أجراها مايكل وكيلي وبيث (Michelle, Kelley & Beth 2000) على عينة من الطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة "southeastern" أن ٢٢٪ من أعضاء هيئة التدريس، و٤٣٪ من الإداريين و ٢٠٪ من الطلاب الجامعيين (ذكور وإناث) و ١٩٪ من طلاب الدراسات العليا (ذكور وإناث) ذكروا أنهم تعرضوا للتحرش في الجامعة. وعلى مستوى طالبات الجامعة أجرى النابلسي، العضائيلة، البكار (النابلسي، العضائيلة، البكار، ٢٠١٧) دراسة على طالبات الجامعة في اللقاء؛ إذ بلغت عينة الدراسة (٢٥٨) طالبة، تبين أنّ الطالبات بشكل عام في الجامعة يتعرضن لأشكال عديدة من التحرش الجنسي كان أكثرها شيوعاً، التصفير أثناء السير في الشارع، والمعاكسات الكلامية، والنظرة والإشارة، بالإضافة إلى تعرضهن للملاحقة، وسماعهن للتعليقات الجنسية، وتبين كذلك أنّ من الأسباب المشجعة على التحرش قضاء وقت طويل في الحرم الجامعي مع الأصدقاء، فضلاً عن عدم قيام الحرس بواجباتهم كما يجب، وجهل الطالبات بالعقوبات الجامعية.

وفي الدراسة التي أجريت على طالبات جامعة جيمما (mamaru, Getachew & Mohammed, 2015)، أظهرت النتائج أن أكثر أنواع التحرش انتشاراً داخل الجامعة التحرش الجنسي الجسدي واللفظي وغير اللفظي ٧٨.٠٪، ٩٠.٤٪ و ٨٠.٠٪ على التوالي.

وكذلك أوضحت الدراسة التي أجريت على الطالبات الجامعيات في نيجيريا (Maris, 2011) إذ بلغت عينة الدراسة ٧٦٠ طالبة، بينت النتائج أن ٢٣٪ منهن تعرضن للتحرش بسماع نكت غير لائقة وإيماءات غير لائقة، كما أظهرت النتائج أن الطالبات اللواتي يدرسن الفنون يتعرضن للمضايقات بشكل أكثر مقارنة مع التخصصات الأخرى.

وأيضاً أظهرت دراسة مسحية حول قضية التحرش الجنسي داخل الحرم الجامعي، على (٣٣٩) طالبا وطالبة في جامعة (نيوهامشر) أن نسبة ١٠٪-

١٥%، من الطلبة قد تعرضوا إلى محاولات التحرش الجنسي مثل استقبالهم (E-mail) أو رسالة إلكترونية فحواها يدور حول إما تهديدات، أو إهانات، أو حتى تحرشات، وأن أكثر من نصف الطلبة قد أبلغوا السلطات أو الجهات المختصة عن تلك المضايقات (Finn, 2004).

### ثانياً: الدراسات التي انصب تركيزها على أسباب التحرش

لقد عكست نتائج الدراسات في هذا المجال تنوع العوامل التي تسهم في زيادة تعرض النساء للتحرش، بعضها شخصية مرتبطة بالمجني عليها والمتحرش والآخر مرتبط بالسياق الذي يحدث فيه التحرش، وفيما يلي نعرض لأبرز نتائج الدراسات المتصلة بكل فئة:

فيما يتصل بالتراث الخاص بالكشف عن مجموعة العوامل المرتبطة بالضحية (المرأة) والتي تسهم في زيادة احتمال تعرضها للتحرش، نجد تعارضاً في نتائج الدراسات التي اهتمت بالعوامل الديموجرافية للمتحرش بها، مثل السن والملابس والطبقة الاجتماعية؛ فمن ناحية أشارت بعض الدراسات - وإن كانت الأكثر - التي أجريت على المرأة العاملة أن العوامل الديموجرافية المرتبطة بالمرأة لا تؤدي دوراً حاسماً في تعرض المرأة للتحرش من عدمه، ومن أهم هذه العوامل عمر المرأة، وطريقة ملابسها، وكذلك مكانتها الاجتماعية والثقافية ومركزها الوظيفي (المنوفي، أبو القمصان، ٢٠٠٧؛ stockdal, 1993; Ceiliang and; Othman, 2002; Atingaften, 2005: Palvdi, Nydegger, (Desovsa, Nydegger, Of Dicicer, 2006).

ومن ناحية أخرى نجد أن نماذج من الدراسات التي أجريت في هذا المجال تشير إلى أن هناك مجموعة من العوامل الديموجرافية المرتبطة بالضحية، والتي قد تسهم في زيادة احتمال تعرض النساء للتحرش، ومن أهم هذه العوامل اتصاف الضحية بأنها ودودة ومجاملة، وتتبادل أحاديث شخصية مع زملائها الرجال؛ ما قد يساء فهمه، ويدرك على أنه دعوة للدخول في علاقة عاطفية - جنسية، وكذلك تبين أن النساء الأكثر عرضه للتحرش الأصغر سناً،

غير المتزوجة، والأقل تعليمًا، وذات المكانة التنظيمية المنخفضة، والخبرة المحدودة في عملها (انظر: Stockdal, 1993; Hesson& Fitzgerald. 1997; simelane, 2001؛ شوقي، هريدي، ٢٠٠٤)

أما بالنسبة للخصال الشخصية للضحية فقد أكدت معظم الدراسات أن الاستكانة وانخفاض تقدير الذات من أهم العوامل التي تشجع على التحرش بها، سواء تناولت الدراسات هذه السمات بشكل مباشر (مثل دراسة Hesson& Fitzgerald. 1997) أو انعكست هذه السمات بشكل غير مباشر في سلبية المرأة في مواجهة سلوك التحرش، وعدم التبليغ الرسمي عند تعرضها للتحرش أو عدم المواجهة (مثل دراسة: شوقي، هريدي، ٢٠٠٤؛ Coldfelter; Turner; Hartman; Kuhn; 2008; Roni, 2001; Thacker, 1992).

وفيما يتصل بالتراث الخاص بالكشف عن مجموعة العوامل المرتبطة بالمتحرش، التي تسهم في زيادة قيامه بسلوك التحرش، فهناك شبه اتفاق بين العديد من الدراسات التي أجريت في الغرب بوجه عام والولايات المتحدة بشكل خاص أنّ من أبرز المتغيرات المتصلة بالمتحرش وتحته على التحرش بزميلته في العمل مكانة المتحرش، فكلما زادت ارتفاع احتمال تحرشه بزميلاته من هن دونه في المستوى المهني (Komaromy, Bindman, Haber,& Sande, 1993)، كما أنه مارس التحرش من قبل (Begany& Milburn, 2002; Pryor, 1987).

وفيما يتصل بمعتقداته فإن لديه معتقدات جنسية تحبذ وتشجع على الاعتداء جنسيًا على النساء، والسيطرة عليهن اجتماعيًا وفي مجال العمل من خلال الجنس (شوقي، هريدي، ٢٠٠٤؛ Burt, 1980)، أما في سياقنا الثقافي المصري والعربي، أظهرت نتائج الدراسات عوامل أخرى ذات أهمية نسبية من شأنها أن تحته على التحرش بزميلته في العمل، ومن أهمها أن المتحرش لديه مشكلات في حياته الزوجية، وخاصة مشكلات متعلقة بالجنس (شوقي، هريدي، ٢٠٠٤)، وكذلك الضعف النسبي للالتزام بالقيم الدينية، فضلًا عن

زيادة معدل الاستثارة الجنسية نتيجة لما تذيعه وسائل الإعلام المرئية والإنترنت من مشاهد جنسية مثيرة (محمد، ٢٠١٠؛ شوقي، هريدي، ٢٠٠٤).

أما بالنسبة للمتغيرات الخاصة بالسياق التنظيمي، فقد أظهرت نتائج الدراسات أن هناك متغيرات متعددة خاصة بالسياق التنظيمي تمارس دوراً فعالاً في صدور سلوك التحرش من أهمها:

- **نسبة الجنسين في مكان العمل:** إذ أشارت معظم الدراسات إلى أن الاتصال مع الرجال كان مؤشراً رئيسياً على حدوث التحرش بأنواعه المختلفة، هذا بالإضافة إلى الأغلبية العددية داخل مكان العمل، بمعنى أنه كلما تزايد عدد الرجال مقارنة بالنساء داخل مكان العمل؛ كانت النساء أكثر عرضة للتحرش الجنسي، وفي المقابل فإن هذه السلوكيات التحرشية قد تنخفض حين يزيد عدد العاملات في مكان العمل (شوقي، هريدي، ٢٠٠٤، Gruber, 1998).

- **البيئة والثقافة التنظيمية:** لقد أوضحت نتائج معظم الدراسات في هذا المجال أن تهاون المنظمة مع المتحرش، وإدراك العاملين فيها لهذا التهاون، من شأنه أن يؤدي إلى زيادة معدلات حدوث التحرش داخل المنظمة (شوقي، هريدي، ٢٠٠٤)، ويتخذ هذا التهاون العديد من الصور من أهمها **عدم اتخاذ الإدارة في العمل أي إجراء ضد المتحرش** (Adeleke, 2012؛ أبو القمصان، صلاح، ٢٠١٢)، وكذلك غياب الحماية القانونية والنقابية للعاملات؛ ما يشجع المشرفين وأصحاب العمل على التحرش بالعاملات (مؤسسة المرأة الجديدة، ٢٠٠٩)، كما أظهرت عديد من الدراسات أن سلبية المتحرش بهن نحو المتحرش ومخاوفهن من التقدم بشكوى ضده ناتج بشكل أساسي من عدم ثقتهن بالمنظمة والإجراءات التي ستتخذ تجاه المتحرش (Vijayasiri, 2008).

### ثالثاً: الدراسات التي تتعلق بطرق مواجهة التحرش

على الرغم من أن التصدي لظاهرة التحرش ومواجهته لا تقتصر فقط

على المتحرش بها، وما تستخدمه من أساليب واستراتيجيات لمواجهة هذا الفعل، بل يمتد أيضاً إلى المؤسسات التي يجب أن تمارس هي الأخرى دوراً للحد من هذه الظاهرة؛ فإنَّ معظم الدراسات في هذا المجال اهتمت برصد الأساليب التي تلجأ إليها ضحية التحرش دون التركيز على دور المؤسسات المختلفة للتصدي لهذا الفعل.

فبالنسبة للدراسات التي اهتمت بالكشف عن الأساليب التي تلجأ إليها الضحية، فقد أظهرت نتائجها أن أكثر هذه الطرق شيوعاً تتسم بالسلبية؛ إذ يعد الصمت والانسحاب وعدم فعل شيء من أكثر وسائل المواجهة التي تلجأ إليها المتحرش بهن، وذلك ما أوضحت نتائج دراسة لقرية الخياري تكشف أن نسبة النساء اللواتي يفضلن المتحرش قليلاً جداً تصل إلى (٩، ١٥%)، مقابل (١، ٨٤%) يلزمن الصمت (حسن، ٢٠٠٨)، وكذلك أوضحت نتائج دراسة باينت عن التحرش الجنسي في مصر أن ردود الفعل الشفوي تجاه المتحرش والمتمثل في النظر والقول حصل على (٢، ١٣%) من نسبة المشاركات، بينما بلغت نسبة من أثنى السلامة ولم يتخذن أي رد فعل تجاه مضايقتهن نحو (٢، ٢٩%) ونسبة من طالبين المساعدة من السلطات (٢%) فقط (محمد، ٢٠١٠).

ولا يقف الأمر عند الصمت في مواجهة التحرش بل قد يلجأ البعض إلى التقليل من شأن ما حدث أو محاولة إعادة تفسيره بصورة لا تثير الضيق، وذلك كما أوضحت نتائج دراسة هبة عبد العزيز عن التحرش الجنسي في مصر (أبو القمصان، صلاح، ٢٠١٢) ويدعم ذلك ما توصلت إليه نتائج الدراسة التي قام بها طريف شوقي، وعادل هريدي (شوقي، هريدي، ٢٠٠٤) عن التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في مصر والتي أوضحت نتائجها أن بعض النساء قد يدرك أن سلوكيات واضحة مثل لمس جزء من جسمها لا يعد تحرشاً (٢٤% قررن ذلك)، ولمس يدها (٢٢% قررن ذلك)، أو حتى محاولة تقبيلها (٢٧% ذكرن ذلك)، وهو ما فسره الباحثان بارتفاع سقف ما يعتبر

تحرشاً في أذهانهم ليقنصر على الممارسة الجنسية الكاملة، وهو ما قد يجعلهن أكثر تسامحاً وتحملاً لما عدا ذلك من سلوكيات قد تعتبر تحرشية من وجهة نظر أخريات.

وفي المقابل نجد أن أساليب المواجهة الإيجابية من قبيل الصد والواجهة والتقدم بشكوى إلى المشرف أو الرئيس، وتقديم بلاغ رسمي للشرطة تعد أساليب نادرة تلجأ إليها النساء لمواجهة التحرش، فقد أوضحت دراسة هبة عبد العزيز عن التحرش الجنسي في مصر أن من بين كل ١٠٠ امرأة تتعرض للتحرش لا تلجأ سوى واحدة منهن فقط إلى الشرطة لتحرير محضر بالواقعة. كما كشفت "رابطة النساء صاحبات المهن القانونية" بتونس أن من بين ٨٠٠ امرأة تعرضت للتحرش لم تتقدم بالشكوى منهن سوى حالتين فقط (أبو القمصان، صلاح، ٢٠١٢).

### **التعقيب على الدراسات السابقة:**

يتضح من الدراسات والبحوث السابقة عدد من القضايا المرتبطة بظاهرة التحرش الجنسي، ومن أهمها ما يلي:

- ١- اعتمدت أغلب الدراسات والبحوث في مجال التحرش الجنسي على استكشاف ووصف الظاهرة عن طريق استخدام تحليل المضمون، واستخدام دراسات الحالة مع الاستعانة بأساليب الإحصاء الوصفي مثل التكرارات والنسب المئوية.
- ٢- على الرغم من التباين في نسب التعرض للتحرش الجنسي فإن الدراسات جميعها تؤكد تعرض المرأة لكل أشكال التحرش بدءاً من التحرش اللفظي إلى الاعتداء الفعلي.
- ٣- على الرغم من انخفاض انتشار التحرش داخل المؤسسات الأكاديمية، فإن مجرد حدوث التحرش داخل هذه المؤسسات، يُعد ظاهرة تحتاج إلى مزيد من الدراسة، نظراً للتعارض بين التحرش وبين رسالة المؤسسات الأكاديمية بكل أنواعها.

- ٤- تعكس الدراسات التي اهتمت بالكشف عن انتشار التحرش داخل المؤسسات الأكاديمية إلى (ندرة هذه الدراسات في المجتمع المصري) بالإضافة إلى ندرة الدراسات التي اهتمت بفئة الموظفين والعاملات في هذه المؤسسات، وذلك مقارنة بالطالبات وعضوات هيئة التدريس.
- ٥- تعكس الدراسات التي اهتمت بطرق مواجهة التحرش ندرة الدراسات التي اهتمت بالسبل والاستراتيجيات التي تتبناها المؤسسات لمواجهة التحرش، وذلك مقارنة بالدراسات التي اهتمت بالأساليب التي تتبناها الضحية لمواجهة التحرش الذي تتعرض له.
- ٦- إنَّ التعارض في نتائج الدراسات، سواء الخاصة بنسب انتشار التحرش أو أسبابه أو طرق مواجهته، يشير إلى تفرد وخصوصية ظاهرة التحرش الجنسي عمومًا وبالمراة العاملة بشكل خاص، ما يدفعنا إلى إجراء مزيد من الدراسات للكشف عن جوانب هذه الظاهرة في ثقافتنا المصرية.
- ووفقًا لما سبق عرضه من دراسات سابقة ودلالاتها المختلفة، ستحاول الدراسة الراهنة الإجابة عن تلك المجموعة من الأسئلة الاستكشافية التي أشرنا إليها سلفًا في الجزء الخاص بمشكلات الدراسة، للإجابة عنها من خلال المنهج الوصفي الاستكشافي، الذي سنعتمد عليه في هذه الدراسة، وفيما يلي نقدم عرضًا مفصلاً للخطوات المنهجية التي تتبعها الدراسة.

## المنهج:

### العينة:

اشتملت عينة الدراسة على (٢٤٥) من الموظفات بالأقسام الإدارية التابعة لجامعة القاهرة، وقد تراوحت أعمار الموظفات بين ٢٢ سنة إلى ٦٠ سنة، بمتوسط عمر قدره (٤١،٥٣ ± ١٠،٨)، وتراوح عدد سنوات العمل لعينة البحث في جامعة القاهرة بين عام واحد و(٥٣) عامًا، بمتوسط قدره (١٧ ± ١١) عامًا، ويعمل ٥٧،٥% من عينة العاملات في كليات ذات طبيعة نظرية (مثل كليات الآداب، والحقوق، والتجارة، والإعلام، وكلية الاقتصاد والعلوم



السياسية)، و ٤٢،٤% منهم يعملون في كليات ذات طبيعة عملية مثل كليات الطب، والهندسة، والعلوم، أمّا فيما يتعلق بخصائص الدرجات الوظيفية للعينة؛ فوفقاً للدرجات الوظيفية المعمول بها في الوظائف الحكومية بجمهورية مصر العربية، نجد أن الغالبية العظمى من العينة تركزت في أصحاب الدرجة الثالثة والأولى والثانية على الترتيب، مقارنة بالدرجات الوظيفية الأخرى (مدير عام، كبير، درجة مؤقتة، عاملة)، كما جاءت الغالبية العظمى من العينة موظفات، وذلك مقارنة بمديرات الإدارة والعاملات التي جاءت تكراراتها قليلة.

### أدوات البحث:

اعتمدنا في جمع بيانات هذا البحث على تطبيق الاستخبار المُعد لهذا الغرض\* والذي تضمن استبيانين هما:

١- استمارة البيانات الأساسية: لرصد مختلف المتغيرات الديموجرافية محل اهتمام الدراسة (السن، الكلية التي تعمل بها، المركز الوظيفي، المستوى الاجتماعي الاقتصادي، الديانة، إلخ).

٢- استبيان سلوك التحرش الجنسي: لرصد مختلف جوانب سلوك التحرش موضع الدراسة، بحيث ينقسم الاستبيان إلى المقاييس الفرعية التالية:

أ- مقياس مظاهر التحرش الجنسي: وهو يكشف أشكال التحرش الجنسي التي قد تتعرض لها الموظفات، حيث يطلب من المبحوثة تحديد مدى تعرضها لكل شكل من أشكال التحرش داخل الجامعة، وفقاً لمقياس شدة يتكون من أربعة اختيارات، هي: لم يحدث مطلقاً - حدث قليلاً - حدث أحياناً - حدث كثيراً. ويتكون المقياس من (٢٨) فقرة تغطي أشكال التحرش التالية: التحرش الجنسي بالنظر (ويتكون من ٤ بنود)، التحرش الجنسي اللفظي (ويتكون من ٤ بنود)، التحرش الجنسي عبر

\* قام بإعداد الاستخبار الباحث الرئيسي (أ.د. أيمن عامر)، وتمت مناقشته من خلال الجماعة البورية التي ضمت فريق العمل بالمشروع (د. نيفين نيروز، د. وفاء إمام)، بالإضافة إلى مشاركة أ.د. محمد سعد أستاذ علم النفس بالجامعة البريطانية، وتم الاستفادة من مقياسه عن التحرش بالعاملات.

الاحتكاك بالجسم (ويتكون من ٤ بنود)، التحرش الجنسي عبر إعاقة الحركة (ويتكون من ٤ بنود)، التحرش الجنسي عبر استخدام إشارات جنسية (ويتكون من ٤ بنود)، التحرش الجنسي عبر الملاحقة والتتبع (ويتكون من ٤ بنود)، الاعتداء الجنسي الفعلي (فردى وجمعي) (ويتكون من ٤ بنود).

ب- **خصال الضحية:** وهو يكشف الخصائص الديموجرافية والشكلية المميزة للموظفات المتحرش بهن، إذ تم الكشف عن هذه الخصائص من خلال سؤالهن عن مركزهم الوظيفي، وحالتهم الاجتماعية، ونوع الملابس التي ترتديها أثناء تواجدها داخل الحرم الجامعي.

ج- **مقياس الأسباب المدركة لسلوك التحرش:** ويكشف عن الأسباب

المدركة المتعلقة بكل طرف من أطراف سلوك التحرش كما يلي:

- **الأسباب المتعلقة بالمتحرش بها،** إذ يُكشف عن هذه الأسباب من خلال سؤال الموظفات اللواتي تعرضن للتحرش بالفعل "إذا كان هناك شيئاً في شخصيتهن يشجع الآخرين على معاكستهن والتحرش بهن"، ويتم الإجابة عن هذا السؤال بعبارة "نعم" أو "لا"، وفي حالة الإجابة بنعم يطلب من المبحوثة تحديد العوامل التي تشجع الآخرين على التحرش بها من خلال الإجابة عن (٦) فقرات تعكس هذه العوامل وفقاً لمقياس شدة يتكون من أربعة اختيارات، هي: لا أوافق - أوافق إلى حد ما - أوافق بشدة.

- **الأسباب المتعلقة بالمتحرش:** إذ يتم الكشف عن العوامل الشخصية والاجتماعية المتعلقة بالمتحرش، التي قد تدفعه للتحرش بهن، من خلال مقياسين؛ أولهما مقياس الأسباب المتعلقة بزميلهن في العمل، ويتكون من (١٦) فقرة، والثاني مقياس الأسباب المتعلقة بعضو هيئة التدريس، ويتكون من (٢٥) فقرة يتم الإجابة عنها من خلال مقياس شدة يتكون من أربعة اختيارات، هي: لا أوافق - أوافق إلى حد ما -

أوافق - أوافق بشدة.

- الأسباب المتعلقة بسياق التحرش: إذ يتم الكشف عن العوامل المرتبطة بالجامعة، التي تدركها الموظفات بوصفها أسباب تشجع على انتشار التحرش داخل الجامع من خلال مقياس يتكون من (٥) فقرات يتم الإجابة عنها من خلال مقياس شدة يتكون من أربعة اختيارات، هي: لا أوافق - أوافق إلى حد ما - أوافق - أوافق بشدة.
- د- مقياس أساليب مواجهة التحرش داخل سياق الجامعة: ويتكون المقياس من جزئين:

**الجزء الأول: الأساليب العامة لمواجهة التحرش:** ويتم فيه سؤال الموظفات عن تصورهن حول الإجراءات الأكثر فاعلية لمواجهة سلوك التحرش، من خلال اختيار أحد البدائل الثلاثة التالية:

- زيادة التواجد الأمني الجامعي
- تشديد القوانين
- التوعية ضد التحرش

**الجزء الثاني: الإجراءات النوعية للمواجهه في كل مجال:** ولمزيد من الإيضاح وجهنا سؤالاً تالياً للعينة عن الإجراءات النوعية الأكثر فاعلية بالنسبة لكل مجال من هذه المجالات السابقة، بحيث تختار المبحوثة بديلاً واحداً من أحد بديلين تعكس الإجراءات النوعية التي تعكس الأساليب العامة للمواجهة.

## الثبات والصدق

وتُحقَّق من ثبات الاستخبار عن طريق إعادة تطبيقه على عينة من الموظفات بجامعة القاهرة (ن = ٤٩)، تم الحصول عليهن من إدارات كليات الآداب، والحقوق، والتجارة، والعلوم، والطب حتى تكون مجموعة الثبات ممثلة إلى حدٍّ كبير لعينة البحث في جملتها، وبعد حساب نسب الاتفاق بين التطبيق

الأول والتطبيق الثاني لكل بنود الاستمارة، أظهرت النتائج أن تقديرات الثبات المنخفضة محدودة جداً، في حين أن التقديرات المرتفعة هي الغالبة. فإذا اعتبرنا أن التقديرات المنخفضة التقديرات التي تقل عن ٧٠% فإن نسبة هذه التقديرات إلى مجموع تقدير الثبات للاستخبار كله لا تزيد عن ١٠%، بينما تتراوح ٨٨% من التقديرات بين ٧٠% إلى ١٠٠%. وهو أمر يوضح إمكانية الأخذ بما يقدمه الاستخبار من معلومات، وإمكان الاعتماد عليه بدرجة عالية من الثبات.

أما الصدق فقد اعتمدنا على صدق المحكمين، والذين أبدوا اتفاقاً مرتفعة على صدق تكوين المقياس وصدق مضمونه.

### النتائج:

في ضوء أسئلة الدراسة الراهنة يمكن عرض النتائج في ثلاثة محاور رئيسية، هي:

[١] نسب انتشار التحرش الجنسي بالموظفات داخل الجامعة

[٢] الأسباب المدركة لظاهرة بالموظفات داخل الجامعة

[٣] أساليب مواجهة التحرش داخل سياق الجامعة

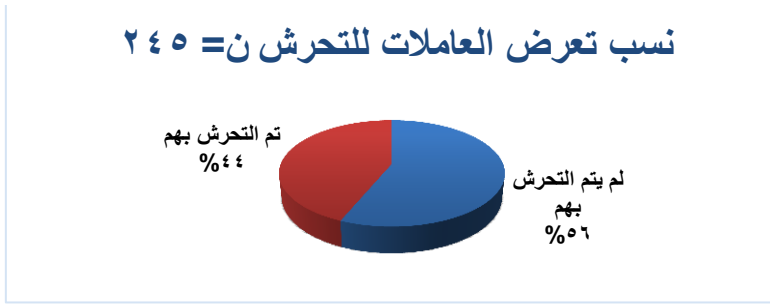
[١] نسب انتشار التحرش الجنسي بالموظفات داخل الجامعة

نعرض فيما يلي لمظاهر التحرش الجنسي بالموظفات داخل الجامعة وأنواع وصور هذا السلوك، للإجابة عن سؤال/ الدراسة الأولى الخاص بالكشف عن نسب التعرض للتحرش.

توضح البيانات بالجدول رقم (١) والشكل رقم (١) أن ما يقرب من نصف عينة الموظفين بجامعة القاهرة تعرضن للتحرش، حيث أقرت (١٠٧) من إجمالي (٢٤٥) منهن بتعرضهن بصورة أو أكثر من صور التحرش الجنسي، بنسبة تصل إلى (٤٣,٧%)، بينما نفت ذلك زهاء (٥٦,٣%) من الموظفين.

## جدول (١) نسب التعرض للتحرش بشكل عام<sup>(١)</sup>

العينة الكلية (ن = ٢٤٥)		التحرش
%	ك	
٤٣,٧	١٠٧	تحرش واعتداء
٥٦,٣	١٣٨	عدم تحرش



شكل (١) نسب التعرض للتحرش بشكل عام

وإذا نظرنا بشكل أكثر عمقاً لأنواع هذا التحرش وصوره، نجد أن الموظفات يقع عليهن تحرش هامشيّ وعابرٌ أكثر منه مباشر وفعلي. حيث تشير البيانات الخاصة بالعينة الإجمالية - التي يوضحها الجدولان (٢) و (٣) إلى أن التحرش العابر (عن طريق النظر)، والتحرش المباشر من أكثر صور التحرش التي تتعرض لها الموظفات، إذ تتعرض أقل من نصف العينة بقليل للتحرش العابر (٤٦,٧ % )، يليه (بفارق بسيط) تعرضهم للتحرش المباشر (٤١,١ %)، والذي يتبدى بنسبة كبيرة في التحرش اللفظي (٥٩,٨ %)، يليها التحرش عبر الاحتكاك بالجسم (٤٧,٦ %) ثم التحرش السلوكي عبر إعاقة حركتها (٣٦,٤ %)، واستخدام

(١) على سبيل الملاحظة الشكلية للجدول من (١) إلى (١٢) فإن مجموع النسب المئوية للإجابات يعطى أكثر من ١٠٠ % وسبب ذلك أن المبحوث يمكن أن يختار أكثر من بديل، ولذلك لقد خلت هذه الجداول من خانة للمجموع.

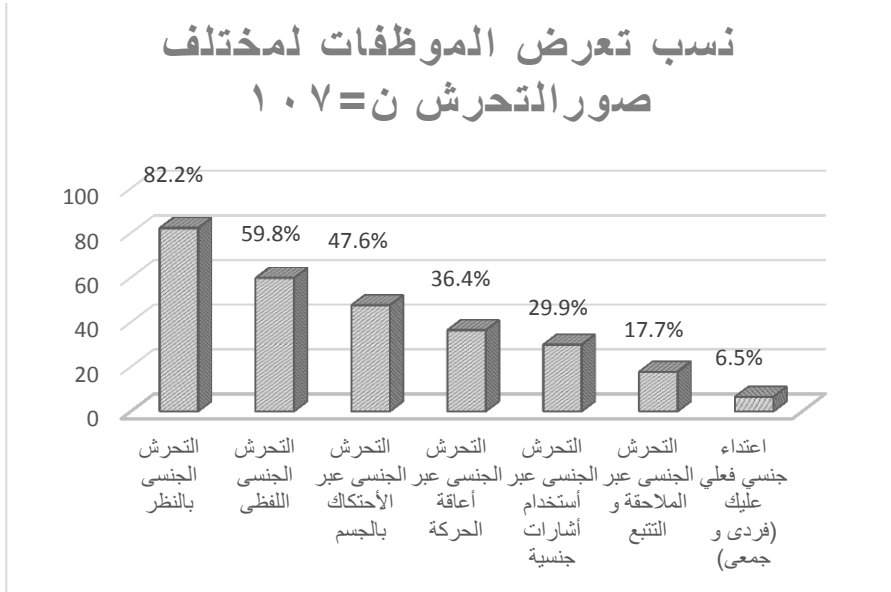
إشارات جنسية (٢٩,٩%)، أمّا التحرش عن طريق الاعتداء الفعلي (عبر محاولة احتضان المتحرش بها، وتقيلها -فرديا أو جماعيا- أو بالتغريب بها) فجاءت نسبته منخفضة حيث بلغت (٦,٥%).

### جدول (٢) نسب تعرض الموظفين لمختلف صور التحرش

نسب التعرض (ن=١٠٧)		فئات التحرش الثلاثة
ك	%	
٥٠	٤٦,٧	التحرش العابر (بالنظر)
٤٤	٤١,١	التحرش المباشر
٧	٦,٥	اعتداء فعلي

### جدول (٣) نسب تعرض الموظفين لمختلف صور التحرش

نسب التعرض (ن=107)		الصور المختلفة للتحرش
ك	%	
٥		التحرش الجنسي بالنظر
٦		التحرش الجنسي اللفظي
٥		التحرش الجنسي عبر الاحتكاك بالجسم
٣		التحرش الجنسي عبر إعاقة الحركة
١		التحرش الجنسي عبر استخدام إشارات
٣		التحرش الجنسي عبر الملاحقة والتتبع
٧		اعتداء جنسي فعلي (فردى وجمعى)



شكل (٢) نسب تعرض الموظفين لصور التحرش

### وبالنظر في الجداول السابقة تتضح عدة دلالات أساسية خاصة

بنسب انتشار تعرض الموظفين للتحرش، من أهمها:

١- أن ما يقرب من نصف جمهور الموظفين بالجامعة يتعرضن لصورة أو أخرى من صور التحرش.

٢- نصف العينة تعرضت للتحرش العابر، وأقل من نصفها بقليل تعرض للتحرش المباشر، أما التعرض للاعتداء الفعلي فلم يصل إلى (٧%) من العينة.

٣- يمثل التحرش اللفظي أكثر مظاهر التحرش المباشر بروزا يليه التحرش اللمسي (بالاحتكاك) ثم التحرش عبر إعاقة الحركة.

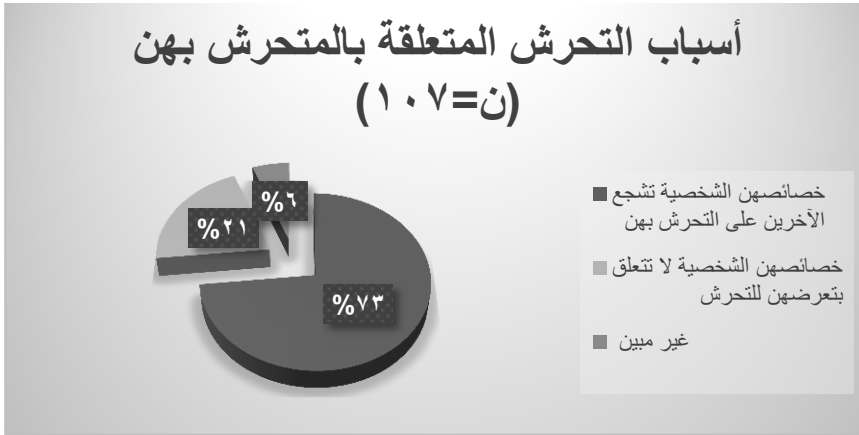
### [٢] أسباب ظاهرة التحرش كما تدركها الموظفات

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني الخاص بالكشف عن الأسباب التي تقف وراء إصدار سلوك التحرش، كما تدركها الموظفات بالجامعة، اهتمت الدراسة برصد الأسباب المتعلقة بكل طرف من أطراف سلوك التحرش؛

المتحرش بها، والمتحرش، وسياق التحرش، وفيما يلي نعرض لهذه النتائج بالتفصيل:

## ٢/أ] الأسباب المتعلقة بالمتحرش بها:

تظهر النتائج أن معظم الموظفات يقرون بوجود سبب متعلق بهن وبشخصيتهن قد يشجع الآخرين على التحرش بهن، على الرغم من أن النتائج التفصيلية توضح عدم وجود خصال مميزة للضحية قد تكون السبب وراء التحرش بها، سواء كان الأمر متعلقاً بمركزها الوظيفي أو طبيعة ملابسها. فعند سؤال الموظفات اللواتي تعرضن للتحرش بالفعل إذا كان هناك شيئاً في شخصيتهن يشجع الآخرين على معاكستهن والتحرش بهن، نفى ذلك زهاء ربع العينة (٢١%)، كما هو موضح بالشكل (١)، بينما أقر أكثر من نصف العينة (٧٣%) بأن هناك شيئاً في شخصيتهن يشجع المتحرشين على مضايقتهن ومعاكستهن.



## شكل (٢) أسباب التحرش المتعلقة بالمتحرش بهن

وللتعرف بشكل تفصيلي عن الخصائص الديموجرافية والشكلية

المميزة للموظفات المُتحرَّش بهن، تبين الجداول (٤) و(٥) الآتي:

١- فيما يتصل بالمركز الوظيفي لمن صرحن بأنهن تعرضن لصورة أو أكثر من صور التحرش، نجد أن نسبة التعرض للتحرش بين الموظفات



الإداريين مرتفعة جداً، ولا تمايز هنا بين حجم من تعرض للتحرش بين العاملات، وبين المديرين.

**جدول (٤) المركز الوظيفي للمتحرش بهن: (منسوباً لأعداد كل فئة)**

النسبة	عينة الكلية		المركز الوظيفي
	عينة المتحرش بهن	ن	
%	ك	ن	
٣٠,٢	٧	٢٣	عاملة
٤٧,٤	٩٣	١٩٩	موظفة إدارية
٢٢,٤	٥	٢٢	مديرة إدارية

٢- وفيما يتصل بنوع الملابس التي يرتديها من تعرضن للتحرش، نجد أن نسبة التعرض للتحرش بين الموظفات اللواتي يرتدين حجاباً مع بنطلون مرتفعة نسبياً (٥٤,٨%)، ولا تمايز كبير هنا بين حجم من تعرض للتحرش بين من يرتدين حجاباً محتشماً، وبين اللواتي يرتدين نقاباً وعباية، وبين اللواتي بدون حجاب.

**جدول (٥) نوع الملابس التي ترتديها الموظفات في الجامعة (منسوباً لأعداد كل فئة)**

النسبة	عينة المتحرش بهن		المركز الوظيفي
	عينة المتحرش بهن	ن	
%	ك	ن	
٣٠,٢	٧	٢٣	عاملة
٤٧,٤	٩٥	١٩٩	موظفة إدارية
٢٢,٤	٥	٢٢	مديرة إدارية

## [٢/ب] الأسباب المتعلقة بالمتحرش:

بسؤال عينة الموظفين الإجمالية سواء اللواتي تعرضن للتحرش أو اللواتي لم تتعرضن له عن العوامل الشخصية والاجتماعية المتعلقة بالمتحرش، والتي قد تدفعه للتحرش بهن، وبشكل خاص تلك العوامل التي تتعلق بزميلهن في العمل وبعضو هيئة التدريس، باعتبارهما من أكثر الفئات التي تتفاعل معها الموظفات داخل الجامعة، جاءت النتائج كالتالي:

بالنسبة للأسباب المتعلقة بزميل العمل والتي تقف وراء ارتكابه لسلوك التحرش؛ تشير البيانات إلى ارتفاع الأوزان النسبية للأسباب جميعها، حيث تعدت جميعها نسبة (٦٠%) كما يتضح في الجدول رقم (٧)، ما قد يشير بشكل غير مباشر إلى تعدد الأسباب التي تجعل الموظف يتحرش بزميلته في العمل. وأن معظمها يحتل الأهمية نفسها بوصفها عوامل تدفعه لارتكاب هذا السلوك.

وعند ترتيب هذه الأسباب يتضح أن ضعف الوازع الديني لدى الموظف (٩٤%)، والتأثر بما يراه عبر الإنترنت (٩١%)، يحتلان المرتبة الأولى بوصفها أسبابا تقف وراء إقدام الموظف على التحرش بزميلته في العمل. أما بقية الأسباب فمعظمها جاءت متقاربة في أوزانها النسبية، ومن أهم هذه الأسباب بالترتيب: التأثر بما يراه في الإعلام، ومعاناته من مشكلات أسرية، ونقص الثقافة لديه، وشعوره باستهتار الفتيات في الملابس، ومعاناته من مشكلات نفسية، ومجاراته وتقليده لأصدقائه.

## جدول (٦) أسباب التحرش المتعلقة بالموظف (زميل العمل)

العينة الكلية (ن=٢٤٥)	ك	الأسباب الشخصية أو الاجتماعية التي تجعل زميل العمل يتحرش بالموظفات في الجامعة
%		
٨٣,٧	٢,٥	معاناته نفسيا
٧٣,٩	١٨١	تعاطيه للمخدرات
٦٥,٧	١٦	افتقاده للهدف في الحياة واليأس
٨٦,٥	٢١٢	معاناته أسريا
٩٤,٣	٢٣١	ضعف الوزاع الديني
٦٢,٩	١٥٤	معاناته اقتصاديا
٦٢	١٥٢	الاستهتار نتيجة الغم الشديد
٨٦,٩	٢١٣	نقص الثقافة لديه
٥١,٨	١٢٧	سذاجته
٨١,٢	١٩٩	مجاراة وتقليد الزملاء
٨٩,٤	٢١٩	التأثر بما يراه في الإعلام
٩١	٢٢٣	التأثر بما يراه في الانترنت
٨٤,٩	٢٠٨	شعوره باستهتار الفتيات
٤٧,٧	١٨٣	احتقاره للمرأة
٦٧,٣	١٨٧	افتقاده للشعور بالهيبه

أما بالنسبة للأسباب المتعلقة بعضو هيئة التدريس فيتصدر هذه القائمة خمسة أسباب رئيسية مقارنة من حيث وزنها النسبي، وهي بالترتيب ضعف الوزاع الديني لديه (٨٩,٤%)، والتأثر بما يراه في الإعلام وعبر الإنترنت (٨٦,٥%)، وشعوره بالغرور بسبب مركزه ووظيفته (٨٦,١%)، ومعاناته من مشكلات نفسية (٨٦,١%)، ومعاناته من مشكلات أسرية شديدة (٨٢%). وما يلفت النظر في هذه النتائج أن معاناته الناتجة عن عوامل خارجية مرتبطة بالبيئة التي نشأ فيها مثل سذاجته، نظراً لكونه ريفياً أو معاناته من الفقر والمشكلات الاقتصادية، تأتي في المرتبة الأخيرة من حيث كونها أحد الأسباب التي تدفعه للتحرش، وذلك مقارنة بالأسباب المتعلقة بخصائص شخصيته وذلك وفقاً لإدراك الموظفات، كما هو موضح في الجدول التالي (٧)

### جدول (٧) أسباب التحرش المتعلقة بعضو هيئة التدريس

العينة الكلية (ن=٢٤٥)		الأسباب الشخصية والاجتماعية التي تجعل عضو هيئة التدريس يتحرش بالموظفات فى الجامعة
%	ك	
٦٨,١	٢١١	شعوره بالغرور بسبب مركزه ووظيفته
٨٠,٨	١٩٨	افتقاده الشعور بهيبة الجامعة ورقابتها عليه
٧٨,٨	١٩٣	عدم الردء واتخاذ إجراءات قانونية لمعاقبته
٨٦,١	٢١١	معاناته من مشكلات نفسية
٨٢	٢٠١	معاناته من مشكلات أسرية شديدة
٨٩,٤	٢١٩	ضعف الوازع الديني لديه
٤٨,٢	١١٨	سداجته لأنه ريفي
٦٩	١٦٩	احتقاره للمرأة
٧٨,٨	١٩٣	تشجيع الفتيات له على ذلك
٥٢,٦	١٢٩	معاناته من الفقر والمشكلات الاقتصادية
٨٦,٥	٢١٢	التأثر بما يراه فى الإعلام وعبر الإنترنت

### [٢/ج] الأسباب المتعلقة بالسياق الذي يحدث فيه سلوك التحرش (الأسباب المتعلقة بالجامعة):

تشير البيانات الخاصة بالعوامل المرتبطة بالجامعة والتي تدركها الموظفات بوصفها أسباب لانتشار التحرش داخل الجامعة، والتي يوضحها الجدول (٨) إلى ارتفاع الأوزان النسبية لجميع هذه العوامل، ما يشير إلى أهمية جميع هذه الأسباب. وفي ظل ذلك تشير البيانات إلى أن افتقاد الشعور بهيبة الجامعة واحترامها من أهم الأسباب التي تجعل المتحرش يقدم على هذا السلوك، حيث يدرك ذلك زهاء (٨٠%) من إجمالي عينة الموظفين، أما بقية الأسباب؛ فمعظمها جاءت متقاربة في أوزانها النسبية؟ وما يلفت النظر في هذه النتائج أن وجود من يقبل ويبرر فعل التحرش داخل الجامعة يحتل المرتبة الأخيرة، من حيث كونه أحد الأسباب التي تؤدي إلى انتشار التحرش داخل الجامعة.

جدول (٨) أسباب التحرش المتعلقة بالسياق  
الذي يحدث فيه سلوك التحرش (الأسباب المتعلقة بالجامعة)

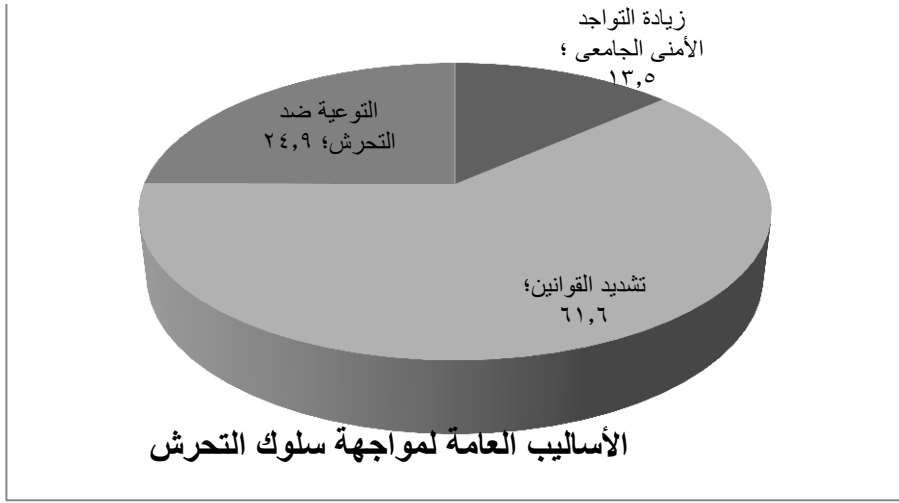
العينة الكلية (ن=٢٤٥)		الأسباب المتعلقة بالجامعة
%	ك	
٧٠,٦	١٧٣	غياب الردع المتوقع من إدارة الجامعة
٧٥,١	١٨٤	غياب الردع المتوقع من الرؤساء في العمل
٨٠,٤	١٩٧	افتقاده للشعور بهيبة الجامعة واحترامه لها عموماً
٧٧,٦	١٩٠	افتقاده للشعور بهيبة الأمن الجامعي
٦٣,٧	١٥٦	وجود من يتقبل ويبرر فعل التحرش داخل الجامعة

[٣] أساليب مواجهة التحرش داخل سياق الجامعة:

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث الخاص بالكشف عن أساليب مواجهة سلوك التحرش كما تدركها الموظفات، سُئِلَت الموظفات عن تصورهن حول الإجراءات الأكثر فاعلية لمواجهة سلوك التحرش، تبين النتائج (كما هو موضح في جدول (٩) أن أكثر من نصف العينة، يدركن أن تشديد القوانين هو الإجراء الأمثل لمواجهة هذا السلوك داخل الجامعة، ويرى ذلك نحو (٦٢%) من العينة الإجمالية، يلي ذلك التوعية ضد سلوك التحرش؛ إذ أقر ذلك نحو ربع العينة (٢٥%)، أمّا بالنسبة لزيادة التواجد الأمني فنسبة ضئيلة جداً من العاملات- لم تتجاوز (١٣%) يدركن أنه إجراء فعال لمواجهة التحرش داخل الجامعة.

جدول (٩) الأساليب العامة لمواجهة سلوك التحرش

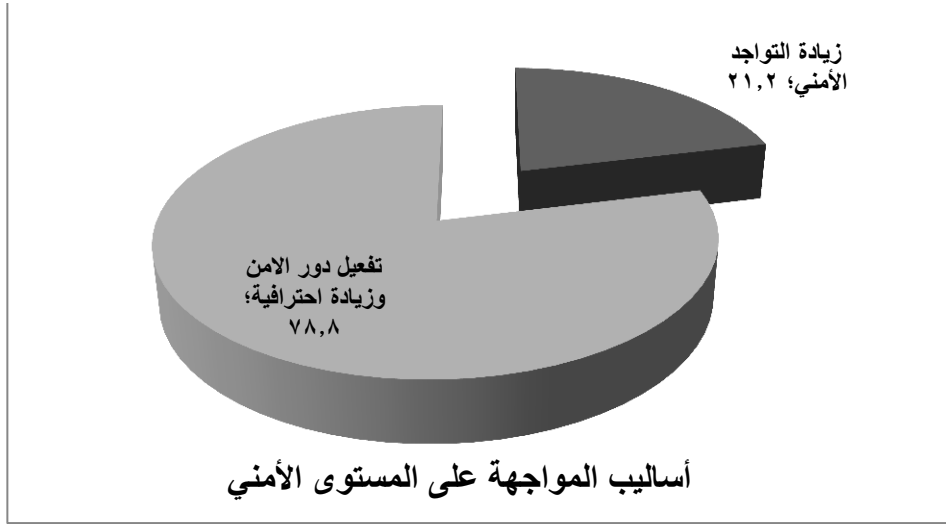
العينة الكلية (ن=٢٤٥)		الأساليب العامة لمواجهة سلوك التحرش
%	ك	
١٣,٥	٣٣	زيادة التواجد الأمني الجامعي
٦١,٦	١٥١	تشديد القوانين
٢٤,٩	٦١	التوعية ضد التحرش



ولمزيد من الإيضاح وجهدنا سؤالاً تالياً للعينة عن الإجراءات النوعية الأكثر فاعلية بالنسبة لكل مجال من هذه المجالات السابقة؛ فعلى المستوى الأمني أظهرت النتائج أن معظم العينة (زهاء ٨٠%) يدركن أن تفعيل دور الأمن الجامعي الموجود بالفعل وتدريبه على الطرق الصحيحة لمواجهة التحرش داخل الجامعة، يعد الطريقة الأكثر فاعلية في مواجهة التحرش داخل السياق الجامعي، وذلك مقارنة بالعمل على زيادة التواجد الأمني داخل الجامعة؛ إذا لم يقر بفاعلية هذه الطريقة سوى (٢١,٢%) من العينة، كما هو موضح في الجدول رقم (١٠) والشكل رقم (٣).

جدول (١٠) الأساليب الأمنية لمواجهة التحرش داخل الجامعة

العينة الكلية (ن=٢٤٥)		أساليب المواجهة الأمنية
%	ك	
٢١,٢	٥٢	زيادة التواجد الأمني الجامعي
٧٨,٨	١٩٣	تفعيل دور الأمن وزيادة احترافية

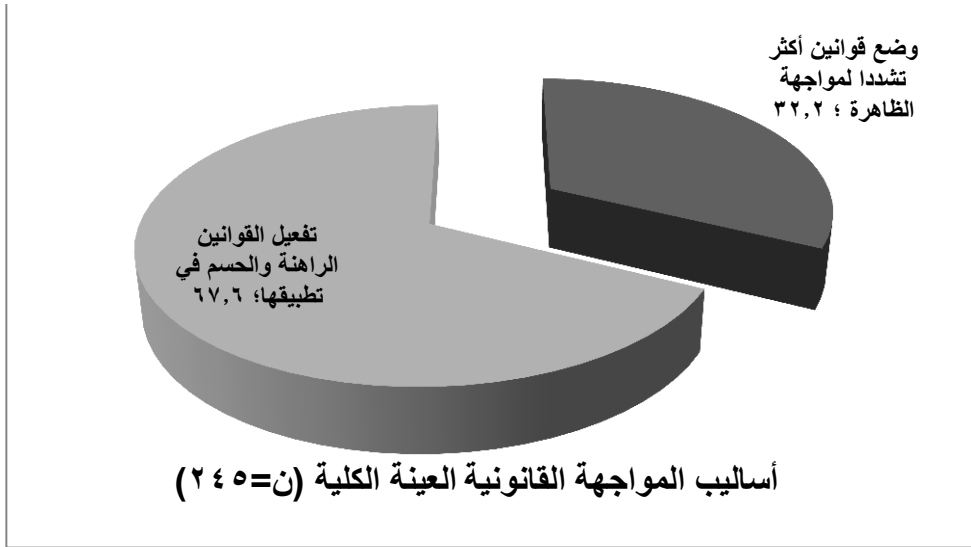


شكل (٣) أساليب مواجهة التحرش على المستوى الأمني

أما بالنسبة للطرق القانونية، أظهرت النتائج أن معظم العينة (زهاء ٤,٦٧%) يدرك أن تفعيل القوانين الرهنة والحسم والجدية من قبل إدارة الجامعة في تطبيقها يعد الطريقة الأكثر فاعلية في مواجهة التحرش داخل السياق الجامعي، وذلك مقارنة بوضع قوانين جديدة أكثر تشددا لمواجهة الظاهرة؛ إذ لم يقر بفاعلية هذه الطريقة سوى (٣٢,٢%) من العينة، كما هو موضح في الجدول رقم (١١) والشكل رقم (٤).

جدول (١١) الأساليب القانونية لمواجهة التحرش داخل الجامعة

العينة الكلية (ن=٢٤٥)		أساليب المواجهة القانونية
%	ك	
٣٢,٢	٧٩	وضع قوانين أكثر تشددا لمواجهة الظاهرة
٦٧,٤	١٦٦	تفعيل القوانين الرهانة والحسم في تطبيقها



شكل (٤) الأساليب القانونية لمواجهة التحرش داخل الجامعة

أمّا عن مجالات التوعية التي تعد أكثر فاعلية في مواجهة ظاهرة التحرش، يأتي زيادة الوعي الديني في المرتبة الأولى حيث يدرك ذلك (رُهاء ٤٢%) من العينة، يليه في المرتبة الثانية بفارق بسيط (٣٦% من العينة) زيادة الوعي الثقافي والمجتمعي لمواجهة هذه السلوكيات، ثم يأتي في المرتبة الثالثة والأخيرة توعية الفتيات بالطرق المختلفة لمواجهة سلوك التحرش؛ إذ يدرك فاعلية هذه الطريقة رُهاء (٢٢%) من العينة كما هو موضح في الجدول رقم (١٢) والشكل رقم (٥).

جدول (١٢) أساليب التوعية لمواجهة التحرش داخل الجامعة

العينة الكلية (ن=٢٤٥)		أساليب المواجهة عن طريق التوعية
ك	%	
١٠٢	٤١,٧	التوعية الدينية
٥٥	٢٢,٤	توعية الفتيات بكيفية مواجهة سلوك التحرش
٨٨	٣٥,٩	التوعية الثقافية والمجتمعية لمواجهة هذه السلوكيات



## الخلاصات والدلالات:

كشفت الدراسة الحالية أنه 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 في الجامعة، التي قد تسهم دلالتها في توعية المرأة العاملة بأبعاد تلك الظاهرة، وتقديم بيانات موضوعية حول انتشار هذه الظاهرة داخل الحرم الجامعي، الأمر الذي قد يسهم في وضع أو تفعيل الإجراءات المناسبة لمواجهة هذه الظاهرة داخل الجامعة. وسنعرض فيما يلي لأبرز تلك الخلاصات.

**أولاً: تشير مجمل النتائج التي تعكس حجم انتشار ظاهرة التحرش الجنسي داخل جامعة القاهرة أن ما يقرب من نصف جمهور الموظفين بالجامعة يتعرض لصورة أو أخرى من صور التحرش الجنسي، وتتسق هذه النتيجة مع التراث الإمبريقي الذي يشير إلى ارتفاع نسب تعرض النساء للتحرش في سياق العمل عمومًا سواء في المجتمع المصري، أو المجتمعات الغربية؛ إذ تراوحت نسب انتشار التحرش في هذه الدراسات ما بين (١٤%) إلى (٨٩%) (انظر: (المعموري، ٢٠١٣؛ شعراوي ٢٠١٠؛ شوقي، هريدي، ٢٠٠٤).**

**وإذا قارنا بين نتائج الدراسة الراهنة والتراث الخاص برصد حجم هذه الظاهرة داخل السياق الجامعي، فإن الاتجاه العام أيضًا لنتائج هذه الدراسات يشير إلى ارتفاع انتشار هذه الظاهرة داخل الجامعات المختلفة (انظر: المطالقة، الخطايبية، ٢٠١٧؛ Kayuni, 2009)، وذلك على الرغم من الندرة الشديدة لهذه الدراسات في المجتمع المصري، وندرة الاهتمام بفئة الموظفين في الدراسات التي أجريت على مستوى العالم مقارنة بفئة أعضاء هيئة التدريس والطالبات داخل الجامعة.**

ومن ثمّ تشير هذه النتيجة وتدعم أن التحرش الجنسي لم يعد حكراً على أماكن عمل محددة؛ فقد انتقلت عدواه إلى الجامعات، ما يثير نوع من القلق، إذ إنّ انتشار هذا السلوك الانحرافي حتى لو بنسب منخفضة يتعارض في فحواه مع الرسالة التربوية للجامعة، والقيم المفترض أن تغرسها الجامعة في طلابها ومختلف العاملين فيها. فالجامعة مؤسسة علمية وتربوية وثقافية، فهي أداة لصنع قياداته الفكرية والفنية والمهنية والسياسية والمتمثلة في إطاراتها، والتي تسعى الجامعة جاهدة إلى تكوينهم بما يتوافق وحاجات المجتمع ومتطلبات التنمية فيه (عابد، ٢٠١٧). ومن ثمّ فإنّ نتائج هذه الدراسة تعد ناقوس خطر ينذر بالحاجة إلى مزيد من الدراسات التي ترصد حجم هذه الظاهرة داخل الجامعات والتعرف إلى أشكالها المختلفة، وخاصة في مجتمعاتنا العربية.

ومن المؤشرات التي تثير مزيداً من القلق حول تفاقم هذه الظاهرة داخل الجامعة، ما أظهرته نتائج الدراسة الراهنة المتعلقة بصور التحرش الجنسي التي تتعرض له الموظفات داخل الجامعة، فعلى الرغم من أن التعرض للاعتداء الجنسي الفعلي يأتي في المرتبة الأخيرة من صور التحرش التي تتعرض لها الموظفات، فإننا لا نستطيع أن نهمل إقرار (٧) من الموظفات بتعرضهن لإحدى صور الاعتداء الجنسي الفعلي داخل الجامعة، إذ أقر ثلاثة منهن بتعرضهن لمحاولات الاحتضان والتقبيل وثلاثة أخريات تعرضن لمحاولة الاغتصاب الفردي أو الجماعي، وتعرضت عاملة واحدة لمحاولة التغيرير بها وخذاعها لاختطافها أو اغتصابها.

وحدوث مثل هذه السلوكيات داخل الحرم الجامعي يعد ناقوس خطر؛ فمن ناحية يشير تعرض المرأة في مصر لمثل هذه الاعتداءات إلى تصدع القيم الاجتماعية والأخلاقية التي من المفترض أنّها تضع المرأة بوصفها زوجة وأماً وأختاً في مكانة مرتفعة يدعمها التوجه الديني الذي يعلي من شأن المرأة،

كما يشير ذلك إلى أوجه القصور في عملية التنشئة الاجتماعية. وما يزيد من حجم المشكلة حدوث هذه الانتهاكات داخل الحرم الجامعي، ما يجعلنا نتساءل حول مدى تصدع منظومة القيم في المجتمع، وتوغل تأثيرها إلى منظمات ومؤسسات المجتمع، ما يجعلنا نمتد بتساؤلاتنا حول مدى إسهام الإدارات القائمة على الجامعات وخاصة الجامعات الحكومية في تشكيل هذه القيم. وهذا ما يحتاج إلى إجراء مزيد من الدراسات.

ثانياً: تشير النتائج الخاصة بالأسباب المدركة للتحرش الجنسي إلى عدد من الدلالات، من أهمها:

١- أن معظم الموظفين يقرون بوجود سبب متعلق بهن وبشخصيتهن قد يشجع الآخرين على التحرش بهن، إلا أن النتائج التفصيلية توضح عدم وجود خصائص مميزة للضحية قد تكون السبب وراء التحرش بها سواء كان الأمر متعلقاً بمركزها الوظيفي أو طبيعة ملابسها. وتكشف هذه النتيجة عن إشكالية أساسية تتعلق بظاهرة التحرش الجنسي، وهي إدراك المرأة لدورها ومدى إسهامها في تعرضها للتحرش الجنسي، كما نجد أن هذه الإشكالية تظهر بوضوح عند استعراض التراث الإمبريقي الخاص بالكشف عن مجموعة العوامل المرتبطة بالضحية، والتي تسهم في زيادة احتمال تعرضها للتحرش؛ حيث نجد تعارض في نتائج الدراسات في هذا المجال فمن ناحية أشارت بعض الدراسات- وإن كانت الأكثر- التي أجريت على المرأة العاملة إلى أن العوامل الديموجرافية المرتبطة بالمرأة لا تؤدي دوراً حاسماً في تعرض المرأة للتحرش من عدمه، ومن أهم هذه العوامل عمر المرأة، وطريقة ملابسها، وكذلك مكانتها الاجتماعية والثقافية ومركزها الوظيفي (المنوفي، أبو القمصان، ٢٠٠٧؛ stockdal, 1993;

Ceiliang and; Othman. 2002; Atingaften, 2005; Palvdi,  
(Nydegger, Desovsa, Nydegger, Of Dicicer, 2006).

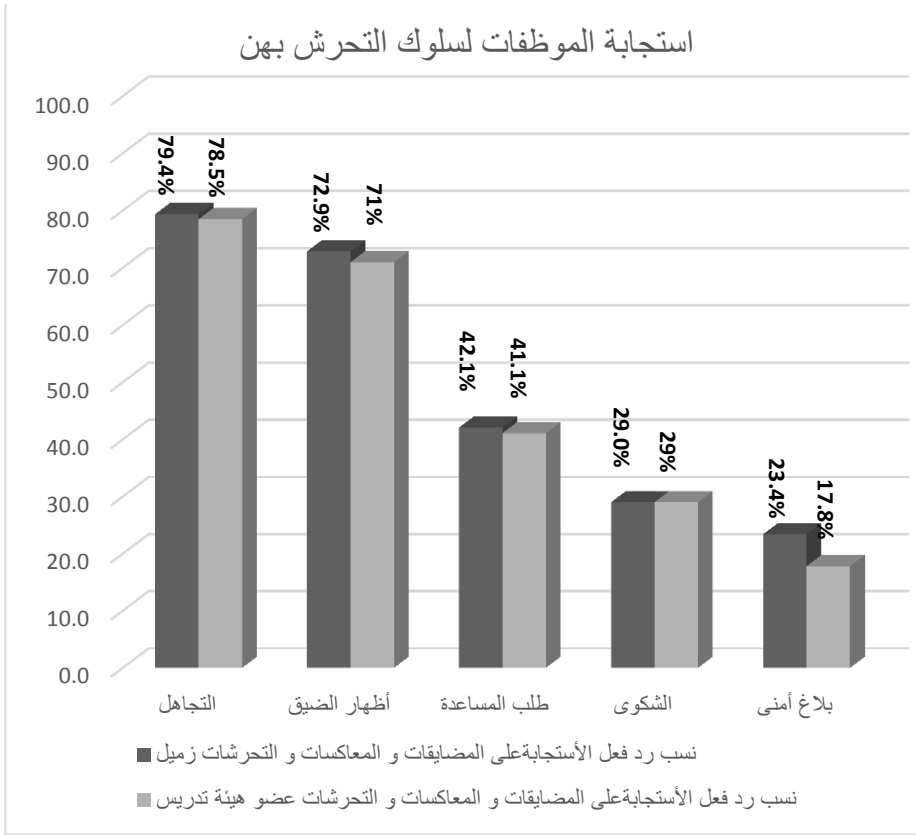
ومن ناحية أخرى نجد أن نماذج من الدراسات التي أجريت في هذا المجال، تشير إلى أن هناك مجموعة من العوامل الديموجرافية المرتبطة بالضحية، والتي قد تسهم في زيادة احتمال تعرض النساء للتحرش، ومن أهم هذه العوامل اتصاف الضحية بأنها ودودة ومجاملة، وتتبادل أحاديث شخصية مع زملائها الرجال، ما قد يساء فهمه ويدرك على أنه دعوة للدخول في علاقة عاطفية- جنسية، وكذلك تبين أن النساء الأكثر عرضه للتحرش الأصغر سناً، غير المتزوجة، والأقل تعليماً، وذات المكانة التنظيمية المنخفضة، والخبرة المحدودة في عملها (انظر: Stockdal,1993; Hesson& Fitzgerald. 1997; simelane, 2001؛ شوقي، هريدي، ٢٠٠٤).

وتعكس هذه النتائج تعارض بين الإدراك الذاتي للمرأة حول مسئوليتها عن تعرضها للتحرش وبين الإحصاءات الموضوعية التي ترصد خصائص المرأة الأكثر عرضه للتحرش، حيث ترى المرأة أنها مسئولة بشكل أساسي عن تعرضها للتحرش، على الرغم من أن النتائج تشير إلى عدم وجود علاقة بين خصائص المرأة، وخاصة مظهرها ونسبة تعرضها للتحرش، وتظهر هذه الإشكالية بشكل أكثر بروزاً في مجتمعاتنا العربية.

إذ إنَّ التنشئة الاجتماعية التربوية بكل مراحلها سواء الأسرية والمدرسية والمجتمعية، وما ترسخه هذه التربية من تمييز ضد المرأة مقارنة بالجنس الذكوري الذي يحصل على كل الامتيازات والصلاحيات أسوة بوضعية المرأة التي لا تتورع حتى القوانين والأنظمة من توفير الغطاء القانوني، لانتهاك حقوقها والتغاضي غالباً عن مواجهة ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة بالجدية والمسئولية المطلوبة لاعتبارات الفساد والقبلية والجهل وضحالة الثقافة العلمية

في ظلال مجتمعات كلمة (عيب)، هي الكلمة السحرية لتربية المرأة، والأدهى والأمر خشية المرأة من التحدث أو الإبلاغ أو تقديم الشكوى عن حادثة التحرش الجنسي، خوفاً من التبعات والتأويلات والتفسيرات التي تصاحب انتشار خبر التحرش الجنسي في مجتمع يتلذذ يلوم المرأة على أخطاء الرجل، وفي أحسن الأحوال تمنع من تقديم الشكوى وتنصح بإخفاء الأمر والتغاضي عن الموضوع. (المطالقة، الخطابية، ٢٠١٧)

وما يدعم ذلك التفسير ما أظهرته نتائج الدراسة الراهنة عند سؤال الموظفات عن استجابتهن المعتادة، وردود فعلهن عند تعرضهن للتحرش، سواء صدر هذا السلوك من زميلهن في العمل أو عضو هيئة التدريس بالجامعة، حيث كشفت النتائج (كما هو موضح في الشكل رقم (٦)) أن تجاهل المرأة لهذا السلوك يعد رد الفعل المعتاد عند تعرضها للتحرش، إذ يحتل المرتبة الأولى من الاستجابات، بينما يحتل أسلوب لجؤها للإبلاغ عن الواقعة المرتبة الأخيرة، إذ إنّ لجوء المرأة لتقديم شكوى رسمية وتصعيد الموقف من قبيل الشكوى لإدارة الكلية أو استدعاء أمن الكلية أو الشرطة، لم يتعد (١٧%) من عينة الموظفات اللواتي تعرضن للتحرش.



شكل رقم (٦) استجابة الموظفات لسلوك التحرش بهن

ما يؤكد في النهاية تفاقم مشكلة التحرش في مجتمعنا المصري ومجتمعاتنا العربية عمومًا، بسبب إدراجها تحت أحد التابوهات التي لا يتحدث عنها أي من أطرافها وهو تابو الجنس، فهذا الخوف من التطرق والحديث عن الموضوع أو التصريح به يزيد من تفاقم المشكلة، لأن ذلك يؤدي بدوره إلى إنكار المشكلة، ومن ثمَّ عدم محاولة إيجاد حلول لها أو وضع إجراءات وقائية تمنع من حدوثها، وهذا بدوره يفسر قلة الدراسات التي تناولت التحرش الجنسي في مجتمعنا مقارنة بالمجتمعات الغربية، لذا يجب علينا إلقاء مزيد من الضوء على الظاهرة، وفهم أبعادها وأسباب حدوثها، في محاولة لرفع الوعي بوجود

المشكلة لنستطيع بناء على ذلك إيجاد حلول لها. وهذا يعد دور الدراسات الاستكشافية التي تشير إلى جوانب المشكلة التي تحتاج إلى مزيد من الفحص والدراسة.

وتشير مجمل هذه الدلالات إلى أننا نحتاج إلى إعادة النظر في عملية التنشئة الاجتماعية للجنسين وخاصة فيما يتعلق بمفاهيم الهيمنة الذكورية، وكذلك محاولة تعديل الصورة الذهنية السائدة في المجتمع حول السلطة الذكورية، وحصول الرجل على كل الامتيازات والصلاحيات مقارنة بالمرأة.

٢- **افتقاد الشعور بهيبة الجامعة واحترامها يعد من أهم الأسباب التي تجعل المتحرش يقدم على هذا السلوك، وذلك كما تدركها الموظفات، وهذا يجعلنا نتساءل عن دور السياق التنظيمي بالجامعات في انتشار ظاهرة التحرش الجنسي داخلها، وأهمية أن يكون لها سياسة واضحة في التعامل مع مثل هذه السلوكيات، حيث أشار التراث النظري والإمبيريقى إلى أن هناك عددًا من العوامل تعد محددة لمدى انتشار التحرش في المنظمات المختلفة من أهمها ثقافة المنظمة، واتجاهات القادة والمشرفين نحو التحرش الجنسي. وهذا ما يحتاج إجراء مزيد من الدراسات للكشف عن هذه الجوانب داخل الجامعات المصرية للوقوف على أسباب انتشار التحرش المرتبطة بالسياق التنظيمي داخل الجامعات، هذا فضلاً عن مدى قيام الجامعة بدورها بشكل خاص في نشر الوعي الثقافي الخاص بمختلف جوانب هذه الظاهرة سواء داخل الجامعة أو خارجها، وكذلك مدى إسهامها في ترسيخ القيم الاجتماعية والأخلاقية التي تعد حائط الصد للوقاية من انتشار مثل هذه الظواهر السلبية في المجتمع بشكل كلي، وهو ما يعد أحد أهم وظائف الجامعة.**

وفي النهاية تكمن أهمية هذه الدراسة الاستكشافية في أنها تثير مجموعة من التساؤلات يمكن بحثها مستقبلا، من أهمها الإجابة عن مزيد من التساؤلات حول أسباب ظاهرة التحرش؛ هل يقف وراء انتشار التحرش الجنسي في مصر وفي الجامعة بشكل خاص ما تتبناه المؤسسات من توجهات وقيم تشكل ثقافتها التنظيمية السائدة، أم يرتبط بما تتبناه الطبقات الاجتماعية من قيم أخلاقية واجتماعية، ودور التنشئة الاجتماعية في تشكيلها، أم وجود آليات ردع حقيقية وقوانين صارمة هو ما يرتبط بانتشار التحرش من عدمه؟



## المراجع

- أبو القمصان، نهاد؛ صلاح، سحر. (٢٠١٢). التحرش الجنسي في مجال العمل. المركز المصري لحقوق المرأة، وحدة الإعلام والبحوث.
- المجالي، علاء. (٢٠٠٩). أشكال التحرش الواقع على الطالبات في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأردن، مؤتة.
- البدائية، زياب؛ الشقور، منال. (٢٠٠٩). العلاقة بين الخصائص الشخصية والأسرية وأشكال الإساءة التي تعرض لها طلبة الجامعة أثناء طفولتهم، المجلة العربية للعلوم الأمنية والتدريب.
- البربري، سحر حساني. (٢٠١٥). التحرش الجنسي في مجال العمل الأكاديمي: دراسة ميدانية على عينة من ضحايا التحرش. مصر، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٥٧ (٣)، ١٧٧-٢٣٠.
- حسن، رشا محمد. (٢٠٠٢). غيوم في سماء مصر: التحرش الجنسي من المعاكسات الكلامية حتى الاغتصاب دراسة سوسيوولوجية. المركز المصري لحقوق المرأة، ص ص ٣٢ - ٣.
- الشهري، نوال علي؛ الهندي، وحيد أحمد. (٢٠١٥). المرأة والتحرش الجنسي في بيئة العمل: دراسة استطلاعية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية. الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مج ٢٢، ٣٤، ٣٨٩ - ٤٢٤.
- شوقي، طريف؛ هريدي، عادل محمد. (٢٠٠٤). التحرش الجنسي بالمرأة العاملة: دراسة نفسية استكشافية على عينة من العاملات المصريات. جامعة بني سويف، مجلة كلية الآداب، (٧)، ١٩-٧٩.
- عابد، فاطمة. (٢٠١٧). التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة: دراسة ميدانية في جامعة البويرة. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، الجزائر،

- جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة- كلية العلوم الاجتماعية  
والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية.
- غانم، محمد حسن. (٢٠١٥). التحرش الجنسي للمرأة والذكور. القاهرة، مكتبة  
الأنجلو المصرية.
- محمد، محمود فتحي. (٢٠١٠). العوامل المؤدية إلى ظاهرة التحرش الجنسي  
ودور الخدمة الاجتماعية في التعامل معها. رسالة دكتوراه غير  
منشورة، القاهرة، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية.
- المطالقة، فيصل إبراهيم، الخطابية، يوسف. (٢٠١٧). التحرش الجنسي ضد  
المرأة في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية من وجهة نظر  
طالبات الجامعات الأردنية. دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية،  
٤٤ (٢)، ٦٧ - ٨٥.
- المنوفي، شهلا؛ أبو القمصان، نهاد. (٢٠٠٧). التحرش السرطان الاجتماعي:  
دراسة ميدانية لعينة من ٢٨٠٠ شكوى. القاهرة، المركز المصري  
لحقوق المرأة.
- النايلسي، هناء؛ البكار، عاصم محمد عبد القادر؛ العضائية، لبنى مخلد  
عطالله. (٢٠١٧). التحرش الجنسي في الجامعات: أسبابه وتداعياته:  
دراسة على طالبات كلية الأميرة رحمة الجامعية. دراسات - الجامعة  
الأردنية - العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٤٤، ع (١)، ٢٧-٤٢.
- هيئة الأمم المتحدة. (٢٠٠٩). دراسة طرق وأساليب القضاء على التحرش  
الجنسي في مصر: ملخص النتائج والتوصيات. هيئة الأمم المتحدة  
بالتعاون مع معهد التخطيط القومي.

## المراجع الأجنبية:

- Adeleke, I.,A. (2012). *Evaluating the Role of Culture on Sexual Harassment: The Case of Nigerian Organisations*. Available: [http:// ilera2012.wharton.upenn.edu/ReferedPapers/IgeAY%20Adele- keIA%20ILERA](http://ilera2012.wharton.upenn.edu/ReferedPapers/IgeAY%20Adele-keIA%20ILERA).
- Mamaru, A., Getachew, K., & Mohammed, Y., .(2015) Prevalence of Physical, Verbal and Nonverbal Sexual Harassments and Their Association with Psychological Distress among Jimma University Female Students: A Cross-Sectional Study, *Ethiopian Journal of Health Science, Ethiop J Health Sci. 2015 Jan; 25(1): 29– 38.*
- Atingaften .( 2005). Begimmg teachers perception and Experience of Sexual Harassment in Ghanaian Teacher Training instit utins. *Dissertation Abstract international*, vol(2).pp439.
- Begany, J.& Milburn, M.(2002). Psychological predictors of sexual harassment: Authoritarianism, hostile sexism and rape myths. *Psychological of Men& Masculinity*, 3(2), 119-126.
- Bergman, M., Langhout, R., Palmieri, P., Cortina, L. and Fitzgerald, L. (2002). The (un)reasonableness of reporting: antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp. 230– 242.
- Burt, M. (1980). Cultural myths and support for rape. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38,217-230.
- Ceiliang, N. & Othman, J. (2002) Unwanted and Unwelcome sexual harassment in the Malasian Workplace. *Gender, Technology and Developmen* 6(3).
- Chan, D., Chun, B., Chow, S. & Cheung, S. (2008). Examining the job-related, psychological and physical outcomes of workplace sexual harassment: a meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32, pp. 362– 376.
- Coldfelter, T,&Turner, M& Hartman& Kuhnz,J,(2008), Sexual Harassment Victimization During Emerging Adulthood. *Community College Review*, V(32), N(1).
- Crocker, D. and Kalembara, V. (1999). The incidence and impact of women's experiences of sexual harassment in Canadian

- workplaces. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 36, pp. 541–559.
- Elkins, T., Phillips, J. and Ward, S. (2008). Organizational sexual harassment investigations: observers' perceptions of fairness. *Journal of Managerial Issues*, 20, pp. 88– 111
- Equal Employment Opportunity Commission .(2010). *Sexual harassment charges EEOC& FEPAs Combined*. Available: FY 1997–FY 2010. Available at: [http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/sexual\\_harassment.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/sexual_harassment.cfm).
- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), (n.d.). *Sexual Harassment*. Available: [http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual\\_harassment.cfm](http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm) .
- Fain, T.C.,& Anderton, D.L. (1987). Sexual harassment: Organizational context and diffuse status. *Sex Roles*, 17, 291–311 Available: <http://dx.doi.org/10.1007/BF00288454>.
- Faley, R., Knapp, D., Kustis, G. and Dubois, C. (1999). Estimating the organizational costs of sexual harassment: the case of the US Army. *Journal of Business and Psychology*, 13, pp. 461–484.
- Finne, J. (2004). A survey of online Harassment at university Campus. *Journal of interpersonal Violence*, 19 (4): 468-483.
- Finne, J. (2004). A survey of online Harassment at university Campus, *Journal of interpersonal Violence*, 19 (4): 468-483.
- Fitzgerald, L.F; Shullman, S.L; Bailey, N, & et al.(1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *J Vocational Behav.*,32,152-175.
- Gruber, J. .(1998). the Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women's Experiences of Sexual Harassment. *Gender and Society*, vol. 12, No. 3 , pp. 301-320
- Hesson-Mcinnis, M.S.&Fitzgerald L.F.(1997). Sexual Harassment: A preliminary test of an integrative Model. *Journal of applied social psychology*,2T, 10,877-901.
- Hulin, CH., L., Fitzgerald, L.F.& Drasgow, F.(2017). Organizational Influences on Sexual Harassment. In: Stockdale, M.,S(edit). *Sexual Harassment in the Workplace: Perspectives*,

- Frontiers, and Response Strategies*. Thousand Oaks, SAGE Publications, Inc.
- Kayuni, (2009). The Challenge of Studying Sexual Harassment in Higher Education: An Experience from the University of Malawi's Chancellor College. *Journal of International Women's Studies*, **11**, (2), P: 83-99. Available at: <http://vc.bridgew.edu/jiws/vol11/iss2/6>
- Komaromy, M., Bindman, A., R., Haber,& Sande, M.(1993). Sexual Harassment in medical training. *The New England Journal of Medicine*, **328** (5), 322-326.
- Mahood, L. and Littlewood, B. (1997). Daughters in danger: the case of 'campus sex crimes'. In Thomas, A. and Kitzinger, C. (eds), *Sexual Harassment: Contemporary Feminist Perspectives*. **Buckingham**: Open University Press, pp. 157–171.
- Mamaru, A., Getachew,K.,& Mohammed, Y. (2015). Prevalence of Physical, Verbal and Nonverbal Sexual Harassments and Their Association with Psychological Distress among Jimma University Female Students: A Cross-Sectional Study. *Ethiopian Journal of Health Science, Ethiop J Health Sci*, **25**(1): 29– 38.
- Maris, C. (2011).*Impact of Sexual Harassment on Women Undergraduates' Educational Experience in Anambra State of Nigeria*. PhD Higher Education Leadership, Management, Policy, Seton Hall University.
- McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, **Vol. 14**, 1–17.
- McDonald, P.(2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, **Vol. 14**, 1–17.
- McGinley, M., Rospenda,K., Liu, L., Richman,J.( 2015). Chronic Generalized Harassment During College: Influences on Alcohol and Drug Use. *Journal of Youth and Adolescence*, **V 44**, *Issue* 10, pp 1898-1913.
- Michelle L. Kelley& Beth Parsons.(2000). Sexual Harassment in the 1990s: A University-Wide Survey of Female Faculty, Administrators, Staff, and Students, Ohio State University

- Press. *The Journal of Higher Education*, vol. 71, No. 5, Sep-Oct, p. 550
- Mohipp, C.& Senn. Y. (2008). Graduate Students Perception of Contrapower Sexual Harassment. *Journal of Interpersonal Violence*, 23,(9).
- Palvdi, M., Nydegger, R., Desovsa, E., Nydegger, L., Of Dicicer, R.(2006) . International of perspectives on sexual harassment of college student . *Journal of psychology*. Vol(1078), pp 103-103.
- Pryor, J.(1987). Sexual Harassment proclivities in men. *Sex Roles*, 17,269-290.
- Quick, J.C., McFadyen, M.,A.(2017). Sexual Harassment: Have We Made Any Progress?. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 22, No. 3, 286–298.
- Raver, J. L.,& Gelfand, M. J. (2005). Beyond the individual victim: Linking sexual harassment, team processes, and team performance. *Academy of Management Journal*, 48, 387–400. <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2005.17407904>.
- Richman, A., Rospenda, K., Nawyn,S., Flaherty,J., Fendrich,M., Drum,M., and Johnson, T..(1999). Sexual Harassment and Generalized Workplace Abuse Among University Employees: Prevalence and Mental Health Correlates. *American Journal of Public Health*, Vol. 89, No. 3, 358- 364.
- Roni, S.(2001).*Sexual Harassment and disordered eating symptomatology in females: objectification, silencing,and symbolic expression of self*. PHD, Georgia university .
- Schneider, K., Swan, S., Fitzgerald, L.(1997). job-Related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence From Two Organizations. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 3, 401-415/.
- Stockdale, M,S.(1993). The role sexual misperception of women's friendliness: an emerging theory of sexual harassment. *Journal of vocational behaviour*, 42,84-101.
- Stockdale, M. (1998). The direct and moderating influences of sexual harassment pervasiveness, coping strategies and gender on

- work-related outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, **22**, pp. 379–392.
- Stockdale, M.S. (2017). What We Know and What We Need to Learn about Sexual Harassment. In: Margaret S. Stockdale(Edit). *Sexual Harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers, and Response Strategies*. Thousand Oaks, SAGE Publications.
- Thacker, r.(1992).Preventing Sexual Harassment in the work place. *Training& Development, February*, 51-53.
- Willness, C. R., Steel, P.,& Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, **60**, 127–162. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067>.
- Willness,C., Steel,P.& Lee,K. (2007). Ameta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, **60**, pp. 127–162.