

## زنان کارگر چگونه با «آزار جنسی» مواجه شدند؟

جو دیت لویین



به دنبال افشای «آزار جنسی» برخی از زنان سرشناس از سوی مردان صاحب قدرت اقتصادی و سیاسی، بحث‌ها درباره‌ی یافتن راه حل‌هایی برای از بین بردن این پدیده، به ویژه در محیط‌های کاری، شدت گرفته است. در این میان، زنان کارگر کم‌درآمد بیش از همه در معرض آزار جنسی قرار گرفته‌اند، و البته پیش از همه برای مبارزه با آن تلاش کرده‌اند.

«در ۱۸ دسامبر، او من را به انباری برد و از من خواست که یک دکمه روی شلوار او بدوزم. او از من خواست که دستم را داخل کنم و من چنین کردم، و وقتی داشتم سوزن را نخ می‌کردم، شروع به گفتن سخنانی زشت کرد و رفتار زننده‌ای نیز از او سر زد.» **گرچین کارلسون** نخستین زنی نبود که رئیس‌اش او را آزار جنسی داده بود. **رز مک‌گوان** هم نخستین کسی نبوده که به دلیل ترس‌اش چیزی نگفته است. ماجرای او که در ابتدا نقل شد از زبان یک کارگر انگلیسی در صنعت لباس‌دوزی در قرن نوزدهم است، حاکی از آن که آزار جنسی به قدمت وجود محل‌های کار تحت نظر مردان وجود داشته است، به عبارت دیگر، به همان قدمت و وسعت خود کار کردن.

لین فارلی، استاد دانشگاه کورنل اصطلاح «آزار جنسی» را در دهه‌ی ۱۹۷۰ میلادی وضع کرد. قبل از آن نام‌هایی که به این کار داده می‌شد، استعاری و گمراه‌کننده بودند: «تعدی اخلاقی»، «منظورهای ناروا»، «شوخی‌های زشت»، «اغوا». اما از دختران کارگر در کارخانه‌ها گرفته تا مانکن‌ها، از کارگران مرغداری گرفته تا کمک‌وکیل‌ها، قربانیان این کار وقتی آن را احساس کردند می‌دانستند با چه چیزی مواجه‌اند. این زنان همچنین می‌دانستند که اگر تجربیات خود را گزارش کنند، در خطر بدنامی، اخراج شدن از کار یا اخراج از کشور قرار می‌گیرند. اگر به آن‌ها برچسب آدم دردرساز زده می‌شد، ممکن بود غیر قابل استخدام تلقی شوند؛ اگر (موقتاً) به عنوان سوگلی انتخاب می‌شدند، ممکن بود از این بابت از آن‌ها اخاذی شود.

به همین دلیل، برای بیشتر آن‌ها سکوت کردن راهبرد معقولی بود و هنوز هم هست. اما وقتی رئیس «سازمان ملی زنان»، کارن دیکرو، به کمیسیون حقوق بشر شهر نیویورک در سال ۱۹۷۵ گفت که آزار جنسی «یکی از چند مسئله‌ی مرتبط با تبعیض جنسی است که به کلی پنهان مانده است»، سخنش دقیق نبود. در واقع، داستان‌هایی مانند آنچه را که در بالا نقل شد در روزنامه‌ها، گزارش‌های دولتی، خلاصه‌ی مذاکرات دادگاه‌ها، سوابق اتحادیه‌ها، زندگی‌نامه‌ها، و رمان‌ها می‌شد یافت. آپتون سینکلر در کتاب **جنگل** (۱۹۰۶) تجاوزهای جنسی «ناگفتنی» در کارخانه‌های بسته‌بندی گوشت در شیکاگو را افشا می‌کند. امیل زولا همین موضوع را در مورد فروشگاه‌های بزرگ و شهرک‌های معدنچیان افشا کرد. گفته‌های کارگران

صنعت پنبه و لباس‌دوزی انگلیسی و آمریکایی در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم به نحوی عجیب به گوش ما آشنا است: «اخیراً روالی به وجود آمده است که هر وقت زن جوانی در راهرو به تنهایی راه می‌رود، چراغ راهرو خاموش می‌شود. زنانی که چنین تجربه‌ای داشته‌اند می‌گویند که در تاریکی، دستی به دور کمر آن‌ها پیچیده و سپس اتفاقات بدتری افتاده است»؛ «من حس کردم که اشاره‌ی چشمان او به چه معنی است. فروشگاه خلوت بود و همه رفته بودند، حتی دربان هم رفته بود. آن‌جا در دفتر، من روی یک صندلی نشسته بودم و رئیس نزدیک من ایستاده بود و پول حقوق مرا در دست داشت، و با من با لحنی نرم و ملایم سخن می‌گفت. متأسفانه کسی آن اطراف نبود. همان‌طور نشسته از ترس می‌لرزیدم.»

## **با وجود مخالفت‌ها، فمینیسم در طول چهل سال گذشته به شکل پیوسته پیش رفته و باعث تغییر هم در آگاهی و هم در قوانین شده است.**

پس چرا با گذشت صد و پنجاه سال از انقلاب صنعتی و پنجاه سال پس از آن که دومین موج فمینیسم توجه به آزار جنسی را به عنوان موضوعی سیاسی احیا کرد، ما هنوز با این موضوع درگیر هستیم؟ یک نظریه می‌تواند این باشد: زنان (و اقلیت‌های جنسی و جنسیتی) در محل کار دچار آزار جنسی هستند؛ در این موضوع همپوشانی وجود دارد، و ظلم اقتصادی و جنسیتی با هم اتفاق می‌افتد. اما پیشرفت پیوسته نیست. همچنان که زنان در مقام زن به برابری بیشتری دست می‌یابند، حقوق آن‌ها و قدرت مؤسساتی که نماینده‌ی آن‌ها در مقام کارگر هستند، به نحوی فزاینده در قبضه‌ی استخدام‌کنندگان و شرکت‌هایی قرار می‌گیرد که از امتیازات خاص برخوردارند. نتیجه این است: منفعت‌طلبی فردی زنان را از هم جدا می‌کند، که این بدان معنا است که تنها تعداد کمی از زنان می‌توانند موقعیت شغلی خوبی را حفظ کنند.

با وجود مخالفت‌ها، فمینیسم در طول چهل سال گذشته به شکل پیوسته پیش رفته و باعث تغییر هم در آگاهی و هم در قوانین شده است. یک نشانه‌ی این موضوع این واقعیت ساده است که در دوران ما مردان شکوایان زنان را دیگر به دلیل مسخره بودن، غلوآمیز بودن، یا خنده‌دار بودن، نادیده نمی‌گیرند. در یکی از نظرسنجی‌های اخیر واشنگتن پست - ای‌بی‌سی، ۶۴ درصد پاسخ‌دهندگان اعتقاد داشتند که آزار جنسی یک مشکل جدی است. همان‌طور که الیزابت برونیگ در روزنامه‌ی **واشنگتن پست** اشاره کرده است، برخی از متهمان به آزار جنسی این بهانه را پیش می‌کشند که آن‌ها فقط مردان سنتی هستند که در دوران انقلاب جنسی به دنیا آمده‌اند. اما «مبالغه‌نگفت حق‌السکوت، یادداشت‌های پنهانی، اتاق‌های خصوصی هتل‌ها، و به وقت در کمین قربانی نشستن‌ها ... این‌ها تدابیر احتیاطی‌ای نیستند که آدم‌های سنتی ندانم‌کار تدارک دیده باشند. این‌ها گریزگاه‌های افرادی هستند که می‌دانند کار اشتباهی انجام می‌دهند و می‌خواهند از زیر مسئولیتش شانه خالی کنند.»

در این میان، مردان طرفدار فمینیسم و مخالف با خشونت علیه زنان، بعد از مدت‌ها نادیده گرفته شدن به عنوان افراد زن‌ذلیل و بی‌اطلاع از ماجرا، به میدان آمده‌اند. کسانی که سابقاً با کردار و گفتار خود آزار جنسی را ممکن می‌ساختند، مانند کوئنتین تارانتینو، اکنون علناً طلب بخشش می‌کنند. اتحادهای عجیب و غریب بین زنان و مردان در حال شکل‌گیری است: جو بایدن و لیدی گاگا با هم توئیت می‌فرستند که «این مسئولیت بر عهده‌ی ما است.» زنان به لحاظ قانونی نیز دستاوردهایی داشته‌اند. متمم‌های بند هفتم از «قانون حقوق مدنی»، با تصویبشان در سال ۱۹۶۴، تصریح کرده‌اند که آزار جنسی غیرقانونی است. زنان به طور کلی و به عنوان یک جنس، لنگ‌لنگان در حال پیشرفت هستند. اما از سوی دیگر، وضعیت کارگران در حال تنزل بوده، و در زیر بهمنی از قوانین ضد حقوق کارگران و احکام منطبق با خواسته‌های شرکت‌های بزرگ که دادگاه‌ها صادر می‌کنند، در حال له شدن‌اند.

در همین حال، با وجود افزایش سهم زنان در نیروی کار، مشارکت آن‌ها در اتحادیه‌های کارگری کاهش یافته است. بر مبنای آمارهای «دفتر آمار کار»، از زمان رکود بزرگ اقتصادی (در دهه‌ی ۱۹۳۰) تا جنگ جهانی دوم، این مشارکت در حال افزایش بوده، و در اواسط دهه‌ی ۱۹۵۰ به اوج خود یعنی ۳۵ درصد رسیده است. در سال ۱۹۸۳، این مشارکت تا کمی بیش از ۲۰ درصد کاهش یافت و تا سال ۲۰۱۶ دوباره نصفه شد و به کمی بیش از ۱۰ درصد رسید. امروزه اتحادیه‌های کارگری مجال کمتری برای

سازمان‌دهی و کسب اضافه حقوق، مزایا، و شرایط بهتر برای اعضای خود دارند، و منابع آن‌ها برای تأثیرگذاری بر قوانین حافظ حقوق کارگران و پی‌گیری اقدامات قانونی در این راستا از آن‌ها کمتر است. و این به ضرر همگان است. برخلاف این باور که اعضای اتحادیه‌ها اشرافیانی هستند که در حال بالانشینی و فاصله گرفتن از توده‌های زحمت‌کش‌اند، دستاوردهای اتحادیه‌ها بر بسیاری امور دیگر نیز اثر می‌گذارد. به همین ترتیب، «مؤسسه‌ی سیاست‌گذاری‌های اقتصادی» گزارش می‌دهد که ضعف اتحادیه‌ها یک «دلیل نادیده گرفته‌شده»ی آن است که درآمد طبقه‌ی متوسط از سال ۱۹۷۹ دچار افول بوده است.

زوال سازمان‌دهی در میان نیروی کار هم عامل ایجادکننده و هم نتیجه‌ی «اقتصاد چرخشی» است که در آن (قراردادهای پیمانی جای قراردادهای دائمی را می‌گیرند و) میلیون‌ها خانه‌به‌دوش دیجیتالی، کارگران پیمانی، صاحبان مشاغل قراردادی آزاد، طرف‌های قراردادهای فرعی، و کسانی که کارهای غیرمعمول را می‌پذیرند، کار بیشتر و بیشتری را برای درآمد کمتر و کمتری انجام می‌دهند. اما این افراد جویای کار به جای این که دست به دست هم دهند، جدا از هم و ناامید کار یکدیگر را خراب می‌کنند تا جایی که همه در هم شکسته شوند. برای مثال، پایگاه کاریابی [fiverr.com](http://fiverr.com) چنین تبلیغات می‌کند که سپردن کار به صاحبان مشاغل قراردادی آزاد به معنای انجام «کار بیشتر با هزینه کمتر» است. یکی از تبلیغات‌شان در مترو که شدیداً بدنام هم شد، تصویر زنی با گونه‌های فرورفته را نشان می‌داد با این عنوان که «شما ناهار قهوه می‌خورید... محرومیت از خواب داروی مورد انتخاب خود شما است.»



اما آن‌طور که رسوایی‌های اخیر مرتبط با آزار جنسی نشان داده، علاوه بر کار بیش از حد و درآمد کمتر از استحقاق، تعداد فزاینده‌ای از کارگران اکنون بنا بر قرارداد کاری خود، مجبور به بی‌پناه و ناتوان ماندن هستند. بندهای مرتبط با حکمیت اجباری در قراردادهای کاری، استخدام‌شوندگان را در زمانی که شرکت‌ها قوانین کار را می‌شکنند، از شکایت به دادگاه‌های منصفه منع می‌کنند. این بندها اکنون با ممنوعیت دادخواهی گروهی همراه شده‌اند، ممنوعیتی که سبب می‌شود مثلاً در مواردی که شرکتی کارکنان خود را از مزایا محروم می‌کند، یا اجازه می‌دهد که یک معدن بر سر آن‌ها خراب شود، کارگران نتوانند به شیوه‌های جمعی توسل جویند. با گسترش روزافزون انضمام چنین بندهایی به قراردادهای استخدام‌شوندگان کم‌درآمدتر، بر اساس ارزیابی «مؤسسه‌ی سیاست‌گذاری‌های اقتصادی»، بیش از یک چهارم استخدام‌شوندگان در محل‌های کار غیرمرتبط با اتحادیه‌های کارگری در معرض حکمیت‌های اجباری قرار دارند، رقمی که در سال ۱۹۹۲ تنها کمی بیش از ۲ درصد بود و در حال حاضر دو برابر بخشی از نیروی کار است که اتحادیه‌ها نمایندگی‌شان را بر عهده دارند. و این وضعیت می‌تواند بدتر شود. دیوان عالی قرار است در مورد پرونده‌های متعددی تصمیم بگیرد که در آن‌ها اقدام به دادخواهی جمعی در مقابل

حکمیت خصوصی تحمیل شده بر استخدام‌شدگان قرار گرفته است؛ این تصمیم‌گیری ممکن است همچنین شامل بندهای مربوط به امکان فسخ قرارداد نیز باشد که کارگران را از کلیه حقوق‌شان برای سازمان‌دهی خود در مقابل شیوه‌های غیرمنصفانه محروم می‌کند. با توجه به اکثریت داشتن محافظه‌کاران، و با توجه به همراهی وزارت دادگستری آمریکا با آنان، انتظار می‌رود که نتیجه‌ی این تصمیم‌گیری به نفع شرکت‌ها و به ضرر کارگران باشد.

آیا میان کاهش حق و حقوق کارگران و استمرار آزار جنسی رابطه‌ای وجود دارد؟ من این سؤال را از کارن نوسبام پرسیدم، کسی که یک سازمان کارمندان دقتی زن را در سال ۱۹۷۳ پایه‌گذاری کرده و از آن زمان مشغول سازمان‌دهی و دفاع از زنان و دیگر کارگران در دولت و فدراسیون آمریکایی کارگران و کنگره‌ی مؤسسات صنعتی (AFL-CIO) بوده است. او پاسخ داد: «مسئله فقط اتحادیه‌ها نیستند، بلکه مهم آن چیزی است که اتحادیه‌ها به عنوان یک مؤسسه‌ی پشتیبان شما نمایندگی‌اش می‌کنند.» در دهه‌ی ۱۹۷۰، وقتی پژوهشگران سازمان زیر نظر او از زنان می‌پرسیدند که اگر سر کار مشکلی داشته باشند به کجا مراجعه می‌کنند، «آنها احتمالاً می‌گفتند: به سازمان‌های یاری‌رسان یا به نماینده‌ام در کنگره زنگ می‌زنم. بعد از سال‌ها، اگر همین سؤال را بپرسیم، زنان احتمالاً جواب می‌دهند: به مادرم زنگ می‌زنم! حدود سال ۲۰۰۰، زن‌ها شروع به گفتن این جمله کردند: به خداوند پناه می‌برم! اکنون چنین می‌گویند: من فقط به خودم اتکا دارم.»

نوسبام توضیح می‌دهد که دو اتفاق متضاد در حال روی دادن هستند. به لطف فمینیسم، اعتماد به نفس زنان و کنترل‌شان بر زندگی اجتماعی و خانوادگی خود مستحکم شد. اما به طور همزمان، «قدرت واقعی» آنها به همراه قدرت مؤسساتی که به نمایندگی آنها سخن می‌گفتند، کم شد. او می‌گوید: «زنان به طور فردی قوی‌تر و از لحاظ تأثیرگذاری ضعیف‌تر شدند.»

در این فضا، چه باید کرد؟ توصیه‌ها بسیارند. یکی از روزنامه‌نگاران متولد دهه‌های آخر قرن بیستم که، ستونی در **شیکاگو تریبیون** دارد، چنین فریاد می‌زند: «بیباید درباره‌ی مشکل آزار جنسی در اطراف‌مان، بلند و فوری، شروع به سخن گفتن کنیم.» گرچن کارلسون مدافع تلاش‌های جسورانه و برپایی کارزارهایی علیه حکمیت اجباری است. در سی‌ان‌بی‌سی، نوریان آ. فارل، مدیر اجرایی «مؤسسه‌ی وکلای حقوق بشر»، مردان را تشویق می‌کند که مداخله کنند و به پا خیزند و کنار نشینند. مجله‌ی **فوربز** به استخدام‌کنندگان توصیه می‌کند که سیاست‌گذاری‌هایی علیه آزار جنسی تدوین و نهادینه کنند، از جمله تمهیدی بیاندیشند برای اخراج خاطیان به محض ارتکاب اولین خطا. این مجله به قربانیان آزار هشت راه برای واکنش ارائه می‌کند: مدارک را حفظ کنید، تعدی را گزارش کنید، وکیل بگیرید، و شماره هشت این است: «از آنجا خارج شوید.» (این توصیه تکرار پاسخ دونالد ترامپ است که، وقتی به عنوان کاندیدا از او پرسیده شد اگر کسی کاری مانند آنچه که راجر ایلز در فاکس انجام داد، با دخترش ایوانکا انجام دهد، چه حسی خواهد داشت، گفت: «دوست دارم فکر کنم که در آن صورت او [ایوانکا] شغل دیگری پیدا خواهد کرد یا شرکت دیگری خواهد یافت.») برونیگ، در **واشنگتن پست**، نتیجه می‌گیرد که ما قوانین را داریم، وجدان و هشیاری لازم را داریم، اما بعضی مردان کثافت هستند، و ما هرگز از شر آزار جنسی راحت نخواهیم شد.

**در پایان قرن نوزدهم زنانی مانند هاسانوویچ به رهبری سازمان‌دهندگان پرشور و با استعداد، واقعاً مردانی مانند آن مرد را به چالش کشیدند.**

اما همه‌ی این راه حل‌ها فردی هستند؛ یا در بهترین حالت، مجازی و منکی به رسانه‌های اجتماعی‌اند. به جز مقاله‌ی فوق‌العاده‌ی آماندا مارکوت در مجله‌ی **سالون**، هیچ‌کس به اتحادیه‌های کارگری اشاره نکرده است. این مسئله ایجاب می‌کند که باز به قرن نوزدهم بازگردیم. در سال ۱۸۸۷ در اولهام، در نزدیکی منچستر در انگلستان، شصت و هشت کارگر در شرکت ریسندگی خیابان هنشا از کارخانه بیرون آمدند و تا زمانی که درباره‌ی رفتار یک سرکارگر کارگران گاری‌کش به نام رابرت بییتس تحقیق صورت نگرفت (شخصی که در انبار مرتکب واقعه‌ای شده بود که بالاتر توضیح داده شد) از بازگشت به محل کار امتناع کردند.

بیست نه تنها زنان را سر کار اذیت می‌کرد، بلکه قدرت خود در محیط کار و زشت‌کاری خود را به بیرون از کارخانه هم کشانده بود. در یک واقعه، او دو دختر نوجوان کارگر کارخانه را به زور به خانه‌ی خود برد و به آن‌ها یک به یک تجاوز کرد، در حالی که دیگری را برای آوردن آبجو بیرون می‌فرستاد. دختران مقاومت می‌کردند، اما از جیغ زدن امتناع کردند تا مبادا روز بعد آن‌ها را اخراج کند. زنان مورد تجاوز، بعد از صحبت با یکدیگر در کارخانه، به سراغ اتحادیه‌ی خود رفتند. هم مردان و هم زنان به اعتصاب پیوستند. بر مبنای نوشته‌ی مورخ بریتانیایی، جان لمبرتز، در مجله‌ی **کارگاه تاریخ**، نتیجه دوپهلوی بود. بیست به دادگاه کشیده شد، جریمه و اخراج شد. اما زنانی که موضوع را علنی کرده و اخراج شده بودند دوباره استخدام نشدند.

راهروی جهنمی که در ابتدای این نوشته به آن اشاره شد، بیرون کارخانه هویلس در دیل در تودموردن در انگلستان بود. سی و یک زن وقتی نتوانستند با همکاری هم آزارها را متوقف کنند، شکایت‌های خود را در سال‌های ۱۹۱۲ و ۱۹۱۳ به اتحادیه‌شان بردند؛ شهادت آن‌ها دیگر کسانی را که در سال‌های قبل کارخانه را ترک کرده بودند تشویق کرد که پا پیش گذارند. این شکایت‌ها دلیلی بود. جی. تاوت، منشی مرد اتحادیه‌ی بافندگان و ریسندگان را برانگیخت تا تحقیق بیشتری انجام دهد و حمایت رسانه‌ها و روحانیان را جلب کند. مشخص نیست که این کارزار چقدر موفق بود. اما اظهارات تاوت، که بعد از ده‌ها شکایت بیان شد، گویا می‌توانست شبیه حرف‌های کسی باشد که امروز سخن می‌گوید: «یک چیز که مرا متعجب کرده است، تعداد کسانی است که در این مورد آگاهی دارند یا درباره‌ی این چیزها شنیده بودند.» الیزابت هاسانوویچ، زنی که در صندلی خود از ترس لرزیده بود، دلیل کافی برای ترسیدن داشت: سرکارگر او قبلاً سعی کرده بود به او تجاوز کند. اما این کارگر یهودی-روس کارخانه‌ی لباس‌دوزی در نیویورک فقط نترسیده بود. او عصبانی هم بود. او در خاطرات خود چنین می‌نویسد: «ای کاش می‌توانستم این مرد را بی‌اعتبار کنم تا دیگر جرئت نداشته باشد به زن کارگر دیگری تعدی کند!»

در واقع، همان‌طور که مری بولارزیک، در یک تاریخچه‌ی کوتاه آزار جنسی بیان می‌دارد، در پایان قرن نوزدهم زنانی مانند هاسانوویچ به رهبری سازمان‌دهندگان پرشور و با استعداد، واقعاً مردانی مانند آن مرد را به چالش کشیدند. آن‌ها علیه شرایط مرگبار، درآمدهای بخور-و-نمیر، و توجه جنسی پیوسته، ناخواسته، و گاهی خشونت‌آمیز رؤسای مرد قیام کردند. فعالیت‌های آنها به شکل‌گیری انجمن اتحادیه‌های کارگری زنان (که کارگران صنعتی، کارگران یقه سفید، و کسانی را که در خانه‌های دیگران کار می‌کردند یا در خانه‌های خود به کاری مشغول بودند سازمان‌دهی می‌کرد) و بعداً به شکل‌گیری اتحادیه‌ی زنان کارگر در صنعت لباس‌دوزی منجر شد. سازمان‌دهندگانی مانند رز اشناپدرمن بر ایجاد اصلاحاتی اصرار ورزیدند که زنان هنوز بدان‌ها دست نیافته‌اند: درآمد برابر، پرستاری از کودکان با بودجه‌ی دولت، و بیمه‌ی مادری.

اتحادیه‌های کارگری همیشه مدافع زنان نبوده‌اند. در واقع، بسیاری از آن‌ها علاوه بر به حاشیه راندن آفریقایی-آمریکایی‌ها، به شکل فعال سعی در طرد زنان نیز داشته‌اند. صاحبان مقام در اتحادیه‌ها همان‌قدر آزار جنسی مرتکب شده‌اند که متعدیان ناظر بر خط تولید یا افراد زشت‌کار در دفاتر. استیو ارلی، فعال کارگری و نویسنده‌ی کتاب **مشیت در جواب مشیت**، با ارجاع به روزهای کارش در اتحادیه‌ها به تفصیل توضیح می‌دهد که چگونه این اتحادیه‌ها در مقابل ایجاد فرهنگ‌سازی برای مبارزه با تبعیض جنسی و نژادی یا وارد عمل شدن علیه این اقدامات مقاومت می‌کرده‌اند. لمبرتز بیان می‌کند که اعتصابات کارگری صنعت پنبه در بریتانیا، که در کنار شکایات درباره‌ی حقوق یا شرایط کار، به آزار جنسی نیز اعتراض می‌کردند، بسیار اندک بوده است. اما چنین مواردی همچنین نشان داد که وقتی آگاهی طبقاتی از برتری جویی جنسی فراتر می‌رود، کارگران مرد همدردی با همکاران زن خود را با فداکاری و با به مخاطره انداختن خود به نمایش می‌گذارند.





فعالان اتحادیه‌های کارگری بریتانیا به خاطر مرد بودن از رئیس‌های مرد خود دفاع نمی‌کردند یا از خطای آن‌ها چشم نمی‌پوشیدند. لمبرتز می‌نویسد که «لازم است که "وحدت مردانه"ی فرضی میان صاحب‌مقامان و مردانی که از گناهان‌شان چشم‌پوشی می‌کنند، فدای وحدت اتحادیه شود. زیرا با سازمان‌دهی اعتصابات و با فرستادن نمایندگان و رؤسای خود برای زیر فشار گذاشتن استخدام‌کنندگان، اتحادیه‌ها این مشکلات را در چارچوب مسائل محیط کار قرار می‌دادند و به نحو ضمنی این زنان فقط زن یا موجود جنسی قلمداد نمی‌شدند، بلکه آن‌ها کارگران مورد استثمار قلمداد می‌شدند که با رفتار غیر قابل پذیرش در محیط کار مواجه شده‌اند.»

امروزه فوران اتهامات به ما یادآور می‌شود که آزار جنسی امری گسترده و عمومی است. اما این آزارها چیزی بیش از آن هستند که مردان کارهای بدی با زنان بکنند. [هاروی واینستین](#) و [راجر ایلز](#) تنها افرادی نیستند که از بدن خود برای متوقف نگه داشتن دیگران در جای خود استفاده می‌کنند. آنان به عنوان رؤسای شرکت‌هایی با سرمایه‌های عظیم، تجسم سرمایه هستند و از قدرت آن نه تنها علیه برخی زنان استفاده می‌کنند بلکه علیه همه‌ی زنان و همه‌ی کارگران از آن استفاده می‌کنند. این که از زنان، به ویژه آنان که به شغل‌های کم‌درآمد مشغول‌اند بخواهیم اعتراض کنند و از ماندن در قراردادهای بد یا قبول توافقات عدم افشا امتناع کنند نه فقط منصفانه نیست، بلکه روشی مؤثر هم نخواهد بود. افراد بدون حمایت جمعی پایشان در گل می‌ماند، و زنان و اقلیت‌های جنسی و جنسیتی بدون اتحاد با دیگر کارگران، از جمله آنان که گرایش جنسی به جنس مخالف دارند، نمی‌توانند در محل کار خود امنیت و احترام به دست آورند. بله، زنان و مردان هر دو باید علیه آزار جنسی اعتراض کنند. اما تنها یک راه برای پایان بخشیدن به آزار جنسی وجود دارد: توثیق نکنید، خود را سازمان‌دهی کنید.

برگردان: پویا موحد

جو دیت لوین پژوهشگر آمریکایی و فعال حقوق زنان است. آن‌چه خواندید برگردان بخش‌هایی از این نوشته‌ی اوست:

Judith Levine, '[#ThemToo](#),' *Boston Review*, 3 November 2017.

برگرفته از: خبرنگار آسو