



راهکارهایی برای کاهش خشونت در محیط کار علیه زنان

نتایج یک پژوهش نشان می‌دهد 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.

نتایج یک پژوهش نشان می‌دهد 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 این پژوهش راهکارهایی برای کاهش خشونت در محیط کار علیه زنان بیان شده است.

به گزارش ایسنا، 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. همگام با ورود زنان به ویژه 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 شود. در راستای شناخت انواع خشونت علیه زنان در محیط کار و بررسی راهکارهای کاهش این خشونت‌ها پژوهشی با عنوان "بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگر در مقابل خشونت در محیط کار" انجام شده است.

در این پژوهش که توسط محمد مظهري، استادیار دانشگاه تبریز، انجام شده، آمده است: «بر اساس آن چه در مقاله مولوردی آمده، به طور کلی 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 و زنان، از جمله تهدید به انجام چنین اعمالی، محدودیت‌های اجباری یا اختیاری (در شرایط خاص) از آزادی در زندگی خصوصی می‌شود.»

مظهري خشونت در محیط کار را به خشونت فیزیکی، خشونت روانی، خشونت جنسی و خشونت مالی تقسیم می‌کند. این پژوهشگر در توضیح انواع خشونت در محیط کار می‌گوید: «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 خراب کاری‌ها و کارشکنی‌ها و دزدی‌ها و ایجاد ویروس‌های رایانه‌ای که سالانه ضررهای زیادی به کارفرمایان می‌زند را نام برد.»

در این پژوهش آمده است: «خشونت روانی در محیط 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 شرم‌آور شود. خشونت روانی همچنین می‌تواند رفتارهایی باشد که شامل ارباب، جدایی و یا حتی تهدید و تبعیض علیه فرد موردنظر باشد. علاوه بر این، خشونت تنها از سوی کارفرمایان اعمال نمی‌شود، بلکه بخش عمده‌ای از آن مربوط به هم‌تایان مرد زنان کارگر است. بنا بر 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.»

نویسنده این مقاله درباره آزار جنسی در محیط کار می‌گوید: «آزار و اذیت جنسی در کارگاه می‌تواند شامل کلیه کلمات یا اقدامات توهین‌آمیز، بی‌شرمانه، تحقیرآمیز و ... مرتبط با جنسیت، گرایش جنسی به کارگر یا گروهی از کارگران در محل کار باشد.»

مظهري درباره انواع خشونت مالی در محیط کار می‌گوید: «ممانعت برخی از کارفرمایان از دادن به موقع حقوق و مزایای کارگران و یا اخراج بعضی از کارگران بدون دلیل از انواع این مدل از خشونت است.»

استادیار دانشگاه تبریز در ادامه با بیان خلاصه‌ای قانونی‌ای که در زمینه دفاع از حقوق کارگران زن مورد آزار قرار گرفته وجود دارد، می‌گوید: «بی‌تردید اقداماتی که در زمینه دفاع از زنان در برابر خشونت انجام شده، به هیچ وجه کافی و در عین حال قابل قبول نیست. جامعه بین‌المللی به درک بهتر و بینش شفاف‌تری در مورد خشونت علیه زنان رسیده است؛ اما اقداماتی که واقعاً موثر باشد، انجام نداده است. درصد بسیار کمی از اسناد بی‌شمار بین‌المللی حقوق

بشری را اعلامیه ها، کنوانسیون ها و قطعنامه هایی تشکیل می دهند که در راستای مبارزه با خشونت علیه زنان و رفع این معضل تنظیم شده اند که همان میزان اندک نیز از قدرت الزام آوری برخوردار نیستند. در عرصه داخلی نیز حداقل توقع برای حمایت از این قشر از جامعه آن است که در قوانین کار جنبه های حمایتی برای آن ها در نظر گرفته شود.»

در این مقاله درباره برخی راهکارهای کاهش خشونت در محیط کار آمده است: «در این زمینه دولت و تشکل های غیردولتی می توانند تاثیر بسزایی داشته باشند؛ ایجاد واحدهای مددکاری و ارشاد، ایجاد سیستم جامع تامین اجتماعی برای زنان، تقویت و توسعه مراکز مداخله در بحران های اجتماعی، ایجاد تسهیلات برای آموزش مهارت و حرفه آموزی به زنان آسیب پذیر از خشونت، ایجاد خطوط تلفن بحران و آگاهی رسانی در رسانه های جمعی، ایجاد و گسترش مراکز مشاوره و انجمن هایی به منظور حمایت از زنان آزاردیده در محل کار.»

در این پژوهش آمده است: «یکی دیگر از راهکارهای کاهش خشونت در محیط کار، حصول اطمینان از این موضوع است که هر کارگری از حقوق خویش آگاه بوده (همچنین به حقوق دیگران نیز واقف باشد) و به طور کامل از الزامات قانونی خویش و توقعات حقوقی و قانونی از آن ها به عنوان دارندگان وظیفه آگاه باشند. علاوه بر آن، بازرسان، تحقیقی مناسب یعنی به موقع و منصفانه را در مورد حادثه یا شکایت، به عمل آورند. به آن به سرعت رسیدگی و در زمان مناسب و کافی برای بررسی موضوع و مقابله با آن عمل کنند. اما با وجود این بعضی از مسائل نیاز به تحقیق پیچیده دارند به عنوان مثال اتهام آزار جنسی توسط یک همکار بیش از چندین سال ممکن است به طول انجامد و نیاز به تحقیق دقیق تر داشته باشد.»

این پژوهش در سومین شماره سال دهم پژوهش نامه زنان که وابسته به پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی است، منتشر شده است.