

هدف و دامنه

هدف از تهیه این سند مقابله با انواع آزارها در محیط کار و صیانت از حق افراد برای داشتن یک محیط کاری سالم می‌باشد و دامنه این دستورالعمل شامل کلیه همکاران در شرکت راهکار های نوین وصل است.

مصادق‌های آزار جنسی در محیط کار

مطابق تعریف صندوق توسعه سازمان ملل متحد برای زنان، آزار اشخاص (کارمند یا متقاضی کار) به خاطر یک جنسیت خاص غیرقانونی است. آزار جنسی طیف وسیعی از رفتارها را شامل می‌شود و می‌تواند اشکال متنوعی به خود بگیرد؛ می‌تواند از سمت هر فردی، همکار یا حتی سرپرست شما باشد. آزار جنسی می‌تواند از تماس فیزیکی ناخوشایند، نظرات نامناسب در مورد پوشش فرد، لطیفه‌های نامناسب، فرستادن پیام‌های نامناسب تا درخواست‌های جنسی در ازای ارتقا و نگهداشت شغلی باشد.

تنها آزارهای جنسی قابل پیگیری نیستند؛ بلکه آزارهای قومیتی، جنسیتی، آزارها با محوریت گرایش‌های مذهبی و جنسی و استفاده از قدرت برای اعمال آزار نیز قابل پیگیری هستند.

آزارهای جنسی در محل کار به سه دسته فیزیکی، کلامی و غیر کلامی تقسیم می‌شوند.

موارد زیر مصداق آزار در محیط کار هستند، ولی آزارهای جنسی تنها به این موارد محدود نمی‌شوند:

- درخواست برای ایجاد انواع رابطه جنسی و یا قرار ملاقات که با نارضایتی فرد همراه باشد.
- ارائه نظرات نامناسب درباره ظاهر افراد و پوشش آن‌ها.
- ابراز نظرهای جنسیتی؛ اعم از مثبت و منفی، حتی اگر حاوی محتوای جنسی نباشند.
- مسخره کردن و یا اظهار نظر منفی درباره جنسیت، قومیت، گرایش‌های مذهبی و جنسی افراد.
- استفاده از کلمات دارای بار منفی و جنسیت زده (دشنام جنسیتی).
- تعریف کردن لطیفه‌های توهین‌آمیز و شامل اعمال جنسی (حتی اگر این مطالب مستقیماً به شما گفته نشود همچنان می‌تواند از مصادیق آزار باشد).
- ارسال پیام‌هایی با محتوای جنسی بصورت ایمیل، پیام کوتاه و هر راه دیگری.
- ایجاد شایعه یا به اشتراک گذاشتن اطلاعات خصوصی افراد در مورد روابط و یا زندگی جنسی آن‌ها.
- پرسش از افراد درباره زندگی جنسی آن‌ها.
- لمس بدن افراد؛ لمس هر قسمتی از بدن یا لباس که برای فرد احساس ناخوشایند به همراه داشته باشد.
- خیره شدن به افراد و یا نشان دادن هر ژستی که حاوی پیام جنسی باشد.
- بستن راه کسی به منظور اینکه فرد اذیت شود و یا نزدیک شدن بیش از حد به افراد.
- نشان دادن و یا ارسال هرگونه تصویر با محتوای جنسی و پورنوگرافیک.
- تهدید افراد در راستای به دست آوردن منافع‌های جنسی و غیر جنسی.
- هر گونه عملی که در دسته آزار، تعرض و یا تجاوز جنسی بگنجد.

در مسئله آزارهای جنسی و غیر جنسی در محیط کار، آنچه مهم است ذهنیت و احساس فردی است که مورد آزار قرار گرفته است نه پیشفرض فرد آزارگر که مصداق آزار را بدون منظور و یا حتی مناسب بداند. حتی اگر فرد آزارگر حرکت خود را توهین‌آمیز تلقی نکند باز هم این مسئله آزار بحساب خواهد آمد.

- حتی اگر شما در لحظه دریافت آزار نتوانید از خود دفاع کنید یا به فرد مقابل تذکر دهید که عمل خود را متوقف کند نیز مصداق آزار خواهد بود و می‌توانید بابت آن شکایت ثبت کنید. (این مسئله می‌تواند به دلیل ترس از قدرت، طرد شدن و موارد دیگر ایجاد شود)

اگر مورد آزار جنسی واقع شدید؟

اگر در محیط کار و از سمت هر یک از افرادی که با آنها در ارتباط هستید تجربه ناخوشایند و آزار جنسی دریافت کردید:

- اینکه این مسئله را علنی کنید یا نه انتخاب شخصی شما است. برای پوشاندن یا مطرح کردن آن خود را تحت فشار نگذارید و آنچه برای شما بهترین است را انجام دهید؛ همچنین کسی نمی‌تواند در این رابطه به شما فشار بیاورد.

اگر تصمیم شما ثبت شکایت است:

- تا جای ممکن مستندات جمع‌آوری کنید. نوشتن مکالمات، تصویر از پیام‌ها و ایمیل‌ها، صدای ضبط شده و شاهد، ثبت جزئیات این واقعه در اثبات آن کمک می‌کند. در نظر داشته باشید که اگر کسی شما را مورد آزار قرار داده باشد احتمالاً برای افراد دیگری هم مزاحمت ایجاد کرده است.
- در زمان کوتاهی به واحد منابع انسانی یا مدیر خود مراجعه کنید. حق شما کار کردن در یک فضای امن و در آرامش است. حمایت شغلی و احساسی مورد نیازتان را دریافت کنید.
- مدارک خود را به منابع انسانی تحویل دهید و شکایت ثبت کنید. ترجیحاً گزارش را بصورت کتبی ارسال کنید.
- در هر صورت از کمک‌های حرفه‌ای و روانشناس استفاده کنید تا این تجربه تلخ را پشت سر بگذارید.

وظایف شرکت در راستای برگزاری کارگاه‌ها و آموزش درباره آزار جنسی

شرکت هر ساله باید یک سند آموزشی تهیه و یک کارگاه برای رفع ابهامات و آموزش کارکنان برگزار کند.

وظایف شرکت در مقابل فردی که با آزار جنسی مواجه شده است

پرداخت هزینه‌های ایجاد شده به دلیل این اتفاق اعم از درمان پزشکی و جلسات مشاوره

سیاست‌های برخورد با آزارگر جنسی

اگر بر علیه کسی شکایت آزار جنسی ثبت شود تا اتمام انجام بررسی‌های لازم فرد تعلیق خواهد شد. (جهت صیانت از حق و آبروی افراد در این مرحله علت تعلیق را تنها منابع انسانی و مدیر خواهند دانست و چه فرد شاکی و چه فرد متشاکی نباید علت این موضوع را به سایرین اطلاع دهند) اگر بر علیه کسی شکایت آزار جنسی ثبت شود و این مسئله اثبات شود فرد مورد نظر سریعاً از کار اخراج می‌شود.

سیاست برخورد با ثبت شکایت دروغی

در صورتیکه فردی از دیگری شکایت آزار جنسی ثبت کند و پس از بررسی‌های لازم مشخص شود که شکایت دروغین ثبت شده است، فردی که از او به دروغ شکایت شده است، می‌تواند از کسی که شکایت دروغ ثبت کرده است شکایت و اعاده حیثیت کند. همچنین حتی اگر شکایتی از سمت این فرد ثبت نشود نیز ... (بعنوان یک خطای عمومی، شرکت باید حتی در حالتی که فرد قصد ثبت شکایت ندارد نیز برای فردی که شکایت دروغ ثبت می‌کند تنبیه مشخص کند)