



## حق بهره مندی زنان از محیط کار سالم

**مریم شیریان نسل**

استادیار، گروه آموزشی حقوق جزا و جرم شناسی، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران (نویسنده مسئول)  
maryam.shiriyam@yahoo.com

**پری ناز مقدم**

دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم شناسی، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران  
parienaz.moghaddam65@gmail.com

**حامد احمر**

دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم شناسی، واحد مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی، مراغه، ایران  
hamedahmar65@gmail.com

### چکیده

**زمینه و هدف:** سالم سازی محیط کار یکی از خواسته های قشر عظیمی از کارکنان و شاغلین در مراکز دولتی و خصوصی است زنان بعنوان بخش عظیمی از نیروی کار همواره با مشکلاتی مواجه بوده اند که سلامت روانی و امنیت شغلی آنها را به خطر انداخته است بدین منظور بایستی فضای محیط کار را به روحیات بانوان نزدیک کنیم و طی فرایندی برای فرهنگ سازی تلاش بنماییم و آموزش نظام مندی را به همگان ارائه دهیم تا بانوان در محیط کار احساس امنیت روانی و شغلی داشته باشند.

**روش تحقیق:** پژوهش حاضر به مطالعه ی محیط سالم کار و حقوق کاری زنان در قوانین ایران و سلامت بهداشت محیط کار می پردازد. این پژوهش به روش توصیفی-تحلیلی می باشد و گردآوری اطلاعات و داده ها با مراجعه به منابع کتابخانه ای و متون مرجع و پایگاه های الکترونیک می باشد.

**یافته ها:** برخوردهای گاه و بیگاه و رفتارهای ناشایستی که از سوی برخی از مردان در محیط کار صورت می گیرد کرامت انسانی و سلامت اخلاقی زنان را تهدید می کند عدم فرهنگ سازی برای حضور سالم زنان در عرصه های کاری به تنش های اخلاقی و مزاحمت های رفتاری و خشونت های جنسی دامن زده است متأسفانه آنچه این مسئله را تشدید می کند نبود قانون نظارتی جامع و سکوت زنان از افشای حقیقت آزار دهنده ای چون آزار روانی و فیزیکی در محیط های کاری است. شناخت بانوان از قوانین و با فرهنگ سازی مناسب می توان از محیط کار سالم بهره مند شد.

**نتیجه:** نتایج بدست این را نشان می دهد که با توانمند سازی زنان می تواند آنها را در برابر مشکلات و اتفاقات محیط کار مقاوم سازد و پیامدهای منفی آن را به حداقل برساند مسلماً زنان اجازه تکرار آسیب های روحی و روانی را به مردان نمی دهند و مردان نیز در پرتو برخورداری از قانون شفاف هرگز توان تعرض اعم از کلامی، فیزیکی و روانی را نخواهند داشت تقویت اعتماد به نفس، برنامه آموزشی برای زنان شاغل، حضور مدیران حمایتگر، از میان بردن دیدگاه های مرد سالاری، تقویت همبستگی میان زنان، ایجاد تشکل های حمایتی و فعالیتهای رسانه ها می تواند فضای محیط کار را برای بانوان امن تر و بهینه سازد.

**واژگان کلیدی:** توانمندسازی زنان، بهداشت محیط کار، سلامت روانی، امنیت شغلی



## مقدمه

حق بهره مندی از محیط کار سالم یکی از مهم ترین ارکان توسعه پایدار در یک جامعه می باشد مشارکت اجتماعی مردم به ویژه بانوان از مولفه های زیستی - اجتماعی در جهت تحقق توسعه جامعه می باشد محیط کاری یعنی ویژگی های اجتماعی و شرایط فیزیکی که در آن افراد کار خود را انجام می دهند این عناصر می توانند برا احساس رفاه ، روابط در محل کار ، همکاری کارآمدی سلامت کارکنان و محیط تاثیر بگذارد (سی بوش، ۱۳۹۸: ۳۵). محیط کار به عناصری اطلاق میشود که شامل محیطی است که کارکنان در کار می کنند و بر هم تاثیر می گذارند. بانوان که در موقعیت های تمام وقت و پاره وقت کار میکنند به طور قابل توجهی تحت تاثیر محیط دفتر خود قرار میگیرند زیرا باید وظایف خود را در داخل آن انجام دهند و معمولا کارمندان ملزم به سازگاری با این ویژگی محل کار هستند محیط کار مثبت، محیط کاری است که ایمنی کارکنان، رشد و دستیابی به موفقیت در آنها را ارتقا ببخشد. این نوع محیط کار می تواند با تمرکز بر حمایت از رشد کارکنان ایجاد احساس امنیت با آگاهی از حقوق خود و راحتی در کار به محیط کاری مثبت تبدیل شود. یکی از مهم ترین حقوقی که در قانون اساسی تضمین شده است ، حق اشتغال است که نقش مهمی در خودسازی فردی و رشد و شکوفای وی دارد . اما نکته مهم در این خصوص ، حق اشتغال زنان است که تعداد قابل توجهی از جمعیت هر جامعه را تشکیل می دهند . در قانون اساسی ایران ، این حق مورد پیش بینی قرار گرفته است و توسط دولت تضمین می شود. بنا به اعلام مرکز کنترل و پیشگیری از بیماری های ایالات متحده حفظ یک محیط کاری سالم از نظر تجهیزات کاری، محیط فیزیکی (دما، رطوبت، نور، سر و صدا، تهویه، فضا)، طراحی کار، عوامل روانی، تعاملات شخصی، سرعت و کنترل کار، و همچنین تعدیل میزان قرار گیری در معرض مواد شیمیایی و زیست محیطی در ارتقای سلامت کار و فرد کارمند بسیار موثر است. فرهنگ کار به ذهنیت کارکنان اشاره می کند که بیشتر فضای سازمان را تعیین می کند وقتی می توان گفت که یک سازمان فرهنگ محیط کاری قوی دارد که کارکنان قوانین و مقررات سازمان به طور کامل رعایت کنند هدف اصلی از داشتن یک محیط کاری سالم این است که کسب و کار شما رونق بیشتری داشته باشد. اگر قصد دارید افرادی که برای شما کار می کنند افراد خلاق باشند و تا بهره وری بالایی داشته باشند، باید برای آنها زمان بگذارید و یک فرهنگ محیط کار سالم را فراهم آورید. این به ارتقاء روحیه کارکنان، بهبود خلق و خوی آنها و افزایش تعامل کمک می کند(سی بوش، ۱۳۹۸: ۴۱).

### ۱- موارد متعددی در گسترش فرهنگ محیط کار

#### ۱-۱. رهبری

در حوزه ارتباط و تعامل رهبران شما با کارمندان، آنچه که آنها ارتباط برقرار می کنند و بر آنها تأکید می کنند. نحوه تصمیم گیری آنها، میزان اعتماد آنها، و باورها و تصوراتی که آنها را تقویت می کنند.

#### ۱-۲. مدیریت

سازمان شما چگونه مدیریت می شود. سیستم ها، رویه ها، ساختار، سلسله مراتب، کنترل ها و اهداف آن. درجه ای که مدیران کارکنان را برای تصمیم گیری، حمایت و تعامل با آنها و عملکرد مداوم توانمند می کنند.

#### ۱-۳. تمرینات محل کار

اقدامات مربوط به استخدام، گزینش، حضور در هیئت مدیره، پاداش و مزایا، پاداش و تقدیر، آموزش و توسعه، پیشرفت/ترفیع، مدیریت عملکرد، تندرستی و تعادل کار و زندگی و همچنین محل کار رسم و رسوم.

#### ۱-۴. سیاست ها و فلسفه ها



سیاست‌های استخدامی شامل، اما نه محدود به حضور، لباس پوشیدن، آیین‌نامه رفتار و زمان‌بندی، علاوه بر فلسفه‌های سازمانی مانند استخدام، گرامت، پرداخت برای عملکرد و انتقال و ارتقای داخلی.

#### ۱-۵. مردم

شخصیت‌ها، باورها، ارزش‌ها، مهارت‌ها و تجربیات متنوع و رفتارهای روزمره افرادی که استخدام می‌کنید. انواع تعاملاتی که بین کارکنان رخ می‌دهد.

#### ۱-۶. مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها

شفافیت مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها و اینکه آیا آنها صادقانه منعکس‌کننده باورها و فلسفه‌های سازمان شما هستند. اینکه چقدر برای کارکنان شما الهام بخش هستند، و اینکه تا چه حد مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها پایدار هستند، به طور گسترده ارتباط داده می‌شوند.

#### ۱-۷. محیط کار

اشیاء، مصنوعات و سایر علائم فیزیکی در محل کار شما. این موارد شامل عواملی است که افراد روی میزهای خود می‌گذارند، سازمان چه چیزهایی را به دیوارهای خود می‌زند، چگونه فضا و دفاتر را تخصیص می‌دهد، آن دفاتر چگونه به نظر می‌رسند.

#### ۱-۸. ارتباطات

شیوه برقراری ارتباط در محل کار شما. نکته مهم، درجه، نوع و فراوانی تعامل و ارتباط بین رهبران و کارکنان، مدیران و کارکنان، از جمله میزان شفافیت در به اشتراک گذاری اطلاعات و تصمیم‌گیری است. فرهنگ محل کار مثبت، استعدادها را جذب می‌کند، باعث ایجاد تعامل می‌شود، رضایت تأثیر می‌گذارد و بر عملکرد تأثیر زیادی می‌گذارد. شخصیت کسب و کار شما تحت تأثیر همه چیز قرار می‌گیرد. رهبری، مدیریت، رویه‌های محل کار، سیاست‌ها، مردم و فرهنگ‌های بیشتر تأثیر قابل توجهی دارند (سی بوش، ۱۳۹۸: ۱۹۲). ال آر مورفی (متخصص برجسته در زمینه‌ی بهداشت حرفه‌ای، محیط کار سالم را این‌گونه تعریف می‌کند: جایی که فرهنگ، محیط و تمرین‌های سازمانی در آن، محیطی را به وجود می‌آورد که سلامت روحی و جسمی کارمندان و همچنین خلاقیت و کارایی سازمانی را ارتقا می‌بخشد. البته ایجاد محیط کار سالم فقط به معنی برقراری امنیت و محیط فیزیکی منظم با شرایط خوب نیست.

#### ۲- فواید محیط کار سالم

##### ۲-۱. افزایش روحیه و رضایت شغلی

منظور از رضایت شغلی نوعی احساس خوشی می‌باشد که کارمند در محیط کار خود آن را دریافت می‌کند. کارمندان یک مجموعه زمانی که متوجه شوند موقعیت شغلی آنان سبب هموار شدن مسیر دستیابی به اهداف و ارزش‌هایشان است، بدون شک حس بهتری نسبت به شغل و سازمانی که در آن شاغل هستند، پیدا می‌کنند. به عبارتی دیگر، رضایت شغلی در آنان افزایش می‌یابد. به طور کلی رضایت شغلی به عوامل گوناگونی مانند فرصت‌های ترفیع، میزان حقوق و پاداش، مزایا و امنیت شغلی، ارتباط مثبت با همکاران و... بستگی دارد. ایجاد احساس مثبت در یک کارمند باعث کاهش غیبت‌ها، خطاها، اختلافات کاری و افزایش بهره‌وری می‌شود. از آنجایی که انسان‌ها بخش عمده‌ای از عمر خود را صرف شغلشان می‌کنند، ایجاد رضایت شغلی تأثیر زیادی در عملکرد

<sup>1</sup> Edward Aloysius Murphy, Jr: He is more famous for Muphys law and chaos theory researcher.



و ایجاد حس مثبت در زندگی آنان نیز دارد. به بیانی دیگر، رضایت شغلی علاوه بر کارآمدی فرد در محل کار، بر کیفیت زندگی نیز موثر است.

## ۲-۲. افزایش سطح کارایی و خلاقیت

هر جا خلاقیت در میان باشد شاهد افزایش رضایت شغلی نیز خواهیم بود. امکان خرج کردن خلاقیت در ابعاد مختلف کار باعث می‌شود تا کارکنان احساس کنند پروژه متعلق به خودشان است. حتی اگر این خلاقیت در حد یک جمله‌ای باشد که توسط آن‌ها در یک متن گنجانده شده است. به ویژه در کارهایی که حالت یکنواخت دارند افراد احساس خواهند کرد که این پروژه ربطی به آن‌ها ندارد. در این شرایط افراد دچار از خود بیگانگی شده و در نهایت رضایت شغلی آن‌ها به میزان قابل توجهی کاهش خواهد یافت.

## ۲-۳. کمک به بهتر شدن روابط کارفرما و کارگر

انسان‌ها به طور کلی علاقه زیادی دارند که مورد تقدیر و قدردانی قرار بگیرند. در محیط شغلی نیز افراد دوست دارند از سوی همکاران و بالادستان مورد تشویق قرار بگیرند. تشویق در مقابل دیگران باعث تقویت روحیه و دلگرمی افراد می‌شود. تقدیر و قدردانی باعث تشویق و افزایش روحیه کارکنان شده و نتیجه نهایی آن در افزایش بهره‌وری کارکنان می‌توان مشاهده کرد. بنابراین اگر به دنبال رضایت شغلی بیشتری هستید تقدیر و تشکر بیشتری نیز از کارکنان خود داشته باشید. در قانون روابط کارگری و کارفرمایی به اقتضای ذات خود، آثار و تبعات حقوقی مختلف و متنوعی را در بر دارد. حکم بخش عمده‌ای از آثار این روابط را قانونگذار در قانون کار با بیش از ۲۰۰ ماده قانونی تعیین کرده، ولی آن چه در عمل رخ می‌دهد، بیانگر این نکته است که این دو قشر یعنی کارگران و کارفرمایان کماکان نتوانسته‌اند، حقوق و تکالیف خود در مقابل دیگری به صورت کامل ادا نمایند. در قوانین و نظام اقتصادی ایران، کارگر و کارفرما از نقش به‌سزایی برخوردار هستند، آن گونه که در بسیاری از قوانین حقوقی ایران به نقش این دو عنصر در نظام اقتصادی ایران اشاره‌های زیادی شده است. قانون کار ایران به عنوان اصلی‌ترین قانون در ارتباط با نحوه فعالیت کارگران و کارفرمایان، در سال ۱۳۶۹ به تصویب رسید. این قانون در مواد متعدد به تکالیف، حقوق و وظایف کارگران و کارفرمایان در مقابل یکدیگر توجه جدی کرده و تلاش بر این داشته که تا اندازه‌ای که امکان پذیر است یک تعادل نسبی بین این عناصر برقرار نماید. شک هدف از وضع قوانین و مقررات مربوطه، قرار دادن الگوهای مناسب برای رسیدن به انضباط اجتماعی در خورشان است. شکل‌گیری این موضوع در مرحله اول در گرو آشنایی به قوانین و مقررات حوزه کار خواهد بود.

## ۲-۴. کاهش غیبت روزهای بیماری و هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی

عدم حضور در محل کار به هر علتی، غیبت از کار تعریف می‌شود. غیبت از کار شامل دو گروه تحت عنوان غیبت از کار به دلایل پزشکی قابل توجه و غیبت‌های غیرموجه تقسیم می‌شود که شیوه بررسی هر یک از آن‌ها با نوع دیگر متفاوت است. غیبت‌های پزشکی قابل توجه از نظر پزشکی، به مواردی اطلاق می‌شود که غیبت به دلایلی خارج از کنترل و اراده فرد اتفاق افتاده باشد همانند بیماری و آسیب‌های جسمانی. غیبت‌های پزشکی می‌تواند علایمی از وجود مشکلات گسترده‌تر سلامت و حتی نشانه‌ای از یک هشدار زودرس از سلامت شغلی نامناسب در محل کار باشد طراحی. دلایل غیبت‌های پزشکی از محل کار متعدد است، از جمله: سوانح و بیماری‌های جدی، وضعیت نامطلوب محیط کار، عدم رضایت از شغل، خستگی شغلی، مدیریت و نظارت نامناسب، مشکلات فردی (اقتصادی، خانوادگی و ...) عدم تناسب فیزیکی بدن با شغل، مراقبت‌های بهداشتی نامناسب، مشکلات ایاب و ذهاب به محل کار، استرس و حجم کار خارج از توان افراد می‌باشد. نیازهای سازمان و کارکنان شاغل در آن می‌تواند در کاهش غیبت‌ها و هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی مؤثر باشد.



تواند از طریق یک ساختار حمایتی ادغام یافته برآورد شود به طوری که با ایجاد تسهیلات ایمنی و دستورالعمل های مراقبتی مربوط به سلامت شغلی، علاوه بر افزایش تولید، ارتقای سلامت نیز اتفاق بیافتد (پور عباسی و کبریائی زاده کچوئی، ۱۳۹۹: ۴۷).

### ۳- عوامل موثر در محیط کار سالم

#### ۳-۱. محیط فیزیکی

ایجاد محیط امن و سالم، چیزی فراتر از نظم و نظافت است و شامل ایجاد محیطی می‌شود که سلامت روان گروه‌تان را ارتقا دهد و سلامت جسمی آنها را نیز در نظر می‌گیرد. با قدم زدن در محیط کارتان و بررسی دقیقش شروع کنید. آیا اینجا مکان نشاط‌بخش و محرکی است یا یکنواخت و ناخوشایند است؟ خیلی گرم یا خیلی سرد است؟ فهرستی از اصلاحاتی تهیه کنید که دفتر کارتان را به محیطی دلپذیرتر و باانرژی‌تر برای کار تبدیل می‌کند. نظرات و پیشنهادهای اعضای گروه را نیز بپرسید. راجع به رنگ‌آمیزی مجدد بخش‌تان با رنگ‌های روشن و انرژی‌زا هم فکر کنید (دوباره پیشنهادهای اعضای گروه‌تان را بپرسید). می‌توانید از گیاهانی استفاده کنید که کیفیت هوا را بهبود می‌بخشند و از عناصر طبیعی در محل کارتان استفاده کنید و بگذارید محدودی کاری هریک از افرادتان آن طوری باشد که خودش می‌پسندد. می‌توانید کیفیت هوا را هم با داشتن تهویه مناسب افزایش دهید و مطمئن شوید که سیستم‌های گرمایشی، سرمایشی و تهویه به طور منظم سرویس خواهند شد. داشتن سیستم تصفیه هوا یا فیلتر نیز به ایجاد چنین فضایی کمک می‌کند. مطمئن شوید که اهداف تجاری سازمان‌تان، بر سلامت و ایمنی گروه تأثیری نمی‌گذارد. مقاله‌ای ما با عنوان ایمنی در محیط کار به شما نشان می‌دهد که باید دنبال چه چیزی باشید. مطمئن شوید که میزها، صندلی‌ها، کامپیوترها و سایر لوازم کاری مورد نیاز گروه‌تان به درستی چیده شده است تا هر گونه احتمال جراحت را کاهش دهد و میزان روشنایی نیز مناسب باشد. (می‌دانیم که ممکن است این موضوع کسل‌کننده باشد، اما واقعا مهم است). می‌توانید احتمال گسترش بیماری از طریق محل کار را هم با ترویج استانداردهای بهداشت کاهش دهید (شستن مرتب دست‌ها، استفاده از دستمال، تمیز نگه داشتن سطوح و غیره). همچنین از افرادتان بخواهید در طول دوره‌ی بیماری سرکار نیایند. اگر بودجه‌ی کافی برای استخدام طراح داخلی ندارید، رنگ‌آمیزی به صورت گروهی و سازمان‌دهی مجدد، می‌تواند راه بسیار خوبی برای تقویت روحیه‌ی گروه باشد.

#### ۳-۲. رشد و پیشرفت کارمندان

بیشتر ما می‌خواهیم رشد و پیشرفت مهارت‌هایمان در زندگی ادامه داشته باشد. بیشترین کاری که برای افرادتان می‌توانید انجام دهید تا پیشرفت کنند، این است که کمک‌شان کنید شادتر و خلاق‌تر شوند. سعی کنید بفهمید که موضع‌تان در مقابل پیشرفت گروه چیست و چگونگی بهبود کارایی افرادتان را از طریق آموزش و پیشرفت بررسی کنید. به اعضای گروه‌تان فرصت ارزیابی نیازهای آموزشی‌شان را بدهید. این کار کمک‌تان می‌کند تا مهارت‌هایی را شناسایی کنید که باید در آن پیشرفت کنند و به شما نشان می‌دهد که از کجا شروع کنید. با اعضای گروه‌تان یکی یکی جلسه بگذارید و از آنها راجع به اهداف کاری‌شان سؤال کنید و راه‌هایی را شناسایی کنید که می‌توانید به آنها کمک کنید تا رشد و پیشرفت کنند و به این اهداف دست یابند. همچنین می‌توانید در یافتن مربی کمک‌شان کنید. اعضای گروه را تشویق کنید تا پروژه‌های چالش‌برانگیز را بپذیرند زیرا به پیشرفت مهارت‌هایشان کمک می‌کند. این کار نه تنها به آنها کمک می‌کند تا از نظر حرفه‌ای پیشرفت کنند؛ بلکه باورتان به توانایی‌های آنها و عزت نفس‌شان را افزایش می‌دهد. شما به شرطی مزایای پیشرفت افرادتان را خواهید شناخت که فرصت به کارگیری مهارت‌هایی که می‌آموزند را برای آنها فراهم کنید. بنابراین فرصت‌هایی را برای گروه‌تان فراهم کنید تا از دانش و مهارت‌های جدیدشان استفاده کنند (سی بوش، ۲۰۲۰: ۱۰۲).



### ۳-۳. شناخت

هر کسی می‌خواهد و دوست دارد که به خاطر کار خوبش شناخته شود. جای تعجب نیست که یاد بگیرید توجه کردن و مورد توجه قرار گرفتن بخش مهمی از ایجاد محیط کار سالم است. مطمئن شوید که به صورت منظم به گروه‌تان پاداش خواهید داد. هرگز اهمیت گفتن «متشکرم» برای کاری که به خوبی انجام شده را دست کم نگیرید. اگر چه ممکن است حقوق و مزایای گروه‌تان تحت کنترل شما نباشد، اما هر کاری که می‌توانید انجام دهید تا مطمئن شوید که افرادتان بسته‌های حقوق و مزایایی دارند که منصفانه و ارزشمند است. مدیریت با گشت‌زنی را تمرین کنید. همین‌طور که این کار را انجام می‌دهید، با هر یک از اعضای گروه‌تان صحبت کوتاهی داشته باشید. آنها را تشویق کنید یا به دلیل یکی از موفقیت‌های اخیر به او بگویید که «خیلی خوب از عهده‌ی این کار برآمدی»

### ۳-۴. مشارکت کارمند

ثابت شده که برنامه‌های مشارکت کارکنان موجب افزایش روحیه‌ی کارکنان و وفاداری آنها و همچنین افزایش خلاقیت آنها می‌شود. گروه شما به سطح خاصی از استقلال کاری نیاز دارد تا احساس خوبی نسبت به کاری که انجام می‌دهد داشته باشد. به یاد داشته باشید که از این آزادی برای تصمیم‌گیری، اغلب به عنوان عاملی کلیدی در کسب رضایت شغلی اشاره می‌شود. در روشی که در برخورد با گروه‌تان دارید، از مدیریت ذره‌بینی خودداری کنید. یاد بگیرید که چگونه کارها را واگذار کنید و تا جای ممکن به افرادتان مسئولیت بدهید. مطمئن شوید که افرادتان راهی برای ارائه‌ی بازخورد کارشان به شما و سازمان دارند. باید روش‌های مختلفی برای انتقاد سازنده یا ارائه‌ی ایده‌های نو وجود داشته باشد تا به پیشرفت سازمان کمک کند. راه‌های خلاقانه‌ای را به گروه‌تان ارائه دهید تا مشارکت بیشتری در سازمان داشته باشند. به عنوان مثال، می‌توانید از آموزش متقابل استفاده کنید یا اعضای گروه را تشویق کنید تا به صورت انفرادی و به نوبت، به مدت یک روز گروه را مدیریت کنند.

### ۳-۵. تعادل در کار و زندگی

شاید مردم انگیزه‌های متفاوتی در زندگی داشته باشند. برخی بلندپرواز هستند و می‌خواهند موفق شوند و از اینکه ساعات طولانی برای رسیدن به اهداف خود کار کنند خوشحال‌اند. برخی دیگر می‌خواهند تا جایی که می‌توانند وقت‌شان را با خانواده و دوستان‌شان بگذرانند. گاهی اوقات همه‌ی ما، حس استرس، نگرانی و فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنیم. اگر می‌توانید، توالی کاری منعطفی را برای گروه‌تان ایجاد کنید. اگر ممکن است به آنها اجازه بدهید تا چهار روز در هفته کار کنند یا اگر می‌شود یک یا چند روز در خانه کارشان را انجام دهند. بگذارید اعضای گروه‌تان در طول ساعت کاری، استراحتی داشته باشند و اگر ممکن است، آنها را تشویق کنید تا به بیرون از ساختمان بروند و هوای تازه تنفس کنند و کمی ورزش سبک انجام دهند. حتی می‌توانید پیشنهاد دهید در حالی که قدم می‌زنند و راجع به مسائل بحث می‌کنند، «جلسات غیررسمی داشته باشند.» مطمئن شوید که افرادتان «مسائل کاری را به خارج از محل کار منتقل نمی‌کنند» آنها را راهنمایی کنید که پس از یک روز سخت کاری استراحت کنند. بعد هم که به خانه می‌روند، می‌توانند استراحت کنند و سر حال شوند. (به خاطر داشته باشید که برخی افراد ممکن است از اینکه کارشان را به خانه ببرند یا در «وقایع فراغت» به ادامه‌ی کارشان پردازند خوشحال شوند.) مطمئن شوید که هیچ‌یک از اعضای گروه‌تان احساس فرسودگی شغلی نمی‌کند. این حالت زمانی اتفاق می‌افتد که افراد با انگیزه و متعهد، به شدت از شغل یا حرفه‌ای خسته شده‌اند که قبل از حضور در این شرکت، بیشتر هویت خود را از آن گرفته بودند. آنها را تشویق کنید که خودآزمون‌های فرسودگی شغلی را انجام دهند تا مطمئن شوند که در مورد کار خود، تازه و با انرژی هستند. رضایت شغلی افراد را هم در نظر بگیرید و ببینید که آیا آنها در محل کار خوشحال هستند یا نه. اگر تردید دارید که افراد گروه‌تان از کاری که



انجام می‌دهند خوشحال یا راضی نیستند، با استفاده از تکنیک‌های متناسب‌سازی شغل، در شکل‌گیری نقش‌های متناسب با ظرفیت‌شان، کمک‌شان کنید (پور عباسی و کبریائی زاده کچوی، ۱۳۹۹: ۶۱).

#### ۴- حق اشتغال زن در قانون اساسی

یکی از مهم‌ترین اصول قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در خصوص حق اشتغال زنان، اصل بیست و هشتم است. بر اساس این اصل، هر کس 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 مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید. همانگونه که اشاره شد، بر اساس این اصل هر یک از افراد جامعه حق دارند که دارای شغل باشند و این به معنای آن است که در قانون اساسی حق اشتغال زنان در کنار مردان به رسمیت شناخته شده است. البته در این اصل محدودیت‌هایی برای اشتغال زنان نیز در نظر گرفته شده است که از جمله آنها این است که شغل زن مخالف اسلام، مصالح عمومی جامعه و همچنین حقوق سایر افراد جامعه نباشد (آل کجیافت و انصاریان، ۱۴۰۰: ۷۵).

#### ۵- تضمین حق اشتغال زنان در قانون اساسی

شناسایی حق اشتغال زنان در قانون اساسی، البته با تضمیناتی نیز همراه است. در همان اصل بیست و هشتم، دولت موظف شده است تا با رعایت نیازهای اجتماع، برای همه شهروندان اعم از زن و مرد امکان اشتغال به کار و همچنین شرایط مساوی احراز شغل را فراهم آورد. علاوه بر این، در اصل بیست و یکم قانون اساسی نیز به تضمین حقوق زنان اشاره شده است. بر اساس این اصل، دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد: ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او... بنابراین، تضمین حق اشتغال زنان را بر اساس این اصل نیز می‌توان توجیه نمود. همچنین، در اصل چهل و سوم قانون اساسی، تامین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند و رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری نیز متضمن حق اشتغال بانوان می‌باشد (آل کجیافت و انصاریان، ۱۴۰۰: ۸۲).

#### ۶- سیاست‌های اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران

با توجه به اینکه نقش و جایگاه زن در خانواده و جامعه بسیار در اسلام مقدس می‌باشد، سیاست‌هایی توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی در نظر گرفته شده که در ۱۳ بند به تصویب رسیده است.

بند ۱: نقش بانوان در فرایند رشد و توسعه‌ی جامعه با توجه به اهمیت مقام او باید در نظر گرفته شود.

بند ۲: با توجه به اینکه حضور بانوان در مشاغل نشانه‌ی تحقق عدالت در اجتماع است باید به آن توجه ویژه‌ای شود.

بند ۳: برای آنکه زنان بتوانند در جامعه نقش خود را ایفا کنند، نیاز است که بین اعضای خانواده همکاری وجود داشته باشد.

بند ۴: محیط کار زنان نباید به سلامت روحی و جسمی آنها لطمه بزند و باید موجب رشد آنها باشد.

بند ۵: با در نظر گرفتن این موضوع که زنان ۵۰٪ جامعه را تشکیل می‌دهند باید برنامه‌ریزی‌هایی بر اساس اولویت صورت بگیرد تا بدون وجود تبعیض جنسیتی بتوانند در شغل موردنظر خود مشغول به کار شوند.

بند ۶: زنان متخصص باید به سمت‌وسوی مشاغل مدیریتی و در سطوح بالای اجرایی مشغول به کار شوند.

بند ۷: با توجه به این مسئله که دولت هزینه‌ی بسیاری در جهت آموزش افراد تحصیل کرده می‌کند پس چه بهتر که امکانات حضور بانوان در مشاغلی که در آن به تحصیل پرداخته‌اند فراهم شود.



- بند ۸: مراکز تبلیغاتی باید سیاست‌هایی در نظر بگیرند که بدون تأثیر فرهنگ غرب زمینه را برای جذب بانوان در مشاغل در جهت ارزش‌های اسلامی فراهم کنند.
- بند ۹: باید حقوق و مزایای برابر با مردان، برای زنان معین شود.
- بند ۱۰: شرایط مرخصی، کاهش ساعت کار، امنیت شغلی، حقوق تأمین اجتماعی در زمان بی‌کاری یا ناتوانی و سالخوردگی و... برای بانوان در نظر گرفته شود چراکه آن‌ها نقش مادی را نیز ایفا می‌کنند.
- بند ۱۱: امکانات آموزش‌های فنی حرفه‌ای برای بانوان محروم جامعه در نظر گرفته شود.
- بند ۱۲: شغل‌هایی در نظر گرفته شود که بانوان بتوانند در محیط خانه و در کنار فرزندان مشغول شده و حقوق و مزایا دریافت کنند.
- بند ۱۳: سازمان امور اداری و استخدامی، وزارت کار و شورای فرهنگی و اجتماعی بانوان موظفانند با همکاری یکدیگر سیاست‌هایی در خصوص این اصلاحات در نظر بگیرند (علیزاده و زارع، ۱۳۹۸: ۴۵).

## ۷- قوانین کار

- در اداره قانون کار بندهایی را به حضور زنان در مشاغل اختصاص داده‌اند:
۱. کارهای سنگین و خطرناک مثل حمل بار با وزن بالا بدون استفاده از دستگاه برای بانوان ممنوع می‌باشد.
  ۲. مرخصی بارداری و زایمان برقرار است و اگر پزشک تشخیص دهد کار برای زن یا فرزند خطرناک است به طول کامل از آن معاف می‌شود. کارفرما موظف است مکانی مثل مهدکودک را در نظر بگیرد تا مادر شیرده تا پایان دوسالگی کودک بتواند هر سه ساعت یک‌بار به فرزند خود رسیدگی کند.
  ۳. سن بازنشستگی بانوان ۵ سال کمتر از آقایان در نظر گرفته شده است و با ۲۰ سال سابقه به شرط دریافت حقوق مستمری کمتر امکان بازنشستگی را دارد (علیزاده و زارع، ۱۳۹۸: ۲۷).

## ۸- چالش‌های پزشکی محیط کار ناسالم

مسئله اگر در محیط کاری زنان مورد خشونت‌های اخلاقی قرار بگیرند نه تنها عوارض آن بر سلامت عمومی و بهره‌وری کاری اثر می‌گذارد بلکه سلامت روانی آنها را به خطر می‌اندازد. کاهش اعتماد به نفس، احساس ناامنی، متهم شدن از کمترین تبعات برخوردهای غیر اخلاقی در محیط‌های کاری است. متأسفانه از آن سو به دلیل نیازهای مالی و اینکه برخی از بانوان، زنان سرپرست خانوار محسوب می‌شوند در برابر مزاحمت‌های اخلاقی و روانی در محیط کار علی‌رغم اینکه تمایلی به آن نداشته و سلامت روانی آنها را تهدید می‌کند اعتراض و واکنشی نشان نمی‌دهند این دسته از زنان به دلیل عدم برخورداری از حمایت‌های خانوادگی چون تأمین مالی همسر مجبورند در برابر بهره‌برداری‌ها و سودجویی‌های غیر اخلاقی در کمترین یا بالاترین سطح سکوت اختیار کنند آنها از بیم از دست دادن شغل خود و عدم ارتقاء کاری و اخراج یا انگشت‌نما شدن در محیط کار در برابر چنین تعرض‌هایی سکوت می‌کنند (وجدانی فخر، ۱۴۰۱: ۲۱). زنان در مواجهه با تنیدگی‌ها و فشارهای شغلی، استرس و فشار عصبی، افسردگی، هیستری<sup>۱</sup> حالتی که اضطراب به نشانه بیماری تبدیل می‌شود و به شخصیت فرد منتقل می‌شود، انحراف روانی اجتماعی یا سایکوپاتی<sup>۲</sup> که باعث اختلال در کار فرد مستعد اعتیاد مخصوصاً اعتیاد به الکل می‌شود، ضعف روانی، پارانوئیا که غریزه یا فرایندی از فکر است که تحت تأثیر اضطراب فرد دچار آشفتگی ذهنی می‌شود و اسکیزوفرنی که با ویژگی‌های

<sup>۱</sup> Hysteria: A Word in ancient Greek medicine that means uncontrollable excitement and emotions.

<sup>۲</sup> Psychopathy: Also psychotic or psychotic, It is a type of personality disorder.





شخصیتی افراد دارای الگوهای متفاوتی با هم است که باعث کم شدن راندمان کار شده و از نظر جسمانی نیز آثار مخربی بر جای می‌گذارد و در دانش پزشکی مفهوم و معانی خاصی دارد و از دیگر چالش‌هایی که سلامت جسم و روان بانوان را تحت تاثیر قرار می‌دهد آزار جنسی می‌باشد. خشونت جنسی یکی از مهمترین مباحثی است که همیشه مورد توجه کارشناسان اجتماعی و سلامت روانی قرار داشته است متأسفانه خشونت جنسی و اخلاقی در طول تاریخ در جوامع مختلف وجود داشته بانوان و کودکان را بیش از دیگران آزار داده است مسلماً خشونت‌های جنسی و اخلاقی به اشکال مختلف امنیت روانی و سلامت امنیت روانی را به خطر می‌اندازد و شخصیت فرد را تحت الشعاع قرار می‌دهد.

آزار جنسی علیه زنان در محیط کار از جمله جرایمی است که امنیت زنان شاغل را به خطر می‌اندازد و پیامدهای زیان باری برای زنان به بار می‌آورد زنان معمولاً به دلیل ترس از دریافت برچسب‌های ناروا، از دست دادن شغل، بی‌آبرویی و انزوا در مقابل این جرایم سکوت می‌کنند و در بهترین حالت سعی می‌کنند محیط کار خود را عوض کنند و در بدترین وجه ممکن است تسلیم خواسته‌های مجرمان گردند آزار جنسی زنان در محیط کار و فقدان امنیت روانی آنان بحث سلامت محیط کار را به چالش کشانده است و این مسله در بسیاری از کشورها وجود دارد دیدگاه غالب جامعه جرم انگاری قربانی و مقصر دانستن او در بروز چنین جرایمی مستعد کننده جرم می‌باشد.

نتایج یک تحقیقات اجتماعی نشان می‌دهد که در اروپا بسیاری از زنان قربانی خشونت جنسی در محیط کاری خود می‌شوند خشونت جنسی انواع مختلفی دارد و در شکل‌های مختلفی انجام می‌شود نباید خشونت جنسی را منحصر به رفتارهای جنسی و تجاوزات دانست بلکه این خشونت‌ها می‌تواند در رفتارهای کلامی، روانی و فیزیکی باشد حتی برخی رفتارهای جنس مخالف و گفتگوهایی که متعارف نیست مثلاً لطفه‌های مستهجنی که تعریف می‌شود و یا تماس‌های بدنی که به صورت اتفاقی به وقوع می‌پیوندد همگی انواع خشونت جنسی است که علیه زنان در محیط‌های کاری رخ می‌دهد. متأسفانه برخوردهای خشن و مزاحمت‌های فیزیکی و روانی موجب می‌شود برخی از زنان علی‌رغم اینکه نیازمند شغل و درآمد هستند حتی از سواد و تخصص برخوردارند در کنج خانه بمانند نه تنها خود بانوان بلکه همسران آنها نیز نگران اتفاق مسائلی هستند که متأسفانه در جامعه شنیده می‌شود از دید روانشناسان و آسیب‌شناسان زنان به دلیل اینکه از جنس مخالف ضعیف‌تر و حساس‌تر هستند در چنین موارد و مواقعی شکنندگی بسیاری دارند و برخوردهای فیزیکی و آزارهای رفتاری و اخلاقی همکاران در محیط کار بر روحیه آنها تاثیر می‌گذارد که حتی آنها را افسرده و در اکثر مواقع ترجیح می‌دهند از جمع‌های که در آن آقایان حضور دارند پرهیز نمایند. با بهینه‌سازی فرصت‌های نظارت تعریف مشخص و واضح از محیط کار می‌توان افراد را از ارتکاب به جرم باز داشت دکتر لاکاسانی<sup>۱</sup> پزشک فرانسوی نیز معتقد بود هر جامعه دارای بزهکارانی است که شایسته آن است و محیط اجتماعی بستری برای کار بزه کاری است و از نظر جرم‌شناسی بزه کار به مثابه میکرو قابل کشت در محیط اجتماعی به شمار می‌رود و چنان چه محیط مساعدی بیاید رشد میکند بی شک یکی از اضلاع فرایند بزه کاری علاوه بر جرم و مجرم، بزه دیده است جایگاه بزه دیده در وقوع جرم از مناظر مختلف قابل بررسی است در این میان با فاصله گرفتن از بزه دیده شناسی سنتی که متضمن حمایت مطلق از بزه دیدگان بود نقش بزه دیده در تسریع فرایند بزه کاری و حتی سرزنش وی مورد بررسی قرار می‌گیرد (وجدانی فخر، ۱۴۰۱: ۲۴). نظر شتاب دهنده‌گی یا نقش آفرینی بزه دیده در رخداد جرم فرض می‌گیرد که بزه دیده یک عامل مهم در علت شناسی رخداد مجرمانه است که با کنش و رفتار خود در ارتکاب جرم از سوی بزه کار را سبب می‌شود به آن شکل میدهد و در واقع آن را سرعت می‌بخشد (رایجیان اصلی، ۱۳۹۸: ۱۲۴) در موارد زیادی بزه دیده کم و بیش حتی در عنصر مادی جرم یا تسهیل آن مشارکت دارند البته این مشارکت گاهی آگاهانه و گاهی ناشی از غفلت یا ضعف قوای جسمی و دماغی است در مواردی نیز بزه دیده با حرکات و رفتار خود گاهی به غلط و از روی غفلت یا آگاهانه اقدام می‌کند که فرصت ارتکاب جرم را برای مرتکب آسان می‌کند اصطلاح با خواسته و علم خود نیز بعضاً به معنای رضایت است بدین معناست که شخص با میل و علاقه

<sup>1</sup> Alexandre Lacassagne, French thinker and head of the social environment, born in 1843 and died in 1924.



تصمیم به انجام کاری می گیرد و از پیامد آن تصمیم آگاه باشد و این بدین معناست که فرد مقابل نمی تواند به واسطه ی حقه یا زور یا روشهای مختلفی مانند ترساندن گفتاری، اعمال زور فیزیکی، تهدید به شایعه پراکنی رضایت وی را بدست آورد (رایجیان اصلی، ۱۳۹۷: ۱۰۹).

سرزنش بانوان بزه دیده به این دیدگاه اشاره دارد که بزه دیدگان درباره ی سرنوشت خود یعنی آنچه که برای آنها پیش آمده مسئول یا مقصر هستند. مسئول دانستن بزه دیده نوعا بر رفتاری تمرکز دارد که خطر بزه دیدگی را افزایش میدهد در واقع نقش آفرینی بزه دیده در رخ دادن جرم اغلب مفهومی از سرزنش بزه دیده را در بر میگیرد و این رویکرد ادعا دارد که بزه دیده به خاطر بروز رفتارهایی خود باعث بزه دیدگی اش می شود برای نمونه بزه دیدگان ممکن است حتی متوجه شرایط خاصی که آنها را در خطر قرار دهد نباشند شرایطی مانند تا دیر وقت سرکار ماندن، همراه نداشتن تلفن همراه، داشتن پوشش های نامناسب نتیجه سرزنش بزه دیده است که اغلب بار اتهام از دوش بزه کار برداشته و بردوش بزه دیده گذاشته می شود یا پرخاشگری در محل کار اصطلاحی و ناظر به هراقدامی است که هدفش زدن آسیب به بانوان در نهادها می باشد خواه ماهیت آن آسیب فیزیکی خواه غیر فیزیکی باشد که شامل قلدری، ازدحام کردن و وحشی گری می باشد به نظر میرشد می رسد که تدبیرهای کنشی پیشگیرانه از نوع جامعه مدار در کنار برخی از شیوه های پیشگیری واکنشی به ویژه از نوع کیفری می توانند به عنوان مهمترین ابزارهای پیش گیرنده در این محیط کارایی داشته باشد (وجدانی فخر، ۱۴۰۱: ۶۴).

#### ۹- آسیب سازان مخفی

ویژگی هایی چون ثروت، قدرت، مقام و حتی منزلت اجتماعی می توانند ماسک هایی باشند که عده ای از بزه کاران به راحتی در زیر آن دست به ارتکاب جرم می زنند و از نظارت و ظرافت و عقوبت قانون می گریزند کما اینکه ادوین ساترلند در بررسی جرایم یقه سفیدان به این مطلب اشاره میکند که این گونه افراد با استفاده از قدرت و ثروت خود می توانند بر اعمال بزه کارانه خود سرپوش بگذارند (سلیمی و داوری، ۱۳۸۵: ۲۱۶). اما گاهی این مخفی ماندن ها به سبب عجز قربانی از ابراز واقعیت یا بی توجهی جامعه به ظلمی است که به او رفته یا می رود مثل قربانیانی که فرهنگ جامعه آسیب دیدن آنها را عادی تلقی می کند یا حتی خود قربانی را در وقوع جرم مقصر میدانند یا اینکه فرد به دلیل حفظ آبرو یا جلوگیری از آسیب های بعدی از شکایت به مقامات منع می شود (سلیمی و داوری، ۱۳۸۵: ۲۱۵). از آنجا که بسیاری از قربانیان آزار جنسی از سوی روسای و مدیران خود تحت آزار قرار گرفته اند، می توان گفت که آزار جنسی ددر محیط کار از جرایم یقه سفیدان محسوب می شود علاوه بر این قربانیان نیز به دلیل نگرش های حاکم بر جامعه سعی در پنهان کاری این مسئله دارند پس کشف این نوع جرایم و شناسایی بزه دیده گان آن با دشواری بسیاری همراه است. همانطور که گیرتز<sup>۱</sup> می گوید تغییرات سریع اجتماعی و پدیده نوظهور، محققان را با زمینه های اجتماعی و دیدگاه های جدیدی مواجه می سازد که دیگر روش شناسی های های قیاسی استخراج سوالات و فرضیات تحقیق به واسطه گوناگونی موضوعات دیگر پاسخگو نیست (گیرتز، ۱۹۸۳ به نقل از فلیک، ۱۳۸۷: ۱۳) در زمینه آزار جنسی که موضوعی حساسیت برانگیز و با پیچیدگی های اجتماعی است روش کیفی اطلاعات عمیق تر و گسترده تری در اختیار محققان قرار می دهد.

#### ۱۰- تغییر در الگوهای جامعه پذیری زنان

جامعه پذیری از بدو تولد آغاز می گردد و تا بزرگسالی ادامه می یابد حتی نقش های سنتی هم در سنین پایین وضع می گردند و انسان به گونه ای اجتماعی می شود تا بتواند در هنگام مواجه با انتظارات جدید نیز، نقش های مورد انتظار را ایفا نمایند بنابراین جامعه پذیری که مبتنی بر افکار غالبی جنسیتی یعنی شکنندگی دختران و شجاعت پسران صورت پذیرد می تواند آنها را در

<sup>1</sup> Clifford Geertz James (August 23, 1926 – October 30, 2006) was an American anthropologist.



زندگی اتی خود با مشکلات جدی مواجه سازد به این معنا که زنان در صحنه های مختلف زندگی تسلیم، اطاعت و فروتری را نمایش خواهند گذاشت و برعکس مردان در همه عرصه ها قدرت و اقتدار را به اجرا در می آورند. تفاوت جامعه پذیر نمودن دختران و پسران سبب می شود که زنان به طور دائم مراقب اعمال خود باشند و در صورت بروز اتفاق خود را مقصر بدانند و یا به اصطلاح به خود سرزنشی بپردازند (صادقی و رجب لاریجانی، ۱۳۸۹: ۴۳). این امر خود پیامدهای منفی و نامطلوبی را به همراه داشته و خواهد داشت زیرا نفی توانایی و درک زنان و دختران موجب تضعیف اعتماد به نفس در آنها شده و به طبع آن، مانع رشد خود باوری در آنان می گردد (خداپرست، ۱۳۸۰: ۱۷۹). اگر جامعه پذیری را به معنای فرایند آماده سازی افراد جهت پذیرش نقش درآینده بپذیریم، باید در این فرایند زنان و دختران به توانایی هایشان واقف شوند و با آگاهی از این توانایی های بالقوه، جهت رشد و توسعه و به عمل در آوردن آن بکوشند. لذا توجه نهادهای آموزشی اعم از رسمی (خانواده، نظام آموزشی و رسانه های جمعی) بتوانمندی های بالقوه دختران و زنان و پرهیز از روا داشتن تبعیض میان دو جنس جهت رشد و بالندگی زنان جامعه ضرورت دارد (خداپرست، ۱۳۸۰: ۱۷۹). اگرچه ممکن است اجرای چنین راه کار هایی برای زنان شاغلی که امروزه در معرض آسیب های روانی قرار گرفته اند، دیر به نظر برسد اما زنان شاغلی می توانند در فرایند جامعه پذیر نمودن فرزندان خود به گونه ای عمل کنند که در آینده در معرض ازارهای روانی واقع نشوند و با ایجاد نگرش های مناسب به تقویت عدالت جنسیتی، خودسرزنشی و مقصر دانستن انحصاری زنان در چنین اموری را حد ممکن از میان ببرند.

### نتیجه

به نظر می رسد از نگاه رفتار شناسی نمی توان گفت با آموزش و فرهنگ سازی بتوان صد درصد افراد را قانونمند و با فرهنگ نمود به هر حال طبق نص صریح آیات قرآن برخی از افراد دل‌های بیماری دارند که نمی توان مانع افکار غیر انسانی آنها شد. مسلمان فرهنگ سازی و اتخاذ تصمیمات صحیح مدیران و قانونگذاری سیاست های دولتی عامل بازدارنده ای در مقابل رفتارهای ناسالم است آنچه پژوهش حاضر پیش روی ما قرار داده است و پیشنهاداتی که می توان در بهبود محیط کار سالم برای بانوان مطرح کرد اینست که ساعات کاری مناسب و منعطف ایجاد کنیم که بتواند کارهای دیگر خود مانند مادر بودن را هم به بهترین شکل انجام دهند با انتخاب مدیران شایسته برای تصدی مشاغل خصوصی، گشت زنی در میان دفاتر و بررسی اوضاع و احوال زنان شاغل و کشف مشکلات و مزاحمت های احتمالی در میان آنان، می توان ارتکاب جرم را برای مجرمان دشوار کرد و تا حد زیادی امنیت را برای زنان شاغل فراهم آورد. در این زمینه پلیس زن، در نقش حراست می تواند با برقراری ارتباط نزدیک با قربانیان با هدف باری رساندن به آن ها ایفای نقش کند اصلاح روندهای قانونی شکایت از خاطیان و حمایت از زنانی که به اظهار شکایت از اذیت در محیط کار شغل خودشان را از دست می دهند. گام مهمی در ایجاد امنیت شغلی و روانی زنان است زیرا در غیر این صورت، مجرمان کامل از نبود شواهد و مدارک علیه جرمشان، به رفتارهای تجاوزگرانه خود ادامه خواهند داد و زنان فاقد قدرت و تحت سلطه نیز روز به روز در محیط کار با تهدیدات جدی تر و آسیب های بیشتری مواجه خواهند شد. فضای مجازی نیز می تواند بستری مناسب باشد تا امکان مطالبه گری را برای بزه دیدگان به ویژه بانوان و دختران افزایش دهد و هدف کاهش جرم را دنبال کند و در برخی اوقات زمینه فراهم کردن همکاری مقامات قضایی را با جرایمی که به وقوع می پیوندد به عمل آورد.

### منابع

۱. سی بوش، مایکل، (۲۰۲۰) محیط کاری سالم برای همه. ترجمه: محمد مهدی ابریشم کار (۱۳۹۸)، تهران: نشر نسل نو اندیش.
۲. رایجیان اصلی، مهرداد (۱۳۹۰)، بزه دیده شناسی حمایتی، نشر دادگستر.
۳. وجدانی فخر، مهدیه (۱۴۰۱)، بزه دیده شناسی آبی، انتشارات مجد.
۴. محمودی جانکی، فیروز و قورچی بیگی، مجید (۱۳۸۸)، نقش طراحی محیطی در پیشگیری از جرم، فصلنامه مطالعات خصوصی، شماره ۲.



۵. غلامی، حسین (۱۳۹۳)، قلدری در محیط کار و پرخاشگری روانی، در دانشنامه بزه دیده شناسی و پیشگیری از جرم، نشر میزان.
۶. شیری، عباس (۱۳۹۳)، بزه دیده شناسی، در دانش نامه بزه دیده شناسی و پیشگیری از جرم، نشر میزان.
۷. گیدنز، انتونی (۱۳۷۸)، جامعه شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
۸. سلیمی، علی و محمد داوری (۱۳۸۵)، جامعه شناسی کجروی، قم: نشر توس.
۹. خداپرست، مریم (۱۳۸۰)، بررسی نحوه جامعه پذیری فرزندان دختر و پسر، در مجموعه مقالات اولین همایش توانمندی سازی زنان، تهران، ریاست جمهوری، مرکز امور مشارکت جوانان.
۱۰. صادقی فسایی، سهیلا و مهسا رجب لاریجانی (۱۳۸۹)، مطالعه جامعه شناختی ازار جنسی زنان در محیط کار، فصلنامه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۳، پاییز، ۱۳۴\_۱۱۱.
۱۱. سعادت پور، اکرم وزرگر کوچانی، نجمه (۱۳۹۳)، بررسی تعارضات اشتغال زنان در کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان بر اساس آیات قرآن کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه مرکز راهبردی مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی استان بوشهر.

12. Sheneity, S & Sharmani, M (2009) Egypt Violence Against Women Study , Secondary Analysis of Violence Against Women Data from the Women's Empowerment Survey , Social Research Center . The American University in Cairo , No. 263 , pp 1-67.
13. Anderson , M (1997) Thinking About women , Sociological Perspective On Sex And Gender , Allyn and Bacon .
14. Felson , M. (2002) Crime and Everyday Life 3ed. London: Pine Forges.
15. Geertz , C. A . (1983) Local Know ledged Further Essays in Interpretative Anthropology , New York : Basic Books.
16. Reese , L & Landenberg , K (2003) The Importance of Training on Sexual Harassment Policy Outcomes Review of Public Personnel Administration ; No:23;175.



## The Right of Women to Benefit from a Healthy Work Environment

**Maryam Shirian Nasl**

Assistant Professor, Department of Criminal Law & Criminology, Maragheh Branch, Islamic Azad University, Maragheh, Iran (Corresponding Author)  
Maryam.shiriyani@yahoo.com

**Parinaz Moghaddam**

M.A Student in Criminal Law & Criminology, Maragheh Branch, Islamic Azad University, Maragheh, Iran  
Parinaz.moghaddam65@gmail.com

**Hamed Ahmar**

M.A Student in Criminal Law & Criminology, Maragheh Branch, Islamic Azad University, Maragheh, Iran  
Hamedahmar65@gmail.com

### Abstract

**Background and purpose:** Making the work environment healthy is one of the demands of a large group of employees and workers in public and private centers. Women, as a large part of the workforce, have always faced problems that have endangered their mental health and job security. The meaning is that we should bring the atmosphere of the work environment closer to the spirit of women and try to create a culture through a process and provide systematic training to everyone so that women feel psychologically and professionally safe in the work environment.

**Research method:** The present research studies the healthy work environment and women's labor rights in Iran's laws and the health of the work environment. This research is descriptive-analytical and collects information and data by referring to library sources and reference texts and electronic databases.

**Findings:** Occasional encounters and inappropriate behavior by some men in the workplace threaten the human dignity and moral health of women. Behavior and sexual violence has fueled. Unfortunately, what aggravates this issue is the lack of a comprehensive regulatory law and the silence of women from revealing the disturbing truth such as psychological and physical abuse in the workplace. Women can benefit from a healthy work environment by making them aware of the rules and with proper culture.

**Conclusion:** The results show that by empowering women, it can make them resistant to the problems and events of the work environment and minimize its negative consequences. Certainly, women do not allow the repetition of mental and emotional injuries to men. Men will also never have the ability to be verbally, physically and psychologically assaulted in the light of having a clear law. Strengthening self-confidence, training program for working women, the presence of supportive managers, eliminating patriarchal views, strengthening solidarity among women, creating Supporting organizations and media activities can make the work environment safer and more optimal for women.

**Key Words:** Women's Empowerment, Workplace Health, Mental Health, Job Security