



Investigating the Legal Aspects of Verbal Violence Perpetrated Against Workers in Workshops

Ali Akbar Masoumi^{1*}

1. Department of Law, Ah.C., Islamic Azad University, Ahar, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Type of Article: Original Research

Pages: 122-137

Corresponding Author's Info

ORCID: 0009-0004-8102-3067

TELL: +989143077323

Email:

dr.masumialiakbar@yahoo.com

Article history:

Received: 11 Nov 2025

Revised: 06 Mar 2026

Accepted: 21 Apr 2026

Published online: 23 Sep 2026

Keywords:

Verbal Violence, Crime, Worker, Employer, Work Place.

ABSTRACT

Today, many workers in the workplace experience verbal violence that may be consistent with one of the crimes or that may not be criminally charged. Given the importance of the issue and the frequency of cases, the current article seeks to answer this question: What approach do international law rules and domestic legal systems have towards verbal violence against workers in workshops? In order to answer this question, the current article examines the issue using a descriptive and analytical method, based on library studies, and with a comparative look at the rules of the International Labor Organization and domestic legal systems. The findings of this article indicate that there are numerous legal deficiencies in the Iranian legal system in the field of protecting workers against verbal violence. On the one hand, the general rules contained in the criminal laws are not sufficient to protect workers who are victims of verbal violence, and on the other hand, the Iranian legislative system has not taken advantage of the documents of international organizations and common law legal systems that are leading in this field. Therefore, in order to improve the system of protecting workers who are victims of violence, it is necessary for Iran to accede to Convention No. 190 of the International Labor Organization and to adopt specific regulations.



This is an open access article under the CC BY license.

© 2026 The Authors.

How to Cite This Article: Masoumi, A. A (2026). "Investigating the Legal Aspects of Verbal Violence Perpetrated Against Workers in Workshops". *Journal of Comparative Criminal Jurisprudence*, 6(3): 122-137.



دوره ششم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۵

بررسی ابعاد حقوقی خشونت کلامی ارتكابی نسبت به کارگران شاغل در کارگاه‌ها

علی اکبر معصومی اربابی*

۱. گروه حقوق، واحد اهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اهر، ایران.

چکیده

امروزه بسیاری از کارگران در محیط کار، خشونت‌های کلامی را تجربه می‌نمایند که ممکن است با یکی از جرائم منطبق بوده و یا آنکه فاقد وصف کیفری باشد. با توجه به اهمیت موضوع و فراوانی موارد ارتكاب، مقاله‌ی کنونی به دنبال پاسخ به این سؤال بوده است: قواعد حقوق بین‌الملل و نظام‌های حقوقی داخلی نسبت به خشونت کلامی علیه کارگران شاغل در کارگاه‌ها چه رویکردی دارند؟ در راستای پاسخ به این سؤال، مقاله‌ی کنونی با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی و بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و با نگاه تطبیقی به قواعد سازمان بین‌المللی کار و نظام‌های حقوقی داخلی به بررسی موضوع پرداخته است. یافته‌های این مقاله دلالت بر آن دارد در زمینه حمایت از کارگران در برابر خشونت‌های کلامی، نارسایی‌های قانونی متعددی در نظام حقوقی ایران وجود دارد و از یک‌سو قواعد کلی مندرج در قوانین جزایی برای حمایت از کارگران قربانی خشونت کلامی کافی نیست و از دیگر سو، در نظام تقنینی ایران از اسناد سازمان‌های بین‌المللی و نظام‌های حقوقی کامن‌لا که در این زمینه پیشرو هستند، بهره‌ای گرفته نشده است. به همین جهت برای ارتقاء نظام حمایت از کارگران قربانی خشونت الحاق ایران به مقوله شماره ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار و تصویب مقررات مشخص ضرورت دارد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۱۲۷-۱۲۲

اطلاعات نویسنده مسؤول

کد ارکید: ۳۰۶۷-۸۱۰۲-۴۰۰۹-۰۰۰۹

تلفن: ۰۲۱-۹۸۹۱۴۳۰۷۷۳۲۳

ایمیل: dr.masumialiakbar@yahoo.com

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۸/۲۰

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۱۲/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۷/۰۱

واژگان کلیدی:

خشونت کلامی، جرم، کارگر، کارفرما، کارگاه.



مقدمه

یکی از مسائلی که در یک قرن اخیر به‌عنوان ناهنجاری اجتماعی مورد توجه نظام‌های حقوقی و بسیاری از نویسندگان قرار گرفته است، مسأله خشونت کلامی می‌باشد. خشونت کلامی به معنای بیان کلام یا گفتاری که به‌منظور تحقیر، تخریب روانی، تهدید و یا کنترل فرد مخاطب انجام شود؛ به‌طوری‌که برای وی آزاردهنده باشد، ممکن است در جامعه نسبت به هر فردی واقع گردد؛ با این حال ارتكاب خشونت کلامی نسبت به برخی گروه‌ها از یک‌سو شیوع بیشتری نسبت به سایر افراد دارد و از دیگر سو با آثار سو بیشتری همراه است؛ از جمله این گروه‌ها که به‌عنوان نمونه می‌توان ذکر نمود کارگران هستند که در طول تاریخ به دلایلی چون طرف ضعیف قرارداد کار بودن، همواره در معرض خشونت کلامی کارفرمایان خود بوده‌اند.

این موضوع سبب شده است که بسیاری از سازمان‌های بین‌المللی به مسأله خشونت کلامی نسبت به کارگران توجه نشان دهند و در نظام حقوقی بسیاری از کشورها سازوکارهایی چون تعیین ضمانت اجراهای مدنی و کیفری برای کاهش این‌گونه خشونت‌ها در نظر گرفته شود. در نظام حقوقی ایران نیز برخی قوانین از جمله قوانین کیفری به برخی از جلوه‌های خشونت کلامی اشاره دارند و در نظام قضایی ایران نیز این موضوع در آرای برخی دادگاه‌ها مورد توجه قرار گرفته است.

با این حال با وجود همه تلاش‌های بین‌المللی و داخلی دولت‌ها، همچنان موانع و چالش‌های متعدد حقوقی و فراحقوقی در زمینه پیشگیری یا مقابله با خشونت کلامی کارفرمایان نسبت به کارگران وجود دارد؛ به‌طوری‌که این موضوع در حال حاضر نیز یکی از موضوعات مورد توجه بسیاری از نویسندگان حوزه‌های علوم اجتماعی، روانشناسی، جرم‌شناسی و حقوق می‌باشد. موارد فوق در کنار این مسأله که چالش خشونت کلامی نسبت به کارگران در ایران نیز وجود دارد و به زعم بسیاری از نویسندگان، یکی از دلایل اصلی آن عدم کفایت ضمانت اجراهای کیفری موجود است، دلالت بر اهمیت بررسی ابعاد حقوقی خشونت کلامی ارتكابی نسبت به کارگران دارد.

با امعان نظر به اهمیت موضوع و چالش‌های موجود، مقاله‌ی کنونی به دنبال پاسخ به این سؤال است قواعد حقوق بین‌الملل و نظام‌های حقوقی داخلی نسبت به خشونت کلامی علیه کارگران شاغل در کارگاه‌ها چه رویکردی دارند؟ در راستای پاسخ به این سؤال، پژوهش کنونی با استفاده از روش توصیفی و تحلیلی و بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و با نگاه تطبیقی به قواعد مصوب سازمان بین‌المللی کار و برخی نظام‌های حقوقی خارجی به بررسی موضوع خواهد پرداخت. در این راستا به منظور بررسی و تحلیل جامع موضوع در بخش نخست مقاله در مورد مفهوم و انواع خشونت کلامی نسبت به کارگران و پس از آن در بخش دوم در مورد سازوکارهای بین‌المللی و داخلی مقابله با خشونت کلامی نسبت به کارگران و در نهایت در بخش سوم در زمینه چالش‌های حمایت از کارگران قربانی خشونت کلامی توضیح داده می‌شود.

۱- مفهوم و انواع خشونت کلامی نسبت به کارگران

به منظور بررسی ابعاد خشونت کلامی نسبت به کارگران شاغل در کارگاه‌ها در درجه نخست آشنایی با مفهوم خشونت کلامی نسبت به کارگران و انواع خشونت‌های ارتكابی نسبت به آنان ضرورت دارد. به همین جهت در این بخش به ترتیب به بررسی این دو موضوع پرداخته می‌شود.

۱-۱- مفهوم خشونت کلامی نسبت به کارگران

بسیاری از نویسندگان، خشونت کلامی را ذیل عنوان خشونت روانی (به‌عنوان نقطه مقابل خشونت فیزیکی)، مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند و در تعریف خشونت روانی در محیط کار بیان داشته‌اند: هرگونه رفتار منجر به آسیب‌های فکری است که ذهن و روان کارگر را مشغول سازد و موجب کاسته شدن از کیفیت کار وی شود؛ از جمله گفتاری که منجر به تحقیر یک کارگر یا گروهی از کارگران در محل کار به‌صورت تهاجمی و شرم‌آور شود (مظهری، ۱۳۹۸: ۱۰۵). در واقع، خشونت کلامی نسبت به کارگران به هر نوع گفتار، لحن یا پیام نوشتاری گفته می‌شود که شأن، کرامت و امنیت روانی کارگران را در محیط کار نقض کند. این نوع خشونت می‌تواند آشکار یا پنهان باشد

سازمان بهداشت جهانی نیز در برخی اسناد، خشونت کلامی را در هر مکان و زمان مرتبط با فعالیت شغلی از جمله زمان رفت و آمد به محل کار و مأموریت‌های شغلی را قابل تحقق دانسته است (WHO, 2024: 21).

۱-۲- انواع خشونت کلامی نسبت به کارگران

چنانچه از منظر حقوقی به خشونت کلامی نگریسته شود مجموع گفتارهایی که مصداق خشونت کلامی هستند را در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان به دو دسته تقسیم نمود؛ نخست، خشونت‌های کلامی که جرم بوده یا به تعبیر دقیق‌تر با یکی از عناوین مجرمانه تعیین شده در قوانین جزایی انطباق دارند و خشونت‌های کلامی که فاقد وصف کیفری هستند.

خشونت‌های کلامی از نوع نخست که عمدتاً در نظام حقوقی کشورها در قوانین کیفری احصاء شده‌اند عمدتاً شامل توهین، تهدید، افتراء، مزاحمت لفظی برای زنان و کودکان و انتشار هجو است. در نظام حقوقی ایران نیز خشونت‌های کلامی منطبق با جرائم شامل همین موارد بوده و در قانون مجازات اسلامی (قانون مجازات اسلامی، ۱۳۷۵: مواد ۶۰۸، ۶۶۹، ۶۹۷ و ۷۰۰) به ترتیب در مواد ۶۰۸، ۶۶۹، ۶۹۷ و ۷۰۰ جرم انگاری گردیده است که عمدتاً با مجازات‌های جزای نقدی یا حبس به مدت معین، همراه است. با این حال خشونت کلامی نسبت به کارگران در کارگاه‌ها عمدتاً شامل چهار مورد نخست یعنی توهین، تهدید، افتراء لفظی (مانند نسبت دادن رفتار مجرمانه تخریب عمدی وسایل کارگاه به کارگر) و مزاحمت لفظی برای زنان و کودکان کارگر می‌باشد؛ به‌عنوان مثال در خصوص مورد اخیر می‌توان گفت: در نظام حقوقی ایران به موجب ماده ۶۱۹ قانون مجازات اسلامی (بخش تعزیرات): «هر کس در اماکن عمومی یا معابر متعرض یا مزاحم اطفال یا زنان بشود یا با الفاظ و حرکات مخالف شئون و حیثیت به آنان توهین نماید به حبس از دو تا شش ماه و تا ۷۴ ضربه شلاق محکوم خواهد شد».

بر این اساس چنانچه کارفرما، نمایندگان وی و یا کارگران شاغل در یک کارگاه (که علاوه بر شاغلان در آن، مشتریان نیز به آنجا تردد دارند)، نسبت به یک کارگر زن، ابراز تمایلات جنسی، شوخی، متلک پراکنی جنسی و یا پیشنهاد بوسیدن یا در آغوش گرفتن نماید؛ به‌طوری‌که برای وی، آزاردهنده باشد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸: ۶)، حتی اگر الفاظ به‌کار رفته به

و حتی بدون تماس فیزیکی، آثار عمیق و طولانی‌مدت بر کارگر و محیط کار وی بگذارد.

مفهوم کارگر نیز امروزه در نظام حقوقی بیشتر کشورها تعریف شده است. در نظام حقوقی ایران نیز قانون کار (مصوب ۱۳۶۹) در تعریف آن بیان می‌دارد: «کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند» (ماده ۲)؛ بنابراین کارگر شخصی است که در ازای دریافت دستمزد برای یک شخص معین حقیقی یا حقوقی (اعم از شخص حقوقی خصوصی یا دولتی) با عنوان کارفرما کار می‌کند. خشونت کلامی نسبت به کارگران به دلیل تبعیت حقوقی و اقتصادی کارگر از کارفرما عمدتاً در محیط کارگاه واقع می‌شود. منظور از کارگاه در نظام حقوقی ایران، «محل است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند». همچنین، کلیه مکان‌ها و وسایلی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه هستند، مانند نمازخانه، سلف و وسایل ایاب و ذهاب جزء کارگاه می‌باشند (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۹: ماده ۴).

اگرچه خشونت کلامی در کارگاه‌ها در بیشتر موارد از نوع خشونت کارفرمایان یا نمایندگان آنان نسبت به کارگران است، با این حال، تنها محدود به آن نبوده و در برخی موارد، شامل خشونت کارگران نسبت به کارگران در رتبه‌های پایین‌تر نیز می‌گردد. محدود نبودن خشونت کلامی به مورد نخست از تعاریف ارائه‌شده در مورد «خشونت» از سوی برخی سازمان‌های بین‌المللی نیز قابل استنباط است؛ به‌عنوان مثال، سازمان بین‌المللی کار در تعریف خشونت در محیط کار بیان داشته است که خشونت به مجموعه‌ای از رفتارها و عملکردهای غیرقابل قبول یا تهدیداتی اطلاق می‌شود که به‌صورت واقعی منفرد یا مکرر به‌طور عامدانه انجام شود و به آسیب جسمی، روحی، جنسی یا اقتصادی کارکنان بیانجامد (ILO, 2022).

بنابراین با توجه به موارد فوق در تبیین مفهوم خشونت کلامی نسبت به کارگران می‌توان بیان داشت: هرگونه حوادثی است که در آن کارگران در شرایط مرتبط با کار، از جمله رفت و آمد به محل کار و بازگشت از محل کار، سلامت روانی آنها، مورد آزار، تهدید یا تجاوز قرار گیرد (Toska et al., 2023: 1).

زمینه پیشرو و دارای کامل‌ترین قواعد در زمینه مقابله با خشونت کلامی نسبت به کارگران دانست.

سازمان بین‌المللی کار با توجه به رسالتی که در زمینه حمایت از کارگران دارد در برخی اسناد که مهم‌ترین آنها مقاوله‌نامه شماره ۱۹۰ (مقاوله‌نامه خشونت و آزار) می‌باشد، مشخصاً به موضوع خشونت نسبت به کارگران، توجه نشان داده است. این مقاوله‌نامه در تعریف خشونت در محیط کار، «خشونت»، «آزار» و «اذیت» را در کنار هم قرار داده است. از منظر سازمان بین‌المللی کار مرز مشخصی بین خشونت و آزار وجود ندارد و خشونت و آزار می‌تواند شامل رفتارهایی با ماهیت‌های مختلف باشد که ممکن است رفتارهای مستقل یا ترکیبی از رفتارها، از جمله رفتارهای تشدیدکننده باشد. صرف‌نظر از اینکه یک اتفاق ممکن است برای در نظر گرفتن خشونت و آزار و اذیت کافی باشد، یا اینکه باید رفتاری تکراری باشد، در همه موارد چنین رفتاری باید بر اساس ملاحظات ذهنی و عینی «غیرقابل قبول» ارتکاب یابد. برای غیرقابل قبول بودن، این رفتار باید «با هدف آسیب فیزیکی، روانی، جنسی یا اقتصادی باشد و احتمالاً یا به‌طور قطعی منجر به آسیب شود». آسیب اقتصادی می‌تواند شامل از دست دادن درآمد یا خسارات مالی، محدودیت در دسترسی به منابع مالی، آموزش یا بازار کار، از جمله محدود کردن توانایی فرد برای ماندن یا پیشرفت در بازار کار باشد. گنجاندن «آسیب اقتصادی» همراه با آسیب جسمی، روانی و جنسی تضمین می‌کند که خشونت گفتاری همه اشکال خشونت و آزار و اذیت کلامی را در برگیرد (ILO, 2019: 8).

همچنین، مقاوله‌نامه بیان می‌دارد: شاغلان در محیط کار باید از هرگونه خشونت به دور باشند و هر دولت عضو این مقاوله‌نامه باید اقدامات مناسبی را برای جلوگیری از خشونت و آزار و اذیت در دنیای کار انجام دهد؛ از جمله از طریق اتخاذ تدابیری برای محافظت مؤثر از افراد شاغل (Convention art. 8, 2019: 190 no). در این راستا این سند بین‌المللی، دولت‌های عضو را مکلف می‌نماید قوانین و مقرراتی را تصویب نمایند تا کارفرمایان را ملزم کند اقدامات مناسب و متناسب با درجه کنترل خود برای جلوگیری از خشونت و آزار و اذیت در

دلایلی چون فقدان صراحت کافی یا مستقیم با جرم توهین لفظی قابل انطباق نباشد باید چنین گفتارهایی را مصداق مزاحمت برای زنان در اماکن عمومی و قابل مجازات دانست.

در مقابل، خشونت‌های کلامی که با هیچ‌یک از عناوین مجرمانه منطبق نیستند، مصادیق متعددی چون تحقیر، سرکوب کردن، تمسخر، یادآوری عمدی مکرر خاطرات آزاردهنده، نفرین، بیان بد در مورد ویژگی‌های جسمانی و بدنی مخاطب را می‌تواند شامل شود. این موارد برخلاف خشونت‌های کلامی گروه نخست، عمدتاً فاقد ضمانت اجرای کیفری بوده و ممکن است ضمانت اجرای مدنی یا جبران خسارت معنوی را به دنبال داشته باشد. به نظر می‌رسد در نظام حقوقی ایران بر اساس ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی (مصوب ۱۳۳۹)، بتوان برای کارگران به‌ویژه زنان کارگر حق مطالبه جبران خسارت معنوی برخی از گفتارهای فوق را قائل گردید.

۲- سازوکارهای بین‌المللی و داخلی مقابله با خشونت کلامی نسبت به کارگران

در یک قرن اخیر در پی تحولات جوامع بشری به حقوق کارگران بیش‌ازپیش توجه شده و این گروه از حمایت‌های قانونی متعددی برخوردار شده‌اند. یکی از حمایت‌های قانونی از کارگران که امروزه در اسناد بین‌المللی و داخلی مورد توجه قرار گرفته است حمایت از آنان در برابر انواع خشونت می‌باشد. بر همین اساس در این بخش در دو قسمت مجزا به بررسی سازوکارهای بین‌المللی و داخلی مقابله با خشونت کلامی نسبت به کارگران پرداخته می‌شود.

۲-۱- سازوکارهای بین‌المللی حمایت از کارگران در برابر خشونت کلامی

در حال حاضر به موجب بسیاری از اسناد مصوب سازمان‌های بین‌المللی، کارگران جزء گروه‌های آسیب‌پذیر محسوب می‌شوند؛ به همین جهت در این اسناد سازوکارهایی برای حمایت از آنان در برابر خشونت، تعیین و توصیه شده است. در میان سازمان‌های بین‌المللی، سازمان بین‌المللی کار و سازمان بهداشت جهانی را باید در مقایسه با دیگر سازمان‌ها در این

1- Vulnerable Groups

2- Harassment

آزار و اذیت در دنیای کار در قوانین کار و استخدام، حفاظت فنی و بهداشت کار و تساوی و عدم تبعیض و نیز در قانون کیفری در صورت نیاز بپردازند» (ILO, 2019: No.206).

با توجه به تأثیر نامطلوب خشونت کلامی بر روان قربانیان خشونت، سازمان بهداشت جهانی، یکی دیگر از سازمان‌های بین‌المللی است که در اسناد مصوب خود بارها به مسأله خشونت در محیط کار (اعم از خشونت‌های فیزیکی و گفتاری)، توجه نموده و آن را زمینه‌ساز ورود آسیب روانی به اشخاص دانسته است. این سازمان در اسناد خود عمدتاً در مباحث مربوط به بهداشت کار به موضوع منع خشونت علیه کارگران توجه نشان داده است. مهم‌ترین اسناد سازمان در این زمینه دستورالعمل‌های سازمان بهداشت جهانی در مورد سلامت روان در محل کار هستند که به موجب آنها دولت‌های عضو سازمان باید با وضع قوانین و مقررات در راستای منع یا تعدیل خشونت در محیط کار گام بردارند و در وضع قواعد مرتبط با بهداشت روانی یا حفظ و ارتقاء سلامت روان در محل کار این موارد مورد توجه قرار دهند:

۱. تکلیف کارفرمایان به مدیریت خطرات روانی و اجتماعی در محل کار و ارزیابی منظم این خطرات به منظور پیشگیری از وقوع خشونت علیه کارگران، به‌ویژه کارگران زن.
۲. آموزش به مدیران کارگاه در مورد سلامت روان به منظور درک خشونت و نحوه تعامل با کارگرانی که خشونت در محیط کار را تجربه کرده‌اند و نیز آموزش به کارگران در زمینه بهداشت روان، برای ارتقاء دانش سلامت روان و دفاع در برابر خشونت در محیط کار و مدیریت استرس ناشی از آن (WHO, 2024:1-3).

۳. تعیین ضمانت اجرای حقوقی برای ارتکاب خشونت‌های شدید، مکرر یا ایجادکننده خطرات روانی- اجتماعی برای مخاطب خشونت یا سایر کارگران شاهد وقوع این خشونت‌ها؛
۴. ارائه خدمات به کارگران قربانی خشونت؛ مانند کمک به آنان جهت دریافت مشاوره و خدمات روان‌پزشکی.
۵. تعیین سازوکار قانونی برای اعطای اختیارات قانونی به بازرسان قانونی به منظور بررسی و اعلام گزارش به مراجع

دنیای کار، به عمل آید و همچنین، خطرات خشونت، آزار و اذیت با مشارکت کارگران و نمایندگان آنان، شناسایی و ارزیابی و اقداماتی برای پیشگیری و کنترل آنها انجام شود (Convention no. 190, 2019: art. 9).

ماده ۱۰ مقاله‌نامه شماره ۱۹۰ دربردارنده پیش‌بینی برخی ضمانت‌اجراها، روش‌های حل اختلاف و جبران خسارت در دو قالب ماهوی و شکلی است. بر اساس این ماده، دولت‌هایی که به این مقاله‌نامه ملحق می‌شوند مکلف به انجام موارد زیر هستند:

۱. انجام اقدامات مقتضی برای ضمانت پایش و اجرای قوانین و مقررات ملی در ارتباط با خشونت، آزار و اذیت در دنیای کار.
۲. تضمین اینکه همه کارگران دسترسی آسان به راه‌های جبرانی مناسب و مؤثر و سازوکارهای عادلانه، ایمن و مؤثر گزارش‌دهی و حل‌وفصل اختلافات در صورت بروز خشونت، آزار و اذیت را دارند؛ مانند سازوکارهای طرح شکایت و تحقیق در سطح کارگاه، سازوکارهای حل‌وفصل اختلاف در خارج از محل کار، دسترسی به دادگاه یا محاکم.
۳. ارائه مجازات‌های مناسب در صورت خشونت، آزار و اذیت در محیط کار.
۴. تضمین اینکه کارگران حق دارند خود را از وضعیت کاری که آنها را در وضعیت خطر قریب‌الوقوع و جدی برای زندگی یا سلامت آنان به دلیل خشونت، آزار و اذیت قرار داده است، نجات دهند؛ بدون آنکه از پیامدهای نابجای آن متأثر شوند.
۵. تضمین اینکه بازرسان کار برای رسیدگی به موضوع خشونت و آزار، اختیارات لازم را دارند؛ از جمله توقف کار در صورت وجود خطر قریب‌الوقوع برای زندگی یا سلامت (ILO, 2019: 8).

در کنار این مقاله‌نامه، سازمان توصیه‌نامه شماره ۲۰۶ را به تصویب رسانیده است که راهنمای اقدام کشورها در زمینه اجراء مقاله‌نامه شماره ۱۹۰ می‌باشد. بند ۲ از ماده یک توصیه‌نامه شماره ۲۰۶ سازمان بین‌المللی کار با عنوان «رفع خشونت و آزار و اذیت در دنیای کار» چنین بیان داشته است: «کشورهای عضو باید در اتخاذ و اجرای رویکردی فراگیر، به موضوع خشونت و

محیط کار در این کشور. به همین دلایل در نظام حقوقی این کشور سازوکارهای متعددی برای پیشگیری یا مقابله با خشونت در محیط کار (اعم از خشونت‌های فیزیکی و گفتاری)، تعیین شده است.

در ایالات متحده آمریکا، خشونت در محیط کار عمدتاً در قوانین و مقررات مربوط به بهداشت کار مورد توجه قرار گرفته است. اداره ایمنی و بهداشت شغلی این کشور، خشونت در محل کار را هرگونه عمل یا تهدید به خشونت فیزیکی، آزار و اذیت، ارباب یا سایر رفتارهای مخرب تهدیدکننده که در محل کار رخ می‌دهد، تعریف کرده است که از جمله این موارد تهدید و آزار کلامی است (OSHA^۱, 2024). در نظام حقوقی ایالات متحده آمریکا، قانون سلامت محل کار، رفتار توهین‌آمیز را این‌گونه تعریف می‌کند: «تکرار آزار و اذیت کلامی در محل کار، از جمله اظهارات تحقیرآمیز، توهین و القاب»؛ «رفتار کلامی، غیرکلامی یا فیزیکی با ماهیت تهدیدآمیز، ارباب‌کننده یا تحقیرکننده در محل کار» یا «خرابکاری ناشی از تضعیف عملکرد کاری یک کارمند در محل کار» که همه‌ی این موارد، شامل کارکنان بخش‌های دولتی نیز می‌شود. بنابراین در نظام حقوقی این کشور، رفتار یک کارفرما نسبت به یک کارگر در محل کار، چنانچه با سوءنیت بوده، به‌طوری‌که یک فرد منطقی آن را خصمانه، توهین‌آمیز و بی‌ارتباط با منافع تجاری مشروع کارفرما بداند، وصف کیفری دارد. رفتار توهین‌آمیز ممکن است شامل انجام مکرر توهین کلامی، مانند استفاده از سخنان تحقیرآمیز یا به‌کاربردن القاب باشد که یک فرد منطقی آن را تهدید، ارباب یا تحقیر یا موجب تضعیف کار یک فرد می‌داند (Richardson & Richardson, 2022: 7).

علاوه‌بر قانون فوق، برخی ایالات این کشور نیز در قوانین مربوط به بهداشت کار به موضوع خشونت در محیط کار توجه نشان داده‌اند؛ به‌عنوان مثال، در ایالت یوتا رفتار توهین‌آمیز این‌گونه تعریف شده است: رفتار کلامی، غیرکلامی یا فیزیکی یک کارمند نسبت به کارمند دیگری که بر اساس شدت، ماهیت و دفعات وقوع آن، یک فرد معقول تشخیص می‌دهد:

حمایتی یا قضایی در مورد خشونت‌های واقع در محیط کار (WHO, 2024).

اسناد مصوب این دو سازمان در زمینه حمایت از کارگران در برابر خشونت‌های کلامی از یک‌سو تاکنون بسیاری از استانداردها و سازوکارهای مقابله با خشونت کلامی را تعیین نموده‌اند و از دیگر سو بر نظام‌های حقوقی داخلی تأثیرات فراوانی داشته‌اند؛ به‌طوری‌که زمینه‌ساز وضع قوانین و مقررات مختلف در خصوص پیشگیری یا مقابله با خشونت‌های گفتاری نسبت به کارگران شده‌اند.

۲-۲- سازوکارهای داخلی حمایت از کارگران در برابر خشونت کلامی

هم‌راستا با سازمان‌های بین‌المللی برخی دولت‌ها نیز با توجه به آثار نامطلوب متعددی که خشونت‌های کلامی بر کارگر قربانی خشونت، کارگاه محل اشتغال و به‌دنبال آن، تولید و تجارت دارد (Olsen, 2019: 500-501)، سازوکارهایی را برای مقابله با خشونت نسبت به کارگران تعیین کرده‌اند؛ به‌طوری‌که در نظام حقوقی آنها قوانین و مقررات متعددی در این زمینه به تصویب رسیده است؛ به‌عنوان مثال، در نظام حقوقی ایالات متحده آمریکا به موضوع خشونت علیه کارگران در محیط کار عمدتاً به دو دلیل، توجه زیادی شده است؛ نخست از جهت تأثیر این نوع خشونت‌ها بر کارگران بخش‌های خصوصی و دولتی و عملکرد آن بخش به‌ویژه بخش‌های صنعتی کشور. در واقع با توجه به اینکه عملکرد مطلوب هر بخش در درجه نخست در گرو عملکرد مطلوب نیروی انسانی آن است و عملکرد مطلوب نیروی انسانی نیز منوط به آن است محیط کار به دور از هرگونه تنش‌های روانی باشد و اثرات روانی ناشی از خشونت، حسب مورد با توجه به میزان و دفعات این خشونت‌ها، ممکن است آسیب‌هایی چون کاهش انگیزه کارکنان را به دنبال داشته و بر عملکرد بخش‌های مربوطه و تولید یا ارائه خدمات، تأثیر منفی بگذارد، همواره این موضوع مورد توجه دولت فدرال بوده است (Civil Service Bureau, 2018: 2). دوم از جهت بالا بودن آمار خشونت‌های مربوط به

^۱- Occupational Safety and Health Administration

^۲- Healthy Workplace Act

^۳- Abusive Conduct

(۱) سبب ایجاد ارعاب، تحقیر یا پریشانی غیرموجه شود، (۲) سبب ارعاب، تحقیر، یا ناراحتی غیرموجه و آسیب جسمی یا روانی قابل توجهی منجر شود، یا (۳) سبب استفاده از ناتوانی جسمی یا روانی شناخته شده کارمند یا کارگر شود (Richardson & Richardson, 2022: 7).

اگرچه در نظام حقوقی ایالات متحده آمریکا، آزار کلامی در محیط کار لزوماً در همه موارد، جرم نیست، با این حال حتی در مواردی که آزار کلامی وصف کیفری ندارد اما کارگر یا کارمندی به طور مداوم و مکرر توسط رئیس خود مورد آزار و اذیت کلامی قرار گیرد یا آزار کلامی شدید یا بیش از حد باشد که موجب ناراحتی روانی و پریشانی عاطفی شود، کارگر یا کارمند می تواند طبق قانون دعوای مطالبه خسارت مطرح کند که در این صورت عمدتاً غرامت و جبران خسارت به عنوان ضمانت اجرا می باشند. در واقع با توجه به اینکه خشونت کلامی در برخی موارد، موجب پریشانی می شود و این پریشانی می تواند اثراتی چون افسردگی، اضطراب، افزایش سطح استرس، اختلالات خواب و مشکلات سلامتی از جمله سردرد مزمن، بی خوابی و فشار خون بالا را به دنبال داشته باشد و برای درمان این موارد، قربانی خشونت به طور معمول از یک پزشک یا درمانگر کمک می گیرد و برای سلامت روان لازم است دارو مصرف نماید، در این صورت علاوه بر مطالبه خسارت معنوی، می تواند جبران هزینه ها یا خسارات ناشی از آزار کلامی را بخواهد (Singh, 2024).

نمونه هایی از حکم به جبران خسارت در این موارد را در نظام قضایی این کشور نیز می توان مشاهده نمود؛ به عنوان مثال در پرونده بلانت علیه آجانامیتو، شاکی (بلانت) که محیط کاری خود را مکرراً دچار آزار و اذیت کلامی، از جمله توهین و اظهارنظرهای تحقیرآمیز بر اساس گرایش جنسی خود می دانست چندین مورد از این حوادث را به مافوق خود و بخش منابع انسانی شرکت گزارش کرد؛ اما شرکت هیچ اقدامی در برابر متخلفان انجام نداد. هنگامی که او گزارش داد او را «غرغو» نامیدند و کارمند منابع انسانی شرکت به اظهارات وی، خندید، درحالی که بلانت از وضعیت موجود ترسیده بود و

احساس خطر فیزیکی می کرد؛ به طوری که مجبور شد برای مدتی مرخصی بگیرد تا در محل کار حضور نیابد. در این پرونده، دادگاه اظهارات بیان شده در محیط کار نسبت به این کارگر را خصمانه تشخیص داد و بیان داشت یک فرد منطقی این محیط را خصمانه می بیند. از منظر دادگاه، یک محیط کاری خصمانه محیطی است که باعث می شود یک فرد منطقی احساس ناامنی، ناراحتی و یا ناخوشایندی کند (Poulos LoPiccolo, 2023: 1-2). دادگاه بر همین مبنا با توجه به تأثیر محیط کار خصمانه بر کارگر و قصور کارفرما از ایجاد محیط کاری امن، حکم به جبران خسارت صادر نمود (Blount v. Ajinomoto, Health and Nutrition Northh America, Inc., 2020).

در نظام حقوقی انگلستان نیز خشونت در محیط کار مورد توجه قوانین و مقررات و نیز نهادهای مربوطه قرار گرفته است. در این کشور از منظر قوانین و مقررات مربوط به ایمنی و سلامت محیط کار، خشونت تمام اقسام رفتارهای پرخاشگرانه، توهین آمیز یا اعمالی را که ممکن است به آسیب روحی، روانی و فیزیکی منتج شود را در برمی گیرد (مظهری، ۱۳۹۸: ۱۰۳). در نظام حقوقی انگلستان، کارفرمایان مسئولیت قانونی برای کاهش خطر هرگونه خشونت برای کارکنان را بر عهده دارند. طبق «قانون بهداشت و ایمنی در کار» مصوب سال ۱۹۷۴ کارفرمایان وظیفه قانونی دارند تا از سلامت، ایمنی و رفاه کارکنان خود تا جایی که به طور منطقی امکان پذیر است تأمین کنند. این وظیفه، خطرات ناشی از خشونت در محل کار یا خطر استرس ناشی از کار را نیز در برمی گیرد. مقررات مدیریت بهداشت و ایمنی در کار (مصوب سال ۱۹۹۹)، کارفرمایان را ملزم به ارزیابی خطرات پیش روی کارکنان و اتخاذ تدابیر مناسب برای پیشگیری یا کاهش خطرات ناشی از خشونت در محل کار می کند (The Health and Safety at Work etc Act 1974, 1974, s. 2; Management of Health and Safety at Work Regulations, 1999, reg. 3).

اداره بهداشت و ایمنی این کشور نیز خشونت در محل کار را به عنوان «هر حادثه ای که در آن یک کارگر در شرایط مربوط به کار خود مورد آزار، تهدید، سوء استفاده، ضرب و جرح عمدی یا تجاوز

^۱- Health and Safety Executive

^۲- Violence at Work

صادره بیان داشت: از نظر یک انسان معقول، گفتار کارگر نسبت به همکاری، یک گفتار خشونت‌آمیز محسوب می‌شود و از نظر دادگاه هیچ نقض رویه‌ای که منجر به بی‌عدالتی نسبت به شاکی شود وجود نداشته است؛ در نتیجه اخراج وی منصفانه بوده است (Miss B Wright v Dr Arnott and others., 2021).

با این حال در نظام حقوقی ایران وضعیت به گونه دیگری است. درحالی‌که به زعم بسیاری از محققان، آمار خشونت‌های کلامی نسبت به کارگران در ایران بالا می‌باشد (دماری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲-۴)، اما در قانون کار (مصوب ۱۳۶۹) یا قوانین کیفری ایران به موضوع خشونت علیه کارگران اشاره‌ای نشده است. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۶۹)، اگرچه در فصل چهارم با عنوان «حفاظت فنی و بهداشتی کار» به التزام کارفرمایان برای در نظر گرفتن تدابیر و اقداماتی در راستای حفاظت فنی و بهداشتی کارگران و محیط کار آنان توجه گردیده است، اما نه در این قانون و نه در مقرراتی که تاکنون در زمینه حفاظت فنی و بهداشت کار به تصویب رسیده است به خشونت در محیط کار (تعریف و انواع آن و سازوکارهای جلوگیری از آن) توجهی به عمل نیامده است؛ به‌طوری‌که در حال حاضر خشونت نسبت به کارگران در محیط کار جزء هیچ‌یک از مصادیق جرائم کارفرمایی به شمار نمی‌آید (صبری و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۹۲-۱۹۳)؛ این در حالی است که برخی کشورهای جهان سوم^۱ در قوانین خود به این موضوع توجه کرده‌اند؛ به‌عنوان مثال، در نظام حقوقی کشور گابن، قانون مبارزه با آزار و اذیت در محیط کار (مصوب سال ۲۰۱۶) بر آموزش در مورد مبارزه با آزار و اذیت در محل کار، حفاظت در برابر آزار و اذیت، آزار اخلاقی و جنسی به همه کارگران، کارمندان دولت و کارآموزان تأکید دارد. ماده ۶ این قانون مقرر می‌دارد: «کارگر یا کارآموزی که خود را قربانی آزار اخلاقی یا جنسی می‌داند، می‌تواند تحت پوشش محرمانه به نمایندگان کارکنان اطلاع دهد» (ILO, 2021: 68).

با توجه به فقدان سازوکار مشخص در زمینه مقابله با خشونت گفتاری نسبت به کارگران در ایران و عدم الحاق ایران به

قرار گیرد» تعریف کرده است. به‌طور کلی در نظام حقوقی این کشور دیدگاه موسعی در مورد خشونت در محیط کار وجود دارد؛ به‌طوری‌که اداره ایمنی و سلامت محیط کار انگلستان بیان داشته است: حتی کارگرانی که در زمان تردد بین منزل و محل کارشان مورد آزار قرار می‌گیرند و یا حتی مواردی که طرفین بدون آنکه یکدیگر را ببینند مانند زمان مکالمه تلفنی، سبب آزار یکدیگر شوند، موضوع مصداق آزار کلامی بوده و این افراد نیز باید مورد حمایت قرار گیرند (مظهری، ۱۳۹۸: ۱۰۳). در این کشور تهدید و آزار کلامی حتی در صورت عدم آسیب جسمی، همانند حوادث منجر به مرگ، آسیب جدی (با نیاز به کمک پزشکی) و آسیب جزئی (بدون نیاز به کمک‌های اولیه یا پزشکی) با اهمیت تلقی می‌شوند؛ زیرا از نظر اداره بهداشت و ایمنی، چنین آزاری می‌تواند منجر به خشونت فیزیکی شود و به سطح استرس تجربه‌شده توسط اعضا بیافزاید و نیز در صورتی‌که تهدید کلامی جدی یا مداوم باشد می‌تواند از طریق اضطراب یا استرس به سلامت کارکنان آسیب برساند و منجر به افسردگی، کاهش روحیه و افزایش غیبت از محل کار شود (UNISON, 2013: 2).

در نظام حقوقی انگلستان، هرگونه آزار کلامی مستخدمان دولت نسبت به همکارانشان در سطح اداری مشابه یا پایین‌تر از آن با هدف محافظت از آنان در برابر تبعیض و آسیب و نیز در راستای محافظت از نظم حاکم بر سازمان‌های اداری، حسب مورد ممکن است جرم یا تخلف اداری به‌شمار آید (UNISON, 2013: 2). نظام قضایی انگلستان نیز همانند قوانین و مقررات این کشور، عمدتاً گرایش به توسعه دایره شمول خشونت کلامی در محیط کار دارد؛ به‌طوری‌که قضات دادگاه لندن، در دعوای خانم بی‌رایت علیه دکتر آرنوت و دیگران، قائل به تفسیر موسع در این زمینه شده‌اند. در این پرونده، کارفرما به دلیل اینکه یکی از کارکنان وی، همکار خود را به‌عنوان شوخی و خنده با صدای بلند، کودن خطاب کرد آن را به‌منزله خشونت کلامی در محل کار، تلقی و کارگر بیان‌کننده این گفتار را اخراج نمود. در این پرونده، کارفرما در مورد خشونت کلامی در محل کار از ضمانت اجرای اخراج استفاده نمود. به‌دنبال شکایت مرتکب، دادگاه لندن در رأی

^۱- Administrative Violation

نشده است؛ به همین جهت نظام اداری - استخدامی کشور در این زمینه دارای یک نارسایی اساسی است.

در حالی که در برخی نظام‌های حقوقی، خشونت گفتاری که در محیط شغلی از سوی یک مستخدم دولت نسبت به مستخدمان دولتی دیگر واقع می‌شود، حسب مورد ممکن است جرم یا تخلف محسوب شود؛ در نظام حقوقی ایران، قوانین و مقررات به صراحت خشونت گفتاری در دستگاه‌های دولتی را مصداق تخلف ندانسته‌اند. این در حالی است که همچنان که در آرای صادره از برخی محاکم قضایی ایران مطرح شده است خشونت گفتاری در محیط‌های عمومی از جهت تأثیر بر ارائه خدمات عمومی به افراد دیگر آثار مخرب بیشتری نسبت به سایر خشونت‌ها دارد (شعبه ۱۰۸ دادگاه کیفری دو شهرستان قزوین، ۱۴۰۳).

با توجه به این سکوت، این سؤال مطرح می‌شود که آیا می‌توان با توسل به قوانین موجود، خشونت گفتاری نسبت به کارمندان دولت (به‌ویژه کارمندانی که مشمول قانون کار هستند) را مصداق تخلف اداری دانست و از این طریق از آنان حمایت نمود؟ در پاسخ به این سؤال باید گفت: قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۵) و قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶) به عنوان مهم‌ترین منابع حقوق اداری ایران با وجود آنکه در برخی مواد قانونی به مسأله تخلفات کارکنان دولت، اشاره دارند، اما در این قوانین و مقررات مرتبط با آنها قاعده‌ای که به صراحت یا به طور ضمنی رفتار یا گفتار خشونت‌آمیز را تخلف بداند، وجود ندارد. در میان قوانین مرتبط با حقوق اداری، قانون رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب ۱۳۷۲) و آیین‌نامه اجرایی آنکه مصادیق تخلفات اداری را برشمرده‌اند نیز به صراحت اشاره‌ای به خشونت گفتاری ندارند.

اگرچه نظام حقوقی ایران از آن جهت که برخلاف برخی نظام‌های حقوقی به صراحت «خشونت گفتاری» را به طور مستقل، تخلف انگاری ننموده است نقص دارد؛ با وجود این، به نظر می‌رسد برخی از تخلفات اداری برشمرده شده در ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری به گونه‌ای است که می‌توان خشونت گفتاری را ذیل آنها جای داد؛ مانند اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری (بند ۱)؛ نقض قوانین و مقررات

مقاوله‌نامه شماره ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار، به زعم بسیاری از نویسندگان، یکی از خلأهای جدی در قانون کار ایران در مباحث مربوط به بهداشت کار، فقدان ضمانت اجرای کافی و عدم جرم انگاری آزار در محیط کار و پیش‌بینی مجازات در این زمینه است (رضوانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۳۶). در نتیجه، در صورت وقوع خشونت گفتاری نسبت به کارگران در محیط کار به دلیل فقدان سازوکار قانونی خاص و سیاست جنایی افتراقی، ضمانت اجرای کیفری موجود در این زمینه همان ضمانت اجرای عام مقرر در قانون مجازات اسلامی هستند.

این موضوع در مورد کارکنان دستگاه‌های دولتی از جمله آن دسته از کارکنان دستگاه‌های دولتی که مشمول قانون کار هستند نیز می‌تواند مطرح شود. در این خصوص این سؤال پیش می‌آید آیا در مورد مستخدمان دولت، حق بر مصونیت از خشونت در محیط کار در نظام حقوقی ایران پذیرفته شده است؟ در پاسخ باید گفت: به نظر می‌رسد با اتکال به برخی مواد قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۵) و قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶) بتوان مصونیت مستخدمان دولت از خشونت گفتاری در محیط کار را استنباط نمود. ماده ۵۳ قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۵) با اصلاحات بعدی در ذیل فصل پنجم با عنوان «در تأمین آسایش و حفظ سلامت مستخدمین رسمی» بیان داشته است: «وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلفند در تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی و ایجاد محیط مناسب کار برای مستخدمین اقدامات لازم را به عمل آورند. سازمان امور اداری و استخدامی کشور موظف است در این مورد نظارت و هدایت لازم را معمول دارد». همچنین، طبق ماده ۸۶ قانون مدیریت خدمات کشوری: «دستگاه‌های اجرائی مکلفند در ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان خود اقدامات لازم را به عمل آورند».

بدون تردید، «محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان»، محیطی است که عاری از هرگونه خشونت گفتاری یا فیزیکی نسبت به آنان باشد. با این حال، اگرچه اجرای صحیح این مواد می‌تواند سازوکارهایی برای پیشگیری یا کاهش خشونت گفتاری نسبت به مستخدمان دولت باشد اما سازوکارهای دقیق اجرا و ضمانت اجرای قانونی آن در این قوانین یا آیین‌نامه‌های اجرایی آنها مشخص

سایر مستخدمان دولت را به نوعی با تخلفات اداری موضوع بندهای ۱ و ۲۱ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری (به ترتیب شامل اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری و رعایت نکردن شئون و شعایر اسلامی)، منطبق دانسته است.

با توجه به خلأها و ابهامات موجود در نظام حقوقی ایران در این زمینه، برخی نویسندگان، قائل به اصلاح قانون کار به منظور تعیین مسؤولیت کیفری برای کارفرمایان در زمینه بهداشت کار هستند. به زعم آنان جرائم در قانون کار به دو دسته تقسیم می‌شوند؛ نخست، جرائم موضوع قانون کار و دوم، جرائم عمومی ناشی از کار. جرائم موضوع قانون کار، جرائم مطلق بوده و صرف نقض قوانین و مقررات موضوعه موجب می‌شود کارفرما به تناسب موضوع جرم، مشمول مجازات‌های فصل یازدهم قانون کار قرار گیرد؛ بدون اینکه نقض قوانین و مقررات مربوطه منجر به وقوع حادثه‌ای برای کارگر یا شخص ثالث شود؛ مانند تخلف از قوانین و مقررات مربوط به تنظیم روابط کار، ضوابط فنی و بهداشت کار از سوی کارفرما. اما در مقابل، جرائم ناشی از کار، جرائمی هستند که در آنها مسؤولیت کارفرما تنها در صورت ایراد خسارت جانی به کارگر یا شخص ثالث در اثر نقض قوانین و مقررات موضوعه محقق می‌شود؛ مانند نقض عضو یا فوت کارگر در اثر تقصیر کارفرما. در نتیجه در خصوص خشونت نسبت به کارگران با توجه به اینکه این موضوع جزء موضوعات مربوط به بهداشت کار است و در مسائل مربوط به بهداشت کار، کارفرما دارای مسؤولیت مطلق است باید در موارد وقوع خشونت در کارگاه متعلق به وی نیز برای کارفرما مسؤولیت کیفری مطلق قائل شد (رضوانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۵۴-۳۵۳).

۳- چالش‌های حمایت از کارگران در برابر خشونت کلامی

اگرچه امروزه در نظام حقوق بین‌الملل و نظام‌های حقوقی داخلی سازوکارهایی برای مقابله با خشونت کلامی نسبت به کارگران تعیین شده است اما حمایت از کارگران در برابر خشونت‌های کلامی، با چالش‌های متعددی مواجه است؛ عدم افشای خشونت کلامی و دشواری اثبات آن، دو نمونه از مهم‌ترین چالش‌های موجود در این زمینه هستند که در این بخش به تشریح آنها پرداخته می‌شود.

مربوط (بند ۲)؛ ایراد تهمت و افتراء، هتک حیثیت (بند ۴)؛ رعایت نکردن شئون و شعایر اسلامی (بند ۲۱)؛ سوءاستفاده از مقام و موقعیت اداری (بند ۳۰) و اعمال فشارهای فردی برای تحصیل مقاصد غیرقانونی (بند ۳۲). در واقع، با توجه به اینکه برخی مصادیق تخلفات اداری مندرج در این ماده، کلی هستند و قابلیت آن را دارند که مصادیق متعددی را در خود جای دهند بیشتر مصادیق خشونت گفتاری که پیش از این بیان شد را می‌توان در دل آنها جای داد؛ به‌عنوان مثال، زمانی که گفتار خشونت‌آمیز یک مستخدم دولت، بدون آنکه مصداق توهین، افتراء و تهدید باشد موجب آزار یک یا چند مستخدم دیگر شود، گفتار وی را می‌توان ذیل اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری یا رعایت نکردن شئون و شعایر اسلامی، جای داد و در این قالب، نسبت به تعیین مجازات اداری برای وی اقدام نمود.

نمونه‌هایی از چنین رویکردی در نظام قضایی ایران نیز مشاهده شده است؛ به‌عنوان مثال در یکی از پرونده‌های مطرح نزد دیوان عدالت اداری که شاکی (مستخدم دستگاه دولتی)، نسبت به رأی قطعی صادره از سوی هیأت رسیدگی به تخلفات اداری، نزد دیوان عدالت اداری اعتراض نمود، شعبه دیوان در قسمتی از رأی صادره بیان داشت: «... تخلف اداری شاکی، به دلیل به کار بردن عبارات‌های تحقیرآمیز و تا حدی تهدیدآمیز نسبت به همکاران آن قسمت از اداره تحت سرپرستی وی در حضور تعدادی از مراجعان، محرز است و چنین رفتارهای خشونت‌آمیز در محل کار به دور از شأن مستخدمان دولت و موازین اسلامی بوده و تنزل اعتبار دستگاه اجرایی در نزد عموم را به دنبال خواهد داشت. به همین جهت، رأی هیأت تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری، دایر بر محکومیت شاکی به مجازات اداری محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی در دستگاه‌های دولتی و دستگاه‌های مشمول این قانون به مدت یک‌سال، متناسب و موافق با قوانین بوده و در صدور رأی هیأت فوق، اصول و تشریفات دادرسی اداری رعایت شده است؛ به همین جهت، ضمن تأیید آن بر مبنای بند ۱ ماده ۶۳ قانون دیوان عدالت اداری (مصوب ۱۴۰۲)، با استناد به مواد ۱۰ و ۶۰ این قانون حکم به رد شکایت شاکی، صادر و اعلام می‌شود ...» (شعبه ۳۶ دیوان عدالت اداری، ۱۴۰۲).

بنابراین همان‌طور که مشاهده می‌شود، شعبه دیوان در رأی صادره گفتار تحقیرآمیز یا تهدیدکننده کارمندان دولت نسبت به

۱-۳- عدم افشای خشونت کلامی

یکی از چالش‌های نظام‌های حقوق کیفری در مقابله با جرائم، عدم کشف برخی از جرائم است. به زعم برخی جرم‌شناسان، این جرائم که هنوز کشف نشده‌اند به «جرائم پنهان» موسوم هستند با توجه به آنکه خود ممکن است زمینه‌ساز پیدایش جرائم دیگری شوند، حائز اهمیت به‌شمار می‌آیند. این موضوع در مورد خشونت‌های کلامی نسبت به کارگران نیز صادق است؛ زیرا بسیاری از کارگرانی که در طول دوره شغلی خود، خشونت گفتاری در محیط کار را تجربه می‌کنند عمدتاً آن را اعلام ننموده و شکایت کیفری نیز در این خصوص مطرح نمی‌کنند. در واقع، عدم افشای خشونت کلامی به وضعیتی گفته می‌شود که کارگر قربانی یا شاهد خشونت کلامی، تجربه یا مشاهده خشونت کلامی در محیط کار را به دلایل فردی، سازمانی یا ساختاری، گزارش یا بازگو نمی‌کند. این موضوع حتی در کشورهای دارای نظام حقوقی کامل‌لا که در زمینه مقابله با خشونت دارای قوانین نسبتاً جامعی هستند، نیز مشاهده شده است؛ به‌عنوان مثال در ایالات متحده آمریکا، با وجود اینکه تجاوز کلامی رایج‌ترین شکل خشونت در محیط‌های شغلی است، این نوع حادثه شایسته گزارش تلقی نمی‌شود و در نتیجه بخش قابل توجهی از این خشونت‌ها گزارش نشده باقی می‌ماند (Toska, 2023: 1).

همچنین در کشور کانادا بسیاری از اشخاصی که در محل کار آزار و اذیت و خشونت را تجربه کرده‌اند به دلایل متعدد نسبت به اعلام آن اقدام ننموده‌اند (Employment and Social Development Canada, 2024: 2-6). در ایران نیز خشونت‌های گفتاری واقع در محیط کار که از سوی کارفرمایان یا نمایندگان آنها و یا مدیران دستگاه‌های اجرایی نسبت به کارکنان آن دستگاه، واقع می‌شود عمدتاً مورد شکایت کیفری قرار نمی‌گیرد و در نظام قضایی ایران نیز تاکنون موارد محدودی از این خشونت‌ها در دادگاه‌ها مطرح گردیده است. عدم اعلام خشونت گفتاری نسبت به کارگران (و کارمندان) یا شکایت کیفری نسبت به آن به دلایل متعددی بازمی‌گردد که

برخی از آنها بدین شرح است؛ نخست آنکه بسیاری از کارگرانی که از سوی کارفرمای خود یا افراد منصوب آنان مورد خشونت گفتاری قرار می‌گیرند به دلیل ترس از اخراج یا محرومیت از برخی مزایای شغلی و یا سختگیری‌های آینده کارفرما نسبت به وی از طرح شکایت کیفری خودداری می‌کنند. این موضوع در ایران که در نظام حقوقی آن مهم‌ترین مصادیق خشونت‌های گفتاری منطبق با جرائم واقع شده در محیط‌های کاری (یعنی توهین و تهدید)، جزء جرائم قابل گذشت محسوب می‌شوند چالش‌های خاص دیگری را نیز به همراه دارد. از جمله آنکه به موجب ماده ۱۰۶ قانون مجازات اسلامی (مصوب ۱۳۹۲)، «در جرائم تعزیری قابل گذشت هرگاه متضرر از جرم در مدت یک سال از تاریخ اطلاع از وقوع جرم، شکایت نکند، حق شکایت کیفری او ساقط می‌شود مگر اینکه تحت سلطه متهم بوده یا به دلیلی خارج از اختیار، قادر به شکایت نباشد که در این صورت مهلت مزبور از تاریخ رفع مانع محاسبه می‌شود. هرگاه متضرر از جرم قبل از انقضای مدت مذکور فوت کند و دلیلی بر صرف نظر وی از طرح شکایت نباشد هر یک از ورثه وی در مهلت شش ماه از تاریخ وفات حق شکایت دارد».

با توجه به این ماده باید گفت؛ کارگری که در محیط کار مورد توهین یا تهدید کارفرما قرار می‌گیرد، تنها ظرف یک سال فرصت دارد از وی شکایت نماید و شکایت خارج از این موعد، مشمول مرور زمان شکایت خواهد گردید؛ در نتیجه در بسیاری موارد، چنانچه کارگر صبر کند تا بازنشسته شود و پس از آن شکایت کند، ممکن است به دلیل شمول مرور زمان، شکایت کیفری وی علیه کارفرما پذیرفته نشود. اگرچه در مورد عبارت «تحت سلطه بودن» مندرج در ماده قانونی فوق تا حد زیادی ابهام وجود دارد و در قوانین کیفری به بیان مفهوم آن، پرداخته نشده است، با این حال با توجه به اینکه شکل گیری رابطه کار میان کارگر و کارفرما مستلزم تبعیت اقتصادی و حقوقی کارگر از کارفرما می‌باشد در تبیین مفهوم تبعیت حقوقی، برخی نویسندگان بیان داشته‌اند: منظور از تبعیت حقوقی، آن است که کارگر از لحاظ حقوقی در رابطه با انجام فعالیت‌های موضوع

۱- ر.ک: ماده ۱۰۴ قانون مجازات اسلامی (مصوب ۱۳۹۲ با اصلاحات بعدی)

۲- به موجب تبصره این ماده: «غیر از مواردی که شاکی تحت سلطه متهم بوده، در صورتی به شکایت وی یا ورثه او رسیدگی می‌شود که جرم موضوع شکایت طبق ماده (۱۰۵) این قانون مشمول مرور زمان نشده باشد».

قرارداد کار، تحت اقتدار و سلطه کارفرما باشد (صادقی‌مقدم و شکوهی‌زاده، ۱۳۹۱: ۴۷). به نظر می‌رسد بر همین مبنا و با الهام از تفسیر مبتنی بر حقوق کار باید کارگر را شخص تحت سلطه کارفرما دانست و شکایت کیفری وی پس از پایان اشتغال نزد کارفرمایی که نسبت به وی مرتکب خشونت گفتاری منطبق با جرائم شده است را حتی پس از سپری شدن یک سال از تاریخ وقوع جرم، موردپذیرش قرار داد.

دوم آنکه در مورد بسیاری از کارگران به دلیل ترس از ممانعت از اشتغال یا از دست دادن فرصت‌های شغلی در آینده از افشای خشونت‌های کلامی امتناع می‌کنند. در خصوص ترس ممانعت از اشتغال می‌توان زنان و کارگران نوجوان را به عنوان مثال ذکر نمود. در مورد زنان و نوجوانان کارگر که اجازه اشتغال آنان برای شخص دیگر حسب مورد منوط به رضایت شوهر یا ولی و قیم است، همواره این ترس برای آنان وجود دارد که در صورت اعلام خشونت کلامی (به‌ویژه خشونت‌های کلامی حاوی پیام‌های جنسی) یا طرح شکایت کیفری در خصوص این خشونت‌ها، شوهر زن کارگر و یا ولی قهری یا قیم کارگر نوجوان ادامه اشتغال آنان را اجازه نداده و از آن ممانعت به عمل آورند (اعلمی‌پور، ۱۴۰۱: ۱۲). علاوه بر این در بسیاری موارد، کارگران از تبعات پس از اخراج از جهت از دست دادن فرصت‌های شغلی آینده و عدم به‌کارگیری توسط کارفرمایان دیگر ترس دارند؛ زیرا معمولاً کارفرمایان از به‌کارگیری افرادی که سابقه طرح شکایت کیفری علیه کارفرمایان دیگر را دارند (از آن جهت که آنان را کارگران پرتنش یا دردسرساز تلقی می‌کنند)، امتناع می‌نمایند؛ این موضوع به‌ویژه در شهرها یا مناطقی که فرصت‌های شغلی، محدود است، تأثیر بیشتری بر کارگران دارد.

سوم آنکه برخی از کارگران قربانی خشونت به دلیل فقدان سازوکارهای قانونی مشخص برای حمایت از خود در برابر کارفرمایان و اعتقاد به اینکه آنچه آنها تجربه کرده‌اند با شکایت قابل اثبات نیست، خشونت‌های واقع در محیط کار را گزارش نمی‌کنند (اعلمی‌پور، ۱۴۰۱: ۶-۲). علاوه بر این در برخی

کشورها مانند ایران با توجه به اینکه از یک سو مجازات کیفری خاصی برای حمایت از کارگران قربانی خشونت وجود ندارد و چنین کارگرانی تنها بر اساس قواعد عام حقوق کیفری می‌توانند دعوی کیفری کنند و با توجه به سبک بودن مجازات شایع‌ترین مصادیق خشونت گفتاری مانند تهدید و توهین، اگر بخواهد زحمت طرح شکایت کیفری و صرف وقت را متقبل شود نتیجه آن در نهایت مجازات‌های نه‌چندان سنگین از جمله جریمه نقدی سبک خواهد بود، کارگران قربانی خشونت، انگیزه چندانی برای طرح شکایات کیفری ندارند.

چهارم آنکه شیوع خشونت در محیط کار و عادی تلقی شدن برای کارگران، یکی دیگر از چالش‌های موجود در این زمینه است؛ در واقع بسیاری از کارگران به دلیل تعدد ارتکاب خشونت‌های گفتاری در محیط کارشان و عادی بودن این خشونت‌ها به دلیل وقوع موارد متعدد آن نسبت به کارگر قربانی خشونت یا سایر کارگران آن کارگاه، چنین خشونت‌هایی را به اندازه کافی جدی و در خور شکایت نمی‌دانند. بر اساس نظریه «حساسیت‌زدایی» مواجهه و تماشای مداوم خشونت منجر به کم شدن پاسخ عاطفی به خشونت پیش‌رو و پذیرش سطوح بالاتری از خشونت در زندگی می‌شود؛ بنابراین چنانچه اشخاص گفتارهای حاوی خشونت را به میزان زیاد و در بازه زمانی نسبتاً طولانی دریافت کنند، به وجود خشونت عادت می‌نمایند (Anderson et al., 2023:580-591).

پنجم آنکه در بسیاری موارد کارگران به دلیل اشتباه، قصور یا تقصیری که در ارتباط با کارشان مرتکب شده‌اند، مورد خشونت‌های گفتاری توهین یا تهدید قرار می‌گیرند و به دلیل آنکه خود را مستحق ندامت و سرزنش شدن می‌دانند، نسبت به افشای خشونت کلامی، اقدام نمی‌کنند و به همین جهت، چنین خشونت‌هایی پنهان باقی می‌مانند.

ششم آنکه در برخی موارد، قربانیان خشونت به دلیل ترس از تأثیر آن بر زندگی فردی یا خانوادگی خود از افشای آن، امتناع می‌نمایند؛ این امتناع در خصوص خشونت ارتكابی علیه زنان

^۱ - به موجب ماده ۷۹ قانون کار، «به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است» و طبق ماده ۸۰ قانون کار، «کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود».

کارگر با خود انکار می‌نماید و کارگر به دلایلی چون فقدان سوابق بیمه، فقدان قرارداد کتبی یا عدم دسترسی به قرارداد کتبی، قادر به اثبات رابطه کارگری-کارفرمایی و به تبع آن، خشونت واقع شده در کارگاه نمی‌باشد.

با وجود آنکه چالش دشواری اثبات خشونت کلامی نسبت به کارگران در بسیاری از کشورها از جمله ایران وجود دارند اما نه قوانین کیفری و نه قوانین و مقررات مربوط به حقوق کار سازوکارهای مشخصی برای حمایت از کارگران در برابر آسیب‌های روانی ناشی از خشونت کلامی ندارند؛ در واقع نظام حقوقی ایران در زمینه تعریف قانونی خشونت کلامی و آسیب روانی شغلی، خلأ قانونی وجود دارد و حمایت‌های قانونی به خسارات جسمانی، محدود است و سلامت روان به‌عنوان جزئی از ایمنی و بهداشت کار، مورد شناسایی قرار نگرفته است.

نتیجه‌گیری

یکی از انواع جلوه‌های خشونت که در یک قرن اخیر مورد توجه نظام‌های حقوق بین‌المللی و داخلی قرار گرفته است، خشونت کلامی نسبت به کارگران است. این خشونت‌ها که عمدتاً در محیط کار یا همان کارگاه، واقع می‌شود، ممکن است با یکی از جرائم منطبق بوده و یا آنکه فاقد وصف کیفری باشد. با توجه به اهمیت موضوع و شیوع خشونت کلامی نسبت به کارگران، مقاله‌ی کنونی به بررسی رویکرد سازمان بین‌المللی کار، برخی کشورهای دارای نظام حقوقی کامن‌لا و نظام حقوقی ایران در این زمینه پرداخته است.

یافته‌های این مقاله دلالت بر آن دارد در زمینه حمایت از کارگران به‌ویژه زنان کارگر در برابر خشونت‌های کلامی، نارسایی‌های قانونی متعددی در نظام حقوقی ایران وجود دارد و از یک‌سو قواعد کلی مندرج در قوانین جزایی برای حمایت از کارگران قربانی خشونت کلامی کافی نیست و از دیگر سو در نظام تقنینی ایران از اسناد سازمان بین‌المللی کار و نظام‌های حقوقی کامن‌لا که در این زمینه پیشرو هستند، بهره‌ای گرفته نشده است.

به همین جهت برای ارتقاء نظام حمایت از کارگران قربانی خشونت دو پیشنهاد اساسی قابل طرح است؛ نخست آنکه با

در محیط‌های کار بیشتر رایج است؛ به‌طوری‌که بسیاری از زنان کارگر به دلیل ترس از قضاوت شدن، نسبت به خشونت در محیط کار، منفعل بوده و نسبت به آن از خود کنش تدافعی (مانند پاسخ تهاجمی صریح) نشان نمی‌دهند (اصغری، ۱۴۰۴: ۳۶-۳۴). عدم افشای خشونت کلامی به هر دلیلی که باشد، پیامدهای نامطلوب متعددی مانند تداوم و عادی شدن خشونت در محیط کار؛ تشدید آسیب‌های روانی (شامل اضطراب، افسردگی و فرسودگی روحی) قربانیان؛ کاهش اعتماد به سازمان و بازتولید چرخه سکوت و خشونت را به دنبال خواهد داشت که هر یک از آنها خود می‌تواند زمینه‌ساز ارتکاب جرم از سوی قربانی خشونت شود.

۲-۳- دشواری اثبات خشونت کلامی

در بسیاری موارد با وجود آنکه کارگران قربانی خشونت کلامی، تمایل به اعلام آن دارند اما با چالش دشواری اثبات خشونت کلامی مواجه می‌شوند. دشواری اثبات خشونت کلامی نسبت به کارگران به مجموعه موانع حقوقی، ادله‌ای و ساختاری اشاره دارد که موجب می‌شود اثبات این نوع خشونت در مراجع اداری، انضباطی یا قضایی با چالش جدی مواجه شود. صرف‌نظر از اینکه اثبات خشونت‌های کلامی از آن جهت که خشونت کلامی در بیشتر موارد، شفاهی، لحظه‌ای و بدون آثار فیزیکی و فاقد آثار عینی فوری است، عمدتاً دشوار می‌باشد، اثبات خشونت‌هایی که در محیط کارگاه واقع می‌شود دشواری بیشتری دارد؛ زیرا محیط کارگاه در سیطره و تسلط کارفرما قرار دارد و وی می‌تواند به آسانی آثار جرم را امحاء نموده یا آن را مخفی نگه دارد؛ در نتیجه جمع‌آوری دلایل و مستندات اثبات‌کننده خشونت برای کارگری که در محیط کارگاه چنین خشونت‌ی را تجربه کرده است، بسیار دشوار خواهد بود.

همچنین، در صورت بروز چنین خشونت‌هایی توسل به ادله گواهی گواهان نیز عمدتاً منجر به نتیجه نمی‌شود؛ زیرا در محیط کارگاه عمدتاً نماینده کارفرما یا کارگران حضور دارند و این اشخاص به دلیل ترس از اقدامات تلافی‌جویانه کارفرما نسبت به آنان، حاضر به ادای شهادت علیه کارفرما نمی‌شوند. حتی در برخی موارد، چالش فراتر از این است؛ یعنی کارفرما به‌طور کلی رابطه شغلی (شامل تبعیت دستوری و مزدبگیری)

- دمری، بهزاد؛ اسماعیلی، ایرج؛ نوروزی، علیرضا و صادقی‌فر، ابراهیم (۱۳۹۹). «پیمایش ملی خشونت محیط کار در کارگران صنعتی جمهوری اسلامی ایران». *مجله سلامت کار ایران*، ۱۷(۱): ۱۰۷۲-۱۰۸۵.

- رضوانی، سودابه؛ تنگستانی، محمدقاسم و ادیان‌راد، سیده مهدیه (۱۴۰۰). «جایگاه حقوقی آزار مبتنی بر جنسیت در محیط کار در ایران با تأکید بر مقوله نامه شماره ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار». *فصلنامه مجلس و راهبرد*، ۲۸(۱۰۵): ۳۳۵-۳۵۹.

- شعبه ۱۰۸ دادگاه کیفری دو شهرستان قزوین (۱۴۰۳). دادنامه شماره ۲۷۸۳۸۶۸، مورخ ۱۴۰۳/۸/۲۲.

- شعبه ۳۶ دیوان عدالت اداری (۱۴۰۲). دادنامه شماره ۱۴۰۲۳۱۳۹۰۰۲۴۵۳۸۷۱، مورخ ۱۴۰۲/۲/۱۶.

- صادقی‌مقدم، محمدحسن و شکوهی‌زاده، رضا (۱۳۹۱). «نظریه تبعیت در اعمال حقوقی». *فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی*، ۱۷(۵۷): ۴۳-۷۸.

- صبری، نورمحمد؛ شادمان‌فر، محمدرضا و یوسف‌زاده، علی (۱۴۰۱). «جرائم کارفرمایی در قانون کار». *فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی*، ۲۷(۱۰۰): ۱۸۷-۲۰۸.

- قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۹). مصوب ۲۹ آبان ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، ماده ۴.

- قانون مجازات اسلامی، کتاب پنجم - تعزیرات و مجازات - های بازدارنده (۱۳۷۵). مصوب ۲ خرداد ۱۳۷۵ مجلس شورای اسلامی.

- مظهری، محمد (۱۳۹۸). «بررسی حقوقی حمایت از زنان کارگر در مقابل خشونت در محیط کار». *فصلنامه پژوهش‌نامه زنان*، ۱۰(۳): ۹۹-۱۲۲.

ب. منابع انگلیسی

- Anderson, C. A; Groves, C. L & Prot, S (2023). Violent media effects: current theory and evidence, In H. S. Friedman & C. H. Markey (Eds.), *Encyclopedia of Mental Health* (3rd ed., Vol. 3, pp. 580-591). Elsevire/Academic Press.

الحاق ایران به مقوله شماره ۱۹۰ سازمان بین‌المللی کار بسیاری از خلأهای قانونی در این زمینه مرتفع خواهد شد. دوم آنکه تصویب آیین‌نامه مستقل از سوی هیأت وزیران با عنوان آیین‌نامه حمایت از کارگران در برابر خشونت‌های کلامی در کارگاه‌ها با درج مواردی چون تعریف صریح از خشونت کلامی و آزار روانی شغلی و تعیین مصادیق انتقادات حرفه‌ای مشروع از سایر گفتارهای تحقیر یا تهدیدآمیز و نیز شناسایی سلامت روان به عنوان بخشی از ایمنی و بهداشت کار، سازوکار نسبتاً مؤثری می‌باشد.

ملاحظات اخلاقی: موارد مربوط به اخلاق در پژوهش و نیز امانت‌داری در استناد به متون و ارجاعات مقاله تماماً رعایت گردید.

تعارض منافع: تدوین این مقاله، فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

سهم نویسندگان: نگارش مقاله توسط نویسنده مسؤول انجام گرفته است.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون تأمین اعتبار مالی سامان یافته است.

منابع و مأخذ

الف. منابع فارسی

- احمدی، یعقوب؛ بخارایی، احمد و بیورانی، سیما (۱۳۹۸). «تبیین جامعه‌شناختی مزاحمت جنسی (خیابانی) از دریچه عاملیت مزاحم؛ مطالعه موردی پسران ۱۸ تا ۳۰ سال شهر سمنان». *فصلنامه مسائل اجتماعی ایران*، ۱۰(۲): ۵-۲۷.

- اصغری، فیروزه (۱۴۰۴). «خشونت کلامی به مثابه سوءرفتار سازمانی: واکاوی پدیدارشناسانه تجربه کارکنان زن از خشونت کلامی در مؤسسات آموزش عالی». *فصلنامه زبان‌شناسی اجتماعی*، ۸(۳): ۱۹-۴۱.

- اعلمی پور، محمد (۱۴۰۱). «قانون کار، رفع خشونت و آزار در محیط کار». *روزنامه اعتماد*، شماره ۵۲۱۲، ۳۱ اردیبهشت ۱۴۰۱: ۳.

Injury of the LGBT Community on the Commerce Clause”. *Journal of Law and Policy*, 27(2).

- Poulos LoPiccolo (2023, March 6). *Can A “Joke” Be Considered Sexual Harassment in The Workplace?*, Poulos LoPiccolo PC.

- Richardson, R. E & Richardson, M. S (2022). “Workplace Bullying: Review of U.S. Federal Court Cases”. *Drake Management Review*, 12(1/2), 1-27.

- Singh, A (2024, April 29). *Is verbal abuse a crime?*, Astor Lagal. available at: <https://astorlegal.com.au/is-verbal-abuse-a-crime/>

-The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, SI 1999/3242 (UK).

- Toska, A; Saridi, M; Christakis, A; Gotsi, S; Fradelos, E. C; Papageorgiou, G & Souliotis, K (2023). “Frequency and Impacts of Verbal Abuse on Healthcare Workers in a Secondary Healthcare Structure in Greece”. *Cureus* 15(2): e35406.

- UNISON (2013). *It's not Part of the Job: A Health and Safety Guide on Tackling Violence at Work*. UNISON.

- World Health Organization (WHO) (2024, March 25). *Violence against women*.

- Blount v. Ajinomoto Health & Nutrition North America, Inc., No. 5:20-CV-00356-FL, 2020 WL 6439167 (E.D.N.C. Aug. 14, 2020).

- Civil Service Bureau (2018). *Reference Guide on Handling Verbal Violence at Work*. The Government of the Hog Kong Special Administrative Region.

- Convention no. 190; Violence and Harassment Convention, 2019,

- Employment and Social Development Canada (2024). *Work Place Harassment and Violence Prevention (HVP)*: 943-1-IPG-104. Government of Canada.

- Health and Safety at Work etc. Act 1974, c. 37 (UK).

- International Labour Organization (ILO) (2019). *Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*.

- International Labour Organization (ILO) (2019). *Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)*.

- International Labour Organization (ILO), Bureau for Employers' Activities (2022). *Violence and Harassment at Work: A Practical Guide for Employers*. International Labour Office.

- International Labour Office (ILO) (2021). *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*. International Labour Organization.

- Miss B Wright v Dr A Arnott and Others, Case No. 3201816/2020, Employment Tribunal (England and Wales), Judgment of 11 January 2021.

- Occupational Safety and Health Administration. (2024). *Workplace Violence* (OSHA FS-3509). U. S. Department of Labour. available at: <https://www.osha.gov/publications/bytopic/maritime-industry>

- Olsen, E (2019). “Verbal Hate Crimes in the Workplace: The Effect of Mental and Emotional