DOI: 10.22124/jol.2026.26844.2471

Research Article

University of Guilan Iranian association of penal law

Criminal law Research
A Biannual Journal
Vol . 17, No.2, Fall (2026) & Winter 2027(Serial 34)

The Crime of Harassment and Sexual abuse in the Workplace in I.R.Iran and UK law

1. Zahra Sadat Mirhashemi,
Associate Professor, Department of Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Faculty of Theology, Al-Zahra University, Tehran, Iran. (Corresponding Author:z.mirhashemi@alzahra.ac.ir)

2. mohaddese sadat saadat Alhoseini
Master of Science in Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Faculty of Theology, Al-Zahra University, Tehran, Iran.

Submit Date:2024/04/29	**Accept Date:2026/05/05**

Abstract:
One of the assults done against people is sexual assult in workplace, and some countries have addressed this issue exclusively. In the laws of Iran, the discussion of sexual harassment is criminalized in some cases, and many articles that have dealt with the issue have examined adultery with violence from various aspects, and some cases have compared it. Therefore, the discussion of the crime of sexual harassment in the workplace has not been discussed. The present study investigated sexual harassment in the work environment and its criminalization in the laws of Iran and England by descriptive and analytical method and by collecting materials in a library manner and the criminalisation of it in laws of iran and england in a comparative way. We also give some suggestions to increase mental and job security for women alongside naming advantages and flaws concerning this issue in Iran and England law.

Key Words: *Crime, Punishment, Sexual Abuse, Sexual Harassment,Workplace.*

1. Introduction

Sexual Harassment is a broad concept encompassing unwelcome sexual or gender-based movements, behaviors, acts, leering stares, and ultimately, rape. The term "gender-based" in the definition of sexual harassment refers to discriminatory gender behaviors; however, in this article, we will focus solely on sexual harassment as acts contrary to chastity. This phenomenon is observed in all human societies, and typically, women and children constitute a larger percentage of the victims of this crime, as they are subjected to such harassment more than men due to factors such as lesser physical strength, greater visual appeal, etc. This offense has not been precisely defined not only under Iranian law but also under the English Sexual Offences Act 2003.

Given that working women form a significant segment of the female population, it is necessary for them to enjoy full security like all other individuals. According to the International Labour Organization (ILO), sexual violence against women in the workplace holds significant statistics. In reality, women are subjected to such harassment by employers or other colleagues and, for reasons such as maintaining their position or seeking career advancement—which will be discussed further—they are often unable to confront or, in most cases, pursue legal recourse against this harassment, leaving the matter unaddressed.

In the present article, we will conduct a comparative study of the crime of sexual harassment and abuse in the workplace, its levels, methods of proof, and procedures for handling it in the workplace under Iranian law and English law, examining the legal gaps and weaknesses.

2. Methodology

The research method of this study is comparative-analytical, and data collection has been conducted using the library research method.

3. Results and Discussion

A comparative analysis of Iranian and English law reveals that while both jurisdictions criminalize certain forms of sexual harassment, English law addresses specific instances that are either not explicitly or comprehensively covered in Iranian legislation. Moreover, in terms of sanctions, English law not only penalizes the perpetrator but also imposes liability on the employer.

4. Conclusions

A comparative analysis of Iranian and English law reveals both strengths and weaknesses in their respective approaches to this type of harassment. Under Iranian law, certain instances of sexual harassment occurring in the workplace can be pursued through various statutes. However, what has been overlooked are forms of sexual harassment whose nature and severity do not align with the established legal definitions of criminal acts; they might merely be considered violations of public decency. Furthermore, it should be noted that proving such crimes is fraught with significant complexities due to the high sensitivity Islam and Iranian law accord to these acts.

This stands in contrast to English law, which criminalizes these instances more precisely and comprehensively. Employers bear considerable legal liability for negligence regarding their employees' conduct. However, a shortcoming of English law is that employer liability is limited to behaviors occurring within the workplace. Consequently, a significant portion of work-related harassment—carried out for purposes such as extortion for career advancement, sabotage, or torment—falls outside the scope of employer responsibility if it takes place outside the workplace. It is crucial to note that in Iranian law, the legal gap concerning this issue is more severe, as the role of the employer has not been addressed. Employers' actions and their obligation to adhere to certain measures can be influential in either exacerbating or mitigating such crimes.

Although efforts have been made to enhance women's security through legislation, including the proposed "Bill on Preventing Harm to Women and Promoting Their Security Against Misconduct," considering several key points and complementing them with legally binding requirements would significantly impact the reduction of workplace sexual harassment and abuse offenses.

First, mandating the establishment of a designated entity with authority vested in female law enforcement officers to address violence and assaults in the workplace. This would involve having a representative in occupational settings for supervision and to facilitate easy access for victims, thereby increasing the possibility of legal support. This is particularly important in private-sector environments, where assault rates are higher than in public institutions.

Second, given the influence of whether a workplace is private or public on the prevalence of this crime, it is advisable that the aforementioned plan obligate private companies to conduct background checks on their employees.

Third, a primary concern for victims of sexual assaults and violence—which not only leads to their silence but, in some cases, their acquiescence—is the absence of laws and mandatory job protection for female victims. Laws that would obligate employers to uphold victims' rights following their pursuit of legal action would ensure that even a woman assaulted by her own employer is not deterred from seeking justice by fear of job loss or financial ruin. This is especially critical for female heads of households. Enacting protective measures in this area, such as prohibiting the dismissal of a victim or providing her financial support until she secures alternative employment, would not only grant victims psychological and professional security but also serve as a partial deterrent to perpetrators.

Fourth, an element strongly emphasized in Islam but unfortunately often overlooked is the principle of minimal gender interaction. In many workplaces, it is feasible to create separate, dedicated spaces for men and women. Adhering to this principle could easily prevent a substantial portion of these crimes. Allocating appropriate physical spaces, thereby minimizing interaction between male and female employees, and, where possible, referring clients to staff of the same gender in professions with a higher risk of sexual abuse, can reduce the occurrence of a significant segment of sexual harassment. Therefore, mandating both public and private establishments to provide suitable physical spaces would be a preventive and effective method for reducing the incidence of such harassment.

5. Selection of References

Adams Lorna and others, (2020), 2020 Sexual Harassment Survey, government equalities office, available: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002873/20210712_Sexual_Harassment_Report_FINAL.pdf

Aghaei, M. (2022). Processing crimes against public chastity (with a practical approach) [Residegi be jaraem-e manafi-e afat (ba negareshi-e karbordi)] (6th ed.). Qoweh

Al-Hurr al-'Amili, M. ibn al-H. (1414 AH). Tafsil Wasa'il al-Shi'ah ila Tahsil Masa'il al-Shari'ah (Vol. 28). Qom, Iran: Mu'assasat Al al-Bayt (AS) li-Ihya' al-Turath. [In Arabic]

Cheragh Danesh Publications Research Group. (2021). Crimes against public chastity in court procedures. Cheragh Danesh Publishing. [In Persian]

Field Hannah, (2019), Sexual Harassment in The Workplace, Part 1, National Law Review, Volume IX, Number 253, available: https://www.natlawreview.com/article/sexualharassmentworkplacepart1equalityact2010whatdoesitcoverandhowdoes

Citation:
Mirhashemi, Zs & Saadat Alhoseini,Ms (2026&2027), "The Crime of Harassment and Sexual abuse in the Workplace in I.R.Iran and UK law", **Criminal Law Research,** 17(34), pp. 159-176. DOI: 10.22124/jol.2026.26844.2471

Copyright:
Copyright for this article is transferred by the author(s) to the journal, with first publication rights granted to *Criminal Law Research*. This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution License (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: 10.22124/jol.2026.26844.2471

نشریه علمی

پژوهشنامه حقوق کیفری

سال هفدهم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۴۰۵، پیاپی ۳۴

مقاله پژوهشی

صفحات مقاله: ۱۵۹-۱۷۶

جرم آزار و سوء استفاده جنسی در محیط کار در حقوق ایران و انگلیس

۱- زهرا سادات میرهاشمی*

دانشیار گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشکده الهیات، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

z.mirhashemi@alzahra.ac.ir

۲- محدثه سادات سعادت الحسینی

کارشناس ارشد فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشکده الهیات، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران.

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳ /۰۲/۱۰	تاریخ پذیرش : ۱۴۰۵/۰۲/۱۵

چکیده:

یکی از آزارهایی که علیه اشخاص صورت می‌گیرد آزار و سوءاستفاده جنسی در محیط کار است که قوانین برخی کشورها به طور خاص به این موضوع پرداخته‌اند. در قوانین ایران، بحث آزار جنسی در برخی مصادیق جرم‌انگاری شده است و مقالات متعددی که به موضوع جرائم جنسی پرداخته‌اند بیشتر جرم زنای به عنف را از جنبه‌های گوناگون مورد بررسی قرار داده و برخی موارد به مقایسه‌ی تطبیقی آن پرداخته‌اند و لذا به بحث جرم آزار جنسی در محیط کار پرداخته نشده است. پژوهش حاضر به روش توصیفی تحلیلی و با گردآوری مطالب به شیوه کتابخانه‌ای به بررسی آزار جنسی در محیط کار و جرم‌انگاری آن در حقوق ایران و انگلیس به صورت تطبیقی پرداخته است و ضمن بیان امتیازات و نواقص در حقوق ایران و انگلیس نسبت به این نوع از آزار، پیشنهاداتی جهت افزایش امنیت روانی و شغلی زنان ارائه گردیده است.

واژگان کلیدی: جرم، مجازات، سوء استفاده جنسی، آزار جنسی، محیط کار.

مقدمه

آزار جنسی یک مفهوم کلی اعم از حرکات، رفتار و اعمال جنسی یا جنسیت‌زده‌ی نامطلوب، نگاه‌های خیره و در نهایت تجاوز جنسی است. واژه جنسیت‌زده در تعریف آزار جنسی به رفتارهای تبعیض‌آمیز جنسیتی اشاره می‌کند، اما در این مقاله تنها بر آزارهای جنسی به‌عنواناعمال منافی‌عفت خواهیم پرداخت. این پدیده در تمام جوامع بشری دیده می‌شود و معمولا زنان و کودکان درصد بیشتری از بزه‌دیدگان این جرم را شامل می‌شوند (Bilton, 1981) که به‌دلیلقدرت جسمانی کمتر، جذابیت بصری بیشتر و غیره، به نسبت مردان بیشتر مورد این نوع آزارها قرار می‌گیرند. این بزه نه تنها در قانون ایران بلکه در قانون جرائم جنسی انگلیس مصوب سال۲۰۰۳ نیز مورد تعریف دقیقی واقع نشده است. براساس شاخص‌های مختلف(عاملان یا قربانیان خشونت) تعاریف متعددی صورت گرفته است که با جمع‌بندی از آنها برخی تعاریف در مورد این آزارها بیان شده است؛ مجمع عمومی سازمان ملل متحد در ماده۱ اعلامیه حذف(منع) خشونت علیه زنان در ۲۰ دسامبر ۱۹۹۳ تعریف آن را این‌گونه بیان کرده است: « از نظر این اعلامیه، اصطلاح «خشونت علیه زنان» به معنای هر عمل خشونت آمیز جنسیتی است که به صورت قطعی یا محتمل منجر می‌شود به صدمات جسمی، جنسی، روانی یا رنج زنان و شامل تهدید به چنین اعمال، اجبار یا سلب خودسرانه آزادی در زندگی عمومی یا خصوصی زنان می‌شود.» (Declaration on the Elimination of Violence against Women, 1993)

طبق این تعاریف، آزارها تنها محدود به جنسیت یا سن خاصی نمی‌شود. البته در برخی موارد، نوع جرم‌انگاری نسبت به جنسیت و سن متهم و قربانی متفاوت است، ضمن اینکه فرد آزاردیده می‌تواند قربانی آزار نباشد اما شاهد آن بوده و دچار آسیب های روحی و جسمی گردد. (Naderi & Naderi, 2019: 31) آزارهای جنسی در محیط کار یکی از مصادیق دیگر آزاری و گاهی به اختلالات سادیسمی مرتبط می‌گردد که در آن شخص از آزار جنسی گفتاری و یا رفتاری دیگران لذت می‌برد.(Pakzad & Yaghoubinejad, 2014: 56-57)

با توجه به اینکه زنان شاغل بخش قابل توجهی از جامعه‌ی زنان را تشکیل می‌دهند لازم است همانند سایر اشخاص از امنیت کامل برخوردار باشند. طبق اذعان سازمان بین‌المللی کار(ILO) خشونت‌های جنسی علیه زنان در محیط کار از آمار قابل توجهی برخوردار است. درست است که به طور کلی در مورد آزار جنسی آمار دقیقی وجود ندارد، اما «بررسی اخیر انجمن صنعتی غرب نشان داده است که ۵۴ درصد زنان که در استخدام هستند، قربانی توجه مردان‌اند که شامل سوءاستفاده‌های جسمی و متلک‌گویی‌های لفظی نسبت به زنان می‌باشد.» (Figes, 2004) همچنین بر اساس پژوهش سهیلا صادقی فسائی و مهسا رجب لاریجانی در مورد میزان آزار جنسی نسبت به ۸۲ زن شاغل در شهر تهران، عواملی مانند تحصیلات کم، تجرد، پایین بودن سن و مرتبه ی شغلی، خصوصی بودن محل اشتغال و همچنین پایین بودن میزان درآمد تأثیر بسزایی در افزایش مواجهه افراد با آزار و سوءاستفاده جنسی دارد.(Rajab Larijani & Sadeghi Fasayi, 2012: 78)

در واقع زنان، از جانب کارفرمایان یا سایر همکاران خود مورد این نوع از آزارها قرار می‌گیرند و به دلایلی مانند، حفظ موقعیت یا ارتقای شغلی و غیره که در ادامه به آن خواهیم پرداخت امکان مقابله و یا در اکثر موارد پیگیری این آزارها از مراجع قانونی را نداشته و موضوع مسکوت باقی می‌ماند. آنچنانکه نویسندگان مقاله‌ی «نقش تعدیل گری ادراک تأیید اجتماعی در رابطه بین قصد آسیب جنسی با آسیب جنسی نسبت به زنان در محیط کار» به نقش مهم و تأثیر گذار ادراک تأیید اجتماعی در وقوع آسیب جنسی نسبت به زنان در محیط کار می‌پردازد و بیان می‌کند که هر میزان ادراک تأیید اجتماعی مردان در محیط کار بالاتر باشد احتمال تبدیل قصد آسیب جنسی به وقوع آن افزایش می‌یابد و در نتیجه عواملی مانند تأیید و یا حمایت از سوی همکاران، جایگاه شغلی بالاتر و قدرت بیشتر نقش مهمی در بروز آسیب جنسی در محیط کار دارد. (Hosseini& Mehdad & Safarinia, 2022: 25) برای نمونه جنبش #Me_Too یکی از پویش‌های اجتماعی با موضوع آزار و سوءاستفاده جنسی نسبت به زنان در محیط کار است که با هدف افشای میزان خشونت جنسی در ایالات متحده شکل گرفت و به دنبال آن در ایران نیز پویش‌هایی مشابه با هشتگ‌هایی همچون #نه-یعنی-نه، #تجاوز، #سکوت ـــ نکنیم و غیره شکل گرفت که یکی از مهم‌ترین آنان در صنعت سینمای ایران و با دو نامه‌ی متفاوت از زنان سینماگر آغاز شد که یکی از آنان نامه‌ی سرگشاده‌ی از ۳۰ بازیگر خطاب به معاون سیمای

رسانه‌ی ملی در اوایل سال ۱۳۹۵ و دیگری نامه‌ای به موضوع خشونت جنسی در سینما با امضای ۸۰۰ نفر از بازیگران مشهور زن در سال ۱۴۰۱ بود.(Haideri, 2025: 40)

در مقاله حاضر، به بررسی تطبیقی جرم آزار و سوءاستفاده جنسی در محیط کار، مراتب و شیوه‌ی اثبات و رسیدگی به آن در محیط کار در حقوق ایران و حقوق انگلیس، به بررسی خلاءها حقوقی و نقاط ضعف خواهیم پرداخت. این نکته را باید در نظر گرفت که در جرم‌انگاری این موضـــوع در حقوق انگلیس به‌دلیل مبانی و نظام حقوقی متفاوت از حقوق ایران، تفاوت‌هایی وجود دارد. یکی از مهم‌ترین تفاوت‌ها در خصوص تأثیر رضایت مجنی علیه در این جرایم است. با توجه به اینکه قوانین ایران با احکام فقهی اسلامی رابطه‌ی مستقیم دارد، فقدان اکراه و عنف از ارکان جرم انگاری برخی جرایم جنسی محسوب نشده بلکه فعل، همراه با رضایت طرفین جرم انگاری شده است؛ مانند جرایم زنا، مساحقه، لواط و ... که حتی در صورت رضایت طرفین نیز جرم محسوب شده است؛ برخلاف حقوق انگلیس که بر اساس مبانی اومانیستی و لیبرالیستی، چنین ارتباطاتی را تنها در صورت وجود اکراه و اجبار و عنف جرم انگاری نموده اند؛ با این حال، نکته‌ی حائز اهمیت این است که با توجه به لفظ آزار که در موضوع تحقیق اتخاذ گردیده، بحث این تحقیق بر محور عنف و اکراه و اجبار است. در نتیجه، در این مقاله تنها مواردی که به طور خاص مصداق آزار جنسی باشند، مورد مداقه قرار خواهند گرفت. در ساختار این پژوهش ابتدا به مفهوم شناسی و تعریف اصطلاحات مدنظر پرداخته خواهد شد و در ادامه ضمن بررسی انواع آزارهای جنسی که در حقوق ایران و انگلیس، در محیط کار مورد جرم‌انگاری قرار گرفته است و بیان نقاط قوت و ضعف و بررسی تطبیقی آن‌ها، پیشنهادات مدنظر ارائه خواهد شد.

روش تحقیق

روش تحقیقی این پژوهش تطبیقی- تحلیلی بوده و گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه ای صورت گرفته است.

پیشینه پژوهش

امروزه به‌دلیل اهمیت آزارهای جنسی و شدت آسیب و مطالب مرتبط با آن، مقالات متعددی به بحث آزارهای جنسی از ابعاد مختلف پرداخته‌اند؛ برای مثال، کتاب«حمایت از بزه دیدگان جنسی در فرایند عدالت کیفری» از علی زرقانی شیرازی و مقالاتی مانند «الزامات اخلاقی و حقوقی جبران زیان ناشی از آزار جنسی» از عباس میرشکاری و افروز صمدی به بررسی زیان‌های ناشی از این جرائم و شیوه های جبران خسارات آن در حقوق ایران پرداخته شده است.

همچنین در مقاله‌ی« سیاست کیفری ایران در رابطه با آزار جنسی، مقابله و پیشگیری» از نفیسه باقری به بررسی خلاءهای قانونی موجود در زمینه حمایت از بزه‌دیدگان در حوزه‌ی این نوع آزارها پرداخته شده است.

در دسته‌ی دیگری از مقالات، عنصر محیط وقوع این آزارها مورد بررسی قرار گرفته است، مانند: مقاله‌ی«آزار جنسی زنان در محیط کار، آثار و واکنش‌ها » از کتایون مصری و همکاران ایشان به ابعاد روانشناختی بزه‌دیده و واکنش‌های او و تأثیر این آزارها بر محیط کار و قوانین حمایت‌کننده از بزه‌دیدگان در این حوزه پرداخته است و در مقاله‌ی «آزار جنسی در محیط کار تهدیدی برای امنیت اجتماعی» از سهیلا صادقی فسایی و مهسا لاریجانی براساس تحقیقات کیفی به بررسی ویژگی‌های مجرمان، قربانیان آزار جنسی و محیط‌های وقوع و همچنین نقش پلیس زنان در این موضوع را بررسی نموده است؛ از سوی دیگر منیره االسادات حسینی، علی مهداد و مجید صفاری نیا در مقاله‌ی «نقش تعدیل گری ادراک تأیید اجتماعی در رابطه بین قصد آسیب جنسی با آسیب جنسی نسبت به زنان در محیط کار» به بررسی روانشناختی نقش عنصر ادراک تأیید اجتماعی در وقوع آسیب‌های جنسی نسبت به زنان در محیط کار می‌پردازد.

وجه تمایز پژوهش حاضر

همان‌طور که در پیشینه پژوهش مشهود است هرچند در این دسته از مقالات عنصر محیط کار مورد توجه قرار گرفته، اما موضوع آن‌ها بیشتر جنبه ی روانشناختی و یا بررسی سوء آثار این جرایم بر افراد بوده و بر بررسی حقوقی جرم متمرکز نشده اند. همچنین وجه تمایز اصلی مقاله حاضر نسبت به پژوهش‌های نامبرده، بررسی تطبیقی موضوع آزار و سوءاستفاده جنسی در محیط کار در حقوق ایران و انگلیس و بیان خلاءهای قانونی و ارائه‌ی پیشنهاداتی از این رهگذر است؛ چنانکه در کتاب مقدمه علم حقوق بیان گردیده است که رسالت حقوق تطبیقی مقایسه‌ی حقوق کشورهای مختلف و تعیین تشابه و تمایزات است و به معایب و محاسن این قوانین می‌پردازد.(کاتوزیان، ۱۳۹۰، ۱۰۵) امروزه اهمیت تحقیقات تطبیقی پوشیده نیست و بر این اساس، نگاه تطبیقی موجود در این مقاله و بررسی نقاط ضعف و قوت قوانین دو کشور، توجه به عنصر مکان محیط کار و پیشنهادات ارائه شده از وجوه برجسته و متمایز این مقاله می‌باشد.

۱-مفهوم شناسی

۱.۱. تعریف آزار: در لغت به معنای اذیت، رنج و شکنجه است.(Dehkhoda & Shahidi & Moin a group of writers, 2012: 32 / Nafisi & Foroughi,(n.d),vol,1: 23 /Hedayat,(n.d), vol,1: 92)

۲.۱. تعریف واژه «جنسی»: این واژه متشکل از جنس و یاء نسبت است. به کار رفتن یاء نسبت بیانگر آن است که سخن بر آن چیزی است که مرتبط با جنسیت و ویژگی‌های جنسی است.(Ma'luf, 2000: 225 / Nafisi & Foroughi,(n.d),vol,2: 1130) جنس از نگاه علوم مختلف معانی متعددی دارد که در ادامه به بیان برخی از آن‌ها خواهیم پرداخت:

جنس از منظر علم منطق: در علم منطق جنس به معنای مفهومی است که در پاسخ به سوال چیستی بیان می‌گردد. (Mudhaffar, 1960: 87)

جنس از منظر مطالعات جنسیت(sex) واژه‌ای است که به تفاوت‌ها و ویژگی‌های زیست شناسی زن و مرد اشاره دارد و جنسیت به زن و مرد به‌عنوان طبقه اجتماعی و از لحاظ فرهنگی و اجتماعی اطلاق می‌شود.(Kazem Nejad, 2021: 22)

تمایز واژه جنس با جنسیت در آن است که ملاک در جنسیت(gender) ویژگی‌های اجتماعی فرهنگی و غیربیولوژیکی زن و مرد است اما جنس(sex) به تفاوتهای بیولوژیک زن و مرد می‌پردازد و منظور ما در این پژوهش جنس زن و مرد است.

۳.۱. آزار جنسی: در قوانین ایران به طور مشخص به تعریف آزار جنسی پرداخته نشده است، اما برخی از مصادیق آن مانند تجاوز به عنف، قذف و غیره مورد جرم‌انگاری و تعریف قرار گرفته است. در برخی تعاریف، آزار جنسی همان خشونت جنسی در نظر گرفته می‌شود و با توجه به تعریف لغوی خشونت به سختی، درشتی و تیزی و تندی و قرار گرفتن آن در کنار لفظ جنسی می‌توان گفت که آزار و خشونت جنسی به معنای هرگونه آسیب رساندن از نوع جنسی اعم از روحی و جسمی به دیگران و یا به خود است؛ در تعریفی دیگر، آزار جنسی به این معناست که در فضای نابرابری قدرت‌ها، شخصی بدون در نظر گرفتن رضایت شخص دیگر میل و تقاضای جنسی خود را بر او تحمیل می‌کند.(Anderson, 1997: 234).

روشن است که با قرار گرفتن واژه‌ی جنسی در کنار آزار، انواع زیادی از آزارها از این پژوهش خارج و موضوع صرفا مقید به آن دسته آزارهایی می‌شود که قید جنسی در آن وجود داشته باشد و در اصطلاح محدوده وسیعی از رفتارها، از مزاحمت‌های خیابانی تا سوءاستفاده جنسی و تجاوز جنسی را در برمی‌گیرد.

۴.۱. محیط کار: مقصود ما در این پژوهش از محیط کار، تعریف مطروحه در ماده ۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ می‌باشد که بیان می‌دارد:«کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آن‌جا کار می‌کند از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی،اماکن عمومی و امثال آنها.»

۵.۱. عنف : عنف در لغت در مقابل رفق و مداراست و به معنای خشونت و زور و بی‌رحمی است. (Ma'luf, 1952: 533) (Shartuni, 1955: 658). این واژه با اضافهٔ زنا به آن (زنای به عنف) در کلمات معاصران، از جمله استفتائات آمده است و به معنای زنا کردن با توسل به زور، اجبار و تهدید و بدون رضایت زن می‌باشد.

۲- انواع آزارهای جنسی

آزارهای جنسی به دو قسم کلامی و غیر کلامی تقسیم می‌شوند.

۱.۲. آزار جنسی کلامی

به آن دسته از آزارهایی اطلاق می‌شود که عنصر کلام در آن نقش تعیین کننده دارد، مانند: بیان شوخی‌ها یا کنایه‌های جنسی، تکه‌پرانی، ارائه پیشنهاد برای رابطه‌ی صمیمی خارج از فضای کار و یا درخواست رابطه‌ی جنسی و اظهارنظرهای جنسیتی در مورد ظاهر اشخاص و غیره.

۲.۲. آزار جنسی غیرکلامی

این دسته از آزارها خود به دو دسته‌ی آزارهای جسمی و غیر جسمی تقسیم می‌شوند:

الف) آزارهای جنسی غیرجسمی: نگاه شهوت آلود، چشمک زدن، نشان دادن تصاویر جنسی و غیره.

ب)آزارهای جنسی جسمی: لمس کردن نامتعارف بدن، نزدیک شدن نامتعارف به بدن شخص، نوازش کردن و غیره. (کردی و حسینی نوذری، ۱۹،۱۳۹۴).

۳-عنصر قانونی جرم آزار و سوءاستفاده جنسی در محیط کار در حقوق ایران(جرائم منافی عفت)

در حقوق ایران برای اولین بار طبق ماده ۳ قانون راجع به مجازات حمل چاقو و انواع سلاح سرد و اخلال در نظم و امنیت و آسایش عمومی مصوب ۲۸ خرداد ماه سال ۱۳۳۶ به طور خاص به بحث آزار جنسی علیه زنان در اماکن عمومی پرداخته شده است و به‌دلیل کثرت بزه‌دیدگان این جرم در میان زنان و دختران، این قانون تنها شامل این گروه می‌گردد. البته طبق ماده ۶۱۹ کتاب تعزیرات قانون مجازات اسلامی مصوب سال ۱۳۷۵[1] کودکان نیز به دایره‌ی شمول این قانون اضافه شدند و در نتیجه پسران تا سن ۱۵ سال قمری کامل تحت حمایت این قانون قرار می‌گیرند.

لازم به توضیح است که قوانین به دو صورت خاص و عام به بحث آزار جنسی پرداخته اند:

۱.۳. ذکر جرم در قوانین به صورت خاص

در برخی از قوانین به صورت خاص به طرح برخی مصادیق آزار جنسی و اعمال منافی عفت پرداخته شده است بدین معنا که نوع آزار وکیفیت آن مورد بررسی واقع شده است.

---

۱. هر کس در اماکن عمومی یا معابر متعرض یا مزاحم اطفال یا زنان بشود یا با الفاظ و حرکات مخالف شوون و حیثیت به آنان توهین نماید به حبس از دو تا شش ماه و تا (۷۴) ضربه شلاق محکوم خواهد شد.

۱.۱.۳. زنای به عنف

مفهوم زنا: زنا از سه حرف اصلی زنی در لغت به معنای وطی و آمیزش جنسی بدون عقد شرعی است.(Musa. & al-Sa'idi,1990: 199/ Qureshi Banai, 1992, Vol,3: 182) زنا در اصطلاح فقها به معنای آمیزش جنسیِ بین مرد و زن است، بدون آنکه بین آن دو عقد زوجیت واقع شده باشد یا مرد مالک زن باشد یا شبهه عقد یا مِلک وجود داشته باشد (Muhaqqiq al-Hilli,1989: 406). لازم به ذکر است که مفهوم زنا اعم از زنای همراه با رضایت و زنای به عنف است اما با توجه به موضوع مقاله ملاک ما در این پژوهش آزار جنسی و در نتیجه بررسی زنای به عنف می‌باشد. مواد ۲۲۱ الی ۲۳۲ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ به موضوع زنا پرداخته و ماده ۲۲۱ قانون مجازات اسلامی به تعریف زنا می‌پردازد:«زنا عبارت است از جماع مرد و زنی که علقه زوجیت بین آنها نبوده و از موارد وطی به شبهه نیز نباشد.»

شروط تحقق زنا: با توجه به اینکه تجاوز به عنف از اقسام زنا است باید شروط تحقق زنا در فعل ارتکابی وجود داشته باشد که این شروط شامل این موارد است: انسان بودن ، دو نفره و از جنس مخالف بودن، شرط مباشرت از طریق اندام خاص و به میزان معین بودن و شرط آخر آنکه این آمیزش ناشی از علقه زوجیت یا وطی به شبه نباشد. (Goldouzian, 2014: 243-244) در صورت فقدان هر یک از شروط و یا وجود شبهه در آنها، امر زنا محقق نشده است.

الف) انسان بودن: قید انسان بودن آن دسته از روابط جنسی که طرفین آن حیوان یا چیزی غیر از انسان است را از دایره شمول این حکم خارج می‌گرداند. به طور مثال یک از انواع آزارهای جنسی که علیه اشخاص صورت می‌گیرد رابطه جنسی با اشیا است به‌گونه‌ای که بزهکار با یک شی بزه‌دیده را مورد تعرض قرار می‌دهد.

ب) دو نفره و از جنس مخالف بودن: در زنا طرفین رابطه باید زن و مرد باشند و روابط دیگری که میان دو جنس موافق صورت می‌گیرد در صورتی که میان دو مرد باشد لواط و در صورتی که میان دو زن باشد مساحقه نام دارد. نکته‌ی مهم آن است که اگر جنسیت فیزیکی یا آناتومی هر دو طرف یا یکی از طرفین دوگانه و خنثی باشد، به‌دلیل تحقق شبهه‌ی نوع جنسیت در افراد مخنث حد ساقط می‌گردد، البته در صورتی که پس از عمل تغییر جنسیت جماع محقق شود، شخص مرتکب فعل زنا می‌گردد. (Aghaei, 2022: 96)

ج) نبود علقه زوجیت: صرف وجود علقه‌ی زوجیت میان زن و مرد رابطه‌ی جنسی میان آن دو را نه‌تنها از دایره زنای به عنف بلکه از زنا نیز خارج می‌کند. (Jab‘i ‘Amili & Muhaqqiq al-Hilli, 1993, Vol,7: 297)

قانون‌گذار ذیل ماده ۱۰۵۰ قانون مدنی مصوب سال ۱۳۰۷[1] به بیان حکم عقد زنی که شوهردار و یا در عده طلاق یا وفات قرار دارد می‌پردازد و حرمت ابدی مرد نسبت به چنین زنی را بیان می کند؛ اما نکته قابل توجه آن است که در ذیل ماده[2]۱۰۵۱ به توضیح این مطلب می‌پردازد که در صورتی حرمت ابدی حاصل می‌گردد که میان زن و مرد جماع صورت بگیرد و در غیر این صورت صرفا عقد میان دو باطل می‌گردد. بر این اساس هیچ‌گاه میان زوج و زوجه حرمت ذاتی محقق نمی‌گردد و صرفا در مواردی مانند احرام، ظهار، نفاس، حیض و ایلاء، حرام عرضی محقق می‌گردد. (Aghaei, 2022: 102)

د) شرط مباشرت از طریق اندام خاص و به میزان معین: در جرائم حدی شرط مباشرت در ارتکاب جرم اهمیت زیادی دارد و با توجه به اینکه زنا یک جرم حدی است مباشرت فرد باید احراز شود. (Aghaei, 2022: 98)

با توجه به تأکید قانون‌گذار در تبصره ۲ ماده ۲۲۱ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ دخول آلت تناسلی مرد به میزان‌قدرالحشفه در قبل یا دبر زن موضوعیت دارد که اگر گزارش پزشکی قانونی دلالتی بر تحقق دخول نداشته بلکه نافی آن باشد، صدور حکم زنا بلاوجه است و حداقل شبهه در تحقق زنا می‌باشد، ولو انجام عمل منافی عفت مادون زنا به نظر قابل احراز

---

۱ . هر کس زن شوهردار را با علم به وجود علقه زوجیت و حرمت نکاح و یا زنی را که در عده طلاق و یا در عده وفات است با علم به عده و حرمت نکاح برای خود عقد کند عقد باطل و آن زن مطلقاً بر آن شخص حرام موبد می‌شود.

۲. حکم مذکور در ماده فوق در موردی نیز جاری است که عقد از روی جهل به تمام یا یکی از امور مذکوره فوق بوده و نزدیکی هم واقع شده باشد. در صورت جهل و عدم وقوع نزدیکی عقد باطل ولی حرمت ابدی حاصل نمی‌شود.

باشـد. چنان‌که در پرونده دوشـیزه (ز.ق) علیه (م.الف.) در تاریخ ۱۳۹۱/۵/۱۷ این موضـوع در رویه دادگاه دیده می‌شـود و متهم از اتهام زنای به عنف تبرئه می‌شـود. (Cheragh Danesh Publications Research Group, 2021: 94) همچنین با توجه به تعاریف و شـروط مطروحه، عدم اشـتراط نعوظ آلت تناسـلی، دفع شـهوت و انزال منی، بلوغ و حیات مشـخص می‌گردد. (Aghaei, 2022: 95)

هــ) وطی به شبهه نباشد: شبهه در لغت به معنای ظن، قیاس یا استدلالی است که آمیخته از حق و باطل است. (Ma'luf, 2000: 743) در واقع به معنای تصویری خلاف واقع است. وطی در لغت به معنای جماع است. (Ma'luf, 2000: 1538) وطی به شبهه در اصطلاح فقهی بدین معناست که آمیزش جنسی میان زن و مرد صورت بگیرد؛ درحالی‌که آن‌ها نسبت به حرمت رابطه علم نداشته و گمان کنند که علقه زوجیت میان آنان وجود دارد. موارد زیادی وجود دارد که حکم آن وطی به شـبهه اسـت. (Amili, Jab'i & Muhaqqiq al-Hilli, 1993, Vol,2: 302) وطی به شبهه از حیث متعلق جهل به دو دسته تقسیم می‌گردد:

وطی به شـبهه حکمی: شـبهه نسـبت به حکم، یعنی زن و مرد و یا یکی از آن‌ها نسـبت به حکم رابطه جاهل اسـت، به طور مثال زن گمان می‌برد که صرف طلاق رجعی او را از شـرایط احصـان خارج نموده است و می‌تواند با شخص دیگری ازدواج و جماع نماید و یا در مثالی دیگر مرد نسبت به حکم ازدواج با دو خواهر آگاهی نداشته است.

در پرونده‌ای به تاریخ ۱۳۷۷/۸/۵ در مورد مردی که با دو خواهر ازدواج کرده بود، رای اصـراری بر آن شـد که با توجه به اینکه متهم مدعی است که نسبت به حکم حرمت ازدواج بین‌الاختین جاهل بوده است، در نتیجه حد زنا به‌دلیل وجود شبهه ساقط است و در واقع در اینجا حکم روابط جنسی متهم وطی به شبهه بوده است. (Goldouzian,2014: 243)

وطی به شـبهه مصداقی یا موضوعی: در اینجا شخص نسبت به حکم شرعی و قانونی عالم است؛ اما در تشخیص مصداق دچار خطا می‌گردد؛ مانند مردی که گمان می‌کند عده‌ی زن به پایان رسیده است و با او آمیزش می‌کند و یا در مثالی دیگر مرد یا زن با کسی که در بستر، کنار او خوابیده است به گمان اینکه همسر اوست نزدیکی می‌نماید.

در پرونده‌ای حکم اعدام متهم به زنای با دخترش توسط شعبه ۲ دیوان عالی کشور در رای ۴۵-۱۳۷۰/۱۱/۲ نقض گردید و استدلال بر این بود که با توجه به شـرایط خاص و نامتعارف متهم احتمال جهل نسـبت به موضـوع و حکم وجود داشـته اسـت و در جلسـات دادگاه نسبت به علم متهم به حکم و موضوع تحقیقاتی صورت نگرفته است و به‌دلیل وجود شبهه، پرونده به شعبه دیگر ارجاع داده شد. (Aghaei, 2022: 104)

حکم زنای به عنف: از میان مواد ۲۲۱ تا ۲۳۱ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲که به بحث زنا پرداخته، ماده ۲۲۴[1]مجازات زنای به عنف را بیان نموده است.

۱.۲.۳. اعمال منافی عفت مادون زنا

اصــطلاح عمل منافی عفت مادون زنا متشــکل از «عمل به معنای: کار، کار کردن» (Amid, 1998: 634)، «منافی: مخالف و مبـاین» (Ma'luf, 2000: 1439)، «عفـت: پـاکـدامنی، احتراز از حرام»،(Raghib al-Isfahani,1992, Vol,1: 57)؛ «زنا:جفت شدن مرد و زن باهم به حرام و به طور نامشروع.» (Amid, 1998: 691)، به طور کلی این اصطلاح به معنای «رابطه‌ی جنسی مرد و زن برخلاف قانون مستلزم کیفر که به حد دخول نرسد می‌باشد.

---

۱. ماده۲۲۴: حد زنا در موارد زیر اعدام است:الف زنا با محارم نسـبیب زنا با زن پدر که موجب اعدام زانی اسـت. پ زنای مرد غیر مسـلمان با زن مسـلمان که موجب اعدام زانی است.ت زنای به عنف یا اکراه از سوی زانی که موجب اعدام زانی است.تبصره ۱ مجازات زانیه در بندهای (ب) و (پ) حسب مورد، تابع سایر احکام مربوط به زنا است.تبصره ۲ هرگاه کسـی با زنی که راضـی به زنای با او نباشـد در حال بیهوشـی، خواب یا مسـتی زنا کند رفتار او در حکم زنای به عنف 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.

فرقی نمی‌کند که آن رابطه مستمر باشد یا نه مانند مس و تفخیذ و بوسیدن. این عنوان عام در فقه نبوده و بلکه ذیل عناوین خاص بیان می‌شود. شاید استمتاع به مادون فرج را بتوان معادل واژه بالا دانست. (Jafari Langroudi, 1999: 2261-2260)

ماده۶۳۷ قانون مجازات اسلامی مصوب سال ۱۳۹۲ ضمن تعریف عمل منافی عفت مادون زنا و رابطه نامشروع، مجازات آن را بیان می‌کند: « هر گاه زن و مردی که بین آنها علقه زوجیت نباشد، مرتکب روابط نامشروع یا عمل منافی عفت غیر از زنا از قبیل تقبیل یا مضاجعه شوند، به شلاق تا نود و نه ضربه محکوم خواهند شد و اگر عمل با عنف و اکراه باشد فقط اکراه‌کننده تعزیر می‌شود.»

در این ماده، عبارت «تقبیل» از سه حرف اصلی (ق-ب-ل) به معنای بوسیدن است.(Himyarī, 1999, Vol,8: 498/ Ibn Manzur, 1994, Vol,11:544) و در اصطلاح فقهی نیز به همین معناست و معادل این لغت در مواردی واژگانی مانند قُبله(Rafeʿi Qazvini, n.d, Vol,7: 480) و لثم (Hilli, 1993, Vol,4: 195) نیز بکار رفته است و «مضاجع» از سه حرف اصلی(ض-ج-ع)، اسم مکان است و مضاجعه بر وزن مفاعله که به معنای خوابگاه و همبستر شدن و در یک بستر خوابیدن است.(Ibn Manzur, 1994, Vol,8: 22) همچنین در قرآن واژه‌ی مضاجع ذیل آیه شریفه ۳۴ سوره نساء بیان گردیده است: «... وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ...» بدین معنا که در بحث نشوز زن با او همبستر نشوید و به زیر یک لحاف نروید.(Turayhi, 1996, vol.4: 363)در این میان براساس ماده مطروحه، می‌توان به جرائم دیگری از قبیل مساحقه و لواط و تفخیذ اشاره کرد که در قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲به شرح آن‌ها پرداخته است. اما باتوجه به موضوع پژوهش و همچنین آمار قابل توجهی از زنان که قربانیان این آزارها قرار می‌گیرند؛ صرفا به برخی از اعمال منافی عفت خواهیم پرداخت. بدیهی است در تمامی جرائم مدنظر؛ در صورتی که رابطه به عنف و اکراه باشد، صرفا شخص مکرِه (اکراه کننده) طبق قانون مجرم شناخته می‌شود.

۳.۱.۳. قذف: یکی از جرایم مربوط به آزار جنسی کلامی است؛ براساس ماده ۲۴۵ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲[1]، قذف به معنای تهمت جنسی زدن است لذا در دسته‌ی آزارهای جنسی کلامی قرار می‌گیرد. در این خصوص باید به این نکته توجه داشت که در آزار جنسی و جرم جنسی، ویژگی اصلی در نظر گرفتن بزه‌دیده به‌عنوان یک سوژه‌ی جنسی از جانب بزهکار است. بنابراین اگر در نزاعی به دلایلی غیر از امر مذکور شخص مورد توهین قرار گیرد حتی اگر این نزاع بر سر مساله‌ای غیر از صرف مزاحمت جنسی باشد، مانند تصادفات رانندگی و....، توهین‌ها در قلمرو توهین ساده که در ماده ۶۰۸ قانون مجازات اسلامی[2] جرم‌انگاری شده است قرار می‌گیرد؛ همانطور که در ماده ۲۴۶ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲[3] به قصد و آگاهی قاذف تاکید می‌کند.

۲.۳. ذکر جرم در قوانین به صورت عام

با بررسی و دقت در قوانین، می توان عموماتی را احصا نمود که آزار و سوء استفاده جنسی از مصادیق آن‌ها تلقی می‌گردند و به صورت کلی به بحث آزار های جنسی و اعمال منافی عفت تحت عنوان کلی جرائم منافی عفت یا اخلاق عمومی پرداخته‌اند.

۲.۳.۱ تعرض و مزاحمت جنسی در اماکن عمومی و معابر

در ماده ۶۱۹ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ بیان شده است که: «هرکس در اماکن عمومی یا معابر متعرض یا مزاحم اطفال یا زنان بشود یا با الفاظ و حرکات مخالف شوون و حیثیت به آنان توهین نماید به حبس از دو تا شش ماه و تا (۷۴) ضربه شلاق

---

۱. قذف عبارت است از نسبت دادن زنا یا لواط به شخص دیگر هرچند مرده باشد.

۲. توهین به افراد از قبیل فحاشی و استعمال الفاظ رکیک، چنانچه موجب حد قذف نباشد، به مجازات شلاق تا (۷۴) ضربه و یا پنجاه هزار تا یک میلیون ریال جزای نقدی خواهد بود.

۳. قذف باید روشن و بدون ابهام بوده، نسبت دهنده به معنای لفظ آگاه و قصد انتساب داشته باشد گرچه مقذوف یا مخاطب در حین قذف از مفاد آن آگاه نمی‌باشد.

محکوم خواهد شد.» همچنین در ماده ۶۳۸ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲[1] تظاهر به عمل حرام در اماکن عمومی و معابر جرم انگاری شده است. با توجه به اینکه آزار جنسی مشمول این عناوین قرار می‌گیرد، در نتیجه این قوانین با عنوان مطروحه مرتبط خواهد بود.

۲.۳.۲. نقش لایحه حفظ کرامت و حمایت از زنان و خانواده در حل معضلات مربوط به آزار و سوءاستفاده‌ی جنسی

از سال ۱۳۹۶ لایحه‌ای تحت عنوان «تأمین امنیت زنان در برابر خشونت» با هدف حمایت از زنان تدوین گردید. این لایحه در طی سال‌های متمادی مورد اصلاح و تغییر قرار گرفت و در طی این سال‌ها بارها نام آن نیز تغییر یافت و در نهایت در سال ۱۴۰۴ عنوان این لایحه به «حفظ کرامت و حمایت از زنان و خانواده» تغییر یافت. همچنین در طی تغییرات و اصلاحات متعدد، تعداد مواد این لایحه از ۸۲ به ۳۳ ماده تقلیل یافت و لازم به ذکر است که این لایحه هنوز مورد تصویب نهایی قرار نگرفته است. البته در این بخش در پی بررسی این لایحه در تمام ابعاد نیستیم، لیکن بخشی از این لایحه به صورت مشخص به بحث آزار جنسی زنان در محیط کار پرداخته است که با توجه به موضوع پژوهش حاضر در ادامه به آن خواهیم پرداخت. در این لایحه، نکات مثبتی مانند ایجاد دفاتر حمایتی برای زنان خشونت دیده یا در معرض خشونت، ارجاع پرونده‌های مرتبط با لایحه به حوزه‌هایی که تحقیقات مقدماتی آن‌ها توسط زنان دارای پایه قضایی انجام می‌پذیرد، تسهیل تسریع در روند قضایی این پرونده‌ها و غیره وجود دارد که نقش مهمی در حمایت از زنان آسیب‌دیده ایفا می‌کند.[2]

همچنین طبق ماده ۱۴ و ۱۶ این لایحه به لزوم آموزش مهارت‌های اجتماعی و رفتاری به افراد شاغل، تهیه شاخص‌ها و دستورالعمل‌های حفاظتی و فنی کار زنان جهت افزایش امنیت زنان در محیط کار اشاره گردیده است و در ادامه حمایت از تشکل‌های کارگری جهت احقاق حقوق کارگران و تامین امنیت آن‌ها مورد تاکید قرار گرفته است. اهمیت این موضوعات در آن است که بسیاری از زنانی که مورد آزار قرار می‌گیرند به‌دلیل ترس از دست دادن موقعیت شغلی یا تنزل در آن و نیاز مالی، نسبت به آزار جنسی سکوت کرده و در موضع انفعال قرار می‌گیرند؛ یا حتی در روند پیگیری آزار و یا مقاومت و برخورد نسبت به آن، دچارآسیب و خلاء اقتصادی قرار می‌گیرندکه به وسیله‌ی این آموزش و حمایت‌ها نه تنها افراد می‌توانند بخشی از آسیب‌های اقتصادی را جبران کنند بلکه پیگیری قضایی بزه‌دیدگان و همچنین مقاومت در مقابل این نوع آزارها افزایش می‌یابد.

در کنار این نکات مثبت، جوانبی در این لایحه مورد توجه قرار نگرفته است. برای مثال نقش و وظیفه و تکلیف کارفرما در تشدید یا تقلیل این دست جرائم به کمک اقداماتی مانند: تلاش برای ایجاد فضای تفکیکی میان دو جنس زن و مرد، انجام تست‌های روانشناسی و بررسی اخلاقی، دریافت سوءسابقه از متقاضیان و غیره مورد توجه قرار نگرفته است. همچنین در صورتی که مجازات‌هایی مانند، تعلیق از شغل و همچنین لغو جواز کسب و غیره در نظر گرفته شود، کارفرمایان به‌دلیل عواقب شغلی، نه تنها تمهیداتی را برای از بین رفتن این آسیب‌ها انجام می‌دهند بلکه به خود اجازه‌ی انجام چنین رفتارهایی را نخواهند داد.

البته مهم ترین نکته برای ما این است که در این لایحه به صورت مستقیم به بحث آزار جنسی و مصادیق آن پرداخته نشده است.

نکته‌ی دیگر این لایحه که در نقدهای متعدد بر آن خرده گرفته شده است و اصل لایحه را زیر سؤال می‌برد، نوع تعاریف اولیه از واژه‌هایی همچون خشونت جنسی و به طور کلی عدم همخوانی با فرهنگ ایرانی اسلامی است. (Khazaei, T., & Karami

---

۱. هرکس علنا در انظار و اماکن عمومی و معابر تظاهر به عمل حرامی نماید، علاوه بر کیفر عمل به حبس از ده روز تا دو ماه یا تا (۷۴) ضربه شلاق محکوم میگردد و در صورتی که مرتکب عملی شود که نفس آن عمل دارای کیفر نمی‌باشد ولی عفت عمومی را جریحه‌دار نماید فقط به حبس از ده روز تا دو ماه یا تا (۷۴) ضربه شلاق محکوم خواهد شد.

۲. بکارگیری زنان دارای پایه قضایی جهت انجام تحقیقات مقدماتی در پرونده‌هایی با موضوع جرائم منافی‌عفت و جرائم منجر به ضرب و جرح در صورت حضور افراد مذکوردر حوزه‌های قضایی مربوطه با رعایت قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲/۱۲/۴با اصلاحات و الحاقات بعدی.

(Qohi, 2023: 210) روح حاکم بر این لایحه متأثر از قراردادها و معاهده‌های بین‌المللی است.[1] این در حالی است که نوع نگاه و ادبیات در قانون و فقه و فرهنگ ما با کشورهای اروپایی و در بسیاری از موضوعات به ویژه در حوزه زنان و خانواده متفاوت است.
به طور مثال، دفتر مقابله با مواد مخدر و جرم سازمان ملل متحد در سال ۲۰۱۸ گزارشی ارائه می‌دهد که با توجه به اینکه بیشترین میزان خشونت‌های کلامی، جنسی و جسمی بر زنان در فضای خصوصی رخ می‌دهد، «خانه» ناامن‌ترین مکان برای زنان است. پرواضح است که منظور از خانه اشاره ضمنی به مفهوم خانواده است. حال سؤالی که به ذهن متبادر می‌شود آن است که آیا در نگاه و ادبیات جامعه‌شناختی اروپامحور با رویکردهای فمینیستی خانه و خانواده همان معنا و جایگاهی را دارد که در نظام و فرهنگ ایرانی و اسلامی کشور ما وجود دارد؟
وجود برخی از آزارها و خشونت‌های خانگی در کشور ما امری غیرقابل انکار است و نیاز به بررسی‌های عمیق و حل آن امری بدیهی است، اما نوع نگاه به مسئله میان کشورهای دیگر و کشوری با محوریت اسلام و فرهنگ ایرانی قابل قیاس نیست، در حالی که برای مثال، شاید بحث ایجاد فضای خصوصی و اجتناب از آن در محیط کار برای ما از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ بنابراین، در صورتی که مبنای قانون‌گذاری معاهده‌های بین‌المللی قرار گیرند با تناقض‌های زیادی در عرصه‌های متعدد اعم از فرهنگی و اجتماعی و غیره مواجه خواهیم بود.

۲.۳.۳. آیین‌نامه‌ها و نظامنامه‌های اخلاقی اصناف

با توجه به‌عنوان بحث و تاکید بر قید مکان محیط کار، یک دسته از قوانین که باید مورد بررسی قرار گیرد، آیین‌نامه‌ها و نظامنامه‌های اصناف است. البته در این نوع اسناد، به موضوع مورد نظر پژوهش، به صورت کلی و تحت عنوان اعمال خلاف عرف و شان و منزلت یک شغل و یا خلاف شرع و... پرداخته شده است. در برخی از این اسناد حقوقی، در خصوص رابطه‌ی کارمند و ارباب رجوع یا کارمند با همکار خود به طور کلی نکاتی مطرح شده است؛ اما رابطه بین کارفرما با کارمند یا نیروی زیر دست خود کمتر دیده می‌شود؛ برای مثال، آیین نامه انتظامی رسیدگی به تخلفات صنفی و حرفه‌ای شاغلان حرفه‌های پزشکی و وابسته مصوب ۱۳۷۸ در ماده ۶ بیان می‌کند: «شاغلان حرفه‌های پزشکی و وابسته باید طبق موازین علمی، شرعی و قانونی و نظامات دولتی صنفی و حرفه‌ای انجام وظیفه کرده و از هرگونه سهل‌انگاری در انجام وظایف قانونی بپرهیزند.»، در این ماده به انجام وظیفه براساس موازین علمی، شرعی، قانونی و در ماده ۳[2] بر حفظ حرمت شئون پزشکی تاکید شده است.
در ماده ۸ راهنمای عمومی اخلاق حرفه‌ای شاغلین حِرَف پزشکی و وابسته‌ی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۷ به مسئولیت کارفرما نسبت به کارکنان اشاره شده است: «شاغلان حِرَف پزشکی و وابسته، مسؤولیت دارند از رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای از سوی زیردستان خود ازجمله دستیاران، کارکنان و دیگر افرادی که به‌دلیلهمکاری با حرفه‌مندان (مانند منشی مطب)، با بیماران در ارتباط‌اند، حتی‌المقدور، اطمینان حاصل کنند»؛ با توجه به لفظ استانداردهای اخلاقی در این ماده، در صورتی که هرکدام از زیردستان و کارکنان مرتکب آزار جنسی شوند، براساس مفهوم ماده، کارفرما مسئول خواهد بود، اما در مورد ضمانت اجرایی این ماده نسبت به کارفرما و کارکنان نکته ای مشاهده نمی‌شود و لذا گویی این مهم صرفا یک توصیه‌ی

---

۱. اعلامیه «پایان خشونت علیه زنان» (۱۹۹۳) و کنوانسیون‌های اروپایی پیرامونی آن، کنوانسیون «رفع هرگونه تبعیض علیه زنان» (۱۹۷۹)، اعلامیه جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸)، میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی (۱۹۶۶)، میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۶۶)، کنوانسیون منع شکنجه و دیگر رفتارها و مجازات‌های بی‌رحمانه، غیر انسانی یا تحقی‌امیز (۱۹۷۵)، کنفرانس نایروبی برای پیشرفت زنان (استراتژی‌های آینده نگر)(۱۹۸۵)، قطعنامه ۱۹۹۰/۱۵ شورای اجتماعی سازمان ملل و قطعنامه شورای اقتصادی و اجتماعی ۱۹۹۱/۱۸ از جمله این قراردادهای بین‌المللی است.
۲. انجام امور خلاف شؤون پزشکی توسط شاغلان حرفه‌های پزشکی و وابسته ممنوع است و باید از ارتکاب کارهایی که موجب هتک حرمت‌جامعه پزشکی می‌شود خودداری کنند.

اخلاقی اســـت. همچنین ماده ۹۹ راهنمای مطروحه، به طور کلی به رعایت حقوق همکاران پرداخته که می‌توان گفت یکی از مصادیق آن عدم ارتکاب آزار و سوءاستفاده‌ی جنسی نسبت به همکاران است.[۱]

از جمله مکان‌های کاری مهم دیگری که افراد متعددی به آن مراجعه نموده و شرایط امن برای مراجعین بسیار حائز اهمیت است، دادگاه‌ها است. قضات، یک دسته از گروه‌های شغلی در محیط دادگاه را تشکیل می‌دهند و به واسطه ی جایگاه‌شان از قدرت بالایی برخوردارند؛ همچنین باید توجه داشت که در خصوص دادگاه‌های خانواده، درصد زیادی از مراجعین زنان آسیب دیده و یا در شرف جدایی هستند. از طرفی، یکی از مهم‌ترین شرایط قضاوت، عدالت است که درصورت عدم آن شخص صلاحیت قضاوت ندارد، به همین دلیل در قوانین به این موضوع اهمیت زیادی داده شده است. در ماده۱۷ قانون نظارت بر رفتار قضات مصوب ۱۳۹۰[۲] اعمالی مانند: خروج از بی‌طرفی در انجام وظایف قضـــائی، پذیرفتن هرگونه هدیه یا خدمت یا امتیاز غیرمتعارف به اعتبار جایگاه قضـــائی و رفتار خلاف شأن قضائی و...تخلف محسوب شده و برای آن مجازات تعیین شده است. تبصره همین ماده، رفتار خلاف شان قاضی را اینگونه تعریف می‌کند: «رفتار خلاف شأن قضائی عبارت است از انجام هرگونه عملی که در قانون، جرم عمدی شناخته می‌شود و یا خلاف عرف مسلم قضات است به نحوی که قضات آن را مذموم بدانند.» با توجه به این تعریف، در صورتی که از سوی قاضی هرگونه آزار و سوءاستفاده‌ی جنسی صورت بگیرد شامل این ماده خواهد بود.

همچنین میان آیین نامه‌های مرتبط با اصناف در بخش اخلاق حرفه‌ای، نظامنامه اخلاق حرفه‌ای سازمان نظام روانشناسی و مشاوره جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۶صراحتا به لفظ مزاحمت جنسی اشاره کرده و آن را به‌عنوان یک تخلف دانسته و در بندهای متعدد این بخش به بیان دقیق‌تر این موضوع پرداخته است.

با توجه به اینکه در برخی از قوانین و آیین‌نامه ها قید خلاف شرع مطرح شده است این نکته به ذهن می‌رسد که در بسیاری از موارد افراد پیشنهادات جنسی خود را تحت عنوان عقد موقت بیان کنند که در ذیل رابطه‌ی حرام قرار نگیرد؛ اما به نظر می‌رسد با توجه به تعاریف مطروحه از آزارجنسی و حتی براساس عرف، در بسیاری از موارد، می‌توان چنین پیشنهاداتی را نیز آزار جنسی محسوب نمود.

۴-بررسی آزار جنسی در محیط کار در حقوق انگلیس

طبق آمارها در انگلستان از هر ده زن هفت زن در محیط شغلی مورد آزار جنسی قرار می‌گیرند. (Giddens. 2002) براساس آمار اداره برابری دولت انگلیس(GEO)[۳] ۳۰ درصد زنان و ۲۷ درصد مردان مورد آزار جنسی قرار می‌گیرند. همچنین طبق گزارش نظرسنجی اداره برابری دولت انگلیس در سال ۲۰۲۱ تقریبا سه چهارم (۷۲٪) از جمعیت انگلیس حداقل یک شکل از آزار جنسی را در زندگی خود تجربه کرده‌اند این درحالی است که دو نفر از پنج نفر(۴۳٪) حداقل یک رفتار جنسی در یکسال گذشته تجربه کردند که۳ مورد از متداول‌ترین آزارها شوخی‌های جنسی، خیره شدن یا نگاه‌های هوس‌آلود و نظرات جنسی بوده

---

۱. شاغلان حِرَف پزشکی و وابسته، موظف‌اند به حقوق دیگر همکاران و اعضای تیم درمانی در همه‌ی سطوح، احترام بگذارند و در تعاملات خود با آنان، نهایت ادب را رعایت کنند. لازم است رعایت احترام و ادب به پیش‌کسوتان و افراد باسابقه، به‌صورت ویژه مدنظر اعضای سازمان قرار گیرد.

۲. مرتکبان هر یک از تخلفات ذیل با توجه به اهمیت و شرایط ارتکاب، به یکی از مجازاتهای انتظامی درجه هشت تا سیزده محکوم می‌شوند: ۱ -گزارش خلاف واقع و مغرضانه قضات نسبت به یکدیگر۲-اشتغال همزمان به مشاغل مذکور در اصل یکصد و چهل و یکم (۱۴۱) قانون اساسی یا کارشناسی رسمی دادگستری، مترجمی رسمی، تصدی دفتر ازدواج، طلاق و اسناد رسمی و اشتغال به فعالیتهای تجاری موضوع ماده (۱) قانون تجارت۳ -خارج کردن مستندات و لوایح طرفین از پرونده۴ -خروج از بی‌طرفی در انجام وظایف قضائی ۵ - پذیرفتن هرگونه هدیه یا خدمت یا امتیاز غیرمتعارف به اعتبار جایگاه قضائی۶ -رفتار خلاف شان قضائی تبصره - رفتار خلاف شان قضائی عبارت است از انجام هر گونه عملی که در قانون، جرم عمدی شناخته می‌شود و یا خلاف عرف مسلم قضات است به نحوی که قضات آن را مذموم بدانند.

2. Government Equalities Office

Available in: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/60f03e068fa8f50c77458285/2021-07-12_Sexual_Harassment_Report_FINAL.pdf)است.(

هرچند نظام حقوقی انگلستان کامن لا بوده و رویه قضایی در آن اهمیت بسزایی دارد؛ اما در خصوص جرایم جنسی، با توجه به تغییر رویکردهای قانون‌گذار بر اساس مبانی لیبرالیستی و امانیستی، در دهه های اخیر شاهد تغییرات جدی در این زمینه و با وضع و تصویب قوانینی هستیم که در ذیل به بررسی آن‌ها خواهیم پرداخت.

۱.۴. آزار و اذیت جنسی در قانون برابری(EA)

بر اساس قانون برابری ۲۰۱۰ (EA 2010)، آزار و اذیت جنسی به‌عنوان رفتار ناخواسته با ماهیت جنسی تعریف می شود که هدف یا اثر آن عبارت است از: (الف) نقض حیثیت و حیثیت شاکی؛ یا (ب) ایجاد یک محیط ترسناک، خصمانه، تحقیرکننده، تحقیرآمیز یا توهین آمیز برای شاکی. رویه قضایی مفهوم چنین رفتاری را به طور گسترده تفسیر کرده است؛ یک حادثه واحد می تواند باعث آزار و اذیت شود و هنگام در نظر گرفتن هدف یا اثر رفتار، رویکردی عمدتاً ذهنی بر اساس دیدگاه شاکی اتخاذ می شود. بنابراین دامنه رفتاری که باعث آزار و اذیت می شود می تواند در هرجایی باشد، از یک عمل فیزیکی و جنسی آشکار تا اظهارنظرهایی با ماهیت ضعیف در مورد شخص ثالث ناشناخته‌ای که به طور تصادفی در گوش شخصی که با این وجود از آن توهین شده است. (Field, 2019)

قانون برابری انگلیس(EA) مصوب سال ۲۰۰۶، ضمن اهمیت به رعایت حقوق هر دوجنس فارغ از نگاه جنسیتی و تبعیض آمیز، آزار جنسی را مورد جرم‌انگاری قرار داده است. این قانون کارفرمایان را مسئول رفتار کارمندان می‌داند هر کاری که یک کارمند در حین کار انجام می‌دهد، صرف نظر از اینکه با اطلاع یا تأیید کارفرما انجام شده باشد، به‌عنوان انجام شده توسط کارفرما تلقی می‌شود. تنها دفاع کارفرما این است که بتواند نشان دهد که تمام اقدامات معقول را برای جلوگیری از انجام کار توسط کارمند انجام داده است. البته صرفا مسئولیت رفتارهایی که در محیط کار صورت می‌گیرد با کارفرما خواهد بود. (Field, 2019)

این واضح است که این قید بخش زیادی از آزارهای که مربوط به محیط کار است با هدف باج خواهی برای ارتقا شغلی و یا تخریب و آزار و... به صرف اینکه خارج از محل کار رخ می‌دهد را شامل نمی‌شود. ماده ۴۰ این قانون(EA)[1] یکی از قوانینی است که به مسئولیت کارفرما مقابل آزارهایی که در محیط کار رخ می‌دهد اشاره کرده و همچنین در ماده ۲۶ به طور دقیق‌تر به بحث آزار پرداخته است.

در این خصوص، شایان ذکر است مجمع عمومی سازمان ملل در تاریخ ۲۰ دسامبر ۱۹۹۳ قطعنامه‌ای با موضوع منع خشونت علیه زنان تصویب کرد که در بند دوم ماده ۲ این قطعنامه به صورت کاملا واضح و صریح آزار و ارعاب جنسی در محل کار را به‌عنوان یکی از مصادیق آزار و خشونت جنسی در جامعه بیان می‌دارد[2](Available in: https://www.unic-ir.org/hr/hr35.pdf) و حقوق انگلیس نیز از آن تبعیت می‌کند.

1. Equality Act 2010

۲. باید بدانیم خشونت علیه زنان شامل اعمال زیر است اما محدود به آنها نیست:

(الف) خشونت جسمی، جنسی و روانی که در خانواده انجام شود، از جلمه کتک زدن، سوءاستفاده جنسی از کودکان مونث در خانواده، خشونت مربوط به جهیزیه، برقراری رابطه جنسی اجباری در زندگی زناشویی، ختنه زنان و سایر روشهای سنتی زیانبار برای زنان، خشونت در خارج از چارچوب ازدواج و خشونت ناشی از بهره‌کشی؛ (ب) خشونت جسمی، جنسی و روانی که در جامعه رخ میدهد، از جمله تجاوز، سوءاستفاده جنسی، آزار و ارعاب جنسی در محل کار، در موسسات آموزشی و هر جای دیگر، قاچاق زنان و فحشای اجباری؛ (ج) خشونت جسمی، جنسی و روانی به وسیله دولت یا ناشی از اغماض دولت، و در هر جا که رخ دهد.

۲.۴. آزار جنسی در قانون جرایم جنسی ۲۰۰۳

قانون جرائم جنسی مصوب سال ۲۰۰۳ انگلیس[1]، ضمن بررسی آزار جنسی به بیان مصادیقی از انواع آزارهای جنسی پرداخته است. در ماده ۱ این قانون به بحث تجاوز به عنف پرداخته شده و در آن دخول به وسیله آلت رجولیت (حشفه) در مقعد یا واژن را بیان نموده، در این قانون دخول در دهان شخص نیز از موارد مشمول این قانون قرار گرفته است، در حالیکه در قوانین ایران صرفا بر دخول بر واژن یا مقعد تاکید شده است. همچنین در بند دوم این ماده قید جماعی بودن فعل بیان شده است. مجازات جرم تجاوز به عنف براساس این قانون حبس ابد می‌باشد.

در ماده ۲، تعرض جسمی همراه با دخول و یا صرفا حمله جسمی جنسی بدون دخول و به صرف لمس کردن مورد جرم انگاری قرار گرفته است و مجازات تعرض جسمی به وسیله دخول هر چیزی اعم از بخشی از بدن بزهکار یا جسم خارجی دیگر و.... حبس ابد است. در حالت دوم، یعنی تعرض جسمی به وسیله لمس، مجازات این فعل حبس به مدت ۱۰ سال تعیین شده است.

طبق آمارها، در سال ۲۰۱۹، ۲۹ درصد آزارهای جنسی در انگلیس در محیط کار یا محیط‌های وابسته به فضاهای شغلی مربوط است؛ از میان انواع آزارهای جنسی ۱۵ درصد این آزارها شامل جوک های جنسی و ۱۰ درصد آن نگاه‌های خیره کننده ناخوشایند است. از نظر محل آزار جنسی در محل کار، ۲۰ درصد از افراد شاغل در محل فیزیکی کار خود (مثلا در دفتر) آزار جنسی را تجربه کردند. آزار جنسی در هنگام معاشرت با همکاران در خارج از محل کار، دومین موقعیت محتمل برای آزار جنسی در یک محیط کار (۱۳٪) و پس از آن بازدید از مشتریان یا مراجعان(۹٪) بود. (Adams and others, 2020)

در قسمتی از قانون جرائم جنسی مصوب سال ۲۰۰۳ ، به موضوع آزارهای جنسی که ذیل شغل کارکنان مراقبت (پرستاران) از افراد مبتلا به اختلال روانی صورت می‌گیرد پرداخته است که در دسته‌ی تعاملات بین کارکنان و ارباب رجوع یا شخص تحت درمان قرار می‌گیرد.(Field, 2019)

۳.۴. شروط تحقق و مجازات جرائم جنسی در حقوق انگلیس

در تمام قوانین انگلیس، شرط عدم رضایت بزه‌دیده و همچنین علم بزهکار نسبت به این عدم رضایت، از شروط اصلی تحقق جرم می‌باشد. (Sexual Offences Act, 2003) در واقع عنصر عنف به‌عنوان یکی از شروط مهم تحقق جرم در حقوق انگلیس از اهمیت زیادی برخوردار است. از سوی دیگر در صورتی که بزهکار ثابت کند که نسبت به عدم رضایت بزه‌دیده عالم نبوده است، بری خواهد شد. طبق این اصل بزه دیده باید اقداماتی را در جهت اعلام عدم رضایت نسبت به فعل بزهکار انجام دهد.

ضمن این که در صورتی رضایت قابل قبول است که واقعی بوده و حاصل از فشار و تهدید و .... نبوده باشد، برای مثال در پرونده‌ی R علیه Olugboja (۱۹۸۱) متهم دختری را در خلنه ی ویلایی خود مورد تجاوز قرار می دهد و دختر نیز مقاومتی نمی‌کند، اما با این استدلال که دختر تحت فشار ناشی از تهدید، رضایت به این عمل داده است، دادگاه این رضایت را رضایت واقعی قلمداد نکرد و متهم بری نشد. (Eliott and Frances, 2000: 119)

طبق قوانین انگلیس، مجازات جرائم جنسی با توجه به نوع آن حداقل ۶ ماه حبس و حداکثر حبس ابد است. اما نگرانی‌ها در خصوص در نظر گرفتن مجازات خفیف برای این جرایم توسط دادگاه‌ها منجر به راهبردهایی در این خصوص در حقوق انگلیس شده است. برای مثال دادگاه تجدید نظر در پرونده R علیه Billam (۱۹۸۶) مشخص کرد که محکومیت برای جرم زنای به عنف باید به طور طبیعی، حبس فوری را توجیه کند.

1. Sexual Offences Act, 2003

همچنین بر اساس قانون مجازات جرایم مصوب ۱۹۹۷ (Crime Sentences) انگلیس، هر کس به جرم جنسی شدیدی از درجه دوم محکوم شود، مجازات او به طور خودبه خود حبس ابد خواهد بود. علاوه بر آن بر اساس مواد ۵۸- ۶۰ قانون بی نظمی و جرم (Crime and Disorder) (۱۹۹۸)، دادگاه می تواند طیف وسیعی از مجازات‌ها را برای جرایم جنسی تحمیل کند تا در شرایطی که ترتیبات معمول برای صدور مجازات حبس کافی نیست از ارتکاب جرم بیشتر پیشگیری کند. (Eliott and Frances, 2000: 128)

همچنین در خصوص جرایم و مجرمین جنسی قانون‌گذار انگلیس بسیار سختگیرانه عمل کرده است. برای مثال، مطابق ماده ۲ قانون بی نظمی و جرم (Crime and Disorder) (۱۹۹۸)، رییس افسر پلیس می تواند در خصوص مجرم جنسی اقامه دعوا کند. همچنین محدودیت هایی در خصوص مجرمین جنسی پس از آزادی اعمال می شود تا از عموم شهروندان در مقابل تکرار جرم حمایت شود. برای مثال، قانون جرایم جنسی(The Sex Offenders) مصوب ۱۹۹۷ ، ثبت اسامی و آدرس مجرمین جنسی در دفتر پلیس را الزامی کرده است و در اوضاع و احوال خاص پلیس می‌تواند حضور و فعالیت این جرمین در مکان خاص را اخطار دهد.

همچنین در حقوق انگلیس قاعده الزامی ادله تکمیلی، بدین معنا که قاضی باید به هیات منصفه توجه و اخطار می‌داد که محکوم کردن، صرفا بر اساس دلیل ارائه شده از طرف مجنی علیه زن ناعادلانه است، توسط مواد ۳۲ و ۳۳ قانون نظم عمومی و عدالت کیفری (Criminal Justice and Public Order) مصوب ۱۹۹۴ نسخ شده است و تبعات آن روشن است.

یافته‌ها:

با بررسی تطبیقی قوانین دو کشور ایران و انگلیس درمی‌یابیم که برخی از مصادیق آزار جنسی در قوانین هر دو کشور مورد جرم انگاری قرار گرفته است. برخی مصادیق در حقوق انگلیس مورد توجه قرار گرفته که در قوانین ایران به طور متمرکز و حتی گاهی به صورت کلی به آن پرداخته نشده است. همچنین در زمینه‌ی مجازات‌ها، حقوق انگلیس ضمن پیش‌بینی مجازات بزهکار، کارفرما را نیز مورد مواخذه قرار می‌دهد.

نتیجه‌گیری

در قوانین ایران بخشی از آزارهای جنسی توسط قانون‌گذار به خوبی جرم‌انگاری شده است. در واقع بسیاری از آزارهای جنسی که در محیط کار محقق می‌شود تحت قانون مجازات اسلامی و نظام‌نامه‌های سازمانی یا مرامنامه‌ها جرم انگاری شده و قابل پیگیری است که مجازاتهایی از قبیل حبس، شلاق، باطل شدن پروانه شغلی و غیره را در پی دارد. آن‌چه در میان این قوانین مورد غفلت واقع شده، انواعی از آزارهای جنسی است که نوع و کیفیت آن با تعاریف جرم‌انگاری شده در قانون مجازات و سایر قوانین هم‌خوانی ندارد و شاید صرفا به‌عنوان اعمال منافی عفت در نظر گرفته شود؛ در حالی که تصریح به آن‌ها همچون تصریحی که در حقوق انگلیس وجود دارد، می تواند در طرح ساده تر جرم ارتکاب یافته و تعقیب و مجازات آن موثر باشد.

از جمله مواردی که در حقوق انگلیس به طور صریح به آن اشاره شده است مسئولیت کارفرمایان نسبت به رفتار کارمندان در خصوص آزار جنسی است، تنها دفاع کارفرما این است که بتواند نشان دهد، تمام اقدامات معقول را برای جلوگیری از انجام آزار توسط کارمند انجام داده است. البته خلاء حقوق انگلیس این است که فقط مسئولیت رفتارهایی که در محیط کار صورت می‌گیرد با کارفرما خواهد بود و بخش زیادی از آزارهایی که مربوط به محیط کار است و با هدف باج خواهی برای ارتقا شغلی و یا تخریب و آزار و غیره صورت می‌گیرد در صورتی که خارج از محل کار رخ دهد از حوزه مسئولیت کارفرما خارج خواهد شد؛ توجه به این نکته لازم است که در حقوق ایران خلاء قانونی نسبت به این امر جدی‌تر است و به نقش کارفرما در این خصوص پرداخته نشده است. در حالی که اقدامات کارفرمایان و الزام آن‌ها به رعایت برخی موارد می تواند در تشدید یا تقلیل این دست جرائم موثر باشد.

-قانون‌گذار در خصوص آزار جنسی در محیط کار باید توجه داشته باشد که در وضعیت شغلی، ترس از دست دادن موقعیت شغلی و در وضعیت ارباب رجوع در مقابل افراد دارای مشاغل و مسندهای شغلی تأثیرگذار مانند قاضی، استاد دانشگاه، پلیس و غیره، بزه‌دیده از ترس این که دچار پرونده‌سازی شود و یا از ترس این که این افراد در خدماتی که مورد درخواست اوست اختلال ایجاد کنند و یا به‌دلیل اینکه بزهکار از جایگاه بالای اجتماعی و غیره برخوردار است و ادعای بزه‌دیده در مقابل او مورد استماع قرار نگیرد، آزار را مورد پیگیری قرار نمی‌دهند و لذا در این خصوص باید تمهیدات قانونی لازم با وضع قانون مناسب صورت گیرد.

-همچنین با توجه به اینکه بیان مسائل جنسی به‌دلیل حیای فطری به خصوص در میان بانوان امری مشکل است، فقدان پلیس و قاضی زن و متخصص جرایم آزار جنسی، به‌عنوان جایگاه امنی که زنان بتوانند راحت‌تر مشکلات خود را با آنها در میان بگذارند شرایط را پیچیده‌تر خواهد کرد و لذا پیش‌بینی قانونی این مراجع ضروری است. همچنین لازم است قانون‌گذار ایران، حمایت‌های بیشتری را برای حمایت از بزه دیدگان آزار جنسی در محیط کار در نظر بگیرد و شرایطی را فراهم نماید تا افراد کمتری در جامعه مورد این آزار و سوءاستفاده‌ها قرار گیرند و همچنین همچون قانون انگلیس که رییس افسر پلیس می تواند در خصوص مجرم جنسی اقامه دعوا کند عمل شود.

از سوی دیگر در بررسی تطبیقی حقوق ایران و انگلیس، شاهدیم که در مقایسه، یکی از نقاط ضعف مهم در بخشی از آزارهایی که در حقوق ایران مورد جرم‌انگاری قرار گرفته است، چگونگی اثبات جرم می‌باشد؛ هرچند در اسلام نسبت به جرائمی از این دست و اثبات آن حساسیت بسیار زیادی وجود دارد، اما در یک بررسی توجه به نقاط قوت در کنار نقاط ضعف از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین یکی از نقاط مثبت قابل توجه در حقوق انگلیس، مسئولیت حقوقی کارفرما در مقابل این جرائم است که در صورت بی‌دقتی، کم‌کاری و عدم نظارت دقیق در زمان استخدام نیروها و همچنین در دوره‌ی خدمت آن‌ها، کارفرما موظف است که نسبت به عملکرد نیروهای خود پاسخگو باشد.

پیشنهادات

هرچند تلاش‌هایی برای تأمین امنیت هرچه بیشتر زنان در قانون و همچنین لایحه پیشگیری از آسیب دیدگی زنان و ارتقای امنیت آنان در برابرسوء رفتار صورت گرفته، اما در نظر گرفتن چند نکته‌ی مهم و تتمیم آن با تصویب الزامات قانونی، تأثیر بسزایی در کاهش جرایم آزار و سوء استفاده جنسی در محیط کار خواهند داشت.

نخست، الزام به وجود تاسیس نهادی مشخص برای پیگیری خشونت‌ها و تعرض‌ها با مرجعیت ضابطین زن در محیط کار، به طوری که نماینده‌ای در محیط‌های شغلی به جهت نظارت و همچنین دسترسی آسان بزه‌دیدگان وجود داشته باشد، در این صورت، امکان حمایت حقوقی از بزه‌دیدگان افزایش می‌یابد، به خصوص در محیط‌های خصوصی که آمار تعرض بیشتر از اماکن دولتی و...است.

دوم، باتوجه به تأثیر خصوصی یا دولتی بودن محیط کار در افزایش بزه مذکور، شایسته است که در طرح مذکور شرکت‌های خصوصی موظف به بررسی سابقه‌ی کارکنان شوند.

سوم، یکی از بزرگترین دغدغه‌های بزه‌دیدگان تعرضات و خشونت‌های جنسی که نه تنها موجب سکوت بزه‌دیده در مقابل بزه می‌گردد بلکه در برخی موارد حاضر به همکاری و تحمل بزه می‌شوند، عدم وجود قوانین و الزامات حمایت شغلی برای زنان بزه‌دیده است. قوانینی که بعد از پیگیری جرم توسط بزه‌دیده، کارفرما را موظف کند حقوق بزه‌دیده را رعایت نماید؛ تحقق این مهم، موجب می‌شود که حتی اگر زنی توسط کارفرمای خود مورد تعرض قرار بگیرد ترس از دست دادن شغل و آسیب مالی، مانع پیگیری قانونی وی نشود. به خصوص برای زنان سرپرست خانوار که تصویب قوانین حمایتی در این حوزه، مانند عدم امکان اخراج بزه‌دیده یا تامین مالی او تا زمانی که بتواند شغلی دیگر پیدا کند، کمک می‌کند که نه تنها بزه‌دیدگان امنیت روانی و شغلی پیدا کنند بلکه از سوی دیگر تا حدودی برای بزهکار عاملی بازدارنده خواهد بود.

چهارم، یکی از عواملی که در اسلام به شدت بر آن تاکید شده اما متاسفانه مورد توجه قرار نمی‌گیرد مبحث مهم اختلاط حداقلی است.(Motahhari, 2005: 221) در بسیاری از محیط‌های شغلی امکان ایجاد فضایی اختصاصی برای هرکدام از زن و مرد وجود

دارد که با رعایت این نکته به سادگی می‌توان از بخش عظیمی از این جرائم جلوگیری کرد. اختصاص فضای مناسب و در پی آن میزان تعامل حداقلی کارکنان زن و مرد و یا ارجاع در حد امکان مراجعین به هم جنس در مشاغلی که زمینه سوء استفاده جنسی در آن‌ها بیشتر است، امکان بروز بخش مهمی از آزارهای جنسی را کاهش می‌دهد؛ در نتیجه الزام اماکن دولتی و خصوصی به ایجاد فضای فیزیکی مناسب از روش های پیشگیرانه و موثر در کاهش وقوع این آزارها خواهد بود.

References:

The Holy Quran

Adams Lorna and others, (2020), 2020 Sexual Harassment Survey, government equalities office, available: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1002873/20210712_Sexual_Harassment_Report_FINAL.pdf

Aghaei, M. (2022). Processing crimes against public chastity (with a practical approach) [Residegi be jaraem-e manafi-e afat (ba negareshi-e karbordi)] (6th ed.). Qoweh

Qazaiyeh Press Center.[In persian]

Amid, H. (1998). Persian culture (34th ed.). Amir Kabir Publishing. [In Persian]

Amid Zanjani, A., & Khāvari, Y. (2005). Detailed dictionary of criminal jurisprudence. Islamic Sciences University of Razavi. [In Persian]

Anderson, M (1997)Thinking aout women sociological perspective on sex and gander, Allyn and Bacon.

Bilton, T., K. Bonnet, P. Jones, M. Stanworth, K. Sheard and A. Webster (1981) Introductory Sociology, Hong Kong: Macimilan Press LTD, available: sexualviolence/#:~:text=More%20than%201%20in%205,these%20offences%20in%20adulthood%20alone/

Cheragh Danesh Publications Research Group. (2021). Crimes against public chastity in court procedures. Cheragh Danesh Publishing. [In Persian]

Declaration on the Elimination of Violence against Women, (1993), Proclaimed by General Assembly resolution 48/104 of 20 December, available: https://iran.un.org/fa/102382-%D8%A7%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%85%DB%8C%D9%87-%D8%AD%D8%B0%D9%81-%D8%AE%D8%B4%D9%88%D9%86%D8%AA-%D8%B9%D9%84%DB%8C%D9%87-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86

Dehkhoda, A. A., Shahidi, J., Moin, M., & a group of writers. (2011). Dictionary (Vol. 1). University of Tehran Press. [In Persian]

Eliott, Cathrine, Quinn, Frances, (2000), criminal law, University London.

Field Hannah, (2019), Sexual Harassment in The Workplace, Part 1, National Law Review, Volume IX, Number 253, available: https://www.natlawreview.com/article/sexualharassmentworkplacepart1equalityact2010whatdoesitcoverandhowdoes.

Figes, K. (2004). Women and discrimination: Sex discrimination and the myth of equal opportunity (E. Zandpour & B. Mal-Amiri, Trans.). Gol Azin Publishing. [In Persian]

Goldouzian, I. (2014). Annotated Islamic Penal Code. Majd Publishing. [In Persian]

Giddens, A. (2002). Sociology (M. Sabouri, Trans.). Ney Publishing. (Original work published 2001) [In Persian]

Haideri, Ali Morad. (2025). Legal Dimensions of the "Me Too" Media Movement in Iran. Criminal Law Research Journal, 16(31), 39-52. [In Persian] DOI: 10.22124/jol2025.284202511

Hashemi Shahroudi, M. (2016). Encyclopedia of jurisprudence according to the school of Ahl al-Bayt (peace be upon them) (Vol. 5). Institute of Islamic Jurisprudence Encyclopedia according to the School of Ahl al-Bayt (A.S.). [In Persian]

Hedayat, R. Q. (n.d.). Farhang-e Anjoman Ara-ye Naseri. Islamiyah Bookstore. [In Persian]

Hilli, al-H. ibn Y. (1993). Mukhtalaf al-Shi'ah fi Ahkam al-Shari'ah. Qom, Iran: Mu'assasat al-Nashr al-Islami. [In Arabic]

Himyari, N. ibn S. (1999). Shams al-'Ulum. Damascus, Syria: Dar al-Fikr. [In Arabic]
Hurr al-'Amili, M. ibn al-H. (1994). Tafsil Wasa'il al-Shi'ah ila Tahsil Masa'il al-Shari'ah (Vol. 28). Qom, Iran: Mu'assasat Al al-Bayt (AS) li-Ihya' al-Turath. [In Arabic]
Hosseini, M. S., Mehdad, A., & Safarinia, M.. (2022). The moderating role of perceived social approval in the relationship between sexual harm intent and sexual harm against women in the workplace [Nagsh-e ta'dil gari-e edrak-e taeed-e ejtemaee dar rabeteh beyne qasd-e asib-e jensi ba asib-e jensi nisbat be zanan dar mohit-e kar]. Journal of Woman and Culture, 14(54), 15–29. [In persian] DOR: 20.1001.1.20088426.1401.14.54.2.9
Ibn Manzur, M. ibn M. (1414 AH). Lisan al-'Arab (Vols. 10-12). Beirut, Lebanon: Dar Sader. [In Arabic]
Jafari Langroudi, M. J. (1999). Comprehensive encyclopedia of legal terminology [Mabsout dar terminoloji-e hoquq] (Vol. 4, 15th ed.). Ganj-e Danesh. [In persian]
Jab‘i ‘Amili, Z. al-D. b. ‘A. (al-Shahid al-Thani), & Muhaqqiq al-Hilli, J. b. al-H. & Mu'assasat al-Ma'arif al-Islamiyyah (1993). Masalik al-afham ila tanqih sharayi‘ al-Islam (Vols. 1–14). Mu’assasat al-Ma‘arif al-Islamiyah.. [In Arabic]
Khazaei, T., & Karami Qohi, M. T. (2023). A critical discourse study of the denial of violence against women discourse; With an emphasis on the "Preservation of Dignity and Protection of Women against Violence" bill. Quarterly of Social Studies and Research in Iran, 12(1), 203–223. DOI: 10.22059/jisr.2023.354713.1378 [In Persian]
Kazem Nejad, M. (2021). Social pathology of women's spousal and maternal roles with an Islamic approach. Jamiat al-Zahra. [In Persian]
Kordi, H., & Hosseini Nodzari, A. A. (2015). The experience of various types of sexual harassment by women. Social Welfare Quarterly, 57, 7–30. [In Persian]
Majlis Research Center. (2020). [Legal Draft on the Preservation of Dignity and Protection of Women Against Violence]. https://rc.majlis.ir/fa/legal_draft/show/1633531 [In Persian]
Ma'luf, L. (1952). Al-Munjid fi al-Lughah (Vol. 1). Qom, Iran: Isma'iliyan. [In Arabic]
Ma'luf, L. (2000 AD). Al-Munjid fi al-Lughah al-'Arabiyyah al-Mu'asirah (Vol. 1). Lebanon: Dar al-Mashriq. [In Arabic]
Mufid, M. ibn M., & Jama'at al-Mudarrisin fi al-Hawzah al-'Ilmiyyah - Qom. Daftar-e Intisharat-e Islami. (1410 AH). Al-Muqni'ah. Qom, Iran: Jama'at al-Mudarrisin fi al-Hawzah al-'Ilmiyyah bi-Qom. Mu'assasat al-Nashr al-Islami. [In Arabic]
Motahhari, M. (2005). The issue of hijab (66th ed.). Sadra Publications. [In Persian]
Molaverdi, S. (2006). An anatomy of violence against women. Hoquqdan Danesh Negar Publishing. [In Persian]
Mudhaffar, M. R. (1960). Al-Mantiq (2nd ed.). Qom, Iran: Daftar-e Intisharat-e Islami. [In Arabic]
Muhaqqiq al-Hilli. (1989). Shara'i' al-Islam fi Masa'il al-Halal wa al-Haram (Vol. 4). Tehran, Iran: Istiqlal. [In Arabic]
Musa, H. Y., & al-Sa'idi, 'A. al-F. (1990). Al-Ifsah fi Fiqh al-Lughah. Qom, Iran: Maktab al-A'lam al-Islami. Markaz al-Nashr. [In Arabic]
Naderi, S., & Naderi, S. (2019). A comparative study of violence against women. Majd Publishing. [In Persian]
Nafisi, A. A., & Foroughi, M. A. (n.d.). Nafisi culture. Khayyam Publishing. [In Persian]
Pakzad, Batool, & Yaghoubinejad, Hormozd. (2014). Criminal Representations of Other-Harm. Criminal Law Research Journal, 4(1), 51-72. [In Persian]
Qureshi Banai, A. A. (1992). Qamus al-Quran (Vol. 3). Dar al-Kutub al-Islamiyah. [In Persian]
Rafi'i al-Qazwini, 'A. al-K. ibn M. (n.d.). Fath al-'Aziz bi-Sharh al-Wajiz = Al-Sharh al-Kabir. Beirut, Lebanon: Dar al-Fikr. [In Arabic]
Raghib al-Isfahani, H. ibn M., & al-Dawudi, S. 'A. (1412 AH/1992 AD). Mufradat Alfaz al-Qur'an. Beirut, Lebanon: Dar al-Shamiyyah. [In Arabic]
Rajab Larijani, M., & Sadeghi Fasayi, S. (2013). Sexual harassment in the workplace: A threat to social security. Iranian Journal of Social Studies, 7(2). [In Persian]

Rajab Larijani, M., & Sadeghi Fasayi, S. (2012). Empowerment strategies for women in confronting sexual harassment in the workplace. Women's Research Journal, 5(3), 71–98. [In Persian]

Rajab Larijani, M., & Sadeghi Fasayi, S. (2010). A sociological study of sexual harassment of women in the workplace. Women in Development and Politics (Women's Research Journal), 8(3), 111–134. [In Persian]

Sahib al-Jawahir, M. H. ibn B., et al. (1943). Jawahir al-Kalam (Old ed., Vol. 41). Lebanon: Dar Ihya' al-Turath al-'Arabi. [In Arabic]

Sexual Offences Act, (2003), UK Public General Acts, available: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2003/42/contents

Shartuni, S. (1955). Aqrab al-Mawarid fi Fus-h al-'Arabiyyah wa al-Shawarid (Vol. 3). Tehran, Iran: Munazzamat al-Awqaf wa al-Shu'un al-Khayriyyah. Dar al-Uswah li-al-Tiba'ah wa al-Nashr. [In Arabic]

Turayhi, F. al-D. (1996). Majma' al-Bahrayn. Tehran, Iran: Maktabat al-Murtadawiyyah. [In Arabic]

استناد به این مقاله:

میرهاشمی، زهراسادات و سعادت‌الحسینی ، محدثه‌سادات (۱۴۰۵)، « جرم آزار و سوء استفاده جنسی در محیط کار در حقوق ایران و انگلیس»، **پژوهشنامه حقوق کیفری**، دوره ۱۷، پیاپی ۳۴، صص. ۱۵۹- ۱۷۶

Doi: 10.22124/jol.2026.26844.2471

Copyright:

Copyright for this article is transferred by the author(s) to the journal, with first publication rights granted to *Criminal Law Research*. This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution License (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).