

انجمن همبستگی و توسعه اجتماعی

اصول حمایت و پیشگیری از بهره کشی،
سواستفاده و آزار جنسی

آدرس

SGDD-ASAM

Birlik Mah, Katar Cad. No:11
Çankaya / Ankara

تلفن

+90 (312) 427 55 83

+90 (312) 212 60 12

پست الکترونیک

info@sgdd.org.tr

بروزرسانی

می 2024

فهرست مطالب

1.	هدف	4
2.	حیطه	6
3.	پیشگیری	7
4.	تعریف ها	9
5.	اصول	13
6.	تدابیر احتیاطی برای کسی که احساس کند در معرض آزار جنسی قرار گرفته است	14
7.	توصیه به افرادی که متوجه رفتارهای مزاحمت آمیز خود شده اند	15
8.	اجرا	16
17.	ضمیمه ها	17

- ضمیمه 1: دستورالعمل تیم حمایتی برای مقابله با بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی
- ضمیمه 2: بولتن دبیرکل در مورد اقدامات ویژه برای محافظت در برابر بهره کشی و سو استفاده جنسی (ST/SGB/2003/13)
- ضمیمه 3: بولتن دبیرکل در مورد اقدامات ویژه برای محافظت در برابر بهره کشی و سو استفاده جنسی (ST/SGB/2019/8)
- ضمیمه 4: پروتکل مربوط به ادعاهای بهره کشی و سو استفاده جنسی شرکا دخیل
- ضمیمه 5: حداقل استاندارد کار – در امان بودن از بهره کشی و سو استفاده جنسی از طرف کارکنان خود
- ضمیمه 6: بیانیه از میان برداشتن بهره کشی و سو استفاده جنسی
- ضمیمه 7: اصول ده گانه که شما هنگام دریافت گزارشی در مورد بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی در محل کار باید از آن پیروی کنید.
- ضمیمه 8: برای پیشگیری و از بین بردن آزار و اذیت جنسی، شاهدان چه کاری باید انجام دهند؟
- ضمیمه 9: راهنمای جلوگیری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی و مداخله در آن در محل کار
- ضمیمه 10: علائم احتمالی آزار و اذیت در محل کار

1. هدف

جنسی معرفی کند. با این سند، انجمن همبستگی و توسعه اجتماعی (آسام)، در راستای تلاش برای افزایش آگاهی کارکنانش در مورد بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی، جلوگیری از چنین وقایعی و راه اندازی ساز و کار تحقیقی موثر و انجام اقدامات انضباطی در مواردی که ادعا و شکایتی از چنین رفتارهایی مطرح شود، آمادگی خود را اعلام می کند. آسام متعهد می شود در خصوص بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی، کارکنان خود را آگاه کرده و از قربانیان حمایت کند، رویکردی قربانی-محور در پیش گیرد، در خصوص تمامی ادعا ها و شکایت ها در مورد بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی، تحقیقات موثر انجام داده و بر اساس رضایت طرفین اقدامات لازم را در جهت اعاده عدالت انجام دهد.

از سوی دیگر، این سند اصول قصد ندارد روابط بین جنسیت ها را تنظیم کند، از روابط بر اساس رضایت پیشگیری کند، اخلاق جنسی بخصوصی را تحمیل کند، جلوی آزادی بیان و بحث و گفتگو را بگیرد، هرگونه تنش شخصی و ناراحتی جنسی را به امور رسمی تعمیم دهد، یا مجازات شدید در این خصوص اعمال کند. این سند عمدتاً قصد دارد در مورد بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی، آگاهی ایجاد کند، از رفتارهای ممنوع پیشگیری کند، و از قربانیان چنین اعمالی حمایت کند. همچنین قصد دارد

بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی که به اندازه زیادی در تمام عرصه های زندگی اجتماعی با آن روبرو می شویم، اشکالی از تبعیض و پدیده هایی هستند که از نابرابری جنسیتی در کنار عوامل دیگر نشأت می گیرند. علاوه بر این بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی جرم است و به اشکال گوناگون بر روی کسانی که در معرض آن قرار می گیرند تاثیر منفی گذاشته و حقوق آنان را تضییع می کند. در محیط های سازمانی که روابط سلسله مراتبی هنجار محسوب می شود، آزار جنسی اغلب مورد چشم پوشی قرار می گیرد زیرا قربانیان آن در صورت صحبت کردن درباره چنین مواردی با مشکلاتی مواجه می شوند. این مسئله هم به قربانی و هم به سازمان آسیب می رساند. از آنجایی که بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی اشکالی از تبعیض بر پایه روابط جنسیتی هستند، زنان و همچنین افراد با نیازهای خاص را به دلیل گرایش جنسی و هویت جنسیتی شان تحت تاثیر قرار می دهند. علاوه بر این امکان دارد مردان هم قربانی بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی بشوند و چنین اعمالی ممکن است بین کسانی که به یک جنسیت تعلق دارند، انجام شود.

این سند اصول، در نظر دارد اصول و مقرراتی را برای به وجود آوردن یک محیط کاری عاری از هرگونه بهره کشی، سواستفاده و آزار

اطمینان حاصل نماید که قربانیان بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی بتوانند به صراحت صحبت کرده و در برابر رویکردهای ناخواسته بایستند.

آسام برای اینکه بتواند موضع قاطع خود علیه بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی را به طور موثر عملی نماید، در کنار این سند، دستورالعملی هم تهیه کرده است. دستورالعمل با عنوان «دستورالعمل گروه حمایتی برای مقابله با بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی» روشی را که بایستی در صورت مواجهه با موارد بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی احتمالی در داخل آسام در پیش گرفته شود، ساختار، وظایف،

مسئولیت‌ها و کارکرد تیم حمایتی که برای ارزیابی مسئله تشکیل شده است را معرفی می‌کند. دستورالعمل فوق‌الذکر و این سند رفتاری، جدانشدنی هستند و باهم اجرا می‌شوند.

آسام برای تکمیل دستورالعملی که به پیوست این سند ارائه شده است، رویکرد عمومی خود را در سرفصل‌های «حیطه، پیشگیری، تعریف‌ها، اصول، اقدامات احتیاطی که افراد در صورتی که تصور کنند در معرض بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی قرار گرفته‌اند، می‌توانند انجام دهند، پیشنهادها برای افرادی که متوجه شده‌اند رفتارهای آزار دهنده از خود بروز می‌دهند، اجرا» در زیر ارائه داده است.

2. حیطه

احکام مطروحه در این سند شامل تمامی عناصر محل کار می شود. این مقررات بدون محدودیت مکان و زمان در تمامی موقعیت هایی که کارکنان آسام و شرکا، از جمله پرسنل تدارکات که با آسام قرارداد بسته اند، " به خاطر روابط کاری، تحصیلی و آموزشی " باهم کار می کنند، جاری است. این مقررات شامل تمامی وقایعی که در محل کار اتفاق می افتد و همچنین تمامی وقایعی که در خارج از محل کار بین کارکنان اتفاق می افتد ولی به محل کار کشیده می شود یا محیط کاری را تحت تاثیر قرار می دهد، می شود.

با این سند که در برگرفته اصولی برای حمایت و پیشگیری از بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی است، آسام تعهد می نماید که تمامی ادعاهای مبنی بر بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی را بررسی نماید و اقدامات اداری لازم مطابق با قوانین مربوطه برای تسهیل در تحقیقات و / یا حمایت از شاکی در صورت نیاز، مبذول دارد. بخصوص در موارد زیر برخورد فعال شده اقدام فوری انجام می شود:

1. در مواردی که برخوردها و رویکردهای مربوطه بین دو طرفی رخ می دهد که دارای جایگاه های متفاوت در سلسله مراتب سازمانی بوده و به خاطر موقعیتی که در سازمان دارند دارای روابط قدرت

نامتقارن هستند و این وضعیت بر شغل و حرفه کسی که مورد آزار قرار گرفته است تاثیر منفی می گذارد،

2. در مواردی که از رویکردهای ناخواسته جنسی به عنوان پاداش، مقابله به مثل یا انتقام استفاده می شود؛ در مواردی که رویکردهای خاص جنسی به خاطر تکرار یا شدت، محیط کاری شخص را به صورت جدی تحت تاثیر قرار داده و حالت خصومت آمیز، تحقیرآمیز یا پرخاشگرانه به خود می گیرد،

3. و در مواردی که کارکنان آسام و افرادی که آسام با آنها رابطه کاری دارد، رفتارهای ممنوعه از خود بروز می دهند مانند بهره برداری و سواستفاده جنسی از افرادی که به آنها کمک می شود و اعضای گروه های آسیب پذیر.

3. پیشگیری

- آسام تعهد می نماید محیط کاری عاری از تبعیض، آزار، آزار جنسی، بهره کشی جنسی، سواستفاده جنسی و سواستفاده از قدرت بوجود آورد که در آن با تمامی افراد با عزت و احترام برخورد می شود. تعهدات سازمان:
- بجا آوردن مسئولیت های لازم که در اسناد مربوطه سازمان ملل مشخص شده است برای بوجود آوردن محیط کاری امن و مناسب و حمایت از کارکنان و همچنین افشاری که از طرف کارکنان کمک ها در اختیارشان قرار می گیرد، در برابر اعمال و رفتار ممنوعه؛
- هشدار هنگام استخدام به فرد متقاضی کار؛ در صورتی که بیان و تعهد وی در رابطه با حکایت تعرض یا دیگر اعمال ممنوع متناقض با واقعیت باشد، قرارداد کاریش فسخ می شود؛
- حصول اطمینان از اینکه در خصوص طرف های قرارداد، شامل مسئولین تدارکات که با آسام قرارداد کاری دارند، پیمانکاران و همکاران، سیاست تحمل صفر اعمال می شود، در مواردی که اعمال و رفتار ممنوع اتفاق می افتد، اقدامات لازم انجام می شود، و آگاه کردن آنها که اگر چنین اعمالی انجام شود دلیلی برای فسخ قرارداد خواهد بود؛
- بهبود استانداردها و توسعه آموزش هدف – محور در خصوص مسائلی چون تنوع، احترام و برابری؛
- حصول اطمینان از اینکه تمامی کارکنان به ساز و کارهای دسترسی و اطلاعات دسترسی داشته باشند؛
- راه اندازی و توسعه آموزش های اجباری آنلاین و رو در رو که تمامی کارکنان بتوانند از عهده آن برآیند؛
- ترتیب دادن برنامه هایی برای اطلاع رسانی و افزایش آگاهی افسار مورد حمایت آسام در خصوص بهره کشی و سواستفاده جنسی؛
- و حصول اطمینان از اینکه ساز و کارهای دسترسی و اطلاعات در دسترس تمامی افراد مورد حمایت قرار گیرد.
- مسئولیت های کارکنان:
- تعهد به تحمل صفر در برابر اعمال ممنوع؛ رفتار محترمانه و عزتمندانه با تمامی افراد در محل کار، و همچنین توجه

- به اینکه رفتار خود شخص چگونه از طرف دیگران تفسیر و / یا از آن برداشت خواهد شد؛
- تشویق همگان به خودداری از انجام اعمال ممنوع؛ بوجود آوردن محیط کاری که از رفتارهای جنسی نامناسب جلوگیری می کند، و حصول اطمینان از اینکه دیگر کارکنان طبق مقررات رفتار می نمایند؛ مدیران در همه سطوح مسئول حمایت و توسعه سیستم هایی هستند که این محیط را حفظ می کند.
- از فرصت های آموزشی که موسسه ارائه می کند و دیگر امکانات آموزشی بهره جویند؛
- در انطباق با ممنوعیت بهره کشی و سواستفاده جنسی رفتار کنند؛
- ممنوعیت رابطه جنسی با کودکان زیر 18 سال را رعایت کنند (ندانستن سن فرد به عنوان دلیل موجه قابل قبول نیست)؛
- به عنوان پرسنل سازمان از پرداخت پول، پیشنهاد کار، ارائه خدمات یا کالا برای برقراری رابطه جنسی با افراد نیازمند اجتناب کند؛
- از دادن چنین وعده هایی به عنوان وسیله ای برای وادار کردن افراد نیازمند به انجام هرگونه رفتار تحقیرآمیز یا سواستفاده از موقعیت آنها اجتناب کند (این مسئله شامل پرداخت پول به یک کارگر جنسی برای برقراری رابطه جنسی با او نیز می شود)؛
- افزایش آگاهی در رابطه با تهدیدهای خاص آزار و سواستفاده که افراد با نیازمندی های خاص ممکن است با آن روبرو شوند؛
- در صورتی که شاهد اعمال ممنوعه باشد، پس از مشورت با قربانی اقدام لازم را مبذول دارد و در صورت امکان با نهایت توان از او حمایت نماید و با در نظر گرفتن رضایت فرد عمل کند؛
- در صورتی که در خصوص سرپیچی از مقررات رفتار جنسی به یکی از همکاران مظنون شود یا احساس نگرانی کند، چه در خود انجمن یا در محیط های کاری وابسته، با استفاده از ساز و کارهایی که سازمان مشخص کرده، آن را گزارش کند؛
- آگاهی از اینکه افرادی که تحت تاثیر قرار می گیرند قربانی غیرمستقیم هستند و می توانند از چنین ساز و کارهایی استفاده کنند؛
- و گزارش رفتارهای ممنوع احتمالی و همکاری در جریان بازپرسی ها، تحقیقات و بازرسی ها.

4. تعریف ها

اعمال ممنوع: با در نظر گرفتن اهداف این سند؛ تبعیض، آزار و سواستفاده از قدرت از جمله بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی من حیث المجموع «رفتار ممنوع» محسوب می شود. در حالت عادی عملکرد کاری و یا مسائل اختلاف برانگیز در کار جزو اعمال ممنوع محسوب نمی شود و چنین مسائلی در حیطه مقررات این سند نبوده و در حوزه مدیریت عملکرد مورد رسیدگی قرار می گیرد.

تبعیض: تبعیض عبارت است از رفتار ناعادلانه و ترجیح یا عدم ترجیح بعضی از افراد و گروه ها بر اساس نژاد، جنسیت، جنسیت اجتماعی، گرایش جنسی، هویت جنسیتی، بیان جنسیتی، دین، ملیت، منشا اتنیک، معلولیت، سن، زبان، منشا اجتماعی یا مسائلی از این قبیل. تبعیض ممکن است به صورت طرد کردن یک فرد یا افراد در موقعیت مشابه باشد و یا در قالب آزار یا سواستفاده از قدرت خود را نشان دهد.

خشونت مبتنی بر جنسیت اجتماعی: اصطلاح

جامعی است که دربرگیرنده تمامی تهدید ها و / یا اعمال زیان آور بر خلاف میل و اراده شخص می باشد و از نابرابری جنسیتی سرچشمه می گیرد. انواع مختلفی از خشونت جنسیتی وجود دارد، از خشونت جنسی، جسمی،

اقتصادی-اجتماعی، احساسی، لفظی و روانی گرفته تا عمل بر اساس سنت های زیان آور. خشونت جنسیتی مسئله تهدید جانی، بهداشت جهانی و حقوق بشر است و اصول برابری

جنسیتی و حقوق بین الملل را نقض می کند. علاوه بر سختی هایی که در راه جمع آوری اطلاعات موجود است، اولویت، پیشگیری و مداخله در کوتاه ترین زمان ممکن است. حمایت و پیشگیری همانند تمامی مداخله های انسان دوستانه در رابطه با کسانی که در این حوزه کار می کنند در صدر مقررات جای می گیرد.

تمامی اشکال بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی در زمره خشونت جنسیتی قرار می گیرند.

آزار: هرگونه رفتار ناخواسته که با کار تداخل کند یا محیط کاری را هراس انگیز، خصومت آمیز یا پرخاشگرانه سازد و قربانی آن را تحقیرآمیز و پرخاشگرانه تلقی کند. آزار ممکن است در قالب کلمات، حرکات یا اعمالی باشد که طرف مقابل را بیازارد، مضطرب کند، مورد سواستفاده قرار دهد، فریب دهد، تحقیر کند، مورد اهانت قرار دهد و یا شرمسار کند. آزار ممکن است در خصوص یک شخص یا آنگونه که در تعریف تبعیض به آن اشاره شده است در خصوص اشخاص با ویژگی های مشترک اعمال شود. آزار معمولاً یک سری اتفاقات را در پی می آورد.

بهره کشی جنسی: منظور از بهره کشی جنسی هرگونه سواستفاده یا تلاش برای سواستفاده از موقعیت قدرت و یا اعتماد برای نيل به اهداف جنسی است و شامل سواستفاده مالی، اجتماعی

یا سیاسی از طرف مقابل می شود اما محدود به آن نیست.

سواستفاده جنسی: همانند بهره کشی جنسی منظور از اصطلاح « سواستفاده جنسی » چه با توسل به زور باشد چه تحت شرایط نابرابر و با اجباری، تعرض جنسی فیزیکی یا تهدید به تعرض است.

- بهره کشی جنسی و سواستفاده جنسی اصطلاحاتی هستند که در رابطه با رفتار جنسی نامناسب از طرف کارکنان امور انسان دوستانه در خصوص افرادی که به آنها کمک می شود و دیگر ا فشار آسیب پذیر اعمال می شود.
- بهره کشی و سواستفاده جنسی، حقوق اساسی بشر را نقض کرده و همچنین ناقض ارزش های محوری سازمان ملل است.
- بهره کشی و سواستفاده جنسی در زمره اعمال ناشایست جدی است و بنابراین دلیلی برای اقدامات انضباطی از جمله اخراج از کار است.
- بهره کشی و سواستفاده جنسی، اثربخشی اقدامات سازمان ملل و اعتماد افشار آسیب پذیر که مشغول کمک و حمایت از آنها هستیم را از بین می برد.
- بهره کشی و سواستفاده جنسی شامل تمامی اعمال جنسی ناخواسته از جمله لمس کردن اعضای محرم بدن فرد می باشد.
- بهره کشی و سواستفاده جنسی عواقب جدی برای افراد و افشاری که در معرض آن قرار گرفته اند در پی دارد. بهره کشی و سواستفاده جنسی به قربانیان آسیب فیزیکی، اقتصادی، احساسی، روانی و اجتماعی می رساند.
- پرسنل آسام به عنوان کارکنان یک سازمان انسان دوستانه، بر کسانی که کالا و

خدمات دریافت می کنند تاثیرگذار هستند. این مسئله آنها را در موضع قدرت نسبت به افراد نیازمند قرار می دهد. از این رو برای کارکنان سازمان های انسان دوستانه داشتن رابطه جنسی با افراد نیازمند به کمک های اضطراری ممنوع است. چنین روابطی باعث می شوند که اقدامات انسان دوستانه صداقت و اعتبار خود را از دست بدهند.

آسیب جسمی: کبودی ها و زخم ها، مشکلات دستگاه تناسلی، حاملگی ناخواسته، سقط های غیر قابل اطمینان، اختلال جنسی، ایدز و دیگر عفونت های مقاربتی.

آسیب حسی و روانی: احساس شرم و گناه، اعتماد به نفس پایین، اضطراب، افسردگی، رفتار انتحاری و آسیب به خود، اختلال استرس پس از سانحه.

آسیب اجتماعی: بسیاری از کشورها در خصوص اینکه افراد باید چگونه رفتار کنند، هنجارهای اجتماعی سختگیرانه ای دارند. در مواردی که بهره کشی و سواستفاده جنسی اتفاق می افتد، ممکن است خانواده ها و جوامع، قربانیان را به خاطر شکستن این هنجارها مجازات کنند. قربانیان ممکن است از طرف خانواده های خود مورد ضرب و شتم قرار گیرند، مجبور شوند خانه خود را ترک کنند و در نتیجه از کمک مالی از طرف خانواده شان محروم شوند. قربانیان ممکن است به خاطر رابطه جنسی خارج از ازدواج از طرف جامعه طرد شده و توسط پلیس دستگیر شوند. علاوه بر این کودکانی که در نتیجه بهره کشی و سواستفاده جنسی به دنیا آمده باشند ممکن است تا پایان عمر با مشکلات و تبعیض دست به گریبان باشد.

آزار جنسی: منظور از آزار جنسی، عبارات کلامی، برخوردها و رفتارهای جنسی هستند که بدون رضایت طرف مقابل و بدون تماس جسمی ابراز می شوند. در آزار جنسی تداوم، شرط

خواهد شد.

تعرض جنسی: تعرض به بدن یک شخص با اعمال جنسی بدون رضایت اوست. تعرض جنسی ممکن است به دو صورت انجام گیرد:

در حالت اول تعرض جنسی به صورت تعرض به بدن شخص بدون برقراری رابطه جنسی انجام می شود. به عنوان مثال اعمالی از قبیل در آغوش گرفتن، دست زدن، نوازش کردن، لمس کردن و غیره از این جمله است.

در حالت دوم تعرض جنسی با تعرض به بدن با دخول از طریق آلت تناسلی یا شی دیگری صورت می پذیرد.

سواستفاده از موقعیت شغلی: عبارت است از استفاده نابجا از موقعیت، قدرت یا اختیارات خود علیه شخص دیگر. این مسئله بخصوص زمانی جدی می شود که شخص از موقعیت، قدرت یا اختیارات خود برای تأثیر نابجا بر موقعیت شغلی یا شرایط استخدام شخص دیگر استفاده می نماید و شامل انتصاب، تجدید قرارداد، ارزیابی کارایی و بهبود شرایط شغلی و کاری می شود اما محدود به آن نیست. سواستفاده از اختیارات همچنین ممکن است به رفتارهایی بیانجامد که محیط خصمانه یا پرخاشگرانه بوجود می آورد مانند تهدید، ترساندن، باج خواهی یا توسل به زور و غیره. تبعیض و آزار، از جمله آزار جنسی بخصوص زمانی جدی می شود که با استفاده از موقعیت و اختیارات انجام شود.

قربانی: منظور از قربانی، شخصی است که مستقیماً از اعمال ممنوع در محیط کاری یا محیط مربوط به کار تحت تأثیر قرار گرفته باشد.

افراد تحت تأثیر: افراد تحت تأثیر شامل شاهدان عینی و شاهدان عمل ممنوع احتمالی یا آثار آن بر افراد تحت تأثیر و همچنین تمامی کارکنانی که در اعمال احتمالی دخیل بوده اند می شود.

اولیه محسوب نمی شود، اعمالی که با اصرار تکرار شوند یا تنها یک عمل می تواند به عنوان آزار جنسی ارزیابی شود. آزار جنسی بسته به ماهیت و تکرار حرکات ناخواسته به سه دسته تقسیم می شود؛ آزار ساده، آزار مداوم و آزار شدید. تعریف های زیر اگرچه تمامی انواع آزار را دربر نمی گیرند، برای فهم بهتر موضوع ارائه شده اند.

1. آزار ساده: اعمالی را در بر می گیرد

که شامل تهدید، باج خواهی یا توهین نیست اما محیط ناراحت کننده و نامطلوبی را بوجود می آورد. برای نمونه متلک انداختن، شوخی ها یا تعریف و تمجیدهایی که ماهیت جنسی داشته باشند یا استفاده از اصطلاحات عامیانه، تلاش های مصرانه و غیر عادی برای لاس زدن، ایجاد مزاحمت با محتوای پورنوگرافیک، کنجکاوی یا پخش شایعه در خصوص زندگی جنسی یک شخص، و اعمال یا صحبت های تبعیض آمیز در مورد جنسیت، گرایش جنسی یا هویت جنسیتی در زمره آزار ساده قرار می گیرند.

2. آزار مداوم: اگر آزار ساده علی رغم

هشدارهای داده شده ادامه یابد تبدیل به آزار مداوم می شود.

3. آزار شدید: شامل اعمالی مانند تهدید، باج

خواهی یا توهین و دیگر رفتارهای مشابه بوده و با هدف کنترل رفتار یک فرد صورت می گیرد. آزار شدید ممکن است با سواستفاده فرد از قدرت و اختیاراتش انجام شود یا بین کسانی که در موقعیت همسان هستند اتفاق بیافتد. آزار شدید شامل مواردی می شود که به صورت آشکار یا ضمنی به فرد قربانی گفته می شود که در صورت عدم موافقت با پیشنهادات جنسی به موقعیت تحصیلی، دانشگاهی یا کاری اش لطمه وارد شده و در صورت موافقت به او پاداشی که سزاوارش نیست داده

راه حل های داخلی در نظر گرفته شده اند که در رابطه با رسیدگی های انضباطی و کیفری یا سایر راه حل های حقوقی منجر به تعلیق یا قطع مهلت قانونی نمی شوند و نه جایگزینی برای راه حل های موجود هستند و نه پیش شرط آن. عدالت ترمیمی به هیچ وجه به معنای میانجیگری و مصالحه نیست.

تلافی: نوعی آزار است که در آن به صورت آشکار یا ضمنی عمدا مشکلاتی برای فرد در محل کار ایجاد می شود تا به خاطر رد درخواست جنسی یا احساسی از جانب او یا زمانی که سعی می کند پرونده شکایتی تشکیل دهد، از او انتقام گرفته شود.

سواستفاده جنسی از کودک: اعمالی از قبیل تعرض جنسی و سواستفاده جنسی از افراد زیر 18 سال «سواستفاده جنسی از کودک» نامیده می شود.

عدالت ترمیمی: عدالت ترمیمی تلاش می کند نیازهای قربانی را به طور کامل درک کرده و با استفاده از دخیل کردن افراد نزدیک به قربانی علاوه بر خود قربانی، دخیل کردن فرد متهم به آزار و همچنین افراد نزدیک به او در روند حل قضیه، راهکار ارائه نماید. تیم حمایتی آسام علیه بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی، بسته به ماهیت مسئله مربوطه می تواند چنین راهکارهایی را به شاکی پیشنهاد دهد. با این حال چنین راهکارهایی به عنوان

اسناد بین المللی در خصوص بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی

- اسناد سازمان ملل
 - ST / SGB / 2003/13
 - ST / SGB / 2019/8
 - پروتکل مربوط به ادعاهای بهره کشی و سواستفاده جنسی شرکا دخیل
 - اسناد IASC
 - حداقل استانداردهای کار
 - بیانیه از میان برداشتن بهره کشی و سواستفاده جنسی
- اصول مطروحه در اسناد بین المللی در مورد بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی برای کارکنان آسام هم لازم الاجراست زیرا سازمانی غیر دولتی است. اسناد بین المللی مربوطه ضمیمه این سند است.

5. اصول

اصل رعایت حریم خصوصی: محل کار بایستی در تمام مراحل رسیدگی به ادعاهای بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی، حریم خصوصی شاکی و متشاکی را رعایت کند. اصل رعایت حریم خصوصی بخصوص از نظر حل و فصل ادعاهای مطروحه در خصوص بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی بدون برملا کردن جزئیات زندگی خصوصی طرفین دعوی نزد عموم حائز اهمیت است.

اصل اهتمام ویژه: در خصوص ادعاهای مربوط به بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی، محل کار بایستی اهتمام ویژه به خرج داده و دقت نماید تا از هرگونه رفتاری که باعث شود قربانی دوباره در معرض اعمال ممنوع قرار گرفته و کرامت طرفین خدشه دار شود، خودداری شده و جلوی چنین رفتارهایی گرفته شود. بخصوص در روند طرح ادعاهای مربوط به بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی این اصل برای حصول اطمینان از این مسئله است که قربانی دوباره در معرض چنین رفتارهایی قرار نگیرد.

اصل اعتماد: محل کار با رعایت اصول حریم خصوصی و اهتمام ویژه به نحوی رفتار می کند که اعتماد طرفین سلب نشود.

بیانیه ها و اسناد: بهره کشی، سواستفاده و

آزار جنسی اغلب پدیده هایی هستند که بین دو نفر اتفاق می افتند و اثبات شان سخت است. این مسئله قربانی را به سکوت وا داشته و در نتیجه محیطی مستعد آزار و تعرض جنسی بوجود می آورد. هنگامی که مدرک روشنی در دست نباشد، سازوکارهای مطروحه در این سند بایستی با رویکردی قربانی- محور اجرا شده و بر اساس بیان قربانی باشد و سعی کند از طریق یک استدلال جامع تر در خصوص ماهیت بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی، پیش زمینه ای که حادثه در آن رخ داده و طرفین دخیل، ماهیت مسئله را درک کند. با این حال روند بازجویی های اداری و قضایی به دلیل فقدان مدارک و شواهد به نفع متهم میل می کند؛ بنابراین قربانیان آزار جنسی باید از طرق قانونی به جمع آوری و حفظ شواهد و مدارکی اقدام کنند که قابل ارائه در یک روند تحقیقاتی باشد.

بیان نادرست عمدی: در جریان رسیدگی به درخواست ارائه شده به تیم اگر بدون هیچ شک و شبهه ای مشخص شود که شاکی عمدا دروغ گفته یا اظهارات نادرست ادا کرده است، اقدامات انضباطی لازم انجام خواهد شد.

سند محتوی اصول به همه کارکنان آسام توصیه می کند از استفاده از ادعاهای آزار جنسی به عنوان وسیله ای برای حل اختلافات احساسی و شخصی اجتناب کنند.

6. تدابیر احتیاطی برای کسی که احساس کند در معرض آزار جنسی قرار گرفته است

1. مطالعه سند اصول حمایت و پیشگیری از بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی و دستورالعمل تیم حمایتی
2. اجتناب از تمامی موقعیت ها، محیط ها و اشخاصی که فکر می کنید در برخورد با آنها مجددا در معرض بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی قرار گیرید
3. هشدار صریح به شخص مربوطه در خصوص رفتار ناخوشایند؛ «نه» گفتن به صراحت در مواجهه با رفتارهای جنسی ناخواسته
4. هشدار به شخص مزاحم در خصوص انجام اقدامات قانونی در صورتی که به رفتارش پایان ندهد
5. جمع آوری هر گونه شواهدی (در صورت وجود) که می تواند به عنوان سند و مدرک در تحقیقات مورد استفاده قرار گیرد از
6. مراجعه به تیم حمایتی آسام برای مقابله با بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی برای به دست آوردن اطلاعات و بهره مند شدن از حمایت آنها و واقف شدن به حق و حقوق خود، همزمان گزارش مکتوب به آدرس های ایمیل ethics@sgdd-asam.org یا sifirtolerans@sgdd-asam.org (اینکه کارمند چنین واقعه ای را به صورت همزمان به مدیر دفتر مربوطه اش، مدیر هماهنگی محلی و / یا مدیر هماهنگی پروژه از طریق ایمیل، تماس تلفنی یا شخصا گزارش کرده باشکایت کند، بستگی به خودش دارد).
7. مراجعه به پلیس یا دادسرا برای اقدامات پیشگیرانه و حمایتی

7. توصیه به افرادی که متوجه رفتارهای مزاحمت آمیز خود شده اند

1. مطالعه سند اصول حمایت و پیشگیری از بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی و دستورالعمل تیم حمایتی و اسناد بین المللی مربوطه که در اینجا ضمیمه شده است
2. با ملاحظه بودن در خصوص خواست، رضایت، برخورد و اظهارات دیگران و اجتناب از رویکرد جنسی مادامی که از رضایت طرف مقابل مطمئن نشده باشد
3. عذرخواهی بلافاصله بعد از اینکه متوجه رفتار نامناسب خود شود، ناراحتی بوجود آمده را بی اهمیت نپندارد و نادیده نگیرد
4. اجتناب از رفتارهای مشابه یا برخوردهایی که طرف رنجیده خاطر را برآشفته کند
5. در مواردی که شخص از موقعیت شغلی بالاتری نسبت به طرف رنجیده خاطر برخوردار بوده یا نوعی از سلسله مراتب بین شان جاری باشد، باید اختیارات خود را به شخص دیگری واگذار کرده و در خصوص فرد رنجیده خاطر از هرگونه عمل سوپروایزری و مشورتی خودداری نماید.

8. اجرا

با این سند اصول و دستورالعمل الصاقی و در راستای اهدافی که قبلاً به آنها اشاره شد، اصول و توصیه ها، آسام به صورت علنی اعلام می کند که حداکثر تلاش خود را به خرج دهد تا در خصوص بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی، بر آگاهی همه همکاران از جمله مسئولان تدارکات که با آسام قرارداد امضا کرده اند، بیفزاید و از چنین وقایعی پیشگیری نماید و در مواردی که ادعا و شکایتی انجام شود، تحقیقات مثرثمر انجام داده و سازو کاری برای مجازات در نظر گیرد.

در دستورالعمل ضمیمه، آسام جزئیات سازوکاری را که برای اجرای موثر رویکرد مطروحه در این سند در نظر گرفته است، اعلام می کند.

ضمیمه 1: دستورالعمل تیم حمایتی برای مقابله با بهره کشی، سوءاستفاده و آزار جنسی

هدف و حیطه

تعریف ها:

ماده 1- در پرتو اصول و چارچوب کلی که در سند اصول آسام برای حمایت و پیشگیری از بهره کشی، سوءاستفاده و آزار جنسی بر آن صحت گذاشته شده است، این دستورالعمل برای حصول اطمینان از این مسئله است که برای حمایت از کارکنان آسام بخصوص علیه آزار جنسی که ممکن است در محل کارشان رخ دهد و حمایت از آشنایی که از کمک ها بهره مند می شوند در برابر بهره کشی و سوءاستفاده جنسی، یک تیم حمایت علیه بهره کشی، سوءاستفاده و آزار جنسی تشکیل شود و وظایف و اصول کاری این تیم و همچنین مسائل مربوط به پروسه های ارائه درخواست و ارزیابی در خصوص بهره کشی، سوءاستفاده و آزار جنسی نزد این تیم را تنظیم نماید.

این دستورالعمل، بدون محدودیت مکانی و زمانی، در کلیه شرایطی که کارکنان آسام «به دلیل روابط کاری یا آموزشی» با هم کار می کنند و همچنین برای همه کارکنان محل کار اعمال می شود.

علاوه بر این آسام باید اقدامات لازم را انجام دهد تا اطمینان حاصل نماید که تمامی نهادها و افراد شخصی که با قرارداد در دفاتر آن کار می کنند اصول مطروحه در این دستورالعمل را رعایت کنند. این دستورالعمل دربرگیرنده تمامی اعمالی است که در بیرون از محل کار اتفاق می افتد اما به محل کار کشیده می شود یا بر آن تاثیر می گذارد.

ماده 2 - اصطلاحات مورد اشاره در این دستورالعمل؛

منظور از «انجمن» انجمن همبستگی و توسعه اجتماعی،

منظور از «محل کار» تمامی دفاتر انجمن همبستگی و توسعه اجتماعی و تمامی اماکنی که کارکنان «به دلیل روابط کاری یا آموزشی» در آن حضور دارند و تمامی عناصر محل کار اعم از مسئولین تدارکات و همکاران اجرایی را شامل می شود،

منظور از «کارکنان» کارکنانی هستند که در انجمن همبستگی و توسعه اجتماعی به ارائه خدمات مشغولند،

منظور از «تیم حمایتی» تیم حمایتی انجمن همبستگی و توسعه اجتماعی برای مقابله با بهره کشی، سوءاستفاده و آزار جنسی است.

ساختار، وظایف و کارکرد تیم حمایتی برای مقابله با بهره کشی، سوءاستفاده و آزار جنسی

ماده 3 - تیم حمایتی برای مقابله با بهره کشی، سوءاستفاده و آزار جنسی از دوبخش مسئول تیم و هیئت تشکیل شده است. ساختار و وظایف این بخش ها از قرار زیر است:

آ - مسئول تیم: مسئول تیم حمایتی از میان اعضای هیئت به مدت یک سال انتخاب می شود. پس از پایان هر دوره یک ساله یکی از

اعضا بایستی به عنوان مسئول هیئت انتخاب شود. وظایف مسئول تیم به شرح زیر است:

1. تهیه دستور جلسه، ثبت و نگهداری گزارشات از تصمیمات جلسه؛

2. فراخوانی اعضای هیئت برای تشکیل جلسه و در میان گذاشتن دستور جلسه؛

3. تقسیم کار اعضای هیئت و اختصاص وظایف جدید در صورت نیاز؛

4. همکاری با دیگر واحدهای انجمن در رابطه با درخواست هایی که از طریق سازوکارهای مربوطه آسام ارائه می شود به منظور حمایت حقوقی و روانشناسی-اجتماعی از درخواست دهندگان؛

5. حصول اطمینان از حفظ حریم خصوصی در رابطه با مسائلی که در موردشان ارزیابی، تصمیم گیری و اظهار نظر می شود، و محرمانه ماندن تمامی اطلاعات و اسناد مربوطه.

ب - هیئت

1. تیم حمایتی برای مقابله با بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی مجموعاً از 10 نفر تشکیل می شود که در داخل انجمن مشغول به کار هستند و داوطلب انجام کار می شوند. این افراد شامل 1 نفر معاون هماهنگ کننده عمومی، 1 نفر حقوقدان، 1 نفر روانشناس، 1 نفر مددکار اجتماعی، 1 نفر کارشناس ارشد از واحد حمایت، 1 نفر از واحد منابع انسانی، 1 نفر از واحد هماهنگی مترجمان، 1 نفر مسئول ارشد از واحد پشتیبانی، 1 نفر از تیم های هماهنگی منطقه ای و سرانجام 1 نفر از واحد امور مالی است. تعداد اعضای زن نباید از تعداد اعضای مرد کمتر باشد. هیئت بایستی با فراخوان مسئول تیم تشکیل جلسه داده و بر اساس اصول مندرج در سند اصول و این دستورالعمل انجام وظیفه نماید.

2. از اعضای هیئت انتظار می رود:

- تعهد بی چون و چرا به استانداردها و برابری جنسیتی در زندگی حرفه ای و خصوصی،

- توانایی ارائه اطلاعات بدون جهت دهی و انعکاس نظرات شخصی،

- تفاهم کامل در رابطه با سیاست ها و رویه های آسام در خصوص بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی و

- توانایی برقراری و حفظ روابط بر اساس برابری و اعتماد با همه همکاران در موقعیت های مختلف شغلی.

3. مدت زمان انجام وظیفه اعضای هیئت یک سال است. عضوی که مدت زمان انجام وظیفه اش به پایان رسیده است می تواند بار دیگر انتخاب شود. عضویت هر کدام از اعضا که سه جلسه متوالی غیبت غیر موجه داشته باشد، لغو شده و شخص دیگری با همان صلاحیت ها به جای وی انتخاب می گردد.

4. در گام اول هیئت باید تصمیم بگیرد که ادعاهای بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی و مقابله به مثل را که از طریق مسئول تیم انتقال داده می شود، در دستور کار جلسه قرار دهد یا نه. در رابطه با مواردی که در دستور کار جلسه قرار می گیرد، هیئت بایستی در پرتو اصول و رویه های مطروحه در سند اصول آسام برای حمایت و پیشگیری از بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی و در چارچوب آسام یک ارزیابی انجام داده و با اکثریت آرا در مورد ادعاهای طرفین دعوی و اقداماتی که در مرحله بعدی باید انجام گیرد، تصمیم گیری نماید. تصمیمات فوق نباید در خصوص ارتکاب یا عدم ارتکاب جرم نتیجه گیری نماید بلکه باید شامل یک ارزیابی در چارچوب رویه های انضباطی آسام باشد. تصمیمات اتخاذ شده بایستی حداکثر ظرف 3 روز کاری بعد

هماهنگی پروژه گزارش کنند اما اجباری در کار نیست. گزارش با صلاحدید خود کارکنانی است که در معرض تعرض یا آزار جنسی قرار گرفته یا شاهد آن بوده اند. کارکنان فوق الذکر همچنین می توانند شکایات خود را به صورت مکتوب به آدرس ایمیل etik@sgdd-asam.org یا zerotolerans@sgdd-asam.org ارسال نمایند. علاوه بر این خط تلفن تیم حمایتی 24 ساعت شبانه روز 7 روز هفته در دسترس است. اعضای کشیک تیم حمایتی مسئول پاسخگویی به خط تلفن اضطراری هستند که به صورت دوره ای در بازه های زمانی دو ماهه بین اعضا در گردش است.

گزارش و شکایت مربوطه را می توان بلافاصله بعد از آزار انجام داد یا در صورتی که شبیه آن وجود داشته باشد که چنین عملی انجام شده است یا حتی اگر مدتی از انجام آن سپری شده باشد هم بدون محدودیت زمانی قابل انجام است.

جهت ارائه گزارش یا شکایت، کارکنان می توانند به آدرس های فوق الذکر بدون ترتیب از پیش تعیین شده مراجعه کنند. مراجع ذیربط بایستی درخواست ها را به تیم حمایتی انتقال دهند. در مواردی که مراجع مربوطه بر این تصور باشند که مسئله فراتر از اختیارات شان است، بایستی به فرد مراجعه کننده در خصوص تیم اطلاع داده و او را راهنمایی کنند.

مسائلی که در روند حمایت باید مورد توجه قرار گیرد

ماده 5 - در روند حمایت تیم حمایتی بایستی به رویه های زیر پایبند باشد:

1. در روند حمایت مسئولیت دارد ملاقات ها با طرفین و تمامی اطلاعات و مدارکی که درخواست کننده ارائه می کند را محرمانه نگه دارد. در این روند تمامی امور را به سرعت و با دقت به موثرترین شکل ممکن پیش برده و به نتیجه می رساند. مسئولین در رابطه با هر

از برگزاری جلسه هیئت، به بخش مدیریت هماهنگی و بخش منابع انسانی اطلاع داده شود. در این پروسه قبل از ابلاغ تصمیمات متخذه در صورت نیاز امکان تبادل نظر با مدیر هماهنگی وجود دارد. در طول این دوره بایستی شرایط مناسب برای حمایت روانشناسی- اجتماعی از قربانی فراهم شود.

5. در مواردی که اقدام فوری باید انجام گیرد، هیئت بر اساس درخواست و موافقت درخواست کننده بلافاصله با مقامات مسئول تماس می گیرد.

6. در موارد لزوم در روند تحقیق و با رضایت قربانی، هیئت می تواند راهکارهای موقتی ارائه دهد از جمله جداسازی فیزیکی مزاحم مورد ادعا و قربانی و گماشتن مزاحم مورد ادعا و قربانی به شغلی دیگر.

7. هیئت برای افزایش آگاهی و هوشیاری در خصوص آزار و تعرض جنسی در محیط کار و پذیرفته شدن این آگاهی و هوشیاری به عنوان اصول و اجرای آن، به فعالیت هایی چون تبلیغ و آموزش می پردازد.

گزارش و شکایت

ماده 4- اسامی مسئول تیم و اعضای هیئت و اطلاعات تماس شان که در چارچوب تیم حمایتی علیه بهره کشی، سواستفاده، آزار و تعرض جنسی از طریق این دستورالعمل تشکیل شده است بایستی به اطلاع کلیه کارکنان برسد. کارکنانی که در معرض تعرض یا آزار جنسی قرار گرفته یا شاهد آن بوده اند، می توانند شخصا از طریق پست الکترونیک و / و یا تلفن به اعضای تیم حمایتی اطلاع داده و یا شکایت کنند. ارائه درخواست ها به صورت ناشناس هم میسر است اما باید توجه داشت در مواردی که درخواست به صورت ناشناس ارائه شود، انجام تحقیقات و رویه های انضباطی سخت خواهد بود. کارکنان می توانند مسئله را به مدیران دفترشان، مدیران منطقه ای و مدیران

اقدامی که انجام می دهند بایستی گزارشی تهیه کنند.

2. بجز در مواردی که قانون ملزم می کند، همانگونه که بدون درخواست فرد شاکی هیچگونه روند قانونی آغاز نمی شود، بدون درخواست فرد شاکی، روند آغاز شده، قابل توقف یا تعلیق هم نیست.

3. هیئت بایستی اقدامات لازم را انجام دهد تا هیچگونه انتقام گیری احتمالی پس از ارائه درخواست شاکی انجام نشود.

4. هیئت نباید هیچگونه روندی را بدون اطلاع و رضایت درخواست کننده آغاز کرده یا اجرا کند.

5. تیم حمایت، افرادی را که در معرض آزار یا تعرض جنسی قرار می گیرند و یا شاهد آن می شوند، بدون قید و شرط حمایت می کند. تیم حمایتی به فردی که در روند حمایت شکایت و یا گزارش کرده، راهکارهای حقوقی و قابل انجام ارائه کرده، روندی که بسته به راهکار انتخابی باید طی شود، مخاطراتی که هر کدام از این گزینه ها در بر دارد و تدابیری که برای پیشگیری از آن باید اندیشیده شود را بلافاصله و در مدت زمان معقول به او گوشزد می نماید. همزمان تیم حمایتی در صورت تمایل امکان حمایت روانشناسی را فراهم می کند.

برنامه های آموزش در حین خدمت

ماده 6- به منظور پیشگیری از آزار جنسی و رفتارهای مزاحمت آمیز جنسی، تیم حمایتی پوسترها و بروشورهایی را برای استفاده کارکنان انجمن تهیه می کند تا اطمینان حاصل نماید که افراد حقوقشان را شناخته و بر آگاهی شان در این زمینه افزوده شود. CTE کارکنان و مدیران در محل کار را برای شرکت در آموزش های رو در رو، آنلاین یا آموزش ویدئویی دعوت می کند.

دفاع

ماده 7- تیم حمایتی، بهبود و بروز رسانی سند اصول حمایت و مقابله با بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی انجمن همبستگی و توسعه اجتماعی را در دستور کار خود قرار داده و موظف به ارائه گزارش به دفتر مدیر هماهنگی کل در خصوص نیازها و تحولات است.

قابلیت اجرا

ماده 7- این دستورالعمل از تاریخی که هیئت اجرایی انجمن همبستگی و توسعه اجتماعی تصویب کند، لازم الاجراست.

اجرا

ماده 8- این دستورالعمل از طرف دفتر مدیر هماهنگی کل اجرا می شود.

اسناد اساسی سازمان ملل

ضمیمه 2: ST / SGB / 2003/13

بولتن دبیرکل در مورد اقدامات ویژه برای محافظت در برابر بهره کشی و سو استفاده جنسی

ترکی

انگلیسی

عربی

فارسی

ضمیمه 3: ST / SGB / 2019/8

بولتن دبیرکل در مورد اقدامات ویژه برای محافظت در برابر بهره کشی و سو استفاده جنسی

ترکی

انگلیسی

عربی

فارسی

ضمیمه 4: پروتکل مربوط به ادعاهای بهره کشی و سو استفاده جنسی شرکا دخیل

پروتکل سازمان ملل متحد در مورد اتهامات بهره کشی و سوء استفاده جنسی دربرگیرنده شرکای اجرایی

ترکی

انگلیسی

عربی

فارسی

اسناد اساسی

ضمیمه 5: حداقل استاندارد کار - در امان بودن از بهره کشی و سو استفاده جنسی از طرف کارکنان خود

حداقل استانداردهای کاری - محافظت در برابر بهره کشی و سو استفاده جنسی از طرف خود کارکنان

ترکی

انگلیسی

عربی

فارسی

ضمیمه 6: بیانیه از میان برداشتن بهره کشی و سو استفاده جنسی

ترکی

انگلیسی

عربی

فارسی

ضمیمه -7: اصول ده گانه که شما هنگام دریافت گزارشی در مورد بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی در محل کار باید از آن پیروی کنید:

1. ممکن است شخص اطلاع دهنده، خود قربانی، از اطرافیان قربانی، شاهد، مظنون و یا متأثر از واقعه باشد. با ایجاد فضایی مناسب برای قربانی یا اطلاع دهنده، به صورت فعال و محترمانه به او گوش فرا دهید. از واکنشهای مناسب نسبت به شرایط آگاه باشید و سعی کنید این را به فرد مقابل انتقال دهید.
 2. اگر قربانی یا اطلاع دهنده به شما اجازه یادداشت برداری داد، با دقت یادداشت برداری کنید. در نقل قول های مستقیمی که در یادداشت های خود وارد می کنید، فقط عبارات دقیق نقل شده توسط قربانی را بگنجانید. به قربانی توصیه کنید که هرگونه شواهد مادی، مانند ایمیل، پیامک یا نامه را با دقت نگهداری کند..
 3. در حالی که با دقت به طرف مقابل گوش می دهید و سعی در درک وضعیت دارید، سعی کنید با استفاده از عباراتی مانند "می فهمم" یا "او همدلی کنید. سعی کنید به جای بیان عبارت "من احساسات شما را درک می کنم"، احساسی را که درک می کنید، بازتاب دهید. از استفاده از عباراتی مانند "موافقم" پرهیز کنید. قضاوت و جانبداری نکنید. نظرات شخصی خود را بیان نکنید و یا درباره وقایع حدس نزنید و گمانه زنی نکنید.
 4. حتی الامکان تعهد خود نسبت به حفظ حریم خصوصی را ابراز کنید، اما لزوم مداخله و گزارش به CISTDE بر اساس اصل "لزوم اطلاع" و موارد پیش بینی شده اصول حمایت و پیشگیری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی آسام را به روشنی بیان کنید.
 5. لاز توصیه مستقیم اجتناب کنید. قربانی یا اطلاع دهنده را از گزینه های موجود و مخصوصا نحوه استفاده از آنها، مطلع کنید. در خصوص امکان دریافت مشاوره و پشتیبانی از تیم CISTDE که با این مسائل سرو کار دارند و از افراد مربوطه، آنها را مطلع کنید.
 6. اطمینان حاصل کنید که قربانی یا اطلاع دهنده از مسئولیت سازمان در خصوص انجام موارد لازم برای محافظت از او در برابر تلافی جویی آگاه است.
 7. قول هایی ندهید که نمی توانید به آنها عمل کنید.
 8. توضیح دهید که برای فعال سازی سازوکار مداخله از طرف سازمان، به سرعت اقدام می شود.
 9. نیازهای قربانی یا اطلاع دهنده را بپرسید و ارزیابی ریسک انجام دهید. برای نمونه، بررسی کنید که آیا سرپناه مورد نیاز است یا نه. اگر یک قربانی احساس ناامنی یا تهدید کند، ممکن است بخواهد در مکان فیزیکی متفاوت از مکانی که متهم در آن قرار دارد، باشد.
 10. اگر درباره نحوه اقدام مطمئن نیستید، می توانید از سوپروایزر خود، تیم پشتیبانی CISTDE یا افراد مربوطه در سازمان خود مشاوره بگیرید.
- اگر فرد قربانی یا اطلاع دهنده نخواهد خود وضعیت را گزارش کند، به او بگویید که شما به عنوان شخص دریافت

کننده گزارش بایستی به CISTDE یا افراد مسئول به صورت آشکار یا ناشناس وضعیت را گزارش کنید و از او بپرسید که آیا مایل است نامش در گزارش ذکر شود یا خیر. قربانی را برای کمک گرفتن از CISTDE یا افراد مسئول راهنمایی کنید.

- اگر قربانی یا اطلاع دهنده مایل به ذکر نامش در گزارش باشد، بلافاصله به صورت آشکار گزارش کنید.
- اگر قربانی یا اطلاع دهنده مایل به ذکر نامش در گزارش نباشد، با در نظر گرفتن حریم خصوصی، بلافاصله گزارش کنید.

به عنوان شخص دریافت کننده گزارش، تعهد خود را در مورد اطلاع رسانی به تیم CISTDE یا افراد مسئول به طور ناشناس یا آشکار فراموش نکنید. مطمئن شوید که بلافاصله به تعهد خود عمل کرده اید.

انجام اقدامات پیشگیرانه و لازم برای محافظت از قربانی و اطلاع دهنده با رعایت حفظ حریم خصوصی جزو وظایف سازمان است.

هرکسی که به او گزارش داده شود، موظف است آن را گزارش کند. انجام فرایند گزارش دهی به معنای تلاش برای جمع آوری شواهد برای اطمینان از واقعه نیست. شما باید براساس گزارشی که دریافت می کنید، گزارش خود را بر اساس بیان اطلاع دهنده تنظیم کنید. تعهد انجام گزارش، گزارش درخواست پیگیری که دریافت کردید یا وضعیت مشکوک به CISTDE، اشخاص مسئول در CISTDE و یا مدیران است.

ضمیمه 8: برای پیشگیری و از بین بردن آزار و اذیت جنسی، شاهدان چه کاری باید انجام دهند؟

• شاهد یعنی چه؟

شاهد کسی است که واقعه ای را ببیند یا بشنود یا شاهد هر دو حالت باشد. شاهد خوب کسی است که اگر ببیند فرد یا گروهی نیاز به کمک دارند، با رعایت نکات ایمنی مداخله کند. مداخله شاهد راهی موثر برای نشان دادن این نکته است که جلوگیری از آزار و اذیت برعهده همگان است. شاهد خوب از جرم های بالقوه و یا وخیم شدن وضعیت جلوگیری کرده و به شکل گیری فرهنگ محیط کار ایمن و محترمانه، عاری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی، کمک می کند.

• چرا باید شاهد خوبی باشیم؟

هنگامی که ما اغماض می کنیم، به طور ضمنی از یک محیط کار ترسناک و گاه تهدیدآمیز حمایت می کنیم؛ همکاران خود را بی دفاع و بدون پشتوانه رها می کنیم. هرچه این اتفاق بیشتر تکرار شود، کنترل شرایط کاری غیر ایمن و نامحترمانه، دشوارتر می شود. همه ما در شکل دادن به محیط کار خود به نحوی که برای همه ایجاد آرامش و امنیت کند، نقش داریم.

• چگونه می توان شاهد خوبی بود؟

برای اینکه بتوانید شاهد خوبی باشید، همیشه بیش از یک گزینه در اختیار دارید. در زیر توصیه هایی برای بعضی از روش هایی که می توانیم در پیش بگیریم، آمده است:

• کسانی که در محیط کار شاهد آزار جنسی هستند چه کاری باید انجام دهند؟

اگر چیزی ببینید، باید چیزی بگویید و کاری انجام دهید. مداخله معمولاً به همین سادگی است:

1. تغییر وضعیت: حواس افراد مربوطه را پرت کرده و فرد را از محیطی که ممکن است آسیب ببیند خارج کنید. به عنوان مثال: "من قهوه می خورم؛ می خواهی بیایی؟"
2. به همکار قربانی خود التفات کرده و جویای حالش شوید. از قربانی حمایت کرده و بپرسید چگونه می توانید کمکش کنید. بسیاری از قربانیان ممکن است خود را سرزنش کنند. بگویید: "این تقصیر تو نیست، تو کار اشتباهی نکردی."
3. در صورتی که همکار قربانی تان واقعه را با شما در میان بگذارد، او را تشویق کنید که به مدیر خود، تیم CISTDE یا افراد مسئول گزارش کند. اگر بخواهد، به او در انجام گزارش کمک کنید.
4. اگر همکار قربانی تان واقعه را با شما در میان گذاشته اما مایل به گزارش آن به مدیران، تیم CISTDE یا افراد مسئول نیست، تعهد به انجام گزارش به عنوان شاهد ماجرا را به او گوشزد کرده و به شکل ناشناس گزارش دهید.
5. اگر شاهد آزار جنسی بوده اید، حتی اگر همکار قربانی تان مسئله را با شما در میان نگذارد هم، واقعه را به طور ناشناس به مدیر خود، تیم CISTDE یا افراد مسئول، گزارش کنید. شاهد هنگام گزارش، می تواند نام مرتکب و قربانی را به صورت علنی یا ناشناس بیان کند. شهود هم می تواند با درخواست محرمانه ماندن نام شان / به صورت ناشناس

برای الگو قرار دادن رفتارهای خوب.

13. تلاش برای کسب آگاهی به منظور تقویت خود به همراه همه کارکنان.

همه حق دارند در محیطی آرام، سالم، ایمن، محترمانه و عاری از انواع خشونت های مبتنی بر جنسیت اجتماعی مانند آزار جنسی، بهره کشی و سو استفاده جنسی کار کنند. همه ما می توانیم نقش مثبتی در محل کار خود بازی کنیم. شاهد خوب و مسئول هم بخش مهمی از این نقش هاست.

• کسانی که شاهد بهره کشی و سو استفاده جنسی هستند چه کاری باید انجام دهند؟

اگر مظنون و یا / شاهد اعمال ممنوعه ای مانند بهره کشی جنسی و / یا سو استفاده جنسی از طرف یکی از کارکنان نسبت به یکی از مراجعین هستید، بعنوان کارمند آسام موظف هستید این موضوع را به مدیرتان و یا تیم CISTDE و یا افراد مسئول به صورت گزارش آشکار اطلاع دهید. از بجا آوردن فوری این وظیفه اطمینان حاصل کنید.

اگر به بهره کشی جنسی و / یا سو استفاده جنسی مشکوک شدید، بدون تحقیق جهت حصول اطمینان از صحت و سقم واقعه، باید آن را به مدیر خود، CISTDE یا افراد مسئول گزارش کنید. به خاطر داشته باشید در موارد شبهه برانگیز، مسئولیت انجام تحقیقات با شاهد یا فرد شکاک نیست.

کانال هایی که در موارد ظن یا مشاهده می توانید از طریق آنها گزارش کنید:

- آدرس
etik@sgdd-asam.org
- آدرس
sifirtolerans@sgdd-asam.org
- آدرس
psea@sgdd-asam.org

گزارش دهند. انجام اقدامات پیشگیرانه و لازم جهت محافظت از شهود و قربانیان با رعایت درخواست شان مبنی بر حفظ حریم خصوصی شان جزو مسئولیت های سازمان است.

6. یادداشت برداری از وقایعی که می بینید، می شنوید یا با آن روبرو می شوید و گزارش فوری به تیم پشتیبانی CISTDE. یادداشت های گرفته شده ممکن است در تحقیقات احتمالی آینده بکار آیند.

7. اگر به آزار جنسی مشکوک شدید، بدون تحقیق جهت حصول اطمینان از صحت و سقم واقعه، آن را به مدیر خود، CISTDE یا افراد مسئول گزارش کنید. به خاطر داشته باشید در موارد شبهه برانگیز، مسئولیت انجام تحقیقات با شاهد یا فرد شکاک نیست.

8. به همکاران که رفتار مزاحمت آمیز دارد بگویید که گفته ها (و یا کرده هایش) درست نیست. گاهی اوقات به راحتی می توان گفت: "این چیزی که گفتم یا کاری که کردی خوب نبود" یا "این شوخی خنده دار نیست". همچنین می توانید بپرسید: "آیا دیدید که چگونه این کار ممکن است نامناسب باشد، کسی را آزار دهد یا احساساتش را جریحه دار کند؟"

9. صحبت آشکار و صریح درمورد اهمیت جلوگیری از رفتارهای نامناسب در محل کار که ممنوع است و رفتار محترمانه افراد و پابندی آنها به اصول.

10. صحبت با مدیران بالادستی، تیم پشتیبانی CISTDE و یا افراد مسئول در مورد رفتارهای نادرست یا منفی تاثیرگذار بر کارکنان و محیط کار.

11. تشکیل جلسات یا برنامه های اجتماعی با همکاران خود برای صحبت در مورد رفتار در محیط کاری که اصول تحمل صفر در آن اجرا می شود.

12. آمادگی برای حمایت از قربانیان و تلاش

- تیم حمایت برای مقابله با بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی - CISTDE
- هماهنگی منطقه، مدیر پروژه تان، مسئول هماهنگی واحد
- خط حمایت آشکار اضطراری 24/7 به شماره تلفن 08504741515
- گزارش به افراد مسئول / رابط CISTDE

فراموش نکنید که انجام اقدامات پیشگیرانه و لازم برای محافظت از قربانی و افشاگر با رعایت حفظ حریم خصوصی جزو وظایف سازمان است.

ضمیمه 9: راهنمای جلوگیری از بهره‌کشی، سو استفاده و آزار جنسی و مداخله در آن در محل کار

انجمن همبستگی و توسعه اجتماعی بر اساس متون اساسی نهادهای تحت سازمان ملل به وضوح موضع خود را در برابر اعمال ممنوع و رفتارهای مغایر با سند اصول حمایت و پیشگیری از بهره‌کشی، سو استفاده و آزار جنسی اعلام می‌کند.

• آموزش یا آموزش‌های اجباری توصیه شده در زمینه حمایت و پیشگیری از بهره‌کشی، سو استفاده و آزار جنسی را به اتمام برسانید. ی.

• در پورتال داخلی اینترانت سازمان، اسناد مربوط به آزار جنسی، بهره‌کشی جنسی و سو استفاده را مرور کنید.

• نتایج نظرسنجی کارکنان در خصوص حمایت و پیشگیری از بهره‌کشی، سو استفاده و آزار جنسی و گزارش‌هایی را مطالعه کرده و بررسی کنید.

• هنگام شروع به کار جدید خود در صورت امکان با سلف خود و در غیر این صورت با مدیران مربوطه در مورد مشکلات، خطرات، تهدیدها و اقدامات احتیاطی در رابطه با بهره‌کشی، سو استفاده و آزار جنسی در محیط کار صحبت کنید. برای اطلاع از موارد جاری و پیگیری آنها به جمع‌آوری اطلاعات بپردازید.

2. در حین انجام وظیفه

• برای ایجاد یک محیط کار عاری از بهره‌کشی، سو استفاده و آزار جنسی به عنوان الگویی که استانداردهای بالای رفتاری را حفظ کند، عمل کنید.

- ترتیبی بدهید تا از گذراندن آموزش‌های اجباری "حمایت و پیشگیری از بهره‌کشی، سو استفاده و آزار جنسی" از طرف تمامی اعضای تیم اطمینان حاصل شود.

• از اطلاع‌رسانی شفاهی در خصوص حمایت

به عنوان شریک اجرایی واحدهای سازمان ملل متحد، همه پرسنل موظف به رعایت اصول حمایت و پیشگیری از بهره‌کشی، سو استفاده و آزار جنسی و مقررات رفتاری می‌باشند. همه ما موظفیم خود را الگو قرار داده و به اصولی که از آنها دفاع می‌کنیم احترام بگذاریم.

شما به عنوان یک مدیر در ساعات کاری و خارج از ساعات کاری، چه در محیط کار و چه در زندگی شخصی باید همیشه با بالاترین استانداردهای رفتاری الگوی دیگران باشید.

شما همچنین مسئول ایجاد یک محیط کار مسالمت‌آمیز، ایمن و هماهنگ و عاری از تهدید و خطر و جلوگیری از انجام رفتارهای ممنوع پرسنل هستید. اعمال هر یک از کارکنان نه تنها از نظر شخصی برای آنها بلکه در عین حال برای اعتبار و اعتماد به کل انجمن؛ در اثربخشی فعالیت‌ها و خدمات ما تأثیرگذار است.

چک لیست زیر به شما کمک می‌کند تا به طور موثر این تعهدات مهم را انجام دهید:

1. شروع به کار جدید

• "سند اصول حمایت و پیشگیری از بهره‌کشی، سو استفاده و آزار جنسی انجمن همبستگی و توسعه اجتماعی و دستورالعمل

و پیشگیری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی به پرسنل جدید الاستخدام طی روند آشنایی با کار، اطمینان حاصل کنید. طی این اطلاع رسانی به آنها گوشزد کنید: آسام نهادهی است که در برابر بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی اصل "حمل صفر" را در پیش گرفته است؛ بهره کشی و سو استفاده جنسی برای کارکنان امور بشردوستانه "اعمال ممنوع" است؛ «سند اصول حمایت و پیشگیری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی آسام و دستورالعمل تیم پشتیبانی برای مقابله با بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی» حتماً باید در هفته اول شروع به کار خوانده شود؛ آموزش PSEA باید به پایان رسیده باشد؛ سازوکارهای گزارش بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی آسام را با آنها در میان گذاشته و افراد مسئول را به آنها معرفی کنید.

- ترتیبی دهید تا همه کارکنان در جلسات معمول مقررات رفتاری، حمایت و پیشگیری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی حضور یابند.

- به عنوان بخشی از جلسات منظم کارکنان، استانداردهای رفتاری از جمله استانداردهای مربوط به حمایت و پیشگیری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی را به کارکنان یادآوری کنید. درخصوص چگونگی دسترسی به تمامی مقررات، اطلاعات، اسناد و سازوکارهای اطلاع رسانی، آنها را آگاه کنید.

- منابع آگاهی دهنده مانند کنفرانس ها، اطلاعیه ها و یا مقالات کوتاه درباره استانداردهای آسام، اصول آسام و بخصوص ارزش ها و رفتارهای ممنوع در سازمان ملل را با تمامی اعضای تیم خود به اشتراک بگذارید.

- علانم رایج آزار مانند تغییر در عملکرد، مشکلات رفتاری، از دست دادن انگیزه، مرخصی مکرر، دیر کردن و یا واکنش بیش از حد غیرمعمول، عصبی بودن یا حواس پرتی در

محل کار را زیر نظر بگیرید (رجوع شود به پیوست 6 علانم احتمالی آزار جنسی در محل کار).

- وضعیت محیط کار را از نزدیک زیر نظر داشته باشید تا از رفتارهای مزاحمت آمیز و اعمال ممنوع جلوگیری شود. اطمینان حاصل کنید که اقدامات احتیاطی لازم انجام شده است تا محیط کاری عاری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی فراهم شود به نحوی که پرسنل به شیوه های غیرقابل قبول رفتار نکنند و دیگران را به رفتارهای غیرقابل قبول تشویق ننمایند.

- برای فراهم کردن محیط کار عاری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی، اطمینان حاصل کنید که نتایج نظرسنجی های کارکنان موجود جدی گرفته می شود و مطمئن شوید سیستمی ایجاد کرده اید که در آن هرکس می تواند نظر خود را بیان کند.

- اطمینان حاصل کنید که چیدمان پرسنل، فعالیت ها، عملکردها و محیط های کاری در محل کار به گونه ای طراحی و اجرا شده اند که برابری جنسیتی را تضمین کند. در صورت نیاز می توانید از CISTDE یا افراد مسئول کمک بگیرید.

- عوامل خطرزا مانند محیط کار غیرحرفه ای و رویکرد جنسیتی نامتناسب با برابری جنسیت اجتماعی که به اندازه زیادی با بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی مرتبط هستند را؛ با یادداشت کمبودهای اطلاعاتی آسام در خصوص فرایندهای گزارش دهی و راه حل، با CISTDE در میان بگذارید.

- اطمینان حاصل کنید که در این زمینه کارها را افراد مسئول هماهنگ و پشتیبانی می کنند.

3. هنگام مشاهده بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی در محل کار

- فوراً مداخله کرده و مطابق مقررات

"دستور العمل حمایت و پیشگیری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی آسام" عمل کنید.

• فراموش نکنید که شما به عنوان مدیری که شاهد بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی بوده اید، موظف هستید آن را به صورت درخواست آشکار به مدیرتان یا تیم CISTDE و یا افراد مسئول گزارش دهید. اطمینان حاصل کنید که این وظیفه را به سرعت به جا می آورید.

• اقدام فوری جهت ارائه خدمات اضطراری مورد نیاز، سرپناه، کمک های حقوقی و روانشناسی به فردی که در معرض بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی قرار گرفته است.

4. هنگامی که یکی از کارکنان، آزار جنسی در محل کار را به شما اطلاع دهد

ا. شخص اطلاع دهنده امکان دارد خود قربانی، از نزدیکان قربانی، متأثر از واقعه، شاهد و یا شکاک باشد.

ب. قبل از ملاقات با اطلاع دهنده؛ در مورد اصول آسام، روندهای گزارش داخلی، منابع و خدمات موجود در رابطه با امکانات مسکن، بهداشت، پشتیبانی حقوقی و روانشناسی، بررسی های لازم را انجام دهید.

ج. با ایجاد محیطی مناسب به صورت فعالانه و با احترام به اطلاع دهنده گوش فرا دهید. با آگاهی از واکنش های مناسب در برابر موقعیت موجود، سعی کنید این واکنش ها را به شخص مقابل خود منتقل کنید.

د. با یادداشت برداری های دقیق به گزارش گوش فرا دهید. فقط جملات کامل نقل شده توسط اطلاع دهنده را در نقل قول های مستقیم که در یادداشت های خود گنجانده اید، وارد کنید. به او توصیه کنید که هرگونه شواهد مهم مانند ایمیل ها، پیامک

ها یا نامه ها را با دقت نگهداری کند.

ه. در حالی که با دقت گوش می دهید و سعی می کنید رویداد را درک کنید، سعی کنید با استفاده از عباراتی مانند "من درک می کنم" با او همدلی کنید. به جای گفتن "احساس شما را درک می کنم" سعی کنید احساسی را که درک می کنید بیان کنید. از استفاده از عباراتی مانند "موافقم" پرهیز کنید. قضاوت نکنید و طرفداری نکنید. دیدگاه های شخصی خود را بیان نکنید و یا بر اساس واقعیت ها گمانه زنی نکنید.

و. تا آنجا که ممکن است متعهد به حفظ حریم خصوصی شوید. با این حال به وضوح بیان کنید که باید در این مسئله مداخله شود و باید مطابق دستور العمل حمایت و پیشگیری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی آسام، با حفظ حریم خصوصی، حادثه گزارش شود و در صورت عدم رضایت صریح، به صورت ناشناس گزارش شود.

ز. توصیه های مستقیم نکنید. اطلاع دهنده را از گزینه های موجود و به ویژه نحوه استفاده از این گزینه ها؛ امکان مشاوره و کمک گرفتن از تیم CISTDE و افراد مسئول، آگاه کنید.

ح. اطمینان حاصل کنید که اطلاع دهنده می داند که سازمان مسئول حفاظت از او در برابر اقدامات تلافی جویانه است.

ط. از دادن قول هایی که امکان عمل کردن به آنها را ندارید، خودداری کنید.

ی. توضیح دهید که برای فعالسازی سازوکار مداخله سازمان، به سرعت اقدام خواهد شد.

ک. در مورد نیازهای اطلاع دهنده و قربانی

سوال کنید و ارزیابی ریسک انجام دهید. به عنوان مثال بررسی کنید که آیا مراقبت های بهداشتی، مسکن، کمک های حقوقی و روانشناسی مورد نیاز است یا نه. اگر قربانی احساس ناامنی یا تهدید کند، ممکن است بخواهد در مکان فیزیکی متفاوتی از متهم قرار گیرد.

ل. اگر در مورد نحوه ادامه کار مطمئن نیستید، می توانید از سوپروایزر خود، تیم پشتیبانی CISTDE و یا افراد مسئول فعلی در سازمان خود مشاوری بگیرید.

م. ابتدا به اطلاع دهنده اعلام کنید که شما باید مسئله را در قالب یک گزارش ناشناس یا آشکار به CISTDE یا افراد مسئول گزارش دهید و رضایت یا عدم رضایت او از اعلام نامش را جویا شوید. اطلاع دهنده را برای کمک گرفتن به CISTDE و اشخاص مسئول راهنمایی کنید.

- اگر در خصوص افشاء نامش رضایت صریح و کتبی داشته باشد، به صورت آشکار فوراً گزارش کنید.

- اگر برای افشاء نامش رضایت صریح نداشته باشد، مطابق قوانین حفظ حریم خصوصی و رازداری فوراً گزارش کنید.

به عنوان مدیری که اطلاع حاصل کرده اید، تعهد خود در رابطه با مطلع کردن تیم CISTDE یا افراد مسئول به صورت ناشناس یا آشکار را فراموش نکنید. اطمینان حاصل کنید که بلافاصله این تعهد را به جا می آورید.

انجام اقدامات لازم برای حفاظت و پیشگیری با در نظر گرفتن درخواست های قربانی و / یا اطلاع دهنده مبنی بر حفظ حریم خصوصی، بر عهده سازمان است.

مدیری که مطلع می شود موظف است گزارش

کند. انجام فرایند گزارش به معنای تلاش برای جمع آوری شواهد برای اطمینان از واقعه نیست. با استناد به اطلاعاتی که دریافت کرده اید، گزارش خود را بایستی براساس بیان شاکی تنظیم کنید. منظور از تعهد به انجام گزارش، مطلع کردن CISTDE، اشخاص مسئول در CISTDE و یا مدیران سازمان از اطلاعات دریافتی یا وضعیت مشکوک است.

ن. صرف نظر از چگونگی حل و فصل دعوی، به طور مرتب مسئله را پیگیری کنید و اطمینان حاصل کنید که هیچ گونه اقدام تلافی جویانه ای علیه اطلاع دهنده انجام نمی شود.

5. بازگرداندن محیط کار به حالت قبل از وقوع بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی

- به همه کارکنان "در حد نیاز" اطلاع رسانی کنید، اما در مورد نحوه اطلاع رسانی از CISTDE، مدیران خود و کارشناسان مشاوری بگیرید.

- جهت حصول اطمینان از محیط کار عاری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی است و جلوگیری از وقوع حوادث مشابه، به اندازه لازم جلسات "کنترل" برگزار کنید.

- به کارکنان یادآوری کنید که همه در بهبود و حفظ سیستم در یک محل کار عاری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی، نقش و مسئولیت دارند.

6. هنگام پایان مسئولیت / کناره گیری

- اگر جانشین تان مشخص شده باشد، او را و اگر مشخص نشده باشد، مدیران مربوطه را در مورد اقداماتی که برای جلوگیری و نیل به یک محیط کاری عاری از بهره کشی، سو استفاده و آزار جنسی انجام داده اید، مطلع کنید.

- هنگام پایان مسئولیت / کناره گیری تان، در صورت مشخص شدن جانشین تان به او و در

صورت مشخص نبودن جانشین تان به مدیران
مربوطه، اطلاعات و اسناد مربوط به مشکلات،
خطرات، تهدیدها و اقدامات احتیاطی انجام
شده در مورد وقایع پیشین در رابطه با بهره
کشی، سواستفاده و آزار جنسی را ارائه دهید.
موارد جاری را با آنها در میان گذاشته و جهت
پیگیری اطلاعات لازم را ارائه کنید.

ضمیمه - 10

جدول 1. علائم احتمالی آزار و اذیت در محل کار*

فیزیکی مانند سردردهای مکرر و ناراحتی معده
نیز یک شاخص مهم است.

تنش عمومی: گاهی اوقات کل محل کار می
تواند تحت تأثیر آزار و اذیت قرار گیرد. در
برخی موارد، رفتار آزاردهنده کارکنان یا
سرپرستان می تواند به طور عمومی باعث
ایجاد تنش در محیط شود. مشکلات ارتباطی که
سراسر محل کار را فرا گرفته باشد نیز ممکن
است در نتیجه بهره کشی، سواستفاده و آزار
جنسی بوجود آید؛ انگیزه و روحیه ممکن است
پایین تر از حد معمول باشد. علاوه بر این؛ بهره
کشی، سواستفاده و آزار باعث افزایش میزان
کناره گیری از کار می شود.

تغییرات در عملکرد شغلی: معمولاً تغییرات
قابل توجهی در عملکرد شغلی کارمندی که در
معرض آزار و اذیت قرار می گیرد، رخ می
دهد. به عنوان نمونه، ممکن است فرد نتواند بر
کار خود تمرکز کرده یا به موقع آن را انجام
دهد. علاوه بر این ممکن است با پشت گوش
انداختن، اهمال و بی نظمی، از انجام کارهایی
که از او انتظار می رود، عاجز شود. مهارت
هایش در تصمیم گیری و حل مشکلات نیز
ممکن است مختل شوند.

مشکلات رفتاری: در بسیاری از موارد،
تغییرات رفتاری قابل توجهی در قربانی در
نتیجه آزار و اذیت در محل کار دیده می شود.
به عنوان نمونه، ممکن است برخلاف روابطش
با سایر کارکنان، هنگام برقراری ارتباط با یک
فرد، به آن اندازه دوستانه و صمیمی نباشد.
همچنین ممکن است در جلساتی که به ویژه
شامل تعاملات فردی است، مایل به حضور
نباشد. به همین ترتیب، ممکن است از حضور
در جمع هم پرهیز کند.

حضور کم رنگ: کارمند دقیق و قابل اعتمادی
که ناگهان رفتارهایی مانند دیر آمدن بر سر کار
از خود بروز می دهد ممکن است نشانگر آزار
و اذیت در محل کار باشد. به همین ترتیب،
مرخصی مکرر و افزایش غیبت نیز می تواند
نشانگر بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی
باشد. موارد خستگی همراه با علائم استرس

*منبع:

