

محیط کار باید امن باشد

پیشگیری و کاهش آزار جنسی زنان در محیط کار



چرا این مسئله مهم است؟

تا چند دهه پیش، اشتغال زنان در خارج از خانه با محدودیت‌های زیادی مواجه بود اما با گذشت زمان و افزایش حضور زنان در عرصه فعالیت‌های اجتماعی و آموزشی، آن‌ها به تدریج وارد بازار کار شدند. اگرچه حضور فعالانه زنان در عرصه اشتغال، پیشرفت مهم و ارزشمندی محسوب می‌شود اما افزایش شمار زنان شاغل، امنیت روانی و جسمی زنان در محیط کار را ارتقا نداده است.

زنان شاغل در محیط کار نه تنها درگیر تبعیض جنسیتی مانند دریافت دستمزد نابرابر برای کار یکسان (نسبت به همکاران مرد)، نبود فرصت ارتقای شغلی به‌ویژه در پست‌های مدیریتی میانه و کلان، نبود امکانات نگهداری فرزند در محل کار و ... هستند، بلکه «آزار جنسی» را نیز در این محیط تجربه می‌کنند.

بر اساس اعلامیه سازمان بین‌المللی کار (ILO)، آزار جنسی در محیط کار بارزترین نمود تبعیض جنسیتی است و مصداق نقض حقوق بشر است. طبق گزارش‌های این سازمان، بین ۴۰ تا ۵۰ درصد از زنان در کشورهای اتحادیه اروپا، در محیط کار خود دارای تجربیات ناخواسته و اجباری درباره آزار و اذیت جنسی، برقراری روابط جنسی و دیگر اشکال خشونت جنسی

«محیط کار باید امن باشد»

(کتابچه آموزشی مقابله با آزار جنسی در محیط کار)

هستند. در کشورهای آسیا-اقیانوسیه نیز، تجربه اشکالی از اذیت و آزار کلامی، جسمی یا جنسی برای ۳۰ تا ۴۰ درصد زنان کارگر، گزارش شده است. در تحقیقاتی که در ۱۱ کشور اروپایی انجام شده بود، ۳۰ تا ۵۰ درصد زنان در محل کار مورد آزار قرار می‌گیرند در حالی که این آمار برای مردان ۱۰ درصد است. از میان کشورهای در اتریش ۸۱ درصد زنان در محیط کار مورد آزار قرار گرفته‌اند و کم‌ترین آزار در محیط کار در اروپای شمالی مربوط به کشور سوئد است که رقم آن ۲ درصد است. در انگلیس این آمار ۵۴ درصد و در آمریکا ۴۴ درصد است (ILO, ۲۰۱۳).

تقریباً هیچ آماری درباره میزان آزار جنسی زنان در محیط‌های کاری در ایران وجود ندارد. تنها در جزوه‌ای که در سال ۱۳۸۲ به کوشش کمیته جمع‌آوری اسناد و گزارش‌های ستاد مبارزه با خشونت علیه زنان با عنوان «خشونت کاری، اعمال سلطه کارفرمایان» منتشر شد، به رواج گسترده آزار جنسی زنان در محیط‌های کاری ایران اشاره شده است. پاسخگویان در این گزارش نه تنها منکر وجود آزار جنسی در محیط‌های کاری نشدند، بلکه یا خود گرفتار چنین رفتارهایی شده بودند یا از نزدیک شاهد آن بودند. آنچه باعث پنهان ماندن آزارهای جنسی در محیط کار در حوزه خصوصی است این ادعاست که در میان تعداد زیاد جامعه آماری مورد بحث فقط سه نفر از مصاحبه‌شوندگان حاضر به صحبت درباره تجربه‌های خود برای گزارش پیش رو شدند (گزارش وبسایت مهرخانه، ۲۹۳۱/۲/۱۱)

آزار جنسی در محیط کار می‌تواند برای همه زنان شاغل در سطوح مختلف شغلی و اجتماعی روی دهد. گرچه فراوانی، نوع و شدت این آزارها بسته به پایگاه اجتماعی و اقتصادی زنان و همچنین محیطی که در آن مشغول به کار هستند، متفاوت است.

با توجه به فقدان آمار شفاف و به روز، نبود قوانین پیش‌گیرانه، فقدان آموزش اجتماعی برای مقابله و حتی به رسمیت شناختن مسئله «آزار جنسی در محیط کار»، نیاز به اقدام جمعی برای طرح این موضوع به شدت احساس می‌شود. از این رو ما با تدوین و انتشار این کتابچه بر آن شدیم تا راهکارهای فردی و جمعی ساده‌ای را برای پیشگیری و کاهش آزار جنسی علیه زنان در محیط کار معرفی کنیم تا شاید کسانی که با این نوع خشونت روبرو می‌شوند یا شاهد آن هستند، بتوانند با آگاهی قدم‌های موثری برای مقابله با آن بردارند. در این کتابچه که با همکاری گروه زنان «خشونت بس» و «بیدارزنی» تهیه شده است، از یافته‌ها و تجربیات سایر فعالان و گروه‌های اجتماعی نیز استفاده کرده‌ایم. شما نیز می‌توانید با بازنشر و پخش این دفترچه، به گسترش آگاهی برای مقابله با آزار جنسی در محیط کار یاری رسانید.

آزار جنسی در محیط کار چیست؟

آزار جنسی در محیط کار یعنی انجام رفتار و یا تحمیل تقاضایی با ماهیت جنسی توسط یک فرد (رئیس، همکاران و یا ارباب رجوع) بر فرد دیگر (کارمندان، متقاضی کار یا مشتریان) بدون در نظر گرفتن رضایت آن‌ها. بر اساس تعریف صندوق توسعه سازمان ملل برای زنان (UNIFEM) آزار شخص (کارمند یا متقاضی کار) در محیط کار به خاطر جنسیت او غیرقانونی است.

انواع آزار جنسی در محیط کار چیست؟

آزار جنسی در محیط کار، حیطة وسیعی از رفتارهای ناخوشایند را در برمی‌گیرد که می‌توان آن‌ها را در سه دسته زیر تقسیم‌بندی کرد:

– آزارهای جسمی

لمس کردن ناجور و نامناسب، نوازش کردن، سر راه شخص ایستادن و مانع عبور او شدن، برخورد جنسی به زور، نزدیک شدن زیاد به زن در موقع کار.

شاید تجربه خود شما باشد:

سارا، ۲۸ ساله: «هیچ وقت اولین مصاحبه کاری‌ام را فراموش نمی‌کنم. پس از گذراندن مرحله اول و دوم مصاحبه در بخش روابط عمومی یک نشریه به مرحله نهایی رسیدم. مرحله مصاحبه شفاهی با مدیر عامل. در بحران اقتصادی بودم، این کار برایم اهمیت زیادی داشت. با وجود آرام‌بخشی که قبل از مصاحبه خورده بودم، اما باز دستانم می‌لرزید. وارد اتاق شدم. مدیرعامل مرد جوانی بود. پس از معرفی خودم و گفتن کلیات تکراری، متنی انگلیسی در مقابلم نهاد و از من خواست نامه‌ای انگلیسی به کسی بنویسم. خیلی می‌ترسیدم. نامه را نوشتم. آن را در دستش گرفت و از همان ابتدا پوزخندی زد. «شما که از همان اول اشتباه کرده‌ای، شروع نامه اداری چنین است؟» هول شدم، خط‌های دیگر را خواند و ادامه داد و تحقیر کرد و من هم می‌لرزیدم. تجربه اولم بود. زدم زیر گریه و از او خواستم که اجازه دهد بروم بیرون. مدیر جوان نگاهی به من کرد، آرام به سمتم آمد و گفت: «دختر خوب، خیلی از مدیرها بدتر از این رفتار می‌کنند، شما هنوز کم تجربه‌ای ولی باید عادت کنی.» دستم را گرفت و موهایم را نوازش کرد. شماره من را داشت. تلفنش را برایم همان لحظه اس ام اس کرد و از من خواست تا جلسه‌ای دیگر به شرکت بیایم تا صحبت کنیم. دیگر پایم را آنجا نگذاشتم.»

– آزارهای کلامی

گفتن داستان‌ها، شوخی‌ها و طنزهای جنسی، پرسیدن سوالاتی در مورد زندگی شخصی یا جنسی فرد، کنایه‌های جنسی در گفتار، اظهار نظر در مورد ظاهر و پوشش فرد، دادن پیشنهاد یا دعوت جنسی ناخواسته، درخواست‌های مکرر برای قرار ملاقات یا رابطه خارج از کار، توصیفات و نظرات جنسی یا معذب کننده راجع به شکل یا وضعیت اعضای بدن.

شاید تجربه خود شما باشد:

شیمای ۲۵ ساله: «هنگام ناهار بود و همه مشغول غذا خوردن بودیم. یکی از همکاران مردم که ظرف غذای کوچک مرا دید به مسخره گفت معلوم است همین قدر غذا می‌خوری که انقدر لاغر و زشتی. کمی غذا بخور تا باد تو را نبرد.»

فرانک، ۳۷ ساله: «روزی همه در محل کار نشسته بودیم و پسر بچه کوچکی که فرزند یکی از همکاران بود وارد اتاق ما شد، بعد از سلام و احوال‌پرسی، رو به من و همکار خانم من کرد و گفت تو زشتی، سپس رو به من کرد و گفت تو هم زشتی. همه می‌خندیدند. همکار مردم گفت، حرف راست را از بچه بشنو. احساس حقارت می‌کردم.»

مریم، ۳۰ ساله: «همکاران داشتند عکس‌های هنرپیشه‌های منتخب خارجی

در یک فستیوال را به هم نشان می‌دادند. من درباره یکی هنرپیشه‌های زن گفتم که به نظرم زن زیبایی است. همکار مردم گفت خوب چون شبیه شماست. البته از پشت و با دست به انحنای باسن اشاره کرد.»

– آزارهای روانی

نشان دادن تصاویر نامناسب جنسی، چشم‌چرانی و چشمک زدن، ارسال نامه، یادداشت، پیامک، جوک و تصاویر جنسی

شاید تجربه خود شما باشد:

فاطمه، ۳۲ ساله: «مدیر بخش ما پسر جوانی است. یک ماه پس از آمدنم در شرکت روزی برای من شعری در تلگرام ارسال کرد. سپس شروع کرد مرا به نام کوچک صدا زدن. گاهی اوقات نیمه شب پیغامی می‌داد و نام من را در پیغام می‌نوشت. یک بار که فقط جواب سلامش را دادم، شروع کرد به دادن پیغام‌هایی از احساس جنسی‌اش نسبت به من گفتن.»

مئده، ۳۸ ساله: «مدیر ما با کارمندان بیش از اندازه احساس صمیمیت می‌کند. روزی هنگامی که در دفترش تنها بودیم و از کار صحبت می‌کردیم، پیغامی در تلگرامش آمد، شروع به خندیدن کرد، آن را به راحتی به من هم نشان داد. فیلم تجاوز به دختری بود که پنهانی از او گرفته شده بود.

نمی‌دانستم چه کنم. بدون این‌که فیلم را نگاه کنم گوشه‌ای را به او دادم و با عذرخواهی از اتاق خارج شدم.»

آزار جنسی در محل کار می‌تواند به‌عنوان 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: به یک برخورد جنسی رضایت دهد وگرنه اخراج می‌شود. برخی از انواع دیگر آزار جنسی زیرکانه‌تر هستند؛ برای مثال، فهماندن این مطلب که پذیرفتن خواهش‌های جنسی، پاداش‌های دیگری به همراه خواهد آورد یا چنانچه این‌گونه خواهش‌ها برآورده نشود، نوعی مجازات مانند جلوگیری از ترفیع به دنبال خواهد داشت.

چرا آزار جنسی در محیط کار رخ می‌دهد؟

زنان در جوامع مردسالار، «دیگران غیر مهم» محسوب می‌شوند و بعضاً به حاشیه روابط و ساختارهای اجتماعی رانده می‌شوند. این نگاه به زنان از طریق جامعه‌پذیری از کودکی به پسران و دختران منتقل می‌شود به‌طوری که طبیعی به نظر می‌رسد که مردان بالاتر از زنان باشند و بر آن‌ها سلطه داشته باشند. نظام مردسالار سبب می‌شود که مردان از طریق در دست داشتن اهرم‌های قدرت نه تنها زنان را از موقعیت‌های مقتدرانه دور نگه

دارند، بلکه بر بدن و رفتار زنان در عرصه عمومی و خصوصی نظارت و کنترل داشته باشند. آزار جنسی در محیط کار نیز مانند انواع دیگر خشونت‌های جنسیتی بر اساس همین الگو رخ می‌دهد. آزار جنسی ممکن است در هر سلسله مراتبی از قدرت اتفاق بیفتد اما بیشتر افراد دارای قدرت هستند که می‌توانند جهت برآورده شدن خواسته‌های خود، افراد در موقعیت پایین‌تر را مورد سوء استفاده قرار دهند. ویژگی‌هایی همچون بی‌سوادی، کم‌سوادی، نداشتن مهارت‌های ویژه، پایگاه شغلی پایین، کارهای موقت و آسیب‌پذیر می‌تواند ریسک وقوع آزار جنسی در محیط کار را افزایش دهد.

آزاردهنده و آزاردیده چه کسانی هستند؟

آزار جنسی در محیط کار ممکن است از طرف مدیر (رئیس)، سرپرست، همکار و ارباب‌رجوع (مشتری) اتفاق بیفتد. فرد آزاردیده نیز ممکن است کارگر، کارمند، مشتری و یا حتی متقاضی کار باشد. بدیهی است با توجه به الگوی بروز این نوع آزار، داشتن هر ویژگی هویتی (جنسیت، نژاد/قومیت، طبقه، سن، دین و ...) که افراد را در سلسله مراتب قدرت در طبقه‌بندی‌های پایین‌تر قرار می‌دهد، اعمال آزار را تسهیل می‌کند. از این رو زنان شاغل در مشاغل فرودست و پاره‌وقت و زنان دارای سرمایه اقتصادی و اجتماعی پایین، بیشتر در معرض این نوع آزار قرار می‌گیرند.

شرایط محیط کار بر آزار جنسی چه تاثیری دارد؟

بنابر پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه آزار جنسی در محیط کار در ایران، خصوصی و دولتی بودن محیط کار، کوچک یا بزرگ بودن، شلوغ و خلوت بودن و مردانه بودن محیط کار در فراوانی آزار جنسی موثر است. در محیط‌های خصوصی، احساس ناامنی و آزار به علت عدم سخت‌گیری برای استخدام‌ها و ثابت نبودن کارکنان بیش‌تر است. شرکت‌های خصوصی کارمندان قراردادی و پروژه‌های بیش‌تری دارند و قوانین استخدامی جدی ندارند. از سوی دیگر نهادهای کنترلی و نظارتی مثل اداره حراست نیز در محیط‌های خصوصی وجود ندارد. با این حال اقدام برای پیگیری و مقابله با آزار جنسی در محیط‌های دولتی دشوارتر است. چون معمولاً آزاردهندگان در موقعیت شغلی باثبات تری قرار دارند و این اثبات مسئله را برای آزار دیده مشکل‌تر می‌کند.

عامل موثر دیگر وسعت محیط کار است. نظارت جمعی در محیط کار کوچک بیش‌تر است اما در محیط بزرگ‌تر، افراد آزادی عمل بیش‌تری دارند.

خلوت بودن و شلوغی محیط نیز می‌تواند عامل دیگری باشد. به این معنا که در محیط شلوغ به خاطر جمعیت زیاد، رفت و آمد زیاد و گستردگی مراجعه از باب رجوع، احساس ناامنی کمتر است؛ ولی در محیط‌های خلوت تعداد و میزان مراجعت‌ها کمتر است و فرصت بیش‌تری برای ایجاد آزار جنسی حاصل می‌شود.

محیط‌های کاری که اکثر کارمندان مرد هستند و یا فضاهای کاری‌ای که به طور سنتی مردانه تلقی می‌شوند (مانند کار در سایت‌های نفتی یا خط تولید کارخانه‌ها) نیز احساس ناامنی بیش‌تری به زنان می‌دهند. به علاوه، محیط‌های کاری مشاغلی مانند پرستاری از کودکان یا سالمندان و نظافت خانه که در حوزه خصوصی تعریف می‌شوند و نظارت مشخصی روی آنها وجود ندارد، فضای مساعدتری برای اعمال آزار جنسی فراهم می‌کنند.

پیامدهای آزار جنسی زنان در محیط کار چیست؟

بسیاری از زنان که به کار مزدی اشتغال دارند، با موانعی مواجه هستند که آنان را از تحقق توان بالقوه خود باز می‌دارد. تحمل آزار رسانی جنسی، توهین به حیثیت یک کارگر/کارمند است و زنان را از ارائه کارهای متناسب با توانایی‌شان باز می‌دارد. فرسایش روانی و شغلی و خانوادگی زنان از مهم‌ترین پیامدهای تجربه آزار جنسی در محیط کار است. یکی از منابع مهم استرس و فشار زندگی، مسائل محیط کار است. وقتی زن در محیط کار احساس ناامنی کند، این حس سراسر زندگی او را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث افسردگی، اضطراب و ترس و تشویش، نگرانی‌های بی‌مورد، بی‌اعتمادی به اجتماع، کاهش اعتماد به نفس، عذاب وجدان و احساس گناه، احساس مخدوش شدن تعهدات خانوادگی، داغ ننگ و بدنامی، بی‌حوصلگی و دل‌زدگی از کار و بدخلقی در محیط کار و و در ادامه محیط خانواده و... می‌شود. در حالی که امنیت در

محیط کار باعث بالا رفتن اعتمادبه نفس، انجام دادن مناسب‌تر کارها و استفاده بهتر از توانمندی‌های زنان و شکوفاسازی توانمندی‌های بالقوه آن‌ها ... می‌شود و نیز در کنار آن زنان به راحتی بین محیط کاری و شغل و زندگی خانوادگی تعادل برقرار می‌کنند.

شاید تجربه خود شما باشد:

ریحانه، ۳۲ ساله: «وقتی دخترم به دنیا آمد، مرخصی زایمان داشتم. با تمام سختی مواجهه با مسئولیت جدید مادری و گریه‌های دائم دخترک و رفت و آمدهای مکرر خانواده و فامیل و مسائل جسمی بعد زایمان، خوشحال بودم که مدتی سر کار نمی‌روم. چون واقعا دیگر حوصله حرف و حدیث‌های مدیرم را نداشتم. او هر روز از اول صبح درباره قد و هیکل زنانی که به خواستگاریشان می‌رفت صحبت می‌کرد و چیزهایی را مسخره می‌کرد که در وجود ما زن‌های همکار وجود داشت. به خاطر چرندیاتی که می‌گفت، همه ما به سر و شکلمان حساس شده بودیم. روزهای تعطیل واقعا از اینکه قرار نبود تحملش کنم، احساس خوبی می‌کردم».

سعیده، ۲۸ ساله: «تمام مدتی که سر کار بودم احساس گناه داشتم. بیشتر خانم‌های همکار چادری بودند و همیشه فکر می‌کردم چون من مانتویی هستم باید جوک‌های خنک همکار مردمان را تحمل کنم و عکس‌های

بی‌مزه‌ای که گاه و بی‌گاه در وایبر می‌فرستاد، ببینم. همیشه دلشوره داشتم تا ساعت کاری تمام شود. بعدها که با زنان همکار حرف افتاد، فهمیدم آنها هم این موقعیت را تجربه کرده‌اند و حتی یکیشان پیشنهاد صرف ناهار از آقای همکار دریافت کرده بود. در حالی که ایشان متاهل و دارای دو فرزند دبستانی است.»

بهناز، ۳۰ ساله: «من منشی مدیرعامل بودم و بیشتر از هر کارمند دیگری به اتاقش رفت و آمد می‌کردم. یک بار که داشتم برنامه ملاقات‌های روز را توضیح می‌دادم، دستش را برد توی روسری من و گوشواره‌ام را گرفت و گفت خیلی زیباست. این برخوردش سابقه نداشت. تا ۲-۳ روز تپش قلب داشتم و شب‌ها حالم بد می‌شد. پدر و مادر من هر دو معلم بودند و من در خانواده فرهنگی بزرگ شده بودم که چارچوب‌های رفتاری سفت و سختی داشت. از آن روز هر بار که می‌رفتم به اتاق مدیر، از استرس می‌مردم و زنده می‌شدم. تا بعد از دو ماه، یک بار رفتم توی اتاق تا از زونکن‌های اصلی مدرکی بردارم ایشان به صراحت گفت «خانم فلانی، امروز سوتینت بد ایستاده درستش کن.» از اتاق بیرون آمدم و در حالی که دهنم خشک شده بود از سرکار زدم بیرون و دیگر برنگشتم».

چرا آزار دیدگان سکوت می کنند؟

حفظ آبرو از مهم ترین دلیل سکوت زنان آزار دیده در برابر آزارهای جنسی است. در موارد آزار جنسی، جامعه غالباً زن را متهم می کند. به علاوه نگرشی که رسانه های عمومی ترویج می کنند این است که نوع رفتار و پوشش زن در اکثر موارد عامل تجربه چنین آزارهایی است و اگر زنان نخواهند، چنین آزارهایی اتفاق نمی افتد. بدیهی است وقتی جوامع مردسالار، زنان را مسبب اصلی وقوع آزار جنسی می دانند، زنان با علنی کردن موارد آزار جنسی، مورد فشار مضاعف از سوی جامعه قرار بگیرند و مایل یا قادر به تحمل آن نباشند. وجود فضاهایی که در آن فرد آزار دیده خود را مقصر احساس کند و از اینکه مورد آزار جنسی قرار بگیرد احساس گناه کند، دلیل دیگر سکوت زنان در برابر آزار جنسی در محیط کار است. همچنین ترس از عدم حمایت خانواده و دوستان نیز در این دست فضاها به شدت پررنگ است و مانعی دیگر برای علنی کردن تجربه آزار جنسی محسوب می شود.

تنگناهای اقتصادی و نگرانی بابت از دست دادن شغل، دلیل بسیار مهم و موثری برای سکوت در برابر آزار جنسی در محیط کار است. حتی در مواردی تنگناهای معیشتی باعث می شود زن به طور ناخواسته و از روی اجبار به روابط خاصی در محیط کار تن دهد.

سکوت قانون گذار در مقابل آزار جنسی و فقدان قوانین حمایت کننده از

آزار دیده، ناآگاهی زنان از دستورالعمل های موجود و بی اطلاعی درباره حقوق خود، تردید درباره نتیجه بخش بودن شکایت و مجازات مجرم و همچنین دشوار بودن اثبات ادعا از دیگر دلایل سکوت زنان در برابر آزار جنسی است.

راهکارهای مقابله با آزار جنسی در محیط کار چیست؟

آزار جنسی به عنوان پدیده ای شایع در سراسر جهان، مانند انواع دیگر خشونت جنسیتی، نیازمند به رسمیت شناخته شدن، پیشگیری و مقابله است. نادیده گرفتن و عدم رسیدگی به این معضل، احتمال آزار را تشدید می کند و محیط های کاری را ناامن تر از پیش می کند. مقابله با آزار جنسی می تواند در سه سطح عمده صورت گیرد:

۱) سطح فردی:

کارفرمایان، کارگران و کارمندان به عنوان شاهد یا کسی که در جریان واقعه (رویداد) آزار جنسی در محیط کار قرار می گیرند، نقش مهمی در پیشگیری و مقابله با این مسئله دارند. این نقش به ویژه در زمان فقدان قوانین پیشگیرانه و امکان برخورد قضایی و قانونی با معضل آزار جنسی در محیط کار، اهمیت ویژه ای می یابد.

پیشنهادهایی برای کارفرمایان:

- مسئولیت تامین امنیت جانی، جسمی و روانی کارکنان به عهده شماس است.

برای همه روشن کنید که در محیط کاری تحت نظارت شما، هیچ‌گونه مزاحمتی تحمل نخواهد شد.

- به‌طور منظم آموزش و اطلاعات لازم درباره آزار و اذیت را در اختیار تمامی کارکنان بگذارید.

- اطمینان حاصل کنید که تمامی مدیران و ناظران، مسئولیت خود را برای ایجاد یک محیط کاری عاری از آزار درک می‌کنند.

- اطمینان حاصل کنید که تمامی کارمندان، چه جدید و چه باسابقه، مفهوم و ممنوعیت آزار جنسی را درک می‌کنند. این امر مستلزم تمرین، اطلاع‌رسانی و آموزش است.

- بی‌درنگ تمامی شکایت‌ها از آزار جنسی را مورد تحقیق و رسیدگی قرار دهید.

- به طرز مناسب و شایسته‌ای، کارمندانی که دیگر کارمندان را آزار می‌دهند، بازخواست کنید و اقدامات تنبیهی یا پیشگیرانه لازم را در نظر بگیرید.

- از تمامی کارمندانی که احساس می‌کنند در معرض آزار جنسی هستند، محافظت کنید و از آنها حمایت لازم به عمل آورید.

- اقدامات لازم را برای حذف جوک‌ها، پوسترها، گرافیتی، پست الکترونیکی و تصاویر تبعیض‌آمیز در محل کار انجام دهید.

پیشنهادهایی برای کارکنان:

- نسبت به رفتارها یا پیشامدهای بالقوه آزاردهنده جنسی آگاه و هوشیار باشید.

- به همکاران، مشتریان، ارباب‌رجوع و هرکسی که در محل کار با آنها تماس دارید احترام بگذارید و تمامیت بدنی (فکر کنم جسمانی درست باشد) آن‌ها را به رسمیت بشناسید.

- تصور نکنید که همکاران یا مشتریان شما از شنیدن جوک‌های جنسی یا توضیحات درباره ظاهرشان، یا از تماس فیزیکی، نگاه خیره (هیز)، یا دریافت پیشنهاد برای برقراری رابطه لذت می‌برند یا تمایل به شنیدن آن دارند.

- رفتار، حرکات یا توضیحات خود را بررسی کنید و از خود بپرسید که آیا ممکن است شیوه تعامل یا معاشرت من با دیگران ناآگاهانه و ناخواسته مشوق یک تعامل جنسی باشد؟ اگر بله، سعی کنید رفتار خود را اصلاح کنید تا موارد مشابه دیگری تکرار نشود.

- به‌سادگی از کنار آزار جنسی نگذیرید. اگر فکر می‌کنید که کسی یا گروهی رفتار آزاردهنده دارند، آن را به‌عنوان شوخی نپذیرید. فرد آزاردهنده را با لبخند، خندیدن به جوک‌ها یا تحریک متقابل تشویق نکنید و به او بفهمانید که شما و فرد آزاردهنده از این کار لذت نمی‌برید و این نوع توجه را نمی‌خواهید.

- در صورت امکان، بلافاصله جلوی فرد آزاردهنده بایستید و به او بگویید که این نوع توجه، اهانت‌آمیز است.

- در صورت امکان، به فرد آزاردهنده بگویید که رفتار وی روی روحیه دیگران و کارشان تاثیرات منفی می‌گذارد.

- شفاهی یا کتبی و صریحاً به فرد آزار دهنده هشدار بدهید که رفتار خود را تغییر دهد. در صورت نوشتن نامه، یک نسخه از آن را نزد خود نگاه دارید.

- تمامی پیشامدهای آزار جنسی را ثبت کنید. تاریخ، زمان، مکان و شخص یا اشخاص مربوط را با دقت و جزئیات مستند کنید تا در صورت شکایت، ریز ماجرا را مکتوب داشته باشید.

- اگر متوجه شدید کسی آزار جنسی دیده است از او حمایت کنید. وی را تشویق کنید تا درباره آن صحبت کند و برای توقف آن بلافاصله وارد عمل شوید.

پیشنهادهایی برای آزاردیدگان:

آزاردیدگان در محیط کار به طور فردی از راهبردهای متفاوتی همچون مدارا، تغییر رفتار فردی، مجاب‌سازی خود، اعتراض، ترک محیط کار و... استفاده می‌کنند. در برخورد با مصادیق آزار و خشونت‌های جنسی موارد زیر به صورت راهکار فردی می‌تواند موثر باشد:

- در مقابل آزار جنسی به ویژه زمانی که ادامه دارد، سکوت نکنید؛ زیرا سکوت بیشتر از آنکه بیانگر ناراحتی و اعتراض شما باشد، به رضایت شما تعبیر می‌شود.

- در وهله اول به طور مشخص و صریح به شخص آزاردهنده اعتراض کنید.

- بدون خشم و عصبانیت و آرام برخورد کنید.

از اولویت‌های مهم اجتماعی و برای اینکه بتواند صدای خود را به گوش قانون‌گذاران برسانند، به دنبال فشار و اصرار بر تصویب قانونی هستند تا از طریق آن بتوانند قانون ضد خشونت و آزار جنسی را در الزامات و مقررات ذیل گسترش دهند:

- گسترش دامنه تعریف اعمالی که آزار جنسی تلقی می‌شود از طریق بازتعریف کنش‌های فیزیکی، زبانی یا حتی مجازی (سایبری) چه در داخل و یا بیرون محیط کار که باعث ایجاد احساس ناخوشایند در فرد شده یا منجر به اثرات سوء بر شرایط فردی در حوزه استخدام، آموزش و یا انجام حرفه به شیوه مناسب شود.

- بازتعریف رفتارهایی که در محیط کار باعث ایجاد حس تحقیر و تهدید به شخص شود.

- گسترش مکانیسم نظارت بر مسئله خشونت و آزار در تعریف قانونی از جرم.

- فراهم کردن بستر دسترسی آزاردیدگان به حقوق قانونی و فرصت‌هایی که از طریق آن بتوانند در یک سیستم قانونی و رسمی، شکایت خود را پیگیری قضایی کنند. برای مثال از زمانی که کارگاه‌های با کمتر از ۱۰ کارگر از

- با همکاران زن خود تشکل درون‌گروهی داشته باشید و در این زمینه‌ها با همدیگر همدلی کنید. تشکل‌های درون‌گروهی، تشکل‌های زنانه خودگردانی هستند که می‌توانند در محل کار یا هر جای دیگری تشکیل شوند و فضایی برای حل مشکلات اعضای گروه یا پرداختن به انواع فعالیت‌های جانبی تفریحی، آموزشی و مهارتی باشند.

- زمانی که نمونه‌های مشابهی در مورد زنان دیگر می‌شنوید، از آن‌ها حمایت کنید. هرگز کسانی را که آزار دیده‌اند، بازخواست نکنید بلکه به ایشان کمک کنید تا آزاردهنده را بازخواست کند.

- تجربیات و شواهد خود را به صورت فردی و یا گروهی به گوش مسئولان رده بالا برسانید.

۲) راهکارهای قانونی و اجتماعی

با یک رویکرد میان مدت در حوزه قوانین راهبردی، کنشگران حقوق زنان و حقوق بشر باید به دنبال پیدا کردن موانع قانونی باشند و با تلاش و رایزنی در جهت رفع آن گام بردارند. در این زمینه به‌عنوان مثال کمیسیون زنان فیلیپین (PCW) برای پرداختن به موضوع خشونت به عنوان یکی

پوشش قانون کار خارج شدند، مشکلات کارگران شاغل در این کارگاه‌های کوچک بیشتر شده است. نتیجه یک تحقیق دانشجویی در دانشگاه تهران نشان می‌دهد که بیشتر کارگران نهادهای تولیدی کوچک، زنان هستند و بسیاری از آنها از حقوق بدیهی و اولیه کارگران محرومند. بنابراین بررسی مسئله آزارهای جنسی زنان در این کارگاه‌ها از محالات است.

- مبارزه برای دستیابی به حق تشکلیابی آزادانه برای زنان شاغل به منظور ایجاد تشکلهای مدنی مستقل که بتوانند مطالبات صنفی زنان در محیط‌های کاری را طرح و پیگیری کنند.

- مبارزه برای شکل‌گیری اتحادیه‌های کارگری مستقل و ایجاد فرصت برای شکل‌گیری گروه‌های زنان درون آنها به ویژه در بسترهایی که این حق با فشارهای بیرونی نقض می‌شود.

۳) راهکارهای فرهنگی و آموزشی

طرح آزار جنسی در محیط کار به عنوان یکی از مصادیق بارز خشونت علیه زنان، نیازمند برنامه‌ریزی گسترده و باید آگاهی‌رسانی لازم از طریق کارگاه‌های آموزشی و رسانه‌ها به جامعه صورت گیرد و مردم و بالاخص کارکنان در محیط‌های کاری از عوامل وقوع این نوع آزارها، پیامدهای آن و

لزوم پیگرد قانونی مجرمان آگاه شوند.

در بسیاری از کشورهای آسیای شرقی، هند، استرالیا و کانادا کمپین‌هایی با شعار آموزش کارکنان و راهکارهای آموزشی و آگاه‌سازی در حال حاضر فعالیت دارند؛ بنابراین به نظر می‌رسد راهکار قضایی و قانونی، پیش‌نیاز اصلی دستیابی به راهکار آموزشی است و در برخی موارد لازم و ملزوم یکدیگر هستند. همچنین یکی از راهکارهای مقابله با آزار جنسی، فرهنگ تعامل زنان در محیط کار است که می‌تواند مقاومت در مقابل سرکوب و ایجاد همبستگی در میان آنها را فراهم کند. زنان می‌توانند به‌طور دسته‌جمعی موقعیت‌های خود را تعریف و با استفاده از مناسبات غیررسمی در مقابل آزار جنسی مقاومت کنند و شرایط را به نفع خود تغییر دهند. زنان شاغل می‌توانند در صورت مشاهده رفتارهای توأم با آزار جنسی از قربانی حمایت و در هنگام برملا شدن واقعه از وی پشتیبانی کنند.

قانون ایران چه می‌گوید؟

آزار جنسی در محیط کار به‌طور مشخص در قوانین ایران جرم‌انگاری نشده و قانون‌گذار در این زمینه سکوت اختیار کرده است. هرچند در تدوین قانون جدید مجازات اسلامی دایره تعریف تجاوز جنسی گسترده‌تر شده است، ولی نظام آن بر اساس نظام تدریجی ارتکاب جرم نیست یعنی ارتکاب جرم به مراحل مختلف طبقه‌بندی نشده است. قانون‌گذار یک راست سراغ

ایجاد رابطه جنسی نامشروع رفته است و هیچ اشاره‌ای به آزارهای کلامی و رفتاری حتی در محیط‌های عمومی نکرده است.

هرچند شاید بتوان برای اثبات آزار جنسی در محل کار به دو ماده در قانون مجازات اسلامی اشاره کرد، ولی این دو ماده اصلاً دربرگیرنده انواع مختلف خشونت‌های کلامی و رفتاری در محل کار نیستند:

بر اساس تبصره دوم ماده ۲۲۴ قانون مجازات اسلامی جدید: «هرگاه کسی با زنی که راضی به برقراری رابطه جنسی با او نباشد، در حال بی‌هوشی، خواب یا مستی زنا کند، رفتار او در حکم زنا با او به عنف است. اگر این رابطه جنسی با اغفال و فریب دادن دختر نابالغ یا از طریق ربایش، تهدید و یا ترساندن زن، اگرچه موجب تسلیم شدن او شود، نیز حکم فوق جاری است.»

از این ماده می‌توان در مواردی استفاده کرد که زن در محیط کار با تهدید و ترساندن، مجبور به برقراری رابطه جنسی با مرد شود. در قسمت اخیر ماده اشاره شده است حتی در صورتی که زن، خود را تسلیم کرده باشد، تهدیدکننده مجازات می‌شود.

با وجود نقص قوانین موجود، ماده دیگری که می‌توان در موارد آزار جنسی در محیط کار از آن به نفع قربانی آزار جنسی استفاده کرد، ماده ۱۴۰ کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی در بخش تعزیرات است. بر اساس این ماده «در صورتی که زن و مردی که بین آن‌ها علقه زوجیت نباشد، مرتکب روابط

نامشروع یا عمل منافی عفت غیر از زنا از قبیل تقبیل یا مضاجعه‌شوند، به شلاق تا نود و نه ضربه محکوم خواهند شد و اگر عمل با عنف و اکراه باشد فقط اکراه‌کننده تعزیر می‌شود.» منظور از تقبیل، بوسیدن و منظور از مضاجعه، دست در گردن انداختن است. با توجه به جمله آخر که می‌گوید «اگر این شرایط با اکراه و یا زور باشد، فقط اکراه‌کننده تعزیر می‌شود»، می‌توان از وجود این ماده استفاده کرد و در صورت ایجاد مزاحمت و آزار جنسی در محیط کار با استناد به آن در دادگاه شکایت کرد.

اما واقعیت این است که اگر هم زنی بتواند آزار جنسی یا تجاوز را براساس این مواد قانونی ثابت کند و متجاوز یا آزاردهنده و مجازات شود، در صورتی که او کارفرمای فرد آزاردیده باشد، پس از حضور در محل کار به راحتی می‌تواند او را از محل کار اخراج کند؛ زیرا در قانون ماده‌ای برای حمایت شغلی از قربانی مزاحمت جنسی وجود ندارد. از طرف دیگر، اگر زن نتواند ادعای خود را اثبات کند نیز، به خاطر ایراد اتهام، مجرم تلقی می‌شود و بازهم ممکن است امنیت شغلی او در معرض خطر قرار گیرد.

قانون کشورهای دیگر چه می‌گوید؟

آزار جنسی در محل کار به‌عنوان تبعیض جنسیتی و نقض حقوق بشر در سراسر دنیا محکوم است و بیش از ۷۵ کشور قوانینی را برای محکوم کردن آن وضع کرده‌اند.

هند

هند قانون جدیدی در مورد آزار جنسی در محل کار در سال ۲۰۱۳ به تصویب رسانده است با عنوان قانون (پیشگیری، منع و جبران خسارت) آزار جنسی زنان در محل کار. این قانون برگرفته از اعلامیه‌های مختلف جهانی در این زمینه است و گام بلندی به‌سوی تدوین برابری جنسیتی است. این قانون شامل تمام کارکنان زن در بخش غیررسمی، رسمی و حتی کارگران خانگی می‌شود.

یونان

این کشور در سال ۲۰۰۶ قانونی تصویب کرده است که مطابق آن قربانیان آزار جنسی در محیط کار حق شکایت از فرد آزاردهنده را دارند و می‌توانند تقاضای جبران خسارت کنند. این قانون بسیار دقیق و کامل تدوین شده است و شیوه‌های جبران خسارت متفاوتی را برای قربانی در نظر گرفته است.

پاکستان

پاکستان نیز که همسایه ایران و کشوری مسلمان‌نشین است، با الگوگیری از قوانین آمریکا، قوانینی را برای کاهش میزان آزار جنسی در محل کار تصویب

کرده است. این قانون به‌طور مشخص انواع آزارهای جنسی در محل کار را مشخص کرده و برای هرکدام مجازات جداگانه در نظر گرفته است.

فیلیپین

فیلیپین از کشورهای پیشروی آسیایی در این زمینه است. این کشور قانون منع آزار و اذیت جنسی در محل کار را در سال ۱۹۹۵ به تصویب رسانده و اقدامات مددکارانه و خدمات درمانی را برای قربانیان این موضوع پیش‌بینی کرده است.

کمیسیون اروپایی اتحادیه اروپا

هم اتحادیه اروپا (EU) و هم کمیسیون اروپایی (COE) آزار جنسی را رفتار غیرقانونی می‌دانند. کمیسیون اروپایی نقش قوه مجریه را در اتحادیه اروپا ایفا می‌کند و مسئول پیشنهاد قوانین، اجرای تصمیم‌گیری‌ها، تنفیذ پیمان‌نامه‌ها و روی‌هم‌رفته انجام کارهای روزمره اتحادیه اروپا است. این کمیسیون در سال ۱۹۹۱ قطعنامه‌ای را برای حفظ حیثیت و آبروی زنان و مردان در محیط کار تصویب کرد. در این قطعنامه، آزار جنسی این‌گونه تعریف شده است: هر نوع رفتار ناخواسته که ماهیت جنسی داشته باشد، یا دیگر رفتارهای مبتنی بر جنس که بر نقض کرامت زنان و مردان در محیط کار تاثیر می‌گذارد و شامل آزار جنسی فیزیکی، کلامی و غیرکلامی

است.

دانمارک

آزار و اذیت جنسی هرگونه اقدام کلامی، غیر کلامی یا فیزیکی در قوانین این کشور جرم محسوب می‌شود. از سوی دیگر زنان در برابر آزار جنسی مسئول شناخته می‌شوند و عکس‌العمل آن‌ها مانند سیلی زدن به صورت شخص متجاوز از نظر قانون به رسمیت شناخته می‌شود.

سوئد

بند ۲ ماده ۱۹۸ قانون مجازات این کشور و بند ۱ ماده ۶ قانون استخدام (ArG) حاوی مقررات قانونی در مورد ممنوعیت آزار جنسی است. این ممنوعیت در مورد آزار جنسی به‌طور انحصاری برای کارفرمایان در محدوده مسئولیت‌شان برای حفاظت از شخصیت حقوقی و سلامت روانی و جسمانی در نظر گرفته شده است.

قانون تبعیض از سال ۱۹۷۵ با پذیرفتن آزار جنسی به‌عنوان مصداق تبعیض در سال ۱۹۸۶، اصلاح شد. بر اساس این قانون، آزار جنسی به هرگونه ایجاد رابطه ناخواسته جنسی یا رابطه ناخواسته کلامی جنسی گفته می‌شود که شخص مورد آزار را در وضعیت ناخوشایند، خصمانه یا تحقیر قرار دهد و او حس کند که شأن و منزلتش رعایت نشده، کرامتش نقض شده و مورد

آسیب قرار گرفته است. اگر یک کارمند حس کند که به خاطر جنسیتش کرامت انسانی‌اش نادیده گرفته شده یا دچار تبعیض شده است نیز نوعی آزار جنسی محسوب می‌شود.

آمریکا

در سال ۱۹۸۰ میلادی، کمیسیون برابری فرصت‌های شغلی آمریکا (EEOC) با تصویب قوانینی، آزار جنسی را تعریف کرد و آن را به عنوان نوعی تبعیض جنسی برشمرد که در مصوبه حقوق مدنی ۱۹۶۴ ممنوع شده است.

منابع:

- مکتوبیان مریم و علی ربانی (۱۳۹۳)، مقاله «چگونگی آزار زنان در محیط کار؛ به‌کارگیری روش‌شناسی کیفی نظریه داده‌بنیاد برای بررسی احساس ناامنی زنان در محیط کار»، فصلنامه علی- پژوهشی پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی

- وکیلی، سمیه (۱۳۹۳)، پایان‌نامه «بررسی عوامل مرتبط با خشونت علیه زنان در محیط کار در ادارات دولتی شهر یزد»، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد

- رجب لاریجانی، مهسا و سهیلا صادقی فسائی (۱۳۸۹)، مقاله «مطالعه جامعه شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار»، نشریه زن در توسعه و سیاست، دوره

- وبسایت سازمان بهداشت جهانی - بخش خشونت علیه زنان
- وبسایت صندوق جمعیت سازمان ملل متحد - بخش خشونت جنسیت محور
- وبسایت کمیسیون فرصت های برابر شغلی ایالت متحده آمریکا (EEOC)
- وبسایت بیدارزنی
- وبسایت خشونت بس
- وبسایت پایگاه تحلیلی خبری مهرخانه

محیط کار باید امن باشد. (کتابچه آموزشی مقابله با آزار جنسی در محیط کار)

تالیف: گروه زنان خشونت بس و بیدارزنی

آدرس های تماس با «خشونت بس»:

تارنما: www.basast.com

آدرس ایمیل: basast.ir@gmail.com

کانال تلگرام: [@basast](https://t.me/basast)

صفحه فیس بوک: [facebook.com/ basast](https://facebook.com/basast)

آدرس های تماس با «بیدارزنی»:

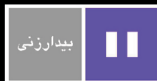
تارنما: www.bidarzani.com

آدرس ایمیل: bidarzani@gmail.com

کانال تلگرام: [@bidarzani](https://t.me/bidarzani)

صفحه فیس بوک: facebook.com/bidarzani

صفحه اینستاگرام: instagram.com/bidarzani



محیط کار
باید امن باشد

این کتابچه رایگان است

