

پیشگیری اجتماعی از بزه دیدگی زنان در محیط‌های شغلی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱/۱۹

نسرین محمودی^۱

تاریخ پذیرش: ۹۹/۳/۱۲

محمد ابراهیم شمس ناتری^۲سید محمود میر خلیلی^۳

چکیده:

یکی از مقتضیات جامعه مدرن، گسترش نقش آفرینی زنان در جامعه از جمله اشتغال در فضای کسب و کار است. اشتغال زنان در کنار شکوفایی خلاقیت‌ها و استعدادها، موجب بروز ناهنجاریهای اجتماعی و خشونت علیه شخصیت زنان و آسیب‌پذیری و بزه‌دیدگی آنان است. قانونگذار در ماده ۶۱۹ قانون مجازات اسلامی مزاحمت‌های خیابانی علیه زنان را جرم انگاری نموده است، در حالیکه دامنه مزاحمت علیه بانوان در محیط‌های خصوصی، فناوری مجازی و انواع ارتباطات فیزیکی، کلامی، و عاطفی بسیار فراگیرتر و مهمتر از معابر عمومی بوده و بیشتر شامل زنانی است که علاوه بر وظایف مادری، همسری؛ در اجتماع نیز به فعالیت اقتصادی - اجتماعی می‌پردازند. با این حال به دلیل ویژگی‌های خاص، زنان شاغل در معرض بزه‌دیدگی قرار دارند؛ لذا اتخاذ تدابیر پیشگیرانه در ابعاد مختلف آن، امری مهم و ضروری تلقی می‌شود. علیرغم اینکه در رویه قضایی و آرای دادگاههای کیفری، تفسیر عناوین جزایی و مفهوم «(عنف و رابطه نامشروع)» متحول گردیده است؛ با این وجود به نظر می‌رسد که سایر انواع خشونت علیه زنان در قوانین جزایی جرم انگاری نشده است. از این رو در این تحقیق که به روش توصیفی - تحلیلی و با بهره‌گیری از منابع و متون کتابخانه‌ای و با هدف «تبیین سازوکارهای پیشگیری اجتماعی از بزه‌دیدگی زنان در محیط‌های شغلی» می‌باشد، علاوه بر بررسی قوانین در رویه‌های قضایی کنونی، سایر زمینه‌ها و عوامل اجتماعی نوپدید که باعث ایجاد ظرفیت‌های جنایی جدید علیه بانوان گردیده، مورد کنکاش قرار می‌گیرد. همچنین مصادیق آزار جنسی زنان و روش‌های حمایت از زنان بزه‌دیده شاغل مورد بررسی قرار خواهد گرفت که در این بین سازوکارهای عمده مدنظر در پیشگیری اجتماعی از بزه‌دیدگی زنان در محیط‌های شغلی شامل: «اقدامات فرهنگی در جهت توانمندسازی»، «بالا بردن باورها و عزت نفس»، «ترویج رفتار و عملکرد منطقی»، «ایجاد تشکلهای زنانه»، «افزایش تبحر در ایمن‌سازی»، «افزایش اتحاد و مشارکت»، «آموزش جهت جلوگیری از بزه‌دیدگی»، «آشنایی با قوانین کار و حقوق شهروندی»، «ترویج الگوی رفتاری از طریق رسانه‌ها»، «گزارش جرایم»، «اصلاح مقررات کار شبانه»، «تاثیر حضور مدیران و ناظران کار آمد»، «تغییر و تدوین قوانین حمایتی» و «تشدید مجازات مجرمین به عطف در خصوص زنان بزه‌دیده» می‌باشد، که البته موازی توجه به پیشگیری وضعی می‌تواند در کاهش وقوع جرایم علیه زنان شاغل در محیط‌های کاری مؤثر باشد.

کلید واژگان

پیشگیری اجتماعی، زنان شاغل، بزه‌دیدگی، آزار جنسی، خشونت، مزاحمت بانوان

^۱ دانشجوی دکتری کیفری و جرم‌شناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

^۲ دانشیار حقوق جزا و جرم‌شناسی دانشگاه تهران (پردیس فارابی). (نویسنده مسئول) eshams@ut.ac.ir

^۳ دانشیار گروه حقوق دانشگاه تهران (پردیس فارابی). mirkhalili@ut.ac.ir

((خشونت جنسی)) یکی از مهمترین رفتارهای ضد اجتماعی علیه زنان می باشد که به علت عدم ((جرم انگاری)) مستقیم آن، همواره زمینه بروز بدون مانع آن فراهم آمده است. ویژگی ترکیبی این نوع رفتارها به نحوی است که می تواند با بسیاری از جرایم دیگر تداخل و بعضاً همپوشانی داشته باشد. به عنوان مثال ارتکاب خشونت جنسی علیه زنان در محیط کار، با رفتارهای مجرمانه متعدد دیگر نظیر تهدید، تطمیع، فریب و اغوا و گاهی با رفتار مجرمانه اکراه و تجاوز به عنف همراه گردد. با پیچیده تر شدن روابط اجتماعی در جامعه، دامنه مزاحمت علیه بانوان در محیط های خصوصی، فناوری مجازی و انواع ارتباطات فیزیکی، کلامی و عاطفی بسیار فراگیرتر و مهمتر از معابر عمومی جلوه مینماید. از سوی دیگر موضوع خشونت جنسی علیه زنان (شاغل) یکی از موارد اجتماعی چند بعدی می باشد که مستلزم استفاده از داده های علوم مختلف اعم از جرم شناسی و جامعه شناسی و روانشناسی می باشد. در گام اول رویکرد جرم شناسی در این زمینه از اهمیت شایانی برخوردار خواهد بود. در تمامی اجتماعات بشری و در وجه غالب، ملاک و ضابطه تشخیص روابط نامشروع و اعمال ضد عفت و اخلاق عمومی، امری نسبی و تابع اخلاقیات، اعتقادات، آداب و رسوم متعارف اکثریت افراد هر جامعه است. اما ملاک جواز روابط بین دو جنس مخالف در هر جامعه ای زاینده یک سلسله افکار، بینش، آداب و رسوم اخلاقی و اجتماعی است که اکثریت افراد جامعه حفظ و رعایت آن را برای سلامت و صیانت کانون خانواده لازم میدانند.

در واقع نقش زنان در پیشبرد اهداف توسعه اقتصادی و اجتماعی در هر جامعه ای غیرقابل انکار است. اگر چه تعداد زنان همواره برابر و گاه اندکی بیش از جمعیت مردان بوده، اما جایگاه اجتماعی و حقوقی آنان معمولاً در حاشیه قرار داشته است. (Krammara, Treichler, 1985: 85). ورود زنان به عرصه های عمومی و اجتماعی علاوه بر اثبات نقش مهم آنها در ساختن یک جامعه ی سالم، ایشان را در معرض آسیبهایی هم قرار داده است.

با تغییر و تحولات بوجود آمده در سالهای اخیر و نقش آفرینی نوین بانوان در جامعه، چالشهای نوینی نیز بروز یافته اند. در ایران هیچگونه آمار رسمی یا غیر رسمی در خصوص میزان مزاحمت جنسی زنان شاغل وجود ندارد. تنها گزارشی که توسط کمیته جمع آوری اسناد و گزارش های ستاد مبارزه با خشونت علیه زنان در سال ۸۲ منتشر گردید بدون ذکر آمار حاکی از رواج گسترده مزاحمت جنسی در محیط های شغلی است (پاک نهاد، ۱۳۹۲: ۱۶).

به عنوان مثال آزار جنسی زنان در محیط کار، چالش جدی اشتغال زنان در جامعه می باشد. ورود زنان به تعاملات اجتماعی گریز ناپذیر بازار کار، آنان را با گروههایی مواجه می سازد که تعریف متفاوتی از هنجارها در رابطه با جنس مخالف دارند و این امر می تواند زمینه ساز آسیبهای جنسی، روحی و جسمی زنان شاغل گردد.

در کشور ما و درسالهای اخیر مطالعات گسترده ای در خصوص مسایل خانوادگی، اجتماعی و کاری زنان صورت گرفته است. اما با وجود آسیب زایی روز افزون آزار جنسی زنان در محیط های شغلی، توجه در خوری بدان نشده است. این در حالی است که با اتخاذ تدابیری از جمله بالا بردن ریسک ارتکاب کژرفتاری یا جرم نسبت به زنان، می توان شاهد ((کاهش درخور توجه ضریب بزه دیدگی زنان)) شد.

آثار و تبعات نامطلوب و ناخوشایند بزه دیدگی زنان شاغل ابعاد مختلفی از جمله صدمات جبران ناپذیر جسمی، روحی، اجتماعی، خانوادگی و... را در برمی گیرد، که این مهم ضرورت پرداختن به اصلی ترین سازوکارهای پیشگیری از بزه دیدگی زنان شاغل را الزامی می نماید، جامعه شناسان معتقدند: راهکارهای پیشگیری از آسیب های اجتماعی در دست دولت مردان و دستگاه قضایی نیست بلکه بسیاری از راهکارهای پیشگیری از جرم خارج از دستگاه قضایی و پلیس و از طریق پیشگیری غیرکیفری و به ویژه پیشگیری اجتماعی به اجراء در می آید. از این رو در تحقیق حاضر در واقع در پی پاسخ گویی به این سؤال خواهیم بود که مهمترین سازوکارهای مبتنی بر پیشگیری اجتماعی از بزه دیدگی زنان در محیط های شغلی چیستند؟ به نظرمی رسد با گسترش برنامه های آموزشی و هنری و حرفه ای، افزایش اطلاعات در مسیر آسیب شناختی، ایجاد امنیت در محیط های کاری، کم کردن زمینه اختلاط، پیش بینی مقررات شفاف و کارآمد می توان در جلوگیری از اثرات منفی اشتغال گام های موثری برداشت. بدین منظور با بهره گیری از منابع و متون کتابخانه ای و نظرات و دیدگاه های مختلف اندیشمندان علوم اجتماعی و جرم شناسی تلاش خواهد شد تا پاسخ مطلوب و کامل ارائه و مستند به یافته های تحقیق نتایج و راهکارهای مذکور ارائه گردد.

۱- مفهوم شناسی

درهر تحقیق علمی لازم است تا کلیدواژگان اصلی تحقیق مورد بررسی و تبیین و تشریح قرار گیرد. از این رو در تحقیق حاضر نیز بر همین اساس مفاهیم «پیشگیری اجتماعی»، «بزه دیدگی» و «اشتغال» مورد تعریف و بازشناسی قرار خواهد گرفت.

۱-۱- پیشگیری اجتماعی

پیشگیری به معنای جلوی کسی را گرفتن یا مانع کاری یا چیزی شدن (معین، ۱۳۸۵: ۳۹۵۴)، آگاه کردن، خبر چیزی را دادن و هشدار دادن می باشد (دهخدا، ۱۳۷۷: ۵۹۹۱). مرکز بین المللی پیشگیری از جرایم، پیشگیری را چنین تعریف می کند: «هر عملی که باعث کاهش بزهکاری، خشونت، ناامنی از طریق مشخص کردن و حل کردن عوامل ایجاد کننده این مشکلات به روش علمی شود، پیشگیری از جرایم

است» (رجبی پور، ۱۳۸۳: ۱۷). گسن نیز پیشگیری را مجموعه‌ای از اقدامات و تدابیر غیر قهر آمیز می‌داند که با هدف خاص مهار بزهکاری، کاهش احتمال جرم، کاهش دخالت جرم و پیرامون علل جرایم اتخاذ می‌شود. وی معتقد است «پیشگیری مجموعه اقدام‌هایی است که به جز اقدامات کیفری، هدف غایی آن منحصرًا یا به صورت جزئی محدود کردن دامنه ارتکاب جرم، غیر ممکن کردن، مشکل کردن و کم کردن احتمال وقوع جرم است» (گسن، ۱۳۷۴: ۱۳۲). همچنین کیزر پیشگیری از وقوع جرم را تدابیری میداند که با کمک آن وسعت شدت ارتکاب جرم، چه با کاهش فرصتها و موقعیت‌های ارتکاب جرم و چه با تحت تاثیر قرار دادن مجرمان بالقوه، در کل جامعه به حداقل می‌رسد. (زینالی، ۱۳۸۱: ۹۹).

تعریف تیم هوپ از «پیشگیری اجتماعی از جرم» به عنوان «اقداماتی که برای تغییر شرایط اجتماعی و نهادهای موثر بر وقوع جرم در جوامع محلی طراحی شده‌اند.» تاکنون آموزنده‌ترین تعریف بوده است. دلیل این امر این است که این تعریف بر قدرت و صلابت جامعه در معرفی مشکلات اجتماعی بعضا دشوار، که منجر به ارتکاب جرم و خشونت می‌شوند، تاکید خاص کرده است. در تمام اشکال مختلف پیشگیری از جرم، که در پیشگیری اجتماعی نیز تلوینجا وجود دارد، مولفه‌ی مهم آن عبارت است از همکاری میان سازمانهای ذینفع و افراد جامعه (سی ولس براندون و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۶-۳۹).

یکی از ابزارهای موثر علیه بزهکاری تشدید سیاست و گسترش تدابیر عمومی پیشگیری اجتماعی است. هدف این سیاست، جلوگیری از بروز فکر و تصمیم مجرمانه در ذهن افراد و سالم سازی محیط‌های آلوده به فساد و ریشه‌کنی عوامل جرم‌زا در اجتماعات انسانی بر اساس دستاوردهای حاصل از پژوهش‌های جرم‌شناسی است (اردبیلی، ۱۳۹۳: ۴۸).

در پیشگیری، جلوگیری از وقوع جرایم و اقدامات پیشگیرانه، بهتر از درمان مجرمین است و اصلاح و درمان آنها مطلوب‌تر از مجازات کردن می‌باشد. اجرای برنامه‌های پیشگیری با حذف عوامل جرم‌زا و اعمال مدیریت صحیح باعث کاهش فرصت ارتکاب جرم و نتیجتاً کاهش هزینه لازم برای مداخله نظام عدالت کیفری است. طبع نظام عدالت کیفری ((واکنشی)) است، به این معنا که ابتدا جرمی ارتکاب می‌یابد و سپس نظام عدالت کیفری پاسخ می‌دهد. ولی پیشگیری، طبعی ((کنشی)) دارد. افزون بر این ایجاد اصلاحاتی نظیر بهبود بهره‌وری و یا اشتغال، تنها بر کاهش میزان جرم تاثیر نمی‌گذارند، بلکه این اصلاحات علاوه بر پیشگیری از جرم به کاهش هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی یک شهر یا کشور کمک می‌کند. سیاست جنایی کشور به دلیل ناکافی بودن این قوانین بایستی به سمت پیشگیری‌های مرتبط سوق داده شوند. آنگونه که ملاحظه گردید قوانین تنها در حد اعلائی خشونت جنسی علیه زنان کارایی دارند. این در حالی است که دهها مصادیق جزئی که آسیب‌رسان به زنان شاغل می‌باشند، همواره محملی برای فرار از قانون خواهند داشت. لذا اهتمام به پیشگیری‌های کنشی بایستی مقدم بر پیشگیری‌های واکنشی باشند.

متأسفانه اقدامات کیفی تا کنون تأثیر چندانی بر کاهش روند آزار جنسی نداشته و با استفاده از قوانین کیفی و بهره‌وری از آنها دیرتر به نتیجه خواهیم رسید و مرور زمان خود باعث لوث شدن موضوع می‌گردد. لذا باید سیاست‌های کنشی مناسب در نظر گرفته و در مراکز اشتغال فضای ایجاد بزه از بین برود تا بدین وسیله از وقوع بزه پیشگیری کرد. پیشگیری از جرم باعث ایجاد نظم اجتماعی بنابر این بهبود شرایط زندگی می‌تواند بر کاهش رفتار مجرمانه تأثیر گذاشت و عواملی از جمله فقر بیکاری بیماری بی‌سوادی بی‌مسکنی و عوامل نامطلوب دیگر می‌توان زمینه بزهکاری را کمتر نمود به عبارت دیگر از بین بردن فقر فرهنگی باعث پیشگیری از بروز بزه دیدگی می‌گردد.

۲-۱- بزه دیدگی

بزه دیده شناسی یا مجنی علیه شناسی شاخه جدیدی از جرم شناسی است که به بررسی قربانی مستقیم جرم می‌پردازد. بنابراین شناخت بزه دیده و آنچه به او مربوط می‌شود موضوع این دانش است. در این دانش، شخصیت، صفات زیستی، روانی و اخلاقی و خصوصیات اجتماعی و فرهنگی بزه دیده و سهم او در تکوین جرم و رابطه‌اش با مجرم مورد بررسی قرار می‌گیرد. با این وصف «بزه‌دیدگی»، عمل قربانی کردن مجرمانه است. یا به تعبیر دیگر عمل مجرمانه‌ای که شخص، قربانی آن می‌گردد و این عمل می‌تواند قتل، سرقت، تجاوز به عنف و بسیاری از جرایم دیگر باشد. (پارسا؛ رحمانی، ۱۳۹۷: ۱۶۰)

به دیگر سخن بزه دیده شناسی شاخه‌ای از جرم شناسی علت شناسانه به شمار می‌رود و به هر مساله‌ای که مربوط به بزه دیده باشد از جمله: شخصیت بزه دیده، ویژگی زیست‌شناختی، روانشناسی و اخلاقی او، مشخصه‌های اجتماعی - فرهنگی، روابطش با مجرم و بالاخره مشارکتش در وقوع جرم توجه می‌کند. در حقیقت بزه دیده شناسی به نقش بزه دیده در وقوع جرم و به عنوان یکی از علل و عوامل ارتکاب جرم از سوی بزهکار و در کنار سایر علل و عوامل جرم‌زا قرار می‌گیرد.

حق به رسمیت شناخته شدن جایگاه بزه دیده در بخش کلیات قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲ در چند ماده جلوه می‌نماید. مهم‌ترین ماده که سمت «بزه‌دیدگی» را صریحاً به رسمیت می‌شناسد، ماده ۱۰ این قانون است که در مقام تعریف بزه‌دیده برآمده است و چنین مقرر می‌دارد: «بزه‌دیده شخصی است که از وقوع جرم متحمل ضرر و زیان می‌گردد و چنانچه تعقیب مرتکب را درخواست کند، «شاکی» و هرگاه جبران ضرر و زیان وارده را مطالبه کند، «مدعی خصوصی» نامیده می‌شود». به کارگیری عنوان بزه‌دیده در قانون لاحق، بیانگر رویکرد بزه‌دیده‌مدار قانونگذار در این زمینه است. (اختری؛ مؤذن زادگان، ۱۳۹۸: ۴۴)

۱-۳- اشتغال

به طور کلی اشتغال یا کار، انجام دادن وظایفی است که متضمن صرف تلاش روحی و جسمی بوده و هدف آن تولید کالاها و خدمات مورد نیازهای انسانی است. شغل کاری است که در مقابل آن دستمزد معینی انجام می‌شود. این واژه در فرهنگ نامه های اقتصادی، به معنی مجموع مشاغل موجود و انجام دادن وظایفی است که متضمن صرف تلاش روحی و جسمی بوده و هدف آن تولید کالاها و خدمات مورد نیاز برای تامین نیازهای انسانی است. در واقع شغل کاری است که در مقابل آن دستمزد معینی انجام می‌شود (گیدنز، ۱۳۸۶: ۵۶۲).

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل بیست و هشتم در خصوص آزادی انتخاب شغل و وظیفه دولت در این رابطه چنین مقرر داشته: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و 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 متساوی برای احراز مشاغل ایجاد نماید.» در این راستا نکات خاصی در انتخاب شغل وجود دارد که عبارت است از: عدم مغایرت با اسلام، عدم مغایرت با مصالح عمومی، عدم مغایرت با حقوق دیگران و نیاز به تخصص در مشاغل خاص.

داشتن شغل مناسب نه تنها می‌تواند اکثر نیازهای زیستی مثل آب و خوراک و بهداشت را برطرف نماید بلکه سایر نیازها از جمله نیاز به حضور در اجتماع و تعامل با دیگران، وابسته بودن و ایجاد پیوند عاطفی با سایر افراد را فراهم نموده و باعث می‌شود که افراد خلاقیت‌های خود را نیز نشان دهند. به عبارت دیگر اشتغال علاوه بر کسب درآمد باعث افزایش اعتماد به نفس و حس مفید بودن در فرد شده و باعث ترقی فرد و یادگیری بیشتر وی و نهایتاً پیشرفت جامعه می‌گردد.

۲- اشتغال زنان و مصادیق و جلوه های بزه دیدگی

زنان به دلیل وجود برخی ویژگی های زیستی و ظاهری و روانشناختی نسبت به سایر افراد بیشتر در معرض بزه دیدگی قرار دارند. بدین لحاظ علم بزه دیده شناسی، نظر خود را معطوف به شناخت نقش زنان بزه دیده در ایجاد جرم و شناخت علت‌های بزه دیدگی آنها و معرفی راهکارهای مناسب جهت پیشگیری از بزه دیدگی آنان در مقابل بزه کاران می‌داند.

بر اساس نظرات بزه دیده شناسان وجود مولفه هایی چون جذابیت، قابلیت کنترل، امکان دسترسی آسان، فقدان خطر یا کم خطر بودن آن و موارد مشابه، در امر گزینش آنها سهیم خواهد بود. این افراد یا آماج ها، جذابیت و کشش ویژه ای برای بزهکاران ایجاد می‌کنند که در جرم شناسی از آنها به عنوان بزه دیدگان بالقوه یاد می‌شود. بدین سان، بزه دیده همواره یکی از عناصر مناسب وضعیت‌های پیش جنایی

است. رفتار و گفتار تحریک کننده و اغواء کننده و بی احتیاطی های زنان ممکن است زمینه مناسبی را برای ارتکاب جرایم جنسی علیه آنان فراهم آورد. افزون بر این، آنان به عنوان آماجهای جرم، نقش تعیین کننده ای در گذر از اندیشه به عمل مجرمانه و فعلیت یافتن اندیشه مجرمانه ایفاء میکنند. هم چنین ویژگیهای زیستی، جایگاه اجتماعی آنان و رابطه ای که با بز هکاران دارند، درانتخاب شان توسط بزه کاران تأثیرگذار می باشد. به همین دلیل شناخت عواملی که خود زنان در ایجاد آن مؤثر هستند و زمینه بزه دیدگیشان را فراهم می کند، امری ضروری است که میتواند به پیشگیری از بزه دیدگی آنان در حوزه جرایم جنسی نیز کمک نماید.

آنچه مهم است این است که بزه دیدگی ممکن است پیامد های روانشناختی و عاطفی بلند مدت مانند ترس و افسردگی داشته باشد که کیفیت زندگی افراد را از خود متأثر خواهد نمود. همچنین ممکن است تأثیر جرم از بزه دیدگان مستقیم فراتر رفته و خانواده های بزه دیدگان را تحت تأثیر قرار دهد و سبب افسردگی، دشواری، و فشار قابل توجه بر نزدیکان بزه دیده شود. آگاهی از این پیامدها به بزه دیده شناسان کمک مینماید تا نیازهایی از بزه دیدگان را که باید پاسخ داده شوند، را تعیین کنند. برای نمونه، بزه دیدگی، نیاز به کمک فوری و بلند مدت، مراقبت پزشکی، رفاه، حمایت و مشاوره یا کمک های عملی برای جبران خسارت را به وجود می آورد. برای مثال سازمانهایی که برای حمایت از بزه دیدگان، به آنها مشورت و کمک میدهند و یا پلیس و دیگر نهادهای نظام عدالت کیفری، به بزه دیدگان اطلاع و مشاوره می دهند و حقوقی برای بزه دیدگان مقرر می نمایند که بسیار بیشتر از صدور رای و مجازات بزه کاران است (میرخلیلی؛ حسانی، ۱۳۹۴: ۲۵۶).

در سالهای گذشته مطالعات بسیاری در خصوص مسایل خانوادگی، اجتماعی و کاری زنان صورت گرفته است و بزه دیده شناسی اثری مهم بر جرمشناسی و نهادهای عدالت کیفری جدا از تمرکز آنها بر بزه کار داشته است. اما علیرغم آسیب زا بودن بحث آزار جنسی در محیط کاری، توجه کمتری به این مساله صورت گرفته است. حال آنکه بالا بردن خطر ارتکاب جرم بر روی زنان از طریق بالا بردن هزینه کیفری ارتکاب جرم می تواند در فرایند گزینش آنها توسط بزه کاران تأثیر گذاشته و در نتیجه ضریب بزه دیدگی زنان را کاهش دهد.

۱-۲- جرایم جنسی علیه زنان در محل کار

آزار جنسی زنان شاغل یک ناهنجاری اجتماعی و امری ناپسند بوده که این مساله در هیچیک از جوامع بشری مقبول نمی باشد. با بررسی انجام شده به نظر می رسد که این امر در تمام جوامع ناهنجار بوده و این امر باعث عدم امنیت روانی شغلی در بانوان می گردد. لذا لزوم برخورد جدی و راهکارهای

مناسب جهت پیشگیری کیفری و غیر کیفری احساس می گردد. برای طراحی و مبارزه با این ناهنجاری اجتماعی، لازم است که تعریف درست و مناسب از آزار رسانی جنسی صورت گیرد.

۲-۱-۱- آزار جنسی

در تعریف آزار جنسی میتوان گفت آزار جنسی رفتاری است که ناخواسته به دریافت کننده مونث تحمیل می شود، به عبارت دیگر، از نظر دریافت کننده ناخوشایند تلقی می شود. این آزار ممکن است از نقطه نظر دریافت کننده؛ اهانت امیز، نفرت انگیز و مرعوب کننده باشد. (confronting violence) p.110

به عبات دیگر آزار جنسی به معنی قائل شدن هر گونه کژروی بر اساس جنسیت بوده که نتیجه و یا پیامد احتمالی آن میتواند صدمه یا آزار فیزیکی، جنسی یا روانی نسبت به زنان باشد. قلمرو آزار جنسی، بر حسب زمان و مکان و در اجتماعات مختلف، متفاوت می باشد به نحوی که آنچه در یک کشور بر اساس انگاره های غالب فرهنگی، غیر مجاز، نامشروع و یا خلاف اخلاق جمعی می باشد، در کشور دیگری ممکن است مجاز و مشروع شناخته شود؛ در حالیکه در کشورهای غربی اعمالی مانند دست دادن و روبوسی زن و مردی که بین آنها علقه زوجیت وجود ندارد، عمل منافی عفت تلقی نمی شود؛ اما در برخی از کشورهای اسلامی اینگونه امور برتابیده نمی شوند.

بنابراین می توان گفت آزار جنسی در محل کار؛ تحمیل تقاضای جنسی بر فرد، بدون در نظر گرفتن رضایت اوست و می تواند به عنوان استفاده از اقتدار شغلی یا قدرت، به منظور تحمیل خواسته های جنسی تعریف شود. دایره تقاضاهای خارج عرف و اخلاق می تواند از تقاضاهای رفتار ملایم و مهربانانه خاص تا رابطه جنسی متغیر باشد؛ از جمله اینکه مدیری از کارمند زن تقاضای گفتگو یا حتی نگاه ملاحظت آمیز دارد که در حالت عادی از کارمند مرد دیگر چنین تقاضایی ندارد و در وجه پیشرفته تر این کار ممکن است شکل های خشنی به خود بگیرد، مانند هنگامی که به یک کارمند زن گفته می شود که یا به یک برخورد جنسی رضایت دهد یا اخراج شود. اگرچه مردان ممکن است شکل های ملایم تر آزار جنسی را بی زیان ببندارند، زنان اغلب آنها را اهانت آمیز تلقی می کنند. (گیدنز، ۱۳۸۶: ۲۱۹-۲۲۰) ضابطه ای که می توان در این خصوص بدست آورد وجود تقاضایی نا متعارف از زن به نحوی که خارج از وظیفه شغلی وی می باشد ملاکی بر اعمال خشونت علیه زنان شاغل می باشد بدین دیدگاه یک زن که از ابتدا به جهت رابطه نامتعارف به استخدام یک شرکت در می آید را باید در زیر مجموعه سوء استفاده های جنسی طبقه بندی نمود و آن را از خشونت جنسی علیه زن شاغل جدا دانست.

۲-۱-۲- تجاوز جنسی به عنف

تجاوز به عنف در همه نظام های کیفری جرم انگاری شده است. قانون گذار با توسل به ابزارهای کیفری درصدد منصرف کردن بزهکاران بالقوه از ارتکاب این جرم و نیز حمایت از زنان آسیب پذیر در برابر این نوع بزه دیدگی برآمده است. مسئله مهمی که در حوزه جرم انگاری این عمل نقدپذیر به نظر می رسد، عدم وجود تعریف مشخص و مستقل از این جرم در قوانین کیفری داخلی و متناسب با تحولات جرم شناختی این جرم است (فرجیها، آذری، ۱۳۸۸: ۲۸۸)

بر اساس ماده ۲۲۱ قانون مجازات اسلامی چنانچه شخصی به اجبار یا اکراه و عدم رضایت طرف دیگر، مرتکب جرایم زنا یا لواط گردد، مرتکب تجاوز جنسی به عنف شده است. همچنین تبصره ۲ ماده ۲۲۴ قانون مجازات اسلامی مصوب سال ۱۳۹۲، زنا با زنی که راضی به زنا با او نباشد در حال بیهوشی، خواب یا مستی زنا کند رفتار او در حکم زنا با عنف است. بند «ت» ماده ۲۲۴ از قانون یاد شده، نیز حد زانی به عنف را اعدام در نظر گرفته است که سلب حیات مجرم، شدیدترین نوع از انواع مجازات های مندرج در فقه و قانون جزایی می باشد. علاوه بر این مجازات، در موارد زنا با عنف و در حکم آن، در صورتی که زن باکره باشد، با استناد به ماده ۲۳۱ قانون مذکور، زانی علاوه بر مجازات یاد شده به پرداخت ارش البکاره و مهرالمثل نیز محکوم شده و در صورتی که قربانی جرم تجاوز به عنف و در حکم آن، باکره نباشد، به پرداخت مهرالمثل محکوم می گردد. اکنون انواع خشونت هایی که می تواند در محیط شغلی نسبت به زنان تحمیل گردد، بررسی می گردد تا میزان شمول و تاثیر گذاری قوانین محدود ما بر این دسته از جرایم ارزیابی شوند.

۲-۲- خشونت شغلی

زنان شاغل لااقل سه نوع آزار روانی، جنسی، و ذهنی در محیط کاری خود را تجربه می کنند که اینگونه آزارها را می توان در مقوله های ذیل طبقه بندی نمود:

۲-۲-۱- خشونت جنسی گفتاری (آزارهای کلامی)

خشونت جنسی گفتاری یکی از اقسام خشونت بوده که در آن مرتکب با مخاطب قرار دادن زن، الفاظی را که متضمن مسائل و معانی جنسی است به زبان می آورد. امروزه این نوع آزار جنسی با استفاده از وسایل ارتباطی از قبیل تلفن و اینترنت در جهان و از جمله ایران در حال افزایش است.

این نوع آزار شامل تعریف، تحسین زیبایی، تمجید از خصوصیات فیزیکی و جنسی زنان، قربان صدقه رفتن، ابراز علاقه، پیشنهاد دوستی و رابطه جنسی، صحبت درباره لذت جنسی، توضیح در خصوص رابطه جنسی، شوخی توهین آمیز و یا زننده جنسی جوک جنسی، پیشنهاد های زیرکانه، حرکات و اشارات، فشار ناخواسته برای موافقت با رابطه جنسی، فرستادن پیام‌های حاوی مطالب، تصاویر و یا مضامین سکسی، توصیفات و نظرات جنسی یا معذب کننده راجع به شکل یا کیفیت اعضای بدن، نشان دادن تصاویر سکسی، استفاده از عبارات و جملات تحقیر کننده در مورد جنسیت فرد، طرح سوالات جنسی در مفهوم کلی و یا سوال در مورد کیفیت، فشار ناخواسته برای موافقت با رابطه جنسی، تشویق به ارتقای شغل یا عنوان کاری بهتر در ازای برقراری تماس یا برقراری رابطه جنسی، تهدید به اخراج از کار یا گرفتن مزایای کاری مانند اضافه حقوق و مرخصی، تقاضای ایجاد رابطه که به نوعی مضمون جنسی داشته باشد و بدون رضایت زنان بر آنها تحمیل گردد و آنها را در وضعیت حقارت، مرعوب شدن، تهدید، آزار و شیء وارگی قرار دهد.

در این راستا لایحه صیانت، کرامت و تامین امنیت بانوان در برابر خشونت شهریور ۹۸ در ماده ۴۱ مقرر داشته: «هرگاه مردی با ارسال پیام‌های نامتعارف به وسیله سامانه‌های مخابراتی، فضای مجازی یا هر وسیله دیگری موجب آزار روحی یا روانی زنی شود به جزای نقدی درجه هفت محکوم می‌شود و در صورتی که پیام‌های ارسالی مستهجن باشد یا بعد از درخواست زن به عدم ارسال پیام مجدداً پیام دهد، به جزای نقدی درجه شش و در صورت تکرار به شلاق درجه شش محکوم می‌شود». همچنین تبصره ماده ۴۵ لایحه صیانت، کرامت و تامین زنان در برابر خشونت شهریور ۹۸ مقرر داشته «هرگونه درخواست یا پیشنهاد برقراری رابطه نامشروع با بانوان جرم محسوب می‌شود و مرتکب به یکی از مجازات‌های تعزیری درجه شش محکوم می‌شود تبصره- چنان چه درخواست یا پیشنهاد مذکور در محیط کار (خواه در محیط‌های دولتی یا حاکمیتی و خواه در محیط‌های عمومی غیر دولتی یا خصوصی) انجام شود، مرتکب به حبس درجه شش یادشده محکوم می‌شود.».

۲-۲-۲- خشونت جنسی رفتاری (آزار های غیر کلامی)

خشونت جنسی رفتاری یا آزارهای غیرکلامی شامل هر نوع توجه نشان دادن به بدن زن، نگاه شهوت‌آلود و آزار دهنده، تظاهر به انجام اعمال جنسی در حضور زن، نمایش آلت تناسلی را در بر می‌گیرد. هرچند بنظر می‌رسد بزه دیده مورد خطاب کلامی قرار نگرفته و ارتباط فیزیکی خاصی نیز با وی برقرار نشده اما این رفتار به شدت می‌تواند آزار دهنده و ناخوشایند باشد. به گونه‌ای که فردآزارگر به دلایل عمدتاً روانشناختی و در پی انفعال بزه دیده ممکن است بارها رفتار مذکور را از خود بروز دهد.

۳-۲-۲- خشونت جنسی فیزیکی (آزار های فیزیکی)

تماسهای فیزیکی معمولی از نظر مردان بی زیان ولی از نظر زنان اهانت آمیز بوده است. شامل نزدیک شدن فیزیکی بیش از حد، هر گونه لمس بدنی نامناسب، گرفتن دستها، لمس جنسی و برخوردهای فیزیکی، در آغوش گرفتن ناگهانی، مزاحمت جنسی در نقاط حساس بدن. در این خصوص ماده ۵۰ لایحه صیانت، کرامت و تامین زنان در برابر خشونت شهریور ۹۸ مقرر داشته «هرگاه در اماکن عمومی مردی عمداً بدن خود را به بدن زنی بزند یا به هر نحو باوی تماس ایجاد کند به شلاق درجه هشت محکوم می‌گردد». همانگونه که ملاحظه میگردد در این ماده نیز صرفاً بحث اماکن عمومی مطرح بوده و خشونت فیزیکی جنسی در اماکن خصوصی مغفول مانده است.

۴-۲-۲- قلدری

مزاحمت جنسی شغلی صرفاً منوط به تمایلات جنسی نبوده و گاه به دلیل عدم توازن قدرت و فرادست و یا فرو دست بودن میباشد؛ که این مزاحمت باعث بروز اختلال در عملکرد زنان شاغل شده و باعث می‌گردد که آنان به لحاظ ترس، از دریافت حقوق حقه خود محروم شده و شرایط استخدامی فرد (از قبیل انتقال، تعدیل نیرو، مرخصی، دریافت پاداش، ارزشیابی و ترفیع مقام) را تحت الشعاع قرار دهد. از مصادیق قلدری تفاوت در نحوه پرداخت حقوق و دستمزد، تبعیض در ارتقای شغلی با وجود لیاقت، عدم دستیابی به مشاغل مورد علاقه به دلیل زن بودن، نادیده گرفته شدن و در معرض فشارهای ایدئولوژیک قرار گرفتن از جمله خشونت‌هایی است که زنان در محیط کار با آن مواجه هستند. چه بسیارند زنانی که می‌دانند لیاقت ارتقاء شغلی دارند ولی همواره پشت درهای بسته می‌مانند. ابتدا تلاش ناامیدانه‌ای آغاز می‌کنند اما سرانجام سرخورده شده و با شرایط کنار می‌آیند.

۲-۲-۵- خشونت عاطفی :

تحقیر زن و پشت سر او حرف زدن، به رخ کشیدن اشتباهات احتمالی فرد به دلیل جنسیت او و ناتوانایی‌های کاری، شایعه پراکنی در باره وی، از مهمترین عوامل خشونت عاطفی می‌باشد.

۳- سازوکارهای پیشگیری اجتماعی از بزه دیدگی زنان شاغل

یکی از سیاستهای اتخاذی، پیشگیری اجتماعی است که، عبارت است از مجموعه تدابیر و اقدامات غیر کیفری که پیش از ارتکاب جرم با مداخله در فرآیند فعلیت یافتن جرم و وضعیت پیش‌جنایی در صدد جلوگیری از بزهکاری است. همانگونه که بیان شد نحوه برخورد، نوع شغل، فعالیت روزمره و نقش تأثیرگذار آنان در قالب تحریک و تشویق بزهکاران بالقوه در ارتکاب جرایم جنسی زنان شاغل موثر می‌باشد.

مطالعات و پژوهش‌های بسیاری در حوزه آزار جنسی انجام گرفته است و به تبع آن راهکارهای بسیاری ارائه شده است. که نگارنده پس از بررسی‌های متعدد، موثرترین آنها را به شرح آتی ارزیابی می‌نماید:

۳-۱- اقدامات فرهنگی جهت توانمندسازی

اقدامات فرهنگی موثرترین راهکار برای اصلاح فرهنگ جنسیتی و نوع تفکر حاکم بر جامعه نسبت به زن و نیز بهسازی فضای اجتماعی از طریق کاهش زمینه‌های ایجاد مزاحمت در مرتکبین می‌باشد. توانمندسازی، مستلزم تغییرات در سطوح مختلف و ابعاد گوناگون می‌باشد؛ که می‌تواند در بعد فردی و اعتماد به نفس شخص، در روابط درون خانواده و جامعه‌پذیری افراد و نهایتاً در سلسله مراتب بالاتر و در دولت و اقتصاد رخ دهد. نکته مهم دیگر فرهنگسازی صحیح بوده که مجال بروز همه مسایل غیر اخلاقی و ناپسند را از بین می‌برد. در این زمینه باید از برنامه ریزی بنیادین و اساسی برای شخصیت‌سازی اجتماعی و بالا بردن سطح اعتماد به نفس به افراد بهره جست؛ تا شهادت بیان اینگونه آزارها در زنان شاغل و همچنین خود مراقبتی در آنان تقویت گردد.

زنان شاغل میتوانند با تغییر در نگرش‌ها و باورها، عزت نفس و کارایی شخصی و افزایش دانش و مهارتها و آگاهیهای جنسیتی از بزه دیدگی خود پیشگیری نمایند. اقدامات فرهنگی رسانه ملی و فضای مجازی قطعاً بالاترین آثار را خواهند داشت که باید در جهت بهبود کیفیت آن تلاش نمود.

۳-۲- بالا بردن باورها و عزت نفس

زنان شاغل میتوانند با تغییر در نگرش‌ها و باورها، عزت نفس و کارایی شخصی و افزایش دانش و مهارتها و آگاهیهای جنسیتی از بزه دیدگی خود پیشگیری نمایند. اعتماد به نفس در زنان شاغل سبب می‌شود تا در برابر آزارهای جنسی واکنش نشان دهند و به جای سرزنش خود و یا ترس از برچسب خوردن، تلاش نمایند تا با اقدام مناسب با آزارها مقابله نمایند. در غیر این صورت، بزه دیده علت آزارهای جنسی را تنها درون خود جستجو میکند و خودش را در بروز این امر مقصر می‌داند. داشتن عزت نفس و کوتاه نیامدن و تصمیم‌گیری سنجیده و فوری در زمان وقوع آزار جنسی بهترین اهرم برای

پیشگیری از وقوع اینگونه آزارها می باشد چرا که قصور در مقابل فرد بزهکار، پیامدهای عمیق تر و شدید تری برای بزه دیده در بر خواهد داشت. آموزش پاسخ منفی و ((نه گفتن)) در ازای کار کمتر و دستمزد بیشتر و موقعیت بهتر، موثر ترین فاکتور در پیشگیری از بزه دیدگی و سوء استفاده جنسی می باشد.

بدیهی است زنان شاغل با اجرای این راهکارها قادر به محافظت از خود بوده و با زیر سازی بنیادین و آموزش به فرزندان خود، می توانند ضریب آزار جنسی را در آینده نیز پایین آورده تا کمتر شاهد اینگونه وقایع باشیم.

۳-۳- ترویج رفتار و عملکرد منطقی

با توجه به اینکه منش انسانها در برابر محرک متفاوت می باشد در این خصوص الگوی واحدی نمی توان ارائه نمود ولی به اقدامات سختگیرانه می توان متوسل شد.

ویژگی های زیستی، جایگاه اجتماعی و رابطه هایی که بانوان شاغل با بزهکاران دارند در انتخابشان توسط بزهکاران تاثیر می گذارد. به همین دلیل شناخت عواملی که خود زنان در ایجاد آن موثر هستند و زمینه بزه دیدگیشان را فراهم می کند امری ضروری است که میتواند به پیشگیری از بزه دیدگی آنان در حوزه جرایم جنسی نیز کمک نماید.

عدم صمیمیت، بی تفاوتی در رفتار با مردان، جدی بودن و گاهی رفتار تند و خشن، اخم کردن، حفظ حریم شخصی و خصوصی، تذکر لفظی، قطع تماس ها، اطلاع به حراست و نگهبانی یا رئیس، پوشش و آرایش مناسب، شناخت محیط کار، شناخت دید و نگرش مردان، تغییر یا ترک محیط کار از مصادیق پیشگیری از بزه دیدگی محسوب می گردد.

۳-۴- ایجاد تشکل های زنانه

یکی دیگر از راهکارهای توانمندسازی زنان ایجاد تشکلهای مردم نهاد و خودگردان برای حمایت از زنان شاغل میباشد تا با شنیدن صدای قربانیان و راهنمایی های مناسب به آنان، میزان آسیب های احتمالی برای زنان شاغل را کاهش دهند (صادقی فسایی؛ لاریجانی، ۱۳۹۰: ۲۰).

مهمترین نکته در توانمند سازی زنان، اقدامات چند بعدی و همه جانبه می باشد و لازمه آن تلاش فرد قربانی، مدیران و سرپرستان محیط کار، خانواده، رسانه ها، زنان شاغل و گروههای حمایت از زنان، با هم و در کنار یکدیگر می باشد، تا علاوه بر به حداقل رساندن آسیبهای آن، برای کاهش و از بین بردن آزار جنسی در محیط کار اقدام نمایند؛ که این امر در بند ۲ ماده ۲۱ لایحه صیانت، کرامت، و تامین امنیت بانوان در برابر خشونت، تحت عنوان حمایت از ایجاد و گسترش تشکل های کارگری بارویکرد بازدارندگی از خشونت های موضوع این قانون لحاظ گردیده است.

۳-۵- افزایش تبحر در ایمن سازی

کم کردن مشکلات زنان شاغل نیازمند آن است که مهارت‌های لازم برای مواجهه با مشکلات کار، مزاحمت‌ها در محیط کار و اجتماع و مشکلات خانوادگی برای آنان پیش بینی شود تا بتوانند افزون بر کارایی خود در عرصه خانواده، پیامدهای جسمی و روانی و اخلاقی اشتغال را نیز کم کنند (زعفرانچی، ۱۳۸۸: ۹۶).

بر اساس بند ۳ ماده ۲۱ قانون صیانت، کرامت، و تامین امنیت بانوان در برابر خشونت، یکی از اقدامات در جهت جلوگیری از بزه دیدگی آموزش مهارت‌های اجتماعی و رفتاری بانوان شاغل جهت افزایش ایمنی محیط کاری باشد.

به دیگر سخن زنان با افزایش مهارت اجتماعی و رفتاری، میتوانند در زمان رویارویی با مشکلات و مزاحمت‌های کاری پیامدهای روحی و جسمی خود را کاهش دهند.

۳-۶- افزایش اتحاد و مشارکت

آنچه در این میان نقش اساسی تری به عهده دارد و تجربه‌های گوناگون کار آیی آن را به اثبات رسانده، مشارکت اجتماعی به معنی دخالت دادن و سهیم کردن شهروندان و سازمانها و گروه‌های غیر دولتی در این امر است. این شیوه علاوه بر اینکه هزینه‌های دولت را پایین می‌آورد، به لحاظ مسئولیتی که متوجه هر یک از افراد جامعه می‌شود، یک بسیج همه جانبه برای پیشگیری و مبارزه با پدیده مجرمانه شکل میدهد. پیشنهاد سیاست جنایی مشارکتی یا سیاست جنایی توأم با شرکت وسیع جامعه، یعنی در نظر گرفتن ضرورت ایجاد اهرم‌های تقویتی به غیر از پلیس و قوه قضاییه، به طرح‌های سیاست جنایی اعتبار و قوت بیشتری می‌بخشد. بنابراین تدوین یک سیاست جنایی مبتنی بر مشارکت مردمی ضرورت دارد زیرا در نهایت کسی که به عنوان بزه‌کار یا بزه دیده موضوع بحث سیاست جنایی است، از درون همین مردم بیرون می‌آید (میرخلیلی، ۱۳۹۱: ۲۶).

۳-۷- آموزش جهت جلوگیری از بزه دیدگی

یکی از مهمترین راهکارها آموزش عمومی برای زنان شاغل می‌باشد. بدین ترتیب که علاوه بر منشور اخلاقی و ظاهری که در بدو ورود و استخدام به کارکنان ارائه می‌شود لازم است که در جلسات گروهی ضمن خدمت، ترویج فرهنگ خود ایمن سازی در زمینه روشننگری آزار جنسی و شناساندن مکانهای جرم خیز و همچنین آموزش صحیح نحوه برخورد با اینگونه آزارها، ممنوعیت برخی از

معاشرت‌ها و خلوت‌ها در محیط کار، آگاهی لازم به مستخدمین داده شده و از آنها خواسته شود در صورت برخورد با چنین مواردی حراست آن سازمان را در جریان قرار دهند. همچنین می‌توان از طریق یک تیم تحقیقاتی، اینگونه زنان شناسایی و مورد حمایت قرار گیرند. این امر مستلزم این است که در آن محیط کاری، آزار جنسی زنان از دیدگاه کارفرما نیز ناهنجاری تلقی شده و شخص کارفرما اقدامات حمایتی را برای کارکنان ضروری بداند.

در بند ۲ ماده ۲۴ لایحه صیانت، کرامت، و تامین امنیت بانوان در برابر خشونت، به ارتقای آگاهی شهروندان و آموزش مهارت‌های زندگی و اطلاع رسانی از مراکز حمایتی به منظور افزایش امنیت بانوان اشاره شده است. بنابر این باید به زنان آموزش داده شود که در صورت مورد آزار قرار گرفتن نسبت به شکایت در مراجع قضایی اقدام نمایند. این کار نیازمند ساز و کارهای قانونی برای ایجاد امنیت شغلی برای آن‌ها به همراه محفوظ بودن نام و آبروی ایشان است. در واقع این دو امر مهم لازم است که همراه با هم و در کنار یکدیگر محقق شود تا به نتیجه دلخواه که همان ایجاد امنیت روانی، جنسی و شغلی برای زنان شاغل است، دست یابیم. مشکلی که در این میان وجود دارد، پنهان بودن همین خشونت‌های روانی و تابو بودن خشونت‌های جنسی است که همین دو امر باعث می‌شود کمتر به این مسایل پرداخته شود. بر همین اساس، آموزش مفهوم کار، مرزبندی و شرح وظایف، نظارت و جرم‌شناسی حرکت‌های خشونت‌آمیز در محیط کار می‌تواند راهکارهای مفیدی برای کاهش رفتارهای پرخطر در محیط کار شود. طرح‌های پیشگیری از بزه دیدگی جنسی، به ارایه‌ی توصیه‌های عمومی درباره چگونگی پرهیز از موقعیت‌های خطرناک با موقعیت‌های مذکور می‌پردازد. برای این کار لازم است اطلاعات علمی در اختیار افراد متخصص و عموم مردم قرار گیرد تا از انواع رفتارها و وضعیت‌هایی که امکان دارد منجر به قربانی شدن جسمی یا روانی، سوء رفتار و استثمار زنان شود، آگاه شوند.

۳-۸- آشنایی با قوانین کار و حقوق شهروندی

حقوق‌دانان معتقدند عمده‌ترین و اولین علت بی‌عدالتی خشونت علیه زنان به ناآگاهی آنها نسبت به حقوقشان باز می‌گردد. آگاهی دادن از طریق آموزش و پرورش به دختران در مقاطع مختلف تحصیلی، آموزش نیروهای کار به منظور شناسایی و تقبیح این نوع خشونت، 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 باوردینی افراد به روش‌های ممکن از جمله راهکارهایی است که در این زمینه عملی و سودمند به نظر می‌رسد (جاوید؛ شاهرادی، ۱۳۹۲: ۱۰۶).

با توجه به این مساله که عده قلیلی از زنان از حقوق حقه ی خود و نحوه تاثیر آن بر زندگی روزمره شان آگاهی دارند، بهتر است در قوانین بدو استخدام، شرایطی جهت آموزش حقوقی و قضایی تمامی کارکنان و مستخدمین (ادارات دولتی و شرکتهای خصوصی) به صورت ضمن خدمت حتی به صورت اجباری فراهم گردد تا فرد شاغل با حقوق قانونی و شهر وندی خود آشنا شود تا بتواند در مواقع لزوم از پشتوانه قانونی و قضایی خود استفاده کند و راهکارهای قانونی مقابله با بزهکاران را مورد استفاده قرار دهند. البته برگزاری این کلاسها مستلزم صرف هزینه بوده که معمولا شرکتهای از زیر آن شانه خالی می کنند که در صورت نظارت کامل دولت و آموزش اجباری، نتیجه مطلوب حاصل خواهد شد. برنامه آموزش حقوقی کارکنان می تواند از طریق رسانه ها نیز انجام گیرد.

۱۰-۳- ترویج الگوی رفتاری از طریق رسانه ها

وسایل ارتباط جمعی نقش موثری در شکل گیری الگوهای اجتماعی دارند. باز تاب رسانه ای جرم تاثیر بسیار زیادی بر تلقی عمومی از جرم باقی می گذارد. آشنا کردن زنان به طور اعم و زنان شاغل و کارگر به طور اخص، با حقوق خود در رابطه با آزارهای جنسی مردان، از جمله دیگر ضرورت هایی است که احتیاج به فرهنگ سازی گسترده از طریق رسانه های جمعی مانند صدا و سیما دارد. به طور مثال آموزش این مساله به زنان کارگر که در صورت مورد آزار قرار گرفتن، به جای سرزنش خود و ترس از دست دادن آبرو، به اعتراض و شکایت به مراجع قضایی پردازند. رسانه های گروهی علی الخصوص تلویزیون و فیلم های تلویزیونی باید از نقش اجتماعی و مسئولیت گسترده و نفوذ خود آگاه باشند و از قدرت خود برای پیشگیری از بزهکاری و بزه دیدگی زنان در محیط کار استفاده کنند و برنامه های موثر مبارزه با بزهکاری و بزه دیدگی زنان باید در کلیه سطوح ترویج شود. لذا بایستی برای کمرنگ کردن کلیشه های جنسیتی که همواره زنان را به سکوت فرا می خوانند و اعتراض آنها را حتی زمانی که حقی از آنان ضایع شده، نشانه ای از عدم متانت و وقار آنها می دانند، تلاش کند. لزوم تهیه برنامه آموزشی از طریق صدا و سیما جهت آموزش نحوه تعامل افراد غیر همجنس و اصلاح نگرشها امری بدیهی و ضروری و کارگشا خواهد بود.

در این خصوص بند ۱ ماده ۱۹ لایحه صیانت، کرامت، و تامین امنیت بانوان در برابر خشونت، به تهیه و پخش برنامه های رسانه ای در زمینه افزایش امنیت و کرامت بانوان و ترویج الگوهای شایسته رفتار با بانوان در خانواده و جامعه اشاره دارد.

بنابر این ضروری است اطلاع رسانی در مورد جرایم جنسی، آموزش های لازم از راههای مختلف مانند رسانه های گروهی و فرهنگ سازی، اقدامات خود مراقبتی برای زنان به منظور کاهش بزه دیدگی آنها صورت گیرد.

یکی از راههای پیشگیری از بزه دیدگی تشویق و ترغیب مردم به شکایت و گزارش جرایم می باشد. با این کار خطر کشف جرایم زیاد شده و این امر باعث کاهش بزهکاری و طبیعتاً کاهش بزه دیدگی می گردد. تشویق زنان کارباجبران خسارت بیکاری و زیان دیدگی میتواند عامل مثبتی جهت اعلام بزه دیده باشد.

جامعه باید با حفظ راز داری تمام تلاش خود را جهت جلب اعتماد زنان در رابطه با گزارش جرم به پلیس و مقامات قضایی به کار گرفته و آنان را به اعلام جرم تشویق نماید و با اینکار علاوه بر مجازات فرد خاطی امنیت روانی برای زنان را ایجاد نماید.

در این خصوص بند ماده ۷۰ لایحه صیانت، کرامت، و تامین امنیت بانوان در برابر خشونت مقرر میدارد: «در صورتی که بزه دیده شخصاً یا توسط نماینده قانونی به مراجع انتظامی اعلام شکایت کند. صرف اعلام شکایت برای ارجاع به واحد ویژه تأمین امنیت بانوان و شروع به رسیدگی کافی است و نباید وی را به بیان مسایل خارج از موضوع یا تشریح جزئیات غیر ضروری مجبور کرد. همچنین طرح پرسش‌های غیر مرتبط و غیرضروری و به کار بردن عبارات نامناسب از هر یک از طرفین دعوا، مطلع یا نمایندگان قانونی ایشان ممنوع است. همچنین تحقیق از سوابق بزه دیده ممنوع است. در مورد جرایم منافی عفت، رعایت مقررات قانون مجازات اسلامی در ادله اثبات جرم و آیین دادرسی کیفری در نحوه رسیدگی الزامی است»

۱۲-۳-۳- اصلاح مقررات کار شبانه

هم اکنون شمار در خور توجهی از زنان در ساعات شب در مشاغلی به کار اشتغال دارند که ضرورتی برای حضور زن در آن مشاغل نیست. در قانون سال ۱۳۳۷ کار شب برای زنان ممنوع شده بود ولی در قانون کار ۱۳۶۹ این موضوع مسکوت مانده که معنی آن ((عدم ممنوعیت)) میباشد. برای کاهش آسیب‌های اشتغال زنان، افزون بر موارد یاد شده، برای جلوگیری از اجبار زنان در کار با کارفرمایی معین از ترس اخراج و بیکاری میتوان به سازمانهایی اندیشید که کارکنان آن زن باشند. تعاونی‌های تولیدی، مصرفی و اعتباری زنان در روستاها و شهرها، آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، و... از این جمله است که با مبانی ارزشی و فرهنگی ایران بیشتر سازگار است. اگرچه تغییر وضعیت زنان شاغل و ارتقای منزلت و جایگاه آنان در محیط کار دشوار و نیازمند تغییرات ساختاری است.

۱۳-۳-۳- تاثیر حضور مدیران و ناظران کارآمد

از دیگر راهکارهای پیشگیری اجتماعی می توان به نظارت ویژه در محیط کاری اشاره نمود. با انتخاب مدیران کارآمد، نظارت و کنترل بیشتر بر مشاغل خصوصی، نظارت دایم بر تمام قسمتهای محل کار،

بررسی اوضاع و احوال زنان شاغل و کشف آزارهای جنسی احتمالی در میان آنان، گزینش مدیرعامل و روسای شرکتها و انتخاب درست آنها برای پذیرش تصدی مدیریت، تسهیل نظارت طبیعی، تاسیس نظارت رسمی و به کارگیری نگهبان و متصدی و همچنین ایجاد فضای مناسب برای کارکنان و برداشتن زمینه‌های اختلاط زن و مرد در محیط‌های کاری توسط کارفرمایان، از جمله راهکارهای ارتقای مدیریت پیشگیرانه محسوب می‌شود و با این اقدامات میتوان ارتکاب جرم را برای مجرمان سخت و دشوار کرد و تا حد زیادی امنیت را برای زنان شاغل فراهم آورد.

۱۴-۳-۳- تغییر و تدوین قوانین حمایتی

ایجاد امنیت برای اشتغال زنان از جمله وظایف اصلی و مهم مسئولان و قانونگذاران است که لازم است توجهات ویژه‌ای به آن شود. تصویب قوانین حمایتی از زنان شاغل و تاکید بر اجرای قوانین و برخورد جدی با مجرمان، در مقابله با این گونه جرایم بسیار موثر می‌باشد. برای مثال بررسی و بازنگری قوانین و مقررات مدنی و کیفری و الحاق ماده ای در جهت منع آزارهای جنسی در محیط کار، تشدید مجازات مرتکبین، تشکیل و دادگاههای خاص، تشدید مجازات مرتکبین آزار دهندگان در محیط کاری، بررسی مساله الحاق به کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان، تشکیل نهادهای مدنی مرتبط با بزه دیدگی زنان میتواند به نوعی در دادخواهی سریعتر زنان بزه دیده در فرآیند کیفری از رهگذر اطلاع رسانی حقوقی، مشاوره های حقوقی - قضایی و کمکهای روانی - خانوادگی موثر واقع شود. (نجفی ابرند آبادی، ۱۳۸۳: ۱۲۰) همانگونه که بیان شد در مواد ۴۵ و ۵۶ لایحه صیانت، کرامت و تامین امنیت زنان این سازوکار حمایتی تدوین گردیده است. اما واقعیت این است که بر اساس این مواد قانونی حتی اگر هم زنی بتواند آزار جنسی یا تجاوز را ثابت کند، پس از اجرای قانون برای متجاوز یا آزاردهنده در صورتی که او کارفرمای فرد آزار دیده باشد، پس از حضور در محل کار به راحتی در معرض اخراج خواهد بود؛ زیرا در قانون ما 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 مخاطره قرار گیرد.

۱۵-۳-۳- تشدید مجازات مجرمین به عنف در خصوص زنان بزه دیده

تحقیقات و یافته های جرم شناسی ثابت کرده اند که زنان به عنوان بزه دیدگان بالقوه آسیب پذیر، بیشتر از مردان در معرض خطر بزه دیدگی قرار دارند؛ لذا حمایت کیفری ویژه از آنها در راستای کاهش بزه دیدگی ضرورت دارد. این سازو کار نه تنها میتواند از طریق تاثیر گذاری بر شخصیت بزهکاران بالقوه در سازمان دادن فعالیت خود حول انگیزه های بزه کارانه، در پیشگیری از بزه دیدگی اولیه آنها موثر باشد، بلکه از بزه دیدگی مکرر آنها جلوگیری می‌کند.

در تحقیق حاضر تلاش شد تا موضوع «پیشگیری اجتماعی از بزه دیدگی زنان در محیط های شغلی» مورد بحث و بررسی قرار گیرد و مهمترین سازوکارهای ممکن در این زمینه تبیین و تشریح شود. بدین منظور موضوعات مربوطه مورد بحث قرار گرفته و مستند به مباحث مطروحه نتایج ذیل حاصل گردید.

زن به عنوان یک موجود لطیف و پراحساس، هنگامی که خارج از محیط امن خانه و خانواده به عنوان یک فرد شاغل در اجتماع وارد میشود، با تهدیدهای بسیاری روبه رو می شود که برخی از این تهدیدها به دلیل ویژگی های خاص زنانگی، برخی سهل انگاری و برخی دیگر به دلیل خشونت ها، بی برنامه گی ها، ضعف مدیریت شغلی و نبود نظارت در حوزه ی مقررات الزام آور شغلی در سطح جامعه و نیز نبود نظارت کافی بر واحدهای شغلی واقع می شود. عوامل یاد شده موجب می شود تا زن در یک فرایند به طور ناخواسته و گاهی به عنف و اکراه به عنوان یک بزه دیده از جرم، آماج یکی از جرائم خشونت بار واقع گردد.

آزار و خشونت جنسی زنان در محیط کار شغلی، غیر قابل اجتناب می باشد و از سوی دیگر در قوانین فعلی کشور ما به طور مشخص مورد توجه واقع نشده است و در این خصوص بایستی متوسل به قواعد جرایم عمومی گردید ضمن اینکه قوانین تشویقی و آیین نامه ها و منشورها فاقد نقش موثر می باشد. نکته دیگر بعد اثباتی آزار جنسی زنان شاغل می باشد. از آنجا که آزار جنسی در اماکن خلوت و دور از انظار عمومی اتفاق می افتد، لذا اثبات آن سخت بوده و بانوان معمولاً به علت نبود قوانین خاص، در این زمینه، نبود شاهد، ترس از بی آبرویی، ترس از طرد خانواده و یا مورد قضاوت قرار گرفتن از توسل به دستگاه قضایی منصرف می شوند.

هرچند در رویه قضایی و آراء دادگاههای کیفری تفسیر عناوین جزایی و مفهوم عنف و رابطه نامشروع به مدد عرف، اندکی متحول شده است ولی با این وجود به نظر می رسد که سایر انواع خشونت علیه زنان تنها به صورت یک کژ رفتاری اجتماعی ملاحظه می گردد. بنابراین با توجه به گسترده شدن این جرایم، ضرورت جرم انگاری و آگاه ساختن زنان به این قوانین لازم می باشد. جرم انگاری اعمالی از قبیل آزار کلامی، آزار غیر کلامی، آزار فیزیکی در قلمرو قانون مجازات (که فقط به دلیل خصوصیات ویژه بزه دیدگان آنها، یعنی زنان شاغل ایجاد شود) عامل مهمی در به اقل رساندن مزاحمت جنسی زنان شاغل می گردد. با توجه به اینکه قوانین فعلی و حتی لایحه حفظ صیانت، کرامت، و تامین امنیت بانوان که یک گام ارزشمند رو به جلو میباشد؛ در هر صورت ناکافی بوده و توجه به پیشگیری های کنشی و واکنشی بسیار ضروری می نماید.

مصادیق بزه دیدگی زنان شاغل در انواع مختلف از جمله خشونت های گفتاری، رفتاری، فیزیکی، آزارهای جنسی و... قابل تحقق است. در واقع به موازات حضور زنان در جامعه، آنان به اعتبار شرایط و مقتضیات خاص زیستی، فیزیکی، روانی، اخلاقی و اجتماعی، ممکن است آماج آسیب پذیری و بزه دیدگی واقع شوند؛ از جمله آنکه از سوی کارفرما با خشونتهای رفتاری، روحی و روانی بسیاری در محیط کار روبه رو شوند و حتی گاهی به دلیل عدم فرمانبرداری از مقام مسئول در محیط کار به دلیل درخواستهای نابجای وی، دچار خشونتهایی شوند که وصف مجرمانه نداشته و حمایت ویژه قانونی ای در پی نداشته باشد.

در این بین قطعاً با توجه به آثار ناخوشایند بزه دیدگی زنان، توجه به اصل پیشگیری از وقوع جرم بسیار حائز اهمیت است که رویکرد مبتنی بر تدابیر اجتماعی در برنامه های پیشگیرانه در این زمینه می تواند بسیار مؤثر باشد. سازوکارهای عمده مدنظر در پیشگیری اجتماعی از بزه دیدگی زنان در محیط های شغلی شامل: «اقدامات فرهنگی در جهت توانمند سازی»، «بالا بردن باورها و عزت نفس»، «ترویج رفتار و عملکرد منطقی»، «ایجاد تشکلهای زنانه»، «افزایش تبحر در ایمن سازی»، «افزایش اتحاد و مشارکت»، «آموزش جهت جلوگیری از بزه دیدگی»، «آشنایی با قوانین کار و حقوق شهروندی»، «ترویج الگوی رفتاری از طریق رسانه ها»، «گزارش جرایم»، «اصلاح مقررات کار شبانه»، «تاثیر حضور مدیران و ناظران کار آمد»، «تغییر و تدوین قوانین حمایتی» و «تشدید مجازات مجرمین به عنف در خصوص زنان بزه دیده» می باشد، که البته موازی توجه به پیشگیری وضعی می تواند در کاهش وقوع جرایم علیه زنان شاغل در محیط های کاری مؤثر باشد.

- ۱- اختری، عباس؛ موذن زادگان، حسنعلی، ۱۳۹۸، جایگاه حقوق بزه دیده در مرحله تحقیقات مقدماتی از منظر قانون آیین دادرسی کیفری ایران، مجله حقوق کیفری، دوره ۷، شماره ۲۶.
- ۲- اردبیلی، محمد علی، ۱۳۹۳، حقوق جزای عمومی، تهران: نشر میزان.
- ۳- اسحاقی، محمد، ۱۳۸۲، آزار جنسی زنان در یک بررسی حقوقی، مطالعات راهبردی زنان، شماره ۲۰.
- ۴- اسدی، لیلا سادات، ۱۳۸۴، زنان و قضاوت، مطالعات راهبردی زنان، ۱۳۸۴، شماره ۲۸.
- ۵- بابایی فرد، اسدالله، ۱۳۹۲، سنجش تاثیرات اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی (مطالعه ی موردی شهر آران و بیدگل، نشریه ی زن در توسعه و سیاست، دوره ی ۱۱، شماره ۳.
- ۶- پارسا، سیروس؛ رحمانی، مجید، ۱۳۹۷، تحولات مفهوم بزه دیده در آیین دادرسی کیفری ایران و فرانسه، مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه، دوره ۴، شماره ۱.
- ۷- پاک نهاد، امیر، ۱۳۹۲، تحلیل حقوقی جرمشناختی مزاحمت جنسی، پژوهش نامه حقوق کیفری، سال چهارم، شماره ۲.
- ۸- تامسون، دوگ، ۱۳۹۷ درآمدی بر جامعه شناسی جرم و انحراف، ترجمه دکتر رضا علی محسنی، تهران: انتشارات جامعه شناسان.
- ۹- جاوید، محمد جواد، شاهمرادی، عصمت، ۱۳۹۲، آسیب شناسی حقوقی زنان شاغل، (با محوریت دستگاه قضایی)، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، (مطالعات راهبردی زنان)، سال پانزدهم، شماره ۶۰.
- ۱۰- حسینی، سید حسین، صادق صفری، صادق، ۱۳۹۴، نقش جنسیت مؤنث در ارتکاب و پیشگیری از جرایم جنسی، پژوهش حقوق کیفری، سال سوم، شماره یازدهم.
- ۱۱- دهخدا، علی اکبر، ۱۳۷۷، لغت نامه دهخدا، تهران، دانشگاه تهران.
- ۱۲- رجبی پور، محمود، ۱۳۸۳، درآمدی بر پیشگیری مقتدرانه پلیس از جرم، فصلنامه دانش انتظامی، سال ششم، شماره دوم.
- ۱۳- زعفرانچی، لیلا سادات، ۱۳۸۸، اشتغال زنان، تهران: مرکز امور زنان و خانواده نهاد ریاست جمهوری.
- ۱۴- زینالی، حمزه، ۱۳۸۱، پیشگیری از بزهکاری و مدیریت آن در پرتو قوانین و مقررات جاری ایران، فصلنامه رفاه اجتماعی، ۱۳۸۱، سال دوم، شماره ۶.
- ۱۵- سی.ولش، براندون، پی فارینگتون، دیوید، ۱۳۹۴، پیشگیری از جرم و سیاست عمومی، مترجم مجتبی جعفری، دانشنامه پیشگیری از جرم آکسفورد، به کوشش حمید رضا نیکوکار تهران: نشر میزان.

- ۱۶- شادلو، شیده، ۱۳۸۰، نقش فرهنگ در متعادل ساختن نگرش‌های جنسیتی برای توانمندسازی زنان با تاکید بر اسناد بین‌المللی. مجموعه مقالات اولین همایش توانمندسازی زنان، تهران، ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان.
- ۱۷- شاهیده، فرهاد، جوان جعفری، عبدالرضا، ۱۳۹۳، پیشگیری وضعی از بزه دیدگی زنان در جرایم جنسی، فصلنامه دانش انتظامی، شماره ۲.
- ۱۸- صادقی فسائی، سهیلا، رجب لاریجانی، مهسا، ۱۳۸۹، مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی زنان در محیط کار، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۳.
- ۱۹- صافی فسایی، سهیلا، رجب لاریجانی، مهسا، (۱۳۹۰)، استراتژی توانمندسازی زنان درمقابل با آزارهای جنسی در محیط کار، مطالعات زنان (پژوهشکده علوم انسانی و مطالعات فرهنگی پروتال جامع علوم انسانی، سال ۵، شماره ۳
- ۲۰-
- ۲۱- فرجیها محمد، آذری هاجر، ۱۳۸۸، حمایت کیفری از زنان قربانی تجاوز به عنف در حقوق ایران، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال یازدهم، شماره ۴۰.
- ۲۲- قندهاری، پردیس، ۱۳۸۴، مزاحمت‌های جنسی در ایران، در فصل زنان ۵، مجموعه آراء و دیدگاه‌های فمینیستی، به کوشش نوشین احمدی خراسانی، تهران، توسعه روشنگران و مطالعات زنان،
- ۲۳- گسن، ریموند، ۱۳۷۴، جرم‌شناسی کاربردی، مترجم، مهدی کی‌نیا، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- ۲۴- گیدنز، آنتونی، ۱۳۸۶، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی
- ۲۵- مجیدی، فریبرز، ۱۳۸۲، آموزش حقوق انسانی زنان و دختران (اقدام محلی، تغییر جهانی)، تهران: انتشارات دنیای مادر.
- ۲۶- مرتضوی، نسرين، ۱۳۷۶، بزه دیده‌شناسی زنان، مجله امنیت، دوره اول، شماره ۳
- ۲۷- معین، محمد، ۱۳۸۵، فرهنگ فارسی معین، تهران، امیر کبیر.
- ۲۸- مکتوبیان مریم، قاسمی، وحید، هاشمیان فر، سید علی، ۱۳۹۴، بیان مدلی داده بنیاد برای بررسی جامعه‌شناختی آزار جنسی و احساس ناامنی زنان در بیمارستانها، بررسی مسایل اجتماعی ایران، دوره ۶، شماره ۱.
- ۲۹- مولاوودی، شهیندخت، ۱۳۸۵، کالبد شکافی خشونت علیه زنان، تهران: نشر حقوقدان
- ۳۰- میر خلیلی، سید محمود، ۱۳۹۴، تقریرات درس جرم‌شناسی نظری، دانشکده حقوق دانشگاه تهران - پردیس فارابی.

۳۱- میر خلیلی، سید محمود، ۷۸-۱۳۷۷، پیشگیری از بزهکاری، دانشگاه تهران، مجتمع آموزش عالی قم.

۳۲- میر خلیلی، سید محمود، حسانی جلال الدین، ۱۳۹۴، جرمشناسی، تهران: انتشارات بهنامی.

۳۳- نجفی ابرند آبادی، علی حسین، ۱۳۹۰، پیشگیری عادلانه از جرم، علوم جنایی (مجموعه مقالات)، انتشارات سمت.

34- Fitzgerald, L. F. Swan, S. & Magley, V. J. (1997). But Was It Really Sexual Harassment? Legal, Behavioral, and Psychological Definitions of the Workplace of women. In W. O'Donohue (Ed.),

35- Krammara, C; and P. a Treichler (1985), a Feminist Dictionary: In Our Own Words, London: Pandora Press.

36- Sheneity ,S & Sharmani, M (2009)"Egypt Violence Against Women StudySecondary Analysis of Violence Against Women Data from the Women'Empowerment Survey ,Social Research Center.The American University in Cairo, No. 263,