نگاه

سقف سنی جذب هیئت علمی بار دیگر جابه‌جا شد

حسین نیکوی بندری، دانشجوی دکترای حقوق عمومی دانشگاه علامه طباطبایی: «در صدسالگی، ذهنی دارم که به برکت تجربه، از ذهن ۲۰سالگی‌ام برتر است»؛ این جمله را ریتا لوی‌مونتالچینی، زیست‌شناس ایتالیایی (برنده نوبل پزشکی سال ۱۹۸۶، به نقل از Pandya, ۲۰۰۹) گفته است که در ۷۷سالگی نوبل پزشکی گرفت و تا آستانه صدسالگی هر روز در سر کار خود حاضر می‌شد و مشتاقانه فعالیت می‌کرد. اما در ایران، پژوهشگری که ۴۱ بهار از عمرش گذشته باشد، پیش از آنکه کسی آثار علمی‌اش را تورق کند، سوابق تدریسش را از نظر بگذراند و در یک کلام برای تجربه‌اش ارزشی قائل شود، از شمار متقاضیان ورود به استخدام هیئت علمی دانشگاه‌ها بیرون گذاشته می‌شود. باید پرسید که چگونه سن افراد می‌تواند بر پژوهش، تدریس و نوآوری اولویت یابد؟ و چرا اساسا معیاری به نام «سن» باید در چنین عرصه‌ای در کار باشد؟ شهریور امسال آیین‌نامه جدید استخدامی اعضای هیأت علمی ابلاغ شد و سقف سنی ورود دارندگان دکتری را ۴۰ سال تمام تعیین کرد. در واقع، با ابلاغ این آیین‌نامه استخدامی، سقف ۴۵ سال که از سال ۱۴۰۱ و بر پایه مصوبه ۲۹۲ هیئت عالی جذب ملاک عمل بود، اکنون به استثنائی مشروط بدل شده است. پژوهشگر ۴۰ تا ۴۵ساله‌ای که «مؤسسه» به او نیاز داشته باشد، هیئت ممیزه برجستگی خاص علمی‌اش را تشخیص دهد و هیئت امنا هم تصویب کند، شاید از محدودیت سنی معاف شود. آنچه تا دیروز سقف عمومی ورود بود، امروز لطفی است که به تشخیص و تصویب دیگران بستگی دارد و البته این نخستین بار نیست که این عدد جابه‌جا می‌شود و برنامه‌ریزی و آتیه متقاضیان را به بازی می‌گیرد.

حافظه تاریخی

البته سابقه این بازی با اعداد که گویا سرگرمی همواره وزارت‌نشینان علوم است، به سال ۱۴۰۳ بازمی‌گردد. در آن سال، وزیر وقت علوم آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی را به تاریخ یکم فروردین ۱۴۰۳ برای اجرا به دانشگاه‌های زیرمجموعه وزارتخانه‌ی مذکور ابلاغ کرد. در بند «س» ماده ۴ این آیین‌نامه تحت عنوان «شرایط عمومی متقاضیان ورود به خدمت در مؤسسه» حداکثر سقف سنی برای دارندگان مدرک دکترای تخصصی ۴۰ سال تمام ذکر شده بود. تبصره ۲ همان ماده نیز اشعار می‌داشت که متقاضیان با حداکثر ۴۵ سال سن، در صورت نیاز مؤسسه و در صورتی که به تشخیص هیئت ممیزه مؤسسه دارای برجستگی علمی خاص باشند، می‌توانند با تصویب هیئت امنا از محدودیت سنی مقرر در بند «س» این ماده مستثنا شوند. متعاقب ابلاغ آیین‌نامه مذکور، در پی اعتراض متقاضیان جذب، عبدالحسین خسروپناه، دبیر شورای عالی انقلاب فرهنگی، در نامه شماره ۱۴۰۳/۸۲۲۴/دش به تاریخ ۱۴۰۳/۰۵/۰۶ به محمدعلی زلفی‌گل، وزیر وقت علوم، تحقیقات و فناوری، با اشاره به مصوبه ۲۹۲ هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی در سال ۱۴۰۱ که سقف سنی را ۴۵ سال در نظر گرفته بود، تقاضای اصلاح سقف سنی و بازگشایی سقف از ۴۰ به ۴۵ سال را کرد که وزیر وقت نیز با آن موافقت به عمل آورد. با این حال و شاید بر حسب علاقه وزارتخانه علوم به بازی با اعداد یا شاید زورآزمایی با شورای عالی انقلاب فرهنگی، بار دیگر با ابلاغ آیین‌نامه جدید استخدامی در شهریور امسال، حداکثر سقف سنی را به ۴۰ سال بازگرداند. در ماده ۴ آیین‌نامه ابلاغی جدید با عنوان «شرایط متقاضیان ورود به خدمت مؤسسه» دو گونه شرایط عمومی و اختصاصی ذکر شده است. در قسمت شرایط عمومی، شرایط عمومی استخدام مستند به ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری «به‌جز شرایط سن و مدرک تحصیلی» مورد اشاره قرار گرفته است. در قسمت شرایط اختصاصی، سقف سنی آیین‌نامه ابلاغی ۱۴۰۳ و استثنای «برجستگی خاص» مذکور در تبصره ۲ ماده ۴ آن را مجدد اعمال کرده است.

ایرادات آیین‌نامه ابلاغی

نخستین ایراد از جنس سلسله‌مراتب قوانین است. مصوبه ۲۹۲ هیئت عالی جذب سقف شرکت در فراخوان را ۴۵ سال تعیین کرد و آیین‌نامه‌ای که وزارت علوم ابلاغ کرده است، نمی‌تواند حکم مرجع بالادست را کم‌اثر یا بی‌اثر کند. وزارتخانه محترم علوم، سقف سنی ۴۵ سال را رسما حذف نکرده، اما رندانه آن را به استثنائی مشروط بدل کرده است. نتیجه عملی مبرهن است: دامنه مصوبه مرجع بالاتر محدود شده است. همان‌طور که اشاره شد، این تعارض سابقه دارد. در مرداد ۱۴۰۳ دبیر شورای عالی انقلاب فرهنگی در نامه‌ای به وزیر علوم همین ناسازگاری را یادآور شد و وزیر وقت نیز دستور اصلاح داد. اگر آن روز اصلاح لازم بود، امروز چه امری را این‌چنین ضرور کرده است؟ ایراد دوم به ماهیت امر برمی‌گردد؛ شایستگی را با چه معیاری و سنجه‌ای باید سنجید؟ با کیفیت پژوهش، سابقه تدریس، نوآوری و اثرگذاری یا با سن متقاضی؟ خود آیین‌نامه گویای این امر است؛ چراکه برای خبرگان بدون مدرک دانشگاهی انعطاف قائل شده و برای «برجستگی علمی خاص» که ابهام فراوانی دارد، استثنای سنی در نظر گرفته است. اگر سن ویژگی ذاتی عضویت در هیئت علمی می‌بود، استثنا لازم نمی‌شد. همین استثنا هم مشکلاتی در بر دارد: سه شرط پیاپی (نیاز مؤسسه، تشخیص هیئت ممیزه، تصویب هیئت امنا) و معیار مبهم برجستگی خاص. سقف ۴۵ سال در همین استثنا هم مطلق است و برجسته‌ترین پژوهشگر ۴۶ساله هم راهی به سوی خدمت در مؤسسه ندارد. ایراد سوم، ایراد ثبات است. از ۱۴۰۱ سقف ۴۵ سال مبنای برنامه‌ریزی پژوهشگران بود و در ۱۴۰۳، در چارچوب قانون جوانی جمعیت، به ازای هر فرزند یک سال هم به آن افزوده شد. کسانی که بر پایه همین قواعد سال‌ها در دوره‌های تحصیلات تکمیلی ارشد و دکتری متحمل زحمات فراوان و هزینه‌های بسیار شده‌اند، کتاب و مقاله نگاشتند، تدریس کردند و فرصت‌های شغلی دیگر را کنار گذاشتند به امید آنکه با برنامه‌ریزی و مطابق با معیارهای مندرج در قوانین موجود، به مطلوب خویش یعنی خدمت در دانشگاه دست یابند، کنون دریافته‌اند که معیار و سقف سنی سابق، دچار تغییر و دگرگونی شده است. اگر تغییر ضرورت داشت، مستند به اصل انتظار مشروع در حقوق عمومی مدرن به‌ویژه حقوق اداری که در رویه قضائی دیوان عدالت اداری در آرای متعدد بازتاب یافته است، دست‌کم می‌شد آن را برای فراخوان‌های سال‌های بعد و پس از اطلاع‌رسانی کافی اجرا کرد. شرایط جنگی کشور و برگزارنشدن فراخوان‌های لازم هم سال‌هایی را بر سن داوطلبان افزوده که فرصتی برای رقابت نداشته‌اند. چرا باید همان سال‌ها از عمر علمی ایشان کسر شود؟ البته تا زمانی که وزارت علوم مستندات کارشناسی قاعده بازی با اعداد را منتشر نکرده، می‌توان حدس زد که دو دغدغه در میان بوده است: جوان‌سازی هیئت علمی و بازگشت سرمایه‌گذاری دانشگاه که با تعداد سال‌های خدمت تا بازنشستگی بیشتر می‌شود. این هدف‌ها مشروع‌اند و هر که دغدغه آتیه دانشگاه را در سر دارد مسلما که محترم است و آن دغدغه مورد احترام. تحقیقاتی پیش‌تر نشان داده‌اند که معیار «سن» در سیاست جذب دانشگاه‌های جهان در آمریکا، انگلستان، کانادا و استرالیا محلی از اعراب ندارد؛ بلکه عدالت و انصاف، برابری، عدم تبعیض و شفافیت، تنوع و فراخوان‌های گسترده از جمله معیارهای سیاست‌های فوق‌الاشاره است (غیاثی‌ندوشن و همکاران، ۱۳۹۹؛ خدیوی و احمدی، ۱۴۰۲). حتی در الگوها و سیاست‌های پیشنهادی محققان در زمینه ارتقای کیفیت دانشگاه‌های کشور نیز «سن» اعضای هیأت علمی در معضلات و راهکارها جایگاهی نداشته است (احدزاده فرهود بناب و همکاران، ۱۴۰۱؛ حسن‌رضایی، ۱۴۰۱)؛ به‌عبارت بهتر، در تحقیقاتی که تاکنون در این زمینه صورت گرفته است، معیار سن و تغییر سقف سنی متقاضیان ورود به خدمت مورد اشاره نبوده است که این خود مبنای کارشناسانه تغییر سقف سنی را دچار خدشه‌ی اساسی می‌سازد. در نهایت، اگر تغییری لازم است، ضمن آنکه بایستی مبتنی بر مطالعات کارشناسی جامع و کامل باشد، زندگی و برنامه‌ریزی طی سالیان محققان و پژوهشگران متقاضی برای آتیه‌شان را نیز به مضحکه بدل نسازد.

منابع و ارجاعات در دفتر روزنامه موجود است



گزارش «شرق» از ناامنی اقتصادی، ترس از بیکاری و ضعف قانون که زنان را در موقعیت تحمل آزار در محیط کار قرار داده است

زنان در دوراهی معیشت و آزار

نسترن فرخه: سؤال‌های شخصی در پروسه استخدام و مصاحبه کاری، جلسات خصوصی بی‌دلیل همراه با شوخی‌های جنسی در محیط کار و صمیمیت‌های خارج از قواعد کاری، بخشی از تجربه این روزهای زنان در محیط کار است. بیشتر زنان راوی این تجربه‌ها توضیح می‌دهند که در ماه‌های اخیر، به دلیل افزایش فشار مالی و بحران در بازار کار، به اشکال مختلف مجبور به تحمل این رفتارها هستند. آنها در بخشی از صحبت‌هایشان از استیصال خود در این شرایط اقتصادی می‌گویند که در برخی موارد مجبور بودند در هر مصاحبه کاری یا شرایطی، فقط برای ایجاد درآمد حاضر شوند. هرچند این شکل روایت‌ها در سال‌های قبل منجر به ایجاد فضاهای اشتراک تجربه در شبکه‌های اجتماعی شده بود که همان زمان هم انتشار تجربه افراد نشان می‌داد تعداد زنانی که در محیط کار تجربه آزار دارند زیاد است. با این حال، علاوه بر اینکه در قوانین کار در این مورد تعریفی وجود ندارد، در قوانین کیفری هم راه‌های اثبات با پیچیدگی‌های بسیاری همراه است. از طرفی آمار قابل اتکایی از این موضوع هم در ایران نداریم تا به شکل رسمی مورد بررسی قرار گیرد. از طرفی گستردگی جهانی این موضوع نیز قابل تأمل است. در تازه‌ترین آمارهای سازمان جهانی کار گفته شده که ۲۲.۸ درصد شاغلان جهان خشونت و آزار را تجربه کردند که بخشی از آن هم مربوط به آزار جنسی است.

داستان‌هایی با محتوای جنسی تعریف می‌کرد

بیکاری و بی‌پولی «معصومه» را مجبور به قبول شغلی کرده بود که از همان روز اول رضایتی از آن نداشت. از روزهای بعد از جنگ می‌گوید، پس از چند ماه بیکاری در شرکتی نیمه‌خصوصی استخدام شده بود: «از سر ناچاری در یکی از شرکت‌های زیرمجموعه بانکی دولتی به‌عنوان کارشناس منابع انسانی مشغول به کار شدم. تمام کارها را باید با مدیر مجموعه هماهنگ می‌کردم که به‌ظاهر خوش‌برخورد و خوش‌طبع بود. اما چند روز از شروع کارم که گذشت متوجه آزارهای کلامی این مرد شدم. جالب آنکه برای بیشتر خانم‌های مجموعه این شکل حرف‌زدن و این شوخی‌ها عادی شده بود و حتی روایت‌هایی از مشکلات اخلاقی این فرد در بین همکاران وجود داشت. مرتب با من و چند همکار هم‌سن خودم جلسات خصوصی می‌گذاشت و در این جلسات روایت‌هایی با محتوای جنسی تعریف می‌کرد که هیچ ارتباطی با کار نداشت. البته این مدیر می‌دانست بیشتر ما متأهل هستیم. یک روز از این وضعیت آن‌قدر خسته شدم که گریه‌ام گرفت. واقعا می‌خواستم همان موقع استعفا دهم ولی فقط به‌خاطر حقوق پایان ماه آن وضعیت را تحمل کردم». این دختر جوان ادامه می‌دهد: «همان روزها از جای دیگری پیشنهاد کاری گرفتم و رفتم، اما اگر کار پیدا نمی‌کردم مجبور بودم بمانم. روزهای آخر کارم در آن مجموعه همه چیز را برای مدیریت و حراست توضیح دادم و مشخص شد روایت‌های دیگری هم پیش از این و از همین فرد به گوش حراست رسیده بوده و نمی‌دانم عاقبت آن مدیر چه شد، چون من آخر همان ماه استعفا دادم».

عکس قدی از من می‌خواست

«سمیه» دانشجو ترم سوم است و برای منشی‌گری به چند دفتر رزومه داده و می‌گوید: «از طریق سایت‌های کاریابی به چند شرکت رزومه دادم و یکی از این شرکت‌ها با من تماس گرفت. بعد از ۲۰ دقیقه توضیح کار، قرار شد اطلاعات بیشتر را برای من در تلگرام ارسال کند که باز هم اطلاعاتی که فرستاد همان‌هایی بود که پشت خط تلفن گفته بود. من هم در جواب تشکر کردم. فردای همان روز پیام داد تا از تصمیمم برای کار مطلع شود و سؤال‌هایی می‌کرد که در آن مدت که دنبال کار بودم نشنیده بودم و به نظرم آمد بیشتر از اینکه من دنبال کار باشم، آن مدیر دنبال استخدام من است. بین حرف‌هایش پیام داد «جسارتا از خودتان چند عکس قدی هم ارسال کنید». تمام تنم یخ کرد و به‌شدت به هم ریختم. پیام دادم چه نیازی به عکس قدی است؟ و بلافاصله بلاکش کردم. آن‌قدر ناراحت بودم که تا چند روز دنبال کار نگشتم و بعد از آن‌هم پروسه مصاحبه کاری برایم استرس‌زا شده بود». «مهناز» زنی حدود ۴۰ساله است که دو سالی است در شرکت‌های خدمات منزل کار می‌کند. بین حرف‌هایش به چند تجربه‌اش در پروسه مصاحبه اشاره می‌کند و توضیح می‌دهد: «از همان روزهای اول که شروع به کار کردم بارها این تجربه را داشتم که در پاسخم برای کار از من عکس خواستند یا مثلا می‌گفتند باید بعضی شب‌ها هم در خدمت صاحبکار باشم. الان هم همین است و گاهی چنین حرف‌هایی به من می‌زنند. حدود شش ماه قبل که درخواست برای کار در منزل کم شده بود، از طریق سایت‌های کار در حال پیداکردن شرکت خدماتی بودم. واقعا بعضی‌ها فکر می‌کنند چون برای مدیرعاملی دنبال کار نیستم و کارم گردگیری خانه‌هاست، پس شخصیت ندارم و این موضوع برایم خیلی غم‌انگیز است».

زنانی که برای تأمین هزینه زندگی و مسکن به درآمد شغلی وابسته‌اند، ممکن است در برابر تهدید به اخراج یا ازدست‌دادن محل سکونت، قدرت کمتری برای مقاومت در برابر خواسته‌های کارفرما داشته باشند. این را هم باید در نظر گرفت که آزار جنسی در محیط کار لزوما با درخواست صریح رابطه جنسی یا تعرض فیزیکی آغاز نمی‌شود

پیامک‌های بعد از کار

«ترانه» یک سالی است که در یک شرکت تولید محتوا کار می‌کند و از تجربه چند ماه اخیرش می‌گوید که او را مجبور کرده به استعفا فکر کند: «وقتی وارد این شرکت شدم همه چیز برای من خوب بود، یعنی شرایط همان چیزی بود که می‌خواستم. ولی بعد از سه ماه نیرویی به ما اضافه شد که به من گفتند باید از این به بعد با این فرد کار کنم. مدیر من نیست، ولی تمام کار را در نهایت این فرد باید تأیید کند و بعد به مدیر انتشار برسد. این آقا حدودا ۴۰ساله است، یعنی ۱۵ سال از من بزرگ‌تر است. برای همین روزهای اول خیلی محترمانه با این فرد رفتار می‌کردم، در حالی که همین شخص مدام با من شوخی می‌کرد و سعی داشت گرم رفتار کند. این وضعیت به پیامک‌های بعد از ساعت کاری هم اضافه شد. من مدام سرد رفتار می‌کنم اما او همچنان به رفتارش ادامه می‌دهد. از طرفی هم به این شغل و درآمدش نیاز دارم و هم توانایی رفتن پیش مدیر و توضیح این ماجرا را ندارم. در این سه ماه بدترین روزهای کاری‌ام را سپری می‌کنم. هر روز به خودم می‌گویم کاش جسارت و توان این را داشتم که برخورد درستی با این شخص کنم. از ماه قبل چند جای دیگر رزومه دادم ولی واقعا کار نیست و نمی‌دانم چه کار کنم».

سکوت قانون در برابر آزار در محل کار

روایت‌های بسیاری از زنان نشان می‌دهد که محیط کار برای برخی از آنها با حس ناامنی روانی همراه است و قوانین حقوق کار در کشور هم در این زمینه کارکرد خاصی ندارد. مریم زنده‌دل، کارشناس حقوق کار و تأمین اجتماعی، در همین مورد معتقد است یکی از خلأهای جدی نظام حقوقی ایران، نادیده‌گرفتن رابطه میان نابرابری اقتصادی و آزار جنسی در محیط کار است و برای «شرق» توضیح می‌دهد: «قانون کار اگرچه با هدف حمایت از نیروی کار تدوین شده، اما عمده توجه آن به حقوق مالی، بیمه‌ای و تنظیم رابطه اقتصادی میان کارگر و کارفرما معطوف است و اساسا سازوکار مشخصی برای مواجهه با آزار جنسی و سوءاستفاده از موقعیت شغلی پیش‌بینی نکرده است. بنابراین در قانون کار اساسا اشاره مشخصی به آزار و تعرض جنسی نشده. یکی از اشکال خشونتی که در رابطه میان رئیس و کارمند اتفاق می‌افتد، خشونت اقتصادی است؛ خشونتی که در آن مزد و امنیت شغلی فرد در اختیار کارفرما قرار دارد و همین وابستگی می‌تواند به ابزاری برای تحمیل خواسته‌های نامشروع تبدیل شود. یعنی وقتی کارفرما از قدرت اقتصادی و موقعیت فرادست خود برای تحمیل خواسته‌های شخصی یا جنسی استفاده می‌کند، کارمند، به‌ویژه اگر زن باشد، ممکن است در موقعیتی قرار بگیرد که امکان مخالفت یا خروج از آن شرایط را نداشته باشد». زنده‌دل ادامه می‌دهد: «این وضعیت در دوره‌های بحران اقتصادی و افزایش ناامنی شغلی تشدید می‌شود. دقیقا زمانی که پیداکردن شغل دشوارتر و ازدست‌دادن درآمد برای افراد پرهزینه‌تر است. همچنین مهاجرت زنان از شهرستان‌ها به شهرهای بزرگ برای یافتن شغل می‌تواند آسیب‌پذیری آنها را افزایش دهد. زنانی که برای تأمین هزینه زندگی و مسکن به درآمد شغلی وابسته‌اند، ممکن است در برابر تهدید به اخراج یا ازدست‌دادن محل سکونت، قدرت کمتری برای مقاومت در برابر خواسته‌های کارفرما داشته باشند. این را هم باید در نظر گرفت که آزار جنسی در محیط کار لزوما با درخواست صریح رابطه جنسی یا تعرض فیزیکی آغاز نمی‌شود؛ گاهی رفتارهایی که در ظاهر صمیمانه یا دوستانه به نظر می‌رسند، در بستر رابطه نابرابر قدرت، به ابزاری برای عبور تدریجی از حریم خصوصی زنان تبدیل می‌شوند». طبق گفته‌های این کارشناس حوزه کار، زمینه آزار گاهی از نوع آگهی جذب نیرو هم مشخص می‌شود. مثلا در هنگام مصاحبه کاری از زنان سؤالاتی بسیار خصوصی پرسیده می‌شود؛ مثل داشتن رابطه عاطفی، وزن و قد و امکان آنکه فرد شب بیرون بماند و موضوعات مشابه که ارتباط روشنی با صلاحیت حرفه‌ای متقاضی ندارند. حتی در برخی موارد از زنان خواسته می‌شود هنگام تکمیل فرم استخدام، چند عکس از خود بارگذاری کنند. با این حال قانون کار اساسا در مرحله پیش از شکل‌گیری رابطه کارگری و کارفرمایی، نظارت مستقیمی بر آگهی‌های استخدامی ندارد. البته پلتفرم‌های انتشار آگهی هم باید نسبت به محتوایی که منتشر می‌کنند پاسخ‌گو باشند».

اثبات آزار همیشه دشوار است

با اینکه برای برخی از آزارها در قانون تعریف خاصی وجود ندارد، زهرا مینویی، وکیل پایه‌یک دادگستری، در گفت‌وگو با «شرق» توضیح می‌دهد: «در قوانین ایران عنوان مجرمانه مستقلی با نام آزار جنسی در محیط کار وجود ندارد و طیف گسترده‌ای از رفتارهایی که می‌توانند مصداق آزار جنسی باشند، به‌صورت مستقل جرم‌انگاری نشده‌اند. در چنین شرایطی، فرد آزاردیده برای پیگیری قضائی ناچار است رفتار اتفاق‌افتاده را ذیل یکی از عناوین مجرمانه موجود، مانند توهین، تهدید یا مزاحمت، قرار دهد. در قانون مجازات اسلامی، عناوین مجرمانه‌ای وجود دارند که بسته به نوع رفتار و شرایط وقوع آن، ممکن است برای طرح شکایت قابل استفاده باشند. برای مثال، اگر اظهارات یا شوخی‌های آزاردهنده در محیط کار واجد شرایط قانونی توهین باشند، امکان طرح شکایت با این عنوان وجود دارد. همچنین اگر رفتار فرد متضمن تهدید، ازجمله تهدید به افشای اسرار خصوصی باشد، می‌توان موضوع را از این منظر پیگیری کرد. در مواردی که آزار از طریق پیامک، چت، ایمیل یا شبکه‌های اجتماعی اتفاق افتاده باشد نیز بسته به نوع و محتوای رفتار، ممکن است عناوین مجرمانه مرتبط با ابزارهای مخابراتی یا فضای مجازی قابل استناد باشند». مینویی با اشاره به ماده ۶۱۹ قانون مجازات اسلامی می‌گوید: «این ماده درباره تعرض یا مزاحمت نسبت به زنان در اماکن عمومی یا معابر و نیز توهین به آنان با الفاظ و حرکات خلاف شئون و حیثیت است، اما نمی‌توان آن را پوششی جامع برای انواع آزار جنسی در محیط کار دانست؛ به‌ویژه اینکه اعمال این ماده در محیط کار نیز مستلزم آن است که محل مدنظر، حسب مورد، مصداق مکان عمومی تلقی شود. به این ترتیب، اگرچه امکان شکایت در برخی از این موارد وجود دارد، اما نبود عنوان مجرمانه مشخص برای آزار جنسی در محیط کار، مسیر پیگیری را پیچیده می‌کند. در واقع، آنچه در محیط کار به‌عنوان آزار جنسی تجربه می‌شود، لزوما با عناوین کیفری موجود انطباق کامل ندارد و فرد آزاردیده باید بتواند رفتار رخ‌داده را با یکی از این عناوین تطبیق دهد. قانون کار نیز فصل یا سازوکار اختصاصی و جامعی برای مواجهه با آزارهای جنسی در محیط کار پیش‌بینی نکرده است؛ در حالی که این آزارها می‌توانند طیف متنوعی از رفتارها، از پیشنهادهای مکرر و ناخواسته تا شوخی‌های خارج از عرف و تعرض به حریم شخصی زنان را در بر بگیرند». موضوع دیگر، بحث اثبات آزار است و این وکیل می‌گوید: «یکی از مهم‌ترین دشواری‌ها در این پرونده‌ها، مسئله اثبات است. آزارهای جنسی در محیط کار اغلب در فضاهای خلوت و دور از چشم دیگران اتفاق می‌افتند؛ موقعیتی که امکان دسترسی به شاهد مستقیم یا مدارک قابل استناد را محدود می‌کند. فرد آزاردیده برای اثبات ادعای خود ممکن است به شهادت همکاران، تصاویر دوربین‌های مداربسته، پیام‌ها یا سایر مدارک نیاز داشته باشد، اما فراهم‌کردن این شواهد همیشه امکان‌پذیر نیست. همکارانی که شاهد رفتار آزارگرانه بوده‌اند، ممکن است به دلیل وابستگی شغلی به کارفرما یا نگرانی از ازدست‌دادن موقعیت کاری خود، حاضر به شهادت نباشند. از سوی دیگر، دسترسی به تصاویر دوربین‌های مداربسته ممکن است در اختیار همان مجموعه یا مدیری باشد که شکایت علیه او مطرح شده است. به این ترتیب، فرد آزاردیده نه‌تنها باید وقوع آزار را اثبات کند، بلکه ممکن است برای دستیابی به مدارک به همکاری همان محیط کاری وابسته باشد؛ محیطی که گاهی خود منشأ ناامنی آن فرد است. در قانون کار نیز سازوکار جامع و اختصاصی‌ای برای حمایت از افرادی که آزار جنسی را گزارش می‌کنند پیش‌بینی نشده است. در نتیجه، فرد ممکن است حتی با وجود امکان قانونی طرح شکایت، به دلیل نگرانی از پیامدهای آن از پیگیری منصرف شود». این وکیل در بخش دیگری از صحبت‌هایش تأکید می‌کند: «نبود سازوکار امن برای گزارش آزار، رسیدگی مستقل به شکایت‌ها و حمایت از فرد آزاردیده در برابر تهدیدهای شغلی، بخشی از همین مسئله است».

واکنش یکسانی نسبت به آزار وجود ندارد

در بین روایت‌های مختلف از آزار، هر فردی واکنش متفاوتی به این موضوع نشان داده که یک روان‌شناس در گفت‌وگو با «شرق» توضیح می‌دهد: «نمی‌توان برای واکنش زنان به آزار در محیط کار یک الگوی ثابت در نظر گرفت. افراد ممکن است در موقعیت‌های مختلف واکنش‌های متفاوتی نشان دهند؛ از مقابله، اعتراض و سکوت تا عقب‌نشینی یا تلاش برای کنارآمدن با شرایط در این موقعیت دیده می‌شود. این واکنش‌ها به وضعیت فرد، روحیه او و شرایطی بستگی دارد که در آن قرار گرفته است. بنابراین واکنش افراد به موقعیت آزارگرانه همیشه یکسان نیست. ممکن است فردی در لحظه با رفتار آزارگرانه مقابله کند، فرد دیگری سکوت کند یا حتی در ظاهر واکنشی نشان ندهد. گاهی ممکن است فرد در همان لحظه رفتاری از خود نشان دهد که با احساس واقعی‌اش متفاوت باشد». این روان‌شناس که نخواست نامش در گزارش بیاید، ادامه می‌دهد: «اینها در سه دسته جنگ، گریز و انجماد جای می‌گیرد. به این معنا که فرد ممکن است در برابر موقعیتی تهدیدآمیز مقابله کند، از آن فاصله بگیرد یا در لحظه نتواند واکنش آشکاری نشان دهد. با این حال، این واکنش‌ها را نباید به‌عنوان الگویی قطعی برای همه افراد در نظر گرفت».

یادداشت

تلخند صندوق حمایت

ادامه از صفحه اول

افزایش دوره عضویت از دو دوره به سه دوره، خلاف منطق و اصول عقلائی، قوانین و عرف مسلم مدیریتی است.

۳- اموال صندوق به کل وکلای دادگستری تعلق دارد: اینکه مدیران صندوق اختیار داشته باشند در اموال وکلای دادگستری خاصه‌خرجی و به هرکس که تمایل داشتند کمک بلاعوض کنند، بدون آنکه پاسخ‌گو باشند، با اصل شفافیت در تعارض جدی است. ضمن آنکه هیئت‌مدیره صندوق حمایت، نسبت به اموال صندوق، حکم امین را دارد و در صورت تعدی و تفریط، حسب مورد، مسئولیت کیفری و انتظامی خواهد داشت.

کلام آخر

حال که هیئت‌مدیره صندوق حمایت وکلای دادگستری تمایلی به برگزاری مجمع عمومی به‌منظور انتخاب اعضای هیئت‌مدیره صندوق ندارد، با توجه به مقررات صندوق، هریک از کانون‌های استانی رأسا می‌توانند تقاضای برگزاری مجمع عمومی انتخاباتی در وقت فوق‌العاده را کنند، چرا هیئت‌مدیره کانون‌های استانی در این امر مهم احساس مسئولیت نمی‌کنند؟ این حدیث مفصلی است که باید از آن مجملی گفته شود. در پایان، چنانچه زعمای قوم، مشتمل بر معمرین صنفی و هیئت‌مدیره‌های کانون‌های استانی، به فکر چاره نباشند و مدیران صندوق نیز از لجاجت برای باقی‌ماندن در این جایگاه دست برندارند، از دادستان محترم کل کشور به عنوان حافظ حقوق عامه، استمداد خواهیم کرد. آن‌گاه دایه‌های مهربان‌تر از مادر فریاد و فغان برنیاورند که چرا دعوا را به عدلیه بردید. والسلام.

فورگ؛ آمیزه فخر و فقر در روستای ایرانی

ادامه از صفحه اول

اگرچه فورگ به لحاظ داشتن قلعه بسیار زیبا از اهمیت خاصی در منطقه خراسان جنوبی برخوردار است، در شناسایی آن به ایرانیان متأسفانه اقدامی نشده است. بافت روستا که بر روی کوه و در دور تا دور قلعه عظیم شکل گرفته، به فورگ سیمایی رؤیایی داده است که به روایتی از ارگ بم هیچ کم ندارد. قلعه به همراه برج‌های بلند خود دوردست بر فراز کوه خودنمایی می‌کند و امتیاز اصلی فورگ در مقابل دیگر روستاهای تاریخی در مقوله گردشگری، روایاتی هستند مانند اینکه از زمان حسن صباح تا آمدن قوم مغول حکومت قهستان در دست امرا و حکام اسماعیلیه و یکی از مراکز عمده و بعد از الموت، مهم‌ترین مقر حضور فدائیان اسماعیلیه بوده است. قلعه‌های عظیم و باابهتی نظیر قلعه فورگ، قلعه کل حسن صباح، قلعه زردان، قلعه کوه قاین، قلعه قلاع‌سرایان، قلعه شاهدژ، قلعه رستم و... از مشهورترین قلاع اسماعیلیه در قهستان تاریخی هستند. وجود این قلعه‌ها و آثار مهم تاریخی سلجوقی در افین و چنشت و دیگر روستاهای منطقه می‌تواند در مجموع جاذبه‌های گردشگری مهمی را ایجاد کند و جمعیت جوان را به فورگ بازگردانده و به زندگی اهالی منطقه رونق دوباره بدَمد.

چک های بانک تجارت، سپه، رفاه کارگران، و بانک صادرات مرحوم حمید زینی فرزند محمد با کدملی ۱۵۸۱۰۵۴۷۸۵ در تاریخ۱۳۹۸/۶/۱۵ مفقود شده و از درجه اعتبار ساقط هستند.

فاکتور آبی رنگ اتاق پژو پارس به شماره فاکتور اتاق ۱۴۰۴۲۰۹۰۰۷۲ شماره پلاک۶۸ایران ۶۸ه۴۷۷ شماره شاسی: NAAN۰۱CE۲HH۸۳۴۰۳۶ به شماره موتور :۱۲۴K۱۰۸۲۲۱۹ مفقود شده و از درجه اعتبار ساقط می باشد.