

# زنان کارگر علیه خشونت جنسی

ویژه نامه روز جهانی کارگر



ماه‌ها از تابستان ۹۹ و آغاز جنبش روایتگری آزار جنسی و افشاسازی آزارگران گذشته است و هم‌چنان رنج‌ها و شجاعت‌های بخش عمده‌ای از زنان ایرانی در مواجهه با خشونت جنسی دیده و شنیده نمی‌شود. به مناسبت روز جهانی کارگر، انتشار این مجموعه تلاشی است از سوی «دیدبان آزار» در جهت انعکاس خشونت جنسی فراگیر علیه زنان کم‌درآمد فعال در مشاغل رسمی و غیررسمی و نمایش گوشه‌ای از مبارزات زنان کارگر، دستفروش و ... علیه خشونت جنسی و جنسیتی در محیط‌های کاری. از آنجا که جنبش مقابله با خشونت جنسی بدون دربرگیری این تجربه‌ها و تلاش‌ها، تحولات و دستاوردهایی پایدار نخواهد داشت، در مجموعه پیش رو روایاتی می‌خوانید از تجربه زنانی که تاکنون سهمی از «من هم» ایرانی نداشته‌اند. هم‌چنین ترجمه متن‌هایی در زمینه مبارزات زنان کارگر و دستفروش در دیگر نقاط دنیا مطالعه خواهید کرد، مبارزات زنانی که با حداقلی‌ترین امتیازها و برخورداریه‌ها، متشکل شدند و دستاوردهایی ارزشمند در راستای بهبود محیط‌های کاری خود رقم زدند. لازم به ذکر است که تعداد کمی از این متن‌ها پیشتر در سایت «دیدبان آزار» منتشر شده است.

دیدبان آزار

بهار ۱۴۰۰

- «به مامور مترو گفتم نه! اجناسم را توقیف کرد» / شعری افراز..... ۴
- «مردان از ما می‌ترسند» / برگردان: غنچه قوامی ..... ۱۴
- همدستی جنسیت و طبقه در بهره‌کشی مضاعف زنان منشی / نیلوفر حامدی ..... ۲۲
- ریشه‌های جنبش Me Too در مبارزات زنان کارگر / برگردان: الهه محمدی..... ۳۵
- «دست‌ها را عقب ببرید، شلوارها را بالا بکشید»..... ۴۴
- «مدیر کافه گفت رژ لب را قرمزتر کن!» / الهه محمدی..... ۴۹
- زنان کارگر علیه آزار جنسی متحد می‌شوند / برگردان: غزاله شعایی ..... ۷۰
- ما به دلسوزی احتیاج نداریم، ما نیاز داریم که از ما یاد بگیرید / برگردان: تارا یارعلی..... ۷۶
- شرایط وخیم زنان کارگر مهاجر در حاشیه خلیج فارس / غنچه قوامی..... ۸۲
- نرم‌افزارهایی که برای کارگران خانگی آرامش می‌آورند اما نه عدالت / برگردان: کاظم فیض..... ۸۹
- کارگران و پرستاران خانگی از هیچ‌گونه حمایتی برخوردار نیستند / برگردان: غنچه قوامی ..... ۱۰۹
- چگونه گفتمان‌های مسلط خشونت علیه کارگران جنسی... / مهتاب محمودی..... ۱۲۰

گزارشی از آزار و اذیت‌های جنسی زنان دستفروش در مترو

## به مامور مترو گفتم نه! اجناسم را توقیف کرد



### شعری افراز

محیط و جایگاه شغلی که زنان در آن قرار می‌گیرند نقش مهمی در میزان خشونت‌ی که تجربه می‌کنند دارد. از آنجا که دستفروشی در ایران جزو مشاغل غیررسمی محسوب می‌شود، از شمول نظارت قانونی خارج است و در قانون هیچ حقوقی برای شاغلان این حوزه تعریف نشده است. به عبارت دیگر افراد شاغل در حوزه دستفروشی در فضای خاکستری قرار دارند که از نظر سیاست‌گذاری قابل رویت نیستند و به راحتی منافعشان قابل چشم‌پوشی است و به همین دلیل تجربه خشونت بیشتری نسبت به هم‌تایان خود در بخش رسمی اقتصاد دارند.

زنان دستفروش به صورت روزانه با انواع خشونت‌های فیزیکی، روانی، جنسی و مالی مواجه می‌شوند و سیاست‌های قهری مسئولان شهری در خصوص دستفروشی، این خشونت‌ها را شدیدتر می‌کند. در سال‌های اخیر تعداد زنانی که در مترو به دستفروشی مشغول شده‌اند افزایش یافته؛ به گفته خود این زنان بحران‌های اقتصادی، افزایش هزینه‌های زندگی و فشارهایی که مأموران شهرداری به دستفروشان بساط‌گستر در خیابان می‌آورند باعث شده آنها زیرزمین را به روی زمین ترجیح دهند و در مترو امنیت بیشتری احساس کنند. برای فهم شرایط شغلی زنان دستفروش و میزان خشونت‌ها که تجربه می‌کنند، به مترو رفتم تا گفت‌وگویی با آنها داشته باشم. تعداد زیادی از آنها مایل به مصاحبه نبودند اما موفق شدم با هفت نفر مصاحبه کنم که در ادامه می‌خوانید.

## ❑ برای آزاد کردن جنس‌هایم بارها با پیشنهاد‌های جنسی مأموران مواجه شده‌ام

مهنز ۳۵ ساله، سه سال است که در مترو دستفروشی می‌کند. پیش‌تر در بازارچه‌های موقت که در سطح شهر برپا می‌شدند غرفه می‌گرفت اما با افزایش هزینه‌های زندگی مجبور شد به مترو بیاید. فوق‌دیپلم حسابداری دارد، متأهل است و سه فرزند دارد. مهنز می‌گوید صبح زود از خانه خارج شده و حدود پنج عصر به خانه برمی‌گردد:

در یکسال اخیر به خاطر شیوع کرونا اوضاع کار ما تغییر کرد. قبل از کرونا بسته به فصل تا شب در مترو بودم. درآمدی که بدست می‌آورم پول اجاره خانه می‌شود و با حقوق همسرم در طول ماه زندگی می‌کنیم. در هفته دو روز به بازار می‌روم و اجناسم را تهیه می‌کنم. این شغل سختی‌های فراوانی دارد. مجبورم اجناس را مدام حمل کنم و مدتی است آرتروز گردن گرفتم. در کل روز هم از نور خورشید و

هوای آزاد محرومم. زمانی که طرح جمع‌آوری اجرا شود با مأموران مترو درگیری داریم. به طور میانگین ماهی یکبار که گاهی به توقیف اجناس می‌رسد. چند سال پیش در بازارچه‌های فصلی غرفه می‌گرفتم اما اجاره خانه اینقدر بالا رفت که مجبور شدم تمام وقت کار کنم.

دستفروشی در مترو نسبت به دیگر مشاغل درآمد بهتری دارد اما پایدار نیست و بیمه هم ندارد. میانگین درآمد ماهیانه من بین سه تا چهار میلیون تومان است. من واگن بانوان را برای کار انتخاب کردم که از آزار مردان در امان باشم اما وقتی جنسم را توقیف می‌کنند با هزار پیشنهاد بی‌شرمانه مأموران مواجه می‌شوم تا جنسم را آزاد کنند تا جایی که بارها از پس گرفتن اجناسم صرف‌نظر کردم. از مدیر ایستگاه گرفته تا مأمور و حتی نظافت‌چی بارها به من پیشنهاد دادند و وقتی این پیشنهاد را رد می‌کنی یا نمی‌گذارند در آن ایستگاه لحظه‌ای استراحت کنی یا جنست را توقیف می‌کنند. فشار روانی زیادی را باید تحمل کنی تا بتوانی دوام بیاوری.

### ❑ آنقدر به بدنم دست زدند که تا چند روز گریه می‌کردم

زهر ۱۷ ساله و دانش‌آموز است. از سال گذشته در مترو دستفروشی می‌کند. زهر تجربه یکساله دستفروشی در مترو را اینطور روایت می‌کند:

شروع کار من از اینستاگرام بود اما بعد از مدتی به پیشنهاد دوستم به مترو آمدم. در روز حدود هفت یا ۸ ساعت کار می‌کنیم. من همیشه در واگن بانوان اجناسم را می‌فروشم، یکبار از سر کنجکاوی رفتم در واگن آقایان. فکر کردم برای همسر یا دوست‌دخترشان خرید می‌کنند اما اینقدر اذیتم کردند و به بدنم دست زدند که تا چند روز گریه می‌کردم. فکر می‌کردند من دنبال رابطه جنسی هستم. دوستم گفت فکر می‌کنی چرا هیچ کدام از زنان به واگن مردانه نمی‌روند؟

فکر می‌کنی مشتری اجناسشان نیستند؟ زنان ترجیح می‌دهند در دو واگن ابتدا و انتهای قطار با مشتری‌های بسیار کمتر کار کنند تا با آزار مردان مواجه نشوند. اجناس من در کوله پشتی‌ام جا می‌شود و وقتی از کنار مأموران رد می‌شوم مشخص نیست که دستفروشم اما نمی‌دانم مأمور ایستگاه کنار خانه‌مان از کجا متوجه شد که دستفروشم. خیلی اذیتم کرد گفت باید کیفیت را بگردم سریع زنگ زدم به برادرم و خودش را رساند. با مأمور درگیر شد و پلیس آمد. پدرم را هم آوردند. یکی از بدترین روزهای عمرم بود. پلیس و مأموران به پدر و برادرم گفتند بی‌غیرتید که می‌گذارید دختر جوانتان در مترو دستفروشی کند. به هزار راه بد کشیده می‌شود. برادرم بغض کرده بود و پدرم سرش را پایین انداخته بود و هیچ نمی‌گفت. خیلی عصبانی بودم. دیگر به آن ایستگاه نرفتم. حاضرم مسیر طولانی طی کنم تا به ایستگاه دیگری برسم اما آن مأمور را دیگر نبینم.

### ❑ به مامور مترو گفتم نه! او را مرا تهدید کرد

شب‌نیم ۲۲ ساله و دانشجویست. یک سال است که در مترو دستفروشی می‌کند. ماسک پارچه‌ای می‌فروشد و مشکلاتش را اینگونه روایت می‌کند:

به خاطر فشار درسی نمی‌توانم شغل ثابت داشته باشم و ناچارم در مترو دستفروشی کنم. دوست‌پسرم مخالف کار کردن من در متروست و همیشه نگرانم اتفاقی مرا اینجا ببیند. البته حق هم دارد چون خیلی اذیت می‌شوم. هم از سمت مسافران، هم توسط دستفروشان مرد و مأموران که دیگر جای خود دارند. وقتی می‌فهمند دستفروش هستی به خودشان اجازه می‌دهند پیشنهاد رابطه بدهند. چون می‌دانند به پول احتیاج داری که در این وضعیت قرنطینه به این دلان مرگ می‌آیی. نمی‌دانم بقیه جاها هم همین‌طور است یا نه. اولین تجربه کاری من

است اما دوستانم که در شرکت‌ها کار می‌کنند هم با آزار جنسی مواجه هستند. به نظر من در مترو بدتر است چون دستت به هیچ جا بند نیست. یکبار مأموری حرف‌های جنسی بسیار زشتی به من گفت. با او درگیر شدم و به مدیر مترو اطلاع دادم. مدیر طرف مأمور را گرفت و حرف‌های ناپسندی به من زد. گفت اگر خانواده درستی داشتم اینجا کار نمی‌کردم. این حرف‌ها برای من خیلی سنگین است. انگار در این کشور زندگی نمی‌کنند و وضعیت اقتصادی را نمی‌دانند. اگر مجبور نبودیم که در وضعیت قرنطینه در مترو دستفروشی نمی‌کردیم. برای اینکه از اذیت و آزار مردان در امان باشم فقط در واگن بانوان کار می‌کنم. اینها از طریق دوربین‌ها ما را شناسایی می‌کنند. یکبار یکی از مأموران به من پیشنهاد رابطه داد و من با تندی رد کردم. در کمال وقاحت گفت بگذار طرح اجرا شود و اجناسم را توقیف که کردم به دست‌وپایم می‌افتی. این اجرای طرح هم شده ابزاری تا این کثافت‌ها هر کاری می‌خواهند بکنند. بعضی از دستفروشان خانم با این مأموران رابطه دارند یعنی مجبورند داشته باشند. خیرش می‌رسد که فالانی رابطه دارد و وقتی طرح اجرا می‌شود دستفروشان دیگر به او رجوع می‌کنند تا پادرمیانی کند و جنسشان را پس بگیرند. واقعا وضعیت امنیت در متروها دردناک است. مخصوصاً برای دختران جوان. این قدر آزار می‌بینند که تسلیم خواسته مأموران می‌شوند و ترجیح می‌دهند با یک نفر باشند تا از گزند بقیه در امان بمانند. چون وقتی می‌فهمند زنی با یکی از خودشان در رابطه است بی‌خیال او می‌شوند. منتظرم درس تمام شود تا بتوانم شغل ثابتی در شرکتی پیدا کنم و از این جهنم خلاص شوم.

## ❑ جرأت نمی‌کنم به واگن‌های عمومی بروم

لیلا ۴۰ ساله است. لیسانس ادبیات دارد و هفت سال است که در مترو دستفروشی می‌کند. این نخستین شغل او نبود. پیش‌تر معلم حق‌التدریسی آموزش



و پرورش بود و به خاطر هزینه‌های زندگی به اجبار به دستفروشی روی آورد: بارها اجناسم توقیف شده و با هزار بدبختی آزادشان کردم. چندبار هم پس ندادند و ضرر زیادی متحمل شدم. مدیرانی که این طرح‌ها را می‌گذارند برایشان اهمیتی ندارد چه بر سر ما می‌آید. می‌گویند مترو که فروشگاه نیست انگار ما خوشمان می‌آید این کار را بکنیم. یکبار یک مسئول دولتی به مترو آمد و با ما صحبت کرد. به او گفتم این شغل آخرین امید ماست. این را هم از ما بگیرد زندگیمان نابود می‌شود. تا مدتی پس از آن طرح اجرا نشد اما دوباره شروع شد. بارها گفتند می‌خواهیم شما را ساماندهی کنیم و اسم‌نویسی کردیم اما هیچ کاری نکردند.

من ابتدا کنار خیابان بساط می‌کردم. مأموران شهرداری اینقدر اذیت می‌کردند که ترجیح دادم به مترو بیایم. رشوه کمترین درخواستشان بود و پیشنهادهای کثیف می‌دادند. هر چه بیشتر در خیابان باشی آزار هم بیشتر است. کمترینش متلک و حرف‌های زشت است. زیر زمین شرایط امن‌تر از روی زمین است. البته به خاطر واگن بانوان. وگرنه جرأت نمی‌کنم به واگن عمومی بروم و می‌دانم چه در انتظارم است.

### ❑ هر بار آن مامور مترو را می‌بینم تمام بدنم می‌لرزد

محدثه ۲۹ ساله است. متأهل و مادر یک کودک خردسال. سه سال است که در مترو دستفروشی می‌کند. شرکتی که در آن کار می‌کرد به محض اطلاع از بارداری اخراجش کرد و پس از تولد فرزندش تا یک سال در خانه ماند. به خاطر هزینه‌های زندگی مجبور به دستفروشی شد. او شرایط شغلش را اینگونه بازگو می‌کند:

هیچ قانونی از ما حمایت نمی‌کند. انگار وجود نداریم. سال‌هاست زنان در مترو دستفروشی می‌کنند و تنها کاری که مسئولان تاکنون انجام داده‌اند ممنوعیت کار ما بوده است. اجناسمان را می‌گیرند و باید هفت‌خان رستم را بگذرانیم تا پس بدهند. من مجبورم اینجا کار کنم. حقوق وزارت کار کفاف هزینه ما را نمی‌دهد. درآمد دستفروشی از بقیه شغل‌ها بهتر است. بهتر یعنی با هزینه‌ها سر به سر می‌شود. زمانش هم منعطف است و مجبور نیستیم در ساعت مشخص سر کار باشیم. فرزندم کوچک است و شغل ثابت مناسب شرایط من نیست.

در مترو هم امنیت ندارم. اسمش این است که در واگن بانوان و فضای زنانه کار می‌کنیم. اما باید قطار و خط عوض کنیم و از گیت مأموران بگذریم. تجربه‌های بدی از برخورد مأموران دارم. چند ماه پیش بود که اجناسم را توقیف کردند. یکی از مأموران به من پیشنهاد رابطه داد. گفتم متأهلم. اهمیتی نداد و بر پیشنهادش اصرار کرد. من هم بی‌خیال اجناسم شدم. هر بار او را می‌بینم تمام بدنم می‌لرزد. جرأت نمی‌کنم به همسرم بگویم چون مانع کار کردنم می‌شود و واقعاً با یک درآمد زندگیمان نمی‌چرخد.

### انگار همه می‌خواهند از بدنت سهمی داشته باشند

شهره ۴۴ ساله است و ۱۵ سال می‌شود که دستفروشی می‌کند. صبح زود از اطراف کرج به تهران می‌آید و تا شب در مترو کار می‌کند. وضعیت قرنطینه یکسال اخیر به شدت شغلش را تحت تأثیر قرار داده و در این مدت دو بار به کرونا مبتلا شده:

جوان بودم که دستفروش شدم و اکنون احساس پیری می‌کنم. سرمای زمستان و گرمای تابستان و سیلی‌های زندگی تنم را فرسوده کرده. وقتی دستفروشی یعنی آدم نیستی. زن هم که باشی بدبختی دو چندان می‌شود. دولت هیچ کمکی به تو

نمی‌کند فقط همه چیز را بدتر می‌کند. بعد از سال‌ها دستفروشی در خیابان، مترو را انتخاب کردم تا بتوانم امنیت بیشتری داشته باشم. هر چه بیشتر در دسترس مأموران باشی آزار هم بیشتر است. دوستی داشتم که در خیابان دستفروشی می‌کرد. خیلی زیبا بود. مأموران شهرداری ره‌ایش نمی‌کردند. متأهل بود و فرزند داشت اما متأهل بودن اهمیتی برایشان نداشت.

هر روز به شکلی او را آزار می‌دادند تا اینکه مجبور شد با یکی از مأموران رابطه برقرار کند. تا مدتی دست از سرش برداشتند تا حوزه آن مأمور را تغییر دادند. بین مأموران اسم دوستم بر سر زبان افتاده بود و مثل لاشخور بر سرش ریخته بودند که نفر بعدی باشند. دیدن این اتفاق‌ها خیلی دردناک است. کافی است زن باشی و فقیر، دستت هم به هیچ جایی بند نباشد. آن وقت بین همین مردان اتو کشیده و شیک چگونه با تو برخورد می‌کنند. انگار بیت‌المالی و همه باید از بدنت سهمی داشته باشند. تا یک جایی می‌شود ادامه داد از یک جا به بعد کم می‌آوری.

### از مردان مسافر و مأموران تا مسئولان مترو و مردان دستفروش

میترا ۲۰ ساله و دانشجویست. دو سال است که در مترو دستفروشی می‌کند. دستفروشی نخستین تجربه شغلی اوست و لوازم آرایشی و بهداشتی می‌فروشد: اکثر خانم‌های دستفروش در مترو افسردگی دارند چون از نور خورشید محرومند و ساعت‌های طولانی را در فضایی بی‌روح می‌گذرانند. بدترین بخشش هم وقتی است که مأموران مانع کار کردند می‌شوند و جنس را توقیف می‌کنند. اگر نتوانی جنس را پس‌گیری به اندازه سود یک ماه ضرر می‌کنی. آزار و اذیت مردها هم که جزو لاینفک زندگی ما زنان است. هم مردان مسافر و هم مأموران و مسئولان مترو و هم مردان دستفروش. اوایل که کار را شروع کردم و از سازوکارهای مترو

اطلاعی نداشتم. یکی از مأموران به من پیشنهاد رابطه داد. با عصبانیت به او گفتم الان می‌روم و به مدیر ایستگاه اطلاع می‌دهم. گفت هر کار دوست داری بکن. رفتم به اتاق مدیریت و ماجرا را گفتم. فکر می‌کنید چه اتفاقی افتاد؟ مأمور را خواست تا اجناسم را توقیف کند و با زنده‌ترین الفاظ مرا از اتاق بیرون کرد و اجناسم را هم پس نداد. به شدت تهدیدم کرد که مرا به پلیس تحویل می‌دهد که بازداشتم کند.

اگر می‌خواهید بدانید چه بر سر زنان دستفروش می‌آید خلاصه‌اش می‌شود هر چه بر سرت بیاید دستت به هیچ جا بند نیست چون ادامه فعالیتت مدارا با افرادی است که بر اساس قانون تو را مجرم می‌دانند چون از نظر آنان دستفروشی جرم است. دقیق‌تر بخواهم بگویم چون فقیر بودن جرم است.

■ ■ مشخص است کدام یک از زنان فروشنده برای کارهای بی‌شرمانه به مترو می‌آیند!

وضعیت زنان دستفروش در مترو در زمان اجرای طرح‌های منع دستفروشی اسفناک‌تر می‌شود و این طرح‌ها ابزاری در دست مجریان است تا بتوانند در موضع قدرت قرار گرفته و به زنان خشونت اعمال کنند. برای بررسی آزار و اذیت‌های جنسی زنان دستفروش در مترو، سراغ یکی از مدیران مترو رفتم. او با بیان اینکه از بالا دستور می‌آید که جلوی دستفروشی را بگیریم، می‌گوید: «متأسفانه از این مسائل مطلع هستیم ولی شما شرایط ما را نیز در نظر بگیرید. از بالا دستور می‌آید که جلوی دستفروشی را بگیریم. مسافران اعتراض می‌کنند که دستفروش‌شان مزاحم آنها هستند. قطار شهری جای فروشندگی نیست و هیچ جای دنیا در مترو دستفروش وجود ندارد.»

او ادامه می‌دهد: «متروی تهران را همه به عنوان محل دستفروشی می‌شناسند

و به هیچ شکلی نمی‌توان دستفروشی را جمع کرد. بارها در ایستگاه‌ها غرفه دادیم که بیاید غرفه بگیرد و رسمی فعالیت کنید. زیر بار نمی‌روند و مجبور به اعمال زور هستیم. در این دوره کرونا هم محدودیت‌ها بیشتر شد و به خاطر حفظ بهداشت مجبور بودیم سخت بگیریم. چون دستفروشان فاصله اجتماعی را رعایت نمی‌کنند. ما هم وجدان داریم و می‌دانیم به خاطر شرایط سخت زندگی مجبورند در مترو دستفروشی کنند. اما از ظاهر و جنسی که می‌فروشند مشخص است که کدام نیازمند است، کدام برای تفریح این کار را می‌کند و کدامشان برای کارهای بی‌شمارانه به مترو می‌آیند.»

### ❑ طرح‌هایی که رنج زنان دستفروش را افزایش می‌دهد

راه‌حلی‌هایی که مسئولان در مواجهه با دستفروشی اتخاذ می‌کنند تاکنون بر وخامت شرایط دستفروشان افزوده است. زنان دستفروش به صراحت از افزایش انواع خشونت‌ها در دوره‌های اجرای طرح‌های منع دستفروشی سخن گفتند. تکرار مداوم این طرح‌ها نه تنها به مسئله دستفروشی پاسخی نمی‌دهد بلکه تنها رنج این زنان را افزایش می‌دهد. تنها راهکاری که برای برون رفت از این وضعیت وجود دارد ایجاد سازوکار قانونی است که این فضای خاکستری را زیر سیطره قانون بگنجاند و حقوق و مسئولیت این شغل مشخص شود.

دستفروشان بازارهای کامپالا علیه آزار جنسی متحد شدند

### «مردان از ما می‌ترسند»



نویسنده: ایس مک گول  
برگردان: غنچه قوامی

قانون فعلی منع آزار جنسی در اوگاندا با توجه به وضعیت زنان شاغل در بخش رسمی اقتصاد تدوین شده است. اما این قانون، به طور کامل زنان دستفروشی را که به طور غیررسمی فعالیت اقتصادی می‌کنند و اساساً کارفرمایی برای پاسخگویی ندارند به دست فراموشی سپرده است. به همین دلیل هم این زنان خودشان آستین‌ها را بالا زده‌اند. «نورا بگومه»، زنی دستفروش در بازار کامپالا در پایتخت اوگاندا می‌گوید: «در اینجا برخی مردان عادت دارند که به زنان

دست‌درازی کنند. ما آنها را ارادل خطاب می‌کنیم.» بگومه که پشت بساط آموزش نشسته ادامه می‌دهد: «ما آنها را بابت دست‌درازی مجازات می‌کنیم. اگر مردان مزاحمت ایجاد کنند من آنها را به دفتر مدیریت می‌کشانم و در این حالت ممکن است تا یک ماه معلق شوند. این مجازات باعث می‌شود که اعمال آزاردهنده خود را متوقف کنند. آنها از ما می‌ترسند.»



بگومه نماینده زنان در بازار ناکاوا - یکی از بزرگ‌ترین بازارهای کامپالا که ۷۰۰۰ نفر در آن به فروشندگی مشغولند - است. اخیراً تلاش‌های سازمانی محلی به نام موسسه تحول اجتماعی<sup>۱</sup>، موجب افزایش آگاهی زنان نسبت به مسئله آزار جنسی شده است.<sup>۲</sup> بواسطه همکاری این سازمان با زنان فروشنده، در این بازار

1. <https://ist-tft.org/>

۲. این سازمان بر روی زنان و دختران جوان در اقتصاد غیررسمی بویژه در بازارهای محلی متمرکز است و به آنها در

پروتکل‌هایی برای مقابله با موارد آزار جنسی مشخص شده که تنبیه آزارگران را تسهیل کرده است. پیش‌تر زنان فروشنده تنها به صورت غیررسمی می‌توانستند با مرتکبان برخورد کنند.

بازار ناکاوا به ۶ ناحیه تقسیم شده که هر ناحیه دارای ۴۰ بخش است و هر بخش دارای یک نماینده زنان است. این نمایندگان اولین کسانی هستند که موارد آزار جنسی به آنها گزارش می‌شود. بعد از نماینده، گزارش‌ها به مدیر ناحیه و سپس به کمیته انتظامی بازار ارجاع داده می‌شوند. «کاترین نانزیگه» یکی از فروشندگان بساط‌گستر و از اعضای کمیته ناکاوا توضیح می‌دهد مجازات‌ها وابسته به شدت جرم متفاوتند: «مرتکبان، بار اول ۵۰ تا ۱۰۰ هزار شیلینگ اوگاندا (معادل ۱۰ تا ۲۰ پوند) جریمه می‌شوند. اگر پس از پرداخت جریمه دوباره این رفتارها را تکرار کنند، یک ماه از فروشندگی در بازار تعلیق می‌شوند. اگر باز هم ادامه پیدا کند به کل از فروشندگی در بازار منع خواهند شد.»

نانزیگه از دوران کودکی در این بازار مشغول به کار بوده و به مادرش کمک می‌کرده است: «آنها از من می‌ترسند چون می‌دانند اگر بینم کسی را لمس می‌کنند، مجبور به پرداخت جریمه خواهند شد.» البته هنوز عده زیادی از کارکنان بازار بویژه دختران کم‌سن‌وسال تمایل چندانی به اعتراض کردن ندارند. «سوزان تافومبا»، معاون یکی از بخش‌های بازار می‌گوید: «اینجا کارکنانی که غذا سرو می‌کنند خیلی جوانند. دختران ۱۲ یا ۱۳ ساله که وقتی برای مشتریان غذا می‌برند توسط مردان مورد آزار قرار می‌گیرند. مردان قبل از اینکه پول غذا را

---

زمینه آموزش اقتصادی و مالی، توسعه کسب‌وکار، مهارت‌های مدیریتی، سازماندهی جمعی و مقابله علیه خشونت جنسی و جنسیتی کمک ارائه می‌کند. آی.اس.تی به طور مستمر تلاش کرده بی‌عدالتی‌های موجود در بازارهای سراسر کشور را کاهش دهد. بازارهایی که ۸۰ درصد فروشندگانشان را زنان تشکیل می‌دهند اما در زمینه مدیریتی و رهبری بازارها به زنان نقش و فضا داده نمی‌شود.



پرداخت کنند، پستان‌هایشان را لمس می‌کنند، اداهای جنسی درمی‌آورند یا متلک می‌پراندند. دختران نوجوان اطلاع ندارند که می‌توانند کمک بگیرند و به همین دلیل سکوت می‌کنند.»



### کنوانسیون توقف خشونت و آزار جنسی

زنان فعال در اقتصاد غیررسمی در نقاط مختلف دنیا از گذشته تا به امروز علیه آزار جنسی مبارزه کرده‌اند. اخیراً کنوانسیون جدید سازمان جهانی کار تحت عنوان «توقف خشونت و آزار»، به دلیل تمرکز بر بخش اقتصاد غیررسمی مورد ستایش قرار گرفته است.<sup>۱</sup> ۶۱ درصد نیروی کار در دنیا و بیش از ۸۰ درصد نیروی کار در

1. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Garment-Forum-2020-Session-Note-Tackling-Violence-and-Harassment-in-Textiles-Clothing-Leather-and-Footwear.pdf>

اوگاندا در بخش غیررسمی فعالند. «اوفلیا کمیگیشا»، وکیل حقوق بشر اوگاندایی می‌گوید: «این کنوانسیون کار را به گونه‌ای بازتعریف کرده که فضاهایی فراتر از محیط کار هم دربرگیرد و از تمامی اشکال اشتغال حمایت کند.» کنوانسیون اقتصاد رسمی و غیررسمی و هم‌چنین فضای عموم و خصوصی را تحت پوشش قرار می‌دهد. برای مثال حتی رفت‌وآمد زنان به محیط کار نیز در نظر گرفته شده



اما اینکه این کنوانسیون در اوگاندا می‌تواند کارکرد داشته باشد یا نه به دولت بستگی دارد. کمیگیشا می‌گوید: «قانون فعلی منع آزار جنسی در اوگاندا با توجه به وضعیت زنان شاغل در بخش رسمی اقتصاد تدوین شده و کارفرمایانی که بیش از ۲۵ نفر نیروی کار استخدام کرده‌اند را ملزم به سیاست‌گذاری علیه آزار جنسی کرده است. این قانون به زنان دستفروش در بازارها بی‌توجه بوده است. زنانی که اساساً کارفرمایی ندارند که بخواهد پاسخگو باشد.»

کمپگی‌شا ادامه می‌دهد: «در محیط‌های کاری‌ای مانند ناکاوا، زنان به صورت خودجوش فضاهایی را خارج از سیستم قضایی برای دادخواهی علیه آزار و سوءاستفاده جنسی ایجاد کرده‌اند. دولت اوگاندا می‌توانست در حمایت از این سازوکارهای غیررسمی اقداماتی صورت بدهد. مثلاً اطلاعاتی درباره چگونگی روند تحقیقات به آنها ارائه بدهد یا افسر پلیس برای کمک به برخی نواحی بفرستد.» «لی ارینیو»، پژوهشگر یک سازمان فمینیستی پان-آفریقایی، نسبت به این کنوانسیون خوش‌بین است و می‌گوید: «اگرچه دولت اوگاندا موفق شده بند توصیه‌ای مربوط به حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر از جمله LGBTها را از توافقنامه حذف کند، اما این گروه‌ها به طور ضمنی هم‌چنان تحت حمایت حقوق بشر بین‌الملل و استانداردهای حقوق کار خواهند بود.»

ارینیو امیدوار است امضای این توافقنامه به تحولاتی مثبت در اوگاندا منجر شود؛ کشوری که جنبش «من هم» در آن حتی در بخش اقتصاد رسمی هم هنوز چندان گسترش نیافته است. ارینیو می‌گوید که در بخش غیررسمی، آزار جنسی کاملاً عادی‌سازی شده و به عنوان جزئی از زندگی روزمره زنان مورد پذیرش قرار گرفته است. نتایج مطالعه او بر روی زنانی که در مزارع گل کار می‌کنند نشان می‌دهد که استثمار جنسی در این مزارع شایع است.<sup>1</sup> استثمار جنسی به معنی رابطه جنسی در ازای در ازای کار موقت یا افزایش دستمزد.

---

1. <https://www.akinamamawaafrika.org/wp-content/uploads/202007//Sexual-Harassment-Study.pdf>



ارینیو می‌گوید: «اگرچه برای مقابله با آزار جنسی سیاست‌گذاری‌هایی صورت گرفته و زنان از امکان گزارش دادن به کمیته‌های جنسیتی برخوردارند، اما این سیاست‌ها به دست مدیریت‌های تحت سلطه مردانه بسیار ضعیف و ناکارآمد به اجرا درمی‌آیند.» به زعم ارینیو حمایت از زنان شاغل در بخش غیررسمی، مستلزم به رسمیت شناختن مشارکت آنان در اقتصاد ملی است: «بخش غیررسمی سهم عمده‌ای در تولید ناخالص ملی (۵۰ درصد) دارد، اما وقتی پای مکانیسم‌های حمایتی به میان می‌آید به طور کلی نامرئی و نادیده گرفته می‌شود. دولت باید بفهمد که این بخش مهمی از اقتصاد ملی است که شایسته احترام و حمایتی برابر با بخش رسمی است.»

«چارلز اوکونی»، مدیر بازار ناکاوا، به اهمیت ارزش‌افزوده زنان در بخش

اقتصاد غیررسمی واقف است و می‌گوید بخش اعظم این بازارها را زنان فروشنده تشکیل می‌دهند. او که در دفترش بر فراز بازار نشسته می‌گوید که تلاش‌ها برای بهبود وضعیت زنان فروشنده از طرق متعددی از جمله اعطای وام دولتی، در جریان است. در سال‌های اخیر بارها پیاده‌روها و خیابان‌های کامپالا به گونه‌ای خشونت‌آمیز و غیرانسانی از زنان دستفروش تخلیه شده‌اند. در پی پیگیری‌های زنان دستفروش، روز ۲۱ مارس سال ۲۰۱۹، مقامات شهر کامپالا جلسه ملاقاتی را با حضور شهردار و زنان دستفروش ترتیب دادند. گفت‌وگو درباره تخلیه دستفروشان، مصادره کالاهایشان و رفتار آزارگرانه و غیرانسانی با آنها، آزار جنسی و استثمار دولتی از جمله اهداف این جلسه بود.

منبع:

<https://www.theguardian.com/global-development/2019/aug/19/men-fear-us-kampalas-market-women-unite-against-harassment>

چهار زن و یک مرد از تجربه منشی‌گری و آزارهای جنسی می‌گویند:

## همدستی جنسیت و طبقه در بهره‌کشی مضاعف از زنان منشی



### نیلوفر حامدی

نیروی کار زنان همواره بیش از مردان مورد بهره‌کشی از سوی کارفرمایان خود واقع شده و «زن کارگر» مساوی با کار بیشتر، مزد کمتر و ستم افزون بوده است. یکی از برجسته‌ترین ابعاد این ستم هم آزار جنسی است. مصادیق متعدد آزار جنسی در محیط کار رخ می‌دهد و در قدم اول، برای مقابله با آن، باید این مصادیق را شناخت. این گزارش نگاهی دارد به ستم مضاعفی که منشی‌ها در محیط‌های کاری

متحمل می‌شوند. عموم کارفرمایان به واسطه ارتباط منشی‌ها با ارباب رجوع، تمایل دارند از نیروی کار زن استفاده کنند؛ چرا که تصور می‌کنند یک منشی زن، ویتترین بهتری برای ارائه خدمات دارد. زنانی که به زعم آن‌ها، نه تنها کار عاطفی را به بهترین نحو انجام می‌دهند بلکه زنانگی و جذابیت‌های خود را هم به کار خواهند گرفت، همیشه باید به ظاهر خود برسند، لبخند بزنند و خوش‌رویی کنند. اما زنان منشی آزارهای روحی و جسمی متعددی را به واسطه شغل خود متحمل می‌شوند. در این گزارش با پنج منشی که در شرکت‌های صنعتی، دفتر پزشکان و وکلا کار کرده‌اند، گفتگو شده است. در این میان، یک منشی هم مرد انتخاب شد تا تجربه مردانه هم انعکاس پیدا کند. منشی‌های زن، همگی بر این موضع اتفاق نظر داشتند که نگاه بیرونی جامعه، زنان منشی را، گزینه‌هایی دسترس‌پذیر برای هر گونه رفتار غیرمتعارف در محیط کاری می‌شناسد و کلیشه‌های جنسیتی، شغلی و طبقاتی تبلیغ شده از سوی سینما و تلویزیون، این باور را تقویت کرده است.

### ❑ کارفرما می‌گفت منشی شدی پس باید کاملاً در اختیار من باشی

بینا ۱۳ سال است که به عنوان منشی کار می‌کند. کسی که نه از روی اجبار، که کاملاً انتخابی و با علاقه به سمت این شغل گرایش پیدا کرد: «شاید برای دیگران قابل باور نباشد که کسی از کودکی از شغل منشی‌گری خوشش بیاید، اما من همیشه این کار را دوست داشتم. تصور اینکه منشی یک شرکت بزرگ باشم که مدیرعامل آن از صبح تا شب هزاران کار سنگین دارد و مسئولیت برنامه‌ریزی آن‌ها با من است برایم جذاب بود. وقتی در فیلم‌ها تصویر منشی‌ها را می‌دیدم که همیشه خیلی زیبا و تمیز و مرتب هستند، از همان کودکی از آن‌ها خوشم می‌آمد. به نظرم خیلی نقش مفیدی داشتند. برای همین هم وقتی دیپلمم را گرفتم، مستقیم به سمت همین شغل رفتم. بالاخره به سفارش یکی از آشنایان توانستم

در شرکت نسبتاً مطرحی، منشی یکی از مدیران میانی شوم. خیلی خوشحال بودم. حدوداً ۱۹ سال داشتم و آماده هر کار دشواری بودم. چون یکی از بستگان هم سفارشم را کرده بود، خودم را مدیون او می‌دانستم و به همین دلیل بیش از حد توانم کار می‌کردم. مدت کوتاهی نگذشت که در همان شرکت، توانستم ارتقا پیدا کنم و منشی یکی از مدیرانی شوم که عضو هیات مدیره بود. از همان جا هم بود که کم‌کم، این شغل و همه آن زیبایی که از آن در ذهنم ثبت کرده بودم با خاک یکسان شد.»

ارتقا برای بیتا مساوی شد با حضور در جلساتی که مدیران بالادستی بسیاری در آن حضور داشتند و در این فضا، نخستین چیزی که او کم‌کم از دست داد، امنیت بود: «مدت کوتاهی نگذشت که فهمیدم حضور در چنین فضایی مساوی است با انجام خیلی از کارهایی که برای من حل شده نبود. آن روزها تصور می‌کردم که من دختر عقب‌افتاده یا سنتی هستم. با اینکه آدم مذهبی محسوب نمی‌شوم اما رفتار مردان در آن شرکت به گونه‌ای بود که حس می‌کردم آن‌ها که اروپا رفته‌اند، حتماً متجددتر از من هستند و این منم که خیلی دید بسته‌ای دارم. بارها تلاش کردم تا نگاهم را تغییر دهم و کمی شبیه آن‌ها شوم اما نتوانستم. به مرور فهمیدم که در آن محیط به هیچ عنوان احساس امنیت نمی‌کنم.»

بیتا که حالا زنی در آستانه ۳۴ سالگی است، می‌گوید بعد از مدتی فهمید که آن رفتارها نه نگاه باز بود و نه رفتار متجددانه؛ که تنها آزار جنسی بوده است: «بیشتر روزها برایم به سختی می‌گذشت. وقتی جلسه مهمی داشتیم، از من می‌خواستند که برایشان نوشیدنی‌های الکلی سرو کنم و حتی گاهی از من می‌خواستند که با آن‌ها همراه شوم. مدیرم می‌گفت که تو باید به عنوان منشی این کارها را انجام دهی و من هم تا مدت‌ها تصورم این بود که حق با او است. فضا به گونه‌ای بود که چندان



نمی‌توانستم در این باره با کسی هم حرف بزنم یا مشورت کنم. یا مثلاً خیلی اوقات پیش می‌آمد که مدیران سایر شرکت‌ها که به آنجا می‌آمدند، تصور می‌کردند من زنی هستم که باید به آن‌ها هر نوع سرویسی بدهم. شوخی‌های زننده می‌کردند و حتی برخی از آن‌ها آنقدر وقیح بودند که شوخی‌های فیزیکی هم می‌کردند.»

بیتا بارها و بارها محل کارش را، فقط و فقط به همین دلیل تغییر داد و حالا چهار سالی می‌شود که به ثباتی نسبی رسیده است: «بالاخره بعد از سختی‌های زیاد توانستم جایی را پیدا کنم که در آن امنیت دارم. در محل کار فعلی‌ام، نسبت به این موضوعات بسیار حساس هستند. مدیر عامل خوبی داریم و مدیر منابع انسانی شرکت هم که یک زن است، نظارت خوبی بر مسائل این چینی دارد. شرایط برایم آرام شده و دیگر خبری از آن اتفاقات نیست اما هنوز هم از دوستان دیگرم که منشی‌گری می‌کنند، داستان‌های مشابه با خودم را زیاد می‌شنوم.»

### ❑ وقتی جواب رد دادم، گفت از خدایت هم باشد که با یک دکتر بخوابی!

تجربه منشی‌گری برای «زهره» اما به جایی ختم شد که او از این شغل به طور کامل دست کشید. ۲۷ سالش بود که تصمیم گرفت استقلال مالی خود را داشته باشد. به عنوان دختری مجرد، نتوانسته بود با مدرک لیسانسش کاری پیدا کند و سراغ منشی‌گری رفت. بعد از چند بار مصاحبه دادن، توانست در مطب یک پزشک کار پیدا کند. اوایل همه چیز خوب بود تا اینکه آقای دکتر، رفتارهایش را عوض کرد. خودش می‌گوید یک سال کار در آن مطب، بدترین روزهای زندگی‌اش بوده است: «دو ماه اول همه چیز عادی بود اما کم‌کم رفتارهای پزشک آن مطب تغییر کرد. شب‌ها دیروقت به من پیامک می‌داد، آن هم درباره کاری که هیچ ضرورتی نداشت. کم‌کم پیام‌هایش هم تغییر کردند. اوایل جک‌های معمولی بود اما بعد از مدتی جک‌های جنسی هم شروع شد. من اصلاً نمی‌دانستم که باید چه واکنشی

نشان دهم. اوایل به روی خودم نمی‌آوردم چون او در روز کاری، دیگر از آن پیام‌ها حرفی به میان نمی‌آورد. ولی بعد از مدتی این قانون را برای خودش شکست و وسط روز کاری هم از آن حرف‌ها می‌زد. یا درباره مراجعان زن و اندام و ظاهرشان با من شوخی می‌کرد. یک شب، بعد از اینکه آخرین مریضش را ویزیت کرد، من را صدا زد تا به اتاقش بروم. کمی درباره کار گفت و بعد شروع کرد به تعریف کردن از همان جوک‌های جنسی. من شوکه شده بودم، اما سعی کردم بخندم تا همه چیز زودتر تمام شود و بتوانم از اتاق بیرون بروم. اما او ادامه می‌داد. ابداء نمی‌توانستم چیزی بگویم. حس می‌کردم او رئیس من است و حق ندارم اعتراضی بکنم. مودبانه گفتم اجازه می‌دهد که به خانه برگردم که گفت خودم می‌رسانمت. رد کردم اما خیلی اصرار کرد و مجبور شدم بپذیریم.»

زهره می‌گوید آن ۵۰ دقیقه از مطب تا خانه، بدترین، تلخ‌ترین و تحقیرآمیزترین ۵۰ دقیقه عمرش شد: «سوار ماشین که شدیم شروع کرد به حرف‌های عجیب زدن. گفت از من خوشش آمده و می‌خواهد بیشتر با من آشنا شود. می‌گفت تو به عنوان یک دختر کم سن‌وسال که تحصیلات پایینی هم داری باید خیلی دوست داشته باشی پز دوست‌پسر پزشکی را به بقیه بدهی. این‌ها را می‌گفت و لبخند می‌زد. باورم نمی‌شد که به این راحتی من را تحقیر می‌کند. از نظر خودش من اصلا در جایگاهی نبودم که بخوادم درباره بودن یا نبودن این رابطه تصمیم بگیرم، چون حتما باید از خدایم هم باشد که با یک دکتر برگردم. من سکوت کرده بودم. گاهی لبخند هیستریک می‌زدم و همین سکوت‌م هم باعث شده بود که او تصور کند، همه چیز عادی است. در میانه‌های صحبتش گفت که هفته آینده به سفر می‌رود و دوست دارد من هم همراهش شوم. اینجا بود که دیگر نتوانستم تحمل کنم. به او گفتم من مجرد هستم اما نمی‌خواهم فعلا رابطه‌ای داشته

باشم. آن هم با کسی که رئیس من است که فاصله سنی نسبتاً زیادی هم با هم داریم. آرام و مودبانه گفتم اما عصبانی شد. شروع کرد به فریاد کشیدن. ناسزا می‌گفت و تحقیرم می‌کرد. گفت فکر کردی چه کسی هستی که درخواست من را رد می‌کنی. می‌گفت تو یک منشی بیشتر نیستی و باید عادت کنی تا با همه رئیس‌هایت بخوابی. می‌گفت وقتی این شغل را انتخاب کردی باید می‌دانستی که اوضاع از چه قرار است.»

زهره، کمی قبل از اینکه به خانه برسد، در میانه‌های راه با ترس و فریاد بالاخره از آن خودرو پیاده شد. یک ساعت بعد از آن هم در خیابان‌ها گشت، اشک ریخت، فریاد کشید و به خودش قول داد که دیگر نه به آن مطب برگردد و نه به این شغل: «من خانواده متوسطی دارم اما هیچ وقت هم مشکل مالی حادی نداشتم. یعنی اینطور نبود که از روی نداری سراغ این شغل رفته باشم فقط دوست داشتم کار کنم. رفتار این مرد اما آنقدر تاثیر بدی روی من گذاشت که دیگر نتوانستم کارم را ادامه بدهم. از تصور آن روزها هم حالم بد می‌شود. فردای آن شب به مطب نرفتم. هیچ وقت به آن دکتر چیزی نگفتم. او آنقدر متکبر بود که حتی حقوق ماه‌پایانی من را هم پرداخت نکرد و من هم جسارت اینکه پیگیری کنم نداشتم. حالا چند سالی از آن ماجرا می‌گذرد اما تاثیر بدش آنقدر زیاد بوده که نمی‌توانم سراغ شغل دیگری بروم. به شدت اعتماد به نفسم را از دست دادم و تا مدت‌ها احساس پوچی و بی‌ارزشی می‌کردم. تا اینکه بالاخره با شیوع کرونا و اینترنتی شدن خیلی از کارها، توانستم یک کار از خانه برای خودم بیابم. اما می‌دانم اگر قرار باشد روزی دوباره به محل کار بروم، به شدت با مشکل مواجه خواهم شد.»

❑ سینما و تلویزیون کلیشه‌های جنسی علیه ما منشی‌ها را تقویت می‌کند. یکی از مواردی که این شغل را دشوارتر از آنچه که باید باشد می‌کند، تصاویر کلیشه‌ای است که سینما و تلویزیون از شغل منشی‌ها ارائه می‌دهند. این همان موضوعی است که ملیحه بعد از هشت سال کار در این حرفه به آن اعتراض دارد: «من هم شبیه به بسیاری از زنان منشی دیگر، با کارفرماهایی روبرو شدم که درخواست‌های نامتعارف داشتند اما خوشبختانه همیشه توانستم آن را کنترل کنم و هیچ وقت برایم دردسرساز نشده است. با این وجود، چیزی که من را آزار می‌دهد، نمایشی است که از شغل ما منشی‌ها در تلویزیون به مردم ارائه می‌شود. تصویر یک زن که همیشه غلیظ‌ترین آرایش‌ها را دارد، لباس‌های عجیبی می‌پوشد که چندان با فضای کاری همسان نیست و همیشه در فکر این است که قاپ کارفرما و رئیسش را بدزدد. در واقع اگر بهتر برایتان توضیح بدهم، منشی، دم‌دست‌ترین کاراکتر فیلم‌ها برای آن کسی است که زندگی مردان متاهل را برهم می‌زند و به اسم زن صیغه‌ای یا دوست دختر، زن اول را بیچاره می‌کند. همین تصویر هم باعث شده تا کلیشه شکل گرفته درباره ما و شغلمان، تقویت شود. یعنی اگر جایی ما با کارفرما یا ارباب رجوعی که رفتار خارج از عرف دارد برخورد کنیم، جواب می‌شنویم که منشی‌ها همه همین هستند. در حالی که اینطور نیست. این نگاهی است که متأسفانه نسبت به برخی شغل‌های دیگر هم کم‌وبیش وجود دارد؛ مثل پرستاران و آرایشگرها.»

این کلیشه‌ها تنها گریبان زنان منشی را می‌گیرد؛ دست کم ملیحه چنین نظری دارد: «نکته دردآور اینجاست که این اتفاقات فقط برای منشیان زن رخ می‌دهد. شاید به تعداد محدود، مردانی هم باشند که این تجربه‌ها را پشت سر گذاشته باشند اما مخاطب غالب آزارهای جنسی این چینی زنان هستند. ما هستیم که اگر لباس معمولی بپوشیم کارفرما سرمان غر می‌زند که مثلاً منشی هستی چرا به

خودت نمی‌رسی و اگر کمی به خودمان برسیم، بقیه می‌گویند با این سر و قیافه کارش مشخص است. ما آن دسته‌ای هستیم که مجبور می‌شویم شوخی‌های جنسی مردان را در محیط کار تحمل کنیم. ما آن افرادی هستیم که هربار مجبوریم به طرف بفهمانیم که دوست نداریم هربار در آسانسور با ما لاس بزنند. ما زنان منشی همیشه مورد ستم و آزار واقع می‌شویم.»

### ❑ به عنوان یک منشی مرد هیچ‌وقت با آزار جنسی روبرو نشدم

اظهارات ملیحه اما باعث شد تا من به عنوان نگارنده با یک منشی مرد هم گفتگو کنم. او را که علاقه ندارد نامش برده شود، آقای «لام» می‌نامیم. حرف‌های آقای لام تقریباً مهر تاییدی است بر اظهارات ملیحه. او می‌گوید تعداد منشی‌های مرد بسیار کم است و این هم دلیل دارد. او که سه سال است بعد از ورشکستگی در شغل فروش کالای خودرو، منشی مطب یک پزشک شده می‌گوید: «بعد از بیکاری هرچه گشتم نتوانستم کاری پیدا کنم. اوضاع مالی به هم ریخته بود و چاره‌ای نداشتم جز اینکه به هر کاری بله بگویم. بالاخره توانستم منشی یک مطب شوم. پزشکی که برایش کار می‌کنم همان روز نخست به من گفت که مردان بدترین گزینه برای این شغل هستند اما همسرش اجازه نمی‌دهد که او منشی زن داشته باشد. آن روز این حرف برایم خنده‌دار به نظر رسید اما بعدها فهمیدم که بسیاری از مردانی که در محل کارشان منشی مرد دارند یا به همین دلیل است و یا به خاطر اینکه آدم مذهبی هستند و نمی‌خواهند همکار زن داشته باشند. این موضوع خیلی برایم عجیب بود.» او می‌گوید تا به حال در محیط کارش با آزارهای جنسی مواجه نشده است: «هیچ وقت اتفاق این‌چنینی برای من رخ نداده است. به نظرم برای سایر مردان منشی هم نباید چنین اتفاقی بیفتد. اصلاً این آزارها فقط برای زنان است دیگر.»

آزارهای جنسی نسبت به مردان هم در محیط‌های کاری رخ می‌دهد، اما وقتی صحبت از تبعیض است، پای یک نظام قدرتمند در میان است. نظامی تنیده به باورهایی مردسالارانه که می‌خواهد به هر قیمتی و در هر شکلی اقتدار خود را حفظ کند و دست از یکی از شیوه‌های متداول خود بر نمی‌دارد: یعنی سلطه جنسی.

### ❑ برخی از منشی‌ها از سوی کارفرما تحقیر می‌شوند اما مجبورند بمانند

«سمیرا» توانسته چند رفتار زننده را در محل کارش در نطفه خفه کند و کار کردن کنار یک زن وکیل هم امنیت زیادی برایش ایجاد کرده است اما می‌گوید چند باری شاهد رفتارهای زننده از سوی برخی از وکلا بوده است: «متأسفانه در بین برخی از وکلایی که به دفتر رفت‌وآمد دارند، این تصور وجود دارد که به واسطه جایگاه شغلی و اجتماعی و درآمدشان، بهترین گزینه برای هر زنی خواهند بود. در نتیجه گاهی به خودشان اجازه می‌دهند که رفتارهای نادرستی داشته باشند. مثلاً یک بار خاطریم هست که یکی از این وکلا موقع خداحافظی و دست دادن، من را به سمت خودش کشید که البته من چنان برخوردی کردم که سریعاً خودش را جمع‌وجور کرد. یا فرد دیگری بعد از چندبار رفت‌وآمد به دفتر ما و حرف زدن با من، ناگهان در یک گفتگو دستش را روی پهلوی من گذاشت. برخی هم سریع شروع می‌کنند به لاس زدن و حتی به انگشتر حلقه در دستان من هم نگاه نمی‌کنند.» سمیرا در پنج سال اخیر کارش هیچ‌وقت دچار مشکل نشده اما دوستان زیادی دارد که هر روز کاریشان به زجر می‌گذرد اما چاره‌ای جز پذیرش اوضاع ندارند: «یکی از دوستانم حتی در آستانه تجاوز هم قرار گرفت اما خوشبختانه مشکلی برایش رخ نداد. شاید باورتان نشود اگر بگویم همان زن هم نتوانسته محل کارش را ترک کند چون به پول این کار نیاز دارد. یا دوست دیگری دارم که متاهل است و کارفرما به او گفته اگر منشی من بشوی، باید همه جا با من باشی و در

سفرهای کاری نیازهای جنسی من را تامین کنی. دوستم به او گفت که متاهل است و چطور چنین تقاضایی از او می‌کند و جواب شنیده که شرایط کاری من با منشی‌هایم همیشه این گونه بوده است. یعنی طرف نه تنها خدمات جنسی را هم جزو شغل منشی در نظر گرفته، بلکه متاهل بودن آن زن هم برایش هیچ اهمیتی نداشته است.»

### ❑ کلیشه‌ها علیه جنسیت و طبقه شغلی

از اوایل قرن بیستم، زنان در دفاتر مردم‌محور کار می‌کردند. در سال‌های نخست پس از جنبش‌های فمینیستی و حرکت به سمت حقوق برابر جنسیتی، زنان، به ویژه زنان با استعداد و تحصیل کرده، با شوخی‌های زیادی در مورد نحوه استفاده از بدن خود برای بالا رفتن و پیشرفت در محل کارشان روبرو شدند. کلیشه‌ای وجود داشت که می‌گفت زنان وارد محیط‌های کاری می‌شوند تا یا با رئیس خود و یا حداقل با یکی از کارمندان ازدواج کنند. این کلیشه اما زمانی خطرناک‌تر می‌شد که ادعا می‌کرد زنان منشی، برای پول و یافتن قرارهای عاشقانه مناسب در جایی خارج از خانه دنبال کار می‌روند. شاید به نظر برسد این نگاه امروزه کم‌رنگ‌تر از قبل شده باشد اما متأسفانه باید بگوییم آزارهای مبتنی بر جنسیت وقتی دوشادوش آزارهای طبقاتی قرار می‌گیرند تشدید می‌شوند و هنوز چنین رفتارهایی قابل مشاهده است.

در برخی از کشورها قوانینی برای محافظت از این افراد وضع شده است. به طور مثال کمیسیون فرصت‌های استخدامی برابر (EEOC)، به عنوان یک نهاد فدرال، با تکیه بر قانون حقوق مدنی ۱۹۶۴ برای مدیریت و اجرای قوانین حقوق مدنی علیه تبعیض در محل کار ایجاد شده است. این کمیسیون در آمریکا، به رعایت مقررات مربوط به مشاغل، کمک و بر رفتار عادلانه با کارمندان در محیط

کار تاکید می‌کند، تبعیض‌های جنسیتی، آزارهای جنسی و انواع سوءاستفاده‌های جنسی مبتنی بر طبقه‌بندی شغلی را به طور صریح و شفاف، خلاف قانون می‌داند و هدفش این است که به کارکنان کمک کند تا مجبور به کار در یک محیط ناامن نشوند. همچنین، این امکان برای کارمندان وجود دارد که آزار و اذیت جنسی را به مدیر منابع انسانی گزارش دهند.

اما در کشورهایی همچون ایران که از این قوانین بهره‌ای نبرده‌اند، مسیر برای آزارگران و کارفرمایان پرمدعا باز و برای کارگران و مشخصاً منشی‌ها دشوارتر است. این موضوع زمانی تلخ‌تر می‌شود که بدانیم نه تنها قانون حمایتگری در این زمینه وجود ندارد، بلکه شرکت‌ها و موسسات اندکی هم هستند که سراغ تدوین آیین‌نامه‌های این چنینی، برای مقابله با آزار جنسی در محل کار بروند.

### ❑❑ درخواست صیغه، مصداق مغفول مانده آزار جنسی علیه منشی‌ها

«بعد از یک سال بیکاری در نهایت به شرکتی رفتم که به یکی از نهادهای حکومتی مرتبط بود و به همین دلیل هم به نظرم رسید کمتر دچار مشکلات مربوط به آزار جنسی خواهم شد. اوایل اوضاع خوب بود اما بعد از مدتی باز هم بسیاری از رفتارهای قبلی تکرار شد. حتی یکی از مدیرانی که در آن شرکت تردد روزانه داشت و با مدیر من جلسات زیادی برگزار می‌کرد، شروع به نزدیک شدن به من کرد و وقتی من اعتراض کردم، گفت که قصد بدی ندارد و اگر من موافق باشم حاضر است صیغه بخوانیم. باورم نمی‌شد که به این راحتی حرف از چنین چیزی می‌زد. به عنوان یک مرد متاهل، من را در دسترس‌ترین گزینه برای این کار یافته بود. بعد از مدتی فهمیدم که درخواست صیغه، یکی از عادی‌ترین حرف‌هایی است که به منشی‌ها می‌زنند. در واقع اینجا هم مشکلات سابق به شکل دیگری برایم ادامه پیدا کرد، ولی این من بودم که



بهتر می‌توانستم شرایط را کنترل کنم.»

این بخشی از روایت بیتا است؛ روایتی که بسیاری از زنان منشی در ایران تجربه آن را داشته‌اند. نکته قابل توجه این است که وقتی به بررسی مسئله آزار جنسی مبتنی بر جنسیت، طبقه شغلی در محیط کار و علیه یک منشی در کشوری همچون ایران می‌پردازیم، وضعیت پیچیدگی‌های منحصر به فردی پیدا می‌کند. آنجا که بسیاری از این دست آزارها درست در لباس سازگار با قانون و شرع اتفاق می‌افتد؛ رابطه شرعی. دقیقاً شبیه همین روایت بیتا. در چنین وضعیتی، زن منشی هرچقدر هم عصبانی و غمگین شود، عملاً راهی برای شکایت نخواهد داشت چون درخواستی که از او شده، از نگاه قانون ایران، نه یک پیشنهاد آزاردهنده و نه مصداقی از آزار جنسی محسوب می‌شود. اتفاقاً به عنوان یک اقدام کاملاً شرعی معرفی می‌شود و در نتیجه، حتی راه شکایت هم برای زن وجود نخواهد داشت. در کنار تمام این مسائل، در شرایطی که هنوز قانون مدون و رسمی در رابطه با آزار جنسی در فضای کار به تصویب نرسیده است، محیط‌های کاری اندکی وجود دارند که خودشان آیین‌نامه‌های این چنینی را در دستور کار خود دهند و منابع انسانی را مجاب کنند تا نسبت به این موضوعات حساس باشد، شاید به نظر برسد که تنها چاره پناه بردن به قانون مجازات و شکایت کیفری است. اما حتی اگر فرآیند دشوار اثبات را هم در نظر نگیریم، دور زدن قانون برای کارفرمایی که اخلاقاً خود را مقید به حق برابر جنسیت‌ها در وهله نخست نمی‌داند، کار سختی نیست. حال تصور کنید که مسئله حیطة قدرت و طبقه شغلی هم به این فضا اضافه شود. تجربه سازمان‌های منابع انسانی نشان داده که اولویت این نهادها حفاظت از منافع کارفرماست و نه حمایت از کارکنان.<sup>1</sup> از این جهت هرچند نقش

1. <http://harasswatch.com/news/1427/>

نظارتی قانون را در مهار آزارهای جنسی نمی‌توان نادیده گرفت اما به امید قانون هم نمی‌شود آزاردیده را بی‌حمایت به حال خود رها کرد.

### ❑ بدن سالاری کم‌هزینه‌تر است

گفتگو با چند منشی به خوبی نشان داد که نبود قانونی حمایت‌گر و نگاهی که تنها هدفش بهره‌وری از نیروی کار است، چگونه تمامی ساحات خصوصی زندگی آن‌ها را مورد هدف خشونت قرار می‌دهد. کشورهایی که در حوزه قوانین ضد تبعیض در محیط‌هایی مانند محیط کاری اقدام به قانونگذاری کرده‌اند، سوال کردن درباره خیلی از مسائل در پیش از استخدام یا در حین مصاحبه ممنوع شده است. کسی که در حال مصاحبه با خواهان کار است، آموزش دیده که حق مطرح کردن مسائلی مانند، نژاد، دین، سن، جنسیت و البته وضعیت تاهل مصاحبه‌شونده را ندارد و خودش هم نمی‌تواند از وضعیت عاطفی و تاهل‌اش حرفی به میان آورد. تعیین لباس و آرایشی خاص برای زنان منشی هم مصادیق دیگری از این شکل از آزار است. از اینجا می‌توان فهمید چرا ظاهر بشاش، لباس‌هایی هم جهت با مد و آرایش همیشگی برای محیط‌های کاری‌ای که با ارباب رجوع در ارتباط است، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. چرا که در رقابت تنگاتنگ اقتصادی در بستر سرمایه‌داری، بدن سالاری کم‌هزینه‌تر از ارتقای کیفیت خدمات است و البته همراه با سودی بیشتر. این دست روایت‌ها، به ما یادآوری می‌کند که چگونه چرخه بهره‌کشی از زنان در یک محیط کار با اولین نگاه شکل می‌گیرد. نگاهی که بالادستانه است و از همان اول فرصت‌های کار و تولید را به ازای سهمی که از بدن‌های این زنان می‌گیرد، به آنها می‌دهد. امتیازی با مزد و منت و البته مشروط، مادامی که زن مجبور به تن دادن به این چرخه باشد.

رز اشنایدرمن، کسی که زنان کارگر را

برای مبارزه با آزارهای جنسی سازماندهی کرد

## ریشه‌های جنبش MeToo، در مبارزات زنان کارگر



نویسنده: پیتر درایر  
برگردان: الهه محمدی

هر زمان که جنبش‌های اعتراضی جدید ظاهر می‌شوند، مردم به تاریخ رجوع می‌کنند تا از فعالان و اندیشمندان پیشین بیاموزند. همه ما بر دوش کسانی که برای دستیابی به یک جامعه انسانی‌تر تلاش، مبارزه و فداکاری کرده‌اند، ایستاده‌ایم. «من هم» یکی از این جنبش‌ها است؛ این جنبش نه تنها آگاهی

درباره شیوع آزار و اذیت جنسی به ویژه در میان زنان را افزایش داده بلکه نمونه‌ای است از شکستن سکوت افرادی که شهروند درجه دو تلقی می‌شوند، اما گرد هم آمدند تا صدایشان را بلند کنند.

تاریخ مملوء است از زنان شجاع و مبارزی که برای آزادی و حقوق کارگران قیام کردند و برای مقابله با تجاوز و انواع دیگر خشونت جنسی، کارزارهایی را به راه انداختند. این زنان، نویسندگان و اندیشمندانمانند «سوجورنر تروث، سوزان بی آنتونی، شارلوت پرکینز گیلمن، الا بیکر، بتی فریدان، دولورس هوئر تا» و بسیاری دیگر بودند. یکی از این زنان، «رز اشنایدرمن» است؛ یکی از پیشگامان ناشناخته جنبش MeToo که زنان را سازماندهی کرد تا برای تصویب قوانینی بجنگند که از آنها برابر انواع استثمار مانند آزارهای جنسی مردان عالی‌رتبه در محیط‌های کاری محافظت کند.



## فعالیت‌های زنان کارگر

در تاریخ ۲۵ مارس ۱۹۱۱، آتش‌سوزی در کارخانه «بلوز ترانگل» در شهر نیویورک منجر به کشته شدن ۱۴۶ کارگر که عمدتاً زنان مهاجر و دختران نوجوان بودند، شد. یک هفته بعد، فعالان جلسه‌ای را برای یادبود قربانیان در ساختمان اپرای متروپولیتن برگزار کردند. در این مراسم، شنایدرمن ۲۹ ساله -مهاجر یهودی، کارگر لباس‌فروشی، مسوول اتحادیه، فمینیست و سوسیالیست- سخنرانی کرد. او که به حمایت پلیس، دادگاه‌ها و سیاستمداران از تولیدکنندگان پوشاک علیه کارگران واقف بود، این سوال را مطرح کرد که قوانین چطور به تحولات عمده منجر می‌شوند اگر الزام‌آور نباشند؟

شنایدرمن، مقابل ۳۵۰۰ شنونده در آن جلسه گفت: «اگر من کلامی در جهت آرام کردن اوضاع بگویم به تمامی این اجساد سوخته بی‌گناه خیانت کرده‌ام. ما، شما مردم خوب این جامعه را امتحان کرده و شما را مطالبه‌گر یافته‌ایم. این اولین بار نیست که دختران این شهر زنده می‌سوزند. من هر هفته، از مرگ نابهنگام یکی از خواهران کارگرم مطلع می‌شوم و هر سال هزاران نفر از ما دچار معلولیت جسمانی می‌شوند.»

او این جملات را خطاب به جمعیتی می‌گفت که از کارگران، اصلاح‌طلبان ثروتمند و مردمی از طبقه متوسط شهری بودند؛ «برای هر کاری در این شهر، تعداد زیادی از ما کارگران وجود دارد. به همین خاطر اگر ۱۴۶ نفر از ما هم بسوزند گویا چندان موضوع مهمی اتفاق نیفتاده است!» شنایدرمن با ۱۴۵ سانت قد و موهایی قرمز، سخنوری مسحورکننده بود. سخنرانی او کارگران کارگاه‌های تولید لباس را که در بالکن‌ها مستقر بودند و زنان ثروتمندی را که در صف اول این جلسه نشسته بودند، به هیجان آورد.

## ❑❑ دوران کودکی او

اشنایدرمن در لهستان متولد شد و در سال ۱۸۹۰، زمانی که ۸ ساله بود همراه خانواده‌اش که یهودی ارتدکس بودند، به نیویورک رفت. دو سال بعد پدرش در اثر مننژیت درگذشت و مادرش برای تامین مخارج زندگی، برای همسایه‌ها خیاطی و در خانه‌هایشان کارگری می‌کرد. اما خانواده او همچنان برای پرداخت اجاره خانه و رسیدهای سوپرماکت، به کمک‌های نهادهای خیریه‌ای وابسته بودند. اشنایدرمن در ۱۳ سالگی برای کمک به تأمین هزینه‌های خانواده، تحصیلات خود را رها کرد. او شغلی را به عنوان فروشنده یک فروشگاه بزرگ پیدا کرد که نسبت به کار کردن در تولیدی‌های لباس بهتر بود؛ چرا که در آنجا با آزار جنسی کمتری مواجه می‌شد. یک سال بعد، او کار پردرآمدتر اما خطرناک‌تری را در بخش تولید کلاه در یک کارگاه تولید پوشاک، شروع کرد.

حدود یک سوم از زنان شاغل در شهر -بیش از ۳۵۰۰۰۰ نفر- در تولیدی‌ها، ساخت و بسته‌بندی سیگار، مونتاژ جعبه‌های کاغذی، ساخت شمع و گل مصنوعی کار می‌کردند اما بخش زیادی از زنان کارگر -حدود ۶۵۰۰۰ نفر از آنها- در صنعت پوشاک مشغول بودند. اشنایدرمن معتقد به ایجاد جنبشی از زنان و مردان کارگر برای تغییر جامعه بود، اما همچنین می‌گفت زنان کارگر با استثمار مضاعف (از جمله آزار و اذیت جنسی) از طرف کارفرمایان و رهبران اتحادیه روبرو هستند. بنابراین تأکید ویژه‌ای بر سازماندهی زنان و مبارزه برای تصویب قوانینی برای محافظت از آنها داشت. اشنایدرمن به مبارزان جنبش حق رای برای زنان پیوست؛ جنبشی که به نظر بسیاری از رهبران مرد اتحادیه‌ها و حتی بعضی اتحادیه‌های زنانه، موضوعی ثانویه در مبارزه برای حقوق کارگران بود. او همچنین برای ایجاد اتحاد با اصلاح‌طلبان طبقه متوسط و فمینیست‌هایی از طبقه اقتصادی بالا مانند «فرانسیس پرکینز» و «الینور روزولت» تلاش می‌کرد.

اشنایدرمن در سال ۱۹۰۳، در سن ۲۱ سالگی، اولین اتحادیه صنفی خود به نام اتحادیه «یهودیان سوسیالیست تولیدکننده کلاه» را تشکیل داد و اعتصاب موفقیت‌آمیزی را هم رهبری کرد. او تا سال ۱۹۰۶، نایب‌رییس انجمن اتحادیه‌های کارگری زنان (WTUL) در نیویورک بود؛ سازمانی که هدفش را ایجاد اتحاد میان زنان کارگر تعیین کرده بود. در سال ۱۹۰۸، «ایرنه لوئیزون»، خیر یهودی-آلمانی، به آشنایدرمن برای تکمیل تحصیلاتش پیشنهاد کمک مالی داد. آشنایدرمن با توضیح اینکه نمی‌تواند امتیازی را که برای بیشتر زنان شاغل وجود ندارد قبول کند، بورس تحصیلی را رد کرد اما پذیرفت که به عنوان مدیر اجرایی WTUL نیویورک، فعالیت کند و از لوئیزون دستمزد دریافت کند.

### سازماندهی و سیاست

تلاش‌های آشنایدرمن در سازماندهی مهاجران، زمینه اعتصاب ۲۰ هزار کارگر صنعت نساجی را در سال‌های ۱۹۰۹ و ۱۹۱۰ فراهم کرد که بزرگترین اعتصاب زنان کارگر آمریکایی تا آن زمان بود. این اعتصاب که عمدتاً از سوی زنان یهودی صورت گرفت، به ایجاد اتحادیه بین‌المللی زنان کارگر در صنعت لباس‌دوزی (ILGWU) به عنوان یک بازوی اجرایی قوی، منجر شد. زنان طبقه مرفه که آشنایدرمن آن‌ها را «دسته راسوها» می‌خواند، برای اعتصاب کارگران، پول، وکیل و وثیقه جمع کردند و حتی به صفوف کارگران عضو اتحادیه پیوستند. آشنایدرمن نقشی کلیدی در متحد کردن و یکپارچه‌سازی این ائتلاف‌های گسترده و پراکنده داشت؛ ائتلاف‌هایی که پس از آتش‌سوزی کارخانه تراینگل و به دنبال تصویب قانون کار جدید در نیویورک شکل گرفته بودند. در سال ۱۹۱۱، تلاش‌های او برای تاسیس سندیکای زنان کارگر نان‌آور در جهت کسب حق رای به ثمر نشست. او در یکی از تجمعات برای کسب حق رای زنان گفت: «من

اعتقاد دارم که ایجاد یک فضای انسانی در صنایع، کار زنان است و به همین خاطر زنان باید حق رای داشته باشند.» و اینگونه او زنان کارگر را برای مبارزه جهت داشتن حق رای بسیج کرد. گرچه برای اشنایدرمن، معامله همراه با مدارا با سافرجت‌های یهودستیز و ضد سوسیالیسم، دشوار بود اما با پافشاری او و امثال او، زنان در سال ۱۹۱۷ توانستند حق رای را در نیویورک به دست آورند.





هنگامی که قانونگذاران ایالتی وابسته به جمهوری خواهان سعی در لغو بعضی از قوانین کار داشتند، مثلث اشنایدومن، WTUL و اتحادیه ملی مصرف‌کنندگان توانستند زنانی را که به تازگی حق رای به دست آورده بودند برابر این تلاش جمهوری خواهان متحد کرده و سرانجام در انتخابات سال ۱۹۱۸ قانونگذاران ضد کارگری را شکست دهند. در سال ۱۹۲۰، اشنایدومن از سوی حزب کارگر، کاندید مجلس سنای آمریکا شد. او در برنامه کارزار انتخاباتی‌اش خواستار ساختن مسکن ارزان قیمت برای کارگران، ایجاد مدارس توسعه‌یافته در محلات، دسترسی به آب، برق و گاز برای عموم مردم، ایجاد بازارهای تامین مواد غذایی و بیمه بیکاری، بهداشت و درمان دولتی برای همه آمریکایی‌ها شد.

گرچه کمپین او به موفقیت نرسید اما باعث شد اشنایدومن در مرکز توجه عموم قرار گیرد و نفوذش در جنبش‌های کارگری و فمینیستی بیشتر شود. او بعداً به عنوان رییس WTUL آمریکا انتخاب شد و تمرکزش را به قانون حداقل دستمزد و حداکثر ۸ ساعت کار روزانه معطوف کرد. سرانجام در سال ۱۹۲۷، قانونگذاران ایالت نیویورک با تصویب یک لایحه تاریخی، حداکثر ساعت کار زنان در هفته را به ۴۸ ساعت محدود کردند. همچنین در سال ۱۹۳۳ قانون حداقل دستمزد تصویب شد.

### ❑ همفکران در اوج قدرت

«النور روزولت» یکی از نزدیکترین متحدان اشنایدومن بود که در سال ۱۹۲۲ به WTUL پیوست و برای اولین بار با زنان طبقه کارگر و فعالان رادیکال ارتباط برقرار کرد. او کلاس‌های آموزشی برگزار می‌کرد، پول جمع می‌کرد و در مذاکرات و سیاستگذاری‌های WTUL شرکت می‌کرد. روزولت به عنوان بانوی اول آمریکا، درآمد حاصل از برنامه رادیویی‌اش را در سال‌های ۱۹۳۲ و ۱۹۳۳ به

WTUL اهدا کرد و در ستون روزنامه‌ها و سخنرانی‌هایش برای این اتحادیه تبلیغ می‌کرد. اشنایدرمن به طور مرتب به هاید پارک دعوت می‌شد تا اوقات خود را با النور روزولت و همسرش فرانکلین. دی روزولت بگذراند. مکالمات اشنایدرمن با فرانکلین روزولت که هنوز رئیس‌جمهور نشده بود، حساسیت روزولت را نسبت به مشکلات پیش روی کارگران و خانواده‌هایشان برانگیخت.



فرانکلین روزولت، بعد از رسیدن به ریاست‌جمهوری آمریکا در سال ۱۹۳۳، اشنایدرمن را به عضویت هیئت مشاوران کار در سازمان بازرایی ملی درآورد. اشنایدرمن اولین زنی بود که به این هیئت راه یافته بود. او برای تمام شرکت‌ها، کارخانه‌ها و صنایعی که نیروی کاری عمدتاً متشکل از زنان داشتند قوانینی جدید برای حفاظت از حقوق کارکنان طرح کرد. او به همراه فرانسیس پرکینز نقشی مهم در شکل گرفتن قوانین امنیت اجتماعی و استانداردهای منصفانه در کار

داشت. مصوباتی که حقوق پایه و ۸ ساعت کار روزانه برای کارگران را تضمین می‌کرد.

اشنایدرمن در حد فاصل سال‌های ۱۹۳۴ تا ۱۹۳۷ از سوی «هربرت لمان»، فرماندار ایالت نیویورک به سمت رئیس اداره کار این ایالت منصوب شد. او در این دوره برای افزایش امنیت اجتماعی کارگران خانگی، دستمزد برابر برای زنان کارگر و برابری مزد کارگران زن و مرد با ارزش کاری یکسان، تلاش و از مبارزات صنفی جمعیت رو به افزایش کارگران در بخش خدمات مانند خدمتکاران هتل‌ها، کارگران رستوران‌ها و کارگران سالن‌های زیبایی در نیویورک حمایت کرد. اشنایدرمن در سال ۱۹۵۰ به عنوان رییس WTUL بازنشسته شد و در سال ۱۹۷۲ درگذشت. درست در زمانی که موج دوم فمینیسم به عنوان یک جنبش سیاسی قدرتمند در حال ظهور بود. موجی که به مسائل مرتبط با طبقه و نژاد میان زنان می‌پرداخت و خیلی زود ظرفیتی برای شنیدن صدای زنان کارگر از خود نشان داد. امروز وقتی زنان از Metoo حرف می‌زنند، باید رز اشنایدرمن را در فریادهایشان بگنجانند.

منبع:

[the-metoo-/12/10/https://www.yesmagazine.org/opinion/2018  
movements-roots-in-women-workers-rights](https://www.yesmagazine.org/opinion/2018/movements-roots-in-women-workers-rights)

کارزاری که به تصویب قانون حمایت از کارگران زن هتل‌ها منجر شد  
«دست‌ها را عقب ببرید، شلوارها را بالا بکشید»



در سال ۲۰۱۶، اتحادیه کارگری «اینجا متحد شوید»<sup>۱</sup> به واسطه یک نظرسنجی، تجربیات ۵۰۰ نفر از زنان اعضای خود را که در هتل‌ها و کارپنوهاي شیکاگو مشغول به کار بودند، بررسی و منتشر کرد. نتایج به دست‌آمده حیرت‌انگیز

1. <https://unitehere.org/>

بود؛ به عنوان مثال ۵۸ درصد از کارگران هتل‌ها و ۷۷ درصد از کارگران کازینوها حداقل از سوی یک مشتری مورد خشونت جنسی قرار گرفته بودند. از دست‌درازی، بوسیدن اجباری و آزار کلامی تا نشان دادن تصاویر پورنوگرافیک و تعرض جنسی.<sup>۱</sup> ۴۹ درصد از مستخدمان هتل‌ها هم حداقل با یک مهمان مواجه شده بودند که پس از در زدن از سوی آنها، به صورت کاملاً برهنه در را برایشان باز کرده بوده است. ۳۳ درصد از کارگران این موارد را گزارش کرده و از میان آنها تنها ۳۸ درصد از پیگیری مدیریت و کارفرما ابراز رضایت کرده بودند. به دنبال انتشار این نتایج، کارگران دیگر هم روایت‌های خود از آزار جنسی در هتل‌ها را افشا کردند و کارزاری با عنوان «دست‌ها را عقب ببرید، شلوارها را بالا بکشید»<sup>۲</sup> توسط اتحادیه و هم‌چنین فدراسیون کار شیکاگو در راستای اطلاع‌رسانی و آگاهی‌بخشی عمومی و هم‌چنین با مطالبه تصویب قوانین و سیاست‌های حمایتی به راه افتاد.

یکی از زنان اتحادیه می‌گوید: «من برای یک زندگی بهتر از شهر دورانگو در مکزیک به شیکاگو آمدم. من مادر سربلند دو فرزند و مادر بزرگ چهار کودک شگفت‌انگیز هستم. به عنوان یک مادر مجرد تصمیم گرفتم کار کنم تا بتوانم خانواده‌ام را حمایت کنم. من به عنوان کارگر خدمات خانگی، ۸ سال در هتلی در جنوب شهر شیکاگو کار کرده‌ام. ما با کمک اتحادیه‌مان دستمزد کافی برای گذران زندگی و بیمه سلامت خوبی را به دست آوردیم. من به کار سختی که هر روز همراه با همکارانم انجام می‌دهیم افتخار و از صمیم قلبم کار می‌کنم و می‌خواهم مطمئن باشم که مهمانان هتل اقامت خوبی را در هتل تجربه کرده‌اند. اما برخی روزها سخت است که سربلند به خانه و نزد نوه‌هایم بازگردم. روزهایی که مهمانان هتل، من را آزار جنسی داده‌اند. این اتفاق باعث می‌شود احساس

1. <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

2. <https://www.handsoffpantson.org/>

حقارت و ترس کنم. در مواردی پیش آمده که مهمان هتل در حالی که کاملاً برهنه است در اتاقش را به روی من باز کند.

این زن توضیح می‌دهد که چند بار پیش آمده که مهمانی در حضور او خودارضایی کند: «دشوار است که بگویم چنین تجربه‌هایی چقدر تحقیرکننده و ترسناک هستند. هر روز هنگامی که در اتاق مهمانی را می‌کوبم پاهایم شروع به لرزش می‌کنند. نگران می‌شوم: قرار است با چه صحنه‌ای روبه‌رو شوم؟ آیا در این اتاق در امان خواهم بود؟ تصمیم گرفتم در این باره حرف بزنم زیرا می‌دانم این اتفاق برای بقیه همکاران زنم نیز رخ می‌دهد. من دنیای امن‌تری برای نوه‌هایم می‌خواهم و می‌دانم تا زمانی که ما خاموش باقی بمانیم هیچ چیز تغییر نخواهد کرد. حالا ما در حال مبارزه هستیم و اگر پیروز شویم هنگام خطر امکان درخواست کمک اضطراری را خواهیم داشت. در این صورت می‌توانم در محیط کار نفس راحتی بکشم. باور دام با این تلاش‌ها تعداد بیشتری تجربه‌هایمان را افشا خواهیم کرد. افتخار می‌کنم که در راستای ایجاد محیط کاری امن برای همکاران فعلی و زنانی که پس از ما می‌آیند تلاش می‌کنیم.»

فدراسیون کار رهبران مرد اتحادیه‌ها را جمع کرد و از آنها خواست روایت‌های زنان کارگر از خشونت جنسی را جلوی دوربین روخوانی کنند و این ویدئو را منتشر کرد.<sup>۱</sup> به دنبال فشارها، در سال ۲۰۱۷، شورای شهر شیکاگو قانونی مبنی بر به‌کارگیری اقدامات و ابزار حمایتی از کارگران در صنعت هتل و کازینو در مقابل خشونت جنسی تصویب کرد. بر این اساس، تمامی کارگران باید به «دکمه وحشت» اضطراری مجزا می‌شدند. ابزاری که به آنها امکان می‌داد در همان لحظه وقوع حادثه از تیم حفاظت هتل درخواست کمک کنند. بنابراین حکم

1. <https://www.youtube.com/watch?v=ixhFOcfA1ZY>

هتل‌ها و کازینوها باید سیاست‌های حمایتی تدوین و از کارکنان خود در مقابل آزار جنسی محافظت می‌کردند.

این سیاست‌های حمایتی باید شامل این موارد می‌شد: تشویق کارکنان به گزارش آزار جنسی به مدیریت، تصریح فرآیند شکایت و پیگیری آزار جنسی برای کارکنان، در نظر گرفتن حق ترک محیط کار برای فرد آزاردیده تا زمان دفع خطر، حق تغییر بخش و یا سمت کاری برای فرد آزاردیده، اعطای مرخصی باحقوق برای فرد آزاردیده در صورتیکه که قصد شکایت از مهمان متخاطب هتل و نیاز به مرخصی از کار داشته باشد، حاضر شدن در مقام شاهد در دفاع از فرد آزاردیده در فرآیند دادرسی و اطمینان دادن به فرد آزاردیده که در صورت فشار دادن دکمه اضطراری و هر اقدام دیگری با انتقام‌جویی کارفرما مواجه نخواهند شد و از امنیت شغلی تحت هر شرایطی برخوردار خواهند بود.<sup>۱</sup>

این قانون در سال ۲۰۱۸ به اجرا درآمد و حالا کارفرمایان در صورت نقض قوانین و هم‌چنین رخداد آزار جنسی در هتل‌ها و کازینوها موظف به پاسخ‌گویی و پرداخت جریمه هستند. این پیروزی، پایکوبی اعضای کارزار و اتحادیه را به دنبال داشت. گرچه به طور سنتی موضوعات معیشتی، از جمله مسئله عدم پرداخت یا کاهش دستمزد توسط کارفرمایان، مهم‌ترین دلیل کارگران برای عضویت در اتحادیه بوده، اما حالا نظرسنجی اتحادیه نشان داده که آزار و تجاوز جنسی از دلایل اصلی بسیاری از کارگرانی است که به «اینجا متحد شوید» پیوسته‌اند.

مدتی بعد از پیروزی شیکاگو، حالا کالیفرنیا هم دست به کار شده و در پی تصویب لایحه‌ای است که هتل‌ها را موظف به نصب هشدارهایی بر روی درهای تمامی اتاق‌ها می‌کند که نوشته: «قانون از خدمه و سایر کارکنان هتل در مقابل

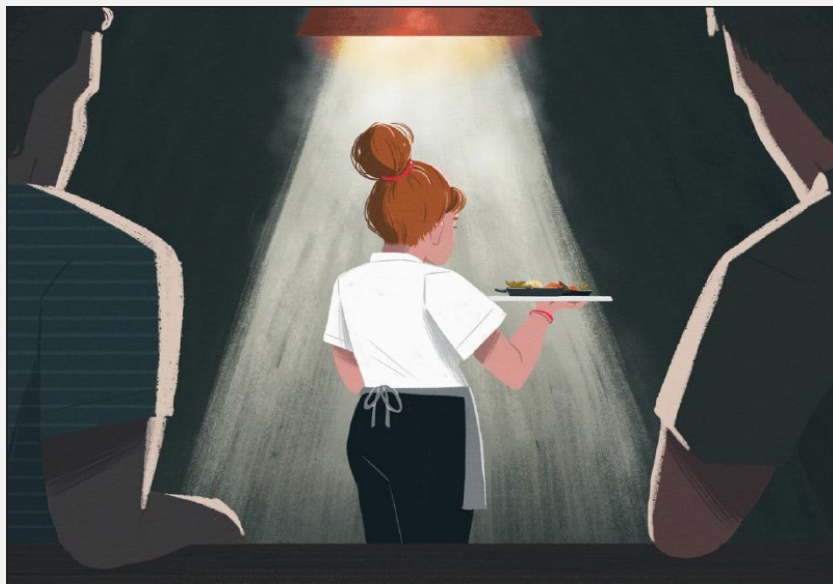
1. <https://www.laboremploymentlawblog.com/201710//articles/employee-handbooks/ordinance-protect-hotel-employees/>

آزار و تهاجم جنسی محافظت می‌کند.» به علاوه اگر یک کارمند، گزارش آزار و اذیت و یا خشونت جنسی از سوی مهمان را به کارفرمای خود بدهد، در این صورت کارفرما موظف است تمامی موارد آزار جنسی گزارش شده را به دقت گردآوری و بررسی کند و اقدامات اصلاحی لازم را صورت دهد، مرخصی با حقوق در اختیار کارمند قرار دهد تا فرد آزاردیده بتواند به جست‌وجوی کمک‌های حقوقی، تماس با وکیل، معالجه روان‌درمانی، مشاوره و موارد دیگر مربوط به شرایط رخ داده بپردازد، در صورت درخواست کارمند آزاردیده، خود کارفرما مسئله را به مقامات قضایی گزارش دهد.



گزارشی از خشونت جنسی رایج در کافه‌ها

## مدیر کافه گفت رژ لب ت را قرمزتر کن



Shannon Wright

### الهه محمدی

تا همین چند وقت پیش روزمه به دست، رفته بودند در کافه‌های خوش آب و رنگ امروزی که باریستا شوند. بیشترشان برای گذران زندگی دانشجویی؛ «برای اینکه خرج و دخلمان به هم نمی‌خورد.» اما خشونت‌های جنسی مثل دیگر فضاهای عمومی آنجا هم دامنه‌شان را گرفت. بیشترشان سکوت کردند و بعد از مدتی عطای کار را به لقایش بخشیدند و تمام.

«گردنم را بوسید و زبانش را به بدنم زد، به پایین تنهام دست زدند ببینند دخترم یا پسر، با دستش باسنم را گرفت، با بهانه‌های الکی سر میز صدایم می‌زدند و ...» این‌ها روایاتی از شش باریستای کافه است. چهار زن، یک مرد و یک فرد نان‌باینری که در گفت‌وگو با «دیدبان آزار» از آزار و اذیت‌های جنسی‌ای گفتند که هنگام کار کردن در کافه‌ها با آن‌ها روبرو شده‌اند. آزارهایی از سوی مشتریان، همکاران و مدیریت یا کارفرما. واکنش اغلبشان سکوت بوده چون می‌ترسیده‌اند کارشان را از دست بدهند. بیشترشان ساعتی دستمزد دریافت می‌کردند، بیمه نداشتند، دستمزدشان از متوسط حقوق کارگری در ایران کمتر بوده و تبعیض جنسیتی را تجربه کرده‌اند. خلاء قانونی، نگرش مردسالار جامعه، فقدان آموزش و نظارت و مقصرانگاری زنان شاغل، از عواملی است که وضعیت خشونت جنسی را برای زنان در محیط‌های کاری پیچیده می‌کند و کار را برای کسانی که در مشاغل خدماتی مانند کافه‌ها و رستوران‌ها کار می‌کنند، سخت‌تر.

### ■ ■ ماجرای طرحی شکست خورده

هفت سال پیش، شهریور سال ۱۳۹۳، رئیس پلیس اماکن ناجا اعلام کرد که طبق قانون زنان دیگر نمی‌توانند در قهوه‌خانه‌ها و کافی‌شاپ‌ها کار کنند. دلیل چه بود؟ حفظ شئونات. خبری که آن سال سروصدای زیادی به پا کرد و همچنان ورود و استخدام زنان در بسیاری از قهوه‌خانه‌ها ممنوع است. اما این موضوع در کافی‌شاپ‌ها اجرا نشد و زنان همچنان به کارشان در کافه‌ها ادامه دادند. آنچه مقامات نیروی انتظامی را به فکر ممنوعیت اشتغال زنان در کافه‌ها انداخت، همان بحث قدیمی تفکیک جنسیتی بود. سیاستی که از سال‌ها قبل در قالب امن‌سازی فضاهای عمومی، سعی در به حاشیه راندن زنان و حذفشان داشته است. روندی که به جای رویکردهای پیشگیرانه، آموزش و فرهنگ‌سازی عمومی در اولین

قدم، زنان را پس می‌زند تا جلوی مفسده را بگیرد. رویکردی شکست‌خورده و به ضرر بسیاری از کارکنان زن.

از سویی، سرشماری سال ۱۳۹۰ جمعیت کشور نشان داد که سهم زنان در جست‌وجوی کار که تحصیلات عالی داشتند، کاهش داشته است. زنانی که به دلیل دسترسی نداشتن به فرصت‌های شغلی، احساس نداشتن امنیت شغلی و ناامن بودن محیط‌های کار ترجیح داده‌اند در خانه بمانند و از اشتغال صرف نظر کرده‌اند. موضوعی که بیش از پیش لزوم ایجاد سازو کارهای قانونی و فرهنگ‌سازی را در جهت کاهش خشونت مبتنی بر جنسیت را پررنگ می‌کند.

### ❑ او گردنم را بوسید، مدیرم گفت: ادا درنیاور!

۸ سال پیش بود که هانیه به کافه‌ای در شمال شهر تهران برای کار کردن رفت. او حالا ۳۲ ساله است و می‌گوید در تمام مدتی که در کافه‌ها کار کرده با آزار و اذیت‌های جنسی روبرو بوده؛ «یکی از تجربه‌های بدی که از این آزارها دارم مربوط به دو سال پیش است. از سوی یکی از مهمانان مدیریت کافه. او خیلی پولدار و از مقامات دولتی بود و خیلی از مواقع به کافه ما می‌آمد، تنها می‌نشست و با مدیرمان غذا می‌خورد. یک بار آخر شب گفت می‌خواهد به سفر برود و خواست که با همه خداحافظی کند. ۱۰-۱۵ نفر از بچه‌ها آمدند و همه ایستادیم که بدرقه‌اش کنیم. شروع کرد از اول صف همه را بغل کردن و شلوغ کاری. به من که رسید در یک لحظه گردنم را بوسید. انقدر بچه‌ها داشتند سروصدا می‌کردند و سوغاتی سفارش می‌دادند که انگار هیچ‌کس ندید. من حتی زبانش را حس کردم که به گردنم خورد. باورم نمی‌شد.»

او می‌گوید همکارش به مدیریت این موضوع را گزارش داده اما مدیر به این

ماجرا اعتنایی نکرده است؛ «خودم را گم کرده بودم. رفتن روی یک میز نشستم و یکی از همکاران پیشم آمد و گفت هانیه من درست دیدم؟ این مرد گردنت را بوسید؟ با بغض به او گفتم هیچ کس ندیده و تو هم چیزی نگو. او قبول نکرد و به مدیرمان خبر داد. مدیر من را صدا زد و گفت: «اونو که می‌شناسی، حتماً می‌خواسته شوخی کنه، ادا در نیار!» او که یک زن ۳۵ ساله بود گفت به همکاری بگو ناراحت نشدی و با این مرد شوخی داری. چون همکاری پسر است و از فردا به او اخم نکنند. بعد از آن روز، اگر آن مرد را می‌دیدم و اگر مدیرمان نبود سعی می‌کردم به او جاندهم و بگویم رزرویم.»

هانیه از آن کافه می‌رود و بعد از چهار سال مدیر همانجا می‌شود؛ «من از آن جا رفتم و در جای دیگری مدیر شدم. همیشه سعی می‌کردم کارکنانم در امنیت باشند. اگر مهمانی به بچه‌ها پیشنهاد دوستی می‌داد اولین سوالم این بود که اگر به تو حس نامنی داد او را دیگر راه نمی‌دهیم. و بارها شده بود به مهمان می‌گفتم ما نمی‌توانیم پذیرای شما باشیم چون به همکارم احساس نامنی دادید. اما چهار سال بعد من مدیر همان کافه‌ای شدم که قبلاً آن تجربه را در آن داشتم. یک روز دیدم همان مرد آزارگر آمده و سر میزی نشسته است. یکی از باریستاهاى زن آمد و گفت هانیه این آقا اسم تو را آورده و می‌گوید مهمان تو است. گفتم غلط کرده، دیگر او را راه ندهید. او هم گفت آره، رفتارش یک جورى است و انگار او را هم آزار داده بود. به او گفتم من خودم سفارشش را سرو می‌کنم و سر میزش رفتم. سینی چای را بردم که یک مرتبه دستش را حس کردم که دارد آن یکی دست من را از زیر سینی ناز می‌کند! باورم نمی‌شد. من هم سینی را مخصوصاً کامل چپ کردم روی او. خیلی سوخت. اول دوید و به دستشویی رفت و بعد نشست و جلسه‌اش را ادامه داد. ولی هر ماه یک بار می‌آمد و به او جانمی‌دادیم و به بچه‌ها

هم گفته بودم که دلش چيست.»

او چندین بار ديگر هم به آزارگرانی که کارکنانش در کافه را آزار داده بودند تذکر داده و می‌گوید مقابل این رفتارها کوتاه نمی‌آید؛ «این فرهنگ‌سازی‌ها هم آزارگر را می‌ترساند و هم به باریستاها یاد می‌دهد که شجاع باشند. باید مدیران بدانند که ایجاد فضای امن برای پرسنل جزء وظایفشان است.»

### ❑ مدیر کافه گفت رژلبت را قرمزتر کن!

رکسانای ۲۵ ساله، حدود دو سال در کافه‌ای در شمال شهر تهران کار می‌کرده و آزار و اذیت‌های متعددی را تجربه کرده است؛ «لمس کردن‌های بی‌جا، نزدیک شدن بیش از حد، کامنت مثبت و منفی دادن در مورد ظاهر و آرایشم و چشم‌چرانی و زل زدن‌های طولانی، از آزارهایی بود که در آن مدت کارم در کافه بارها تجربه کردم. بیشتر آزارها معمولاً از سمت همکاران پسرم بود ولی گاهی اوقات کارفرمایان هم دخیل بودند. در اولین کافه‌ای که کار می‌کردم به نظر یکی از همکاران پسرم خیلی عادی بود که بدن من را لمس کند. مثلاً با مشت محکم می‌زد به شکم و می‌گفت: «چقد سفته!» وقتی می‌فهمید هم‌خانه‌ام نیست اصرار می‌کرد که شب او را دعوت کنم. یا مثلاً در مورد شیو کردن من نظر می‌داد.»

او می‌گوید هر وقت این آزارها را گزارش می‌داده، جدی گرفته نمی‌شده است؛ «در همان کافه یک مشتری بود که به خاطر من به آنجا می‌آمد و من را واقعا اذیت می‌کرد. به هرکسی هم در آن کافه این موضوع را می‌گفتم، اصلاً جدی نمی‌گرفتند. حتی یک بار زنگ زد کافه و سراغ خودم را گرفت و من گفتم نه ایشان نیستند. ولی به کافه آمد و وقتی من نمی‌رفتم که سفارش بگیرم، بقیه شاکی می‌شدند که برو سفارش بگیر! من آن موقع فکر می‌کردم حق اعتراض ندارم و به مدیر آن کافه گزارش ندادم.»

رکسانا از روزهایی می‌گوید که از سوی سوپروایزرش آزار می‌دیده؛ «در کافه بعدی‌ای که کار می‌کردم از طرف همکار و سوپروایزرم اذیت می‌شدم. روز اول سوپروایزر کافه شروع به دادن اطلاعات زندگی‌اش به من کرد و می‌خواست من را با موتور برساند. در ادامه وقتی که موقع کار به من زور می‌گفت و من می‌گفتم نه، دستم را محکم نیشگون می‌گرفت یا با قیچی روی دستم را فشار می‌داد. یکی از همکارانم هم در آن کافه من را از پشت محکم بغل می‌کرد. دیگر خسته شدم و روزی که می‌خواستم از آن کافه بروم به مدیر کافه ماجرا را گفتم. او هم گفت در مورد سوپروایزر می‌تواند شرایط را بهتر کند اما در مورد همکارم گفت تقصیر خودم است. گفت تو با بچه‌ها گرم می‌گیری و آن‌ها هم فکر می‌کنند حق دارند این کار را بکنند.»

رکسانا از آن کافه به کافه‌ای دیگر می‌رود اما آزارها ادامه پیدا می‌کنند؛ «هد کافه در کافه بعدی که کار می‌کردم، خیلی راحت چشم‌چرانی می‌کرد. یعنی می‌رفت بیرون می‌نشست و مدت‌ها زل می‌زد. مدت زیادی هم یک مرتبه خودش را به من می‌چسباند و در گوشم حرف می‌زد. با هر کسی لاس می‌زد و رفتارهایش خیلی خسته‌کننده شده بود. یکی دیگر از همکارهایم در همان مجموعه مدام در مورد آرایشم نظر می‌داد. مدیر مجموعه هم حتی در مورد رنگ رژ لبم هم نظر می‌داد و می‌گفت کمی قرمزترش کن! بقیه همکاران مرد هم پشت سر یکی دیگر از همکارهای زن و در مورد فعالیت جنسی‌اش و اینکه با چه کسی سکس دارد حرف می‌زدند و جلوی چشمش اذیتش می‌کردند. من در آن کافه به هیچ کسی این رفتارها را گزارش ندادم.»

او انتظار داشته که مدیران این کافه‌ها نگاه جنسیت‌زده نداشته و خودشان هم نسبت به زنان خشونت اعمال نکنند؛ «متأسفانه نگاه جنسیت‌زده مدیران باعث

می‌شد که حتی گزارش دادن به آن‌ها هم فایده‌ای نداشته باشد. فکر می‌کنم نیاز به آموزش بیشتری در مورد آزار جنسی و رعایت کردن حد و حدود دیگران داریم. اگر فضای گفت‌وگو بین همکاران و مدیر کافه باز باشد شاید بشود این مسائل را بهتر کرد.»

### ❑ مهم‌ترین انتظارم احترام بود و مسخره نشدن

در حالیکه که بیشتر موارد آزارهای جنسی برای زنان اتفاق می‌افتد اما در مواردی باریستاهای مرد هم این خشونت‌ها را تجربه می‌کنند. علیرضا اما روایت متفاوتی دارد؛ او که حالا ۲۹ ساله است چند سال پیش برای پرداخت شهریه دانشگاه در کافه‌ای در مرکز شهر تهران، مشغول به کار می‌شود اما هنوز یک سال نشده به خاطر آزارهای جنسی کارش را ترک می‌کند؛ «من در کافه‌ای که کار می‌کردم قلیان هم سرو می‌شد. زنان جوانی که به آنجا می‌آمدند گاهی تقاضا می‌کردند که برایشان قلیان چاق کنیم. من کارگر ساده و پایین رده‌ترین پرسنل آنجا بودم. چند نفر از همان مشتری‌ها که تقریباً کل عصر را در کافه سپری می‌کردند، رفته‌رفته شروع به لاس زدن کردند و این موضوع خیلی من را اذیت می‌کرد. طوری رفتار می‌کردند که انگار من برده آن‌ها هستم. چون آن‌ها پولدار بودند و من یک کارگر.»

او از ششی می‌گوید که از سوی یکی از مشتریان آزار دیده است؛ «یک بار آخرهای شب بود و تقریباً مشتری‌ای در کافه نبود؛ یکی از همین مشتری‌ها که عملاً با کلام من را مورد آزار قرار می‌داد از کیفش یک بطری در آورد و گفت بیا بنشین باهم عرق بخوریم. من گفتم من در محیط کارم الکل مصرف نمی‌کنم و شروع به شستن آشپزخانه و ظرف‌ها کردم. او گفت پس برای من یک قلیان بیاور. برایش قلیان را آماده کردم اما چاق نکردم. گفت: «وای چاق نکردی، عیب

نداره اگر بلد نیستی اینجوریه» و بعد شال و روسری اش را شل کرد و سینه‌هایش را نشانم داد و گفت: «هنوز بلد نیستی؟» من جواب ندادم و خیلی کلافه و شاکی بودم. بعد یک مرتبه دستش را به سمت آلت جنسی من برد. خودم را عقب کشیدم و به سمت کانتربرگشتم. انقدر عصبی بودم که یک لیوان از دستم افتاد شکست. داشتم شکسته‌های لیوان را از کف آشپزخانه جمع می‌کردم که او بالای سرم آمد و این بار وقتی من بلند شدم باسنم را دست‌مالی کرد و گفت: «بیا بریم خونه من امشب. تو خوب تیکه‌ای هستی و هر دختری رو بخوای می‌تونی داشته باشی. با من بهت خوش می‌گذره» من با یکی از دوستانم این موضوع را مطرح کردم و او مسخره‌ام کرد. به مدیر کافه هم گزارش داد که او از من شاکی شد و گفت: «از خدات هم باشه زن‌ها بهت گیر بدن»»

علیرضا می‌گوید از صاحب کافه و مشتری‌ها انتظار احترام داشته؛ چیزی که ندیده است؛ «من دانشگاه دولتی تهران درس می‌خواندم، دوستان و شخصیت خودم را داشتم اما انگار از نظر بعضی‌ها کسی که کارگر ساده است شخصیتی ندارد. اما مهم‌ترین انتظار من احترام بود و مسخره نشدن.»

### ❑ به پایین تنه‌ام دست زدند ببینند دخترم یا پسر

ضحی، ساکن جزیره کیش، نان‌باینری و ۲۰ ساله است. او می‌گوید از زمانی که شروع به کار در کافه‌ای کرد تا کمک‌خرجی باشد برای گذران زندگی‌اش، آنقدر با اذیت و آزارهای جنسی مواجه شد که عطای کار کردن را به لقایش بخشید؛ «به یک سال نکشید که دیگر نتوانستم در کافه کار کنم. من یک نان‌باینری هستم و به خاطر استایل‌م که گاهی پوشش متناسب به مردان و گاهی پوشش متناسب به زنان است، بسیار مورد آزار قرار گرفتم. زمانی که در کافه کار می‌کردم، دائماً با این سوال از سوی مشتری‌ها مواجه می‌شدم که تو پسری یا دختری؟ به بالاتنه‌ام



نگاه می کردند که ببیند برجستگی دارم یا نه.»

او از زمانی می گوید که عده‌ای از مشتری‌ها برای اینکه بفهمند او دختر است یا پسر، مسخره‌اش کرده و به آلت جنسی او دست زده‌اند؛ «دو دفعه این اتفاق افتاد که جمعی از پسران تنیسور که برای برگزاری مسابقات به کیش سفر کرده بودند، به کافه ما آمدند. من آن روز یک هودی، شلواری گشاد و کلاه پوشیده بودم. وقتی برایشان منو را بردم، مثل همیشه متوجه نگاه‌های سنگینشان شدم. یکی از این پسرها پرسید که تو دختری یا پسر؟ من جوابی ندادم و گفتم چه سفارشی دارید؟ همان پسر به یکی از دوستانش اشاره کرد و آن پسر دستش را محکم به پایین تنه‌ام زد. من شوکه شدم و چون قبلا هم مورد تجاوز قرار گرفته‌ام، پنیک به من دست داد و نمی‌توانستم هیچ کاری کنم. یخ زده بودم و پاهایم می‌لرزید. به خاطر اینکه شوکه شده بودم نتوانستم هیچ واکنشی نشان دهم. آن پسر وقتی دید که آن برجستگی متناسب به مردان را ندارم، به دوستانش گفت: «نه مثل اینکه دختره». آن پسرها بلند می‌خندیدند و می‌گفتند پس چرا موهایش کوتاه است، چرا بالاتنه‌اش صاف است و ... به یکی از همکارانم اطلاع دادم و گفتم دیگر نمی‌توانم سر آن میز بروم اما همکارم با من همکاری نکرد و گفت خودت برو.»

او یک بار دیگر هم از سوی مدیریت کافه آزار دیده است؛ «در ماه اولی که وارد کار کافه شدم، مدیر کافه که تقریباً ۵۰ ساله بود بند هارنس من را کشید و گفت اوه، این از این لباس سکسی‌هاست! من بار اولی بود که او را می‌دیدم و به کارم احتیاج داشتم. می‌دانستم اگر بخواهم خیلی تند برخورد کنم، کارم را از دست می‌دهم. من بعد از این اتفاقات با حالت به‌هم‌ریخته‌ای کارم را ادامه دادم اما علیرغم علاقه شدیدی که به آن کار داشتم نتوانستم بیشتر از یک هفته طاقت بیاورم.»

## ❑ مدام صدایم می‌کنند برای برانداز کردن

از سه سال و نیم پیش که هلیای ۲۵ ساله در شیراز کارش را در کافه‌ها شروع کرد تا حالا، با آزارهای کلامی مشتریان روبرو بوده است؛ او می‌گوید به علت قوانین کافه‌ها اجازه برخورد با این آزارها را نداشته است، چون همیشه به او و همکارانش گفته‌اند باید با مشتری خوشرو باشید؛ «بارها پیش آمده که چندین بار بدون اینکه کاری داشته باشند باریستاها را صدا می‌کنند و براندازشان می‌کنند. این موضوع برای من هم اتفاق افتاده است. بارها مشتری‌ها صدایم می‌کنند و درخواست دوستی می‌دهند و بر این خواسته‌شان اصرار می‌کنند. جدیداً در این طور مواقع اگر همکار مرد داشته باشم به او گزارش می‌دهم و دیگر سر آن میز نمی‌روم.»

او می‌گوید کسانی که در کافه‌ها کار می‌کنند اجازه برخورد با مشتری‌ها را ندارند؛ «به ما گفته شده حداکثر تلاشمان را بکنیم که در محل کار درگیری‌ای ایجاد نشود و این موضوع جزو قوانین انضباطی تمام کافه‌هایی بوده که در آن‌ها کار کرده‌ام. من از سوی همکارانم هیچ وقت مورد آزار قرار نگرفتم و تا به حال هم همکارانم از سوی همکاران و کارفرمایان مورد آزار قرار نگرفته‌اند.»

## ❑ صاحب کافه گفت باریستای زن نمی‌خواهیم، به سلامت!

ملیکا، ۲۱ ساله و تنها ۱۰ روز در کافه کار کرده است. ۱۰ روزی که کارفرمایش در پوشش دخالت کرده و بعد او را اخراج کرده است؛ «من دانشجویام و چند وقت پیش به مدت ۱۰ روز در یک کافه در شرق تهران شروع به کار کردم. روز نهم صاحب کافه به من گفت که می‌خواهد برایم لباس فرم تهیه کند. گفت تو آستین و شلوارت کوتاه است و طرز لباس پوشیدنت را درست کن. من هم گفتم چشم و فردایش لباسم را تغییر دادم. اما صاحب کافه دوباره گفت: «این چیه باز پوشیدی؟»

این که کوتاهه!» و بعد یک لباس فرم نشانم داد و گفت این لباس را می‌خواهم برایت بخرم و باید از این به بعد این را بپوشی. من هم مخالفتی نکردم اما آخر شیفت کاری آمد و گفت چون تا به حال همه ما که در این کافه کار می‌کنیم مرد بوده‌ایم، نمی‌توانیم با یک زن کار کنیم. پول ۱۰ روز را حساب کرد و گفت به سلامت!»

### ❑ چرا گزارش نمی‌دهند

«گزارش ندادم چون کارم را در کافه از دست می‌دادم، گزارش دادم و مسخره شدم، مدیرم گفت تقصیر خودت است که با همه گرم می‌گیری، فکر کردم حق اعتراض ندارم، گزارش ندادم چون صاحب کافه خودش آزارگر بود.»

ی که در کافه‌ها کار می‌کنند از ترس از دست دادن شغل یا واکنش شدید دیگران، آزار و اذیت‌های جنسی را معمولاً گزارش نمی‌کنند. آنطور که از آمارها در آمریکا برمی‌آید، در صنعت خدمات، بیشترین آمار آزار جنسی (۸۰ درصد) از طرف مشتریان صورت می‌پذیرد اما این بدان معنا نیست که مدیران و سایر همکاران در بروز این امر مشارکت ندارند و آنچه که مهم است، داشتن روی خندان نسبت به مشتریان همزمان با تلاش آنان برای دست‌درازی به آنها است.

موضوع خدمات دادن به مشتری در کافی‌شاپ‌ها، ممکن است باعث شود باریستاها چاره‌ای جز قبول کردن و گزارش نکردن آزار و اذیت جنسی مشتریان نداشته باشند. مثل مواقعی که مشتری‌ها به آنها انعام می‌دهند. بعلاوه در سال ۲۰۱۶، کنگره اتحادیه کارگری انگلستان (TUC) و پروژه «سکسیسم روزمره» دریافتند که کارکنان جوان‌تر، افراد کم‌درآمد و افرادی که به صورت قراردادی استخدام شده‌اند، بیشتر احتمال دارد که آزار و اذیت جنسی را تجربه کنند و یا بسیاری از جوانان شاغل که فقط چند شیفت در هفته کار می‌کنند، ممکن است

آسیب‌پذیرتر هم باشند.

از آنجا که بسیاری از کافی‌شاپ‌ها کوچک هستند، بسیاری از باریستاها ممکن است نسبت به گزارش تجربیات خود احتیاط کنند. این موضوع بیشتر زمانی صدق می‌کند که مدیر کافه خودش با آزارگر دوست است و از طرف دیگر تمایل نداشتن ناظران برای کمک به دیگران می‌تواند یک مساله تاثیرگذار هنگام مواجهه با آزارهای جنسی باشد. همچنین کسانی که با تبعیض مالی در محیط کاری مثل کافه‌ها روبرو می‌شوند، گزارش کردن این آزارها برایشان دشوارتر است.

### آمار از دیگر کشورها

گزارش‌هایی که از سال ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۵ به کمیسیون فرصت‌های استخدامی برابر (EEOC) در آمریکا رسیده نشان می‌دهد که ۱۴.۲ درصد از ادعاهای آزار و اذیت جنسی در صنایع اقامت و خدمات غذایی که شامل رستوران‌ها، کافی‌شاپ‌ها، هتل‌ها و سایر مراکز پذیرایی است، اتفاق افتاده‌اند. همچنین مطالعه‌ای که اخیراً در زمینه آزار جنسی در محل کار در آمریکا انجام شده است نشان می‌دهد ۳۳ درصد کارکنان زن سیاه‌پوست و ۳۲ درصد لاتین‌تبارها در فست‌فودهای زنجیره‌ای تعرض جنسی را تجربه کرده‌اند. این رقم در میان زنان سفیدپوست ۲۵ درصد است.

در بعضی از کشورهای اروپایی، آسیایی و استرالیا هم وضع با کمی تفاوت در آمارها به همین منوال است. به عنوان مثال، چندی پیش «جوکو لونکو»، حقوقدان و وکیل اتحادیه کارگری فنلاند در مصاحبه‌ای با خبرگزاری هلسینکی اعلام کرد که بیشترین موارد آزار و اذیت در میان کارگران و پرسنل رستوران‌ها و کافه‌ها گزارش شده است؛ در عین حال شاغلان در این رشته خدماتی، از آن جا که مرتباً با مشتریان مست روبرو هستند، به طور غیرمستقیم و شاید ناخودآگاهانه

واکنش کمتری در مقابل آزار و اذیت جنسی نشان می‌دهند. اتحادیه‌های کارگری در سال‌های گذشته در این کشور و بعضی دیگر از کشورهای اروپایی با برگزاری کمپین‌های متعدد از اعضای خود خواسته‌اند ضمن گزارش چنین مواردی به دادگاه شکایت کنند تا بتوان به طور قانونی جلوی آنها را گرفت. همچنین اعمال خشونت جنسی در رستوران‌های زنجیره‌ای مک‌دونالد، یکی از خبرسازترین اعتراض‌های کارکنان خدماتی در چند سال اخیر در آمریکا را رقم زده است. سپتامبر سال ۲۰۱۸ هزاران نفر از کارکنان این فست‌فود زنجیره‌ای در اعتراض به آزار جنسی در محیط کار، برای بهبود امنیت و افزایش درآمدشان راهپیمایی کردند. آن‌ها خواهان تصویب قوانین ضد آزار و اذیت جنسی بودند و به بی‌اعتنایی یا اقدامات تلافی‌جویانه مدیران مجموعه‌شان هنگام گزارش این آزارها، اعتراض داشتند.

حالا سه سال بعد از این اعتراضات، در ۱۴ آوریل ۲۰۲۱، مک‌دونالد اعلام کرده که استانداردهای جهانی جدیدی را با هدف جلوگیری از خشونت جنسی و تبعیض جنسیتی در رستوران‌های خود تدوین کرده است. مک‌دونالد گفته تمام ۳۹ هزار رستوران این شرکت در بیش از ۱۰۰ کشور جهان، ملزم به رعایت این استانداردها خواهند بود. آنطور که «کریس کمپچینسکی»، مدیرعامل مک‌دونالد در این پیام گفته، این شرکت برای تقویت و گنجاندن فرهنگ امن‌سازی، از ژانویه ۲۰۲۲ این استانداردها را برای ارزیابی رستوران‌هایش آغاز می‌کند. در این آیین‌نامه جدید فرایندی برای گزارش شکایات کارکنان، بررسی آن‌ها و نظرسنجی از آن‌ها درباره آزار و اذیت جنسی، در نظر گرفته شده است. کمپچینسکی گفته که آزار و اذیت جنسی در هیچ رستورانی از مک‌دونالد جایی ندارد و این شرکت اطمینان حاصل خواهد کرد که همه ادعاها در این باره به طور کامل و دقیق بررسی می‌شوند.

## ❑ خلاء قانونی

در ایران قانون ویژه‌ای درباره آزار جنسی به‌ویژه در محیط کار وجود ندارد. براساس تبصره دوم ماده ۲۲۴ قانون مجازات اسلامی: «هرگاه کسی با زنی که راضی به زنا با او نباشد، در حال بی‌هوشی، خواب یا مستی زنا کند، رفتار او در حکم زنا با او به‌عنف است. در زنا از طریق اغفال و فریب دادن دختر نابالغ یا از طریق ربایش، تهدید و یا ترساندن زن، اگرچه موجب تسلیم شدن او شود، نیز حکم فوق جاری است.»

ماده ۱۴۰ کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی در بخش تعزیرات، یکی دیگر از موادی است که به موضوع آزار جنسی پرداخته است. در این ماده آمده است: «در صورتی که زن و مردی که بین آن‌ها علقه زوجتی نباشد، مرتکب روابط نامشروع یا عمل منافی عفت غیر از زنا از قبیل تقبیل یا مضاجعه شوند، به شلاق تا ۹۹ ضربه محکوم خواهند شد و اگر عمل با عنف و اکراه باشد، فقط اکراه‌کننده تعزیر شود.» در اینجا منظور از تقبیل، بوسیدن و مضاجعه، دست در گردن انداختن است. اما در این مواد قانونی اشاره‌ای به آزارهای جنسی در محل کار نشده است و اگر هم زنی بتواند آزار جنسی یا تجاوز را ثابت کند، پس از اجرای قانون برای متجاوز یا آزارگر در صورتیکه او کارفرما یا بالادست فرد آزاردیده باشد، بعد از حضور در محل جرم به راحتی در معرض اخراج خواهد بود؛ زیرا در قانون ما ماده‌ای برای حمایت شغلی از بازمانده خشونت جنسی وجود ندارد. از طرف دیگر، اگر زن نتواند ادعای خود را اثبات کند، به خاطر ایراد اتهام، مجرم تلقی می‌شود و بازهم ممکن است امنیت شغلی او در معرض مخاطره قرار گیرد.

## ❑ اتحادیه: به ما گزارش دهید، قاطعانه برخورد می‌کنیم

اما آنطور که محمد خوش‌نیت نیک‌خوی، نایب‌رئیس اتحادیه بستنی و کافی‌شاپ‌های تهران به «دیدبان آزار» می‌گوید، اگر مدیر یا صاحب کافه‌ای که در آن کار می‌کنید به این موضوع بی‌توجه است، شما را تهدید به اخراج می‌کند و یا خودش آزارگر است می‌توانید به اتحادیه گزارش دهید تا با او برخورد شود. خوش‌نیت که خودش صاحب یک برند کافه زنجیره‌ای در تهران است و ۳۶ نفر پرسنل دارد، می‌گوید موضوع آزار و اذیت‌های جنسی مانند دیگر محل‌های کار در کافه‌ها هم دیده می‌شود؛ «فکر می‌کنم در سال‌های اخیر فرهنگ‌سازی درباره این موضوع در کافه‌ها بهتر شده است اما در هر حال وجود دارد. یک بار در یکی از کافه‌های ما هم این اتفاق افتاد. دیدم آقای بی‌یکی از کارکنان شماره داد و آن زن باریستا خوش نیامد. من دخالت کردم و وقتی دیدم آن مرد بی‌ادبی می‌کند او را بیرون کردم و آن مرد از کافه ما شکایت کرد و تا مدتی درگیر دادگاه بودیم. اما به همکارانم گفتم اگر این موضوع باز هم پیش آمد حتما گزارش دهند تا دخالت کنیم. ما اگر متوجه این موضوع شویم از ورود مجدد آزارگران ممانعت می‌کنیم.»

او با بیان اینکه صاحبان کافه‌ها باید سعی کنند مقابل این موضوع واکنش نشان دهند، می‌گوید: «کارکنان کافه‌ها باید در امنیت کامل کار کنند و این وظیفه کارفرمایان است که این موضوع را جدی بگیرند. برایم پیش آمده بود که یکی از باریستا‌های زن از آزارهای یکی دیگر از کارکنان نزد من شکایت کرد، من با آن پسر صحبت کردم و بعد از آن چندبار تذکر دادم و وقتی دیدم دست بردار نیست او را اخراج کردم. احتیاجه مرتبا از کافه‌ها بازرسی می‌کند و اگر این موارد به دست ما برسد که کارفرمایی نسبت به آزار و اذیت کارکنانش بی‌اهمیتی کرده یا خودش آزارگر است، با او قاطعانه برخورد می‌کنیم. کم‌اینکه این کار را هم کرده‌ایم و حتی

چند وقت پیش یک کافه را به همین دلیل بستیم.»  
خوش نیت همچنين می گوید در اتحادیه با تبعیض های جنسیتی در پرداخت دستمزد برخورد می شود و کارکنان کافه ها می توانند این موضوع را به آن ها گزارش دهند.

### از تدوین سیاست مشخص تا سیستمی برای گزارش دهی

آزار و اذیت جنسی نباید به عنوان «بخشی از کار» در نظر گرفته و کنار گذاشته شود. تحقیقات نشان داده اند که آزار و اذیت در محل کار باعث افزایش استرس، اضطراب، فرسودگی شغلی و ترک کار کارکنان می شود. این از وظایف کارفرما است که از کارمندان خود برابر خشونت جنسی محافظت کند. کارکنان کافه ها باید بدانند این یکی از وظایف مدیرشان است که هنگام مشاهده آزار جنسی مشتری ها یا دیگر کارکنان، مداخله کند. اگر صاحب کافه ای هستید یا آن را مدیریت می کنید و می خواهید علیه آزارهای جنسی اقدام کنید، دستورالعمل زیر می تواند برایتان راهگشا باشد:

**۱. سیاست گذاری:** تعریف آزار و اذیت جنسی، به کارکنان شما اجازه می دهد که بدانند این رفتارها قابل قبول نیست. کارگران کافه ها ممکن است تصور دیگری از آنچه آزار جنسی در نظر گرفته می شود داشته باشند. شما می توانید با ایجاد سیستم های انضباطی، میزان آزار و اذیت جنسی را که از سوی کارکنان شما رخ می دهد، کاهش دهید. در این صورت، اگر کارکنانی هم که این آزارها را تجربه می کنند بدانند جدی گرفته می شوند، احتمالاً آن را گزارش می کنند.

زمانی که شما سیاست های خود را تدوین کردید، مقابله با این گونه موارد



برایتان آسان تر می شود؛ زیرا اطمینان حاصل می کنید که به موقع اقدامات مناسب را انجام می دهید. سیاست آزار جنسی شما باید کامل و گسترده باشد. افرادی را که می توانند در تدوین سیاست آزار جنسی همفکری کنند، وارد کار کنید. ممکن است آزارهای جنسی برای زنان باریستا از سوی مشتری ها و یا دیگر کارکنان در خارج از ساعت کاری و یا بیرون از کافه رخ دهد، بنابراین دقیق باشید و این موضوع را هم در سیاست هایتان بگنجانید. شما می توانید برای تدوین این سیاست ها، مشاوره حقوقی بگیرید.

**۲. آموزش دهید و سیاست ها را مشاهده پذیر کنید:** سیاست ها فقط زمانی تاثیر گذار هستند که شناخته و اجرا شوند. بهترین راه انتقال آنها به کارکنان از طریق آموزش و مستندسازی است. پوستره های آموزشی در این باره، می توانند بخشی از یک استراتژی موثر باشند.

آموزش می تواند روی موضوعات گسترده ای متمرکز باشد، مانند: آزار و اذیت جنسی چیست؟ چه کسی آزار و اذیت جنسی را تجربه می کند؟ زمانی که شاهد آزار و اذیت جنسی چه باید بکنید؟ چگونه می توان به آزار جنسی از سوی مشتریان و دیگر کارکنان واکنش نشان داد؟ شما می توانید در کافه شاپتان سیستمی را راه اندازی کنید و از کارمندانتان بخواهید که به وسیله آن ایده ها و موضوعات مربوط را بدون نام برای شما ارسال کنند.

**۳. فرهنگ صحبت کردن را ایجاد کنید:** وقتی شاهدان آزار و اذیت جنسی این موضوع را می بینند و درباره آن سکوت می کنند، به نوعی به قابل پذیرش بودن این رفتارها صحنه می گذارند. صحبت در مورد آزار و اذیت جنسی ممکن است دشوار باشد، به ویژه اگر این آزارها از سوی کارفرما یا مدیر اعمال

شوند، اما راه‌هایی وجود دارد که شما می‌توانید کارکنان کافی‌شاپتان را به گزارش کردن خشونت جنسی تشویق کنید. شما می‌توانید کارکنان خود را آگاه کنید که انتظارات شما در این باره چیست و به آنها اطمینان بدهید که برای انجام این کار به دردمس نخواهند افتاد. در نهایت، شما می‌توانید به آن‌ها توضیح دهید در صورت مشاهده آزار و اذیت جنسی، چه کاری باید انجام دهند. تحقیقات نشان می‌دهند این موضوع در کاهش گزارش نکردن آزارها موثر است و می‌تواند در برنامه‌های آموزشی شما گنجانده شوند.

**۴. سیستمی برای گزارش کردن ایجاد کنید:** افرادی که خشونت جنسی را تجربه می‌کنند، کمتر گزارش می‌دهند چون احساس می‌کنند جدی گرفته نمی‌شوند. افرادی که آزارهای جنسی را گزارش می‌دهند، بیشتر احتمال دارد این کار را ادامه دهند؛ زیرا احساس می‌کنند که این یک امر طبیعی است و حتی شاید مورد تقدیر هم قرار گرفته شود. در سال ۲۰۱۶، کنگره اتحادیه کارگری انگلستان (TUC) و پروژه «سکسیسم روزمره» دریافتند که ۸۰ درصد از زنان که در محل کارشان آزار و اذیت جنسی را تجربه کرده‌اند، آن را گزارش نکرده‌اند و در حدود ۸۰ درصد از موارد، مرتکبان در جایگاه قدرت و فرادست نسبت به آزاردیدگان بوده‌اند.

بنابراین داشتن یک سیستم برای گزارش‌دهی بسیار مهم است. کارکنان شما باید قادر به گزارش حوادث باشند بدون اینکه احساس کنند جلب توجه می‌کنند. همچنین باید چندین نفر برای کمک به آن‌ها تعیین و مسئول شوند که امکان گزارش دادن فراهم بشود (در غیر این صورت، چه اتفاقی می‌افتد اگر فقط یک این مسئولیت را داشته باشد که از قضا ممکن است خودش آزارگر باشد؟). در نهایت، این سیستم باید به طور گسترده بین کارکنان شناخته شود.

افرادی که مورد آزار و اذیت جنسی قرار گرفته‌اند و یا شاهد آن بوده‌اند باید بدانند که در برابر اعمال انتقام‌جویانه بعدی محافظت می‌شوند. دوباره تأکید کنید که هر کارمند وظیفه دارد گزارش دهد. آنچه را برای ایمن نگه داشتن گزارش‌دهندگان لازم است، بیان کنید و به آنها اطمینان دهید که شغلشان را از دست نخواهند داد.

**۵. به گزارش‌ها واکنش نشان دهید:** زمانی که فردی آزار و اذیت جنسی را به شما گزارش می‌دهد، مهم است به او نشان دهید که آن را جدی گرفته‌اید. اول از همه، با دقت گوش و یادداشت کنید. در صورتی که به اطلاعات بیشتری نیاز دارید، از آزرادیده بخواهید در صورت تمایل، لیست نوشته شده‌ای از حوادث و تاریخ دقیق را در اختیار شما بگذارد. تاثیر چیزهایی را که ممکن است برای شما کوچک به نظر برسند، دست کم نگیرید. همه جزئیات زیر چتر آزار و اذیت جنسی قرار می‌گیرند و می‌توانند باعث شوند که کارکنان شما در محل کارشان احساس معذب بودن کنند.

با فرد آزرادیده، با استفاده از سیاست‌هایی که از قبل پیش‌نویس کرده‌اید، در مورد این که چه اقدامی می‌خواهید درباره آزارگر انجام دهید، بحث و تبادل نظر کنید. این صحبت‌ها و اسناد می‌توانند به تحقیقات پلیس کمک کنند. شما باید قوانین و قراردادهای استخدام را بررسی کنید تا تعهدات قانونی خود در این مورد را مدنظر داشته باشید.

در این بخش باید بحث شود که چگونه مدیریت یا منابع انسانی به صورت گام‌به‌گام به شکایت آزار جنسی رسیدگی می‌کنند. در مورد تمام مراحل این روش از جمله تحقیقات و فرجام‌خواهی بحث کنید. همچنین روند انضباطی کافه خود را توضیح دهید. به عنوان مثال، اگر آزارگر کارمند شماست، بار اول

که شوخی‌های نامناسبی کرده چه اخطارهای کلامی‌ای می‌گیرد؟ آیا آزارگران در صورت تکرار کارشان با تنزل مقام روبرو شده، منتقل یا اخراج می‌شوند؟ روند و نتایج بالقوه را برای همه توضیح دهید.

**۶. استمرار و تقویت:** اینکه یک بار آموزش‌های لازم را انجام دهید و سپس آن را فراموش کنید، کافی نیست. شما باید برای ایجاد فرهنگ‌ای که در آن حرف زدن از آزار و اذیت جنسی مورد پذیرش نیست، همه سیستم‌هایتان را تقویت کنید. از آنجا که اغلب کافه‌ها کوچک هستند، شما می‌توانید این کار را از طریق بحث روزمره انجام دهید: به باریستاها یادآوری کنید که مجبور نیستند آزار و اذیت مشتریان یا همکارانشان را تحمل کنند و می‌توانند در هر وضعیت ناراحت‌کننده‌ای، موضوع را با شما در میان بگذارند. شما می‌توانید در کافی‌شاپ‌های زنجیره‌ای، مدیران خود را در مورد نحوه تقویت سیستم‌تان برای مقابله با آزارهای جنسی، آموزش دهید. همچنین می‌توانید نظرسنجی‌های ناشناس را از طریق ایمیل‌های مرتبط به شرکت‌تان ارسال کنید تا از احساس باریستاها مطلع شوید. با اینکه این مراحل ممکن است آسان نباشند، اما به شما کمک خواهند کرد تا از ایمنی افرادی که در کافه شما کار می‌کنند اطمینان حاصل کنید. و با این کار به مشتریان خود اطمینان بدهید که آن‌ها هم می‌توانند موارد آزار و اذیت در کافه را گزارش دهند.

منابع:

<http://app.blog.analyzer.com/the-solution-to-workplace-sexual-harassment-is-institutional-courage/>

<https://perfectdailygrind.com/201710//dealing-with-sexual-harassment-assault-in-coffee-shops/>

<https://fortune.com/202114/04//mcdonalds-standards-harassment-discrimination/>

<http://harasswatch.com/news/1069/>

کارکنان رستوران‌های زنجیره‌ای مک دونالد

در اعتراض به آزار جنسی، کار خود را یک روز تعطیل کردند

## زنان کارگر علیه آزار جنسی متحد می‌شوند



نویسنده: آنلیس اورلک  
برگردان: غزاله شعایی

سپتامبر سال ۲۰۱۸، آمریکا شاهد اعتصاب بزرگ سرتاسری در ۱۰ ایالت کشور بود. کارکنان رستوران زنجیره‌ای مک‌دونالد کار خود را در روز سه شنبه تعطیل کردند و با حمل پلاکاردهایی همچون «به من دست نزن» در اعتراض به

آزار جنسی فراگیر در محل کار خود به جنبش جهانی MeToo پیوستند. چندماه قبل از آن، در می ۲۰۱۸، ۱۰ زن با تقدیم شکایت به «کمیسیون فرصت‌های استخدامی برابر» دادخواهی خود را عمومی کردند و کمپینی را علیه مک‌دونالد به راه انداختند. این زنان در جریان همایش سالانه سهام‌داران مک‌دونالد با یکدیگر آشنا شده بودند و بازگویی تجربه‌های آزاردهنده آنها باعث شد تا دریابند در این رنج تنها نیستند. آنها به این نتیجه رسیدند که این مسائل فردی و شخصی نیست و کاملاً سیستماتیک رخ می‌دهد. بنابراین دست به کار شدند و کمیته‌ای را در ۱۰ ایالت تشکیل دادند. کمیته‌ای که سرانجام در روز سه‌شنبه اعتصاب بزرگ خود را رقم زد.

این کمیته از آزارهای جنسی و تماس‌های بدنی ناخواسته وسیعی که در محیط کار مک‌دونالد رایج است، پرده برداشت. اعضای کمیته معترض بودند که هر بار به مدیر مجموعه خود از این آزارها شکایت کردند، به جای حمایت و پیگیری، با اقدامات تلافی‌جویانه مدیران مواجه می‌شدند، مورد توهین قرار می‌گرفتند، از ساعات کاری‌شان کم می‌شد و یا حتی به عمد برنامه زمانی نامناسبی در شیفت کاری به آنها تحمیل می‌شده است. یکی از کارمندان در گفت‌وگویی با کمیسیون فرصت‌های استخدامی برابر، افشا کرده بود که سرپرستش بارها سینه‌های او را لمس کرده و اندام تناسلی‌اش را به بدن این زن نزدیک کرده است. او تعریف می‌کرد که بعدها همین مرد به او پیشنهاد داده که در ازای ۱۰۰۰ دلار با او رابطه جنسی داشته باشد، و وقتی او این مسئله را با مدیرش در میان می‌گذارد، به قدری از ساعات کاری‌اش کم می‌شود که او در عمل مجبور به ترک کار خود می‌شود.



یکی دیگر از این زنان به نام «فلینت» اظهار کرده که هر روز از سوی سرپرست خود مورد آزار جنسی و کلامی قرار می‌گرفته است. او در انگیزه شکایت خود از مک‌دونالد عنوان می‌کند: «مک‌دونالد تمام رفتارهای ما را زیر نظر دارد، از خدمات‌مان به ماشین‌های بیرون از رستوران تا بسته‌بندی غذاها. با این وجود زمانی که من به مدیر خود اطلاع دادم که سرپرستم عکس اندام تناسلی‌اش را نشانم داده، او کوچک‌ترین واکنشی نشان نداد.» در نهایت این زن هم مجبور به استعفا می‌شود. فلینت می‌گوید که به این کار و درآمد آن خیلی نیاز داشته و تمام امیدش به این بوده که مک‌دونالد از او حمایت می‌کند و درست به همین خاطر سکوت کرده. ولی بعدها متوجه شده که در اشتباه بوده است.

این اعتصاب یک‌روزه با هدف فشار بیشتر بر مک‌دونالد صورت گرفت تا در رویه رستوران‌ها تغییراتی صورت بگیرد. معترضان خواستار تقویت بیشتر سیاست‌های تنبیهی برای رفتارهای نادرست کارمندان و همین‌طور دوره‌های آموزشی اجباری برای مدیران و کارکنان بودند. آنها همچنین خواهان یک



سازوکار دقیق برای دریافت گزارش‌ها، پیگیری و برخورد با خاطیان بودند که فرد آزار دیده را به جای حمایت، هرگز در معرض اقدامات تلافی‌جویانه قرار ندهد. و در نهایت اعتصاب‌کنندگان مطالبه تشکیل یک کمیته متشکل از کارکنان، مجریان، و نمایندگان امتیازداران رستوران‌های دیگر مک‌دونالد و رهبران گروه‌هایی که در حوزه حقوق زنان فعالیت می‌کنند، را داشتند که در آن بتوانند سیاست‌گذاری‌های جدیدی را برای امنیت محیط کار از آزارهای جنسی صورت بدهند.



زنان کارگر مدت‌هاست که در راستای مقابله با آزار و اذیت در محل کار، در تلاش و تکاپو هستند و در سال‌های اخیر به پیروزی‌هایی نیز دست یافته‌اند. سال گذشته نیز خدمه هتل‌ها در شیکاگو در حمایت از مستخدمین این هتل‌ها در مواجهه با رفتارهای آزاردهنده و یا مکالمات جنسی در محل کار، دست به

اعتراض زدند. تخمین زده شده بود که حدود ۷۰ درصد از این کارکنان با این مشکلات دست به گریباند و توانستند این اعتراضات را در ظرف یکسال به سوی تصویب قوانین حمایت‌گرانه روانه کنند. این سبب شد که در کالیفرنیا نیز موج دیگری برای تدوین لایحه‌ای مشابه شیکاگو ایجاد شود. کنشگران در بنگلادش، کامبوج و دیگر کشورهایی که در صنعت پوشاک فعالند نیز در حال ایجاد فشارهایی مستمر به سازمان بین‌المللی کار برای ایجاد سیاست‌های تنبیهی در مواجهه با آزارگران جنسی در محل کارند. در منهنن اعتصابی ۵ روزه در اعتراض به تعلل فست‌فود Wendy's در تصویب مقررات ضد آزار جنسی، موثر واقع شد. و حالا هم که جنبش MeToo، مک‌دونالد، این پرچمدار صنعت غذا و دومین کارفرمای بزرگ خصوصی جهان را نشانه گرفته است. صنعتی که ۴۲ درصد از کارکنانش آزارهای جنسی را در محیط کار تجربه کرده‌اند.

اعتصاب کارکنان مک‌دونالد، شروع ماجرا است. آنها هم‌چنان در حال طرح شکایات خود و جست‌وجوی راهکارها برای حمایت از زنانی که به دلیل ترس از اخراج شدن، آزارهایشان را افشا نکرده‌اند، هستند. معترضان همچنان با توزیع اعلامیه‌های آموزشی «حقوقت را بشناس» در مکان‌های عمومی نزدیک به رستوران‌ها به فعالیت خود ادامه می‌دهد. مک‌دونالد وعده داده است که با سازمان ملی مبارزه با خشونت‌های جنسی قراردادی در زمینه آموزشی منعقد خواهد کرد که البته هنوز به مرحله اجرا در نیامده است. جنبش MeToo از هالیوود شروع نشد. این جنبش از اعتراض رهبران «برای ۱۵ دلار بجنگ» آغاز شد. از اعتراض خدمه هتل‌های شهر و کارگران صنعت پوشاک و ... آنها از سالها قبل از آغاز موج MeToo از آزارهای جنسی در محل کار حرف زده بودند و هنوز هم می‌زنند. حالا می‌فهمیم چرا نیاز به اتحاد داریم. اتحاد ما بسیار قدرتمند از موضع‌گیری‌های

فردی می‌تواند به وضع مقررات حمایتی در راستای احقاق حقوقمان منجر شود.

منبع:

<https://jacobinmag.com/2018/09/mcdonalds-strike-metoo-sexual-harassment-organizing>

زنان طبقه کارگر، کنشگران پنهان جنبش MeToo

ما به دلسوزی احتیاج نداریم،

ما نیاز داریم که از ما یاد بگیرید



نویسنده: آلیسا کوارت  
برگردان: تارا یارعلی

نقطه آغاز جنبش MeToo، نه افراد مشهور، بلکه مستخدمین و کارگران فست‌فودها بودند. زمان آن رسیده که آنها را در مرکز توجه قرار دهیم. سه شنبه ۱۸ سپتامبر ۲۰۱۸، کارگران مک دونالد در ۱۰ شهر آمریکا برای اعتراض به آزار

و اذیت جنسی گسترده، محل کار را ترک کردند. یک هفته پیش از آن، زنان مستخدم در کالیفرنیا مسیری به طول ۱۰۰ مایل را از سان فرانسیسکو به سمت ساختمان پایتخت ایالت در شهر ساکرامنتو راهپیمایی کردند؛ تا تصویب قوانین ضد آزار و اذیت جنسی را مطالبه کنند. اتحادیه کارکنان خدماتی با همکاری مرکز زنان شرق لس آنجلس به دور از سروصدای رسانه‌ای، زنان را در زمینه دفاع از حقوق خود آموزش داده، و کارگاه‌های ضد آزار و اذیت جنسی برگزار می‌کردند. آنها حتی یک خط تلفن اضطراری برای گزارش تجاوز جنسی راه‌اندازی کرده بودند.

تظاهرات گسترده معترضین در سراسر کشور، گامی دیگر در جهت پیشبرد این مسیر بود. این اعتراضات در حمایت از کریستین بلازی فورد (محقق و استاد روانشناسی دانشگاه در کالیفرنیا) است، که نامزد دیوان عالی، قاضی برت کاوانا را به تلاش برای اقدام به تجاوز جنسی به او، هنگامی که هر دو دانش‌آموز دبیرستانی بوده‌اند، متهم کرده بود. این تلاش‌ها و اعتراضات زنان معمولی، نمایانگر بخشی از جنبش MeToo است که بسیار کم مورد توجه قرار گرفته است. چرا که اغلب اعتراض افراد مشهور به عنوان مدافعان MeToo، در مراسم اهدای جوایز و یا توییتر شنیده می‌شود.

با این حال، با گذشت یک سال پس از گسترش محبوبیت جنبش MeToo به واسطه افشاگری چند بازیگر مشهور و ۱۲ سال پس از ابداع عبارت MeToo توسط یک فعال مدنی به نام «تارانا بورک»؛ ما کماکان در داستان‌های سلبریتی‌های آزاررسان و سلبریتی‌های آزاردیده غرق می‌شویم. از رفتار وحشتناک لسلی مونویز به عنوان رئیس شبکه CBS در دعوی ستارگان جنبش MeToo، «رز مک گاون» و «آزیا آرجنتو» گرفته، تا عذرخواهی‌های افرادی که آزاررسان خوانده

شده‌اند (که بیشتر به خوددلسوزی و مظلوم‌نمایی می‌مانند)؛ مثل مجریان سابق رادیو، «جان هاکنبری» و «ژیان قُمشی». لازم به ذکر است گزارش پرونده آنها به صورت عمومی در مجلات هارپر و نقد کتاب نیویورک، با حفظ احترام عجیبی نسبت به آزارگران منتشر شده است.

اما زمانی فرا خواهد رسید که این نام‌های پرسروصدا دیگر منفعتی برای حضور در این نمایش نخواهند دید و صحنه را ترک خواهند کرد. این جنبش باید برای همه باشد. هم برای زنان عادی و هم برای مشهورترین افراد میان مردم. برای تحقق این امر، ما باید به طور واضح جنبش MeToo را به موجودیت فعلی و هم به آنچه که باید باشد، طبقه‌بندی کنیم: یک جنبش کارگری. اگر توجه جنبش MeToo را به سمت کارگران رستوران‌ها، نگهبانان، کارگران مزارع، صندوق‌داران و پیشخدمت‌ها و همچنین اساتید و کتابداران برنگردانیم، کماکان داستان‌های مشاهیر را خواهیم دید و شنید. این افراد روی دیگر سکه آزار جنسی علیه سلبریتی‌ها هستند.

نفر بعدی چه کسی است؟ مرد دیگری با پشتوانه مالی، که به ظاهر متهم شده و «تبعیدی» نامیده می‌شود، تا همدردی عموم را برانگیزد؟ داستان‌هایی از این قبیل می‌توانند تا ابد ادامه پیدا کنند. دلیل عمده این امر امثال قُمشی هستند. او به نحوی مظلوم‌نمایانه خودش را یک «فرد مشهور» می‌خواند، که حالا «طرد» شده است. وی از سوی ۲۴ زن به ارتکاب خشونت متهم شده است. خشونت‌هایی همچون مُشت زدن و فشردن گردن این زنان. اما او داستان را به نفع خودش مصادره کرد و با وجود متهم شدن به تعرض جنسی، در دادگاه تبرئه شد.

در مقابل شجاعت زنان طبقه فرودست و کارگر، مانند کارگران مک‌دونالد، یا حتی اظهارات زنان طبقه متوسط که در این جنبش مشارکت داشته‌اند، به

ندرت شکل نمایشی یا جلب ترحم دارد. با این حال خطراتی که آنها را تهدید می‌کند (مانند اخراج، طرد یا حتی آسیب‌های جسمی) از خطراتی که سلبریتی‌های آزاررسان و آزاردیده تجربه می‌کنند، به مراتب بیشتر است. بنابراین ما باید نگاه جمعی خود را به سمت آنها سوق دهیم. الخاندرو والس، دبیر دفتر خزانه‌داری اتحادیه کارکنان خدماتی می‌گوید: «ما باید از مردم بشنویم! نه از بازیگران زن. نه از افرادی که از آنها درخواست عکس و امضای یادگاری می‌کنید. بلکه از کسانی که شب‌ها مشغول نظافت اماکن هستند. آنهایی که دهه‌ها با این مسئله دست‌وپنجه نرم کرده‌اند.» او به قول خودش «زنان نامرئی» را نمایندگی می‌کند. به گفته والس: «اگر افراد برجسته جنبش MeToo صدای زنان دیگر را نشوند، فرصتی بزرگ از دست خواهد رفت.»

طبق یافته‌های مطالعه‌ای که به تازگی منتشر شده است، ۴۰ درصد از زنانی که در فست‌فودها کار می‌کنند، رفتارهای ناخواسته جنسی را در محیط کار تجربه می‌کنند. همانطور که «برنیس یونگ»، نویسنده کتاب «یک روز کاری: مبارزه برای پایان دادن به خشونت جنسی علیه آسیب‌پذیرترین کارگران آمریکا» می‌گوید: «مسئله مهم این است که رخدادها و موقعیت‌های آزاررسانی و آزاردیدن در مشاغل و حرفه‌های مختلف، متفاوت است و به همین دلیل باید این مشکل را صنعت به صنعت، و محل کار به محل کار مورد بررسی قرار داد و با دقت جزئیات نحوه سوءاستفاده از کارگران زن در هر کدام از این مکان‌ها را موشکافی کرد.» برنیس یونگ می‌گوید: «اگر معتقدید که آزار و اذیت جنسی همه جا یکسان اتفاق می‌افتد، بسیار کلی‌نگرانه فکر می‌کنید. این مهم است که بدانید، که در محیط‌های کاری مختلف همچون ریخته‌گری، هتل‌ها، بیمارستان‌ها، یا برای کشیش‌های زن در کلیساها، اتفاقات متفاوتی می‌افتد.»

حتی وضعیت آزارگران یقه‌آبی (بخشی از طبقه کارگر که صرفاً کار عملی ویدی انجام می‌دهد) می‌تواند با وضعیت مرتکبانی از رده‌های قدرتمندتر متفاوت باشد. برای کارگران آزارگر به طور معمول امکان قلم زدن در نشریات ملی در دفاع از غرور و شرافت خود مهیا نیست. آن‌گونه که جان هاکنبری، روزنامه‌نگار و نویسنده آمریکایی، توانست میل شدید به زیرنظر گرفتن (stalking) و آزار فرد مورد هدف خود را توضیح دهد و توجیه کند. اما ناشناس بودن نسبی دسته اول (یقه‌آبی‌ها) در عمل به نفع آنها عمل خواهد کرد. والس در این مورد می‌گوید: «آنها در مشاغل جدید به اصطلاح بازیافت می‌شوند و به راحتی همان شیوه پیشین را از سر می‌گیرند.»

جنبش‌های معاصر موفق‌تری وجود دارند که در انحصار داستان و روایات افراد مشهور نبوده‌اند. برای مثال جنبش دفاع از امنیت جانی سیاهان یا Black Lives Matter در مقابل جنبش‌هایی مانند فعالیت‌های پرخرج لئونارد دیکاپریو، که جنبش محیط زیستی را به حاشیه رانده و توجه‌ها را از آن منحرف کرده است. اینکه جنبش MeToo کمتر شهرت‌محور باشد و بیشتر متمرکز بر قشر نیروی کار باشد، به این معنا است که نه تنها زنان طبقه فرودست و طبقه کارگر، بلکه زنان فعال در مشاغل طبقه متوسط را نیز دربر بگیرد؛ مانند زنان متخصص فناوری که پنج سال پیش در سانفرانسیسکو با آنها مصاحبه کردم، یا بسیاری از زنانی که در اعتراض به کاوانا به تحصن‌ها و راهپیمایی‌های گسترده در سراسر کشور پیوستند. کمپین Time's Up تلاش دارد تا اقصای مختلف را دربر بگیرد. طبق گفته برنیس یونگ: «سازمان آگاه است که بسیاری از زنان شاغل به اندازه سلبریتی‌ها مورد توجه قرار نمی‌گیرند.» هم‌چنین «اتحادیه ملی کارگران خانگی»، در تلاش است تا سیاست‌های حمایتی فدرال در مقابل آزار و اذیت جنسی شامل همه



کارگران شود و تمامی خلاءهای موجود از بین بروند. در عین حال، البته که افراد مشهور می‌توانند در جهت منافع زنان کارگر موثر باشند. افراد مشهور مدافع این کمپین‌ها، توجه رسانه‌ها و اهداکننده‌ها را در راستای جمع‌آوری کمک‌های مالی برای پروژه‌های حمایت از زنان، جلب می‌کنند. زنان باید به این دید برسند که طبقه‌بندی و سلسله‌مراتب اجتماعی، چگونه به سکسیسم دامن می‌زند و با چنین درکی برای مبارزه در طبقات متکثر اجتماعی متحد شوند. همانطور که در راهپیمایی‌ها و اعتراضات اخیر اینگونه عمل کردند.

والس می‌پرسد: «اگر ما متوجه نشویم که چگونه می‌توانیم از عناوین خبری و صدای افراد مشهور فراتر برویم، چگونه می‌توانیم راهکارها را پیدا کنیم؟» مردم عموماً زنان کارگر را نادیده می‌گیرند. زنانی که برای همین مردم در مک‌دونالد همبرگر می‌پزند، حمام‌های بوتیک-هتل‌ها را نظافت می‌کنند، شیشه‌های ادارات را تمیز می‌کنند، یا حتی آن‌هایی که کتاب‌های بچه‌ها را در قفسه‌ها می‌چینند. والس معتقد است که: «گوش دادن به این زنان و تجربیات و اعتراضات آنها تنها راهی است که MeToo به یک جنبش واقعی تبدیل می‌شود.» چنانچه فعالیت‌های اخیر نیز، تأییدکننده این دیدگاه است. والس ادامه می‌دهد: «ما به دلسوزی احتیاج نداریم. ما نیاز داریم که شما از ما یاد بگیرید.»

منبع:

<https://www.theguardian.com/global/2018/sep/25/metoo-activism-working-class-women-sexual-harassment>

اصلاحات جدید در قانون مجازات امارات متحده عربی

## شرایط وخیم زنان کارگر مهاجر در حاشیه خلیج فارس



### غنچه قوامی

در ماه نوامبر ۲۰۱۹، قانون مجازات امارات متحده عربی اصلاح و برای آزار جنسی مجازات سنگین در نظر گرفته شد. حال ماده ۳۵۸ قانون مجازات امارات تصریح کرده است: «هر کس مرتکب جرم آزار جنسی شود به حداقل یک سال حبس یا حداقل ده هزار درهم جزای نقدی و یا هر دو محکوم خواهد شد.» در

قانون پیشین این مجازات حداکثر یک سال و حداکثر ده هزار درهم تعیین شده بود. ماده ۳۵۹ قانون جدید آزار جنسی را اینگونه تعریف می‌کند: «آزار دیگری به واسطه تکرار اعمال، گفتار و اشارات که عفت او را خدشه‌دار سازد و وادار به پاسخگویی به درخواست‌های جنسی خاطی و یا دیگران کند.» بنابراین این قانون آزار جنسی علیه مردان را نیز به رسمیت شناخته است. در حالیکه قانون پیشین تنها به «خدشه‌دار شدن عفت زنان» اشاره داشت. همچنین آزار جنسی نسبت به هم‌جنس نیز مشمول این قانون شده است: «آزار جنسی میان افراد هم‌جنس نیز می‌تواند رخ بدهد. به شرطی که آزار مبتنی بر جنسیت باشد و نه بر گرایش جنسی.»

قانون جدید به مواردی که آزار جنسی در موقعیت‌های نابرابر قدرت رخ می‌دهد نیز توجه داشته است. ماده ۳۵۸ مجازات حبس را به حداقل دو سال و جزای نقدی را به حداقل ۵۰ هزار درهم افزایش داده است در مواردی که «مرتکبین بیش از یک نفر باشند، مرتکب سلاح داشته باشد یا دارای اوتوریت خانوادگی، تحصیلی، شغلی و حرفه‌ای بر قربانی باشد.» و اگر مرتکب مهاجر باشد مجازات حبس و به دنبال آن نفی بلد خواهد بود. در سال ۲۰۱۸، ۱۹ نفر در دوی بابت آزار خیابانی توسط پلیس بازداشت شدند. یکی از دادستان‌های دوی در مصاحبه با National هشدار داده حتی خطاب کردن افراد با عناوینی مانند «خوشگله»، بوس فرستادن، شماره دادن و خیره شدن به زنان هم هم غیرقابل پذیرش و قابل پیگرد است. به گفته تینا تاپار، حقوقدان اماراتی، موارد آزار جنسی را می‌توان مستقیماً به پلیس گزارش داد، پلیس پس از بررسی این موارد را به دادستان عمومی ارجاع می‌دهد. این موارد را می‌توان به واسطه اظهارات قربانی، شاهدان و دوربین‌های مداربسته به اثبات رساند.»

«فائزه موسی»، مدیر سازمان مشاوران حقوقی الفایزه از این اصلاحات و تعریف وسیعی که قانون جدید از آزار جنسی ارائه داده استقبال کرده است. موسی می‌گوید: «به موجب این قانون می‌توان با تمامی مصادق رایج آزار جنسی که علیه زنان رخ می‌دهد مبارزه کرد. از جمله خیره شدن، لمس کردن، اظهارنظر درباره ظاهر و بدن، ارسال پیام‌های مستهجن حاوی تصویر و ویدئوی پورنوگرافیک و ... که صراحتاً مورد اشاره قرار گرفته است.» طبق ماده ۱۲۰ قانون کار امارات متحده عربی کارفرما می‌تواند کارمندی که محکومیت قضایی دارد را از کار اخراج کند. آزار جنسی در محیط کار و فرهنگ شکل گرفته حول آن، در دهه اخیر از دغدغه‌های اصلی منابع انسانی در شرکت‌های مختلف در امارات بوده است. به گفته این حقوقدان تعداد بسیار کمی از افرادی که در محیط کار مورد آزار جنسی قرار می‌گیرند به منابع انسانی شکایت می‌برند. آمار گزارش‌ها به پلیس هم بسیار پایین است و تعدادی محدود به دادگاه می‌روند.

یکی از دلایل آمار پایین گزارش‌ها این است که افراد آگاهی ندارند که چگونه باید به موارد آزار جنسی رسیدگی کنند. از طرفی دیگر فرد آزاردیده از عواقب شکایت کردن هراس دارد. عواقبی چون انتقام‌جویی آزارگر، از دست دادن شغل، تحقیر شدن توسط همکاران و عدم حمایت از سوی خانواده. اما موسی می‌گوید قانون جدید هم قدرت بازدارندگی دارد و هم می‌تواند این فضا را بشکند و افراد آزاردیده را به طرح دعوی تشویق کند. دکتر مک‌کارتی، روانشناسی که در دویی می‌گوید که بارها مراجعین زنی داشته که در محیط کار مورد آزار جنسی قرار گرفته‌اند و ترجیح داده‌اند به جای شکایت از آزارگر، شغل خود را ترک کنند. در یک گزارش رسانه‌ای در سال ۲۰۱۶ اعلام شده که ۸۰ درصد زنانی که در سال ۲۰۱۵ در امارات مورد آزار جنسی فیزیکی و کلامی قرار گرفته‌اند، این موارد را

گزارش نکرده‌اند. در همان سال، ۹۰ درصد از آزارهای مربوط به فضای عمومی که به پلیس گزارش شده مربوط به «اعمال منافی عفت» بوده است. شامل ۶۸ تماس برای «خداشه‌دار شدن عفت زنان در فضای عمومی» و ۱۶۹ تماس برای شکایت علیه اشخاصی که از ابزار الکترونیکی برای آزار و اذیت استفاده کردند. بر اساس آمار دولتی امارات، بیش از ۸۸.۵ درصد از جمعیت این کشور را مهاجران تشکیل می‌دهند. در حالی که بسیاری از حقوقدانان و فعالان حقوق بشر از اصلاحات جدید ابراز خشنودی و امیدواری کرده‌اند، مشخص نیست که این قانون تا چه اندازه می‌تواند از زنان مهاجر در این کشور حمایت کند. سیستم ویزای کار امارات (کفالت)، ویزای کارگران و کارمندان مهاجر را وابسته به رئیس و کارفرما می‌کند به این معنی که اگر شغل خود را بدون رضایت کارفرما ترک کنند با خطر جزای نقدی، اتهام فراری بودن، زندان و نفی بلد مواجه می‌شوند. قانون کار امارات از کارگران مهاجر در مقابل انواع سوءاستفاده‌های رایج از جمله عدم پرداخت دستمزد، ساعات کاری طولانی بدون استراحت، ضرب و شتم و خشونت جنسی حمایت نمی‌کند. مهاجران برای دادخواهی با موانع متعدد عملی و حقوقی مواجه هستند. اگرچه در سال ۲۰۱۷، امارات متحده عربی، با تصویب قانون حمایت از کارگران خانگی برخی حقوق را از جمله یک روز استراحت در هفته، ۳۰ روز مرخصی با حقوق در سال، تامین خوراک و مسکن، ۱۵ روز مرخصی استعلاجی باحقوق در سال و ۱۲ ساعت استراحت در روز برای کارگران به رسمیت شناخت.

این حقوق هم‌چنان با حقوق تضمین شده در قانون ملی کار امارات فاصله زیادی دارد. بعلاوه هنوز مشخص نیست چقدر در اجرای این قانون جدیت به کار گرفته شده و در عمل چه تاثیری بر وضعیت کارگران داشته است. به گفته

سازمان دیدبان حقوق بشر، ۱۴۶ هزار زن مهاجر کارگر خانگی در امارات زندگی می‌کنند که عمدتاً از کشورهای هند، فیلیپین، اندونزی، بنگلادش، سری‌لانکا، نپال، اتیوپی هستند. سازمان‌های حقوق بشری دائماً نسبت به شرایط وخیم کاری مهاجران در کشورهای خلیج فارس از جمله امارات هشدار داده‌اند. ضرب‌وشتم، تجاوز و آزار جنسی و عدم پرداخت حقوق از جمله مصائب زنان مهاجر کارگر در امارات است. «شرلا مصبح»، فعال حقوق بشری اهل ایالات متحده که نزدیک به ۲۰ سال برای محافظت از زنان آسیب‌پذیر در امارات زندگی کرده در سال ۲۰۱۵ به بی‌بی‌سی می‌گوید: «در ابوظبی شاهد بودم که پای زن اهل اتیوپی را ساعتی پس از زایمان به تخت بیمارستان زنجیر کرده بودند. آن زن مورد تجاوز قرار گرفته بود.»

یافته‌های نظرسنجی مجله *Illustrado* نشان می‌دهد آزار و تجاوز جنسی، بارداری ناخواسته و سواستفاده از کارگران خانگی، سه خطر عمده‌ای است که فیلیپینی‌ها را در امارات تهدید می‌کند. «روثنا بگوم»، پژوهشگر دیدبان حقوق بشر، در گزارشی از زن اندونزیایی نوشت که برای جلوگیری از تجاوز کارفرما، از بالکن به پایین پریده و در بیمارستان بستری شده است، اما دست و پاهای این زن به تخت‌های بیمارستان غل و زنجیر شده است. بگوم می‌گوید: «غل و زنجیر کردن زنان به اتهام فرار و یا زیر پا گذاشتن قوانین زنا اقدامی رایج در امارات متحده است.» طبق نتایج تحقیقی که بگوم سال ۲۰۱۷ در رابطه با وضعیت زنان تانزانیایی کارگر خانگی در عمان و امارات متحده عربی انجام داده، تمامی ۱۹ نفر از زنانی که مورد مصاحبه قرار گرفته‌اند توسط کارفرما یا مردان خانه مورد خشونت جنسی قرار گرفته‌اند. تمامی ۵۰ زن تانزانیایی که مصاحبه شده‌اند گفته‌اند که کارفرمایان آنها پاسپورت‌هایشان را ضبط کرده‌اند و آنها را مجبور به

کار در هفت روز هفته کرده‌اند. ۲۵ نفر نیز گفته‌اند که کارفرماها کاملاً آنها را به خانه محدود کرده و امکان برقراری ارتباط با خارج از خانه را از آنها سلب کرده‌اند. «آیسا ال» ۲۸ ساله گفت است که کارفرمایش در دبی به طور مکرر آلتش را به او و کارگری دیگر می‌چسبانده است: «شلوارش را پایین می‌کشید و می‌گفت: نگاه کن! دیدی؟ خوبه نه؟ هر بار این کار را می‌کرد ما پا به فرار می‌گذاشتیم.» دو زن دیگر به بگوم گفته‌اند: «آزارگران رفتار خشونت‌آمیز بروز می‌دادند اگر درخواستشان را نمی‌پذیرفتیم. تهدید می‌کردند اگر شکایت کنیم، اخراجمان می‌کنند یا به دروغ به همسرانشان می‌گویند که ما آنها را اغوا کردیم.» تعدادی از زنان نیز گفته‌اند که به دلیل موانع زبانی امکان برقراری مکالمه با کارفرمای زن را نداشتند. یا اینکه می‌ترسیدند زن خانه حرفشان را باور نکند و تقصیر را بر گردن آنها بیندازد و اخراجشان کند. بسیاری از زنان هم اظهار داشته‌اند که وقتی درخواست ترک شغل را به کارفرما داده‌اند، آژانس یا کارفرما، درخواست بازپرداخت هزینه استخدام را داشته که مبلغی بیش از درآمد آنها در طی مدت استخدام بوده است.

قانون حمایتی مصوب سال ۲۰۱۷، درخواست غرامت توسط کارفرما را ممنوع نکرده است. بنابراین اگر کارگر بخواهد بدون اینکه کارفرما قرارداد را نقض کرده باشد شغل را ترک کند، باید به اندازه حقوق یک ماه به کارفرما غرامت بپردازد و هزینه بلیط برگشت به خانه را نیز خود پرداخت کند. در چنین شرایطی می‌توان گفت اصلاحات قانونی اخیر در عمل به حمایت از زنان کارگر خانگی در امارات منجر نخواهد شد. بگوم می‌گوید: «آزار جنسی توسط و علیه سلب‌بیتی‌ها توجه برجسته‌ای را به خود معطوف کرده است. اما تجربه زنان کمتر برخوردار و فرودست مانند کارگران خانگی که به مراتب بیشتر در معرض خشونت جنسی

قرار دارند، کاملاً پنهان مانده است. انزوا و شرایط کاری اسفناک و تبعیض آمیز، این زنان را نسبت خشونت جنسی بسیار آسیب پذیر کرده است.»



گزارشی درباره تاثیر تکنولوژی برای مقابله با سوءاستفاده های جنسی

## نرم افزارهایی که برای کارگران خانگی

## آرامش می آورند اما نه عدالت



نویسنده: آدرا آلمندرال  
برگردان: کاظم فیض

نرم افزارهای موبایل های هوشمند در مواقعی ابزار نجات جان هستند اما برای هزاران کارگر خانگی، تاثیر آنها چیزی فراتر از حد انتظار است. در سال ۱۹۷۵، «میرنا پادیلا» ۱۵ ساله در حال خواندن در یک فستیوال شهری بود که

زنی مانیلایی (پایتخت فیلیپین)، به او نزدیک شد. او به میرنا گفت که زیبا و خاص است و آینده درخشانی در زمینه خوانندگی در ژاپن دارد. این حرف‌ها، راه نجاتی از وضعیت حال حاضر میرنا بود. میرنا که فرزند ماهیگیری فقیر در لائوی (دهکده‌ای ساحلی در جزیره ایالتی بوهول واقع در فیلیپین) بود، روزهای خود را به غواصی برای جمع‌آوری جلبک دریایی و فروش آن‌ها در بازار محلی می‌گذراند و این رویا را داشت تا روزی وکیل شود و بتواند برای کلبه قدیمی خانواده‌اش سقفی جدید بخرد. آن زن به پادایلا قول داد تا روزی آنقدر درآمد داشته باشد که بتواند پدر و مادرش را از فقر نجات دهد. او که امید جدیدی در زندگی یافته بود، پیشنهاد را قبول و ترک تحصیل کرد. پدرش بهترین لباس‌های میرنا را برای پوشیدن در سفر بزرگش به او داد و او به دنبال آن زن به مانیلا رفت. میرنا پادایلا می‌گوید: «آن موقع نمی‌دانستم قاچاقچی انسان چیست، تنها چیزی که می‌دیدم دیدن آن زن مثل یک فرشته آسمانی بود.»

وقتی به مانیلا رسید، آن زن به پادایلا گفت که باید برای تأمین هزینه‌های آموزش و سفرش از بوهول، کار کند. پادایلا برای یک سال بدون حقوق و به عنوان مستخدم برای آن زن کار کرد. خانه‌اش را تمیز می‌کرد و لباس‌هایش را می‌شست؛ تا جایی که دیگر دستانش زخم شده بودند. پادایلا می‌گوید: «من یک برده بودم.» بالاخره آن زن، پادایلا را به آزمون ورودی و خوانندگی در یک اجرا نزد گروهی از مردان برد و آن‌ها او را آزار جنسی دادند و وقتی پادایلا به یکی از آن‌ها سیلی زد، فرصتش را برای خوانندگی از دست داد. او که از کارش هم در خانه آن زن اخراج شده بود، در مانیلا مشغول به کارهای عجیب و غریب دیگری شد، ازدواج کرد و بچه‌دار شد. پادایلا برای اینکه بتواند زندگی بهتری برای خانواده‌اش فراهم کند، در سنگاپور و تایوان به عنوان کارگر خانگی کار می‌کرد.

او تا سال ۱۹۹۷، در خانه‌ای در هنگ‌کنگ به عنوان مستخدم مشغول به کار بود، برای دو سال روی زمین آشپزخانه کارفرمایش می‌خوابید و برای محافظت از خودش از زمین سرد، مجبور بود روی تکه‌های مقوایی که از خیابان‌ها پیدا می‌کرد، بخوابد. حتی بعضی اوقات، کارفرماهایش غذای کافی به او نمی‌دادند و پادایلا گرسنه می‌ماند.

### اینترنت و تقویت احساس اتحاد و همبستگی

اما در سال ۱۹۹۹، همه چیز عوض شد؛ پادایلا به استخدام یک خانواده مهربان‌تر درآمد و از پسر ۸ ساله آنها به نام جاناتان پرستاری می‌کرد. وقتی والدین جاناتان برایش یک کامپیوتر جدید خریدند، پادایلا که با تعجب این دستگاه جدید را زیر نظر داشت، متوجه حرکت و ناپدید شدن یک علامت کوچک روی صفحه شد که تکالیف ریاضی جاناتان را انجام می‌داد! با خودش فکر می‌کرد که این حتماً یک جادوست! اما جاناتان به او گفت که این فقط یک Mouse (موش) است. پادایلا در جواب به او گفت: «ما در روستایمان موش‌های زیادی داریم اما تا حالا چنین موشی ندیده بودم!» نهایتاً جاناتان، پادایلا را با تایپ و اینترنت آشنا کرد و برایش اولین حساب ایمیلش را ساخت و او شروع به جست‌وجو برای یافتن راه خروج از وضعیت فعلی‌اش کرد.

او در همان سال، فدراسیون «کارگران میندائو هنگ‌کنگ» را، که گروهی برای حفظ حقوق کارگران فیلیپینی بود، تاسیس کرد و به کارگران خانگی کمک کرد تا ایمیل بسازند، با سیستم مهاجرتی سخت هنگ‌کنگ آشنا شوند و در مورد تمديد قراردادهای و حل کردن مناقشاتشان با کارفرمایان خود مذاکره کنند. در سال ۲۰۰۱، او سعی کرد یک وبلاگ راه‌اندازی کند تا دانش لازم را که کارگران برای محافظت از خود نیاز داشتند، به آنها یاد بدهد. پادایلا گفت: «من اهمیتی

نمی دادم که برای رساندن پیامم در وبلاگم با ترکیبی از زبان های بیسایا، فیلیپینی و انگلیسی بنویسم. اگر شما توانمند نباشید، نمی توانید حقوق خود را مطالبه کنید.»



میرنا پادیلا، زمانی که یک کارگر خانگی در هنگ کنگ بود، اپلیکیشنی رایگان برای کمک به کارگران مهاجر جهت انطباق با زندگی جدید ساخت

برای بسیاری از ۱۱.۵ میلیون کارگر خانگی مهاجری که در سراسر جهان تخمین زده شده اند، چنین توانمندسازی ای یک رویای غیرممکن به نظر می رسد. اکثریت قریب به اتفاق آن ها زانی هستند که خانه خود را ترک کرده اند تا در مکان هایی کار کنند که بعید است کسی را در آنجا بشناسند، به زبان محلی صحبت یا حقوق قانونی خود را درک کنند. قانون از آن هایی که در خانه کارفرمایان خود پنهان هستند، حمایت نمی کند و طبق تعریف سازمان بین المللی کار، کارگران خانگی با مصادیق بارز برده داری مدرن روبرو هستند. بعضی از آن ها به دلیل عدم

توانایی در بازپرداخت وام‌هایی که برای هزینه مهاجرت خود دریافت می‌کنند، درگیر بدهی‌اند و برخی دیگر نیز از دستمزد محروم و با سوءاستفاده جسمی روبرو می‌شوند.

فاصله کارگران خانگی مهاجر از خانه و انزوایی که در آن زندگی می‌کنند، آن‌ها را به کاربران مشتاق تکنولوژی تبدیل کرده است. آن‌ها کودکانشان را از طریق تماس‌های ویدئویی و از هزاران مایل دورتر تربیت و از طریق چت‌های طولانی، با دیگر کارگران خانگی‌ای که شاید هرگز از نزدیک ملاقاتشان نکنند، ارتباط برقرار می‌کنند. با عضویت در گروه‌های فعال فیسبوک و با راه انداختن مشاغل کوچک، غذاهای محلی کشورشان را به فروش می‌رسانند، به یکدیگر برای تحلیل و بررسی قراردادهای کاری‌شان کمک و حتی نکات و دستورات آشپزی را با هم تبادل می‌کنند. آن‌ها همچنین لطیفه‌هایی درباره لباس شستن و همینطور عکس گردش‌هایشان را برای هم می‌فرستند. اما درخواست‌ها برای گرفتن کمک در این فضاها مجازی متداول‌تر است: «اگر حقوق‌ام را نپردازند چه کار کنم؟ اگر سعی کنم فرار کنم چه اتفاقی برای من خواهد افتاد؟»

بسیاری از آنان مطالبی خبری را در مورد کارگران خانگی به اشتراک می‌گذارند: «زنی در کویت توسط کارفرمایان خود گرسنه ماند و جان خود را از دست داد. مستخدمی با پریدن از ساختمانی بلند به کام مرگ رفت.» چنین گروه‌هایی باعث تقویت احساس اتحاد و همبستگی می‌شوند. سیستم عامل‌های جدیدتر با برنامه‌هایی که انتقال پول را راحت‌تر می‌کنند یا به کارگران خانگی در گزارش سوءاستفاده و آزارجنسی کمک می‌کند، می‌توانند در احساس استقلال آنها موثر باشند. اما این لحظات زودگذر است؛ به عبارتی، پتانسیل این فناوری‌ها برای ایجاد حس استقلال و رهاسازی همچنان مانند سؤالی بی‌پاسخ است.



محلہ برج حمود، محل زندگی بسیاری از هزاران کارگر خانگی مهاجر در بیروت است

## ❑ رنج کارگران خانگی در لبنان

در سال ۲۰۱۷، «راحیل زگیه»، یک کارگر خانگی اتیوپیایی در بیروت، یادداشتی مچاله‌شده در بالکن آپارتمانی که در آن کار می‌کرد، پیدا کرد. آن یادداشت از طرف «جنی» (نام مستعار برای محافظت از هویت آن مستخدم) بود؛ یک زن فیلیپینی که در آپارتمان طبقه بالای او کار می‌کرد. او از زمان ورودش به لبنان یعنی هفت ماه پیش، توسط کارفرمایانش در آنجا محبوس شده بود و برای فرار به کمک زگیه نیاز داشت. یکی از دوستان فیلیپینی جنی، به او قول داده بود که در صورتی که بتواند راهی برای فرار پیدا کند، کمکش می‌کند تا او را به سفارت فیلیپین ببرد. اما جنی بیروت را نمی‌شناخت و پولی نداشت. او در یادداشتش برای زگیه، درباره مخمصه‌ای که در آن افتاده بود، توضیح داده و از زگیه شماره تلفنش را درخواست کرده بود. بعد از خواندن این یادداشت، زگیه شماره‌اش را با مژیک

سیاه و ضخیم روی در کمد نوشت تا او بتواند از طبقه بالا آن را بخواند. پس از آن، زگیه با فرستادن ۵۰۰۰ پوند لبنان (معادل ۳.۳۳ دلار) از زیر در برای جنی، ترتیب فرار او را داد. جنی آن پول را به راننده یک تاکسی داد و توانست دوستش را ملاقات کند، به سفارت برود و سپس به فیلیپین برگردد. جنی قبل از رفتن، در نامه‌ای تکان دهنده، که آن را با قلب‌هایی نقاشی شده مزین کرده بود، از محبت و دوستی زگیه قدردانی کرده و آن را به زیر در خانه‌ای که او در آن کار می‌کرد، انداخته بود.

در لبنان، حدود ۲۵۰۰۰۰ کارگر خانگی مهاجر زندگی می‌کنند. بیش از نیمی از آنان اتیوپیایی و حدود ۱۵٪، که دومین گروه پرجمعیت این مستخدمان محسوب می‌شوند، فیلیپینی هستند و مابقی از کشورهایمانند سریلانکا، بنگلادش و غنا به لبنان مهاجرت کرده‌اند. قانون کار در لبنان از آن‌ها حمایت نمی‌کند؛ به عبارتی، کارگران خانگی طبق قانون، کارگر محسوب نمی‌شوند. حمایت‌های اولیه، مانند ساعات کاری محدود، برای آن‌ها اعمال نمی‌شود و شرایط اشتغال آن‌ها توسط سیستم کفالت (سیستمی که در چند کشور عربی برای نظارت بر کارگران مهاجر استفاده می‌شود)، مجموعه‌ای از هنجارها، یادداشت‌ها و شیوه‌های اجرایی که به طور مؤثر کارگران خانگی را در اختیار کارفرمایان خود قرار می‌دهند، تنظیم می‌شود. در نتیجه، دادگاه‌های لبنان، به ندرت کارفرمایان این کارگران را به اتهام سوءاستفاده تحت تعقیب قرار می‌دهند و حتی اکثر کارفرمایانی که شدیدترین آسیب‌ها را به این کارگران وارد می‌کنند، مجازات نمی‌شوند.



کلیسای رستگاری در بیروت، پذیرای یک اجتماع بزرگ از آفریقایی‌ها است که از هزاران کارگر مهاجر ساکن در این شهر تشکیل شده است

اطلاعات موثق درباره شرایط حاکم بر کارگران خانگی لبنان، بسیار کم است. بدرفتاری و سوءاستفاده در پشت درهای بسته اتفاق می‌افتد و اکثر قربانیان آن را به پلیس گزارش نمی‌دهند. داستان‌های سوءاستفاده جسمی و جنسی کارفرمایان از این کارگران رایج است و مدافعان حقوق بشر معتقدند این شیوه همچنان همراه با نقض حقوق اساسی آن‌ها در جریان است: مصادره گذرنامه، ساعات کاری طولانی و محرومیت از مرخصی و روزهای تعطیل. در سال ۲۰۰۸، پیمایشی که از سوی دیده‌بان حقوق بشر از کنسولگری‌های خارجی صورت گرفته بود، نشان داد که به طور متوسط یک مرگ در هفته در بین کارگران خانگی مهاجر در لبنان ثبت می‌شود که بیشتر به دلیل خودکشی یا تلاش برای فراری ناکام رخ می‌دهد.



در سال ۲۰۱۸، هنگامی که دیده بان حقوق بشر در تلاش برای به روز کردن این پیمایش بود، کنسولگری‌ها از مشارکت در آن امتناع کردند.

## ❑ گروه‌هایی برای کمک به زنان کارگر

کارگران خانگی مهاجر، در مواقع پریشانی و اضطراب به شبکه‌های غیررسمی جامعه روی می‌آورند. گاهی اوقات، آن‌ها بعد از فرار از کارفرمای آزارگر خود، به طرف نزدیک‌ترین زن اتیوپیایی یا فیلیپینی که در خیابان می‌بینند، می‌روند و در موارد دیگر، با پوشیدن عبا‌هایی که پنهان کرده بودند، به خانه‌های امن پناه می‌برند. با این وجود، چنین بحران‌هایی نیازمند راه‌حل‌هایی مبتکرانه‌تر است. زگیه ۴۰ ساله، در سال ۲۰۰۰ برای انجام کار خانگی وارد لبنان شد. اما خیلی زود، کارفرمایش شروع به خودداری از پرداخت دستمزد و مجبور کردن او به خوابیدن در کف اتاق پسر نوجوانش کرد. پسر در نیمه‌های شب به روی او می‌غلتید و زگیه می‌ترسید که او در آینده کارهای بدتری بکند. زگیه پس از فراری مخفیانه، توانست نزد یک مرد ارمنی-لبنانی به نام «پیر» شغلی بیابد که این شغل برای ۱۶ سال و تا به امروز ادامه داشته است. پیر از تلاش‌های زگیه برای حفاظت و دفاع از کارگران مهاجر اتیوپیایی حمایت کرده است.

در ماه مارس گذشته، سایت خبری «Rest of World» در آپارتمان «پی‌یر» در مرکز شهر بیروت با زگی دیدار کرد. رایحه جنگلی کندر اتیوپیایی فضا را پر کرده بود. در اتاق او که با روتختی‌ای با گل‌های صورتی و یک بالش با رنگ‌های پرچم اتیوپی تزیین شده بود، یک سینی با فنجان‌های نیمه‌خالی و یک ظرف قهوه تند قرار داشت و یکی از دوستان زگیه که خود کارگر خانگی بود، برای دیدنش آمده بود. چند لحظه خنده و معاشرت در حال صرف کردن قهوه می‌تواند استراحتی باشد که به ندرت برای زنان اتیوپیایی پیش می‌آید. زگیه می‌گوید: «در

بسیاری از خانه‌هایی که زنان در آن کار می‌کنند، با آن‌ها به عنوان آدم‌هایی کثیف و بی‌لیاقت رفتار می‌شود. شما نمی‌توانید از همان بشقاب و لیوانی که آن‌ها استفاده می‌کنند، استفاده کنید. من اگر قبلا می‌خواستم قهوه بنوشم، خانم خانه می‌گفت: نه نه! قهوه خیلی گران است!»

زگیه بنیانگذار یک مجموعه کارگران خانگی به نام «Mesewat» است که هفت گروه از مناطق مختلف را در واتس‌آپ برای این کارگران در لبنان اداره می‌کند. زگیه عکس‌ها، موقعیت‌ها و اطلاعات آنان را در فایل‌هایی نگهداری می‌کند و گروه بیروت «Mesewat» که بزرگترین گروه این جمعیت است، بیش از ۱۰۰ عضو دارد. مجموعه «Mesewat» اغلب درگیر مسائل حیاتی است. زگیه حادثه‌ای را بازگو کرد که در آن، یکی از کارگران خانگی در حومه بیروت با اتومبیلی تصادف کرده بود. قبل از آنکه زن بیروتی که راننده ماشین بود بتواند فرار کند، زن اتیوپیایی دیگری که حادثه را از مغازه در آن سوی خیابان دیده بود، آن را در گروه گزارش داد. هنگامی که زن دیگری در زیر یک پل با سوختگی شدید ناشی از برق گرفتگی پیدا شد، صلیب سرخ، زگیه را خبردار کرد. او برنامه‌ای چید تا دیگر زنان بتوانند در طول شش ماه نقاهت آن زن در بیمارستان، با او به طور مرتب ملاقات کنند و برایش غذاهای محلی اتیوپی را ببرند.

زگیه می‌گوید: «به خاطر فقدان عدالت برای بسیاری از اتیوپیایی‌ها در لبنان، آن‌ها باید برای کمک به یکدیگر جمع شوند. برای کارگران مهاجر، هیچ قانون و کنترلی وجود ندارد. در واقع ما هیچ چیزی نداریم.» وقتی پرونده‌ای به ظرفیتی بیشتر از ظرفیت «Mesewat» برای کمک احتیاج داشته باشد، آن‌ها آن را به «اینجا لبنان است» که یک سازمان حمایت و نجات برای کارگران خانگی این کشور است، ارجاع می‌دهند. «اینجا لبنان است» به عنوان یک گروه فیسبوکی

شروع به کار کرد که توسط «دپیندرا اوپرتی» و «پریا سوید»، دو کارگر مهاجر سابق، تأسیس شده بود. امروز، این گروه توسط یک تیم متشکل از پنج کارگر که سابقاً در لبنان و اکنون در خارج از این کشور زندگی می کنند، اداره می شود. آن ها ادعاهایی را که از طرف کارگران خانگی یا اعضای خانواده شان در مورد سوءاستفاده، عدم پرداخت حقوق و سایر بدرفتاری ها مطرح می شوند، بررسی کرده و مستقیماً از طرف آن ها با کارفرمایان مذاکره می کنند. هرچند این گروه به خاطر انتشار آنلاین تصاویر کارفرمایان و برده دار نامیدن آن ها معروف شده، اما بسیاری از اختلافات بین کارگران و کارفرماها را بدون انجام دادن این کار حل و فصل کرده است. انتشار تصاویر کارفرمایان متخلف حتی قبل از اینکه تعداد دنبال کنندگان گروه فیس بوکی «اینجا لبنان است» به ۱۰۰۰۰۰ برسد، اهرم فشاری برای رسیدن به خواسته های این گروه محسوب می شد. با توجه به تهاجمی بودن این روش، گردانندگان این صفحه هویت خود را برای جلوگیری از تلافی جویی کارفرمایان، مخفی نگه داشته اند.

یکی از مواردی که در نوامبر سال ۲۰۱۹ اتفاق افتاد و به طور مفصل در صفحه فیسبوک «این لبنان است» به آن پرداخته شد درباره فروشنده الماس لبنانی بود که گفته می شد چندین سال حقوق کامل دو کارگر خانگی فیلیپینی خود را پرداخت نکرده بود. در پیام هایی که این دو کارگر برای این گروه ارسال کرده بودند، گفته بودند که کارفرمایان به آن ها اجازه ترک شغلشان را نمی دهد. صفحه فیسبوک «اینجا لبنان است» متنی شدیدالحن در این باره نوشت و اتهاماتی را که به این کارفرما وارد بود، بیان کرد. این متن همچنین شامل اسامی، حساب های شبکه های اجتماعی، عکس ها و آدرس های تجاری فروشنده الماس و همسرش بود. در نهایت، کارفرما به آزاد کردن یکی از آن دو زن تن داد و این

کارگر پس از رهایی به فیلیپین بازگشت. از آنجایی که کارفرمایان آزارگر به زیرنظر داشتن یا محدود کردن ارتباطات کارگران خود تمایل دارند، گروه «این لبنان است» به کارگران می‌گوید که پیام‌های خود را پاک یا از نرم‌افزار «Signal» که قابلیت پاک کردن اتوماتیک پیام‌ها را دارد، استفاده کنند. هنگامی که کارفرمایان کارگراشان را به وسیله گرفتن تلفن‌های همراهشان مجازات می‌کنند، این گروه ترتیبی می‌دهد تا این کارگران از گوشی‌هایی که در خانه محل کار خود مخفی کرده‌اند، استفاده کنند. آنچه که به عنوان یک پروژه حاشیه‌ای برای بنیانگذاران اصلی «اینجا لبنان است» آغاز شد، به یک شغل تمام وقت تبدیل شده است. این سازمان اعلام کرده است که هر ماه هزاران پیام از کارگران خانگی تحت خشونت دریافت می‌کند و تاکنون به بیش از ۱۲۵ کارگر خانگی کمک کرده است تا ده‌ها هزار دلار دستمزد پرداخت نشده را احیا کنند؛ چیزی معادل ۲۸ سال دستمزد زنان. اما روش‌های تهاجمی این گروه باعث زیر ذره‌بین قرار گرفتن آن‌ها توسط مقامات لبنانی و همچنین اقدامات تلافی‌جویانه از سوی بعضی از کارفرمایان شده است. اقداماتی از جمله طرح اتهامات، افترا زدن، دستور توقیف وبسایت این گروه و شکایتی که به اینترنت برای بازجویی از اوپرتی - از گردانندگان این گروه - ارائه شده است. سازمان‌های دیگری مانند «عفو بین‌الملل لبنان» و «دیدبان حقوق بشر» که از حقوق کارگران خانگی دفاع می‌کنند، از اظهارنظر در مورد روش‌های این گروه خودداری کرده‌اند اما آن‌ها می‌گویند که پایان دادن به بدرفتاری با کارگران خانگی نیاز به کاربست تمامی راهبردهای ممکن دارد. همچنین بسیاری از کارگران خانگی تشکر و قدردانی خود را نسبت به سازمانی که می‌دانند برای حمایت از حقوقشان تلاش می‌کند، ابراز کرده‌اند. «کایل لارنس»، از اعضای این

گروه می‌گوید: «ما توانسته‌ایم اعصاب کارفرمایان آزارگر را تحریک کنیم!» با این حال، محدودیت‌هایی نیز برای اقدامات آن‌ها وجود دارد؛ در ۱۲ مارس ۲۰۲۰، «فاوستینا تی»، کارگر ۲۳ ساله اهل غنا، در واتس‌آپ یک فایل صوتی برای این گروه فرستاد. او که مورد ضرب و شتم قرار گرفته بود، با حالتی درمانده و گریان گفته بود: «من خیلی احساس ضعف می‌کنم. خیلی رنج می‌کشم. لطفاً کمک کنید. خواهش می‌کنم، من می‌خواهم برای معالجه به کشورم برگردم. خواهش می‌کنم! اگر این‌جا بمانم می‌میرم. لطفاً به من کمک کنید!» دو روز بعد، جسد فاوستینا در پارکینگ کارفرمایش پیدا شد. گروه «اینجا لبنان است» می‌گوید که پلیس مرگ او را خودکشی اعلام کرده است.

### نیاز به راه‌حل‌های جدید

بسیاری از کارگران خانگی ناامید در سراسر جهان به وضوح به راه‌حل‌های جدید نیاز دارند. «آنجلا کیتومیناس»، حقوقدان و محقق طرح عدالت کارگران مهاجر در دانشگاه «نیو ساوت ولز» در سیدنی می‌گوید کارترین خدمات دیجیتال جدید آنهایی هستند که با سازمان‌های کارگران مهاجر همکاری می‌کنند؛ «چنین گروه‌هایی می‌توانند زمینه‌ساز تجربیات بومی و کاربردی به همراه حفظ حریم خصوصی و امنیت داده‌ها باشند. اینکه آیا همه خدمات نوظهور از این شیوه پیروی می‌کنند یا نه، موضوع دیگری است.» برنامه «HelperChoice» که توسط یک زوج مهاجر فرانسوی در هنگ کنگ راه‌اندازی شده است، امکاناتی فراهم می‌کند تا کارفرمایان از طریق دسترسی به عکس‌ها و فهرستی از کارگران خانگی و چت کردن با آن‌ها، بر سر قراردادهای احتمالی توافق کرده و در بستری مشابه به برنامه «Yelp»، بتوانند سوابق این کارگران را بررسی کنند (اما امکان بررسی کارفرمایان توسط کارگران وجود ندارد). این نرم‌افزار هر ماه تقریباً فهرست

۱۵۰۰۰ کارگر جویای کار و ۸۰۰۰ کارفرما را منتشر می کند.



در هنگ کنگ، گروه بزرگی از کارگران خانگی مانند این زنان اندونزیایی زندگی می کنند

اما برخی از حامیان حقوق مهاجران، آرزوهای بلندپروازانه بنیانگذاران «HelperChoice» را (یعنی ریشه کن کردن برده داری مدرن و انقلاب در صنعت آژانس های اشتغال از طریق تکنولوژی) اغراق آمیز می دانند. «دیزی مندپ»، سردبیر روزنامه «The Sun» و مدافع کارگران خانگی فیلیپینی، می گوید که در مرکز «HelperChoice» تضاد منافع وجود دارد: وظیفه اصلی این برنامه سودآوری است (مثلا اینکه اشتراک دو هفته ای برای دسترسی به لیست کارگران بالقوه برای کارفرمایان، هزینه دارد) گویی وظیفه اصلی این برنامه این است که سود ایجاد کند نه اینکه برای ایجاد تغییرات قانونی که باعث بهبود حقوق کارگران مهاجر می شود، فشار وارد کند. این تضاد در عربستان سعودی که یکی

از بزرگترین بازارهای «HelperChoice» به حساب می‌آید، آشکار است. این برنامه بین سپتامبر سال گذشته و آوریل امسال در عربستان، ۱۰۰۰۰ کاربر جدید جذب کرده است. همانطور که «ماهی له کلرک»، مدیر توسعه تجارت این برنامه می‌گوید، این کشور هیچ‌گونه حمایت معناداری برای کارگران خانگی ارائه نمی‌دهد با این حال، این شرکت همچنان به جمع‌آوری اشتراک‌های پولی ادامه می‌دهد.

با درک این فرصت، گروه‌های در حال رشدی از شرکت‌های تکنولوژی، در حال ساختن نرم‌افزارهایی برای کارگران خانگی هستند. نرم‌افزارهای «MyCash» در مالزی و «GoRise» در دوبی، نقل و انتقال بین‌المرزی پول را تسهیل می‌کنند و این اطمینان را می‌دهند که حواله‌های کارگران به کشورشان می‌رسند. گفته می‌شود که نرم‌افزار «Simplifica» در کلمبیا شرایط ایمنی و کار را بهبود می‌بخشد. نرم‌افزارهایی مانند «Mi Dulce Hogar» در مکزیک و «SweepSouth» در آفریقای جنوبی به کارگران خانگی کمک می‌کنند تا شغل پیدا کنند. «SmartLabour» در دبی خدماتی برای مصرف‌کنندگان ارائه می‌دهد و «Laudelina» در برزیل، لیستی از منابع قانونی و شبکه‌های اجتماعی خصوصی به کارگران خانگی ارائه می‌دهد.

«Absher»، نرم‌افزاری در عربستان سعودی است که با بودجه دولتی حمایت می‌شود و به کاربران اجازه می‌دهد تا به طیف گسترده‌ای از خدمات دولتی، از جمله نظارت بر گذرگاه‌های مرزی، دسترسی داشته باشند. منتقدان می‌گویند که این قابلیت به کارفرمایان اجازه می‌دهد حرکات کارگران مهاجر خود را ردیابی کنند. «کینتومیناس» می‌گوید: «کارگران خانگی مهاجر، جمعیت آسیب‌پذیری هستند و جمع‌آوری اطلاعات حساس از یک جمعیت آسیب‌پذیر، خطری جدی

به دنبال دارد. اگر یک کارفرمای آزارگر تلفن کارگر خانگی‌اش را بگیرد، ممکن است به اطلاعات ذخیره شده در آن دسترسی پیدا کند. تکنولوژی ردیابی خودکار اگر مورد سوءاستفاده قرار بگیرد، می‌تواند کارگران را در معرض آسیب جسمی قرار دهد. او همچنین از موانع به دست آوردن بودجه، چالشی که گروه «اینجا لبنان است» اکنون با آن روبرو است، می‌گوید؛ «حمایت از یک هکتون (رویدادی که به طور معمول چندین روز به طول می‌انجامد و در آن تعداد زیادی از افراد برای شرکت در برنامه‌نویسی رایانه‌ای مشارکتی با هم ملاقات می‌کنند) یک چیز است، اما حفظ یک عملیات مداوم برای تأمین نیازهای کارگران مهاجر مسئله دیگری است. مسئله فقط سرمایه‌گذاری برای توسعه یک نرم‌افزار نیست.»

### ■ برنامه‌ای رایگان برای کمک به کارگران مهاجر

در سال ۲۰۰۱، فعالیت میرنا پادیلا برای اطلاع‌رسانی آنلاین تغییر یافت. او که از پنل پراشکال وبلاگ خود برای کاربران ناامید شده بود، لیستی کامل از شکایات را به شرکت نرم‌افزاری سازنده سیستم عامل وبلاگ ارسال کرد (به دلیل قرارداد توافقی امضا شده توسط او، پادیلا نمی‌تواند نام شرکت را افشا کند). در کمال تعجب، شرکت جوابش را داد و به او یک شغل به عنوان تستر تضمین کیفیت پیشنهاد داد. او با وجود کمی شک و تردید شغل را پذیرفت و برای پنج سال، یک پرستار بچه بود که به عنوان تستر آن شرکت هم کار می‌کرد. در سال ۲۰۰۶، پادیلا شغل خود را به عنوان کارگر خانگی در هنگ‌کنگ ترک کرد تا «Mynd Consulting» را به عنوان شرکت توسعه نرم‌افزار در داوائو در جنوب فیلیپین راه‌اندازی کند. پلتفرم وبلاگ‌نویسان اولین مشتری او شد و بودجه او را برای استخدام تیمی از برنامه‌نویسان فیلیپینی تأمین کرد. با رکود اقتصادی‌ای که در سال ۲۰۰۸ اتفاق افتاد، او برنامه‌نویسان را برای ساخت اپلیکیشنی که در آخر به



«OFW» تبدیل شد، ساماندهی کرد. (برنامه‌ای رایگان برای کمک به کارگران مهاجر برای سازگاری با زندگی جدید خود).

این نام مخفف «Overseas Filipino workers» و به معنای کارگران فیلیپینی خارج از کشور است، که جمعیتی حدود ۲.۲ میلیون نفر در سراسر جهان را تشکیل می‌دهد. این‌ها توصیفات براساس تجربه شخصی پادیل از اضطراب یک مهاجر است که تازه وارد فرودگاهی ناآشنا شده است: «با پوستی تیره، در حال حمل یک کیف سنگین، یک پاکت قهوه‌ای پر از قراردادهای و گذرنامه‌اش که زیر بازویش گرفته و در شلوغی فرودگاه با چشمانش دنبال مهاجر دیگری می‌گردد. گم شده است اما می‌ترسد کمک بخواهد.» او برای کمک به تسکین روان افراد تازه‌وارد، برای برنامه خود قابلیت (دقیقا مانند برنامه‌های محبوب دوست‌یابی) ایجاد کرد که از GPS تلفن همراه برای موقعیت‌یابی و پیدا کردن دیگر کارگرهای فیلیپینی مهاجر اطراف استفاده می‌کند. آن‌ها می‌توانند برای به اشتراک گذاشتن فیلم، عکس و چت کردن با دیگر کارگرها، گروه‌هایی ساده و مجازی بسازند. این برنامه همچنین دارای لیست راهنمای کشورهای مختلف است که آدرس کنسولگری‌ها و سایر سازمان‌های ذیربط و همچنین گزینه «گزارش سوءاستفاده» را ارائه می‌دهد و به این کارگران خانگی یا اعضای خانواده آن‌ها اجازه می‌دهد تا این سوءاستفاده‌ها را به شبکه «OFW» با بیش از ۵۰ داوطلب در سراسر جهان، اطلاع دهند.



اپلیکیشن پادایلا، به نام OFW Watch دارای شبکه‌ای متشکل از ۵۰ داوطلب در سراسر جهان است

آن‌ها از طریق یک پرسشنامه رمزگذاری شده، می‌توانند سوءاستفاده‌هایی را که تجربه می‌کنند، بدون ترس از افشا شدن هویتشان، ثبت کنند. این ویژگی همچنین به زنان کمک می‌کند تا در صورت وقوع تجاوز، شواهد و مدارک جمع‌آوری کنند. پادایلا می‌گوید هنگامی که یک زن بشنود که مردی می‌خواهد وارد خانه او شود، می‌تواند گزینه ویدیویی ژورنال را فعال کرده و دیدارشان را ضبط کند؛ «زنان می‌توانند عکس‌هایی تاریخ‌گذاری شده از کبودی‌های خود را در ژورنال این اپلیکیشن بارگذاری کنند؛ شواهدی که مدت‌ها پس از بهبودی کبودی‌ها هنوز وجود دارند.» عکس‌ها و فیلم‌های ثبت شده در ژورنال «OFW» می‌توانند مستقیماً به اداره کار خارج از کشور فیلیپین ارسال شوند تا آن‌ها که

صلاحیت محافظت یا نجات کارگر را دارند، وارد عمل بشوند. این برنامه به کارگران خاورمیانه، این امکان را می‌دهد تا گزارش‌های سوءاستفاده را به اداراتی ارسال کنند که ممکن است نتوانند به صورت حضوری به آن‌ها دسترسی داشته باشند. داوطلبان «OFW»، با مقامات فیلیپین در کشور محل کار زن کارگر هماهنگ می‌کنند تا در صورت لزوم اقدامات سریع را انجام دهد.

پادایلا گفت که به دلیل هزینه کردن منابع برای نرم‌افزاری که برنامه‌ریزی اقتصادی ندارد، با مخالفت‌هایی از سوی همکارانش روبرو شده است. او تخمین زده که به تیم خود که متشکل از ۳۰ برنامه‌نویس بود، بیش از صد ساعت کار ثبت نشده به ارزش کلی میلیون‌ها پزو (معادل ده‌ها هزار دلار آمریکا) واگذار کرده است تا برنامه «OFW» را در خلال پروژه‌های رسمی دیگر توسعه دهند. در نهایت در سال ۲۰۱۹، شرکت آمریکایی «Resiliency Technologies»، به این پلتفرم جهت ارائه خدمات سلامت روان مجوز و بودجه داد. این توافق‌نامه به پادایلا این فرصت را داد تا پولی را که صرف توسعه «OFW» کرده بود، به دست بیاورد و حتی این پلتفرم را بیشتر توسعه دهد.

### ❑ «من هم رنجی را که آن‌ها کشیده‌اند، کشیده‌ام»

«روبین هوسا»، مدیر عامل شرکت «Resiliency Technologies» می‌گوید که او به خاطر شبکه‌های اجتماعی و ویژگی‌های حفظ حریم خصوصی که برای داده‌های سلامت روان بسیار مهم است، پلتفرم پادایلا را مورد استفاده قرار داده است. هوسا گفت: «من همچنین بسیار تحت تاثیر فعالیت‌های پایان دادن به قاچاق انسان و توانمندسازی زنان در سراسر جهان قرار گرفته‌ام.» پادایلا تخمین زده نرم‌افزار «OFW» حدود ۱۰۰۰۰۰ کاربر دارد و ۴۵۰۰۰ نفر دیگر نیز در صفحات اختصاصی فیس‌بوکی این برنامه که برای کشورهای مختلف ایجاد شده،

عضو هستند. متن، ویدئو و فایل‌های صوتی‌ای که در این اپلیکشین بارگذاری می‌شوند با استانداردهای حریم خصوصی دیجیتال ایالات متحده که مخصوص داده‌های حوزه سلامت است، رمزگذاری می‌شوند. قوانین حفظ حریم خصوصی بیماران روانی که در نرم‌افزار «Resiliency Technologies» اجرا می‌شود، برای کاربران «OFW» نیز اعمال می‌شود. پادبلا اطلاعات کاربران را نمی‌فروشد؛ «شغل من حمایت از کارگران مهاجر فیلیپینی است نه فروش اطلاعات آن‌ها!» اکنون نسخه جدیدی از این برنامه قرار است راه‌اندازی شود. او گفت: «این برنامه را توسعه دادم چون من هم یکی از آنان هستم. من هم رنجی را که آن‌ها کشیده‌اند، کشیده‌ام.» اما یک نرم‌افزار نمی‌تواند تمام مشکلات را حل کند؛ همانطور که «کیتومیناس»، «باسینا فاربنلوم» و «لوری برگ» در سال ۲۰۱۸ و در گزارشی درباره ارتباط تکنولوژی و کارگران مهاجر نوشتند: «تکنولوژی می‌تواند فرصت‌هایی را برای دگرگون کردن تجربه کارگران مهاجر فراهم کند، اما نمی‌تواند نابرابری‌های ساختاری، از دست دادن ظرفیت اساسی، یا فقدان مرام انسانی را برطرف کند.» پادبلا می‌گوید که مشکل بسیار جدی است؛ تعداد کارگران مهاجر فیلیپینی نسبت به کسانی که برای حمایت از آن‌ها استخدام شده‌اند بسیار زیاد است. اما او باور دارد که راه حلی فنی برای حل مشکل وجود دارد؛ «فیسبوک به دلیل کاربران و امکانات گسترده‌ای که دارد، موفق عمل کرده است. ما می‌توانیم از طریق صفحه‌های شبکه‌های اجتماعی و تکنولوژی گوشی‌های هوشمند میلیون‌ها کارگر مهاجر، در جهت محافظت از خودشان گام برداریم و مشکل را به یک راه حل تبدیل کنیم. آیا این یک راه حل نیست؟»

منبع:

<https://restofworld.org/2020/migrant-workers-virtual-solidarity/>

قوانین منع آزار جنسی؛

## کارگران و پرستاران خانگی از هیچ‌گونه حمایتی برخوردار نیستند

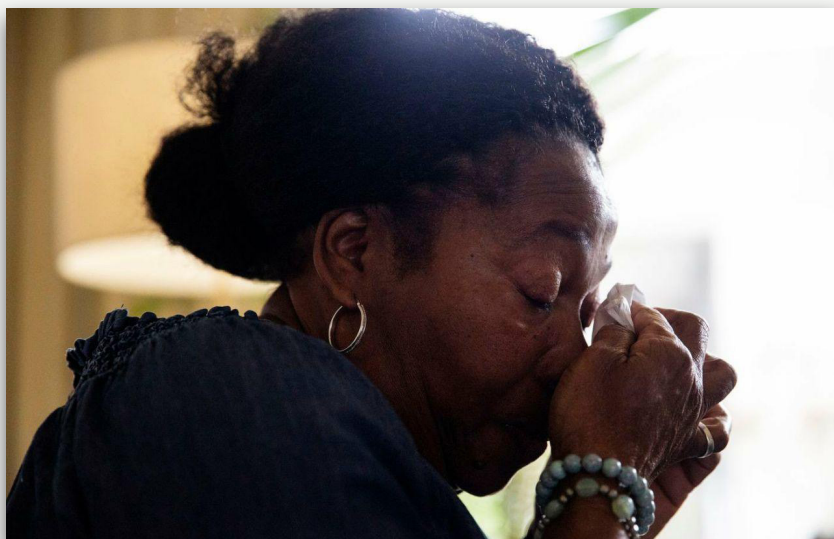


نویسنده: الکسیا فرناندز کمپبل  
برگردان: غنچه قوامی

«اتلینا هازر» آمار دفاعاتی را که کارفرمایان به او دست‌درازی کرده‌اند، از او درخواست رابطه جنسی کرده و یا برای او آلت‌نمایی کرده‌اند از دست داده است. یک سناریوی رایج چنین بوده است. تنها در حال نظافت منزل، مرد خانه او را به اتاق خود صدا می‌زده است. او وارد اتاق می‌شده و مرد در حالت لخت یا نیمه لخت به او پیشنهاد ماساژ یا اعمال جنسی می‌داده است. هازر از خانه فرار می‌کرده

و دنبال شغل دیگری می‌گشته است. از زمان ورود هازر به امریکا از هندوراس در سال ۱۹۹۹، چرخه آزار او را مجبور کرده که تا به حال ده‌ها شغل در سه ایالت امریکا عوض کند. او در طی این مدت، اکثر مواقع به نظافت منازل و هم‌چنین به عنوان پرستار خانگی مشغول بوده است.

او می‌گوید مجبور بوده تحقیر و شرم حاصل از آزارهای جنسی مکرر را پنهان کند. هازر که ۵۶ ساله است و ۷ فرزند دارد می‌گوید: «گرسنگی شما را مجبور می‌کند که خیلی چیزها را تحمل کنید. متوجه می‌شوید که باید راهی برای بقا پیدا کنید. حتی به قیمت خرد شدن کرامت و عزت انسانی‌تان.» هازر می‌گوید که اطلاعاتی نسبت به حقوقش نداشته و نمی‌دانسته آزار جنسی را به کجا و چه کسی گزارش کند. اما حتی اگر تلاش می‌کرد که حرف بزند، متوجه می‌شد که برای تغییر موقعیت کار چندانی از دستش برنخواهد آمد. او می‌فهمید یکی از میلیون‌ها کارگری در امریکاست که قانون فدرال از آنها در مقابل آزار و تبعیض حمایت نمی‌کند.



طبق عنوان هفتم (VII) قانون حقوق مدنی آمریکا مصوب ۱۹۶۴، کارفرمای هازر و کارفرمایان میلیون‌ها کارگر خانگی و کارگر مزارع، مشمول قید استثنای «شرکت‌های کوچک» می‌شوند. به این معنی که این قانون که هرگونه تبعیض علیه کارکنان بر مبنای جنسیت، نژاد، مذهب و معلولیت را ممنوع کرده است و آزار جنسی در محیط کار را از مصادیق تبعیض جنسیتی به شمار می‌آورد، بر این کسب‌وکارها اعمال نمی‌شود. شرکت‌ها و کارفرمایانی که تعداد کارکنان کمتر از ۱۵ نفر باشند در زمره مستثنائات این ماده قانونی قرار می‌گیرند. در نتیجه قانون فدرال دست صاحبان کسب‌وکارهای کوچک را برای اعمال تبعیض جنسیتی و آزار جنسی نسبت به کارکنان خود باز می‌گذارد.

این‌ها گروه کوچکی نیستند. بر اساس آمار وزارت کار در سال ۲۰۱۷، ۱۲ میلیون نفر معادل ۱۰ درصد نیروی کار آمریکا در مشاغلی با کمتر از ۱۰ نیروی کار فعالیت داشته‌اند. میلیون‌ها نفر از این کارکنان را نظافت‌چیان منازل، پرستاران خانگی کودکان و به طور کلی مشاغلی که عموماً زنان رنگین‌پوست اشغال کرده‌اند، تشکیل می‌دهند. به علاوه کارگرانی که در مزارع کوچک خانوادگی مشغول به کارند هم در این دسته قرار می‌گیرند. در روز ۲۴ آوریل سال ۲۰۱۸، چندصد نفر از این کارگران زن، به کاپیتول هیل رفتند تا از نمایندگان کنگره بخواهند قید استثنا را از ماده هفت قانون حقوق مدنی حذف کنند. هازر برای پیوستن به این کارزار که توسط اتحاد ملی زنان کارگر خانگی و اتحاد ملی زنان کارگر مزارع راه‌اندازی شده بود، از خانه خود در سیاتل به سمت واشنگتن پرواز کرد. هازر که موفق به ملاقات با قانونگذاران متعددی شده می‌گوید: «آنها باید بدانند که میلیون‌ها زن در سکوت رنج می‌کشند. اکثر ما، درباره آزارهای جنسی و تهدیدهایی که متحمل شدیم، سکوت کرده و در

خلوت خود با رنج‌هایمان زندگی کرده‌ایم.»



## ■ ■ نژافت‌گران خانگی و پرستاران خانگی کودکان نسبت به دیگر کارگران از حقوق کمتری برخوردارند

جنبش #MeToo نشان داده که آزار جنسی در محیط کار تا چه اندازه فراگیر است. روایات زنان از درخواست‌های رابطه جنسی و عورت‌نمایی مردان مشعور صنعت سرگرمی و رسانه، عواقب سنگینی برای برخی از اسامی شهره به دنبال داشته است. اما این زنان برخلاف هازر، تحت قانون فدرال امکان شکایت از روسا و همکاران خود را دارند. ماجرا از این قرار است: زنی که در دفتر شرکتی بزرگ شاغل است، باور دارد که یک همکار مذکر او را مورد آزار قرار داده و می‌خواهد که این روند متوقف شود. اگر او تمایل نداشته باشد که با همکار آزارگر مواجه شود، می‌تواند او را به سوپروایزر یا واحد منابع انسانی گزارش کند و امید داشته



باشد که آنها مداخله خواهند کرد.

اما نظافت‌چی منزل یا پرستار خانگی کودک که به طور مستقیم توسط یک خانواده استخدام می‌شود کسی را ندارد که آزار جنسی را به او گزارش کند. بعلاوه احتمالاً او کسی را که شاهد سوءرفتارهای رخ داده باشد هم ندارد. آزار جنسی عملی غیرقانونی است، اما یک جرم مدنی محسوب می‌شود و نه جرم کیفری. پلیس اجازه بازداشت فرد آزارگر را ندارد مگر آنکه تعرض یا تجاوز رخ داده باشد. کارگر خانگی می‌تواند آزارها را به همسر فرد آزارگر گزارش بدهد اما هازر که بارها این کار را انجام داده می‌گوید همسران این مردان به ندرت همدلانه برخورد می‌کنند و در اکثریت مواقع دست به اقدامات تلافی‌جویانه می‌زنند.

زنی که در شرکتی بزرگ کار می‌کند این امکان را هم دارد که به نزدیک‌ترین دفتر کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر (EEOC) برود و علیه کارفرمای خود بر مبنای تبعیض در محیط کاری شکایت ثبت کند. این فرآیند به‌گونه‌ای باورنکردنی طولانی است و محدودیت‌های سخت‌گیرانه زمانی برای شکایت کردن در نظر گرفته است. اگر زن آزاردیده بتواند از پس این محدودیت‌های زمانی بربیاید، کارکنان EEOC در نقش میانجی‌گر، اقدام به جست‌وجوی راه حل برای حل و فصل مسئله می‌کنند. راه‌حل‌های چون پرداخت خسارت توسط کارفرما، توافق کارفرما مبنی بر تغییر فضای محیط کار و ... اگر زن آزاردیده با میانجی‌گری کمیسیون به توافق نرسد، EEOC تحقیقات درباره ادعای او را آغاز می‌کند، با همکاران تماس می‌گیرد و اقدام به گردآوری اسناد و مدارک می‌کند. اگر کمیسیون، اسناد کافی مبنی بر آزار جنسی پیدا کند، عموماً برای دستیابی به توافق مالی با کارفرما تلاش می‌کند. اگر این روند به سرانجام نرسد، EEOC می‌تواند در دادگاه فدرال از کارفرما شکایت کند یا به فرد شاکی اجازه شکایت

داده شود که این کار را انجام بدهد. لازم به ذکر است که زن آزاردیده تنها در صورتی می‌تواند علیه کارفرما به دادگاه فدرال شکایت کند که هنگام استخدام توافق‌نامه داوری امضا نکرده باشد. در صورت امضای چنین توافق‌نامه‌ای فرد آزاردیده موظف است منازعه را در خارج از سیستم دادگاه و در فرآیندی خصوصی بواسطه داورانی که کارفرما استخدام کرده پیگیری و حل‌وفصل کند.



این مسیر برای کسی مانند هاوزر قابل‌دسترسی نیست. اگر او برای شکایت به EEOC می‌رفت، سازمان به او پاسخ می‌داد که چنین امکانی ندارد و قانون فدرال از او حمایت نمی‌کند. اگر او ساکن یکی از ۸ ایالتی بود که حمایت در مقابل تبعیض را به کارگران خانگی نیز بسط داده‌اند، می‌توانست شکایت کند. اما او ساکن واشنگتن است که مانند اکثریت ایالات، قوانین ایالتی کسب‌وکارهای خرد را مشمول حمایت حقوق مدنی نمی‌داند. هاوزر وقتی شنید که اخیراً زنان

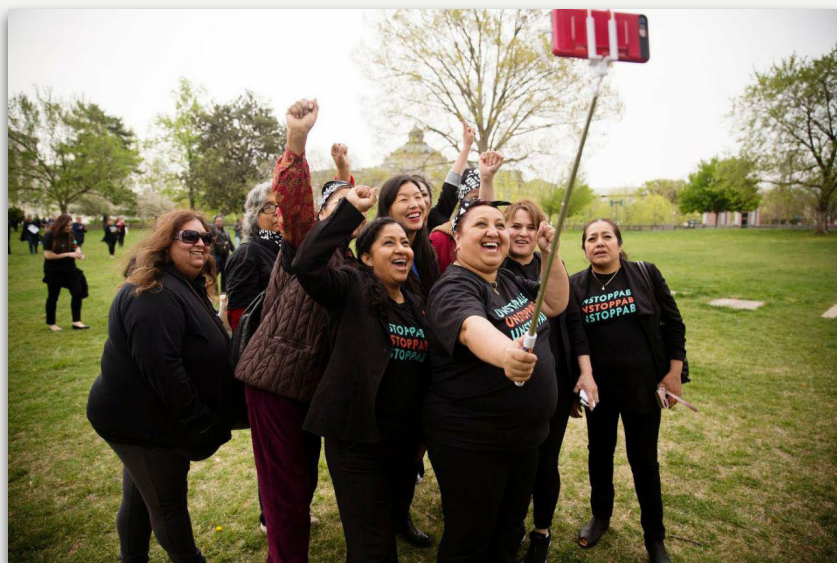
تجربه‌های خود از خشونت جنسی را افشا کرده‌اند، گفت که او نیز شجاعت روایت داستان خود را دارد. او می‌خواست اعضای کنگره بفهمند که قانون از میلیون‌ها کارگر دیگر در مقابل خشونت خانگی دفاع نمی‌کند.

بنابراین به همراه بیش از ۲۰۰ نفر از کارگران خانگی و کارگران مزرعه، به سمت ساختمان کنگره رفتند و به دفتر ۶۰ سناتور از جمله الیزابت وارن و کاملا هریس مراجعه کردند. «مونیکا رمیرز» دبیر اتحادیه ملی کارگران زن مزارع، گفته که ملاقات سازنده‌ای با کاملا هریس و دیگر قانون‌گذاران داشته است. به گفته او، آگاه ساختن نمایندگان از این عدم حمایت قانونی و اثری که بر زندگی کارگران می‌گذارد اولین قدم است: «ما با آنها از آنچه که باید تغییر کند سخن گفتیم. کارگران منزوی نسبت به خشونت جنسی آسیب‌پذیرترند و دسترسی چندانی به منابع و اطلاعات ندارند. کارگران مزارع عموماً در اجتماعات روستایی سکونت دارند همین موضوع باعث می‌شود بیشتر هدف خشونت قرار بگیرند.»



## ❑ کنگره انتخاب کرد که از بیزینس‌های خرد حمایت کند و نه از کارگران خانگی

کنگره در زمینه معاف‌سازی بیزینس‌های خرد از حمایت برخی قوانین کار(از جمله حداقل دستمزد و مقررات مربوط به ساعات اضافه‌کار تحت قانون استاندارد کار عادلانه)، تاریخچه‌ای بلندمدت دارد. مانند آنچه که دوران جنبش حقوق مدنی در جریان بوده است. سناتورهای ایالات جنوبی بسیار تلاش کردند که قانون حقوق مدنی سال ۱۹۶۴ را نابود کنند. قانونی که صراحتاً اعمال تبعیض شرکت‌ها در امور استخدامی و هم‌چنین علیه کارکنان را جرم‌انگاری کرده بود. برای رسیدن به توافق با ایالات جنوب، نوریس کاتن، سناتور جمهوری خواه اصلاحیه‌ای مبنی بر معاف‌سازی بیزینس‌هایی که کمتر از ۱۰۰ کارمند دارند ارائه کرد. این پیشنهاد رای نیامد اما قانون جدید کسب‌وکارهایی را که کمتر از ۲۵ نفر استخدام کرده‌اند از شمول قانون حقوق مدنی خارج کرد (در سال ۱۹۷۰ از ۲۵ نفر به ۱۵ نفر رسید). منطق رایج پشت این اقدام، حفاظت از بیزینس‌های خرد در مقابل بار هزینه‌بر و زمان‌بر پیروی از مقررات دولتی بود. منتقدین وقت نیز می‌گفتند دربرگیری تمامی کارکنان، بار بسیار سنگینی بر سازمان تازه‌تاسیس EEOC تحمیل می‌کند. «ریچارد کارلسون»، استاد حقوق دانشگاه تگزاس که تاریخچه این معافیت را مطالعه کرده می‌گوید: «ممکن است مضحک به نظر برسد که این معافیت در جهت جلوگیری از نابودی بیزینس‌های کوچک تنظیم شده است. در سال ۱۹۶۴، حتی حامیان این معافیت هم به دلیل دفاع صریح از اعمال تبعیض توسط کسب‌وکارهای کوچک، از موضع خود کوتاه آمدند. با این اوصاف، اثر این معافیت در واقع مجوز تبعیض به بیزینس‌های کوچک است، مگر اینکه مشمول قوانین ضدتبعیض ایالتی و دولتی شوند.»



تا به امروز، تلاش‌های معدودی برای لغو این معافیت‌ها صورت گرفته است. در سال ۲۰۱۵، وزارت کار دولت باراک اوباما مقرراتی تصویب کرد که به پرستاران خانگی حمایت‌هایی در زمینه حداقل دستمزد و ساعات اضافه‌کار بخشید. حمایت‌هایی که تحت قانون استاندارد کار عادلانه، نادیده گرفته شده بود. «آنجلا کورنل»، استاد حقوق کار در دانشگاه کورنل، می‌گوید اگر کنگره در راستای حفاظت از تمامی کارگران در مقابل آزار جنسی اراده جدی داشته باشد، برداشتن قید معافیت قانون حقوق مدنی قدمی بسیار مهم است. و او این استدلال را که پیروی از قانون حقوق مدنی برای بیزینس‌های خرد هزینه‌زا است قبول ندارد: «این بار سنگین چیست؟ بار خودداری از اعمال آزار جنسی به کسی که در خانه شما کار می‌کند؟ لغو معافیت به این معنی نیست که از کارکنان بخواهیم سالی چهار بار شکایت تنظیم کنند.»



اینکه آیا اعضای کنگره رای کافی برای حذف اصلاحیه را به دست می‌آورند یا خیر، مسئله دیگری است. در سال ۲۰۱۵، جمهوری خواهان تلاش کردند حمایت حداقل از دستمزد را که به دستیاران پرستاران خانگی داده می‌شود را لغو کنند (که البته هرگز به رای گذاشته نشد). دولت ترامپ نیز در راستای کاهش مقررات کار کوشیده است. «ترززا آرداندو»، کارگر مزرعه‌ای از کالیفرنیا که به کپیتول هیل سفر کرده، در مورد لغو این معافیت بدبین است و گمان نمی‌کند اتفاق خاصی در کنگره بیفتد: «آنها اهمیتی به ما نمی‌دهند. اما این به معنی کوتاه آمدن و سکوت پیشه کردن ما نیست.» ترزا تقریباً در هر شغل مربوط به برداشت محصولی که تا به حال استخدام شده، توسط کارفرمایانش برای برقراری رابطه جنسی تحت فشار قرار گرفته است.

منبع:

<https://www.vox.com/2018/4/26/17275708/housekeepers-nannies-sexual-harassment-laws>

از تحقیر و توهین تا تجاوز دسته جمعی

## چگونه گفتمان‌های مسلط خشونت علیه کارگران جنسی را نرمالیزه می‌کنند؟



### مهتاب محمودی

یک دهه پیش از آنکه آلیسا میلانو با #MeToo زنان را به روایت‌گری تجاربشان از خشونت جنسی فراخواند و این جنبش در کشورهای غربی و سپس در بسیاری از نقاط جهان فراگیر شود، «تارانا بورک»، کنشگر سیاه، این کارزار را برای تمرکز بر خشونت جنسی علیه زنان سیاه از طبقات فرودست آغاز کرده بود. با وجود اینکه خاستگاه جنبش مقابله با خشونت جنسی در آمریکا، مبارزات زنان طبقه کارگر و زنان سیاه بود اما هالیوود با سفیدشویی #MeToo و تمرکززدایی از



زنان طبقات فرودست، تمرکز و توجه را منحصر به گروه‌هایی از زنان کرد که از امتیازات اجتماعی و اقتصادی خاص برخوردارند. در این میان از یک سو زنان از گروه‌های به حاشیه رانده شده و با موقعیتی فرودست در نظام‌های متقاطع سلطه، به دلیل محرومیت از امتیازات اجتماعی، کمتر امکان روایت‌گری و شکستن سکوت را داشتند و از سوی دیگر در مواردی که با وجود موانع ساختاری به مراتب شدیدتر از زنان طبقات فرادست لب به روایت گشودند، به ندرت شنیده شدند.

در میان مطرودان #MeToo اما تجارب کارگران جنسی از خشونت جنسی بیش از هر گروه دیگری نادیده گرفته شد. زنان کارگر جنسی اغلب به دلیل خاستگاه طبقاتی و در موارد بسیاری در هم‌تنیدگی آن با اشکال دیگری فرودستی از قبیل نژاد، مهاجرت، معلولیت و ... در قعر سلسله‌مراتب اجتماعی قرار دارند. همچنین، درهم‌تنیدگی جرم‌انگاری کار جنسی با استیگماتیزه شدن، آنان را بیش از افرادی با موقعیت طبقاتی یکسان به حاشیه رانده است. این در حالی است که پژوهش‌های متعددی در سراسر جهان موید گستردگی وقوع خشونت جنسی علیه کارگران جنسی است.

علی‌رغم آسیب‌پذیری بیشتر کارگران جنسی برابر خشونت جنسی، فاصله آنها از معیارهای «قربانی تمام‌عیار»<sup>۱</sup>، هنجارهای زنانگی ایده‌آل، وانگاره‌های نادرست و کلیشه‌ای درباره کارگران جنسی برخاسته از گفتمان‌های مسلط و غالب درباره کار جنسی باعث شده نه تنها خشونت جنسی علیه کارگران جنسی بیش از دیگر گروه‌های اجتماعی نرمالیزه شود، بلکه در مواردی اعمال خشونت علیه کارگران جنسی به دلیل استیگماتیزه شدن، به راهی برای «تنبیه» زانی تبدیل شود که در گفتمان مسلط تهدیدی برای ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی جامعه قلمداد می‌شوند.

---

1. Perfect Victim

این جرایم مبتنی بر نفرت که به نام صیانت از ارزش‌های اخلاقی جامعه علیه کارگران جنسی اعمال می‌شود، از گروه‌های متعددی از خریداران سکس و اعضای خانواده خود کارگران جنسی تا پلیس بر کارگران جنسی اعمال می‌شوند. کارگران جنسی هم نه فقط به دلیل اجبارهای اقتصادی و ناامیدی از حمایت‌های قانونی بلکه به دلیل ترس از خشونت مضاعف از سوی پلیس و سیستم قضایی، و ترس از مجازات در کشورهای چون ایران، آمریکا، روسیه و امارات متحده و... که در آن فروش خدمات جنسی جرم‌انگاری شده و همراه با مجازات است، ناگزیر از پیگیری این خشونت‌ها دست می‌کشند. در بسیاری از موارد هم کارگران جنسی مهاجر یا اغلب مهاجران غیرقانونی‌اند و ترس از اخراج از کشور میزبان هم دلیلی دیگر بر گزارش نکردن این خشونت‌هاست. از طرفی مرتکبان خشونت علیه کارگران جنسی از عوامل بازدارنده این کارگران از گزارش به پلیس آگاه‌اند و به همین دلیل با آگاهی از مصونیت خود از مجازات، این گروه را هدف خشونت قرار می‌دهند.

## MeToo# و کارگران جنسی

«ملانی هیل»، زن ۳۶ ساله مقیم بالتیمور، اکتبر ۲۰۱۸ مانند هزاران زن دیگری در سراسر دنیا که در شبکه‌های اجتماعی از تجاربشان از خشونت جنسی نوشتند، در فیسبوکش نوشت که او هم خشونت جنسی را تجربه کرده است. اما خلاف زنان مشهور یا حتی بسیاری از کاربران معمولی که پس از روایت تجاربشان با پیام‌های حمایت‌گرانه و همدلانه مواجه می‌شوند، پیام‌هایی از سوی کسانی دریافت کرد که او را مستحق تجاوز جنسی می‌دانستند، چرا که او حدود

---

۱. هر چند زنانی که کارگر جنسی نیستند و حتی زنان صاحب امتیاز نیز پس از روایت‌گری خشونت جنسی از گزند حملات در امان نیستند.

۲۰ سال در صنعت سکس کار می‌کرده است. او به عنوان یک کارگر جنسی در گفت‌وگو با «تایم» می‌گوید: «آنها نمی‌خواهند MeToo زنانی چون من را دربرگیرد. آنها می‌گویند زنانی چون من به هر حال فاحشه‌اند و چطور می‌توان گفت به یک فاحشه تعرض جنسی شده است؟ این حرف بارها به من زده شده است.»<sup>۱</sup>

بسیاری از کارگران جنسی به تایم گفته‌اند که احساس می‌کنند از گفت‌وگوها و مباحثات عمومی پیرامون کارزار MeToo و خشونت در محیط کار کنار گذاشته شده و طرد شده‌اند. این زنان می‌گویند ترجیح می‌دهند درباره تجاربشان از خشونت جنسی سکوت کنند تا از توهین و تحقیر در امان باشند. کارگران جنسی می‌دانند که دیگران آنها را باور نمی‌کنند، چرا که با تعریف «قربانی تمام‌عیار» تفاوت دارند.

## ❑ انواع خشونت علیه کارگران جنسی

سازمان بهداشت جهانی اشکال مختلف خشونت را که کارگران جنسی تجربه می‌کنند، به سه دسته خشونت فیزیکی، جنسی و روانی دسته‌بندی کرده است.<sup>۲</sup> در این دسته‌بندی خشونت فیزیکی که می‌تواند منجر به آسیب، صدمه یا حتی مرگ شود شامل موارد مختلفی چون پرتاب شی، سیلی زدن، گاز گرفتن، کشیدن مو، هل دادن، مشت زدن، لگد زدن، سوزاندن عمدی، ضرب‌وشتم، فشردن گلو و خفه کردن، تهدید با سلاح، حمله با سلاح شامل سلاح سرد یا گرم است. انواع خشونت‌های جنسی که کارگران جنسی تجربه می‌کنند، شامل مواردی چون تجاوز، تجاوز گروهی، آزار جنسی، اجبار فیزیکی یا ارباب روانی برای سکس، انجام اعمال جنسی خلاف میل شخص (مانند لمس ناخواسته، اجبار به سکس دهانی، مقعدی یا واژینال، وارد کردن اشیاء به واژه، مقعد یا دهان خلاف

میل شخص)، اجبار به سکس بدون کاندوم و عدم استفاده از کاندوم خلاف توافق قبلی است.

سازمان بهداشت جهانی به مواردی از انواع خشونت روانی که کارگران جنسی تجربه می‌کنند، اشاره کرده است. مواردی همچون: تحقیر و توهین (به عنوان مثال نامیدن شخص با الفاظ و عبارات توهین‌آمیز)، ایجاد احساس بد درون فرد نسبت به خودش، تحقیر در حضور دیگران، تهدید شخص به از دست دادن حضانت فرزند یا فرزندانش، محصور کردن یا جدا کردن فرد از خانواده و دوستانش اشاره کرده است.

همچنین در گزارش سازمان بهداشت جهانی به رواج اشکال دیگری از خشونت علیه کارگران جنسی از جمله زورگیری، امتناع از پرداخت مبلغ توافق‌شده، اجبار به مصرف مواد مخدر یا الکل و انواع خشونت‌ها از سوی پلیس اشاره شده است.

### آمارها چه می‌گویند؟

پژوهش‌ها پیرامون خشونت جنسی علیه کارگران جنسی در سراسر جهان نشان می‌دهد که احتمال وقوع خشونت جنسی حین انجام کار علیه کارگران جنسی از ۴۵ تا ۷۵ درصد است.<sup>۳</sup> نتایج مطالعه‌ای درباره زنان کارگر جنسی در سانفرانسیسکو نشان می‌دهد ۸۲ درصد از این زنان تجربه حمله فیزیکی، ۸۳ درصد تهدید با سلاح و ۶۸ درصد تجربه تجاوز را داشته‌اند. همچنین ۸۴ درصد از کارگران جنسی مورد بررسی در این پژوهش بی‌خانمان بودند.<sup>۴</sup>

مطالعه فارلی و همکاران (۲۰۰۴) بر کارگران جنسی در ۹ کشور کانادا، آلمان، کلمبیا، مکزیک، آفریقای جنوبی، تایلند، ترکیه، آمریکا و زامبیا نشان می‌دهد ۷۱ درصد از زنان کارگر جنسی تجربه تهاجم فیزیکی از سوی خریداران سکس را داشته‌اند و ۶۳ درصد نیز مورد تجاوز قرار گرفته‌اند. همچنین ۸۹ درصد از کارگران

جنسی مایل بودند از ادامه کار جنسی دست بکشند. بر اساس نتایج این پژوهش ۶۹ درصد از کارگران جنسی اختلال اضطراب پس از سانحه رنج می‌برند.<sup>۵</sup> پژوهش‌های انجام شده در ایران پیرامون کارگران جنسی اغلب با رویکرد بررسی روسپی‌گری به مثابه انحرافی اجتماعی بوده‌اند و اغلب در پی بررسی عوامل زمینه‌ساز ورود زنان به این حرفه‌اند.

نتایج پژوهش خلعتبری و همکاران (۲۰۲۱) میان ۲۶۳ نفر از کارگران جنسی در بخش‌های جنوبی تهران نشان می‌دهد که ۷۲.۲ درصد از مشارکت‌کنندگان تجربه خشونت جنسی و ۸۲.۳ درصد تجربه خشونت فیزیکی داشته‌اند. ۵۱.۹ درصد از این کارگران جنسی از سوی شرکای جنسی خود، مشتریانشان یا هر دو مورد تجاوز قرار گرفتند و ۴۲.۳ درصد تنها توسط شرکای جنسی‌شان مورد تجاوز قرار گرفتند. ۸.۳ درصد از موارد تجاوز توسط اعضای خانواده شامل برادر، پدرخوانده، و سایر اقوام مذکر بوده است. در ۴۶.۲ درصد از موارد تجاوز، زمان وقوع تجاوز در محدوده ۶ ماه منتهی به انجام پژوهش بوده است.<sup>۶</sup>

یکی دیگر از نتایج مهم در پیمایش فوق، میزان بالای وقوع سکس نایمن اجباری میان کارگران جنسی است. ۵۲.۴ درصد از کارگران جنسی مورد بررسی در این پژوهش تجربه سکس نایمن اجباری از سوی شرکای جنسی خود و مشتریانشان را داشته‌اند که از این میان ۳۵.۵ درصد مربوط به شرکای جنسی و ۱۶.۹ درصد مربوط به مشتریان بوده است.

نتایج پژوهشی درباره سکس نایمن در میان کارگران جنسی در ایران نشان می‌دهد اغلب کارگران جنسی در ایران بنا به درخواست مشتریانشان و فقدان قدرت چانه‌زنی، از کاندوم استفاده نمی‌کنند.<sup>۷</sup> همچنین بر اساس پژوهشی دیگر کارگران جنسی دسترسی اندکی به خدمات بهداشتی نظیر آزمایش و مشاوره

اچ‌آی‌وی (ایدز) دارند.<sup>۸</sup> ریسک بالای تجاوز و تحمیل سکس بدون کاندوم در کنار دسترسی اندک کارگران جنسی به خدمات بهداشتی احتمال ابتلای آنان به اچ‌آی‌وی، هیپاتیت بی و سی، و سایر بیماری‌های آمیزشی را افزایش می‌دهد.

### ۲.۲ اشکال مختلف خشونت علیه کارگران جنسی در ایران

مطالعه یوسفی و همکاران (۲۰۲۰) درباره تجربه زنان از کار جنسی در تهران، خشونت‌ها علیه کارگران جنسی در تهران را در چهار دسته خشونت‌های فیزیکی، کلامی و روانی، اقتصادی و جنسی بررسی کرده است.<sup>۹</sup>

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش به دلایل پایگاه اجتماعی پایین، انگ اجتماعی، اطلاع خریداران سکس از عدم حمایت قانون از کارگران جنسی و جرم‌انگاری قانونی کار جنسی، خشونت فیزیکی را تجربه کرده بودند. یکی از کارگران جنسی مشارکت‌کننده در این پژوهش درباره تجربه‌اش از خشونت فیزیکی از سوی خریداران سکس می‌گوید: «گاهی پس از رابطه جنسی این اتفاق رخ می‌داد که مشتری مرا کتک بزند به گونه‌ای که از سر و صورتم خون جاری شود.» کارگر جنسی دیگری که ۳۵ سال سن دارد درباره تجربه خشونت فیزیکی از سوی مردم می‌گوید: «وقتی مردم می‌فهمند ما روسپی هستیم با ما هرطور که می‌خواهند رفتار می‌کنند. گاه کتکمان می‌زنند.»

جنبه دیگر خشونت علیه زنان کارگر جنسی خشونت و آسیب‌های کلامی و روانی است. کارگران جنسی مورد بررسی در این تحقیق تجارب متعددی از آزارهای کلامی و استفاده از الفاظ رکیک و توهین‌آمیز توسط مشتریان و افراد دیگر داشته‌اند که منجر به آسیب‌های روحی و روانی آنان شده است. یکی از این زنان درباره آزارهای کلامی از سوی خریداران سکس می‌گوید: «گاهی در زمان سکس مشتری‌ها از زشت‌ترین فحش‌ها استفاده و ما را با بدترین کلمات

خطاب می‌کنند.» کارگر جنسی دیگری درباره آزارهای کلامی همسایه‌ها می‌گوید: «علاوه بر مشتریانمان، همسایه‌ها یا کسانی در محله که می‌دانند ما چکار می‌کنیم، همیشه به بدترین شکل ممکن به ما توهین می‌کنند. آنها طوری حرف می‌زنند، گویی ما انسان نیستیم.»

نوع دیگر خشونت مورد بررسی در این پژوهش خشونت اقتصادی است. کارگران جنسی مشارکت‌کننده در این پژوهش به تجربه‌هایی از خودداری مشتریان از پرداخت مبلغ توافق شده در ازای سکس یا هزینه لوازم پیشگیری و دزدی اشاره کردند. یکی از کارگران جنسی در این باره می‌گوید: «گاهی به خواست مشتری به ویلا می‌رویم اما بعد از چند روز هیچ پولی به ما نمی‌دهند و حتی پیش آمده که به زور از ما پول بگیرند.»

همچنین در این پژوهش تجارب کارگران جنسی در تهران از خشونت جنسی بررسی شده است؛ خشونت‌هایی از قبیل تجاوز، اجبار به انجام اعمال جنسی ناخواسته، اجبار به سکس گروهی (تجاوز گروهی) و اجبار به عدم استفاده از کاندوم. یکی از کارگران جنسی درباره تجاربش از خشونت جنسی می‌گوید: «گاهی پیش می‌آید که من قبول می‌کنم با یک نفر سکس کنم اما وقتی به مکان می‌روم مرا مجبور به سکس با چندین نفر می‌کنند.» کارگر جنسی دیگری در این باره می‌گوید: «بعضی از مشتریان طوری رفتار می‌کنند که ما آسیب می‌بینیم به گونه‌ای که تا چند روز یا حتی چند هفته نمی‌توانیم سکس داشته باشیم.»

## ❑ عوامل زمینه‌ساز خشونت

بر اساس مروری نظام‌مند بر ۱۵۳۶ پژوهش انجام شده پیرامون خشونت علیه کارگران جنسی، جرم‌انگاری، پلیس‌گماری، شرایط کاری، شرایط اقتصادی

و نابرابری جنسیتی با افزایش خشونت علیه کارگران جنسی همبستگی دارند. همچنین در میان کارگران جنسی، افراد بی‌خانمان، مهاجر، مصرف‌کننده مواد مخدر، و کارگران جنسی خیابانی بیشتر در معرض خشونت‌اند.<sup>۱۰</sup>

پژوهش‌ها نشان می‌دهند میان انگ اجتماعی نسبت به کار جنسی و افزایش خشونت علیه کارگران جنسی رابطه مستقیم وجود دارد<sup>۱۱</sup> و انگ‌زنی به کارگران جنسی، تبعیض علیه آنان، به حاشیه رانده شدگی اجتماعی آنان و برخورد با آنها به مثابه «دیگری»، این گروه را در برابر خشونت جنسی آسیب‌پذیر کرده است. «نیکو رابرتز» در «کتاب فاحشه‌ها در تاریخ: روسپی‌گری در جامعه غربی» که مطالعه‌ای تاریخی پیرامون کار جنسی است، ارتباطی مستقیم میان آنچه «انگ فاحشگی» می‌نامد با خشونت علیه کارگران جنسی و تمایل نظام حقوقی به نادیده گرفتن این خشونت‌ها برقرار می‌کند.<sup>۱۲</sup>

در هم‌آمیختگی جرم‌انگاری قانونی، انگ اجتماعی و انگاره‌های فرهنگی درباره زنان کارگر جنسی، موقعیت فرودست این زنان در نظام‌های سلطه درهم‌تنیده و شرایط حاکم بر کار جنسی باعث شده احتمال وقوع انواع خشونت‌ها از قبیل خشونت جنسی علیه کارگران جنسی افزایش یابد. از سوی دیگر خشونت جنسی علیه زنان کارگر جنسی بیش از خشونت جنسی علیه سایر گروه‌ها نرمالیزه شده و امکان دریافت حمایت‌های مختلف از آنان در برابر خشونت از قبیل پلیس و مراکز ارائه خدمات عمومی کاهش یافته است. همچنین این خشونت، مناسبات نابرابر زمینه‌ساز خود را بازتولید می‌کند و کارگران جنسی را بیشتر به حاشیه می‌راند.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد اگرچه نگرش‌های حامی تجاوز در میان مردان خریدار سکس با مردان دیگر تفاوت معناداری ندارد اما فرد خریدار سکس ممکن است تصور کند مبادله پول میان او و کارگر جنسی به معنای تصاحب و مالکیت بی‌چون



و چرای بدن کارگر جنسی است و مبادله پول مجوزهرگونه «بهره‌برداری» از بدن زن کارگر جنسیرا می به مرد خریدار سکس می‌دهد.<sup>۱۳</sup>

## ❑ خشونت سازمان یافته و گفتمان پاکسازی

کارگران جنسی ممکن است با خشونت‌های سازمان یافته غیردولتی از قبیل خشونت از سوی گروه‌های زورگیری، شبه‌نظامیان، افراطیون مذهبی و همچنین خشونت سازمان یافته دولتی از سوی نیروهای نظامی، مرزبانان، زندان بانان و عموماً پلیس مواجه شوند. درهم‌تنیدگی انگ اجتماعی و جرم‌انگاری فضایی امن به دور از مجازات را برای جرایم علیه کارگران جنسی به وجود می‌آورد که می‌تواند آنان را به هدفی برای خشونت یا سایر جرایم مانند سرقت در فضای عمومی تبدیل کند.

برخی مجرمان به طور خاص کارگران جنسی را هدف قرار می‌دهند تا آنها را به نام صیانت از ارزش‌های اخلاقی اجتماعی «تنبیه» کنند. برای مثال می‌توان به پرونده «سعید حنایی» اشاره کرد؛ قاتلی سریالی که در سال ۱۳۷۹ در مشهد ۱۶ زن را که گفته می‌شد کارگر جنسی بودند به قتل رساند. حنایی انگیزه خود از این قتل‌ها را پاک کردن جامعه از فساد و فحشا عنوان کرده بود.<sup>۱۴</sup> پرونده‌های مشابه و مشهور دیگری در کشورهای دیگر هم وجود دارند.

لومن (۲۰۰۰) شرح می‌دهد که چگونه «گفتمان پاکسازی» کارگران جنسی درون نهادهای اصلی چون رسانه و گفتمان‌های عمومی و رسمی آشکار می‌شود که کارگران جنسی را در جایگاه غیرشهروند، به مثابه زباله‌هایی که ارزش مراقبت ندارند و خشونت علیه آنان امری عادی است قرار می‌دهد. این گفتمان‌ها از کارگران جنسی دیگری‌هایی می‌سازند که از «زنان عادی» جدایشان می‌کنند، سوژه‌هایی شیطانی برمی‌سازند و در پی تعمیق تصویری درباره کارگران جنسی

به عنوان مجرمانی خطرناک، سوژه‌های غیراخلاقی، افراد شهوت‌ران، بیمار، بی‌تمدن و نفرت‌انگیز هستند. گفتمان پاکسازی نه فقط کارگران جنسی که خریداران خدمات جنسی را هم به مثابه موجوداتی وحشی و مجرمانی خطرناک در نظر می‌گیرد که تهدیدی برای نهاد خانواده‌اند.<sup>۱۵</sup>

لومن این اصطلاح را پس از مطالعه بازنمایی رسانه‌ای قتل کارگران جنسی در کانادا استفاده کرد. او در مطالعه‌اش توجه را به زبان به کار گرفته شده توسط رسانه‌ها، سیاستمداران، پلیس و مباحثات پیرامون چگونگی «خلاص شدن» از روسپی‌گری خیابانی از مناطق مسکونی جلب کرد. لومن نشان داد چگونه مباحثات پیرامون کار جنسی بر «پاکسازی» مناطق مسکونی از کارگران جنسی تمرکز دارد و کارگران جنسی را به مثابه «افرادی دورریختنی» در نظر می‌گیرد که جهان را به صرف حضورشان آلوده می‌کنند. بدین ترتیب «گفتمان پاکسازی» زمینه‌ساز وقوع خشونت علیه کارگران جنسی می‌شود و رسانه‌ها، سیاستمداران و کارزارهای مردمی علیه کار جنسی پیوندی آشکار با خشونت علیه کارگران جنسی دارند.

### ❑ خشونت از سوی شریک زندگی و اعضای خانواده

خشونت از سوی شریک زندگی و اعضای خانواده یکی از اشکال رایج خشونت علیه کارگران جنسی است. استیگماتیزه شدن کار جنسی می‌تواند منجر به این شود که اعضای خانواده و نزدیکان کارگران جنسی تصور کنند اعمال خشونت برای تنبیه زن کارگر جنسی عملی قابل‌پذیرش و مجاز است.

از طرفی بسیاری از کارگران جنسی پیش از ورود به کار جنسی یا پس از آن از سوی شرکای زندگی یا اعضای خانواده مورد تجاوز قرار گرفته‌اند. همچنین اگرچه آمار خشونت از سوی شریک زندگی در میان کارگران جنسی بالا است اما خروج از روابط آزاردهنده و توأم با سوءاستفاده برای کارگران جنسی در بسیاری

از موارد دشوار است.

در مواردی، بستگان مرد کارگر جنسی پس از اطلاع از شغل او، تجاوز و خشونت جنسی علیه آن کارگر را مجاز می‌دانند. کارگر جنسی ۲۵ ساله‌ای در شهر بجنورد که از مشارکت‌کنندگان در پژوهشی کیفی درباره کارگران جنسی این شهر بوده، در این باره گفته است: «حتی برادر ۱۷ ساله من وقتی که متوجه ارتباطات من با دیگران شد وقتی در خانه بودیم مرا مجبور به رابطه جنسی می‌کرد. هر چه من مقاومت می‌کردم و می‌گفتم من خواهر تو هستم فایده‌ای نداشت و من چاره‌ای جز تسلیم شدن نداشتم.»<sup>۱۶</sup>

### ❑ کار جنسی، فقر و مهاجرت

باید توجه داشت ارائه صورت‌بندی از خشونت علیه کارگران جنسی تنها با رویکردی اینترسکشنال ممکن است، چرا که کار جنسی با انواع نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی از قبیل مناسبات سرمایه‌دارانه، مردسالارانه و نژادپرستانه و مسائلی چون مهاجرت غیرقانونی و معلولیت در ارتباط است.

نتایج پژوهشی پیرامون تاثیر عوامل اقتصادی بر ورود زنان به کار جنسی در میان ۵۱۲ نفر از کارگران جنسی نشان می‌دهد وضعیت مالی بسیار بد کارگران جنسی، بی‌شغلی یا شغل نامناسب، وضعیت اقتصادی بسیار بد همسران و والدین آنان از یکسو، تمکن مالی خوب و بسیار خوب متقاضیان مناطق شمال تهران از سوی دیگر، شرایط را برای فروش سکس مهیا کرده است. نتایج این پژوهش عامل اقتصادی را دارای بیشترین قدرت تأثیرگذاری بر ورود پاسخگویان به کار جنسی می‌داند.<sup>۱۷</sup>

علاوه بر موقعیت طبقاتی نازل در برخی کشورها بسیاری از کارگران جنسی از مهاجران غیرقانونی‌اند و کار جنسی تنها راه آنها برای امرار معاش است و به

دلیل ترس از اخراج و بازگردانده شدن، ناگزیر به تحمل هر شرایط دشوار و انواع خشونت هستند. همچنین در قوانین بعضی کشورها از جمله امارات متحده عربی، کارگران جنسی خارجی در صورت بازداشت از کشور اخراج می‌شوند. با وجود غیرقانونی بودن کار جنسی در امارات زنان بسیاری از کشورهای مختلف برای کار جنسی به امارات و به ویژه دوبی و ابوظبی می‌آیند. تنها در سال ۲۰۰۶، امارات ۴۳۰۰ زن کارگر جنسی مهاجر را از کشور اخراج کرد.<sup>۱۸</sup> حتی در کشورهایی چون نیوزیلند که کار جنسی تماما جرم‌زدایی شده است و هیچ اتهامی متوجه کارگر جنسی، خریدار سکس و واسطه‌ها نمی‌شود اگر کارگر جنسی مهاجر غیرقانونی باشد در صورت مراجعه به پلیس و گزارش هرگونه خشونت و جرم علیه خود، بلافاصله از کشور اخراج می‌شود. همچنین در کشورهایی چون نروژ و فنلاند، فروش سکس تنها برای شهروندان همان کشور قانونی است و در سوئیس این امکان تنها برای شهروندان سوئیس و اتحادیه اروپا وجود دارد.

### ❑ جرم‌زدایی از کار جنسی راه چاره است؟

کار جنسی در بسیاری از کشورها نظیر ایران تماما جرم‌انگاری شده است؛ بدین معنا که فروش سکس، خرید آن و واسطه‌گری در خرید و فروش سکس همگی غیرقانونی‌اند. جرم‌انگاری فروش سکس تاثیرات منفی بسیاری بر کارگران جنسی دارد: آسیب‌پذیر کردن کارگران جنسی برابر انواع خشونت سازمان‌یافته دولتی و غیردولتی نسبت به کارگران جنسی، افزایش احتمال اعمال خشونت از سوی خریداران سکس، محروم ساختن کارگران جنسی از حمایت‌های قانونی در برابر جرایم مختلف علیه این گروه، گرفتار کردن کارگران جنسی در چرخه فقر و به طور کلی حاشیه‌ای‌تر کردن و فرودست‌سازی هر چه بیشتر آنها. مدل قانونی دیگری که در میان فمینیست‌ها هم حامیانی دارد، مدل مشهور

به سوئدی یا نوردیک است که در کشورهایایی از قبیل سوئد، نروژ، فرانسه، ایرلند شمالی، کانادا، جمهوری ایرلند و ایسلند اجرا می‌شود.

در مدل نوردیک اگرچه فروش سکس جرم‌انگاری نشده اما با هدف پایان بخشی به خرید و فروش سکس، خرید سکس، قوادی و واسطه‌گری و دایر کردن مراکز فروش سکس جرم‌انگاری شده است. فمینیست‌های حامی مدل نوردیک کار جنسی را عملی ذاتا استثمارگرانه می‌دانند که زنان را ابژه‌انگاری و انسانیت‌زدایی می‌کند و خود نوعی خشونت علیه زنان است.

«مگان تایلر»، پژوهشگر حوزه جنسیت، سه دسته آسیب متفاوت را برای زنان تن‌فروش برمی‌شمرد: افزایش احتمال تجربه خشونت فیزیکی یا جنسی، آسیب روحی و روانی شامل اختلال اضطراب پس از سانحه و اختلال تفکیک، و آسیب‌های ناشی از خود تن‌فروشی مانند ابژه‌انگاری و انسانیت‌زدایی از زنان.<sup>۱۹</sup> با این صورت‌بندی، صنعت سکس و کار جنسی از نظر بسیاری از فمینیست‌ها محیطی ایده‌آل برای زن ستیزی تهاجمی است؛ چرا که بر مبنای حق مردان مبنی بر خرید و مصرف بدن زنان به مثابه یک کالا بنا شده است. بنابراین قانون‌گذاری در این حوزه می‌بایست در راستای از میان بردن تدریجی کار جنسی باشد. اما این رویکرد توسط برخی فمینیست‌ها به چالش کشیده است.

برخی منتقدان چنین استدلال می‌کنند که اگرچه کار جنسی ذاتا استثمارگرانه است اما در جامعه‌ای با مناسبات سرمایه‌دارانه اساسا هر نوع کار مزدی همراه با بهره‌کشی و استثمار است؛ حال آنکه دیگر اشکال کار مزدی علی‌رغم استثمارگرانه بودنشان، قانونی‌اند. از طرفی با پذیرش ماهیت استثمارگرانه کار جنسی و انواع خشونت و تبعیضی که بر کارگران جنسی اعمال می‌شود در نهایت مدل نوردیک نه تنها نمی‌تواند منجر به از میان رفتن کار جنسی شود، بلکه ممکن است از طرق

مختلف منجر به اعمال تبعیض‌ها و خشونت‌های بیشتری بر این گروه شود. اگرچه مدل نوردیک با جرم‌انگاری خرید سکس و واسطه‌گری، شرایط کار جنسی را دشوار می‌کند و از طرفی با برنامه‌های کاریابی به دنبال این است که کارگران جنسی را به تدریج از این حرفه خارج کند اما این برنامه‌های کاریابی اغلب با نواقص بسیار روبه‌رو هستند و پاسخ‌گوی نیازهای اقتصادی و شرایط کارگران جنسی نیستند. در نتیجه کارگران جنسی اغلب به دلیل نیاز مالی ترجیح می‌دهند این حرفه را ترک نکنند.

از طرفی جرم‌انگاری خرید سکس با بالا بردن ریسک مشتریان کارگران جنسی از راه‌های مختلفی بر کارگران جنسی تاثیر می‌گذارد؛ از یک سو کاهش تعداد مشتریان منجر به کاهش درآمد مشتریان می‌شود و از طرف دیگر منجر به کاهش قدرت چانه‌زنی کارگران جنسی می‌شود و ممکن است آن‌ها را به پذیرش شرایط دشوارتر و خشونت‌های بیشتر وا دارد.

در مقابل به عنوان مثال در نیوزیلند کار جنسی با هدف بهبود امنیت کارگران جنسی و رعایت حقوق کار آنان جرم‌زدایی شده است. «اصلاح قانون تن‌فروشی» در سال ۲۰۰۳ این امکان را به مراکز کار جنسی داد تا بتوانند به عنوان فعالیت شغلی قانونی فعالیت کنند و در مقابل موظف به رعایت کلیه حقوق کار برای کارگران جنسی، همچون دیگر کارگران، شوند. مجمع کارگران جنسی نیوزیلند که نقش مهمی در تصویب این قانون داشت هم هدف خود را فراهم کردن محیط کاری امن‌تر و دستیابی کارگران جنسی به حقوق کار عنوان کرد.

## Endnotes

- 1 <https://time.com/5104951/sex-workers-me-too-movement/>
- 2 WHO (2013) addressing violence against sex workers. Available at: [https://www.who.int/hiv/pub/sti/sex\\_worker\\_implementation/swit\\_chpt2.pdf](https://www.who.int/hiv/pub/sti/sex_worker_implementation/swit_chpt2.pdf)
- 3 Deering, K. N., Amin, A., Shoveller, J., Nesbitt, A., Garcia-Moreno, C., Duff, P., Argento, E., & Shannon, K. (2014). A systematic review of the correlates of violence against sex workers. *American journal of public health, 104*(5), e42–e54.
- 4 Farley, Melissa & Barkan, Howard. (1998) Prostitution, Violence, and Posttraumatic Stress Disorder, *woman & health, volume 27*.
- 5 Farley, M., A. Cotton, J. Lynne, S. Zumbeck, F. Spiwak, M. E. Reyes, D. Alvarez, and U. Sezgin. (2004) Prostitution and Trafficking in Nine Countries. *Journal of Trauma Practice 2* (3–4):33–74.
- 6 Hosseini Divkolaye, N.S., Khalatbari, J., Faramarzi, M. et al. (2021) Frequency and Factors Associated with Violence Against Female Sex Workers in Tehran, Iran. *Sexuality & Culture 25*, 1–17.
- 7 A.K. Sadati, N. Zarei, H. Joulaei, K. Zare, S.T. Heydari (2017). Clients bargaining for having unprotected sex with female prostitutes. *Int. J. High Risk Behav. Addiction, 6* (4).
- 8 Asadi-Ali Abadi M, Abolghasemi J, Rimaz S, Majdzadeh R, Shokoohi M, et al. (2018) High-Risk Behaviors Among Regular and Casual Female Sex Workers in Iran: A Report from Western Asia, Iran *J Psychiatry Behav Sci. 12*(1):e9744.
- 9 Yoosefilebni, J., Irandoost, S. F., Ziapour, A., Mohammadi Gharehghani, M. A., Ebadi Fard Azar, F., Soofizad, G., ... Solhi, M. (2020). Experiences and challenges of Prostitute Women in Iran: A phenomenological qualitative study. *Heliyon, 6*(12), e05649.
- 10 Deering, K. N., Amin, A., Shoveller, J., Nesbitt, A., Garcia-Moreno, C., Duff, P., Argento, E., & Shannon, K. (2014). A systematic review of the correlates of violence against sex workers. *American journal of public health, 104*(5), e42–e54.
- 11: Clarissa Penfold, Gillian Hunter, Rosie Campbell & Leela Barham (2004) Tackling client violence in female street prostitution: Inter-agency working between outreach agencies and the police, *Policing and Society: An International Journal of Research and Policy, 14*:4, 365379-.
- 12 Roberts, N. (1993). *Whores in history: Prostitution in Western society*. London: Grafton.

13 Phipps, A. (2013) «Violence against sex workers», Lesley McMillan and Nancy Lombard, eds., Violence Against Women (Research Highlights in Social Work Series), pp87---102. London: Jessica Kingsley Publishers.

14 <https://www.ilna.news/fa/tiny/news-743863>

15 Lowman, J. (2000) 'Violence and the Outlaw Status of Street Prostitution in Canada', Violence Against Women 6(9): 9871011-.

۱۶ قربانی، اسماعیل (۱۳۹۶) روسپی‌گری: تحمیل اجتماعی‌اانتخاب شخصی؛ ارائه یک تحلیل کیفی. پژوهشنامه مددکاری اجتماعی، ۴ (۱۲): ۱۴۳-۱۸۴.  
۱۷ وروایی، ا.، و نیازخانی، م.، و کلاکی، ح. (۱۳۸۹). بررسی تاثیر عوامل اقتصادی بر گرایش به ناهنجاری اجتماعی و راهکارهای انتظامی - اجتماعی پیشگیری از آن (مطالعه موردی روسپیگری خیابانی). انتظام اجتماعی، ۲ (۱): ۱۵۷-۱۲۵.

18 <https://www.arabnews.com/node/295954>

19 Maddy Coy (ed.), Prostitution, harm and gender inequality: Theory, research and policy. Ashgate Publishing Ltd: Farnham, 2012, 198 pp., (207 pp including Index).