

آزارهای جنسیتی زنان در محیط کار و سکوت و ...

تهران (پانا) - خشونت علیه زنان معضلی جهانی است که همه کشورها اعم از پیشرفته و در حال توسعه مبتلا به این معضل هستند.

به گزارش ایسنا، هنگامی که از خشونت علیه زنان سخن می‌گوییم، شاید تمام توجه اذهان به خشونت همسران، پدران و به‌طور کلی مردان علیه زنان معطوف شود که بعضاً با کاهش سن زنان و کاهش تحصیلات آن‌ها رابطه مستقیم دارد، خشونت‌هایی که از آزارهای خانگی شروع می‌شود و به خاطر وجود دلایلی همچون مظلومیت، ضعف در توانایی دفاع از خود، ضعف در توانایی نه گفتن و نبود قوانین شفاف در این زمینه رخ می‌دهد.

زمانی که عبارت آزار جنسی علیه زنان را به زبان می‌آوریم، اولین جمله‌ای که در ذهن بسیاری از ما نقش می‌بندد این است که «خودش مقصر است»؛ بی‌آنکه به ابعاد این آزار کلامی کاملاً واقف باشیم مستقیماً سیل آزرده را مورد هدف قرار می‌دهیم و بجای آنکه از وی حمایت کنیم، با سرزنش‌ها و بعضاً طرد کردنش از میان خود او را به سکوت تشویق می‌کنیم؛ سکوتی که موجب می‌شود آزارگر بدون اینکه بابت تعدی خود به حریم دیگری پاسخگو باشد، به کار خود ادامه دهد و آزرده با فشارهای روانی و جسمی وارد شده به زندگی ادامه دهد.

یکی از انواع آزارها، آزارهایی است که در محیط کار برای زنان شاغل امکان رخداد آن وجود دارد و این قشر به دلیل کمبود فرصت‌های شغلی، ترس از آبرو، ترس از طرد شدگی، نبود ساز و کار درست و شفاف حقوقی و نظارتی بر آزارها و ... بی‌آنکه شکایتی به زبان آورند مجبور به ادامه سکوت خود می‌شوند.

آزارهای جنسیتی زنان در محیط کار و سکوت و ...

کتایون مصری، مدرس و پژوهشگر انجمن مطالعات زنان ایران با بیان اینکه یکی از چالش‌های مقابله با آزارهای جنسی زنان در محیط کار عدم وجود تعریف معین از این عبارت است، اظهار کرد: مباحث آزار جنسی زنان در محیط کار یک مقوله فراگیر در تمام کشورها و ملیتها است که شاید بتوان گفت پیشینه این بحث برگردد به سال‌ها قبل که زنان برای اولین بار وارد بازار کار شدند و به اولین موانع برای ورود به بازار کار برخورد کردند که مهم‌ترین آن موانع را می‌توان آزارهای جنسیتی آنها تلقی کرد.

به گفته‌ی مصری؛ این پژوهشگر به علت عدم وجود تعریف واحد از این عبارت، مقابله و پیشگیری با آن نیز دشوار است. همچنین آزار جنسی بر مبنای مقتضیات فرهنگی تعاریف متعددی دارد و نمی‌توانیم یک تعریف را برای تمام کشورها و تمام زنان مشترک بدانیم.

وی ادامه داد: این امر باعث شده است تا سازمان جهانی کار یک معیار مشخص را برای آزار جنسی مطرح کند و آن ناخواسته بودن این رفتار است، بنابراین هرگونه رفتار ناخواسته‌ای که باعث شود یک انسان در محیط کار به سبب جنسیت خود مورد تحقیر قرار گیرد، مشمول آزار جنسی است.

مصری با تأکید بر اینکه آزارها می‌توانند جسمی، روانی و یا کلامی باشند، افزود: بخش عمده‌ای از این آزارهای اعمال شده بر زنان معمولاً پنهان می‌ماند که یکی از دلایل آن را سکوت زنان بخاطر مباحث فرهنگی ما است چراکه متأسفانه همیشه ما قربانیان حوزه زنان را بیشتر مورد سرزنش قرار می‌دهیم و در بسیاری از موارد زنان آزار دیده به دلایل فرهنگی و نگاه سنتی مجبور به سکوت می‌شوند زیرا پیامدهای منفی آن برای زنان به عنوان آزار دیده،

به مراتب بیشتر از مردان به عنوان آزارگران است.

ترس از بیکاری، عمده دلیل سکوت زنان در برابر آزارگران

مصری معتقد است که در اکثر مواقع زنانی که این آزارها را مطرح و شکایت می‌کنند مجبور به ترک محیط کار خود می‌شوند که فشارهای روانی، حس انتقام جویی آزارگر و بی‌پشتوانه بودن از دلایل مهم آن است و درواقع زنان آزار دیده شاغل در بخش خصوصی، سکوت می‌کنند نه به این دلیل که از آزارگر می‌ترسند بلکه مجبور به ترک محیط کار خود هستند. همچنین زنان آزار دیده در مشاغل دولتی سکوت می‌کنند و به فکر تعویض واحد شغلی خود می‌افتند.

شمشیر دولبه واکنش زنان به آزارها

به گفته‌ی ZWNJ؛ این مدرس انجمن مطالعات زنان ایران، واکنش به آزار جنسی شمشیر دولبه‌ی ZWNJ؛ ای است که اگر آزار دیده نسبت به آن واکنش نشان دهد و اعتراض کند خودش مقصر دیده می‌شود و اگر سکوت کند دال بر رضایت او گذاشته می‌شود؛ همچنین سرزنش قربانی در تمام جرائم وجود دارد ولی در این مسائل تشدید می‌شود.

آزار جنسی صرفا به معنای تجاوز نیست

وی درباره وجود خلاءهای قانونی این آزارها گفت: آزار جنسی از جمله رفتارهایی است که به طور صریح نمی‌شود؛ توانیم جرم انگاری کنیم و بسیاری از کشورها آن را تخلف انگاری و انحراف رفتاری می‌دانند چراکه در بحث آزارهای روانی و کلامی مردان از اینکه زنی را مورد آزار قرار می‌دهند منظوری ندارند و تصور می‌کنند رفتارشان صمیمانه، دوستانه و الزاما جنسی نیست، بنابراین باید مرز بین آزارهایی که به تجاوز ختم می‌شوند را با آزار جنسی جدا کنیم و این نکته را مد نظر داشته باشیم که در اکثر موارد در کشور ما و سایر کشورها این آزارها جنبه کلامی و روانی دارد و به همین دلیل مرد خود را آزارگر نمی‌داند.

مصری معتقد است که در کشورهای دیگر از عبارت آزارهای جنسیتی بجای آزارهای جنسی استفاده می‌کنند چرا که این عبارت آزارهای کلامی و روانی را نیز در بر می‌گیرد، همچنین این عبارت دربرگیرنده مردان آزار دیده نیز است چراکه بعضا به دلیل در قدرت قرار داشتن زنان و زیر دست بودن مردان شاهد رفتارهای آزارگری از سوی زنان نیز هستیم.

پیوستن ۲۰ کشور به توافقنامه منع خشونت آزار زنان در محیط کار

وی به طرح توافقنامه منع خشونت آزار زنان در محیط کار توسط سازمان جهانی کار و تعویق آن به دلیل شرایط کرونا اشاره کرد و افزود: حدود ۲۰ کشور به این توافقنامه پیوسته‌اند؛ در این توافقنامه راهکارهایی برای مقابله و پیشگیری از آزار جنسی در نظر گرفته شده است و بیش از اینکه جنبه جرم انگارانه و قهری داشته باشد، جنبه آموزشی دارد چراکه ما نیازمند سیاست‌های ضد آزار جنسی هستیم نه الزاما قوانین قهری و کیفری؛ ما نیازمند سیاست‌های فراگیر مبتنی بر آموزش، فرهنگ سازی در محیط‌های سازمانی، رسانه، مدارس و به طور کلی در جامعه هستیم.

جای خالی "حقوق زنان در محیط کار" در لایحه تامین امنیت زنان

مصری با اشاره بر لایحه صیانت، کرامت و تامین امنیت زنان ادامه داد: امیدواریم بحث آزار جنسی زنان در محیط کار به طور صریح در این لایحه گنجانده شود چراکه در هیچ ماده ای از این لایحه اشاره به حقوق زنان در محیط کار و خصوصا آزار جنسی نشده است که به نظرم همین امر یکی از نقاط ضعف این لایحه محسوب می‌شود.

این پژوهشگر افزود: ما نیازمند پکیج‌های سیاستی هستیم و معاونت امور زنان باید در این زمینه پیش قدم شود چراکه تعداد زنان تحصیل کرده و غیر تحصیل کرده در رده‌های مختلف شغلی در بازار کار کشور از مدیریت تا خدمات در حال افزایش است، بنابراین حتما باید سیاست‌های ضد آزار جنسی و لویحی برای آموزش آزارگر و آزار دیده را در نظر داشته باشیم.

به گفته این مدرس انجمن مطالعات زنان ایران، مدیریت بحث آزار جنسی زنان در محیط کار به آموزش نیاز دارد بنابراین این یک چرخه است که هم آزارگر و هم آزار دیده باید آموزش ببینند، بنابراین ما نیازمند یک آگاهی جمعی هستیم و در وهله اول زنان باید خودشان بخواهند این مصادیق را بشناسند چراکه هیچ وقت هیچ حق و آگاهی به زنان داده نشده مگر اینکه خودشان بخواهند این حق را داشته باشند.

و اما زنان در برابر آزارهای محیط کار چه کنند؟

مصری معتقد است که هرچه زنان نسبت به این قضیه حساس تر شوند واکنش‌های منطقی تری از خود نشان دهند موجب می‌شود نسبت به واکنش و طرد شدگی از جانب اطرافیان آسیب پذیر نباشند. همچنین خانواده هیچگاه رفتار معقول را متهم نمی‌کند چراکه زمانی اگر زنی در خانواده‌ای از شوهر خود کتک می‌خورد تصور اطرافیان این بود که شوهرش است و باید تحمل کند اما اکنون در بسیاری از خانواده های شهری چنین رفتاری پذیرفته نیست و این مطالبه ابتدا توسط خود زنان ایجاد می شود و سپس به سایر افراد جامعه سوق می یابد.

پای لنگ آموزش مردان در جامعه مردسالار

سیمین کاظمی، جامعه شناس زنان نیز در گفت‌وگو با ایسنا، با بیان اینکه آزار جنسی رفتاری است با ماهیت جنسی که برای طرف مقابل ناخوشایند و بدون در نظر گرفتن خواسته و رضایت اوست و شامل آزار کلامی تا ارتکاب عمل جنسی با تهدید و زور می شود ، گفت: آزار جنسی را نمی‌توان تنها فیزیکی تصور کرد بلکه به شکل‌های دیگری مانند کلامی و رفتارهای آزارگرانه دیگر رخ می دهد و نکته مهم در تشخیص این آزار، عدم رضایت قربانی و آسیب رساندن به او چه جسمی و چه روانی است.

وی افزود: یکی از دلایل این آزارها را می‌توان دلایل فرهنگی دانست، فرهنگی که مطابق آن مردان در جامعه می‌توانند به هر شکلی خواسته‌های خود را پیش ببرند و به آن‌ها آموزش‌درستی داده نشده است.

این جامعه‌شناس زنان ادامه داد: احساس محق بودن در مردان و تصور اینکه نیاز مردانه برتر است ریشه‌های فرهنگی دارد که در طی جامعه‌پذیری جنسیتی شکل می‌گیرد. معمولاً پسر بچه‌ها از کودکی این احساس برتری و اولویت داشتن خواسته‌های شان را به شکل سیگنال‌هایی از طرف جامعه، خانواده، دوستان و... به اشکال مختلف دریافت می‌کنند و در مراحل دیگر زندگی هم این را می‌آموزند که مردها در برقراری رابطه اولویت بر زن‌ها دارند و خواسته و نظر زنان اهمیتی ندارد.

باز هم داستان خلاء قانونی

وی درباره خلاءهای قانونی موجود در این زمینه اظهار کرد: خلاءهای قانونی در این زمینه وجود دارد و نظارتی بر روی رفتارهای آزارگرانه نیست، هیچ ساز و کاری پیش بینی نشده است که اگر زنی متحمل آزار جنسی به هر شکلی شد، باید چه مسیری را طی کند، مشکل اش را با چه کسی یا چه نهادی مطرح کند و برای زنان مشخص نیست که قانون و مجریان آن آیا از او حمایت می‌کنند یا خیر؟

به گفته کاظمی به لحاظ قانونی برای حمایت از زنان خلاءهایی وجود دارد، همچنین شفافیت و اراده‌ای برای پرداختن درست آن به گونه ای که متخلفین متوجه ارتکاب بزه خود شوند و بدانند در صورت تخلف با آن‌ها برخورد می‌شود، وجود ندارد.

با سرزنش کردن قربانی احساس امنیت در آزارگر بوجود می‌آورد

وی در پاسخ به این سوال که آیا می‌توان زنان را در این آزارها مقصر دانست؟ اظهار کرد: من با این موافق نیستم که

دنبال مشکلی از طرف زنان بگردیم و قربانی را سرزنش کنیم چراکه جامعه در وقوع چنین مواردی باید از قربانی حمایت کند و این درک وجود داشته باشد، که هیچ کس حق صدمه زدن به دیگران را ندارد؛ همان‌گونه؛ که اگر کسی مورد سرقت قرار گرفت ما به دنبال سارق هستیم نه اینکه شخص مال باخته را مورد شماتت قرار دهیم.

این جامعه؛ شناس زنان معتقد است که، در درجه اول باید به؛ دنبال علل مسأله آزار باشیم و نیز این اطمینان و آگاهی را در جامعه به وجود آوریم که آنکه در موضوع آزار مقصر است شخص آزارگراست و مقصر دانستن زنان رویکرد درست و نتیجه بخشی نیست و منجر به احساس امنیت آزارگران و مخفی ماندن و تداوم مسأله آزار جنسیتی می شود.

وی با بیان اینکه زنان در این مورد آموزش ندیده اند که به سوءاستفاده؛ نه بگویند و مهارت؛ هابی برای دفاع از خود و پیگیری ماجرا ندارند، ادامه داد: ترس از بی؛ آبرو شدن باعث شده است در جهان از تعداد موارد افشای آزار جنسی تنها نوک یک کوه یخ مشخص باشد و موارد متعددی مخفی بمانند چراکه علتش چسباندن انگ اجتماعی به قربانی، طرد شدگی او از طرف خانواده و اطرافیان و از دست دادن موقعیت؛ های مختلف است.

این جامعه؛ شناس زنان افزود: در اکثر موارد به علت اینکه آزارها در حریم خصوصی رخ می؛ دهند اثباتش با مشکل مواجه می؛ شود و حرف قربانی شنیده نمی؛ شود، همچنین این آزارها در محیط؛ های کار به؛ علت وجود روابط نامتوازن قدرت در بین زنان و مردان در مشاغل، کم؛ تر افشا می؛ شود.

کازمی ادامه داد: معمولا مردها در مقام؛ ها و موقعیت؛ های بالاتر از زنان قرار دارند و در این روابط نامتوازن قدرت در نقش؛ های مختلف، امکان سوءاستفاده از ارباب رجوع، همکاران و یا زیر دستان زن برای مردان فراهم است.

این جامعه؛ شناس زنان به عدم نظارت دقیق بر کارکرد افرادی که دارای موقعیت برتر شغلی هستند اشاره کرد و افزود: در مجموعه؛ های نظارتی هم حضور زنان کم است، همچنین شخصی که مورد سوءاستفاده است به علت کمبود فرصت شغلی و برای حفظ موقعیت شغلی خود، پیگیری برای این آزارها انجام نمی؛ دهد، بنابراین مردان از این وضعیت سوءاستفاده می؛ کنند و بعضا با تهدید به اخراج و یا تنزل موقعیت کاری زن، او را وادار به انجام خواسته؛ های خود می؛ کنند.

کازمی با بیان اینکه معمولا زنان مقصر این آزارها تلقی می؛ شوند ادامه داد: راهکارهایی که تا کنون ارائه شده است معمولا این بوده که یا زنان را به طور کلی از محل کار حذف می؛ کنند و یا محل؛ های کار را تفکیک جنسیتی می؛ کنند که شاید راهکاری موثر باشد ولی چون با محروم کردن زنان از موقعیت های شغلی توأم است مؤثر و قابل قبول نیست.

حالا چه کنیم؟

وی به بیان راهکارهایی در این زمینه پرداخت و گفت: راهکار این مسائل اشتغال و ایجاد فرصت؛ های شغلی برابر برای زنان و مردان و نظارت دقیق و شفاف بر اعمال مردانی است که در موقعیت برتر و بالاتر قرار دارند به گونه؛ ای که این امکان برای زنان فراهم شود تا بدون ترس مشکل خود را به نهاد نظارتی بیان کنند.

این جامعه؛ شناس زنان با تاکید بر اینکه مجموعه نظارتی بر روابط مردان باید خارج از کنترل شخص دارای قدرت باشد تا نظارتی عادلانه انجام شود، اظهار کرد: پلیس هم در مواردی که آزار جنسی توأم با خشونت رخ می؛ دهد باید نقش حمایت؛ گرانه از قربانی داشته باشد تا قربانیان بتوانند از کمک؛ های او به عنوان یک پناهگاه استفاده کنند.

کازمی در پایان افزود: در محل؛ های کار عمده نقش؛ های مدیریتی برای مردان در نظر گرفته می؛ شود و این درحالی است که مطابق با شایسته؛ سازی؛ های بسیاری از زنان می؛ توانند در این موقعیت؛ ها قرار بگیرند و اگر ساز و کار نظارتی قوی در محیط کار وجود داشته باشد حتی زنان در موقعیت؛ های بالا نیز نمی؛ توانند مردان زیر دست را مورد آزار و سوءاستفاده قرار دهند.