

پیشگیری از خشونت سازمانی علیه زنان با تکیه بر رهیافت‌های اجتماعی و مداخلات وضعی

فرشته زیارتی سراوانی

گروه حقوق کیفری و جرم‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

fereshteh.ziarati@iaua.ac.ir

علیرضا جمشیدی (نویسنده مسئول)

گروه حقوق کیفری و جرم‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

alireza.jamshidi41@iaua.ac.ir

علی نجفی توانا

گروه حقوق کیفری و جرم‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

ali.najafi_tavana@iauctb.ac.ir

قابل انتشار در دوره ۲۵ شماره ۶۵ (بهار ۱۴۰۵) نشریه پژوهش‌های حقوقی

چکیده

خشونت سازمانی علیه زنان، پدیده‌ای پیچیده و چندوجهی است که با بازتولید آسیب‌های فردی و سازمانی، امنیت شغلی و عدالت در محیط کار را به چالش می‌کشد. راهبردهای صرفاً واکنشی و پسینی (اعمال مجازات یا تدابیر انضباطی) برای مهار ریشه‌ای این معضل ناکافی قلمداد می‌شوند. از این رو، «پیشگیری» به مثابه یک راهبرد فعال و پویا با هدف شناسایی و خنثی‌سازی بسترهای تسهیل‌گر خشونت پیش از وقوع آن اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد. مسئله اصلی این پژوهش، تبیین و تحلیل جامع راهکارهای پیشگیری از خشونت سازمانی علیه زنان با تمرکز بر دو رویکرد مکمل و هم‌افزا است: نخست، رهیافت‌های اجتماعی که بر اصلاح و تحول بنیادین فرهنگ سازمانی و روابط شغلی بر پایه عدالت جنسیتی تأکید دارد و دوم، مداخلات وضعی که با هدف کاهش فرصت‌های بزهکارانه و از طریق طراحی محیط‌های کاری ایمن به دنبال ممانعت از بروز خشونت است. این پژوهش می‌کوشد چگونگی ترکیب بهینه این دو رویکرد را برای دستیابی به حداکثر اثربخشی در پیشگیری از خشونت علیه زنان بررسی کند. یافته‌ها حاکی از آن است که اثربخشی پیشگیری از خشونت سازمانی علیه زنان، مستلزم پیاده‌سازی هم‌زمان و نظام‌مند دو رهیافت یادشده است. رهیافت‌های اجتماعی با تمرکز بر توانمندسازی زنان، ارتقای فرهنگ سازمانی و ترویج عدالت جنسیتی، به ریشه‌کن کردن علل نرم خشونت می‌پردازند. مداخلات وضعی، با ابزارهایی نظیر طراحی محیط‌های فیزیکی و مجازی امن، وضع دستورالعمل‌های شفاف گزارش‌دهی و حمایت فوری از قربانی، موانع عملی در برابر بروز خشونت را ایجاد می‌کنند. این تلفیق راهبردی، به ایجاد محیط‌های کاری امن‌تر و عادلانه‌تر منجر شده و از بازتولید چرخه خشونت جلوگیری می‌نماید.

واژگان کلیدی: خشونت سازمانی، خشونت علیه زنان، پیشگیری اجتماعی، پیشگیری وضعی، امنیت شغلی.

مقدمه

خشونت سازمانی علیه زنان، پدیده‌ای چندوجهی و پیچیده است که نه تنها واجد ابعاد اخلاقی و انسانی است، بلکه از منظر جرم‌شناختی، با بازتولید آسیب‌های فردی و سازمانی، به چرخه‌ای معیوب در محیط‌های کار دامن می‌زند. در مواجهه با این معضل، رویکردهای صرفاً واکنشی که به دنبال اعمال مجازات کیفری یا تدابیر انضباطی پس از وقوع خشونت هستند، غالباً ناکارآمد بوده و قادر به مهار ریشه‌ای آن نیستند. از این رو، «پیشگیری»^۱ به‌مثابه یک راهبرد فعال و پویا، اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد. هدف اصلی پیشگیری، شناسایی و خنثی‌سازی بسترهای تسهیل‌گر خشونت پیش از وقوع آن است؛^۲ رویکردی که فراتر از کاهش پیامدها، بر ممانعت از بروز خشونت از طریق مهندسی محیط، روابط، ذهنیت‌ها و ساختارهای سازمانی تأکید دارد.^۳

در چارچوب نظری پیشگیری جرم، دو دسته اصلی «پیشگیری اجتماعی»^۴ و «پیشگیری وضعی»^۵ قابل تفکیک هستند؛ رهیافت‌های ناظر بر پیشگیری اجتماعی بر تحول بنیادین نگرش‌ها، هنجارها و فرهنگ نهادی متمرکز هستند. این نوع پیشگیری، با هدف قرار دادن «علل نرم» خشونت - همان ریشه‌هایی که در زبان، ذهنیت و فرهنگ سازمانی رسوب کرده و خود را در قالب کلیشه‌ها و نابرابری‌ها آشکار می‌سازند - می‌کوشد از طریق اصلاح روابط شغلی، تغییر ساختارهای تبعیض‌آمیز و توانمندسازی کارکنان، به‌ویژه زنان، بستری برای تقویت برابری، احترام و امنیت فراهم آورد. در مقابل، مداخلات وضعی با رویکردی ابزاری‌تر، بر «فرصت‌های عینی ارتکاب خشونت» تمرکز دارد. این راهبرد در پی کاهش یا پرهیزینه‌ساختن امکان ارتکاب خشونت از طریق اصلاح طراحی محیط‌های کاری، نظارت مستمر، کنترل فضاهای تسهیل‌گر (از جمله فضاهای مجازی) و حفاظت فعال از افراد آسیب‌پذیر است.^۶ اگرچه پیشگیری وضعی به‌عمق فرهنگ سازمانی نمی‌پردازد، اما در ایجاد موانع عملی و فوری در برابر بروز خشونت، به‌ویژه در محیط‌های نهادینه‌شده یا مزمن، مؤثر و ضروری است.

اثر بخشی برنامه‌های پیشگیری از خشونت سازمانی علیه زنان، منوط به اجرای هم‌افزا، هدفمند و ساختاری هر دو سطح رهیافت‌های اجتماعی و مداخلات وضعی است. این امر نیازمند اراده سیاسی، نظام تقنینی شفاف، مدیریت سازمانی حساس به جنسیت و ظرفیت‌سازی حرفه‌ای در سطوح مدیریتی و منابع انسانی است. همچنین، پیشگیری باید به‌عنوان یک سیاست درون‌سازمانی، پایدار و جزئی جدایی‌ناپذیر از سیاست کلان منابع انسانی تلقی شود، نه اقدامی مقطعی یا نمایشی. این مقاله، در راستای تبیین راهکارهای جامع پیشگیری از خشونت سازمانی علیه زنان، می‌کوشد به این پرسش اصلی پاسخ دهد که چگونه می‌توان با تلفیق راهبردی رهیافت‌های اجتماعی و مداخلات وضعی، مدلی جامع و مؤثر برای پیشگیری از خشونت سازمانی علیه زنان طراحی کرد؟ در این راستا، دو پرسش فرعی نیز مطرح می‌شود؛ نخست اینکه

۱. Prevention of Crimes

۲. خلیل‌اله سردارنیا و میرزا مهدی سالاری شهر بابکی، «واکاوی پیشگیری از جرایم در ایران با تمرکز بر نظریه سیستمی در علوم سیاسی»، فصلنامه پژوهش حقوق کیفری، ۷ (۲۷)، (۱۳۹۸)، ص. ۴۴.

۳. Dieter Zapf & Marit Warschawski, "Prevention and Treatment of Workplace Bullying: An Overview". In: Ståle Valvatne Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Sir Cary L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. CRC Press. (2020), p. 463.

۴. Social Prevention

۵. Situational Prevention

۶. برای درک بهتر این راهبرد پیشگیری، بنگرید به: عباس شیری، «درآمدی بر پیشگیری وضعی و گونه‌های آن»، در: مجموعه مقالات همایش ملی پیشگیری از جرم، به کوشش دفتر تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری ناجا، (۱۳۷۸)، صص. ۱۲۴-۱۲۹.

مؤلفه‌ها و سازوکارهای بنیادین پیشگیری اجتماعی برای مقابله با خشونت سازمانی علیه زنان کدامند؟ دوم آنکه مداخلات وضعی کارآمد برای کنترل بسترهای خشونت‌زا و محافظت از زنان در محیط کار چیست؟

برای پاسخ به این پرسش‌ها، ساختاری دوگانه اتخاذ می‌شود؛ ابتدا به بررسی رهیافت‌های اجتماعی پرداخته خواهد شد که در قالب دو محور اصلی «تنظیم‌گری روابط شغلی بر پایه عدالت جنسیتی» و «توانمندسازی زنان در مواجهه با خشونت» تحلیل می‌شود. سپس، در ادامه، مداخلات وضعی در دو سطح «طراحی محیط‌های کاری ایمن» و «محافظت فعال از زنان در معرض خشونت» مورد مذاقه قرار می‌گیرد. تأکید اصلی در این تحلیل‌ها، بر ضرورت پیوند میان تدابیر نرم فرهنگی و اقدامات سخت ساختاری است؛ پیوندی که بدون آن، سیاست‌های پیشگیرانه یا به نمادگرایی فروکاسته می‌شوند یا به واکنش‌های تأخیری و ناکارآمد محدود خواهند شد. این پژوهش بر آن است تا با تبیین این راهکارها، چارچوبی عملی و نظری برای ایجاد محیط‌های کاری امن‌تر و عادلانه‌تر برای زنان ارائه نماید.

۱. رهیافت‌های اجتماعی پیشگیری از خشونت سازمانی علیه زنان

پیشگیری اجتماعی، یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین سطوح مداخله در برابر خشونت سازمانی علیه زنان است. این نوع پیشگیری، برخلاف اقدامات وضعی که اغلب بر کنترل محیط و محدودسازی فرصت‌های بزهکارانه متمرکزند، در پی تحول در بنیان‌های اجتماعی، فرهنگی و سازمانی است که امکان خشونت را در سطح ذهنیت، هنجار و ساختار فراهم می‌آورند.^۱ در واقع، پیشگیری اجتماعی با هدف‌گیری «ریشه‌های نرم خشونت»، سعی دارد از طریق مداخلات فرهنگی، تربیتی و ساختاری، فضای کلی سازمان را به محیطی عاری از تبعیض، تهدید و تبعیض جنسیتی تبدیل کند.^۲

خشونت سازمانی علیه زنان، به‌ویژه در شکل پنهان یا نمادین آن، در بستری از کلیشه‌های جنسیتی، نابرابری در فرصت‌های شغلی، سکوت نهادی و غیبت حساسیت‌های جنسیتی در روابط شغلی بازتولید می‌شود. به همین دلیل، مقابله مؤثر با این پدیده مستلزم آن است که سازمان‌ها، فراتر از اقدامات واکنشی، به بازاندیشی در شیوه‌های جذب، تربیت، ارتقاء و ارزیابی نیروی انسانی بپردازند؛ امری که تنها در چارچوب راهبردهای پیشگیری اجتماعی ممکن خواهد بود.

در این گفتار، دو بند کلیدی مورد بررسی قرار می‌گیرد: نخست، تنظیم‌گری روابط شغلی بر پایه عدالت جنسیتی که به اصلاح ساختارهای استخدام، ترفیع و تعامل سازمانی با رویکردی جنسیت‌محور می‌پردازد؛ و دوم، توانمندسازی زنان شاغل در مواجهه با خشونت سازمانی که بر آموزش، افزایش خودآگاهی و تقویت سازوکارهای حمایتی متمرکز است. این دو راهبرد مکمل، در صورت اجرای هم‌زمان و مستمر، می‌توانند هم از بروز خشونت پیش‌گیری کنند و هم ظرفیت‌های سازمانی و فردی لازم برای مقاومت مؤثر در برابر آن را ایجاد نمایند.

۱-۱. تنظیم‌گری روابط شغلی بر پایه عدالت جنسیتی

یکی از اساسی‌ترین پیش‌نیازهای پیشگیری از خشونت سازمانی علیه زنان، بازنگری و تنظیم‌گری آگاهانه روابط شغلی بر پایه اصول عدالت جنسیتی است. بسیاری از خشونت‌هایی که در ظاهر به کنش‌های فردی تقلیل می‌یابند، در واقع ریشه در ساختارهای ناعادلانه‌ای دارند که در آن، روابط حرفه‌ای میان زنان و مردان، نه بر مبنای شایستگی و احترام متقابل، بلکه بر

۱. امیرحسن نیازپور، «حقوق پیشگیری از بزهکاری در ایران»، مجله حقوقی دادگستری، ۴۸ (۲)، (۱۳۸۳)، ص. ۱۷۰. ریموند گسن،

جرم‌شناسی کاربردی، چاپ اول، تهران: انتشارات مترجم، (۱۳۷۰)، ص. ۱۰۱.

۲. Freilich, Joshua D., and Graeme R. Newman. "Situational Crime Prevention." Oxford Research Encyclopedia of Criminology. 29 Mar. 2017; Accessed 8 Jul. 2025.

پایه سلسله‌مراتب‌های جنسیتی، نگرش‌های سنتی و نابرابری‌های نهادی شکل گرفته‌اند. در چنین ساختارهایی، زنان اغلب در جایگاهی فرودست قرار می‌گیرند و این فرودستی، زمینه بروز و تکرار خشونت را هموار می‌سازد.^۱

عدالت جنسیتی در روابط شغلی، مفهومی فراتر از «برابری صوری» دارد. این عدالت مستلزم شناسایی تفاوت‌های ساختاری، موانع تاریخی و نیازهای خاص زنان در محیط‌های کاری است و بر طراحی سیاست‌هایی دلالت دارد که نه صرفاً مساوات، بلکه تعدیل ساختاری و ایجاد فرصت‌های برابر واقعی را هدف‌گذاری می‌کنند.^۲ به بیان دیگر، در نظام‌های مبتنی بر عدالت جنسیتی، سازمان‌ها تنها موظف به پرهیز از تبعیض نیستند، بلکه مکلف‌اند به صورت فعال و ساختاری برای رفع شکاف‌های موجود، بازتوزیع فرصت‌ها و اصلاح مناسبات قدرت در درون خود گام بردارند.

در اغلب سازمان‌ها، روابط شغلی از طریق فرایندهایی چون استخدام، آموزش، ارزیابی، ارتقاء، توزیع منابع و تعاملات روزمره میان کارکنان شکل می‌گیرد. در صورتی که این فرایندها بدون توجه به تبعیض‌های پنهان، کلیشه‌های جنسیتی و الزامات عدالت ساختاری طراحی شوند، به راحتی می‌توانند بستر خشونت‌های مکرر، انکارشده و مشروع‌سازی‌شده را فراهم آورند.^۳ از این رو، تنظیم‌گری این روابط باید در سطحی عمیق‌تر از وضع مقررات عمومی یا صدور آیین‌نامه‌های کلی در دستور کار قرار گیرد؛ بلکه باید بر مبنای شناخت دقیق از تجربه‌های زیسته زنان، تحلیل ریشه‌های نابرابری و طراحی سیاست‌های جنسیت‌محور صورت گیرد.

نکته مهم دیگر آن که روابط شغلی ناعادلانه نه تنها به تضعیف جایگاه حرفه‌ای زنان منتهی می‌شود، بلکه بر فرهنگ کلی سازمان نیز تأثیر می‌گذارد. هرچه میزان تبعیض ساختاری در یک سازمان بالاتر باشد، فضای شغلی بیشتر به محیطی پرریسک، بی‌اعتماد و مستعد خشونت تبدیل می‌شود. برعکس، روابط شغلی عادلانه می‌توانند به تقویت سرمایه اجتماعی، افزایش رضایت شغلی و کاهش تعارضات درون‌سازمانی بینجامند.

از منظر جرم‌شناسی، تنظیم‌گری روابط شغلی بر پایه عدالت جنسیتی نوعی سیاست پیشگیری اولیه^۴ محسوب می‌شود؛ سیاستی که با هدف کاهش انگیزه‌های خشونت، مهار زمینه‌های ساختاری آن و تضعیف سازوکارهای عادی‌ساز عمل می‌کند. همچنین، این تنظیم‌گری در تعامل با سایر سیاست‌های حمایتی - مانند توانمندسازی زنان یا طراحی محیط‌های امن - می‌تواند به شکلی هم‌افزا اثر بخشی کل نظام مقابله با خشونت را افزایش دهد.

در ادامه این بند، دو محور اساسی بررسی خواهد شد: نخست، ضرورت بازطراحی الگوهای استخدامی و ترکیب جنسیتی کارکنان در راستای ایجاد فضای عادلانه و متوازن؛ و دوم، لزوم اصلاح فرهنگ سازمانی مردسالار که در بسیاری از موارد، خشونت را در سطح زبان، نمادها و روابط انسانی بازتولید می‌کند. این دو حوزه، به مثابه بازوی ساختاری و فرهنگی تنظیم‌گری جنسیت‌محور، بنیان‌های اصلی پیشگیری اجتماعی از خشونت سازمانی را تشکیل می‌دهند.

۱. علی‌رضا نیکنام، «بررسی رابطه بین عدالت اجتماعی و امنیت حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی خشونت‌های محیط کار»، مجله مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۴ (۳۶)، (۱۴۰۱)، ص. ۳۶.

۲. سید درید موسوی مجاب و سارا بشری، «عدالت جنسیتی و اشتغال زنان از منظر فقهی و حقوقی»، مطالعات فقهی و فلسفی، ۳۲ (۸)، (۱۳۹۶)، ص. ۱۲.

۳. به‌ویژه اینکه برخی مطالعات نشان داده است که بین عدالت سازمانی با خشونت در محیط کار، رابطه معناداری وجود دارد: م فریبا مرادی عباس آبادی و همکاران، «ارتباط عدالت سازمانی با خشونت در محیط کار کارکنان شاغل در سازمان‌های تامین اجتماعی»، یازدهمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، تهران، (۱۴۰۳)، ص. ۱.

۴. Primary Prevention

۵. بی‌نام، «مدیریت پیشگیری از جرم، موانع و راهکارها»، معاونت اجتماعی و پیشگیری از جرم، قابل دسترسی در:

<https://scpd.eadl.ir/news/ID/17169/17169/اخبار-استانی> (آخرین مشاهده: ۱۴۰۴/۰۲/۰۴).

۱-۱-۱. بازطراحی الگوهای استخدامی و ترکیب جنسیتی کارکنان

یکی از مهم‌ترین بسترهای بازتولید خشونت سازمانی علیه زنان، نحوه جذب، استخدام و سازمان‌دهی نیروی انسانی در محیط‌های کاری است. هنگامی که الگوهای استخدامی بر مبنای منطق مردمحور طراحی شده‌اند و تنوع جنسیتی در سازمان به‌عنوان یک مزیت ساختاری مورد توجه قرار نمی‌گیرد، فرصت بروز و تداوم خشونت علیه زنان در سطوح گوناگون سازمان افزایش می‌یابد. عدالت جنسیتی در استخدام، صرفاً به معنای برابر بودن در تعداد نیست، بلکه به معنای ایجاد فرصت‌های برابر برای ورود، بقا، ارتقاء و مشارکت مؤثر زنان در همه سطوح سازمانی است.

در بسیاری از ساختارهای اداری و اقتصادی، فرایندهای جذب و گزینش نیروهای انسانی از مفروضاتی تبعیت می‌کنند که مرد را «شایسته‌تر»، «متعهدتر» یا «سازگارتر» با الزامات حرفه‌ای تلقی می‌کنند. این مفروضات، اگرچه ممکن است آشکارا بیان نشوند، اما در زبان آگهی‌های شغلی، شیوه مصاحبه‌ها، معیارهای ارزیابی رزومه‌ها و نیز تصمیم‌گیری‌های نهایی در گزینش نیرو نمود دارند. در نتیجه، زنان غالباً یا در ابتدای مسیر حذف می‌شوند یا در موقعیت‌هایی با کمترین قدرت و بیشترین آسیب‌پذیری جای می‌گیرند؛ موقعیت‌هایی که به‌سادگی می‌توانند به محل بروز انواع خشونت سازمانی بدل شوند.

از سوی دیگر، ترکیب جنسیتی کارکنان در سطوح گوناگون سازمان نیز شاخص مهمی از عدالت یا نابرابری جنسیتی است. وجود تمرکز شدید مردان در موقعیت‌های مدیریتی و تصمیم‌گیر و حضور پررنگ زنان در مشاغل کم‌درآمد، پرزحمت و فاقد امنیت شغلی، یکی از نمودهای رایج ساختارهای نابرابر سازمانی است. این ترکیب معیوب، نه‌تنها زمینه‌ساز حاکمیت نگاه پدرسالارانه بر سازمان است، بلکه مقاومت در برابر تغییرات فرهنگی و ساختاری در جهت رفع خشونت را نیز تقویت می‌کند.

بازطراحی الگوهای استخدامی با رویکرد عدالت جنسیتی مستلزم چند سطح مداخله است:

۱) تدوین سیاست‌های جذب حساس به جنسیت: این سیاست‌ها باید به صراحت بر برابری فرصت‌ها، منع تبعیض و ضرورت تنوع جنسیتی در همه رده‌های سازمانی تأکید داشته باشند. درج الزام به رعایت عدالت جنسیتی در آیین‌نامه‌های اداری، تشکیل کمیته‌های نظارت بر استخدام و ایجاد سهمیه‌های تعدیل‌گرانه برای جبران شکاف‌های موجود، از گام‌های اولیه در این مسیر است.

۲) اصلاح فرایندهای مصاحبه و گزینش: بسیاری از مصاحبه‌ها، ناخواسته بسترهایی برای اعمال تبعیض جنسیتی هستند. گنجاندن آموزش‌های مقابله با سوگیری ناخودآگاه برای مصاحبه‌گران، استفاده از چک‌لیست‌های استاندارد و جداسازی فرایندهای تخصصی از ارزیابی‌های فرهنگی یا شخصی، می‌تواند به کاهش این تبعیض‌ها منجر شود.

۳) شفاف‌سازی و مستندسازی مراحل جذب: هرچه فرآیند استخدام شفاف‌تر و قابل‌ردیابی‌تر باشد، امکان اعمال سلیقه شخصی یا پیش‌فرض‌های جنسیتی کاهش می‌یابد. الزام نهادها به انتشار گزارش‌های سالانه درباره ترکیب جنسیتی کارکنان و فرایندهای جذب، یکی از ابزارهای نظارت عمومی و نهادی بر این روند است.

۴) تشویق به حضور زنان در موقعیت‌های کلیدی: حضور زنان در رده‌های تصمیم‌گیر، هم از منظر نمادین و هم از منظر نهادی، تأثیر چشم‌گیری بر کاهش خشونت سازمانی دارد. چنین حضوری، از یک سو الگوی مشارکت برابر را تقویت می‌کند و از سوی دیگر، قدرت چانه‌زنی زنان و حساسیت ساختاری نسبت به مسائل آنان را افزایش می‌دهد. این هدف، گاه با اقدامات ترجیحی^۱ قابل تحقق است؛ اقداماتی که به‌صورت موقت و هدفمند برای جبران نابرابری‌های پیشین اتخاذ می‌شوند.

۱. Affirmative Action

افزون بر این، تنوع جنسیتی نه تنها از منظر عدالت، بلکه از منظر کارایی و سلامت سازمانی نیز مزیت دارد. پژوهش‌های گسترده نشان داده‌اند که سازمان‌هایی با ترکیب متوازن جنسیتی، بهره‌وری بیشتر، رضایت شغلی بالاتر و نرخ پایین‌تری از ترک خدمت و تعارض دارند. همچنین، حضور متنوع افراد در محیط کار، فرهنگ سازمانی را به سمت پذیرش، گفت‌وگو و باز بودن نسبت به تفاوت‌ها سوق می‌دهد؛ فضایی که در آن، خشونت کمتر مجال رشد و عادی‌سازی می‌یابد. در نهایت، می‌توان گفت که اصلاح الگوهای استخدامی و بازسازی ترکیب جنسیتی در سازمان‌ها، نه یک اقدام نمادین، بلکه گامی ساختاری و پیش‌نیاز برای پیشگیری از خشونت است. بدون تغییر در نحوه ورود و توزیع قدرت در سازمان، سایر اقدامات حمایتی یا آموزشی نیز کارایی خود را از دست خواهند داد. به عبارت دیگر، «درمانی برای خشونت» بدون «اصلاح دروازه‌های ورود» به سازمان ممکن نیست.

۱-۱-۲. اصلاح فرهنگ سازمانی مردسالار

اصلاح فرهنگ سازمانی مردسالار، یکی از بنیانی‌ترین و البته دشوارترین راهبردهای پیشگیری اجتماعی در برابر خشونت سازمانی علیه زنان است. فرهنگ سازمانی، به مثابه مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها، زبان، رفتارها و قواعد نانوشته، نقش تعیین‌کننده‌ای در تعیین چارچوب‌های قابل قبول برای کنش‌های فردی و جمعی در یک محیط کاری ایفا می‌کند.^۱ هنگامی که این فرهنگ تحت سلطه نگرش‌ها و باورهای مردسالارانه باشد، فضای شغلی به عرصه‌ای تبدیل می‌شود که در آن، زنان نه به عنوان نیروهای انسانی برابر، بلکه به مثابه «دیگری» در ساختار قدرت سازمان تلقی می‌شوند؛ جایگاهی که ناگزیر در معرض انکار، تحقیر، کنترل یا حذف قرار می‌گیرد.

فرهنگ مردسالار در سازمان‌ها معمولاً به صورت مستقیم اعلام نمی‌شود، بلکه در اشکال پنهان، ضمنی و نهادینه شده بروز می‌یابد. از جمله مصادیق رایج آن می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: استفاده از زبان جنسیت‌زده در مکاتبات و تعاملات روزمره، فرض طبیعی بودن تصدی پست‌های مدیریتی توسط مردان، شوخی‌های تحقیرآمیز با مضامین زن‌ستیزانه، نادیده گرفتن دستاوردهای حرفه‌ای زنان، تقلیل حضور زنان به عنصر زیبایی‌شناختی یا نمادین و همچنین بی‌تفاوتی سازمانی در برابر گزارش‌های خشونت یا آزار. این عناصر، گرچه گاه کوچک و «بی‌اهمیت» به نظر می‌رسند، اما در مجموع، شبکه‌ای از سلطه نرم و خشونت نمادین را تشکیل می‌دهند که زنان را در موقعیت فرودست حفظ کرده و امکان اعتراض یا برابری را از آنان سلب می‌کنند.

نخستین گام در اصلاح این فرهنگ، شناسایی دقیق سازوکارهای بازتولید مردسالاری در سازمان است. این سازوکارها می‌توانند در نحوه آموزش نیروهای انسانی، الگوهای پاداش و تنبیه، ساختار تصمیم‌گیری، رویه‌های ارتقاء، نظام ارزیابی عملکرد و حتی در معماری فیزیکی فضاهای کاری تعیبه شده باشند. تحلیل این فرایندها با رویکرد جنسیت‌محور، امکان بازخوانی انتقادی از وضعیت موجود و طراحی مداخلات هدفمند را فراهم می‌کند.

در گام بعد، سازمان‌ها باید به صورت فعال در مسیر تغییر نگرش‌های جنسیت‌زده و ارتقاء حساسیت جنسیتی کارکنان و مدیران خود حرکت کنند. این امر تنها از طریق برگزاری چند کارگاه یا صدور بخشنامه‌های رسمی محقق نمی‌شود، بلکه نیازمند شکل‌گیری یک اراده نهادی پایدار، همراه با برنامه‌های آموزشی مستمر، روایت‌سازی از تجربه‌های زیسته زنان و تغییر در سبک رهبری سازمانی است. مدیرانی که خود به فرهنگ مردسالار وفادارند یا از آن منتفع می‌شوند، نمی‌توانند

۱. Tadesse, Addisalem & Kenenisa Lemi Debela, "Organizational Culture: A Systematic Review", Cogent Business & Management, 11 (1), (2024), p. 1.

حامل اصلاح آن باشند. بنابراین، تحول در رهبری و بازتعریف شایستگی‌های مدیریتی از منظر عدالت جنسیتی، جزئی جدایی‌ناپذیر از اصلاح فرهنگی است.

یکی از مؤثرترین ابزارها در این زمینه، طراحی و اجرای منشورهای اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر برابری جنسیتی است؛ منشورهایی که به صورت شفاف معیارهای تعامل حرفه‌ای، مسئولیت سازمان در قبال خشونت و حقوق زنان در محیط کاری را تعریف کرده و سازوکار گزارش‌دهی و پاسخ‌گویی را درون‌سازمانی نهادینه می‌کنند. افزون بر آن، گنجاندن شاخص‌های عدالت جنسیتی در ارزیابی عملکرد مدیران و واحدهای سازمانی، موجب می‌شود حساسیت نسبت به این موضوع از سطح اخلاقی یا تزئینی، به سطح واقعی و انگیزش‌محور ارتقاء یابد.

از منظر جرم‌شناسی، اصلاح فرهنگ سازمانی مردسالار را می‌توان نوعی پیشگیری ثانویه^۱ دانست^۲ که با هدف مداخله در هنجارهای رفتاری و ذهنی مسلط در سازمان، در پی تغییر شرایط اجتماعی است که امکان بروز یا تحمل خشونت را فراهم می‌آورند. نظریه عادی‌سازی خشونت به خوبی نشان می‌دهد که هرگاه فرهنگ سازمانی، خشونت علیه زنان را نادیده بگیرد، توجیه کند یا در برابر آن سکوت کند، این خشونت به امری طبیعی و عادی بدل خواهد شد؛ امری که به تدریج نه تنها قربانیان، بلکه حتی ناظران و مدیران را نیز نسبت به شدت آن بی‌تفاوت می‌سازد. بنابراین، تغییر در فرهنگ، به معنای تغییر در افق‌های ادراکی، داوری ارزشی و الگوهای کنش جمعی است.

در نهایت باید گفت که اصلاح فرهنگ سازمانی مردسالار، یک فرایند بلندمدت، پیچیده و میان‌رشته‌ای است که نیازمند تعامل مستمر میان حوزه‌های حقوق، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، مدیریت منابع انسانی و جرم‌شناسی است. این اصلاحات، چنانچه بخواهند واقعی و اثربخش باشند، باید از سطح شعار و نماد عبور کنند و به تغییر در سازوکارهای روزمره، تصمیم‌گیری‌های کلان و جهت‌گیری‌های نهادی بینجامند. بدون چنین تحولی، سایر اقدامات پیشگیرانه محکوم به شکست یا بی‌اثری خواهند بود؛ چراکه فرهنگ، بستر نامرئی است که سیاست‌های رسمی را معنا می‌بخشد یا از درون تهی می‌کند.

۲-۱. توانمندسازی زنان شاغل در مواجهه با خشونت سازمانی

در کنار اصلاح ساختارها و بازسازی مناسبات نهادی درون سازمان‌ها، یکی از اساسی‌ترین ارکان پیشگیری اجتماعی از خشونت سازمانی علیه زنان، «توانمندسازی»^۳ خود زنان در مواجهه با اشکال گوناگون خشونت است. برخلاف نگاه محافظه‌کارانه‌ای که زنان را صرفاً قربانیانی منفعل می‌بیند و مسئولیت اصلی مداخله را به نهادها یا مردان واگذار می‌کند، رویکردهای نوین پیشگیری بر آن‌اند که زنان شاغل را به‌مثابه کنشگرانی آگاه، توانمند و دارای ظرفیت مقاومت و تحول‌بازشناسند.

توانمندسازی، مفهومی است پیچیده و چندلایه که ابعاد روانی، اجتماعی، نهادی و حتی سیاسی را در بر می‌گیرد.^۴ در زمینه خشونت سازمانی، توانمندسازی به معنای افزایش آگاهی زنان از حقوق خود، تقویت اعتمادبه‌نفس و خودکارآمدی، مهارت‌یابی در مواجهه مؤثر با موقعیت‌های خشونت‌بار، دسترسی به حمایت‌های رسمی و غیررسمی و مشارکت فعال در

۱. Secondary Prevention

۲. Dieter Zapf & Marit Warschawski, op. cit., p. 466.

و قدرت‌اله خسروشاهی، «پیشگیری ثانویه از جرم و انحراف در آموزه‌های قرآن»، رفاه اجتماعی، ۹ (۳۴)، (۱۳۸۸)، ص. ۲۴۶.

۳. Empowerment

۴. محمدعلی باباپور، «عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان در ناجا»، پلیس زن، ۶ (۱۷)، (۱۳۹۱)، صص. ۹۰-۸۹؛ اقبال پاک‌طینت و علیرضا فتحی‌زاده، «توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها»، فصلنامه مدیریت صنعتی، ۵ (۱۱)، (۱۳۸۷)، صص. ۳۶-۳۵.

فرآیندهای تصمیم‌گیری درون‌سازمانی است. به بیان دیگر، توانمندسازی فرایندی است که با ازمیان برداشتن شرایط انفعالی، زنان را به سوژه‌هایی فعال، مطالبه‌گر و مقاوم در برابر خشونت تبدیل می‌کند.

از منظر جرم‌شناسی، این راهبرد در چارچوب پیشگیری اولیه (با افزایش تاب‌آوری و کاهش احتمال بزه‌دیدگی) و پیشگیری ثانویه (با ارتقاء ظرفیت مقابله در برابر تکرار خشونت) قابل تحلیل است. هرچه زنان در جایگاه قربانیان بالفعل یا بالقوه، دانش، مهارت و حمایت بیشتری داشته باشند، چرخه تکرار خشونت، سکوت و انفعال نیز ضعیف‌تر خواهد شد. در ادامه، این بند در قالب دو عنصر مجزا بررسی خواهد شد: ۱) آموزش زنان شاغل با هدف خودباوری و خودایمن‌سازی، که بر ایجاد آگاهی‌های حقوقی، روانی و رفتاری متمرکز است و هدف آن تقویت ذهنیت فعال و مقاوم در برابر خشونت است؛ ۲) ایجاد و تقویت ظرفیت‌های حمایت از زنان شاغل، که به توسعه شبکه‌های حمایت درون و برون‌سازمانی، تقویت امکان گزارش‌دهی ایمن و دسترسی زنان به مسیرهای اعتراض و شکایت کارآمد می‌پردازد. این دو راهبرد مکمل، در کنار اصلاحات ساختاری پیش‌گفته، می‌توانند ستون‌های اساسی نظام پیشگیری اجتماعی از خشونت را در محیط‌های کاری تشکیل دهند؛ نظامی که نه فقط خشونت را کنترل، بلکه کرامت زنان را باز می‌سازد.

۱-۲-۱. آموزش زنان شاغل با هدف خودباوری و خودایمن‌سازی

آموزش، از بنیادین‌ترین ابزارهای توانمندسازی در هر سطحی از پیشگیری اجتماعی است^۱ و در زمینه خشونت سازمانی علیه زنان، نقش محوری در تبدیل وضعیت قربانی‌پذیری منفعل به کنشگری مقاوم ایفا می‌کند. زنان شاغلی که به واسطه موقعیت‌های شغلی، جنسیت یا ویژگی‌های فردی در معرض اشکال گوناگون خشونت قرار دارند، چنانچه از آموزش‌های هدفمند و جنسیت‌محور برخوردار باشند، می‌توانند این خشونت را به‌درستی تشخیص دهند، برچسب‌زنی و انکار اجتماعی را تاب آورند و واکنشی مؤثر، مستند و سازنده در برابر آن نشان دهند.^۲ چنین آموزش‌هایی، فراتر از انتقال صرف اطلاعات حقوقی یا حرفه‌ای، در پی بازسازی ذهنیت، اعتماد به نفس و ظرفیت‌های ایمنی‌بخش درونی هستند.

محتوای آموزشی مؤثر در این حوزه، باید در چند سطح طراحی شود:

۱) آموزش‌های حقوقی و نهادی: بسیاری از زنان شاغل با حقوق خود در برابر خشونت، مکانیسم‌های موجود گزارش‌دهی، نهاد‌های مسئول رسیدگی و رویه‌های قانونی آشنا نیستند. این ناآگاهی، نه تنها امکان واکنش به خشونت را محدود می‌کند، بلکه موجب تقویت احساس بی‌پناهی، ترس و انفعال در برابر خشونت‌گران می‌شود. آموزش‌های حقوقی می‌تواند به زبانی ساده و کاربردی، حقوق فردی، سازوکارهای شکایت، روندهای اداری و نهاد‌های حمایتی را برای زنان تبیین کند؛ مشروط بر آنکه از نگاه بالا به پایین و مردم‌محور فاصله گرفته و زبان آن با تجربه زیسته زنان همخوان باشد.

۲) آموزش‌های روان‌شناختی و تاب‌آوری فردی: خشونت سازمانی، در بسیاری از موارد با اثرات عمیق روانی همچون احساس شرم، بی‌ارزشی، اضطراب یا اختلال در روابط حرفه‌ای همراه است. زنان شاغلی که فاقد آموزش‌های روانی لازم برای شناخت، مدیریت و پاسخ‌گویی به این احساسات هستند، به راحتی ممکن است خود را مسئول خشونت تلقی کنند یا به انزوای حرفه‌ای تن دهند. آموزش تاب‌آوری، مهارت‌های مقابله روانی، تکنیک‌های مدیریت احساس و شناسایی مکانیزم‌های خنثی‌سازی در این سطح ضروری است.

۱. پاک‌طینت و فتحی‌زاده، منبع پیشین، ص. ۴۲.

۲. Dieter Zapf & Marit Warschawski, op. cit., p. 466-468. Marc H. Siegel, Preventing and Managing Violence in Organizations: Workplace Violence, Targeted Violence, and Active Shooters. London, CRC Press, (2019), pp. 54-55.

۳) آموزش مهارت‌های ارتباطی و رفتاری در موقعیت‌های پرریسک: زنان باید بیاموزند چگونه در مواجهه با رفتارهای خشونت‌بار - چه از سوی همکار، چه مدیر و چه ارباب‌رجوع - واکنشی سنجیده، مستند و اثرگذار نشان دهند. از جمله مهارت‌های حیاتی در این زمینه می‌توان به روش‌های نه‌گویی قاطع، درخواست کمک، مستندسازی رفتار خشونت‌آمیز و شناسایی مرزهای ارتباطی اشاره کرد.

۴) آموزش درون‌سازمانی برای تغییر نگرش جمعی: توانمندسازی فردی زمانی اثربخش خواهد بود که با اصلاح نگرش جمعی در محیط کار همراه باشد. آموزش‌هایی که صرفاً بر توانایی فردی زنان متمرکزند و از تغییر ساختارهای نابرابر یا نگرش مردانه سازمان غفلت می‌کنند، ممکن است به ایجاد فشار روانی بیشتر بر خود زنان منجر شوند. بنابراین، آموزش به زنان باید در کنار آموزش به مردان، مدیران و سایر کارکنان طراحی شود تا بار تغییر صرفاً بر دوش قربانی قرار نگیرد. در بُعد نظری، این آموزش‌ها از منظری فمینیستی، پاسخی به سازوکارهای سرکوب معرفتی و روانی تلقی می‌شوند که نظام مردسالار، به‌ویژه در سازمان‌های سلسله‌مراتبی، بر زنان تحمیل می‌کند. نظریه عادی‌سازی خشونت نشان می‌دهد که اگر زنان قادر نباشند خشونت را نام‌گذاری کنند، روایت نمایند یا در برابر آن موضع بگیرند، حتی شدیدترین اشکال خشونت نیز به‌عنوان بخشی «طبیعی» از محیط کار تلقی خواهد شد. آموزش، نخستین گام در شکستن این عادی‌سازی است. در نهایت، می‌توان گفت که آموزش زنان شاغل، باید با رویکردی میان‌رشته‌ای، حساس به زمینه و چندلایه طراحی شود. این آموزش نه‌فقط باید ظرفیت مقاومت و مقابله را افزایش دهد، بلکه باید احساس مالکیت، ارزشمندی و شایستگی زنان را در محیط‌های کاری تقویت کند؛ احساسی که خود، قوی‌ترین سپر در برابر انواع خشونت است.

۱-۲-۲. ایجاد و تقویت ظرفیت‌های حمایت از زنان شاغل

در کنار آموزش و افزایش آگاهی فردی، یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های توانمندسازی زنان شاغل در مواجهه با خشونت سازمانی، ایجاد و تقویت نظام‌های حمایتی مؤثر، پایدار و در دسترس است.^۱ زنان، به‌ویژه در محیط‌هایی با ساختار مردسالار، غالباً در شرایطی قرار می‌گیرند که تجربه خشونت را با احساس انزوا، ترس، بی‌پناهی و بی‌اعتمادی نسبت به سیستم همراه می‌دانند. این وضعیت زمانی تشدید می‌شود که هیچ سازوکار رسمی، شفاف و حساس به جنسیت برای شنیدن صدای آنان، حفاظت از موقعیت حرفه‌ای‌شان و پیگیری مسئولانه شکایات‌شان وجود نداشته باشد.

ظرفیت حمایتی، نه‌تنها به‌معنای حضور نهادهای شکلی است، بلکه مستلزم وجود فرهنگ پاسخ‌گو، ساختار تصمیم‌گیری عادلانه و نظام‌هایی است که امکان گزارش، رسیدگی و جبران را فراهم آورند.^۲ این ظرفیت‌ها را می‌توان در چند حوزه اساسی دسته‌بندی کرد:

۱) سازوکارهای گزارش‌دهی ایمن، قابل‌اعتماد و محرمانه: زنان برای آنکه تجربه خشونت خود را گزارش دهند، باید احساس امنیت کنند؛ امنیتی که نه‌تنها شامل مصونیت از تهدید و تلافی، بلکه شامل اطمینان از رسیدگی واقعی، حفظ کرامت و پرهیز از انگ‌زنی باشد. متأسفانه، در بسیاری از سازمان‌ها، کانال‌های شکایت یا وجود ندارند یا آن‌قدر مبهم، غیرحرفه‌ای و مردانه طراحی شده‌اند که زنان ترجیح می‌دهند در سکوت بمانند. ایجاد نهادهای مستقل درون‌سازمانی با آموزش تخصصی، بهره‌گیری از مشاوران جنسیت‌محور و امکان ثبت محرمانه شکایات از اقدامات کلیدی در این زمینه است.

۱. پاک طینت و فتحی‌زاده، منبع پیشین، ص. ۴۳.

۲. Marc H. Siegel, op. cit., p. 132.

۲) حمایت حقوقی و مشاوره‌ای در فرایندهای شکایت: زنان قربانی خشونت سازمانی، اغلب با پیچیدگی‌های قانونی، موانع اداری و بی‌اطلاعی از حقوق خود مواجه‌اند. بسیاری از آنان، نه توان مالی گرفتن وکیل دارند، نه از سازوکارهای شکایت آگاه‌اند. ایجاد دسترسی رایگان یا کم‌هزینه به خدمات مشاوره حقوقی و روانی در درون سازمان یا همکاری رسمی با نهادهای حمایتی بیرونی (مانند سازمان‌های مردم‌نهاد تخصصی در امور زنان) می‌تواند فاصله میان تجربه خشونت و پیگیری مؤثر را کاهش دهد.

۳) ساختارهای حمایتی در سطوح مدیریت و منابع انسانی: حمایت از زنان خشونت‌دیده، تنها یک وظیفه اخلاقی نیست، بلکه وظیفه‌ای حرفه‌ای برای نظام منابع انسانی و مدیریت سازمانی است. مدیران باید به‌صورت رسمی آموزش ببینند که چگونه در برابر گزارش خشونت واکنش نشان دهند، چگونه از موقعیت شغلی زن قربانی حفاظت کنند، چگونه تبعات روانی و حرفه‌ای خشونت را جبران کنند و چگونه تصمیماتی اتخاذ کنند که قربانی‌سازی مضاعف رخ ندهد. تخصیص مسئولیت مشخص به واحدهایی از قبیل «دفتر عدالت سازمانی» یا «مشاور جنسیت» می‌تواند این مسئولیت را عینی و پاسخ‌گو سازد.

۴) شبکه‌های حمایتی غیررسمی و همبستگی درون‌سازمانی: یکی از ابعاد کمتر دیده‌شده حمایت، تقویت پیوندهای همدلانه و شبکه‌ای میان خود زنان در سازمان است. تشکیل گروه‌های حمایتی، حلقه‌های گفت‌وگو یا کارگاه‌های تبادل تجربه می‌تواند نه تنها بار روانی قربانی را کاهش دهد، بلکه فضایی برای مطالبه‌گری جمعی، به چالش کشیدن سکوت و مقابله با عادی‌سازی خشونت ایجاد کند. شبکه‌های غیررسمی، در صورتی که تحت حمایت سازمانی و بدون مداخله‌گری از بالا عمل کنند، نقشی مؤثر در تاب‌آوری زنان خواهند داشت.

۵) بهره‌گیری از فناوری‌های حمایتی نوین: در عصر دیجیتال، ظرفیت‌های فناورانه می‌توانند به ابزارهایی برای حمایت از زنان بدل شوند. ایجاد سامانه‌های آنلاین محرمانه برای گزارش‌دهی، اپلیکیشن‌های آموزشی یا هشداردهنده یا سیستم‌های پایش فضای مجازی سازمان از جمله نوآوری‌هایی هستند که به‌ویژه در سازمان‌های بزرگ یا چندسطحی، می‌توانند فاصله میان خشونت و پاسخ‌گویی را کوتاه کنند.

در نهایت، ایجاد ظرفیت حمایتی واقعی از زنان شاغل، نشانه‌ای از تعهد سازمان به کرامت انسانی، عدالت جنسیتی و مسئولیت حرفه‌ای است. سازمان‌هایی که می‌خواهند محیطی عاری از خشونت ایجاد کنند، باید پیش از هر چیز، شنونده‌ای واقعی برای رنج‌های زنان باشند و نه صرفاً تولیدکننده اسناد رسمی. حمایت، زمانی معنا دارد که زنان در عمل، نه در شعار، احساس امنیت کنند.

۲. مداخلات وضعی پیشگیری از خشونت سازمانی علیه زنان

در کنار رویکردهای اجتماعی که بر اصلاح نگرش‌ها، بازسازی فرهنگ سازمانی و توانمندسازی افراد تمرکز دارند، یکی از مؤثرترین و عینی‌ترین راهبردهای مقابله با خشونت سازمانی علیه زنان، اتخاذ تدابیر پیشگیری وضعی است؛ رویکردی که به‌جای تمرکز بر علت‌های فردی یا فرهنگی خشونت، بر شرایط محیطی، فیزیکی و فناورانه‌ای تمرکز دارد که امکان ارتکاب خشونت را تسهیل یا دشوار می‌کنند. ژرژ پیکا، پیشگیری وضعی را این‌گونه تعریف می‌کند: «پیشگیری وضعی، عبارت است از اقدام به محدود کردن فرصت‌های ارتکاب جرم یا مشکل کردن تحقق این فرصت برای مجرمین بالقوه. به عبارت دیگر، پیشگیری وضعی از طریق کاهش و تقلیل فرصت‌های مجرمانه و یا فرصت‌های ارتکاب جرم عملی می‌گردد»^۱. پیشگیری

۱. ژرژ پیکا، «پیشگیری از جرایم شهری»، ترجمه عزیز طوسی، ماهنامه دادرسی سازمان قضایی نیروهای مسلح، ۲ (۱)، (۱۳۷۶)، ص.

وضعی^۱، برخلاف پیشگیری اجتماعی که هدف آن تغییر ارزش‌ها یا نگرش‌هاست، با هدف کاهش فرصت ارتکاب خشونت، افزایش هزینه برای خشونت‌گر و کاهش مزایای ارتکاب رفتار خشونت‌آمیز طراحی می‌شود. این رویکرد، بر این فرض استوار است که بسیاری از کنشگران در محیط‌های کاری، به دلیل وجود فرصت، خلأ نظارتی یا ضعف ساختارهای کنترلی، به خشونت دست می‌زنند، حتی اگر به صورت پیشینی دارای تمایلات خشونت‌گرایانه نباشند.

خشونت سازمانی، به‌ویژه در اشکال پنهان یا سایه‌ای خود (همچون آزار کلامی، تعرض روانی، بی‌اعتنایی حرفه‌ای یا حذف سیستماتیک از فرآیندهای تصمیم‌گیری)، اغلب در فضاهایی بروز می‌یابد که نظارت کافی، سازوکار هشدار و پاسخ سریع یا طراحی امن وجود ندارد. در چنین شرایطی، اعمال خشونت هم کم‌هزینه است، هم کم‌ریسک و هم فاقد بازتاب منفی فوری برای خشونت‌گر. پیشگیری وضعی، دقیقاً بر چنین موقعیت‌هایی متمرکز است و می‌کوشد با بازطراحی محیط کاری، تقویت ابزارهای کنترلی و ایجاد سازوکارهای واکنش سریع، این چرخه تسهیل‌گر را مختل کند. در سال ۲۰۲۳، مطالعه‌ای بر اساس نظریه پیشگیری وضعی انجام شد که در آن، طی ۹ ماه، ۱۱ برنامه پیشگیری ویژه برای کاهش خشونت سازمانی علیه پرستاران ارائه شد. بعد از ۹ ماه، میزان خشونت درونی کلامی و فیزیکی به‌طور معناداری کاهش یافت و ابزارهای مقابله افزایش پیدا کردند. این مطالعه نشان داد که مداخلات مبتنی بر تحلیل موقعیت‌های خطر اثربخشی قابل‌توجهی در کاهش خشونت سازمانی دارند.^۲

در زمینه خشونت علیه زنان، این رویکرد پیشگیری از اهمیتی دوچندان برخوردار است؛ زیرا تجربه‌های زنان در محیط‌های شغلی نشان می‌دهد که حتی در سازمان‌هایی با منشورهای اخلاقی یا آموزش‌های جنسیت‌محور، اگر بستر وقوع خشونت به‌صورت عملی از بین نرود، این پدیده ادامه خواهد یافت. زنانی که در راهروهای تاریک، اتاق‌های دربسته، پلتفرم‌های مجازی بدون نظارت یا ساختارهایی فاقد امکان شکایت فوری کار می‌کنند، به‌مراتب بیشتر از سایرین در معرض خشونت‌اند، ولو آنکه فرهنگ سازمانی نیز اصلاح شده باشد.

پیشگیری وضعی در این زمینه به معنای مداخله در محیط، فرآیندها و زیرساخت‌های کاری است تا احتمال، امکان و اثربخشی خشونت علیه زنان کاهش یابد. در همین راستا، این گفتار در دو بند اصلی تنظیم خواهد شد: (۱) شناسایی و کنترل بسترهای خشونت‌زا در سازمان، با تمرکز بر طراحی محیط‌های شغلی امن و کنترل فضاهای مجازی که گاه بستر خشونت پنهان‌اند؛ (۲) محافظت از زنان در معرض خشونت سازمانی، با هدف ایجاد ساختارهای واکنش سریع، حراست‌های حساس به جنسیت و تضمین امنیت لحظه‌ای و موقعیتی برای زنان خشونت‌دیده. هدف از این اقدامات، نه صرفاً کاهش بروز خشونت، بلکه ارسال این پیام است که خشونت در هیچ سطحی، نه مشروع است، نه بی‌پاسخ و نه بدون تبعات.

۲-۱. شناسایی و کنترل بسترهای خشونت‌زا در سازمان

یکی از پایه‌ای‌ترین اقدامات در راستای پیشگیری وضعی از خشونت سازمانی علیه زنان، شناسایی و کنترل بسترهایی است که در عمل، زمینه‌ساز یا تسهیل‌گر بروز خشونت هستند.^۳ این بسترها، الزاماً خشونت را تولید نمی‌کنند، اما با افزایش فرصت، کاهش نظارت یا حذف بازدارندگی، موقعیت‌هایی «مساعد» برای بروز انواع خشونت - اعم از فیزیکی، کلامی، روانی

۱. Situational Prevention

۲. Cai, J. Wu, S. Wang, H. Zhao, X. Ying, Y. & Tang, Z., "The effectiveness of a workplace violence prevention strategy based on situational prevention theory for nurses in managing violent situations: A quasi-experimental study", BMC Health Services Research, 23 (1), (2023), p. 1.

۳. علی افراسیابی، «پارادایم‌های حاکم بر پیشگیری وضعی از جرم»، مجله مطالعات پیشگیری از جرم، ۱۷ (۳)، (۱۳۸۹)، ص. ۳۷.

یا جنسی - فراهم می‌آورند. گاه یک چیدمان ساده در فضای فیزیکی، نبود نور کافی، درهای قفل‌دار یا غیبت سامانه‌های نظارتی، به اندازه‌دها آموزش رسمی و منشور اخلاقی، در شکل‌گیری رفتار خشونت‌آمیز مؤثرتر عمل می‌کند. در همین راستا، پیشگیری وضعی، با بهره‌گیری از نظریه‌هایی مانند «رویکرد موقعیتی در پیشگیری از جرم»^۱ و نظریه فعالیت‌های روزمره، بر آن است که اگر یک بزه‌کار بالقوه، قربانی مناسب و بستر غیربازدارنده در یک زمان و مکان خاص هم‌زمان شوند، احتمال ارتکاب خشونت به شدت افزایش می‌یابد.^۲ بنابراین، هدف این بند، مهار یا حذف یکی از این سه مؤلفه از طریق مداخلات محیطی، فناورانه و سازمانی است. در ادامه، این راهکار در دو بند بررسی خواهد شد:

۲-۱-۱. طراحی محیط‌های شغلی مصون از تعرض

طراحی فیزیکی و کالبدی محیط کار، اگرچه در نگاه نخست موضوعی صرفاً مهندسی یا زیبایی‌شناختی به نظر می‌رسد، اما در بطن خود نقشی بنیادین در شکل‌گیری یا کنترل خشونت سازمانی ایفا می‌کند. فضای فیزیکی نه فقط بستری برای انجام کار، بلکه فضایی برای تعامل اجتماعی، بازتولید سلسله‌مراتب، اعمال قدرت و نیز مقاومت در برابر سلطه است؛ در نتیجه، هرگونه خلل در طراحی این فضا، می‌تواند به فرصت‌های ناخواسته یا تسهیل‌شده‌ای برای بروز خشونت، به‌ویژه علیه زنان منجر شود.^۳

در اغلب سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌هایی با ساختار سلسله‌مراتبی سنتی یا نظام اداری قدیمی، طراحی فیزیکی محیط کار بر اساس الگوی ناظر-منفعل شکل گرفته است؛ جایی که قدرت در دفاتر مرکزی، درهای بسته و فضاهای خصوصی متمرکز می‌شود و تعاملات انسانی تحت سیطره سلسله‌مراتب غیرشفاف انجام می‌گیرد. این نوع طراحی، به‌ویژه در مواجهه میان کارکنان زن و مرد، بستری مناسب برای بروز انواع خشونت (از جمله آزار جنسی، تهدید روانی، حذف ارتباطی یا بی‌اعتنایی شغلی) فراهم می‌آورد؛ چراکه قدرت نظارتی از میان رفته و قربانی در فضای فیزیکی خلع‌شده از حمایت قرار دارد. از منظر پیشگیری موقعیت‌مدار، چنین محیط‌هایی را می‌توان فضاهای تسهیل‌گر خشونت^۴ نامید؛ یعنی محیط‌هایی که نبود نظارت مؤثر، ایزولاسیون فیزیکی، ضعف طراحی و بی‌نظمی در الگوهای رفت‌وآمد، باعث می‌شود هزینه ارتکاب خشونت پایین آمده و ریسک شناسایی یا پاسخگویی برای خشونت‌گر تقریباً به صفر برسد.^۵ در چنین شرایطی، حتی کارمندانی که در شرایط عادی تمایلی به ارتکاب خشونت ندارند، ممکن است وسوسه یا تشویق به سوءاستفاده از فضا شوند. برای برون‌رفت از این وضعیت، راهکارهایی در سطوح مختلف طراحی فیزیکی قابل اجراست:

● افزایش شفافیت بصری فضاها: استفاده از دیوارهای شیشه‌ای، پنجره‌های قابل دید و حذف نقاط کور در دفاتر باعث می‌شود تعاملات حرفه‌ای در معرض نظارت غیرمستقیم قرار گیرد، بدون آن‌که حریم خصوصی کامل از بین برود. این شفافیت بصری، بازدارندگی روانی و نهادی قابل توجهی برای خشونت‌گران ایجاد می‌کند.

۱. Situational Crime Prevention

۲. حمزه رحیمی، عباس برزگرزاده و اسماعیل عبداللهی، «مطالعه تطبیقی پیرامون پیشگیری از وقوع خشونت علیه زنان با اتکا به تدابیر پیشگیرانه وضعی و محیطی در حقوق ایران و اسناد بین‌المللی»، پژوهش تطبیقی حقوق اسلام و غرب، ۱۰ (۲)، (۱۴۰۲)، ص. ۷۲.

۳. Denise Salin & Helge Hoel, "Organizational Risk Factors of Workplace Bullying", In: Ståle Valvatne Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Sir Cary L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. CRC Press. (2020), p. 307.

۴. Facilitating Environments

۵. Ceccato, V., "Introduction to the Special Issue: Implementing Environmental Criminology for Crime Prevention", *Crime Prev Community Saf.*, 26 (1), (2024), pp. 133-134.

● ممنوعیت طراحی فضاهای ایزوله یا درهای قفل شونده بدون نظارت: در بسیاری از موارد آزار جنسی یا روانی، قربانی در اتاق‌های دربسته، انبارها یا دفاتر بدون دسترسی دیگران گیر می‌افتد. طراحی باید به گونه‌ای باشد که این فضاها یا وجود نداشته باشند یا در صورت لزوم، با سیستم‌های هشدار، درب‌های شفاف یا نظارت مستمر همراه باشند.

● تنظیم دقیق الگوهای تردد و تعاملات فیزیکی: مسیرهای تردد زنان شاغل نباید از فضاهای مردانه، خلوت یا نایمن عبور کند. طراحی تفکیکی (در عین پرهیز از تفکیک جنسیتی مطلق) برای مسیرهای پرتردد، نورپردازی مناسب در ساعات پایانی کار و ایجاد «فضاهای امن» برای مکالمات خصوصی، از جمله اقداماتی است که می‌تواند احساس امنیت و اختیار را به زنان بازگرداند.

● نصب سیستم‌های پایش تصویری با رعایت حریم خصوصی: دوربین‌های نظارتی، اگرچه به تنهایی کافی نیستند، اما در بازدارندگی خشونت بسیار مؤثرند. البته نصب آن‌ها باید با رعایت کامل حریم شخصی، اعلام قبلی و تعریف دقیق از نحوه استفاده از تصاویر صورت گیرد تا خود به ابزاری برای کنترل یا تهدید تبدیل نشوند.

● تخصیص فضاهای حمایتی برای زنان: طراحی مکان‌هایی اختصاصی برای استراحت، مشاوره یا گفت‌وگو میان کارکنان زن - به‌ویژه در محل‌هایی که اقلیت جنسیتی محسوب می‌شوند - می‌تواند به تقویت همبستگی، کاهش احساس انزوا و نیز تسهیل در گزارش‌دهی تجربیات خشونت‌بار کمک کند.

این اصلاحات، اگرچه در ظاهر فنی و فیزیکی به نظر می‌رسند، اما پیامدهای عمیق روانی، هویتی و نهادی برای زنان دارند. زنانی که محیط کاری خود را امن، شفاف و نظارت‌پذیر می‌دانند، کمتر در معرض سکوت و پذیرش اجباری خشونت قرار می‌گیرند و بیشتر قادر خواهند بود به ساختن مسیر حرفه‌ای خود ادامه دهند.

از منظر نظریه فرصت‌های ارتکاب جرم، طراحی محیط کار به گونه‌ای که فرصت را از خشونت‌گر بگیرد، یکی از مؤثرترین روش‌ها برای پیشگیری از بزه‌دیدگی زنان است؛ روشی که به‌جای سرزنش قربانی یا کنترل اجتماعی او، بر کنترل محیط و حذف تسهیل‌گرهای خشونت تمرکز دارد. به بیان دیگر، این نوع طراحی نه تنها از خشونت پیشگیری می‌کند، بلکه به زنان شاغل این پیام را منتقل می‌کند که امنیت آنان، بخشی جدایی‌ناپذیر از مسئولیت سازمان است، نه وظیفه فردی‌شان.

۲-۱-۲. کنترل و نظارت بر بسترهای مجازی خشونت سازمانی

با گسترش فزاینده فناوری‌های ارتباطی، سازمان‌ها به‌سوی دیجیتالی‌شدن فرآیندها، تعاملات و شبکه‌های کاری حرکت کرده‌اند. این تغییر، گرچه مزایای متعددی در حوزه کارایی، سرعت و گستردگی ارتباطات به همراه داشته، اما در عین حال بسترهای نوینی برای بروز خشونت - از جمله خشونت سازمانی علیه زنان - فراهم کرده است. آنچه تحت عنوان خشونت

مجازی^۱ در ادبیات جرم‌شناسی مطرح می‌شود^۲، در فضای شغلی شکل‌هایی خاص، پنهان و درعین‌حال آسیب‌زا به خود می‌گیرد که نیازمند شناسایی، کنترل و پیشگیری فعالانه است.^۳

فضای مجازی سازمانی، اعم از پلتفرم‌های پیام‌رسان داخلی، سامانه‌های مکاتبه‌ای و اداری، شبکه‌های اجتماعی رسمی و حتی بسترهای ویدئوکنفرانس، به صورت بالقوه می‌توانند به‌ویژه در غیاب سیاست‌های شفاف رفتاری و ضعف نظارت سازمانی تبدیل به فضایی امن برای آزارگران و محیطی ناامن برای زنان شوند.

خشونت‌های مجازی در بستر حرفه‌ای، صرفاً محدود به توهین‌های صریح یا مزاحمت‌های آشکار نیست. بلکه اشکال بسیار ظریف‌تری از خشونت نیز، که به لحاظ حقوقی و اخلاقی کمتر قابل شناسایی هستند، در این فضاها روی می‌دهند. حذف هدفمند زنان از حلقه‌های ارتباطی، ارسال پیام‌های حاوی اشارات جنسی پنهان یا ایموجی‌های دوپهلو، تحقیرهای جنسیت‌محور در گروه‌های عمومی، افشای اطلاعات خصوصی، تهدید به آبروریزی دیجیتال یا حتی سکوت هدفمند و حذف از فرایندهای تصمیم‌گیری دیجیتال، همگی در زمره خشونت‌های مجازی هستند که بر کرامت، امنیت و کارایی زنان شاغل تأثیر منفی می‌گذارند.

از نگاه نظری، این نوع خشونت را می‌توان مصداق «خشونت نرم» یا «خشونت سایه‌ای» دانست که در بستر فناوری، با چهره‌ای خنثی و غیرمستقیم، اما اثری مستقیم بر روان و موقعیت حرفه‌ای زنان اعمال می‌شود. عدم شناسایی این خشونت‌ها و فقدان واکنش مناسب از سوی سازمان، منجر به تثبیت آن‌ها، عادی‌سازی رفتار آزارگر و تقویت سکوت قربانی می‌گردد.

برای مقابله با این پدیده، اقدامات چندوجهی در سطوح سیاست‌گذاری، فنی، فرهنگی و حمایتی ضروری است:

۱) تدوین سیاست‌های روشن و الزام‌آور رفتاری در فضای مجازی سازمانی: اولین گام، تعریف روشن از مصادیق خشونت مجازی در محیط کار است. سازمان باید با زبانی غیرمبهم و صریح، نمونه‌هایی از رفتارهای ممنوع در فضای دیجیتال را معرفی کرده و از طریق آیین‌نامه‌های داخلی یا منشور اخلاقی، تمام کارکنان را نسبت به مسئولیت‌های رفتاری‌شان در این بستر آگاه سازد. این سیاست‌ها باید:

- شامل ممنوعیت ارسال پیام‌های با بار جنسی، تحقیرآمیز یا تهدیدآمیز باشند؛
- بر حق زنان در ثبت و پیگیری شکایات دیجیتال تأکید کنند؛
- امکان ردیابی، ثبت و آرشیو مکاتبات مجازی در پلتفرم‌های سازمانی را فراهم آورند.

۲) طراحی فنی امن و شفاف برای پلتفرم‌های ارتباطی سازمان: در بسیاری از سازمان‌ها، استفاده از پلتفرم‌های پیام‌رسان عمومی (مانند واتساپ یا تلگرام) برای امور کاری، زمینه را برای تعاملات غیررسمی، بدون نظارت و در برخی موارد مخرب فراهم کرده است. در مقابل، طراحی یا انتخاب پلتفرم‌های داخلی با ویژگی‌های امنیتی و کنترلی، مانند امکان ثبت

۱. Cyber Violence

۲. خشونت مجازی در حقیقت اشاره به رفتارها و اعمال عمدی و تکراری نسبت به سایر افراد از طریق رایانه، موبایل و رسانه‌های دیگر دارد که به اشکال مختلفی مانند آزار و اذیت، تهدید مستقیم گروه یا فرد دیگر، بی‌آبرو کردن دیگران، گزافه‌گویی‌های تعارض‌برانگیز، جعل هویت، فاش کردن اطلاعات با هدف آبروریزی، اخراج از گروه‌ها، کانال‌ها و لیست دوستان آنلاین و مزاحمت مجازی صورت می‌گیرد. ر.ک.: زهرا حسینی و علیرضا انصاری مهباری، «کنترل فضای مجازی در راستای حفظ حق بر سلامت اشخاص»، فصلنامه تحقیقات حقوق خصوصی و کیفری، ۱ (۵۶)، (۱۴۰۲)، ص. ۷۸.

۳. برای مطالعه در خصوص سازوکارها و سیاست‌های کلی کنترل و پیشگیری از جرم در حوزه مجازی در سطح ملی، بنگرید به: باقر انصاری و روح اله الوندنژاد، «ماهیت و جایگاه نهاد تنظیم مقررات در حوزه فضای مجازی در ایران»، آموزه‌های حقوقی گواه، ۱ (۶)، (۱۳۹۹)، صص. ۳۰۱-۲۸۲.

تاریخچه، مدیریت ادمن، محدودسازی ارسال فایل یا کنترل سطح دسترسی می‌تواند از وقوع بسیاری از مصادیق خشونت مجازی جلوگیری کند.

۳ آموزش‌های مستمر درباره خشونت مجازی و تبعات آن: آموزش، حلقه مکمل سیاست‌گذاری است. بسیاری از کارکنان، چه زن و چه مرد، درک دقیقی از مرز میان شوخی و توهین، انتقاد و تحقیر یا گفت‌وگوی دوستانه و تعرض دیجیتال ندارند. سازمان باید به‌صورت مستمر، با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، انتشار محتوای آگاهی‌بخش و تولید دستورالعمل‌های کاربردی، به نهادینه‌سازی فرهنگ رفتار دیجیتال حرفه‌ای در میان کارکنان خود کمک کند.

۴ ایجاد سازوکارهای سریع، محرمانه و حمایتی برای گزارش خشونت‌های مجازی: در اغلب موارد، خشونت مجازی به‌دلیل نبود سازوکارهای گزارش‌دهی کارآمد، بی‌پاسخ می‌ماند. زنان، به‌ویژه در ساختارهای سلسله‌مراتبی، از ترس انگ‌زنی، تضعیف جایگاه حرفه‌ای یا طرد از محیط کاری، از گزارش رفتارهای آزاردهنده امتناع می‌ورزند. راهکارهای مؤثر در این حوزه عبارت‌اند از:

- راه‌اندازی سامانه گزارش‌دهی محرمانه با امکان ناشناس ماندن؛
- تضمین حفظ امنیت شغلی فرد گزارش‌دهنده؛
- تسهیل دسترسی به مشاوره روانی و حقوقی پس از ثبت گزارش؛
- الزام قانونی مدیران به بررسی و پاسخ‌گویی در بازه زمانی مشخص.

۵ همپوشانی و هم‌افزایی میان سیاست‌های سایبری و جنسیتی سازمان: مقابله با خشونت مجازی علیه زنان در سازمان، تنها زمانی موفق خواهد بود که سیاست‌های امنیت اطلاعات، سیاست‌های منابع انسانی و اصول عدالت جنسیتی درهم تنیده و هماهنگ عمل کنند. این هماهنگی، مانع از موازی‌کاری، ابهام در مسئولیت‌ها و ضعف در پاسخ‌گویی خواهد شد. تشکیل کارگروه‌های میان‌بخشی برای تحلیل، پیشگیری و واکنش به خشونت‌های مجازی، یکی از راه‌حل‌های مؤثر در این زمینه است.

در نهایت، کنترل خشونت مجازی در سازمان‌ها، امری صرفاً فنی یا اجرایی نیست، بلکه بازتابی از نگرش کلی سازمان به عدالت جنسیتی، مسئولیت حرفه‌ای و کرامت انسانی است. سازمانی که در برابر خشونت دیجیتال سکوت کند، در عمل به بازتولید خشونت مشروعیت می‌بخشد و پیام بی‌پناهی را به زنان مخابره می‌کند. در مقابل، سازمانی که با حساسیت و تعهد، بسترهای دیجیتال خود را امن می‌سازد، از هم‌اکنون، سنگ‌بنای عدالت در آینده شغلی زنان را گذاشته است.

۲-۲. محافظت از زنان در معرض خشونت سازمانی

در پیشگیری وضعی از خشونت، اقدامات حفاظتی از بزه‌دیدگان بالفعل یا در معرض خطر، سنگ‌بنای واکنش مؤثر و اخلاق‌محور به خشونت تلقی می‌شود. این اقدامات، برخلاف رویکردهای کلاسیک که بر مجازات پستی تمرکز داشتند، به‌دنبال توقف یا مهار فرایند خشونت پیش از آن‌که آثار جبران‌ناپذیر بر فرد و سازمان برجای گذارد، عمل می‌کنند.

زنانی که قربانی خشونت سازمانی شده‌اند، غالباً در محیطی پرتنش، نابرابر و فاقد حمایت نهادی به‌سر می‌برند. آن‌ها ممکن است بین ماندن و تحمل یا رفتن و ازدست‌دادن موقعیت حرفه‌ای خود مردد باشند. در چنین وضعیتی، تأخیر یا ناکارآمدی در مداخلات حمایتی، نه‌تنها موجب تشدید آسیب به قربانی، بلکه موجب بی‌اعتباری سازوکارهای ضدخشونت درون‌سازمانی می‌شود.

از این‌رو، لازم است سازمان‌ها، افزون بر طراحی‌های بازدارنده، سازوکارهایی مؤثر برای مداخله، حفاظت و مراقبت از زنانی که در معرض خشونت‌اند یا خطر ادامه خشونت برایشان وجود دارد فراهم کنند. این سازوکارها باید مبتنی بر سه اصل

بنیادین سرعت واکنش؛ رعایت کرامت و محرمانگی؛ پاسخگویی مؤثر و بی‌طرفانه باشند. در این بند، دو راهکار کلیدی برای تحقق این هدف بررسی می‌شود: الف) حراست سازمانی حساس به خشونت جنسیتی؛ ب) امکان مداخله فوری به منظور حفظ امنیت زنان در معرض خطر.

۲-۲-۱. حراست سازمانی حساس به خشونت جنسیتی

در ساختارهای اداری، «حراست» یا واحدهای بازرسی، نخستین نهادهایی هستند که در برابر گزارش‌های رفتاری یا اخلاقی قرار می‌گیرند. با این حال، در اغلب سازمان‌ها، این واحدها بر مبنای الگوی سنتی امنیت‌محور و فاقد درک جنسیتی عمل می‌کنند؛ رویکردی که نه تنها به حمایت از زنان نمی‌انجامد، بلکه گاه به تقویت ساختار خشونت‌زا کمک می‌کند.^۱ در چنین شرایطی، زنانی که خشونت را گزارش می‌کنند، با واکنش‌هایی چون «سوءتفاهم»، «سکوت به مصلحت است» یا «مشکلات خانوادگی را به محیط کار نکشانید» مواجه می‌شوند؛ واکنش‌هایی که خشونت را نامرئی و بزه‌دیده را تنها می‌گذارند. بنابراین، ضروری است که واحد حراست از یک نهاد نظارت خنثی، به یک نهاد حساس، پاسخگو و جنسیت‌محور تحول یابد. این واحد باید بتواند خشونت را نه فقط در صورت‌های صریح و فیزیکی، بلکه در لایه‌های روانی، زبانی و ساختاری نیز تشخیص دهد. برای تحقق چنین تحولی، اقدامات زیر کلیدی است:

۱) بازآرایی ساختاری و ترکیب جنسیتی واحد حراست: حضور زنان متخصص، مستقل و آموزش‌دیده در ترکیب این واحد، یکی از مهم‌ترین پیش‌شرط‌های جلب اعتماد بزه‌دیدگان زن است. هیچ زن خشونت‌دیده‌ای مایل نیست تجربه‌اش را در فضایی مردانه، خشک و ناآگاه از روان‌زنان مطرح کند.

۲) تدوین پروتکل‌های رفتاری خاص در مواجهه با خشونت جنسیتی: برخورد حراست با خشونت‌های مبتنی بر جنس، باید با اصول متفاوتی نسبت به تخلفات عمومی انجام شود. مسائلی چون حمایت روانی، تضمین امنیت شغلی، اجتناب از سرزنش قربانی و حفاظت از حریم شخصی، باید در قالب دستورالعمل‌های دقیق پیش‌بینی شده باشند.

۳) ایجاد مسیرهای ارتباطی محرمانه با حراست: امکان ارسال محرمانه پیام، چت یا درخواست دیدار از سوی قربانی، بدون دخالت مدیر مافوق یا همکاران، می‌تواند موانع ترس و شرم را کاهش دهد.

۴) استقلال عملکردی در برابر سلسله‌مراتب قدرت: در بسیاری از موارد، خشونت از سوی مقامات ارشد صورت می‌گیرد. واحد حراست باید به‌گونه‌ای طراحی شود که بدون ترس از ملاحظات قدرت سازمانی، بتواند گزارش‌ها را بی‌طرفانه بررسی کند.

۵) ارزیابی دوره‌ای عملکرد حراست توسط نهاد بیرونی یا هیئت نظارت داخلی مستقل: سازوکارهای ارزیابی عملکرد، مانع از تبدیل شدن حراست به ابزار سیاسی یا سرکوب گزارش‌ها خواهند شد.

در نهایت، حراست جنسیت‌محور، نه تهدیدی برای اقتدار سازمانی، بلکه تضمینی برای مشروعیت و سلامت آن است. سازمانی که امکان گزارش‌گری امن و رسیدگی شفاف را فراهم کند، نه تنها از خشونت پیشگیری می‌کند، بلکه محیطی امن برای خلاقیت، رشد و اعتمادسازی می‌سازد.

۲-۲-۲. امکان مداخله فوری به منظور حفظ امنیت زنان در معرض خطر

۱. Helge Hoel & Ståle Valvatne Einarsen, "Investigating Complaints of Bullying and Harassment", In: Ståle Valvatne Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Sir Cary L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. CRC Press. (2020), p. 541-544.

یکی از خلأهای مهم در مواجهه با خشونت سازمانی علیه زنان، نبود ظرفیت سازمانی برای مداخله فوری و اضطراری در موقعیت‌های پرریسک است.^۱ تجربه‌های میدانی نشان می‌دهد که بسیاری از موارد خشونت - به‌ویژه خشونت‌های روانی یا تهدیدآمیز - اگر در همان مرحله آغازین با مداخله جدی مواجه شوند، امکان استمرار یا تشدید نمی‌یابند. برای نمونه، پژوهش جعفر بواله‌ری و همکاران (۱۳۹۷) نشان می‌دهد اگر برخورد حمایتی و مداخلات سریع در اولین مراحل خشونت شروع شود، احتمال قطع یا کاهش شدید ادامه خشونت وجود دارد. اما تأخیر در واکنش، بی‌توجهی نهادها یا انتقال قربانی به مراحل اداری طولانی منجر به افزایش ناامنی، استمرار خشونت و حتی گاه ترک شغل یا مکان از سوی قربانی می‌شود.^۲ برای جبران این خلأ، سازمان باید واجد سازوکاری شفاف، سریع و حرفه‌ای برای ورود به وضعیت‌های اضطراری خشونت باشد. ویژگی‌های چنین مداخله‌ای عبارت‌اند از:

- ۱) تشکیل «کمیته اضطرار واکنش به خشونت» با اعضای مستقل و آموزش‌دیده: این کمیته، شامل روان‌شناس، نماینده منابع انسانی، مشاور حقوقی و عضو زن معتمد سازمان خواهد بود. مأموریت آن، بررسی فوری گزارش، گفت‌وگو با طرفین و اتخاذ تصمیمات کوتاه‌مدت حمایتی است.
 - ۲) امکان صدور تصمیمات حمایتی موقت در کمتر از ۴۸ ساعت: مانند تغییر محل استقرار زن در معرض خطر؛ ممنوعیت تماس مستقیم خشونت‌گر با قربانی؛ تعلیق موقت مقام بالادستی تا روشن شدن وضعیت.
 - ۳) پیش‌بینی دستورالعمل‌هایی برای حفاظت از حیثیت زن در طول رسیدگی: مثلاً ممنوعیت طرح عمومی موضوع در جمع همکاران، تضمین رازداری کامل و ممانعت از تضعیف موقعیت شغلی او در این بازه.
 - ۴) پشتیبانی روانی فوری: تأمین مشاوره رایگان، مرخصی حمایتی کوتاه‌مدت و ارجاع به مراکز تخصصی در صورت نیاز.
 - ۵) مکانیزم پیگیری مستمر بعد از مداخله اولیه: تضمین اجرای تصمیمات حمایتی، نظارت بر سلامت روانی و وضعیت شغلی قربانی و مقابله با اقدامات تلافی‌جویانه از سوی خشونت‌گر.
- مداخله فوری، بیش از آن‌که راه‌حلی فنی باشد، بیانگر «اراده سازمان برای اولویت‌بخشی به امنیت زنان» است. سازمانی که به‌محض دریافت هشدار خشونت، وارد عمل می‌شود، سیگنال روشنی به تمام کارکنان ارسال می‌کند: این‌که خشونت تحمل نمی‌شود، قربانی تنها نیست و کرامت انسانی در اولویت است.

نتیجه‌گیری

پدیده خشونت سازمانی علیه زنان، فارغ از ابعاد انسانی و اخلاقی، از منظر جرم‌شناختی چالشی جدی در محیط‌های کار محسوب می‌شود که بازتولید آسیب‌های فردی و سازمانی را به دنبال دارد. پژوهش حاضر با اتکا بر رویکرد پیشگیرانه، به تحلیل و تبیین رهیافت‌های اجتماعی و مداخلات وضعی به‌عنوان دو استراتژی مکمل و هم‌افزا در مهار این معضل پرداخت. این پژوهش در پاسخ به پرسش‌های مطرح‌شده نشان داد که اثربخشی پایدار در پیشگیری از خشونت سازمانی علیه زنان، نه از طریق رویکردهای واکنشی و پسینی، بلکه با پیاده‌سازی هم‌زمان و ساختاری این دو نوع پیشگیری محقق می‌شود.

۱. برای مطالعه درباره جایگاه مداخلات فوری در میان راهبردهای پیشگیری وضعی، بنگرید به: حمزه رحیمی، عباس برزگرزاده و اسماعیل عبدالمی، «مطالعه تطبیقی پیرامون پیشگیری از وقوع خشونت علیه زنان با اتکا به تدابیر پیشگیرانه وضعی و محیطی در حقوق ایران و اسناد بین‌المللی»، پژوهش تطبیقی حقوق اسلام و غرب، ۱۰ (۲)، (۱۴۰۲)، ص. ۵۱ و Helge Hoel & Ståle Valvatne Einarsen, op. cit., pp. 550-557.

۲. جعفر بواله‌ری و همکاران، «پیشگیری از خشونت خانگی: اجرای برنامه آزمایشی جلب حمایت در یک منطقه شهری»، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۲۴ (۲)، (۱۳۹۷)، صص. ۱۳۴-۱۲۵.

در پاسخ به پرسش نخست پژوهش پیرامون مؤلفه‌های پیشگیری اجتماعی، مشخص گردید که این رهیافت‌ها با تمرکز بر ریشه‌های عمیق و بنیادین خشونت، سعی در تحول نگرش‌ها، هنجارها و فرهنگ سازمانی دارند. این راهبردها شامل اقداماتی چون تنظیم‌گری روابط شغلی بر پایه عدالت جنسیتی (از جمله بازطراحی الگوهای استخدامی و اصلاح فرهنگ سازمانی مردسالار) و توانمندسازی زنان شاغل در مواجهه با خشونت (شامل آموزش خودباوری و خودایمن‌سازی، و ایجاد ظرفیت‌های حمایتی مؤثر) می‌شوند. هدف این بخش از پیشگیری، دگرگونی فضای کلی سازمان به محیطی عاری از تبعیض و نابرابری است که در آن، کرامت زنان تضمین و امکان بروز خشونت در سطح ذهنیت و ساختار از میان برداشته شود.

همچنین در پاسخ به پرسش دوم در خصوص مداخلات وضعی کارآمد، یافته‌ها حاکی از آن است که این مداخلات وضعی با رویکردی عینی‌تر، بر کاهش فرصت‌های بزهکارانه و افزایش هزینه ارتکاب خشونت تمرکز دارند. این مداخلات شامل شناسایی و کنترل بسترهای خشونت‌زا در سازمان (همچون طراحی محیط‌های شغلی مصون از تعرض فیزیکی و کنترل و نظارت بر بسترهای مجازی خشونت) و محافظت فعال از زنان در معرض خشونت سازمانی (با ایجاد ساختارهای واکنش سریع و حمایت‌های فوری) هستند. این اقدامات، موانع عملی و فوری در برابر بروز خشونت ایجاد کرده و ریسک و هزینه را برای عواملان خشونت به‌طور چشمگیری افزایش می‌دهند.

نتیجه‌گیری نهایی این پژوهش در پاسخ به پرسش اصلی تأکید دارد که هیچ‌یک از این دو رویکرد به تنهایی نمی‌توانند به مهار کامل خشونت سازمانی علیه زنان منجر شوند. پیشگیری اجتماعی، اگرچه به ریشه‌ها می‌پردازد، اما نیازمند حمایت از طریق موانع عملیاتی وضعی است؛ و پیشگیری وضعی، در صورت عدم اصلاح بنیان‌های فرهنگی، تنها به جابه‌جایی یا پنهان‌سازی خشونت می‌انجامد. بنابراین، تلفیق هم‌افزا و نظام‌مند این دو رهیافت، یعنی هم‌زمان پرداختن به "علل نرم" در کنار "فرصت‌های عینی"، یک چارچوب عملی و نظری جامع برای ایجاد محیط‌های کاری امن‌تر، عادلانه‌تر و مولدتر برای زنان ارائه می‌دهد. این مدل پیشگیری، سازمان‌ها را ملزم می‌کند تا فراتر از تدابیر واکنشی، به مسئولیت اجتماعی و جرم‌شناختی خود در قبال تأمین امنیت و کرامت کارکنان زن به‌صورت فعالانه عمل نمایند.

منابع

- ۱) افراسیابی، علی. «پارادایم‌های حاکم بر پیشگیری وضعی از جرم». مجله مطالعات پیشگیری از جرم، ۱۷، ۳ (۱۳۸۹)، ۲۱۴-۱۹۱. (فاقد کد یکتا).
- ۲) انصاری، باقر و الوندنژاد، روح اله. «ماهیت و جایگاه نهاد تنظیم مقررات در حوزه فضای مجازی در ایران». آموزه‌های حقوقی گواه، ۱، ۶ (۱۳۹۹)، ۳۱۴-۲۸۱. 10.30497/leg.2020.2813.
- ۳) باباپور، محمدعلی. «عوامل موثر بر توانمندسازی زنان در ناجا». پلیس زن، ۶، ۱۷ (۱۳۹۱)، ۱۱۵-۸۵. (فاقد کد یکتا).
- ۴) بوالهروی، جعفر و همکاران. «پیشگیری از خشونت خانگی: اجرای برنامه آزمایشی جلب حمایت در یک منطقه شهری». مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۲۴، ۲ (۱۳۹۷)، ۱۳۵-۱۲۴. 10.32598/ijpcp.24.2.124.
- ۵) بی‌نام. «مدیریت پیشگیری از جرم، موانع و راهکارها». معاونت اجتماعی و پیشگیری از جرم (۱۳۹۷)، قابل دسترسی در: <https://scpd.eadl.ir/news/ID/17169/17169/> اخبار-استانی (آخرین مشاهده: ۱۴۰۴/۰۲/۰۴).
- ۶) پاک طینت، اقبال و فتحی‌زاده، علیرضا. «توانمندسازی کارکنان: ضرورت‌ها و راهکارها». فصلنامه مدیریت صنعتی، ۵، ۱۱ (۱۳۸۷)، ۴۷-۳۳. (فاقد کد یکتا).
- ۷) پیکا، ژرژ. «پیشگیری از جرایم شهری». ترجمه عزیز طوسی، ماهنامه دادرسی سازمان قضایی نیروهای مسلح، ۲، ۱ (۱۳۷۶)، ۴۲-۱۵. (فاقد کد یکتا).
- ۸) حسینی، زهرا و انصاری مهیاری، علیرضا. «کنترل فضای مجازی در راستای حفظ حق بر سلامت اشخاص». فصلنامه تحقیقات حقوق خصوصی و کیفری، ۱، ۵۶ (۱۴۰۲)، ۸۸-۷۱. 10.30495/jlap.2023.75137.1744.
- ۹) خسروشاهی، قدرت اله. «پیشگیری ثانویه از جرم و انحراف در آموزه‌های قرآن». رفاه اجتماعی، ۹، ۳۴ (۱۳۸۸)، ۲۷۴-۲۴۵. (فاقد کد یکتا).
- ۱۰) رحیمی، حمزه، برزگرزاده، عباس و عبداللهی، اسماعیل. «مطالعه تطبیقی پیرامون پیشگیری از وقوع خشونت علیه زنان با اتکا به تدابیر پیشگیرانه وضعی و محیطی در حقوق ایران و اسناد بین‌المللی». پژوهش تطبیقی حقوق اسلام و غرب، ۱۰، ۲ (۱۴۰۲)، ۷۶-۴۳. 10.22091/csiw.2023.9595.2431.
- ۱۱) سردارنیا، خلیل اله و سالاری شهر بابکی، میرزا مهدی. «واکاوی پیشگیری از جرایم در ایران با تمرکز بر نظریه سیستمی در علوم سیاسی». فصلنامه پژوهش حقوق کیفری، ۷، ۲۷ (۱۳۹۸)، ۷۴-۷۳. 10.22054/jclr.2018.20031.1374.
- ۱۲) شیری، عباس. «درآمدی بر پیشگیری وضعی و گونه‌های آن». در: مجموعه مقالات همایش ملی پیشگیری از جرم، به کوشش دفتر تحقیقات کاربردی پلیس پیشگیری ناجا (۱۳۷۸)، ۷۴-۵۶.
- ۱۳) گسن، ریموند. جرم‌شناسی کاربردی. چاپ اول، تهران: انتشارات مترجم (۱۳۷۰).
- ۱۴) مرادی عباس‌آبادی، فریبا و همکاران. «ارتباط عدالت سازمانی با خشونت در محیط کار کارکنان شاغل در سازمان‌های تامین اجتماعی». یازدهمین همایش ملی تحقیقات میان رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی، تهران (۱۴۰۳)، ۲۰-۱. (فاقد کد یکتا).

- ۱۵) موسوی مجاب، سید درید و بشری، سارا. «عدالت جنسیتی و اشتغال زنان از منظر فقهی و حقوقی». مطالعات فقهی و فلسفی، ۳۲، ۸ (۱۳۹۶)، ۲۸-۷. (فاقد کد یکتا).
- ۱۶) نیازپور، امیرحسین. «حقوق پیشگیری از بزهکاری در ایران». مجله حقوقی دادگستری، ۴۸، ۲ (۱۳۸۳)، ۲۲۶-۱۶۹. (فاقد کد یکتا).
- ۱۷) نیکنام، علی‌رضا. «بررسی رابطه بین عدالت اجتماعی و امنیت حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی خشونت‌های محیط کار». مجله مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۴، ۳۶ (۱۴۰۱)، ۱۸-۱. (فاقد کد یکتا).
- 18) Cai, Jianzheng, Wu, Sisi, Wang, Haifang et al. "The Effectiveness of a Workplace Violence Prevention Strategy Based on Situational Prevention Theory for Nurses in Managing Violent Situations: A Quasi-Experimental Study". *BMC Health Services Research*, 23, 1 (2023), 1164-1193. 10.1186/s12913-023-10188-1.
- 19) Ceccato, V. "Introduction to the Special Issue: Implementing Environmental Criminology for Crime Prevention". *Crime Prev Community Saf.*, 26, 1 (2024), 133-138. 10.1057/s41300-024-00203-w.
- 20) Tadesse, Addisalem & Debela, Kenenisa Lemi. "Organizational Culture: A Systematic Review". *Cogent Business & Management*, 11, 1 (2024), 1-32. 10.1080/23311975.2024.2340129.
- 21) Zapf, Dieter & Warschawski, Marit. "Prevention and Treatment of Workplace Bullying: An Overview". In: Ståle Valvatne Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Sir Cary L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. CRC Press. (2020).
- 22) Salin, Denise & Hoel, Helge. "Organizational Risk Factors of Workplace Bullying". In: Ståle Valvatne Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Sir Cary L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. CRC Press. (2020).
- 23) Hoel, Helge & Einarsen, Ståle Valvatne. "Investigating Complaints of Bullying and Harassment". In: Ståle Valvatne Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf & Sir Cary L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. CRC Press. (2020).
- 24) Siegel, Marc H. *Preventing and Managing Violence in Organizations: Workplace Violence, Targeted Violence, and Active Shooters*. London, CRC Press, (2019).

Prevention of Organizational Violence Against Women Based on Social Approaches and Situational Interventions

Abstract

Organizational violence against women is a complex and multifaceted phenomenon that challenges job security and justice in the workplace by reproducing individual and organizational harms. Purely reactive and ex-post strategies (such as penal sanctions or disciplinary measures) are deemed insufficient for fundamentally curbing this issue. Therefore, "prevention" emerges as a proactive and dynamic strategy to identify and neutralize the facilitating grounds for violence before its occurrence. The main issue of this research is to explain and comprehensively analyze strategies for preventing organizational violence against women, focusing on two complementary and synergistic approaches: first, social approaches that emphasize fundamental reform and transformation of organizational culture and professional relationships based on gender justice; and second, situational interventions that aim to reduce criminal opportunities by designing safe working environments to prevent the occurrence of violence. This research seeks to examine how to optimally combine these two approaches to achieve maximum effectiveness in preventing violence against women. The findings indicate that the effectiveness of preventing organizational violence against women requires the simultaneous and systematic implementation of both approaches. Social approaches, by focusing on empowering women, enhancing organizational culture, and promoting gender justice, address the soft causes of violence. Situational interventions, through tools such as designing safe physical and virtual environments, establishing clear reporting guidelines, and providing immediate victim support, create practical barriers against the occurrence of violence. This strategic integration leads to the creation of safer and more just working environments and prevents the cycle of violence.

Keywords: Organizational Violence, Violence Against Women, Social Prevention, Situational Prevention, Job Security.

