

جایگاه حقوقی آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار در ایران با تأکید بر مقاله نامه شماره ۱۹۰ سازمان بین المللی کار

سودابه رضوانی*، محمدقاسم تنگستانی** و سیده مهدیه ادیانی راد***

نوع مقاله: پژوهشی	تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۶/۱۶	تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۵	شماره صفحه: ۳۳۵-۳۵۹
-------------------	-------------------------	------------------------	---------------------

امروزه با توسعه تعریف بهداشت کار به بهداشت روانی، افزون بر بهداشت جسمی و اهمیتی آزار مبتنی بر جنسیت؛ مقابله با عوامل تنش زا در محیط کار، محور بسیاری از مطالعه‌ها در حقوق کار قرار گرفته است. به موجب مقاله نامه شماره ۱۹۰ ژوئن ۲۰۱۹ سازمان بین المللی کار در خصوص مقابله با آزار در محیط کار که یکی از محورهای اصلی آن پیش بینی راهکارها و برخی الزام‌ها برای پیشگیری و کاهش آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار است، کشورهای عضو ملزم به رعایت احکام و ضوابط مقرر در مقاله نامه از جمله تدوین و اصلاح قوانین و مقررات خویش در این زمینه شده‌اند. در نظام حقوقی ایران در برخی موارد، هرچند نه به شیوه‌ای تفصیلی، اما در برخی مواد پراکنده در قانون مسئولیت مدنی ۱۳۳۹، قانون تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده ۱۳۷۵ و اخیراً در لایحه «صیانت، کرامت و تأمین امنیت زنان در برابر خشونت» این مسئله مورد اشاره قرار گرفته است. در قانون کار جز در برخی موارد کلی، اشاره‌ای به ممنوعیت آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار و مسئولیت کارفرما در برابر این پیشامد نشده است. بنابراین نگارندگان این نوشتار با توجه به نواقص موجود در قوانین و مقررات حاکم بر روابط کار و برخی مقررات مرتبط در نظام حقوقی ایران با روش توصیفی - تحلیلی و در پرتو راهکارهای ارائه شده در مقاله نامه پیش گفته؛ ضمن مفهوم‌شناسی آزار جنسی در محیط کار، بررسی مقررات ایران و برخی اسناد بین‌المللی به ویژه مقاله نامه شماره ۱۹۰، پیشنهادهای مشخصی جهت اصلاح و تکمیل قانون کار ارائه می‌دهند.

کلیدواژه‌ها: آزار جنسیتی؛ به‌ستوه‌آوری؛ مزاحمت جنسی؛ بهداشت روانی کار؛ مسئولیت کارفرما

Email: S.Rezvani@khu.ac.ir

* استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه خوارزمی؛

Email: m.tangestani@khu.ac.ir

** استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه خوارزمی؛

*** دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسئول)؛

Email: adyani.rad63@gmail.com

مقدمه

به‌رغم ظهور صنایع و افزایش کمی کارگاه‌های تحت شمول قانون کار، قوانین و مقررات تنظیم‌کننده روابط کارگرو کارفرما، متناسب با تحولات مزبور اصلاح نشده و همچنان با نواقص متعددی مواجه است. با وجود تذکرهاى متعدد سازمان بین‌المللی کار، پیش‌نویس لایحه اصلاح قانون کار بنا به پیش‌بینی ماده (۷۳) قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه، یک بار در سال ۱۳۹۱ و پس از برگرداندن به دولت، مجدد در سال ۱۳۹۵ در قالب لایحه تقدیم مجلس شورای اسلامی شد و همچنان در مراحل تقنینی باقی مانده است. لزوم به‌روزرسانی قوانین مربوط به روابط کار، نه‌تنها از بُعد اجتماعی و حفظ حقوق کارگر حائز اهمیت است، بلکه به جهت ایجاد زمینه مناسب برای سرمایه‌گذار و رفع موانع تولید و افزایش بهره‌وری به‌عنوان یکی از اولویت‌ها و سیاست‌های اقتصادی کشور در شرایط فعلی نیز دارای اهمیت ویژه‌ای است.

از جمله خلأهای جدی در قانون کار کنونی که در مباحث مربوط به بهداشت کار پرداختن به آن ضروری است، نبود ضمانت‌اجراهای کافی و عدم جرم‌انگاری آزار مبتنی بر جنسیت^۱ در محیط کار و پیش‌بینی کیفی‌های کارا و بازدارنده در این راستا، در کنار الزام کارفرما و دولت به ارائه آموزش‌های لازم جهت آشنایی بزه‌دیدگان با حقوق خویش برای پیشگیری از آزار در محیط کار است. فارغ از احساس نیازی که در این حوزه در مورد اصلاح قانون کار وجود دارد، در صورت تصویب مجلس شورای اسلامی و پیوستن به مقاوله‌نامه مزبور که در اجلاس ۱۰۸ در کنفرانس عمومی ژوئن ۲۰۱۹ تصویب شد، تسریع در سیر تصویب لایحه اصلاح قانون کار و افزودن تکالیف جدید مورد اشاره در مقاوله‌نامه پیش‌گفته به متن پیش‌نویس فعلی ضروری است. گفتنی است به موجب مواد (۷ و ۱۲) مقاوله‌نامه پیش‌گفته دولت‌های عضو مکلف شدند قوانین و سازوکارهای لازم برای پیشگیری از آزار جنسی در محیط کار را به تصویب برسانند؛ موضوعی که به دلایل مختلف در نظام حقوقی ایران، هنوز به‌طور بایسته مورد توجه قرار نگرفته و امید است تصویب مقرراتی چون «لایحه صیانت، کرامت و تأمین امنیت زنان در برابر خشونت» و اصلاح قانون کار در این زمینه تا حدودی خلأهای موجود را رفع کند.

1. Sexual Harassment

گفتنی است آنچه که در «مقاله‌نامه ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار»^۱ و توصیه‌نامه مرتبط با آن مورد اشاره قرار گرفته، خشونت و آزار در معنای عام است. اما آنچه که به‌طور خاص در نوشتار حاضر مورد بحث قرار می‌گیرد «آزار جنسی» به مفهوم خاص آن در محیط کار علیه زنان است که خود یکی از جلوه‌های خشونت جنسی در معنای عام آن و نیازمند واکاوی مفهومی است.

سازمان بهداشت جهانی خشونت را «به‌کارگیری عمدی نیرو یا قدرت فیزیکی به‌صورت واقعی یا تهدید به آن» می‌داند که دارای انواع مختلفی مانند خشونت جسمی، روانی و جنسی است (رنجبران و دبیرزاده، ۱۳۹۰: ۲۲). همچنین خشونت به‌عنوان سوءاستفاده یا استفاده نامشروع از زور، دارای صبغه اخلاقی و درعین حال کیفری است (گسن، ۱۳۷۹: ۶۹). اعلامیه رفع خشونت علیه زنان مصوب ۱۹۹۳ نیز در ماده (۱) عبارت «خشونت علیه زنان» را به معنای هر عمل خشونت‌آمیز مبتنی بر جنسیت که به آسیب یا رنجاندن جسمی، جنسی یا روانی زنان منجر شود یا احتمال می‌رود که منجر شود، از جمله تهدید به انجام چنین اعمالی، محرومیت‌های اجباری یا اختیاری زنان از آزادی که در منظر عموم یا در خلوت زندگی خصوصی انجام شود، در نظر گرفته است. بنابراین خشونت جنسی علیه زنان، یکی از خشونت‌هایی است که مورد توجه قرار گرفته و طیف مختلفی دارد که از آزار جنسی با گونه‌های مختلف تا تجاوز جنسی را دربرمی‌گیرد.

آزار جنسی مفهومی است که نمی‌توان یک معنای واحد برای آن در نظر گرفت و چه بسا از فردی به فرد دیگر متفاوت باشد؛ ممکن است رفتاری که نسبت به یک زن آزار محسوب شود، برای دیگری آزاردهنده نباشد. آنچه که می‌تواند وجه مشترک تعاریف گوناگون باشد، عدم رضایت و ناخوشایندی رفتار برای یک زن باشد. فرهنگ آکسفورد آزار جنسی را «اظهارنظر در مورد جنسیت، برخورد فیزیکی و ... که معمولاً در محیط کار اتفاق می‌افتد که شخص آن را آزاردهنده و توهین‌آمیزی یابد و نیز آزار دیگران، به‌ویژه زنان در محیط کار یا دیگر محیط‌های اجتماعی که شامل پیشروی‌های جنسی ناخواسته یا اظهارات زشت است» می‌داند (https://www.oxfordlearnersdictionaries.com). نقطه مشترک هر دو تعریف، اشاره به وقوع آزار جنسی در محیط کار است که موضوع اصلی نوشتار کنونی است. کمیسیون

۱. البته موادی مانند ماده (۹) قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹، مواد (۶۱۹ و ۶۳۸) قانون تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده مصوب ۱۳۷۵ نمونه‌هایی از مقرراتی است که در مباحث آتی مورد بررسی قرار می‌گیرند.

فرصت‌های شغلی برابر آمریکا نیز تعریفی از آزار جنسی ارائه کرده است که معمولاً به آن استناد می‌شود. وفق این تعریف آزار جنسی عبارت است از: «هرگونه پیشنهاد ناخواسته و ناخوشایند با ماهیت جنسی، درخواست برای سوءاستفاده جنسی و دیگر رفتارهای فیزیکی و کلامی هنگامی که: الف) پذیرفتن چنین پیشنهادی به طور آشکار یا ضمنی، یک شرطی برای استخدام باشد. ب) پذیرش یا رد چنین پیشنهادی پایه تصمیمات شغلی‌ای باشد که بر فرد تأثیرگذار است و ج) هدف یا تأثیر این پیشنهاد اساساً عملکرد فردی را مختل کند و یا محیطی تهدیدآمیز، تخصصی یا اهانت‌آمیز ایجاد کند» (https://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.com). بنابراین براساس این تعریف، آزار جنسی این موارد را دربرمی‌گیرد: استفاده از الفاظ مستهجن، متلک‌پرانی، پیشنهادهای مکرر و یک طرفه لفظی یا جنسی، خیره شدن بیش از اندازه که برای مخاطب آزاردهنده باشد و سبب حقارت یا رعب و رنج در مخاطب شود یا در محیط کار فضای تهدیدآمیز یا مرعوب‌کننده ایجاد کند (رشیدی، ۱۳۹۶: ۲۰-۱۹).

سازمان بهداشت جهانی نیز خشونت جنسی را «هرگونه عمل جنسی، تلاش برای انجام دادن عمل جنسی، نظرهای ناخواسته، پیشروی جنسی، تجارت جنسی یا کارهای انجام شده دیگری، برخلاف تمایلات جنسی فرد با استفاده از اجبار، توسط هر فرد بدون در نظر گرفتن رابطه خود با قربانی در هر محیطی، شامل خانه و محل کار، اما، نه محدود به آن» می‌داند (World Health Organization, 2002: 149). به این ترتیب با توجه به اهمیت موضوع، به‌رغم وجود مطالعات اجتماعی، روان‌شناختی و حقوقی^۲ انجام شده؛ انجام بررسی با رویکرد ارائه راه‌حل روشن و مشخص برای اصلاح قوانین و مقررات مربوط به موضوع ضروری است. زیرا راهکارهای ارائه شده محدود به شیوه‌های توانمندسازی زنان در برابر آزار مبتنی بر

1. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190).

۲. برخی از این مطالعه‌ها به شرح زیر است:

اسحاقی، محمد (۱۳۸۲). «آزار جنسی در یک بررسی حقوقی»، نشریه مطالعات راهبردی زنان، ش ۲۰.
 باقری، نفیسه (۱۳۹۷). «سیاست کیفری ایران در رابطه با آزار جنسی، مقابله و پیشگیری»، نشریه قانون‌یار، ش ۶.
 رشیدی، ساناز (۱۳۹۶). «تحلیل جرم‌شناختی آزار جنسی زنان در نهادهای عدالت کیفری»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده حقوق، دانشگاه تربیت مدرس.
 صادقی فسائی، سهیلا و مهسا رجب لاریجانی (۱۳۸۹). «مطالعه جامعه‌شناختی آزار و اذیت مبتنی بر جنسیت زنان در محیط کار»، نشریه زن در توسعه و سیاست، ش ۳۰.

جنسیت یا صرف بیان مسئله با مطالعه‌های تطبیقی در این حوزه بوده است. با این وصف پژوهش حاضر درصدد است تا با مطالعه راهکارهای ارائه شده در چارچوب پیشنهادهای الزامات مقاله‌نامه شماره ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار، در وهله اول به چرایی ضرورت اصلاح قوانین و مقررات ایران در حوزه آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار پاسخ دهد و سپس به چگونگی پیشگیری و مقابله با این پدیده در قوانین و مقررات کار بپردازد و راهکارهای مشخصی را برای اصلاح آن ارائه دهد. بنابراین تلاش می‌شود ابتدا موضوعات طرح شده در مقاله‌نامه ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار و سایر اسناد بین‌المللی خاص تبیین و سپس با بیان پیشینه قانونی موضوع در نظام حقوقی ایران، ضرورت قانونگذاری در این حیطه تحلیل شود.

۱. واکاوای مزاحمت‌های جنسی در محیط کار در پرتو اسناد بین‌المللی

نقطه اشتراک حقوق کیفری و حقوق بشر در حمایت از حقوق بنیادین بشر تجلی یافته است که یکی از مهمترین آنها حق داشتن شرایط کار برابر و بدون تبعیض است که این مهم در مقاله‌نامه‌های مهم بین‌المللی به نحو خاص یا به‌گونه عام مورد تأکید قرار گرفته و کشورهای ملحق به آن را مکلف به رعایت مفاد آن کرده است. گفتنی است هرچند که در اسناد عام و خاص بین‌المللی و منطقه‌ای به منع هرگونه تبعیض جنسیتی و برابری حقوق زن و مرد و منع انواع خشونت علیه زنان اشاره شده است، اما در این نوشتار مهمترین آنها که به‌گونه‌ای با آزار و خشونت مبتنی بر جنسیت در محیط کار مرتبط هستند، مورد بررسی قرار می‌گیرند.

۱-۱. مقاله‌نامه محو‌کلیه اشکال تبعیض علیه زنان^۱

براساس ماده (۱۱) این مقاله‌نامه^۲ دولت‌ها مکلفند اقدامات لازم را جهت رفع تبعیض علیه

1. Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), 1981.

۲. دولت‌های عضو باید اقدامات مقتضی را برای رفع تبعیض علیه زنان در زمینه اشتغال انجام و اطمینان دهند که بر مبنای تساوی مردان و زنان، حقوق یکسان به خصوص در موارد زیر برای زنان رعایت می‌شود:

الف) حق کار (اشتغال) به‌عنوان يك حق لا ینفك حقوق انسانی، ب) حق امکانات شغلی یکسان، از جمله اجرای ضوابط یکسان در مورد انتخاب شغل ...

ج) حق برخورداری از بهداشت و ایمنی شرایط کار مانند برخورداری از ایمنی و سلامتی برای تولیدمثل ...
- قوانین حمایتی در رابطه با موضوعات مطروح شده در این ماده باید متناوباً در پرتو پیشرفت‌های علمی و تکنیکی مورد بازنگری قرار گیرند و در صورت ضرورت، اصلاح و نسخ یا تمدید شوند.

زنان به عمل آورند و قوانین حمایت‌کننده درخصوص موضوعات مذکور را مورد بررسی و بازنگری قرار دهند. اگرچه این مقاله‌نامه به‌طور خاص به منع آزار جنسی به‌عنوان یکی از حقوق تبعیض بر مبنای جنسیت اشاره‌ای نکرده است، اما بر ممنوعیت تمامی اشکال تبعیض جنسیتی تأکید دارد.^۱ دولت ایران به همراه چهار کشور آفریقایی دیگر در مواجهه با مقاله‌نامه محو کلیه اشکال تبعیض علیه زنان، به دلیل تعارض‌های آشکار فرهنگی و ارزشی به آن محقق نشده است و خود را ملزم به رعایت مفاد آن نمی‌دانند.

۲-۱. مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار مربوط به تبعیض در امور استخدام و اشتغال
 وفق ماده (۱) قانون راجع به الحاق دولت ایران به مقاله‌نامه بین‌المللی شماره ۱۱۱ مربوط به تبعیض در امور استخدام و اشتغال مصوب ۱۳۴۳: «از لحاظ این مقاله‌نامه، تبعیض عبارت است از: الف) هرگونه تفاوت و محرومیت یا تقدم که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، ... برقرار بوده و در امور مربوط به استخدام و اشتغال تساوی احتمال موفقیت و رعایت مساوات در شرایط سلوک با کارگر را به کلی از میان برده و با بدان لطمه وارد کند». اگرچه این مقاله‌نامه نیز مانند مقاله‌نامه محو کلیه اشکال تبعیض علیه زنان، صراحتی در منع آزار جنسی در محیط کار ندارد ولی از حیث اعلام ممنوعیت تبعیض بر مبنای جنسیت، مفهوم منع آزار جنسی در محیط کار را نیز دربردارد. اما ایراد عمده این دو مقاله‌نامه اکتفا به منع کلی و عدم بیان راهکارها و ایجاد سازوکارهای تشویقی برای کارفرمایان و شرکای اجتماعی دولت‌ها برای اجرای اصل رفتار برابر و عدم تعیین مجازات‌های بازدارنده است. نواقصی که در مقاله‌نامه شماره ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار تا میزان بسیاری رفع شده است.

۳-۱. مقاله‌نامه شماره ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار با موضوع رفع خشونت و آزار در محیط کار
 هرچند مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار از لحاظ مراحل تصویب و تعهداتی که دولت‌های عضو نسبت به آنها دارند، در وضع نسبتاً یکسانی قرار دارند، اما اعتبار معنوی یک

۱. برای آگاهی بیشتر رک: رواسیان کاشی، سمیه (۱۳۸۸). فصل مشترک تبعیض‌ها، بررسی کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، انتشارات شیرازه.

مقاوله‌نامه برحسب موضوع آن می‌تواند با مقاوله‌نامه دیگر متفاوت باشد. از این رو آن دسته از مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار که به حقوق بنیادین انسان مربوط می‌شوند از اهمیت و اعتبار ویژه‌ای برخوردارند. مقصود از این اسناد که گاه از آن با عنوان مقاوله‌نامه‌های مربوط به حقوق بشر هم یاد می‌شود، مقاوله‌نامه‌هایی است که به یکی از آزادی‌های اساسی مانند آزادی کار و یا منع تبعیض و یا آزادی سندیکایی مربوط می‌شوند (عراقی، ۱۳۸۴: ۲). از جمله موضوع‌های مهم در حقوق بنیادین کار در مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، منع تبعیض است که یکی از وجوه آن تبعیض بر مبنای جنسیت است.

در اجلاس ۱۰۸ در ژوئن ۲۰۱۹ سازمان بین‌المللی کار، متن پیشنهادی با موضوع منع خشونت در محیط کار پس از طی مراحل به نسبت طولانی تصویب شد. به دنبال آن نمایندگان جمهوری اسلامی ایران در اجلاس مزبور با اعلامیه‌ای مراتب تبعیت اولیه خویش را از مفاد مقاوله‌نامه اعلام داشتند. مقاوله‌نامه مزبور مباحث مختلفی مانند قلمرو شمول، اصول بنیادین، اقدام‌های پیشگیرانه و حمایتی، ارزیابی ریسک، آگاهی بخشی و پیش‌بینی ضمانت‌اجراهای مختلف از جمله جبران خسارت و حتی ضمانت‌اجراهای کیفری را مدنظر قرار داده است.

۱-۳-۱. قلمرو مفهومی و دایره شمول

مقاوله‌نامه شماره ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار در ماده (۱) در تعریف خشونت و آزار جنسیتی مقرر داشته است: «اصطلاح «خشونت و آزار و اذیت» در محیط کار به طیفی از رفتارها و روش‌های غیرقابل پذیرش یا تهدید به آنها اشاره دارد که خواه، یک‌بار یا به صورت مکرر با هدف آسیب‌رساندن یا با احتمال بروز آسیب جسمی، روانی، جنسی یا اقتصادی انجام شود و شامل خشونت و آزار و اذیت جنسیتی باشد؛ اصطلاح «خشونت و آزار مبتنی بر جنسیت» به معنای خشونت و آزاری است که به دلیل جنسیت متوجه اشخاص می‌شود یا اینکه به صورت ناعادلانه بر یک جنس خاص تأثیر می‌گذارد و شامل آزار و اذیت جنسی می‌شود». می‌توان گفت که براساس این تعریف، مصادیق آسیب‌های احتمالی گسترده است و صرف

تهدید یا هدف ایراد آنها را نیز دربرمی‌گیرد. گفتنی است تکرار این رفتارها می‌تواند جلوه‌ای از به ستوه‌آوری روانی و جنسی باشد که به دلیل اهمیت و احتمال بروز صدمه‌های بیشتر شایان توجه است. همچنین دایره شمول اشخاص مورد حمایت و مکان‌های مشمول عنوان محیط کار نیز گسترده است، به گونه‌ای که وفق ماده (۳) این مقاله نامه؛ اصطلاح «کارگر»، افراد در تمامی بخش‌ها اعم از اقتصاد رسمی و غیررسمی در مناطق شهری یا روستایی را دربرمی‌گیرد که می‌تواند شامل این افراد باشد:

۱. افرادی که صرف نظر از وضعیت قراردادی خود در هرگونه شغل یا حرفه‌ای مشغول هستند،
۲. افراد در حال آموزش مانند کارآموزان و کارورزان،
۳. کارگران منتظر خدمت و از کار معلق شده،
۴. داوطلبان،
۵. کارجویان و متقاضیان کار.

این ماده همچنین محدوده زمانی و مکانی احتمال ارتکاب خشونت و آزار را شامل موقعیت‌های زیر دانسته است:

- الف) در محل کار، از جمله فضاهای عمومی و خصوصی که مکان انجام کار هستند،
- ب) در محل‌هایی که کارگر حقوق می‌گیرد یا استراحت می‌کند یا غذا می‌خورد یا از سرویس‌های بهداشتی برای شستشو و تعویض لباس استفاده می‌کند،
- ج) زمان سفر و رفت و آمدها، آموزش‌ها و رخدادهای مربوط به کار یا فعالیت‌های اجتماعی،
- د) از رهگذر مراوده‌های مربوط به کار که با فناوری‌های اطلاع‌رسانی و ارتباطی امکان پذیر می‌شود،

ه) در محل‌های اسکان ارائه شده از سوی کارفرما،

و) تا آنجا که به طور منطقی، هنگام رفت و آمد به محل کار عملی باشد.

گفتنی است مرتکبان و بزه‌دیدگان آزار و خشونت در دنیای کار می‌توانند کارفرمایان، کارگران و اشخاص ثالث، از جمله مشتریان، ارائه‌دهندگان خدمات، کاربران، بیماران و عامه مردم باشند تا جایی که حمایت از آسیب‌دیدگان و اشخاص در معرض آزار، براساس اصول و حمایت‌های بنیادین ایجاب می‌کند.

۲-۳-۱. اصول راهبردی و بنیادین حمایتی

در بخش بعدی مقاله‌نامه چندین اصول کلی و راهبر که سایر مقررات مندرج در مقاله‌نامه باید در پرتو آن تفسیر شود، بیان شده است. مقاله مزبور، ضمن اخذ نظرات سازمان‌های حائز نمایندگی کارگران و کارفرمایان، برای حذف خشونت و آزار و اذیت در دنیای کار با مکلف کردن کشورهای امضاکننده در به رسمیت شناختن و ترویج حق همه افراد نسبت به دنیای کار عاری از خشونت و آزار و اذیت از جمله خشونت براساس جنسیت، دربردارنده موارد زیر است:

- الف) مانع از تمامی شکل‌های خشونت و آزار و اذیت در قانون شود،
- ب) تضمین کند که سیاست‌های مربوطه به موضوع خشونت و آزار و اذیت می‌پردازد،
- ج) یک راهبرد جامع پیشگیری از خشونت و آزار و اذیت اتخاذ کند،
- د) سازوکارهای اجرا و پایش مستمر،
- ه) دسترسی و برخورداری از راه‌های جبرانی و حمایت از قربانیان را ضمانت کند،
- و) مجازات‌هایی در آن پیش‌بینی شود،
- ز) ابزار راهنمایی و آموزش و تربیت را توسعه دهد.

همچنین وفق مواد (۵ و ۶) مقاله‌نامه دولت‌های عضو باید تدابیر لازم را برای ارتقای کار شایسته، رفع هرگونه تبعیض مبتنی بر جنسیت با به رسمیت شناختن حق چانه‌زنی، مذاکره، آزادی اجتماعات کارگری و حمایت و پیشگیری از آزار جنسی گروه‌های آسیب‌پذیر مانند زنان کارگر ... اتخاذ کنند. گفتنی است حق داشتن کار در یک محیط عاری از آزار جنسیتی می‌تواند یکی از موارد ارتقای کار شایسته و عامل بهبود فضای کسب‌وکار نیز باشد. نکته قابل تأمل دیگر، اهمیت تشکیل اجتماعات کارگری و انجمن‌ها برای حمایت و پیشگیری از آزار در محیط کار است، به‌گونه‌ای که ماده (۱) توصیه‌نامه ضمیمه مقاله‌نامه که در ۲۱ ژوئن ۲۰۱۹ به تصویب رسید اشعار داشته است: «اعضا باید تضمین کنند که تمامی کارگران به‌ویژه کارگرانی که به دلیل اشتغال در برخی حرفه‌ها یا بخش‌ها بیشتر در معرض خشونت و آزار هستند، به‌طور کامل از حق آزادی انجمن و حمایت از حق مذاکرات دسته‌جمعی مطابق با مقاله‌نامه شماره ۸۷ آزادی انجمن و حمایت از حق تشکیل مصوب ۱۹۴۸

و مقاله‌نامه شماره ۹۸ حق تشکل و مذاکرات دسته‌جمعی ۱۹۴۹ برخوردارند ... اعضا باید اقدامات مقتضی را برای این موارد اتخاذ کنند: ترویج مذاکرات دسته‌جمعی به‌عنوان ابزار پیشگیری و رسیدگی به خشونت و آزار در دنیای کار و پرداختن به آثار خشونت خانگی در دنیای کار و نیز حمایت از محتوای توافق‌نامه‌های دسته‌جمعی از رهگذر گردآوری و انتشارات اطلاعات در مورد روندهای مربوط و روش‌های مناسب در ارتباط با فرایند مذاکره».

نکته جالب توجه در مقاله‌نامه و توصیه‌نامه ضمیمه آن، توجه به خشونت خانگی و بزه‌دیدگان خاص آن و حمایت از آنان است که دیگر آن را نه یک امر مربوط به حریم خصوصی و خانوادگی، بلکه مسئله‌ای اجتماعی و نیازمند مداخله‌های جامعه‌وی و دولتی تلقی می‌کنند. در این راستا بند «۱۸» توصیه‌نامه؛ اقدام‌های حمایتی مانند پیش‌بینی مرخصی استحقاقی، ساعات کار منعطف، حمایت‌های موقتی از اخراج قربانیان خشونت خانگی، ارزیابی ریسک کارگاه به‌طور اختصاصی در ارتباط با خشونت خانگی، افزایش آگاهی در مورد آثار خشونت و ... را در نظر گرفته است. در خصوص حرفه‌ها و افراد در معرض ریسک خشونت وفق بند «۹» توصیه‌نامه مزبور، حرفه‌ها و بخش‌هایی که کارگران آن بیشتر در معرض آزار دیدگی هستند شامل شب‌کاری، کار به‌صورت انفرادی، بخش خدمات، مراقبت‌های درمانی، خدمات اورژانس، کار خانگی، بخش حمل‌ونقل، آموزش و سرگرمی مورد حمایت خاص است. بنابراین موقعیت‌هایی مانند شب‌کاری یا تنها ماندن در برخی موقعیت‌ها برای برخی افراد مانند زنان، به‌ویژه گروه‌های آسیب‌پذیرتر نظیر زنان کارگر مهاجر که در بند «۱۰» توصیه‌نامه نیز مورد اشاره قرار گرفته، یک عامل ریسک^۱ جدی‌تر است که در بخش‌های بعدی مقاله‌نامه لزوم پیش‌بینی سازوکارهای پیشگیرانه و ریسک‌محور را مطرح کرده است.

۳-۳-۱. رویکردهای پیشگیرانه اجتماعی و ریسک - مدار^۲

موارد دیگری که در مقاله‌نامه شماره ۱۹۰ برای حمایت از اشخاص مشمول مورد توجه قرار گرفته است، تدابیر پیشگیری اجتماعی شامل آگاهی‌بخشی به کارگران و سایر اشخاص

1. Risk Factor
2. Risk - Oriented

مرتبط که می‌تواند شامل کارفرمایان و کل جامعه برای اطلاع‌رسانی در خصوص خشونت در محیط کار با گنجاندن آن در درس‌های مقاطع تحصیلی مختلف، آموزش‌های ضمن خدمت، آموزش کارگران در دوران کارآموزی، برگزاری نشست‌ها، همایش‌ها، تهیه بروشور و استفاده از آموزش عموم از رهگذر رسانه و ... باشد، است. برخی از این اقدام‌ها در بخش‌های مختلف بند «۲۳» توصیه‌نامه نیز بیان شده است که از جمله آنها تدوین و انتشار برنامه‌های درسی مرتبط با موضوع جنسی و مواد آموزشی در مورد خشونت و آزار از جمله آزار جنسی براساس جنسیت در تمامی سطوح آموزش و پرورش حرفه‌ای مطابق با قوانین و شرایط ملی کشورهای عضو و نیز برنامه‌های آموزشی برای روزنامه‌نگاران و دیگر اهالی رسانه است. در ماده (۱۱) مقاله‌نامه نیز که ذیل بخش آموزش، ارتقای آگاهی و راهنمایی آمد بیان شده است: «هر عضو ضمن مشورت با سازمان‌های حائز نمایندگی کارفرمایان و کارگران باید تضمین کند که: الف) خشونت و آزار و اذیت در دنیای کار در سیاست‌های ملی مربوط نظیر موارد مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار، تساوی و عدم تبعیض و مهاجرت لحاظ شده است؛ ب) راهنمایی، منابع، آموزش و دیگر ابزارها در اختیار کارفرمایان و کارگران و سازمان‌های آنان و نیز مراجع اجرایی قرار می‌گیرد؛ و ج) ابتکارهایی شامل پویش‌های افزایش آگاهی^۱ برگزار می‌شود». نکته قابل توجه افزون بر اطلاع‌رسانی به عموم، اشاره به لزوم اصلاح و بازسازی مرتکبان از رهگذر اقدام‌هایی مانند مشاوره دادن و انجام سایر اقدام‌های لازم برای پیشگیری از تکرار آزار در محیط کار در بند «۱۹» توصیه‌نامه است. همچنین یکی از نکات جالب توجه در مقاله‌نامه بیان تدابیر رویکردهای ریسک‌محور شامل شناسایی موقعیت‌ها و عوامل ریسک ارتکاب و بزه‌دیدگی که احتمال ارتکاب آزار و خشونت را افزایش می‌دهند و نیز تلاش برای اقدام پیش‌دستانه نسبت به آنهاست. به‌عنوان مثال وفق بند «ب» ماده (۹) مقاله‌نامه، یکی از وظایف دولت‌های عضو شناسایی مخاطرات و ارزیابی ریسک‌های خشونت و آزار با مشارکت کارگران و نمایندگان ایشان و اتخاذ اقدام‌هایی برای پیشگیری و مقابله

1. Awareness-raising Campaigns

با آنهاست. در خصوص ارزیابی ریسک و سنجش آن در توصیه‌نامه پیوست^۱ مقاله‌نامه، توجه به ریسک‌های افزایش‌دهنده آزار و خشونت، به‌ویژه ریسک‌های روان‌شناختی مانند ریسک‌های ناشی از تبعیض، حضور نابرابر روابط قدرت و هنجارهای جنسیتی اجتماعی، فرهنگی حامی آزار مورد تأکید قرار گرفته است. بنابراین آنچه که به‌عنوان یکی از ریسک‌ها مدنظر قرار گرفته، روابط نابرابر قدرت است. نظریه‌هایی که درصدد تبیین جرم‌شناختی آزار جنسی برآمده‌اند، یکی از عوامل قدرت نامتوازن بین فرد آزاردهنده و آزاردیده را روابط قدرت موجود در سازمان‌ها می‌دانند. در تبیین ساختار سازمانی و فرد آزاردیده، ساختار فراگیر قدرت در سازمان و ماهیت سلسله‌مراتبی در کار، از عوامل مهم بروز آزار جنسی شناخته شده‌اند؛ در اغلب موارد به دلیل برتری شغلی مردان در محیط کار، نسبت به زنان کنترل‌گر عمل می‌کنند و از امتیاز اجتماعی که جامعه به آنها ارزانی داشته است سوءاستفاده می‌کنند و موجب بروز رفتارهایی نظیر آزار جنسی علیه زنان می‌شوند. از این رو آزار جنسی بیش از اینکه در بردارنده روابط جنسی باشد، دربرگیرنده قدرت و کنترل است (رشیدی، ۱۳۹۶: ۴) که لزوم مداخله اقدام‌های حمایتی و پیشگیرانه دولت‌ها را ایجاب می‌کند. سایر اقدام‌های مورد تصریح برای پیشگیری از آزار جنسی در ماده (۹)، به رسمیت‌شناختن نقش مهم مقامات دولتی در مورد کارگران بخش اقتصاد غیررسمی؛ مدنظر قرار دادن خشونت، آزار و ریسک‌های روانی مرتبط با آن در سازماندهی حفاظت فنی و بهداشت کار و نیز اتخاذ سیاست مناسب درباره تمامی شکل‌های خشونت و آزار ضمن مشورت با کارگران و نمایندگان آنها است که می‌تواند ضمانت‌اجراها و راهکارهای حمایتی دیگر را نیز دربرگیرد.

۴-۳-۱. ضمانت‌های اجرا و راهکارهای حمایتی و جبران خسارت

ماده (۱۰) مقاله‌نامه مزبور در بردارنده پیش‌بینی برخی ضمانت‌اجراها، روش‌های حل اختلاف و جبران خسارت در دو قالب ماهوی و شکلی است. براساس این ماده، از جمله

۱. بند «ج» قسمت ۸.

مواردی که دولت‌ها به صراحت ملزم به رعایت آن و تدوین قوانین مرتبط شده‌اند که همگی مؤید لزوم اصلاح قانون و مقررات فعلی حاکم بر روابط کار است، وفق این ماده هر عضو باید: الف) اقدامات مقتضی برای ضمانت پایش و اجرای قوانین و مقررات ملی در ارتباط با خشونت، آزار و اذیت در دنیای کار را اتخاذ کند؛

ب) تضمین کند که تمام کارگران دسترسی آسان به راه‌های جبرانی مناسب و مؤثر و سازوکارهای عادلانه، ایمن و مؤثر گزارش‌دهی و حل و فصل اختلافات در صورت بروز خشونت، آزار و اذیت را دارند، مانند سازوکارهای طرح شکایت و تحقیق در سطح کارگاه؛ سازوکار حل و فصل اختلافات خارج از محل کار؛ دسترسی به دادگاه‌ها یا محاکم؛ حمایت علیه بزه‌دیدگی یا انتقام‌جویی از شاکیان، شاهدان و افشاگران؛ اقدامات حمایتی قانونی، اجتماعی و اداری برای شاکیان و بزه‌دیدگان؛

ج) ارائه مجازات‌های مناسب در صورت خشونت، آزار و اذیت در دنیای کار؛

د) اتخاذ سایر اقدامات برای ضمانت اینکه قربانیان خشونت براساس جنسیت در دنیای کار دسترسی واقعی به سازوکارهای تخصصی حل و فصل اختلافات، حمایت‌ها، خدمات و راه‌های جبرانی را دارند؛

ه) شناخت رسمی آثار خشونت خانگی در دنیای کار و اتخاذ اقداماتی برای رفع آنها؛

و) تضمین اینکه کارگران حق دارند خود را از وضعیت کاری که توجیه منطقی برای باور وجود خطر قریب‌الوقوع و جدی برای زندگی یا سلامت آنان به دلیل خشونت و آزار و اذیت نجات دهند بدون اینکه از پیامدهای نابه‌جای آن متأثر شوند؛

ز) تضمین اینکه بازرسان کار برای رسیدگی به موضوع خشونت و آزار اختیارات لازم را دارند از جمله با صدور احکامی برای الزام به اقداماتی با اثر اجرایی فوری و احکامی برای توقف کار در صورت وجود خطر قریب‌الوقوع برای زندگی یا سلامت آنان.

همچنین در بند «۱۷» توصیه‌نامه برخی اقدام‌های حمایتی به این شرح برشمرده شده است: حمایت برای کمک به ورود مجدد بزه‌دیدگان به بازار کار، مراقبت‌های پزشکی و

درمانی، مراکز مدیریت بحران مانند خانه‌های امن^۱، ایستگاه‌های پلیس تخصصی، خدمات مشاوره و اطلاع‌رسانی در محل کار، خطوط تلفنی بیست و چهار ساعته^۲ و ... بنا به مفاد مشترک کلیه مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، مقاله‌نامه شماره ۱۹۰ نیز دوازده ماه پس از تاریخ ثبت الحاق هر کشور به مقاله‌نامه برای آن کشور لازم‌الاجرا خواهد بود. اگرچه نیوستن کشورهای عضو سازمان به مقاله‌نامه‌های مصوب، نافی مسئولیت آن کشور در قبال انجام مفاد مقاله‌نامه نیست و براساس ماده (۱۹) اساسنامه سازمان مزبور چنانچه مقاله‌نامه به تصویب مقام یا مقام‌های صلاحیت‌دار نرسد، کشور عضو موظف است در فواصل معینی که هیئت‌مدیره سازمان تعیین می‌کند، درباره چگونگی قانونگذاری و رویه کشور خود در قبال مسائلی که در مقاله‌نامه مطرح است، گزارشی به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارائه دهد و مشخص کند که تا چه میزان از طریق قانونگذاری، اداری، پیمان دسته جمعی یا از هر روش دیگر مقررات مقاله‌نامه را به اجرا گذارده و یا قرار است به اجرا بگذارد، ارائه کند (سپهری و دیگران، ۱۳۸۳: ۱۲۴۶). ناگفته پیداست که توجه به مقررات مقاله‌نامه مزبور در اصلاح نواقص مقررات داخلی نظام حقوقی ایران کارگشا خواهد بود.

۲. آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار در سنجه نظام حقوقی ایران

نخستین رد پای جرم‌انگاری آزار مبتنی بر جنسیت در ایران در آیین‌نامه امور خلافی مصوب ۱۳۲۴^۳ وجود دارد که مجازات حبس و جزای نقدی را برای افرادی که مصراً دختران و زنان را تعقیب می‌کنند، در نظر گرفته است. در این قوانین موارد اندکی از جرم‌انگاری آزار مبتنی بر جنسیت بنا به مفهومی که پیشتر بیان شد به چشم می‌خورد؛ اگرچه تعریف دقیقی از این

۱. برای آگاهی بیشتر، رک: رضوانی، سودابه و مریم غنی‌زاده بافقی (۱۳۹۸). «خانه‌های امن به مثابه درمانگاه زنان خشونت‌دیده خانگی»، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۳، ش ۱۰۶.

۲. در این راستا می‌توان به شماره ۱۲۳ اورژانس اجتماعی در ایران اشاره کرد.

۳. نظر به ماده (۲۷۶) قانون مجازات عمومی و ماده (۱۱) اصلاحی قانون کیفری عمومی مصوب ۴ مرداد ماه ۱۳۲۲ آیین‌نامه امور خلافی به این شرح اصلاح می‌شود: ماده (۳) - اشخاص زیر به ۷ روز تا ۱۰ روز حبس تکدی و به تأدیه ۱۰۰ ریال تا ۲۰۰ ریال غرامت محکوم می‌شوند «... بند «۱۹» - کسانی که دخترها - پسرها - زن‌ها را مصراً تعقیب کنند».

اصطلاح در نصوص قانونی وجود ندارد و تنها به ذکر عنوان کلی «جرائم منافی عفت» بسنده شده است.

۲-۱. آزار جنسی موجب مسئولیت مدنی

در رابطه با مسئولیت مدنی درباره رفتارهای آزاردهنده جنسی در محیط کار تنها می توان به ماده (۹) قانون مسئولیت مدنی ۱۳۳۹ اشاره کرد که مقرر می دارد: «دختری که در اثر حيله و تهدید و یا سوءاستفاده از زیردست بودن حاضر برای همخوابگی نامشروع شده، می تواند از مرتکب، علاوه بر زیان مادی، مطالبه زیان معنوی نیز بکند». این ماده فقط در خصوص بخش محدودی از جرائم جنسی است و بازه وسیع تعریف آزار مبتنی بر جنسیت اعم از آزار کلامی، رفتاری و سایر شقوق آزار مبتنی بر جنسیت مانند محروم کردن از عواید مادی چون ترفیع، اضافه کار یا عنوان مشابه دیگر به دلیل رد درخواست جنسی کارفرما یا سرپرست توسط کارگر را دربر نمی گیرد. ماده مزبور همچنین مسئولیت را متوجه شخص مرتکب دانسته است، بدون اینکه در خصوص مسئولیت کارفرما نفیاً یا اثباتاً حکمی داشته باشد. البته می توان گفت بیان مفهوم «به ستوه آوری جنسی» در محیط کار با لفظ «سوءاستفاده از زیردست بودن» قابل تأمل است. گفتنی است کمیسیون فرصت شغلی برابر ایالات متحده آمریکا^۱، دو طبقه بندی اصلی از به ستوه آوری جنسی را بیان کرده که شامل سوءاستفاده جنسی به عنوان شرط ارتقای مستخدم و به ستوه آوری جنسی در اثر شرایط نامناسب کار است (چمپیون، ۱۳۹۳: ۱۲۰۹). این مسئله باید با تفصیل بیشتری در نظام حقوقی ایران مدنظر قرار گیرد. البته بعدها، آزار جنسی در نظام حقوقی ایران در مقررات کیفری مورد توجه بیشتری قرار گرفت.

۲-۲. حمایت کیفری از آزاردیدگان جنسی

جرم انگاری یک رفتار، نشان دهنده اهمیت نقض ارزش مورد حمایت آن جرم و به تبع، همراه با یک اقدام سرکوب کننده کیفری است. در ایران نیز وفق ماده (۶۱۹) قانون تعزیرات و

1. U.S Equal Employment Opportunity Commission

مجازات‌های بازدارنده مصوب ۱۳۷۵^۱، تعرض یا ایجاد مزاحمت برای زنان یا اعمال خشونت کلامی یا غیرکلامی مانند الفاظ و حرکات خلاف شئو و حیثیت آنها جرم‌انگاری شده است. در این راستا باید گفت رفتارهای تشکیل دهنده مزاحمت جنسی می‌تواند در محیط‌های عمومی نظیر اماکن عمومی یا معابر و نیز محیط‌های خصوصی شکل بگیرد، اما شاید قانونگذار با تصور مبتلابه نبودن مزاحمت جنسی در محیط‌های خصوصی، در جرم‌انگاری مزاحمت شرط مکانی مطرح کرده و آن را محدود به اماکن عمومی و معابر کرده است. این مسئله در حالی است که امروزه بسیاری از مزاحمت‌های جنسی شغلی در محیط‌های کاری خصوصی مانند شرکت‌های خصوصی انجام می‌شود و این مسئله از ایرادهای مهم این ماده است. در حال حاضر به نظر می‌رسد باید چنین اعمالی را حسب مورد در قلمرو جرم‌انگاری‌های ماده (۶۳۷) یا ماده (۶۰۸) در خصوص توهین محسوب کرد (پاک‌نهاد، ۱۳۹۲: ۱۳).

به نظر می‌رسد افزون بر ماده (۶۱۹) پیش‌گفته، در بین اصطلاحات حقوقی مربوط به تعرضات جنسی در قوانین فعلی، عبارت عمل منافی عفت غیرزنا مندرج در ماده (۶۳۷) قانون تعزیرات نزدیک‌ترین قرابت را با اصطلاح آزار جنسی داراست. اگرچه برخی این اصطلاح را منصرف به تماس جسمی و فیزیکی زن و مرد به جز «مواقعه» دانسته‌اند (قدسی، ۱۳۸۴: ۱۶۴). مفهوم آزار جنسی افزون بر آزار فیزیکی شامل آزار کلامی و حتی خفیف‌تر از آن شامل رفتارهای زننده با صبغه جنسی نیز می‌شود.

در رویه کنونی به شکایات با موضوع رفتارهای منافی عفت در محیط کار، براساس قواعد عمومی حقوق کیفری و مدنی رسیدگی می‌شود؛ بدون اینکه مقررات و قوانین بازدارنده‌ای به منظور الزام کارفرمایان به امن کردن محیط کار از حیث منع تعرضات جنسی و تبعیض جنسیتی وجود داشته باشد. در حالی که صرف جرم‌انگاری یک رفتار، نشانه ارزش نمادین رفتار و اهمیت آن است. در ماده (۵۶) لایحه «صیانت، کرامت و تأمین امنیت زنان در برابر خشونت»، به نوعی به آزار در محیط کار اشاره کرده است. براساس این ماده مجبور کردن کارمند یا کارگر زن با هر نوع رابطه استخدامی به داشتن پوشش،

۱. این ماده اشعار می‌دارد: «هرکس در اماکن عمومی یا معابر متعرض یا مزاحم اطفال یا زنان بشود یا با الفاظ و حرکات مخالف شئو و حیثیت به آنان توهین کند به حبس از ۲ تا ۶ ماه و تا ۷۴ ضربه شلاق محکوم خواهد شد».

آرایش، گویش یا هر نوع رفتار خاصی که مغایر با شئن زن دارد ... یا این موارد را شرط ادامه کار قرار دهد ... موجب محرومیت مرتکب از حقوق اجتماعی درجه هفت خواهد شد. البته این ماده نیز با بیان عبارات کلی و مبهم مانند «مغایرت داشتن با شئن زن» و عدم اشاره مستقیم به مصادیق آزار جنسی، حتی با فرض تصویب، چندان راهگشا نخواهد بود و باید تا پیش از تصویب لایحه مزبور اقدام‌های لازم برای اصلاح آن صورت پذیرد تا حمایت‌های قانونی بایسته در این لایحه، به‌عنوان مقرر خاص حمایت از زنان در برابر خشونت اعمال شود. بنابراین همان‌گونه که بیان شد قوانینی که در حوزه حقوق کیفری و مسئولیت مدنی در رابطه با آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار وجود دارد، مجمل و نارساست و به‌گونه مستقیم به حمایت کیفری از آزار جنسی در محیط کار نپرداخته است. از این رو فارغ از جنبه عمومی جرائم جنسی که برای تمامی اقشار جامعه و در تمام محیط‌ها وضع شده، لازم است در قالب مقررات خاص مسئولیت مضاعفی برای کارفرمایان در خصوص این نوع جرائم در محیط کار در نظر گرفته شود تا صاحبان کسب و کارها را ملزم کند تمهیدات لازم برای حذف زمینه‌های تبعیض جنسیتی به اشکال مختلف را فراهم آورند.

۳-۲. ضرورت قانونگذاری در خصوص منع آزار مبتنی بر جنسیت در قوانین کار ایران

اگرچه پژوهش‌های آماری محدودی در مورد کشف فراوانی آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار در جامعه ایران انجام شده است، اما همین مطالعات اندک نیز حکایت از گستردگی آسیب‌های ناشی از این پدیده و فراوانی وقوع آن دارد (صادقی فسائی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹: ۱۳۰). مفهوم آزار جنسی، تحمیل تقاضای جنسی بر فرد بدون در نظر گرفتن رضایت او است و این امر، در بستری رخ می‌دهد که مناسبات قدرت، نابرابر است (اندرسون، ۱۹۹۸ به نقل از صادقی فسائی و لاریجانی، ۱۳۸۹: ۱۱۶). یکی از مهمترین مصادیق نابرابری قدرت، تفاوت پایگاه اجتماعی در محیط کار است. این موضوع به دلیل جایگاه مردان در کشورهای کمتر توسعه‌یافته و در حال توسعه و بهره‌مندی آنان از موقعیت‌های شغلی فراوان‌تر و رتبه شغلی بالاتر نمود بیشتری دارد؛ به‌گونه‌ای که کسب و کارهای بزرگ و کوچک عموماً توسط مردان اداره می‌شود و این برتری نسبت به کارگران تحت امر از جمله زنان در موقعیت‌های مختلف

زمینه بروز رفتارهای مبتنی بر تبعیض جنسیتی را هموار می‌کند. همچنین عدم توازن قدرت در سایر زمینه‌های مربوط به قانون کار از جمله تعیین دستمزد، ساعت کار، شرایط کار ایمن و مواردی از این قبیل به واسطه مقابله‌نامه‌های بین‌المللی و قوانین و مقررات داخلی تا حد امکان تعدیل شده است (رفیعی، ۱۳۹۲: ۵۹) و از حقوق کارگر در برابر صاحبان سرمایه و کسب‌وکار با ابزارهای حاکمیتی حفاظت می‌شود. جنبه حمایتی قانون کار هم در قالب اقدامات بازدارنده و پیشگیری از تضییع حق و هم در قالب جنبه‌های تنبیهی در صورت نقض حقوق کارگران تدوین یافته است، اما در رابطه با تبعیض جنسیتی در محیط کار که اعم از آزار جنسی و جنسیتی است، نه تنها تمهیدات پیشگیری از وقوع آزار مبتنی بر جنسیت در قوانین و مقررات موضوعه ایران پیش‌بینی نشده، بلکه در صورت وقوع امر مذکور در محیط کار نیز جز قواعد عمومی حاکم بر جرائم جنسی هیچ‌گونه مجازاتی برای صاحبان کسب‌وکار و سایر اشخاص مسئول در اداره محل کار در نظر گرفته نشده است. بنابراین همان‌گونه که گفته شد قوانین منع آزار جنسی در ایران نیز غالباً معطوف به وجوه شدید آزار جنسی است و مواردی چون آزار کلامی غیرقذف و رفتارهای غیرلمسی جنسی جزء مواردی است که به‌رغم تقبیح اخلاقی و منع شرعی در قوانین جرم‌انگاری نشده است و فقط در ماده (۶۳۷) قانون تعزیرات با عنوان کلی اعمال منافی عفت غیر زنا بدون تعیین مصداق دقیق به آن اشاره شده است و سبب صدور آرای متناقض و تشتت رویه قضایی در این باب شود (آقایی، ۱۳۹۷: ۱۵۱). فارغ از موارد پیش‌گفته که با عنوان محیط خصمانه از آن یاد می‌شود، آزار جنسی کارفرما یا سرپرست در قالب عمل متقابل یعنی محروم کردن از عواید مادی چون ترفیع رتبه، اضافه کار، امکانات رفاهی و مواردی از این قبیل به دلیل رد درخواست جنسی کارفرما یا سرپرست توسط کارگر با هیچ‌یک از قوانین منع آزار جنسی قابل پیگیری و مجازات نیست. مسئولیت کارفرما در برابر صدمات وارده به کارگر یا به شخص ثالث در برابر فعل کارگر تحت امر، با مبانی نظری متفاوتی چون نظریه تقصیر، خطر، نمایندگی و ضمان فعل غیر مورد پذیرش قرار گرفته است (کاتوزیان، ۱۳۸۶: ۵۳۸). در پیوند بین نظریه‌های ذکر شده با مؤلفه بارز «قدرت نابرابر» در تعریف آزار جنسی می‌توان گفت؛ کارفرما یا نماینده قانونی او که امکانات، سرمایه، ابزار کار

و تفوق اجتماعی را در اختیار دارند، به تناسب آن باید در قبال آسیب‌های وارده به کارگر مسئول شناخته شود. ولی از آنجاکه قواعد حاکم بر مسئولیت کارفرما در حقوق ایران حاکی از آن است که قانونگذار مسئولیت ناشی از تقصیر را برای کارفرما برگزیده و نه مسئولیت مطلق را؛ بنابراین نمی‌توان تنها به استناد اینکه کارفرما در قبال آسیب‌های وارده به کارگر مسئول است، مسئولیت کیفری برای کارفرما تصور کرد.

گفتنی است جرائم در حقوق کیفری کار، به دو دسته جرائم موضوع قانون کار و جرائم عمومی ناشی از کار قابل تقسیم‌بندی است که دسته اول جرائم مطلق بوده و صرف نقض قوانین و مقررات موضوعه موجب می‌شود کارفرما به تناسب موضوع جرم، مشمول مجازات‌های فصل یازدهم قانون کار قرار گیرد؛ بدون اینکه نقض قوانین و مقررات مربوطه منجر به وقوع حادثه‌ای برای کارگر یا شخص ثالث شود. اما در خصوص جرائم ناشی از کار، مسئولیت کیفری کارفرما تنها در صورت ایراد خسارت جانی به کارگر یا شخص ثالث در اثر نقض قوانین و مقررات موضوعه محقق می‌شود.

فلسفه جرائم مطلق مبتنی بر مکاتب دفاع اجتماعی، بهبود شرایط حیات اجتماعی و پیشگیری از بروز حالت خطرناک مجرم و وسیله‌ای برای دفاع جامعه عنوان شده است (صانعی، ۱۳۷۶: ۲۶۴). در خصوص جرائم موضوع قانون کار نیز قانونگذار به دلیل عدم توازن قدرت بین کارگر و کارفرما؛ لزوم مداخله پیش‌دستانه را احساس کرده و با وضع محدودیت‌ها و تکالیفی برای کارفرما از بروز صدمه احتمالی جلوگیری به عمل می‌آورد. قوانین و مقررات مربوط به حداقل دستمزد، بهداشت و ضوابط فنی و مواردی از این قبیل از حیث جنبه حمایتی دارای منافع واحد با احکام مربوط به منع رفتارهای مبتنی بر تبعیض جنسیتی هستند. یعنی همان‌طور که در موارد مذکور لزوم مداخله حاکمیت در وضع قوانین و مقررات پیشگیری‌کننده از صدمه و خسارت مشهود است، در خصوص آزارهای جنسی که

۱. جرائم موضوع قانون کار: تخلف از قوانین و مقررات مربوط به تنظیم روابط کار، ضوابط فنی و بهداشت کار توسط کارفرماست.

جرائم عمومی ناشی از کار: به موجب ماده (۱۷۱) قانون کار در صورتی که تخلف کارفرما از انجام تکالیف قانونی، سبب وقوع حادثه‌ای شود که به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر منجر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات‌های مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف کند.

یکی از جلوه‌های تبعیض جنسیتی است نیز این ضرورت وجود دارد؛ زیرا به واسطه تدوین قوانینی که کارفرما را ملزم به تمهید اقدامات بازدارنده درخصوص آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار می‌کند، تا حد زیادی از بروز جرم آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار جلوگیری به عمل آمده و کارفرما خود را در قبال اعمال کارکنان تحت امر خویش مسئول قلمداد می‌کند. یکی دیگر از آثار مثبت جرم‌انگاری آزار مبتنی بر جنسیت و تدوین ضوابط مشخص برای پیشگیری از آن و تمهید اقدامات حمایتی بعد از وقوع آزار جنسی، در شمار جرائم موضوع فصل یازدهم قانون کار در قالب جرائم مطلق، حذف لزوم ارائه ادله جهت اثبات جرم آزار مبتنی بر جنسیت به منظور مسئول شناختن کارفرماست. غالب حقوقدانان کیفری عقیده دارند در جرائم مطلق که تحقق یک نتیجه خواه متصل یا منفصل از رفتار در آنها ضروری نیست، رابطه سببیت نیز مطرح نیست؛ زیرا بنا به تعریف قوانین جزایی در چنین جرائمی حدوث یک پیامد جزایی در قالب تکوین یا تغییر، در اثر فعل یا ترک فعل برای تحمیل مسئولیت ضروری نیست (طاهری نسب، ۱۳۸۹: ۱۲۴). بنابراین در صورتی که تمهید مقدمات پیشگیری و آموزش^۱ و اقدامات حمایتی بعد از وقوع آزار به منظور جلوگیری از بروز جرم آزار مبتنی بر جنسیت در مواد قانون کار و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های ذیل آن از جمله وظایف کارفرما مقرر شود، صرف نقض آن موجب قرار گرفتن مسئولیت بر ذمه کارفرما خواهد بود و نیازی به اثبات وقوع جرم آزار مبتنی بر جنسیت و کشف رابطه سببیت نخواهد بود. به عبارت دیگر با تدوین ضوابطی به منظور پیشگیری از وقوع آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار و ملزم کردن کارفرما به رعایت آن، صرف ادعای شاکی درخصوص رعایت نکردن این ضوابط و تأیید آن توسط بازرسان کار، موجب حدوث جرم موضوع قانون کار یعنی عدم رعایت ضوابط مربوط به پیشگیری و آموزش و تمهید اقدامات حمایتی بعد از وقوع آزار جنسی شده و مسئولیت کیفری بر ذمه کارفرما مستقر می‌گردد که این مهم موجب می‌شود تا کارفرما ترغیب شود نسبت به حذف زمینه‌های وقوع جرم و رعایت ضوابط فنی به دلیل

۱. نتیجه تحقیقات میدانی اخیر حاکی از تأثیر ناچیز آموزش در کاهش جرم آزار جنسی در محیط کار است (258: Buckner, Hindman, Huelsman and Bergman, 2014) و این موضوع مؤید لزوم تمهید اقدامات پیشگیرنده به صورت تعیین جریمه و مجازات است که مستلزم اصلاح قوانین در کنار ارائه آموزش است.

اجتناب از تبعات بعدی آن اقدام کند.

نکته دیگر این‌که اگرچه آزار و اذیت بر مبنای جنسیت به ظاهر خارج از قواعد قانون کار به نظر می‌رسد، اما چه از لحاظ نظری و چه از حیث رویه قضایی در بسیاری از کشورها، این موضوع با زمینه‌های قانونی موجود در قانون کار مانند اصل برابری زن و مرد در برخورداری از شرایط کاری یکسان و وظایف کارفرما در مراقبت و تضمین بهداشت و ایمنی محیط کار پیوند خورده است (Sural and Kilicoglu, 2011: 657). اما صرف نظر از لزوم اصلاح قوانین و مقررات موجود در حوزه کار، همان‌گونه که بیان شد با توجه به مقاله‌نامه شماره ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار در منع خشونت و آزار در محیط کار در صورت پیوستن ایران به این مقاله‌نامه، لازم است قانون کار موجود نیز اصلاح شود.

۳. جمع‌بندی، نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

با توجه به اهمیت به‌کارگیری اقدام‌های کنشی و واکنشی در برابر آزار جنسی که می‌تواند افزون بر آسیب‌های فردی، آسیب‌های اقتصادی و اجتماعی نیز به دنبال داشته باشد و نیز ناکارآمدی فعلی قوانین ایران در این راستا، الهام از الزام‌ها و سازوکارهای مندرج در مقاله‌نامه ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار، به‌عنوان روشی آزموده در طی سالیان طولانی و سعی در اصلاح نواقص و تطبیق آن با موازین فرهنگی و ارزشی ایران در حل معضل پنهان آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار راهگشا خواهد بود. اگرچه نتیجه تحقیقات میدانی اخیر حاکی از تأثیر اندک آموزش در کاهش جرم آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار است، اما این به معنای عدم لزوم قانونگذاری در این حوزه و ضرورت افزایش اطلاعات جامعه هدف نسبت به حقوق و تکالیف خود نیست و قانونگذار باید بنا به رسالت اجتماعی خود زمینه ارائه آموزش‌های لازم درخصوص پیشگیری از بروز تبعیض جنسیتی را فراهم آورد. قانونگذار همچنین باید صاحبان کسب‌وکار را در قبال جرائم نمایندگان و سرپرستان در محیط کار مسئول تلقی و با پیش‌بینی مقررات تنبیهی و تعیین جزای نقدی قابل توجه و یا سایر مجازات‌ها، کارفرمایان را در عمل به اتخاذ راهکارهای پیشگیرانه ترغیب کند. هرچند شایسته است آزار مبتنی بر جنسیت از رهگذر تعریف و بیان دقیق عنصر مادی

و معنوی آن و تعیین مجازات مشخص در قوانین عمومی نظیر قانون مجازات اسلامی در بخش تعزیرات، جرم‌انگاری شود و یا در لایحه صیانت، کرامت و تأمین امنیت زنان در برابر خشونت به شیوه‌ای کارآمد پیش‌بینی و اصلاح شود، اما این مسئله به معنای بی‌نیازی از اصلاح قانون کار به‌عنوان قانون تنظیم‌کننده روابط کارگر و کارفرما نیست. بنابراین باید در قانون کار و مقررات ذیل آن به بیان تکالیفی جهت تعریف تبعیض جنسیتی در دو شکل عمل متقابل و محیط خصمانه و منع آن و تمهید مقدماتی برای پیشگیری و مقابله با آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار و تعیین مجازات‌های بازدارنده برای کارفرمایان پرداخته شود. در واقع، لازم است قانونگذار با نگاهی به مقاوله‌نامه ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار، در چارچوب مواد توصیه‌نامه الحاقی و با بهره‌گیری از تجربه تقنینی کشورهای پیشرو از کلی‌گویی و اجمال در متن قانون پرهیز کند. گفتنی است با توجه به ساختار فعلی قانون کار که مشتمل بر دوازده فصل است، پیش‌بینی مواد مربوط به الزام قانونی کارفرما برای ایجاد بستر امن در محیط کار از حیث منع تعرضات جنسی پیشنهاد می‌شود در فصل چهارم، یعنی فصل مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار به‌عنوان ماده (۹۱) مکرر، به شرح زیر افزوده شود:

- کارفرمایان و مسئولان همه واحدهای موضوع ماده (۸۵) این قانون مکلفند که

زمینه هرگونه تبعیض جنسیتی را در محیط کار از بین ببرند.

- در ادامه و در تبصره همین ماده مقرر شود: «آیین‌نامه اجرایی این ماده حداکثر

ظرف مدت سه ماه با همکاری وزارت کشور به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید. اداره کل بازرسی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مسئول حسن اجرای این آیین‌نامه خواهد بود».

- در قالب آیین‌نامه موصوف، لازم است مقرر شود برای ترویج استفاده از روش‌های

رسیدگی غیرکیفری از سوی دولت‌ها برای کاهش بار اثباتی موضوع، طرح شکایات در زمینه تبعیض جنسیتی و به‌طور خاص آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار ابتدا در قالب سازوکارهای داخلی کارگاه و در کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار موضوع ماده (۹۳) به روش میانجیگری صورت می‌پذیرد و در صورت عدم دستیابی به توافق در مرحله بعد، با طرح موضوع در دادگاه، تخلفات کارفرما از ضوابط مقرر در قانون و مقررات کار، در کنار جنبه عمومی جرم مورد رسیدگی قرار گیرد. همچنین برای اطمینان از اجرای ضوابط مربوط

به پیشگیری و آموزش توسط کارفرما باید ذیل مبحث دوم همین فصل در قالب بند (و) ماده (۹۶) که در مقام بیان وظایف اداره کل بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است؛ لزوم آموزش مسائل مربوط به آزار مبتنی بر جنسیت و اقدامات پیشگیرانه و آشنا کردن کارفرمایان و کارگران با حقوق و وظایفشان در هنگام مواجهه با این جرم در قالب دوره‌های آموزشی درج شود.

- در راستای عمل به مقاله‌نامه شماره ۱۹۰ و با بهره‌گیری از تجربیات سایر کشورها که مهمترین آن دستورالعمل‌های کمیسیون فرصت برابر شغلی آمریکا است، از اقدامات تلافی جویانه کارفرما در موارد طرح شکایت توسط کارگر پیشگیری شود.

- در نهایت قوانین مربوط به منع تبعیض جنسیتی و آزار مبتنی بر جنسیت باید به‌گونه‌ای تنظیم شود که مانند قوانین و مقررات مربوط به ضوابط فنی و بهداشت کار بدون بروز حادثه و یا شکایت شاکی خصوصی، بتوان کارفرما را به دلیل نقض ضوابط و مقررات مربوط و تنها با گزارش بازرسان کار محکوم کرد تا بازدارندگی مورد انتظار در این باره حاصل شود. به عبارت دیگر رعایت نکردن تمهیدات پیشگیری از آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار به عنوان جرائم مطلق جرم‌انگاری و کلیه اقدام‌های گُنشی و واکنشی برای مقابله با آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار پیش‌بینی شود.

منابع و مآخذ

۱. آقایی، مهدی (۱۳۹۷). رسیدگی به جرائم منافی عفت (با نگرشی کاربردی)، چاپ دوم، مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه.
۲. اسحاقی، محمد (۱۳۸۲). «آزار جنسی در یک بررسی حقوقی»، نشریه مطالعات راهبردی زنان، ش ۲۰.
۳. باقری، نفیسه (۱۳۹۷). «سیاست کیفری ایران در رابطه با آزار جنسی، مقابله و پیشگیری»، نشریه قانون یار، ش ۶.
۴. پاک‌نهاد، امیر (۱۳۹۲). «تحلیل حقوقی - جرم‌شناختی مزاحمت جنسی»، پژوهشنامه حقوق کیفری، سال چهارم، ش ۲.
۵. چمپیون، آر، دیوید (۱۳۹۳). «به ستوه‌آوری جنسی»، ترجمه علی افراسیابی در: نجفی ابرنآبادی (زیرنظر)، دانشنامه بزه‌دیده‌شناسی و پیشگیری از جرم، جلد ۲، چاپ اول، نشر میزان.
۶. رشیدی، ساناز (۱۳۹۶). «تحلیل جرم‌شناختی آزار جنسی زنان در نهادهای عدالت کیفری»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده حقوق، دانشگاه تربیت مدرس.
۷. رضوانی، سودابه و مریم غنی‌زاده بافقی (۱۳۹۸). «خانه‌های امن به مثابه درمانگاه زنان خشونت‌دیده خانگی»، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۳، ش ۱۰۶.
۸. رفیعی، احمد (۱۳۹۲). حقوق کار، مبانی نظری حقوق کار و نظام حقوقی حاکم بر قراردادهای کار در ایران، تهران، نگاه بینه.
۹. رنجبران، قاسم و الهه دبیرزاده (۱۳۹۰). خشونت بر زنان در حقوق کیفری و اسناد بین‌المللی، انتشارات فرهنگ‌شناسی.
۱۰. رواسیان کاشی، سمیه (۱۳۸۸). فصل مشترک تبعیض‌ها، بررسی کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، انتشارات شیرازه.
۱۱. سپهری، محمدرضا و همکاران (۱۳۸۳). مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار (۲۰۰۴-۱۹۱۹)، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۱۲. صادقی فسائی، سهیلا و مهسا رجب لاریجانی (۱۳۸۹). «مطالعه جامعه‌شناختی آزار و اذیت مبتنی بر جنسیت زنان در محیط کار»، فصلنامه نشریه زن در توسعه و سیاست، ش ۳۰.
۱۳. صانعی، پرویز (۱۳۷۶). حقوق جزای عمومی، جلد ۱، چاپ ۷، تهران، گنج دانش.

۱۴. طاهری نسب، یزدان‌الله (۱۳۸۹). رابطه علیت در حقوق کیفری ایران و انگلستان، چاپ ۲، تهران، دادگستر.
۱۵. عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۸۴). «الحاق به مقابله نامه‌های بنیادین کار»، مجله کار و جامعه، ش ۶۷ و ۶۸.
۱۶. ——— (۱۳۸۷). حقوق کار، جلد ۱، چاپ ۹، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۱۷. قدسی، سیدابراهیم (۱۳۸۴). «نقد و بررسی ماده (۶۳۷) قانون مجازات اسلامی»، فصلنامه دانشکده الهیات و معارف دانشگاه مشهد، ش ۶۷.
۱۸. کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۶). الزام‌های خارج از قرارداد (ضمان قهری)، جلد ۱، چاپ ۷، تهران، دانشگاه تهران.
۱۹. گسن، رمون (۱۳۷۹). «آیا جرم وجود دارد؟»، ترجمه علی حسین نجفی ابرندآبادی، مجله تحقیقات حقوقی، ش ۲۹-۳۰.
۲۰. مکتوبیان، مریم و علی ربانی (۱۳۹۲). «چگونگی آزار جنسی زنان در محیط کار: به‌کارگیری روش‌شناسی کیفی نظریه داده‌بنیاد برای بررسی احساس ناامنی زنان در محیط کار»، مجله پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، ش ۷.
۲۱. نوبهار، رحیم (۱۳۷۹). «اهداف مجازات‌ها در جرائم جنسی مستوجب حد در حقوق کیفری اسلام»، نشریه نامه مفید، ش ۲۳.
۲۲. نوری، محمدعلی و فاطمه فلاحی (۱۳۹۰). حقوق بین‌الملل سلامت زنان، چاپ اول، تهران، گنج دانش.
23. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190).
24. Sural, Nurhan and Mustafa kilicoglu (2011). "Prohibiting Sexual Harassment in the Workplace in Turkey", *Middle Eastern Studies Journal*, Vol. 47, No. 4
https://www.eoc.gov/laws/types/sexual_harassment.com.
25. World Health Organization(2002). World Report on Violence and Health (Geneva: World Health Organization).
26. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com>.