

پژوهش‌نامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
فصل‌نامه علمی (مقاله علمی - پژوهشی)، سال دهم، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۸، ۹۹-۱۲۲

بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگر در مقابل خشونت در محیط کار

محمد مظهري*

چکیده

خشونت مبتنی بر جنسیت در محل کار موضوع بسیار پیچیده‌ای است که ریشه در روابط بر اساس قدرت جنسیتی در جامعه، اقتصاد، بازار کار، اشتغال و رابطه فرهنگ سازمانی دارد. خشونت در محیط کار از جمله زورگویی و برتر انگاری در سراسر جهان وجود داشته و در حال افزایش است. همگام با ورود زنان به‌ویژه زنان جوان به بازارهای کار جهانی و خروج آن‌ها از محیط خانه، می‌بایست جهت حفظ آزادی، عدالت، امنیت و کرامت انسانی آن‌ها به مسائلی مربوط به خشونت در محیط کار توجه بیشتری معطوف گردد. از جمله اقداماتی که می‌توان به منظور مقابله با خشونت مبتنی بر جنسیت به کاربرد شامل اقدامات قانونی و انضباطی، مداخلات سیاسی، راهنمایی و هدایت، طراحی ایمن محیط کار، توافقات جمعی، ارتقای آگاهی و دانش مدیران، کارگران و مقامات دولتی ذی‌ربط، اقدامات اصلاحی در خصوص ارتقای سیستم‌های ثبت گزارش وقوع هرگونه حادثه ناشی از خشونت می‌باشد. مهم‌ترین هدف پژوهش حاضر، شناخت انواع خشونت علیه زنان در محیط کار و بررسی راه‌حل‌های کاهش این خشونت‌ها با تکیه بر قوانین داخلی و مقررات بین‌المللی برای ارتقای امنیت جسمی و روحی کارگران زن در کارگاه‌ها است.

کلیدواژه‌ها: زنان کارگر، خشونت، محیط کار، حمایت از کارگران زن.

* دکترای حقوق عمومی، استادیار دانشگاه تبریز (نویسنده مسئول)، m.mazhari@tabrizu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۲۶، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۲۰

۱. مقدمه

مسئله خشونت (Violence) در محیط کار تا آنجا مهم است که می‌توان عبارت «بحران تمدن» را برای آن برگزید. خشونت و کار موضوعی بسیار گسترده و متداول بوده و پرداختن به آن کار ساده‌ای نیست و این امر با حوزه‌های مختلف در ارتباط است. حوزه‌هایی چون پزشکی، اجتماعی، حقوقی و سیاسی از جمله دامنه‌های این بحث خواهند بود. خشونت علیه زنان، گسترده‌ترین نقض حقوق بشر در سراسر جهان است که حدود یک و سوم زندگی زنان تأثیر می‌گذارد، همچنین که مسئله اقتصادی است که هزینه‌های قابل توجهی را برای افراد، خانوارها، بخش عمومی، کسب‌وکار و جامعه به همراه می‌آورد (Jatfors, 2017, p. 2). از این رو روزانه تعداد کثیری از روزنامه‌های غربی و حتی داخلی کشورمان اختصاص به خشونت در کار و استرس کاری دارد و در این باره نیز کتاب‌های زیادی زیر چاپ می‌روند. آزارهای جسمی در محیط کار به اذیت و آزارهای جزئی محدود نیست و در برخی موارد به ضرب و شتم و حتی قتل نیز منجر می‌شود. یکی از متداول‌ترین موارد، طرز رفتار و گفتار نامطلوب اغلب کارفرمایان با کارکنان خویش علی‌الخصوص در محیط‌های کاری خصوصی یا کارگاه‌های کوچک است که کارگران به جهت تأمین مایحتاج زندگی خویش نیاز مبرمی به کاردارند و بعضاً پشتوانه دولتی و تأمین مالی مناسبی ندارند و این رفتارها چه لفظی و چه فیزیکی منجر به آزار شدید کارگر گردیده است. از رایج‌ترین این آزارها می‌توان به خشونت لفظی در قالب دشنام، توهین، تحقیر، پیشنهاد سکس در مقابل استخدام یا تمدید قرارداد، تهدید دائم به اخراج از کار و رفتارهای فیزیکی مانند ضرب و شتم، دستور کتک زدن به کارگران ارشد و غیره اشاره کرد که در نوع خود قابل تأمل و بررسی عمیق است.

آزار جنسی دیگران ممکن است رویدادی منفرد یا الگوی رفتاری پیوسته و ثابت باشد. در حالت اخیر، زنان غالباً در حفظ آهنگ معمول کار خویش با دشواری روبه‌رو می‌شوند، ممکن است مرخصی استعلاجی بگیرند یا به کلی از کارشان دست بکشند. آزار جنسی در محل کار می‌تواند به عنوان استفاده از اقتدار شغلی یا قدرت به منظور تحمیل خواسته‌های جنسی تعریف شود. این کار ممکن است شکل‌های خشنی به خود بگیرد؛ مانند هنگامی که به یک کارمند زن گفته می‌شود که یا به یک برخورد جنسی رضایت دهد یا از کار اخراج شود. بیشتر انواع آزار جنسی تا حدودی زیرکانه‌تر است؛ برای مثال، این نوع خشونت شامل فهماندن این مطلب است که پذیرفتن خواهش‌های جنسی، پاداش‌های

بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگردر مقابل خشونت در ... ۱۰۱

دیگری به همراه خواهد آورد یا چنانچه این گونه خواهش‌ها برآورده نشود، نوعی مجازات مانند جلوگیری از ترفیع به دنبال خواهد داشت. کمتر بودن فرصت‌های شغلی، نابرابری در دستمزد، تحقیر و تعرض جنسی به زنان از جمله مصادیق خشونت علیه آنان در محیط کار است که جنبش‌های فراوانی را در سراسر جهان برای مقابله با این پدیده به وجود آورده است. علیرغم پیشرفت علم و گسترش آموزش‌های حقوق شهروندی در گوشه و کنار این جهان پهناور، هنوز هستند کسانی که نتوانسته‌اند باورهایشان را متناسب با اقتضائات زمان تغییر دهند و با برتر دانستن مردان از زنان برای فرصت‌های شغلی زنان و مردان را غیرقابل قبولی دانند. برخی از این ایده‌ها با خزیدن به لایه‌های فکری جامعه و حتی با استتار در جامه روشنفکری و شایسته‌سالاری، نقش مهمی در مسکوت نگاه داشتن طرح‌ها و برنامه‌های مربوط به مسائل زنان ایفا می‌کنند. مصائب روحی و جنسی از موارد شایع در بطن کارگاه‌ها و کارخانه‌هاست. مشاجرات لفظی، درگیری کارگران با یکدیگر یا با کارفرما نمونه‌ای از این رفتارهاست. این خشونت‌ها تأثیر زیادی در سلامت جسمی و روحی و روانی کارگران دارد. هم‌چنین می‌تواند فضای کارگاه را آلوده نماید. بنابراین مهم است که کارگران، خصوصاً کارگران زن در جریان این امر قرار گیرند که همواره راه‌هایی برای مقابله با این مشکل وجود دارد. در قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹ جمهوری اسلامی ایران که مشتمل بر ۱۲ فصل اشاره‌ای به موضوع خشونت در محل کار علیه کارگران زن نگردیده است. هرچند در فصل چهارم این قانون با عنوان «حفاظت فنی و بهداشتی کار» به التزام کارفرمایان برای در نظر گرفتن تدابیر و اقداماتی جهت حفاظت فنی و بهداشتی کارگران و محیط کار آن‌ها اشاره شده است، لیکن اشاره‌ای به خشونت در محیط کار و نیز تعریف آن، انواع و اقسام آن و راه‌های جلوگیری از آن قید نگردیده است. در مواد ۷۵ تا ۷۸ قانون کار که اختصاص به شرایط کار زنان دارد، نیز کمترین جنبه حمایتی از زنان در مقابل خشونت علیه ایشان در محیط کار را نمی‌توان سراغ گرفت. اما با مراجعه به قوانین متعدد می‌توان نقش ارکان شاخص حقوق عمومی که همان سه قوه حاکم است را در جهت کاهش و یا توقف خشونت علیه زنان در محیط کار را بررسی نمود.

با توجه به شمای فوق، در این باره، سؤال اصلی این است که خشونت علیه زنان در محیط کار به چه معناست و چه ضمانت‌اجراهایی دارد؟ در ابتدا تعریف خشونت در محیط کار و نیز مواردی که در شمار خشونت در محیط کار قلمداد می‌شوند، پرداخته شده سپس تأثیرات و پیامد این خشونت‌ها، چگونگی کنترل و ارزیابی این‌که

چه موقعیت‌هایی می‌تواند منجر به بروز خشونت و یا احتمال وقوع آن شود بررسی خواهد شد و در نهایت راههای و تصمیمات لازم در جهت ایمنی، بهبود و حفاظت از محیط کار در مقابل ریسک‌های ناشی از خشونت با استفاده از راه‌کارهای قانونی پرداخته می‌شود.

به هر تقدیر آنچه مشهود است، خشونت همه‌جانبه‌ای است که نسبت به زنان به‌ویژه زنان کارگر اعمال می‌شود و به پشتوانه سنت، فرهنگ و کاستی‌های قانون این خشونت از موضع قدرت در مورد ضعیف‌ترین اقشار یعنی کودکان و زنان فقیر نمود بیشتری دارد. برای کم‌رنگ کردن این مشکل زنان باید از سطوح مختلف اجتماعی در تشکل‌های زنان شرکت کنند، بدین ترتیب آن‌ها می‌توانند بایان تجارب و مسائلشان، راه‌های مقابله را نیز یافته و به سایرین بیاموزند و با فعال کردن سایر زنان به روش‌های اعتراضی علیه کار مضاعف و بهره‌کشی جنسیتی دست یابند. زنان کارگر به مدد هم و یاری فعالان جنبش‌های زنان می‌توانند در بسترسازی فرهنگی در جهت ایجاد محیط امن برای کار زنان نقش تعیین‌کننده‌ای را در جامعه داشته باشند به شرط آنکه از صحنه خارج نشوند و تا آنجا که می‌توانند به خشونت‌های جاری اعتراض کنند. این اعتراضات در نهایت می‌تواند به جایی بیانجامد که قانون‌گذار را متوجه نقش تعیین‌کننده خود کند و با تعیین جرائم سنگین، کارفرمایان را مجبور به تأمین امنیت جنسی و روانی زنان کارگر خود در محیط کار نماید.

۲. تعریف خشونت

برای آغاز بحث تعریفی از خشونت لازم است تا بتواند ابعاد گسترده این رفتار ضداجتماعی را در برگیرد. اما چنین تعریف جامعی به ندرت یافت می‌شود. قانون سلامت و ایمنی شغلی در کانادا خشونت در محل کار را نیروی فیزیکی توسط یک شخص در برابر کارگر (آن)، در محل کار می‌داند، که باعث آسیب جسمی به کارگر می‌شود (Health and Safety Guidelines, 2016, p.7). به‌طورکلی خشونت مجموعه رفتاری است که یک فرد در مورد شخص یا اشخاصی اعمال می‌کند و باعث آسیب جسمی، جنسی، روانی، فرهنگی و اقتصادی قربانی یا قربانیان می‌شود. لذا خشونت علیه زنان به معنای هر عمل خشونت‌آمیز مبتنی بر جنسیت است که سبب بروز یا سبب احتمال بروز آسیب‌های جسمانی، جنسی یا روانی یا رنج و آزار زنان، از جمله تهدید به انجام چنین اعمالی، محدودیت‌های اجباری

بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگر در مقابل خشونت در ... ۱۰۳

یا اختیاری (در شرایط خاص) از آزادی در زندگی خصوصی می‌گردد (مولوردی، ۱۳۸۵: ۹۹).

تصور می‌شود، خشونت در کار تنها در شرایطی است که خشونت فیزیکی و توسط اعضای جامعه بر روی کارگر صورت گیرد. لیکن، در مقوله ایمنی و سلامت محیط کار معنی خشونت، تا آن اندازه گسترش یافته است که تمام اقسام رفتارهای پرخاشگرانه، توهین‌آمیز یا اعمالی را که ممکن است به آسیب روحی، روانی یا فیزیکی منتج شود، دربرمی‌گیرد (Ooijens, 2017, p.5).

آسیب‌های جسمی، معمولاً نماد خارجی دارند مثل سوختگی، شکستگی، پارگی. اما رفتارهایی چون فریاد زدن صاحب‌کار، شکستن یا پرتاب شیئی به نشانه عصبانیت و به‌طور کلی آسیب‌های روانی، آثار مخرب مخفی و درونی دارند. البته ضرب و شتم و آزارهای جسمی و جنسی نیز به همراه خودویرانگری روانی که درمان آن زمان‌بر و نیازمند مشاوره‌های طولانی مدت است دارند عوارضی مانند: افسردگی، اضطراب، انزجار از خود ناشی از توهین و تحقیر.

اداره ایمنی و سلامت محیط کار انگلستان (health and safety executive) از خشونت در محیط کار تعریف زیر ارائه داده است:

هر نوع رویدادی که در آن یک شخص در شرایط و موقعیت مربوط به شغلش مورد سوءاستفاده، تهدید یا مورد ضرب و جرح واقع می‌شود. در تأیید این نظر می‌توان به قانون سلامت کانادا نیز اشاره کرد که مقرر می‌دارد: تعریف خشونت در محیط کار به اندازه کافی وسیع است که شامل هر اقداماتی می‌تواند باشد (Health and Safety Guidelines, 2016, p.7)

در ادامه اداره ایمنی و سلامت محیط کار انگلستان اذعان می‌دارد، حتی کارگرانی که حین تردد بین منزل و محل کارشان مورد آزار قرار می‌گیرند نیز بایستی مورد حمایت قرار گیرند یا مورد دیگر که دامنه این تعریف را وسعت می‌بخشد مربوط می‌شود به جایی که طرفین حضوراً همدیگر را نمی‌بینند. برای مثال بازاریاب‌های تلفنی شفهاً و به‌طور لفظی توسط افرادی که به آن‌ها تماس گرفته می‌شوند، مورد توهین و سوء رفتار واقع می‌گردند. به‌طور کلی منظور از عبارت "شرایط مربوط به محل کار" در اغلب قوانین و مقررات کار شامل موضوعات زیر می‌باشد:

- طرح و طراحی کارگاه؛
- محل جغرافیایی کارگاه؛
- کار انجام‌شده و شرایط کار، از جمله فعالیت‌ها یا شرایطی که در معرض خطر بالای خشونت است.
- اقدامات و رویه‌های محافظتی، از جمله اقدامات امنیتی، که ممکن است در حال در کارگاه باشد.
- حوادث خشونت‌آمیز گذشته در محل کار.

اشاره شود، موارد فوق تمثیلی است و موارد دیگر به تشخیص هیات رسیدگی‌کننده می‌تواند در این فهرست قرار گیرد. لازم به اشاره است، تعدادی از فعالیت‌ها یا شرایط ممکن است خطر خشونت در محل کار را افزایش دهد. این موارد عبارتند از: دست زدن به پول نقد؛ حفاظت از اشیای باارزش؛ حمل و نقل مردم و کالاها؛ یک محل کار همراه (مانند یک وسیله نقلیه)؛ تماس عمومی یا اجتماع؛ کار به تنهایی یا تنها با چند نفر؛ و اواخر شب یا صبح‌های زود.

با توجه به موارد پیش‌گفته شده بدیهی است، خشونت خانگی فردی که رابطه شخصی با یک کارگر زن دارد؛ مانند همسر یا همسر سابق، شریک و یا یک عضو خانواده و از نظر جسمی به وی آسیب می‌رساند یا حتی تلاش یا تهدید به آسیب جسمی دارد، در این صورت، خشونت در محل کار است (Health and Safety Guidelines, 2016, p.8).

با این توضیحات اکنون انواع مدل خشونت در محیط کار که موارد زیاد و گوناگونی را شامل می‌گردد را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

۳. انواع و اقسام خشونت در محیط کار

نباید از خاطر برد که یکی از آورده‌های جامعه‌پست‌مدرن برای زنان این است که در این جامعه اشتغال زنان از ضروریات و بلکه افتخارات آن‌ها محسوب می‌شود. زنان دوست دارند شایستگی‌های خود را نشان دهند و همچنین قدرتی داشته باشند. منشأ این قدرت از نظر آنان استقلال مالی است، هرچند که درآمدشان اندک باشد. در چند سال اخیر زنان از نظر تحصیلات جایگاه خوبی را در جامعه به دست آورده‌اند و بر اساس شرایط و اقتضائات امروز تمایل دارند در جامعه تأثیرگذار باشند و حتی تأکید می‌کنند تحصیلات

بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگردار مقابل خشونت در ... ۱۰۵

بدون برخورداری از شغل فایده‌ای در بر ندارد. اما آیا کارگاهی که زنان برای کار در آنجا استخدام می‌شوند از امنیت برخوردار است و آن‌ها را به آرزوهای خود می‌رساند؟ (ظهیری، ۱۳۷۸: ۵۶). اغلب زنان در جهان در جامعه و در طول حیات اجتماعی خود چهار شکل از خشونت را که شامل: خشونت‌های فیزیکی، روانی، جنسی و مالی می‌شود را تجربه می‌نمایند (KAPOMBE, 2015, p. 2).

لازم است در اینجا اشاره شود، معمولاً رفتار یا عمل خشونت‌آمیز بیشتر از یک‌بار اتفاق می‌افتد که ممکن است، نسبتاً مدت‌زمان کوتاه (به‌عنوان مثال، در طول یک روز) و یا بیش از آن یعنی در یک دوره زمانی (هفته‌ها، ماه‌ها یا سال‌ها) باشد. با این حال، ممکن است، شرایطی وجود داشته باشد که در آن خشونت علیه کارگر تنها یک‌بار اتفاق می‌افتد. در ادامه به اختصار هر یک از انواع خشونت را شرح می‌دهیم:

۱.۳ خشونت فیزیکی (Violence physique)

خشونت فیزیکی یعنی هرگونه کنش‌ها و واکنش‌های خشونت‌آمیزی که از کارکنان برای تخلیه عصبانیت خود در محیط کارشان سر می‌زند. از این جمله می‌توان به خراب‌کاری‌ها و کارشکنی‌ها و دزدی‌ها و ایجاد ویروس‌های رایانه‌ای که سالانه ضررهای زیادی به کارفرمایان می‌زند را نام برد. هل دادن، فشار دادن، ایجاد جرح، زورگیری، مشت زدن، کشیدن مو، تف انداختن، حمله با یک سلاح (برای مثال با یک چاقو، میله فلزی، صندلی...) انداختن سگ به جان فرد یا تهدید به انجام این فعل، گماردن فرد در یک شغل متفاوت که بامهارت هایش هم‌خوانی نداشته باشد و به دنبال آن خطاب قرار دادن کارگر با عنوان بی‌کفایت و نالایق و چندین و چند مورد دیگر همگی از انواع خشونت‌های فیزیکی هستند (میرغفاری، ۱۳۸۱).

۲.۳ خشونت روانی (Violence psychologique)

هرگونه آسیب‌های فکری که ذهن و روان کارکنان را مشغول سازد و باعث شود که از کیفیت کار آنان کاسته شود را خشونت روانی می‌گویند. به عبارت بهتر خشونت روانی در محل کار می‌تواند شامل گفتن کلمات یا اقدامات ناخواسته‌ای باشد که منجر به تحقیر یک کارگر یا گروهی از کارگران در محل کار به صورت تهاجمی و شرم آور شود. خشونت

روانی همچنین می‌تواند رفتارهایی باشد که شامل ارباب، جدایی و یا حتی تهدید و تبعیض، علیه فرد موردنظر(ها) باشد.

این موارد ممکن است شامل اقدامات زیر باشد:

- اظهارنظرها، کلمات استهزاآمیز یا نکته‌هایی که باعث تحریک، خنده، ارباب یا جرم ...و

- نمایش یا توزیع تصاویر توهین‌آمیز یا مواد چاپی یا فرم الکترونیکی؛ - قلدری؛

- تماس‌های تلفنی یا ایمیل‌های مکرر تهاجمی یا ارباب؛

- فریاد زدن کارفرما و شکستن یا پرتاب شیئی به نشانه عصبانیت و رفتار تحقیرآمیز یا صداکردن اسم افراد با القاب ناشایست، دشنام دادن، خیره شدن به فرد در یک حالت تهدیدآمیز، تهدید لفظی به جرح و زخمی کردن، کشتن یک شخص یا دوستان و یا خانواده‌اش، تهدید به مبتلا کردن یک شخص به یک بیماری خطرناک مسری، ژست و حالتی که تمایل به آسیب جدی را به طرف مقابل در ذهن متبادر سازد و مواردی از این قبیل.

در حال حاضر، یکی از اشکال رایج خشونت که متوجه کارگران است، خشونت کلامی و در نتیجه روانی است اگرچه خشونت کلامی امکان دارد به صورت تحقیر یا توهین توسط صاحبان کار نسبت به هر دو جنس اعمال شود اما این توهین‌ها در رابطه با زن‌ها سمت و سوی دیگری گرفته و دلایل مختلفی را شامل می‌شود (معتمدی مهر، ۱۳۸۰: ۲۰۱).

علاوه بر این، خشونت تنها از سوی کارفرمایان اعمال نمی‌شود، بلکه بخش عمده‌ای از آن مربوط به هم‌تایان مرد زنان کارگر است. بنابر سطوح مختلف کارگری و محیط‌های کار، کارگران زن، غالباً مورد تحقیر واقع شده و در صورت بروز اشتباهی، از اولین نقطه‌ای که تحقیر می‌شوند زن بودنشان است. تفکر مردسالار که سعی بر ناتوان جلوه دادن زن دارد سعی می‌کند به شکل تحقیرهای کلامی، زن را وادار به خانه‌نشینی کرده و با از بین بردن اعتماد به نفس وی نشان دهد که جامعه زنان، یک جامعه مصرفی و وابسته است. چنین تفکری با بزرگ‌نمایی اشتباهات زنان کارگر و استفاده از الفاظ خاص، تصور ناتوان و نیازمند بودن را در زنان درونی کرده و به نوعی آن‌ها را شرطی می‌کند، بدین نحو که حتی برای انجام کوچک‌ترین کار، خود را نیازمند تأیید مردان کارگر یا کارفرما می‌دانند. گاه این زنان دچار تردیدهای فراوان نسبت به نحوه کارشان شده و تا آنجا پیش می‌روند که دچار

بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگردار مقابل خشونت در ... ۱۰۷

وسواس فکری می‌شوند و هیچ‌گاه از کار خود راضی نیستند و حتی بهترین کار خود را از معمولی‌ترین کار همکار مردشان ضعیف‌تر دانسته و خود را توانا نمی‌بینند.

۳.۳ خشونت جنسی (Violence sexuelle)

ممکن است، خشونت به شکل آزار و اذیت جنسی در کارگاه رخ دهد؛ بدین ترتیب که پیشنهاد یا درخواست جنسی از سوی فردی و در یک موقعیت خاص به منظور اعطای امتیاز ویژه‌ای به کارگر زن مطرح‌شود و کارگر نیز آن درخواست را ناخوشایند بداند. آزار و اذیت جنسی در کارگاه می‌تواند، شامل کلیه کلمات یا اقدامات توهین‌آمیز، بی‌شرمانه، تحقیرآمیز و... مرتبط با جنسیت، گرایش جنسی به یک کارگر یا گروهی از کارگران، درمحل کار باشد. این تعریف از آزار و اذیت جنسی در کارگاه منعکس‌کننده ممنوعیت‌های جنسی است. آزار، اذیت و درخواست جنسی در قوانین کار و حقوق بشری اغلب کشورها پیش‌بینی و منع شده است. در این قوانین نظرات یا رفتار معمولاً بیشتر از یک‌بار، اتفاق می‌افتد، در اغلب موارد درخواست جنسی از مدیر، سرپرست، یا فرد دیگری که دارای قدرت پاداش یا مجازات کارگر زن است، تشکیل می‌شود.

به‌طور کلی آزار و اذیت جنسی در محل کار ممکن است، شامل موارد زیر باشد:

- سؤال، صحبت کردن یا نوشتن درباره فعالیت‌های جنسی؛
- شوخ‌طبعی یا استهزا با کلام مرتبط با جنسیت‌گرایش جنسی یا؛
- نمایش یا پخش فیلم و تصاویر مستهجن، و یا توهین‌آمیز و جوک‌های جنسی در قالب چاپی یا الکترونیکی؛
- خیره شدن به صورت فرد به شکل تمام‌وقت؛
- تماس فیزیکی غیرضروری، از جمله دست‌کاری نامناسب؛
- تقاضای آغوش گرفتن،
- ارائه نظرات مربوط به جنسیت نسبت به وضعیت جسمی فرد ویژگی‌ها، رفتارها یا انطباق با کلیشه‌های نقش جنسیتی؛
- سوءاستفاده، تهدید و یا ایجاد دلهره برای فرابر اساس جنسیت یا گرایش جنسی به‌طور صریح؛

موارد دیگری هم می‌تواند در این فهرست قرار گیرد که (Health and Safety Guidelines, 2016, p.9 and 10) پیامدهای آن شامل: اخراج، احساس ناامنی، متهم شدن، به‌خطر افتادن سلامت روانی، کاهش اعتماد به نفس چشم‌پوشی از ارتقاء شغلی و مزایای شغلی است.

۴.۳ خشونت‌های مالی (Violence financière)

اگرچه این مورد نیز از انواع خشونت‌های روانی است، لکن به جهت اهمیت فوق‌العاده آن و این‌که کارگر تمامی داشته خود را که همانا تخصص اوست و این یا به‌صورت یدی بوده و یا اینکه به‌صورت فکری باشد را در اختیار کارفرما می‌گذارد، در معرض تهدید می‌بیند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ممانعت برخی از کارفرمایان از دادن به‌موقع حقوق و مزایای کارگران و یا اخراج بعضی از کارگران بدون دلیل از انواع این مدل از خشونت است.

بر اثر مشاهدات گوناگون که نشان می‌دهد اگر این حوادث یک‌بار اتفاق افتاده باشد، ممکن است به دست فراموشی سپرده شود، لکن اگر به‌کرات اتفاق بیفتد تأثیرات منفی زیادی بر سلامت روحی و روانی کارگر دارد و این مسئله باعث تضعیف روابط کاری می‌شود که نتیجه مسلم آن کاهش بازدهی لازم کارگاه است. مواردی مثل عدم همکاری میان کارگران یا لیج بازی بین آن‌ها از این دست می‌باشد. این خشونت‌ها که در بالا اشاره شد در غرب به ریسک‌های روانی - اجتماعی تعبیر می‌شود و خطر آن مساوی با استرس در کار است. امروزه این واژه چنان رایج شده که گویی استرس مسئله همگانی و همه‌گیر در نزد بشر امروزی است. روان‌شناسان و دیگر صاحب‌نظران در مورد استرس می‌گویند: روی هم جمع شدن رویدادها (دگرگونی‌های) زندگی که سازگاری فرد را با موضع خودش بر هم می‌زند، موجب استرس می‌شود.

«بئر (Bear)» و «نیومن (Newman)» در سال ۱۹۸۸ سه دسته از نشانه‌هایی را که در شرایط استرس شغلی بروز می‌کند را نام برده‌اند: نشانه‌های روانی، نشانه‌های جسمی و رفتاری. منظور از نشانه‌های روانی آن دسته از مشکلات عاطفی و شناختی هستند که بر اثر ناراحتی ناشی از استرس شغلی بروز می‌کنند. نارضایتی از شغل یکی از رایج‌ترین پیامدهای استرس شغلی است از سایر علائم و عوارض آن می‌توان به این‌که کارگر برای آنکه کارش را به‌خوبی انجام دهد دلیل چندانی نمی‌بیند یا بابتی میلی و باتأخیر بر سرکاری می‌آید. از دیگر

بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگردر مقابل خشونت در ... ۱۰۹

نشانه‌های روانی می‌توان به: افسردگی، اضطراب، انزوا و بیزاری از خود و جامعه اشاره کرد. نشانه‌های جسمی را مشکل ترمی توان تشخیص داد، زیرا درحالی‌که شرایط کاری معینی با بیماری‌ها و ناراحتی‌های جسمی معینی همراه هستند، اما مشکل می‌توان فهمید که این ناخوشی‌ها تا چه اندازه نتیجه دیگر جنبه‌های زندگی شخص هستند. با این حال شواهد و مدارک پژوهشی نشان داده‌اند که همواره رابطه‌ای بین استرس شغلی و نشانه‌ها و بیماری‌های جسمانی معینی وجود دارد. یکی از شایع‌ترین نشانه‌های بیماری جسمانی مرتبط با استرس شغلی بیماری قلبی - عروقی است (کار، ۱۳۷۹: ۱۲۱).

بر طبق آمار که در سال ۲۰۰۹ از بین ۲۵۰۰ کارگر فرانسوی گرفته شده ۱/۹ درصد ابراز داشته‌اند که در محیط کاریشان توسط یک یا چند نفر در معرض آسیب‌های جدی قرار گرفته‌اند. ۶/۵ درصد از این کارگران از انجام رفتارهای تحقیرآمیز با آن‌ها شکایت داشته‌اند. از مهم‌ترین نتایجی که از این تحقیقات به دستمی‌آید می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

الف: معمولاً تعداد زنان که مورد مزاحمت و خشونت قرار گرفته‌اند از تعداد مردان بیشتر بوده است.

ب: کارگران عادی و غیر ماهر بیشتر در معرض خشونت بوده‌اند.

ج: کارگران کارگاه‌های کوچک و کمتر از ۱۰ نفر کمتر دچار این آسیب‌ها بوده‌اند.

د: کارگرانی که در معرض خشونت بوده‌اند ابراز می‌داشتند که از نظر سلامتی نسبت به سایر کارگران در وضعیت مساعدی نیستند و در طی دوران کار بارها مرخصی گرفته‌اند، دارو مصرف می‌کنند و به سیگار روی آورده‌اند.

این آزارهای روحی زمانی که مداوم باشد تبدیل به شکنجه روحی می‌گردد که نتیجه‌ای که به همراه دارد باعث تضعیف شرایط کاری کارگر می‌شود و باعث می‌شود شأن و جایگاه و آینده کاری او دچار اختلال گردد. آزارهای روحی از موارد بسیار شایع است و نمی‌توان همیشه تحقیقات کامل و جامعی را در این خصوص انجام داد.

بر طبق آمار و تحقیقات انجام شده توسط اتحادیه اروپا در سال ۲۰۱۰ در فرانسه ۸ درصد زنان و ۷ درصد مردان اعلام کرده‌اند که در معرض شکنجه در محیط کار بوده‌اند. شکنجه از نوع روحی و روانی آن ممکن است فرم‌های مختلفی به خود بگیرد که امکان دارد توسط یک شخص و روی دیگری یا اینکه کاملاً سازمان‌یافته باشد و روش اداره کارگاه این طور طراحی شده باشد. مزاحمت‌های جنسی به معنای رفتار هر شخص به منظور

رفع نیاز جنسی است. هم مزاحمت‌های جنسی و هم شکنجه‌های روحی توسط قانون کار فرانسه منع گردیده است. البته در مجموع نمی‌توان یک تیپ خاصی از لحاظ سنی و جنسی را متمایز کرد که در معرض این خشونت‌ها باشند یا اینکه خود فاعل و کننده باشند. ولی می‌توان به دو مورد زیر اشاره‌ای داشت که در تحقیقات مشترک بوده است:

۱. عامل خشونت معمولاً فردی است که دارای جایگاه ثابت در کارگاه است و می‌داند که همواره از او پشتیبانی صورت خواهد گرفت.

۲. برخلاف نظر عام، قربانیان این خشونت‌ها الزاماً افراد ضعیف نیستند، زن، مرد، کارگر جوان، کارآموز و به‌طور کلی همه نوع کارگر را می‌توان قربانی این خشونت‌ها دانست (کار، ۱۳۷۹: ۱۲۴).

این در حالی است که در ایران تاکنون تحقیق جامع و مستقلی در خصوص خشونت علیه زنان در محیط کار انجام نشده است. با این وجود تحقیقاتی در بعضی از مشاغل و یا شهرها در مورد خشونت علیه کارکنان یعنی زنان و مردان انجام شده است که به موردی از آن اشاره خواهد شد. در مطالعه توصیفی که نمونه مورد پژوهش ۱۴۷ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر ایلام بوده و به طور تصادفی انتخاب شده بودند، نتایج پرسش‌نامه براساس اطلاعات دموگرافیکی (جنس، سن، تحصیلات و سابقه کار) طبقه‌بندی به ترتیب ذکر می‌گردد. در این پژوهش، بیشتر افراد مورد تحقیق زن بوده (۵۷/۱ درصد) و اکثر کارمندان در رده سنی ۳۰-۴۰ سال (۵/۴۱ درصد) بامدرک کارشناسی (۱/۷۴) بودند. همچنین ۸/۳۸ درصد شرکت‌کنندگان دارای ۱۵ سال سابقه کار. ۵/۶۳ درصد از شرکت‌کنندگان بیش از ۷ شیفت در هفته مشغول به کار، ۶/۹۶ درصد کارکنان داری شیفت گردشی و ۴/۷۴ درصد متأهل بوده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که ۷/۸۷ درصد از نمونه‌ها در یک سال اخیر توسط بیمار مورد خشونت کلامی قرار گرفته و بیشترین گروه در معرض خشونت کلامی بیمار، رده سنی ۳۰-۴۰ سال با ۳۸ درصد بوده است. همچنین ۳۴ نفر از شرکت‌کنندگان مورد پژوهش (۱/۲۳ درصد). ۵/۱۱ درصد در رده سنی ۳۰-۴۰ سال و ۲/۱۴ درصد از مردان توسط بیماران مورد خشونت فیزیکی قرار گرفته‌اند. بعلاوه ۸/۸۹ درصد از نمونه‌های مورد پژوهش، ۴/۳۹ درصد در رده سنی ۲۰-۴۰ سال و ۵۱ درصد زنان توسط همراهان بیمار مورد حمله کلامی قرار گرفته‌اند (مظفری، ۱۳۹۲، ص ۱۵۴).

۴. زنان و پیامد محیط‌های کار ناامن

همان‌طور که از مطالعه اوضاع بازار کار زنان در رسانه‌ها و آمار موجود برمی‌آید موضوع خشونت در محیط کار تنها به کشورهای جهان سوم ختم نمی‌شود و این نوع از خشونت در جوامع پیشرفته نیز بنا به آمار به‌وفور دیده شده است. اما آنچه در این میان به نظر مغفول مانده و قانون کار ایران نیز در این زمینه به‌روشنی سخن نرانده است بحث خشونت علیه زنان در محیط کار است. اشتغال زنان و مسائل مربوطه آنان در عصر کنونی بدون شک یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که در مسیر گذر از جامعه سنتی به مدرن رخ داده است. فعالیت زنان خارج از منزل و در واقع اشتغال آن‌ها در ایران روزگاری تابو محسوب می‌شد و صحبت از آن برای بسیاری از مردان و خانواده‌ها غیر قابل قبول بود. اما امروزه آرام آرام به واقعیتی گریزناپذیر تبدیل شده است. گرچه این موضوع تنها به ایران منحصر نمی‌شود و کشورهای بسیار دیگری نیز با این مسئله دست‌وپنجه نرم کرده‌اند. در شرایط جدید، زمانی که صحبت از مشکلات زنان در محیط‌های کاری به میان می‌آید به سرعت مسائلی چون نداشتن حقوق و مزایای برابر در ذهن تداعی می‌شود، در حالی که مشکلات و مسائل زنان در محیط کار فقط محدود به این موارد نیست. تحقیقات نشان می‌دهد زنان علاوه بر دست‌وپنجه نرم کردن با برخی تبعیض‌ها و بی‌عدالتی‌ها در پرداخت دستمزد یا ارتقای جایگاه شغلی، در معرض انواع آزارها هم قرار دارند. از دیگر عمده عوامل آزار زنان در محیط کار می‌توان به بروز آزارهای جنسی در محیط کار نام برد. نابرابری قدرت و مناسبات می‌تواند مجرم را در موقعیتی قرار دهد که قادر به تهدید قربانی برای از دست دادن فرصت شغلی و یا تشویق به ارتقاء شغلی یا پاداش باشد. بدین ترتیب می‌توان زنانی با مرتبه شغلی و سطح تحصیلات نازل‌تر را که با شانس‌های کم‌تر و محدودتر انتخاب شغل روبرو هستند را آسیب‌پذیرتر دانست.

از عوامل مؤثر بر این پدیده اجتماعی می‌توان به مردسالاری و نابرابری جنسیتی نهادینه شده در باور و نگرش جامعه اشاره کرد. در واقع این باورهای غلط فرهنگ مردسالارانه است که به مرد اجازه می‌دهد در هر موقعیتی همکار زن خود نگاه جنسیتی داشته باشد.

در این میان زنان که جامعه در مقابل عیش و رزوی مردان همیشه آن‌ها را مقصر می‌داند اگر برایشان مقدور باشد از موقعیت خارج می‌شوند و در غیر این صورت مجبور به تحمل فشار روانی مضاعف هستند زیرا در صورت اعتراض، اولین پاسخ، متوجه خودزن است که

چه رفتاری نشان داده که مردان به خود اجازه چنین اعمالی داده‌اند؟! در حقیقت به دلیل تفکر کهنه و بدون پشتوانه علمی که مردها موجودات عزیزی هستند و همیشه زن‌ها باید حذف شوند و البته در ظاهر، این کار به مصلحت خودزن است. درحالی‌که در باطن مرد است که با ادامه حضور در شغلش نفع اصلی را می‌برد. این رفتار البته نه تنها در محیط کار که در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی هم‌بارها دیده می‌شود. چنانچه مسئولین غالباً و در اکثر موارد به دختران دانش‌پذیر گوشزد می‌کنند که چنان و چنین باشید حال آنکه در بسیاری از موارد نیز پسران عامل و منشأ رفتارهای ناشایست و ناسنجیده هستند. در محیط کار واقعیت دردناک‌تر آن است که اگر در این میان حتی زنی به خود اجازه اعتراض بدهد و شهادت شکایت داشته باشد برای اثبات گفته‌هایش نیازمند شاهد است. در وضعیتی که امنیت شغلی در حداقل است، همکاران وی حاضر به پذیرفتن چنین کاری نمی‌شوند و نمی‌خواهند با شهادت دادن به نفع قربانی، کار خود را از دست بدهند. به طور کلی خشونت و آزار زنان در جامعه و به خصوص محل کار موجب احساس ناامنی در آنها می‌شود؛ احساس نیاز به پشتیبانی و مراقبت به دلیل ترس از خشونت‌های مختلف، کاهش انرژی‌های مثبت اعضای جامعه، صرف انرژی افراد جهت مقابله با خشونت به جای استفاده از این انرژی در بهسازی اجتماعی، ایجاد اختلال در روابط سالم اجتماعی و ... همگی از جمله پیامدهای ناگوار خشونت علیه زنان در سطح اجتماع می‌باشد (raha, odvv.org) از نظر روانی اعمال خشونت به زنان منجر به افسردگی، ترس، اضطراب، خودضعیف بینی، نارسایی‌های جنسی، مشکلات غذایی و استرس بعد از حادثه است. از عواقب اجتماعی این معضل عبارت است از تبدیل خانواده به کانون تنش به جای کانون آسایش و آرامش، فروپاشی خانواده‌ها، فرار از خانه، فحشاء، طلاق، بی‌سرپرستی زنان و کودکان. از نظر اقتصادی نیز خشونت علیه زنان در محل کار بار مسئولیت ناشی از عواقب آن را بر دستگاه‌های خدماتی دولتی تحمیل می‌کند که بسیار مهم است (جاوید، ۱۳۹۲، صص ۱۰۰ و ۹۹).

۵. راه‌حل‌های برطرف کردن (ضمانت اجراهای) خشونت در محیط کار

با وجود پیامدهای که اشاره شد، به‌طور عام قانون‌گذار ایران در قانون مجازات اسلامی نه تنها از یک سیاست کیفری افتراقی (ویژه) برای حمایت از زنان پیروی نکرده است بلکه با عدول منفی از اصل تساوی افراد در برابر قانون کیفری، از آن‌ها در برابر تعرضات مجرمانه

بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگردار مقابل خشونت در ... ۱۱۳

علیه تمامیت جسمی شان، حمایت کیفری کمتری نموده است. به نظر می‌رسد در جرائمی نظیر قتل، قطع عضو و جرح در حقوق کیفری ایران از جنس مؤنث حمایت کیفری ضعیف‌تری صورت گرفته است.

همان‌طور که پیشتر گفته شد، در قانون کار ۱۳۶۹ راه‌حلی برای مشکل بزرگ زنان در محیط کار پیش‌بینی نگردیده است. پس ناگزیر می‌بایست از ماده ۶۳۷ قانون مجازات اسلامی (بخش تعزیرات) که اشعار می‌دارد:

هرگاه زن و مردی که بین آنها علقه زوجیت نباشد، مرتکب روابط نامشروع یا عمل منافی عفت غیر از زنا، از قبیل تقبیل یا مضاجعه شوند، به شلاق تا نودونه ضربه محکوم خواهند شد و اگر عمل به عنف و اکراه باشد فقط اکراه کننده تعزیر می‌شود

کمک خواست و به زنان کارگر مورد آزار قرار گرفته تا حدودی دلداری حقوقی و قانونی داد. این در حالی است که انتظار می‌رود برای اعمال منافی عفت که با خشونت و عنف صورت می‌گیرد، مجازات سنگین‌تری در نظر گرفته شود و از این جهت بین جرم و مجازات تناسب برقرار شود. چراکه خشونت با عنف و بدون عنف باهم متفاوت می‌باشند. بنابراین لازم است مجازات آنها نیز متفاوت باشد و ضروری است این خلأ قانونی مورد توجه قانون‌گذاران قرار گیرد، چه در قانون مجازات و چه در قانون کار.

به علت اینکه حق کار یکی از آزادی‌های مهم هر شهروند است و در قانون اساسی و در اصل^۱ ۲۸ به رسمیت شناخته شده است، شاید تصور شود که ماده ۵۷۰ قانون مجازات اسلامی ضمانت اجرای خوبی برای مجازات و یا رفع خشونت علیه زنان باشد چراکه در ماده فوق‌الذکر آمده است:

هر یک از مقامات و مأمورین وابسته به نهادها و دستگاه‌های حکومتی که برخلاف قانون آزادی شخصی افراد ملت را سلب کند یا آنان را از حقوق مقرر در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران محروم نمایند، علاوه بر انفصال از خدمت و محرومیت یکتا پنج سال از مشاغل حکومتی به حبس از دو ماه تا سه سال محکوم خواهند شد.

اما باید گفت؛ قانون مجازات اسلامی ۱۳۷۵ هر یک از مقامات و مأمورین دولتی را مورد خطاب قرار داده بود. این در حالی است که متن اصلاحی ۱۳۸۱ بیان می‌دارد: «هر یک از مقامات و مأمورین وابسته به نهادها و دستگاه‌های حکومتی... محکوم خواهند شد.» همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ماده اصلاحی، شمول مقامات و مأمورین دولتی را حتی به

نهادهای حکومتی وابسته به دولت نیز ارتقا داده است (مظهری، ۱۳۹۴، صص ۳۳-۳۸). افزون بر این همانطور که پیش تر اشاره شد، رفتار خشن و آزار تنها به شکل تجاوزجنسی نیست، بلکه ممکن است با روش های سمعی، بصری، لسانی، لمسی و مشابه آن نیز صورت پذیرد. در فقه جزایی اسلام برای هر گونه تماس بدنی بین زن و مرد نامحرم، مجازات در نظر گرفته شده است. در صورتی که این اعمال به عنف و زور باشد، از مصادیق خشونت و آزار جنسی شمرده می شود و حاکم شرع می تواند مجازات سنگین تری را در نظر بگیرد. به موجب ماده ۱۳۷ از کتاب ۵ قانون مجازات اسلامی هرگاه زن و مردی که بین آنها علقه زوجیت نباشد، مرتکب روابط نامشروع یا عمل منافی عفت غیر از زنا، از قبیل تقبیل یا مضاجعه را گیرد زنا شونده، به شلاق تا نود و نه ضربه محکوم خواهند شد و اگر عمل به عنف و اکراه باشد فقط اکراه کننده تعزیر می شود. از ذیل ماده که مقرر می دارد "اگر عمل با عنف باشد فقط اکراه کننده تعزیر می شود" معلوم می گردد، مجازات اعمال منافی عفت غیر از زنا چه بدون عنف یا با عنف باشد، به میزان نود و نه ضربه تازیانه است، در حالی که انتظار می رود برای اعمال منافی عفت که با خشونت و عنف صورت می گیرد، مجازات سنگین تری در نظر گرفته شود و از این جهت بین جرم و مجازات تناسب برقرار شود. زیرا خشونت با عنف و بدون عنف با هم متفاوت می باشند. بنابراین لازم است مجازات آنها نیز متفاوت باشد، و ضروری است این خلأ قانونی مورد توجه قانون گذاران قرار گیرد (جاوید، ۱۳۹۲، ص ۱۰۷).

ضمانت اجرای دیگری که می توان از آن نام برد این است که طبق قانون کار اغلب کشورها کارگر اگر در محل کار در معرض خطر باشد می تواند از کار خودداری کند، در قانون کار ایران مطابق ماده ۱۱^۲ کارگر و کارفرما با توافق هم می توانند دوره های تحت عنوان دوره آزمایشی کار در قرارداد کار پیش بینی نمایند. خشونت علیه کارگر زن، اگر در زمان دوره آزمایشی پیش بینی شده باشد، قطع رابطه کارگری با کارفرما بسیار آسان است، بدین ترتیب که در صورت خشونت علیه کارگر وی می تواند بدون اطلاع قبلی و با دریافت مدت کاری که داشته است قرارداد کار را به صورت یک جانبه فسخ نماید (مظهری، ۱۳۹۵، صص ۸۱-۸۳). در غیر این صورت یعنی اگر دوره آزمایشی پیش بینی نشده و یا پیش بینی شده باشد و به اتمام رسیده باشد، مطابق ماده ۲۱ قانون کار فقط در حالت زیر امکان قطع رابطه کار وجود خواهد داشت.

- فوت کارگر.

بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگردار مقابل خشونت در ... ۱۱۵

- بازنشستگی کارگر.
- از کارافتادگی کلی کارگر.
- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.
- پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.
- استعفای کارگر.

بنابراین در صورتی که کارگر زن مورد خشونت قرار گیرد می‌تواند استعفای خود را تقدیم کارفرما نماید. معمولاً کارگری که استعفا می‌دهد، موظف است مدتی به کار خود ادامه داده و ابتدا باید استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت معینی (مثلاً ۱۵ روز) انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام ننماید، استعفای وی پذیرفته می‌شود. بدین خاطر در تبصره ماده ۲۱ قانون کار آمده است:

کارگری که استعفا می‌کند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتباً به کارفرما اطلاع دهد و در صورتی که حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف خود را کتباً به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی می‌شود و کارگر موظف است رونوشت استعفا و انصراف آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران تحویل دهد.

حال سؤالی که مطرح می‌شود این است که آیا همه کارگران به دلیل خشونت در محل کار حق دارند از کار خودداری کنند؟ بله، اما برای برخی از کارگران حق رد کار به هر دلیلی، از جمله در مواقع خشونت در کارگاه محدودیت‌های قائل شده‌اند. از جمله: کارگرانی که امنیت عمومی را حفظ می‌کنند، نمی‌توانند از کار خودداری کنند؛ زمانی که؛

- خطر یک قسمت ذاتی یا عادی شغل است یا امتناع از زندگی، سلامت یا ایمنی فرد دیگری را به خطر می‌اندازد. این کارگران عبارتند از

- افسران پلیس؛

- آتش‌نشانان؛

- و کارگران شاغل در محل کار، مانند بیمارستان‌ها، خانه‌های سالمندان، مؤسسات روان‌پزشکی، امکانات توان‌بخشی، خانه‌های گروه مسکونی برای افراد دارای معلولیت جسمی یا روانی، خدمات آمبولانس، کلینیک‌های اولتراسونیک،

آزمایشگاه‌های دارای مجوز، خدمات غذا، نیروگاه یا خدمات فنی مورد استفاده یکی از موارد فوق. (Health and Safety Guidelines, 2016, p.23)

علاوه بر این می‌توان گفت مشاغلی چون معلمان وقتی که زندگی، سلامت، یا ایمنی دانش‌آموزان در خطر باشد، نمی‌توانند از کار خودداری کنند. نکته قابل‌ذکر اینکه کارگری که احتمال می‌دهد، در محل کار به خطر می‌افتد حق خودداری از کار را دارد (با توجه به محدودیت در حق به کار را برای دسته‌های خاصی از کارگران امتناع می‌کنند).

همچنین کارفرما در یک سیاست و برنامه مدون خشونت در محل کار که توسط آن پشتیبانی می‌شود؛ بایستی بلافاصله در برخورد با حوادث خشونت‌آمیز؛ تجهیزات، آموزش و ارتباطات مؤثر را داشته باشد. به‌عنوان مثال، کارفرما ممکن است کارگرانی که خشونت می‌کنند را مستقر کنند تا وقتی که آن‌ها را در اختیار پلیس برای دستگیری قرار دهند. کارفرما باید مراحل لازم برای محافظت از کارگران را تحقیق و بررسی کند.

در اغلب قوانین کار مقرر شده است، در صورتی که با شکایت در کارگاه خشونت و نگرانی‌های کارگر حل نشد، وی می‌تواند با وزارت کار (هیئت‌های حل اختلاف) تماس بگیرد.

طبق قوانین کار در فرانسه به زنان کارگر توصیه شده است که کارگری که قربانی خشونت کارگاهی قرار گرفته لازم است که گوشه‌انزوا نگیرد و از راه‌های قانونی و روان‌شناسانه به حل مشکل کمک کند. به‌طور مثال می‌تواند مستقیماً با آن فرد «عامل خشونت» وارد گفتگو شده و سعی در رفع مشکل نماید و اگر آن طریق مؤثر نبود با مراجعه به مافوق و مدیر کارگاه به دنبال حل مشکل باشد و در نهایت اگر هیچ‌کدام از این دو راه مؤثر نیفتد به وکیل مراجعه و طرح دعوا کند. البته این مانعی بر سر راه کارگران، از جهت اینکه به سندیکاهای کارگری برای حمایت از آن‌ها مراجعه نکنند، نمی‌باشد. (ماده ۳۲۰.۴ قانون بهداشت و سلامت در کار فرانسه فوریه ۲۰۱۶). اما در این میان مهم‌ترین نقش به عهده کارفرماست که باید محیط سالمی را در کارگاه فراهم کند و در صورت بروز خشونت در سریع‌ترین زمان ریشه‌یابی و پیگیری موضوع را در دستور کار خود قرار دهد، در هر صورت باید به سخنان هر دو طرف گوش دهد و بتواند موقعیت را مورد ارزیابی قرار دهد تا از این طریق به رفع مشکل کمک کند. در ادامه کار، دادگاه‌ها نیز در صورت مراجعه کارگر خشونت دیده، نقش به‌سزایی در جلوگیری و پیش‌گیری از تکرار چنین رفتارهای مخربی دارند. از سوی دیگر بازرسان ادارات کار نیز می‌توانند نقش

بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگر در مقابل خشونت در ... ۱۱۷

برجسته‌ای در کاهش این خشونت‌ها داشته باشد. از جمله اینکه طرفین را در مواد قانونی هشدار دهد و آن‌ها را مجبور به اجرا کند و آن‌ها را آگاه کند که در صورت سرپیچی از مواد قانونی چه عواقبی پیش روی آن‌ها خواهد بود و کلاً در صورت مشاهده بروز درگیری می‌تواند مداخله کند و حتی تهدید به اخراج هم داشته باشد.^۳

عواملی چون مواردی که در زیر می‌آیند، می‌توانند در کاهش خشونت در محیط کار مؤثر واقع شوند:

- در این زمینه دولت و تشکلهای غیردولتی می‌توانند تأثیر بسزایی داشته باشند؛ همچون ایجاد واحدهای مددکاری و ارشاد، ایجاد سیستم جامع تأمین اجتماعی برای زنان، تقویت و توسعهٔ مراکز مداخله در بحران‌های اجتماعی، ایجاد تسهیلات برای آموزش مهارت و حرفه‌آموزی به زنان آسیب‌پذیر از خشونت، ایجاد خطوط تلفن بحران و آگاهی‌رسانی در رسانه‌های جمعی، ایجاد و گسترش مراکز مشاوره و انجمن‌هایی به‌منظور حمایت از زنان آزار دیده در محل کار.

- آموزش نیروهای کار به‌منظور شناسایی و تقبیح خشونت علیه دیگران خصوصاً زنان کارگر، آموزش حقوق‌دانان و کادر قضایی پیرامون موضوع و عواقب آن، آگاهی زنان و مردان نسبت به حقوق و تکالیف خود در زندگی خانوادگی، اصلاح باورها و نگرش‌های انحرافی نادرست، آموزش‌های دینی و افزایش باور دینی افراد به روش‌های ممکن از جمله راه‌کارهایی است که در این زمینه عملی و سودمند به نظر می‌رسد.

- ارائه پیشنهادات و دستورالعمل‌های متناسب به کارکنان در خصوص چگونگی عکس‌العمل در مقابل رفتارهای خشونت‌آمیز و اینکه موقع بروز خطر حتمی خشونت فیزیکی چگونه رفتار بکنند.

- حصول اطمینان از این موضوع که هر کارگری از حقوق خویش آگاه بوده (هم‌چنین به حقوق دیگران نیز واقف باشد) و به‌طور کامل از الزامات قانونی خویش و توقعات حقوقی و قانونی از آن‌ها به‌عنوان «دارندگان وظیفه» آگاه می‌باشد.

- حصول اطمینان از این موضوع که همه آگاه باشند که موقع بروز و یا احتمال وقوع خشونت چه کاری انجام داده و کجا بروند و چه کسی را برای کمک مطلع کنند (KAPOMBE, 2015, p. 2) و این که هر کارگری می‌داند و مطمئن است که موقع

- درخواست کمک و حمایت و پشتیبانی، این نیروی کمکی سریعاً فرا خواهد رسید و مسئله را با شایستگی مدیریت خواهد کرد.
- در دسترس قرار دادن یک برنامه جامع مشاوره پزشکی و روان‌شناسی برای کارکنانی که خشونت، ضرب و جرح را تجربه کرده و یا شاهد آن بوده‌اند.
 - انتشار یک «مجموعه قوانین رفتار و برخورد» برای کارکنانی که دربرگیرنده تفصیلی حدود انتظارات و تعیین اینکه برخورد خشونت‌بارمی‌تواند به‌عنوان سوء رفتار و برخورد غیرقابل‌پذیرش تفسیر گردیده که منتج به انفصال فوری از کار بشود.
 - اطمینان بخشی به کارکنانی که از آن‌ها انتظار پذیرش و تحمل رفتار خشونت‌آمیز از هر نوعی، نمی‌رود.
 - اطمینان بخشی به اعضای جامعه که هر کار معقول و عملی برای کاهش این قبیل ریسک‌ها انجام می‌گیرد.
 - بازرسان تحقیق مناسب یعنی به‌موقع، منصفانه و به تمام مسائل مرتبط مربوط می‌شود را در مورد حادثه یا شکایت آزار و اذیت در کارگاه به عمل آورند و به‌صورت جدی در مورد حادثه یا شکایت، باید به‌سرعت به آن رسیدگی و در زمان مناسب و کافی برای بررسی موضوع و مقابله با آن عمل کنند. اما با این وجود بعضی از مسائل نیازی به تحقیق پیچیده دارند به‌عنوان مثال اتهام آزار جنسی توسط یک همکار بیش از چندین سال ممکن است بطول انجامد و نیاز به تحقیق دقیق‌تر داشته باشد.
 - بررسی و بازنگری قوانین و مقررات مدنی و کیفری، تدوین قوانین جدید برای پیشگیری و رفع خشونت نسبت به زنان، تشدید مجازات افرادی که علیه زنان به اعمال خشونت می‌پردازند و تشکیل دادگاه‌های خاص خشونت علیه زنان از جمله راه کارهای حقوقی برای مبارزه با این معضل است (جاوید، ۱۳۹۲، صص ۹۹).
- در بررسی شکایت مراحل اطلاع‌پذیر شامل موارد زیر می‌باشد:
- بررسی جزئیات مربوط به حادثه یا شکایت، از جمله هرگونه سند مرتبط؛
 - مصاحبه با کارگر متهم به آزار و اذیت؛ مصاحبه با متهم مزاحم همان کارفرما؛
 - مصاحبه‌های جداگانه با شاهدان مربوطه؛
 - بررسی اسناد مربوطه یا شواهد دیگر که مربوط به آن تحقیقات (مانند ایمیل، یادداشت‌ها، عکس‌ها، و فیلم‌ها) است؛

بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگر در مقابل خشونت در ... ۱۱۹

- تصمیم در مورد اینکه آیا شکایت یا حادثه آزار و اذیت در محل کار است؛
- تهیه گزارش به طور خلاصه که مراحل انجام شده حادثه یا شکایت در طول تحقیق، شواهد جمع آوری شده و یافته‌ها (مانند اینکه آیا آزار و اذیت در محل کار رخ داده است) در آن آمده باشد. در طول تحقیقات، کارگرانی که از آزار و اذیت در محل کار شکایت دارند، باید در مورد وضعیت تحقیق مطلع شود.

لازم به اشاره است، مستندسازی تحقیقات نیز مهم است. در صورت امکان، باید شامل نام، تاریخ، شکایت، جزئیات رویداد (ها)، یادداشت‌ها از مصاحبه‌ها و جلسات، اسناد مرتبط یا شواهد، گزارش تحقیق و هرگونه اقداماتی که به عنوان نتیجه حادثه یا شکایت است، باشد.

۶. نتیجه‌گیری

خشونت در محیط کار در سراسر دنیا به عنوان یک عامل آسیب‌رسان شغلی زنگ خطر سلامتی روان محسوب می‌شود که با مواردی چون هتاکی، ضرب و شتم، آزار و اذیت، توهین نژادی و تعارض جنسی و در انتها، دیگرکشی نیز بیان می‌گردد. خشونت در محیط کار دارای پیامدهای جسمی، روانی و مالی خاص خود است. لیکن آنچه اهمیت بیشتری دارد تکرار این گونه وقایع است که باعث ایجاد آسیب جدی فرد و محیط و روند کار می‌گردد. تبعات خشونت برای کارکنان عبارت است از کاهش روحیه کاری، عصبانیت، کاهش اعتماد به نفس، غیبت از کار، تغییر شغل، استرس شغلی، کاهش بهره‌وری، ناتوانی و ...

آن‌چنان‌که از مطالعات برمی‌آید بیشترین میزان خشونت شغلی، در بین نیروی پلیس، کارکنان بهداشتی درمانی، رانندگان و نگهبانان و گارد امنیتی واقع می‌شود. خشونت در محیط کار به شیوه‌های مختلف تعریف می‌گردد. خشونت در محیط کار وقایعی است که در آن کارکنان مورد سوءاستفاده، تهدید یا حمله از سوی فرد یا افراد دیگر در موقعیت‌هایی که مربوط به کار آن‌هاست می‌گردند. این موقعیت‌ها شامل زمان کار کردن در محیط کار، مواقع ایاب و ذهاب و همچنین مأموریت‌های کاری است.

وقتی که رفتارهای خشونت‌آمیز در کارگاه پیش می‌آید باید با سرعت عمل زیاد وارد شد. از یک سو برای کمک به کارگرانی که قربانیان خشونت هستند و از یک سو برای

اجتناب از بدتر شدن وضعیت و جلوگیری از تکرار این‌گونه اتفاقات. به این خاطر حتی اگرچه سخت و دشوار است که عوامل فردی و شغلی را از هم تفکیک کرد، اما در هر صورت لازم است که نوع خشونت کاری را شناسایی کرد تا بتوان به دنبال راه‌حل گشت.

از آنچه بیان شد می‌توان نتیجه گرفت که هنوز تا رسیدن به حدود یک محیط کار امن برای کارگران زن در ایران فاصله زیادی وجود دارد. تا روزی که دیدگاه قانون‌گذار به سمت حمایت حداکثری از کارگران خصوصاً زنان کارگر متوجه نگردد این قشر آسیب‌پذیر همچنان می‌بایست متحمل انواع مختلف خشونت‌ها باشند. وقتی صحبت از زنان کارگر به میان می‌آید، بیشتر، بحث‌هایی چون تفاوت میزان کار و دستمزد زنان کارگر نسبت به مردان به ذهن خطور می‌کند و خشونتی که گاه مانند خشونت‌های خانوادگی در پشت درهای بسته اتفاق می‌افتد و نه هیچ ناظری شاهد آن است و نه هیچ دادگاهی دادرسی، از نظرها پنهان می‌ماند.

امروزه یکی از مشکلات جامعه جهانی، خشونت در محیط کار است. سازمان بین‌المللی کار، طی تحقیقاتی صاحبان برخی از مشاغل از جمله رانندگان تاکسی، کادر بیمارستانی، معلمان، مددکاران، صندوقداران بانک و یا مغازه‌ها، افرادی که در کشورهای غیر از کشور خودکار می‌کنند، افرادی که به‌تنهایی کار می‌کنند و به‌خصوص ساعت کارشان شب است را بیشتر در معرض خطر خشونت دانسته و تأکید کرده که در این میان خشونت زنان را بیشتر تهدید می‌کند. همچنین یافته‌های این سازمان حاکی از این واقعیت است که خشونت روانی یکی از جدی‌ترین انواع رایج خشونت در محیط کار است (<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm/2017>).

بی‌تردید اقداماتی که در زمینه دفاع از زنان در برابر خشونت صورت پذیرفته است به‌هیچ‌وجه کافی و درعین‌حال قابل قبول نیست. جامعه بین‌المللی به درک بهتر و بینش شفاف‌تری در مورد خشونت علیه زنان رسیده است؛ اما اقداماتی که واقعاً مؤثر باشد انجام نداده است. درصد بسیار کمی از اسناد بی‌شمار بین‌المللی حقوق بشری را اعلامیه‌ها، کنوانسیون‌ها و قطعنامه‌هایی تشکیل می‌دهند که در راستای مبارزه با خشونت علیه زنان و رفع این معضل تنظیم شده‌اند که همان میزان اندک نیز از قدرت الزام‌آوری برخوردار نیستند. در عرصه داخلی نیز حداقل توقع برای حمایت از این قشر از جامعه آن است که در قوانین کار جنبه‌های حمایتی برای آن‌ها در نظر گرفته شود.

پی‌نوشت‌ها

۱. مطابق ماده ۱۹۱ قانون کار، کارگاه‌های کمتر از ده نفر را کارگاه‌های کوچک می‌نامند.
۲. هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلامو مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.
۳. طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی‌آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.
- تصریح مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می‌باشد.
۴. مطلب فوق برگرفته از مقاله ایست با عنوان «آزار و خشونت در کار: راهکار قانون» که توسط وزارت کار فرانسه در سپتامبر ۲۰۱۶ به صورت آنلاین در فضای مجازی چاپ گردیده است.

کتاب‌نامه

- الهیان، محمدجواد، (۱۳۸۸)، پرسش و پاسخ در زمینه‌ی روابط کار، جلد اول، موسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ نهم، تهران.
- دوانی، غلامحسین، (۱۳۷۷)، مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی همراه با پرسش و پاسخ در زمینه قانون کار و قانون تأمین اجتماعی، نشر کیومرث، چاپ پنجم، تهران.
- طباطبایی، سید محمدحسین، (۱۳۷۴)، تفسیر المیزان، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، قم.
- ظهوری، قاسم، (۱۳۷۸)، روابط کار، نظریه‌ها و فرآیندها، انتشارات میر، چاپ اول، تهران.
- عراقی، عزت اله، (۱۳۶۸)، آیامی‌دانید حقوق کارگر و کارفرما از چه قرار است؟، نشر راهنما، چاپ دوم، تهران.
- عراقی، عزت اله، (۱۳۸۵)، حقوق کار، سمت، چاپ پنجم، تهران.
- غلامی، علی، (۱۳۹۳)، بررسی جامعه‌شناختی خشونت در کارگاه، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، موسسه کار و تأمین اجتماعی.

کار، مهرانگیز، (۱۳۷۹)، پژوهشی درباره خشونت علیه زنان در ایران، انتشارات روشنگران، تهران.
مولاووردی، شهیندخت، (۱۳۸۵)، کالبدشکافی خشونت علیه زنان، حقوقدان، تهران.
معتمدی مهر، مهدی، (۱۳۸۰)، حمایت از زنان در برابر خشونت؛ سیاست جنایی انگلستان، زیتون، تهران.

معصومی، حسینعلی، (۱۳۹۲)، بررسی عوامل مؤثر در خشونت در محیط کار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه الزهرا.

میرغفاری، مریم، پیامدهای اجتماعی و روانی خشونت علیه زنان، همشهری، ۱۳۸۱/۱۰/۲.

«امنیت اجتماعی و خشونت علیه زنان - خشونت در محیط کار»، <http://www.women.farsfoundation.net>

«سوءاستفاده‌های جنسی از زنان در محیط‌های کاری ایران»، <http://www.sonycard20.com>

<https://www.ontario.ca/fr/page/comprendre-la-loi-traitant-de-violence-et-de-harcèlement-au-travail>

A legal study on the protection of working women against workplace violence

مظهری، محمد، فرزاد جنگجوی (خراطا) و علیرضاناصری، تحلیلی بر تعدیات مأمورین دولتی از حدود اعمال قدرت رسمی، فصل‌نامه حقوق اداری سال دوم، شماره ۷، بهار ۱۳۹۴.

مظهری، محمد، محمدرضا مجتهدی و فرزاد جنگجوی (خراطا)، دوره آزمایشی کار، مطالعه تطبیقی در قانون کار ایران و فرانسه، فصل‌نامه فقه و حقوق اسلامی، سال هفتم، شماره دوازدهم، بهار - تابستان، ۱۳۹۵.

جاوید، محمد جواد و عصمت شاهمرادی، آسیب‌شناسی حقوقی زنان شاغل با محوریت دستگاه قضایی، فصل‌نامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده سال پانزدهم، شماره ۶۰ تابستان ۱۳۹۲.

مظفری، مصیب و حامد توان، بررسی انواع خشونت علیه پرسنل پرستاری در بیمارستان‌های آموزشی شهر ایلام در سال ۱۳۹۱، دوره ۲۱، شماره ۲، خرداد ۱۳۹۲.

Health And Safety Guidelines, Workplace Violence And Harassment: Understanding The Law, September 2016, Ontario.Ca/Labour.

Ooijens, Violence @ Work A Guide For Smes To Prevent Violence In The Workplace, Netherlands Enterprise Agency And CNV, 2017.

Jatfors, Anna-Karin, VIOLENCE AGAINST WOMEN AND WOMEN'S ECONOMIC EMPOWERMENT, UN Women Regional Office For Asia And The Pacific, Bangkok, February, 2017.

Kapombe, Milimo, Gender Based Violence At The Workplace, University Of Zambia And Allied Workers Union (Unzaawu), 2015.