



# انجمن همبستگی با پناهجویان و مهاجران

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](mailto:info@sgdd.org.tr)

بروزرسانی

EKİM 2020

[WWW.SGDD.ORG.TR](http://WWW.SGDD.ORG.TR)

انجمن همبستگی با پناهجویان و مهاجران



# الف - هدف

دارد مردان هم قربانی بهره‌کشی، 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 بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی معرفی کند. با این سند، انجمن همبستگی با پناهنجویان و مهاجران (آسام)، در راستای تلاش برای افزایش آگاهی کارکنانش در مورد بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی، جلوگیری از چنین وقایعی و راه‌اندازی ساز و کار تحقیقی موثر و انجام اقدامات انضباطی در مواردی که ادعا و شکایتی از چنین رفتارهایی مطرح شود، آمادگی خود را اعلام می‌کند. آسام متعهد می‌شود در خصوص بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی، کارکنان خود را آگاه کرده و از قربانیان حمایت کند، رویکردی قربانی-محور در پیش گیرد، در خصوص تمامی ادعاها و شکایات‌ها در مورد بهره

بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی که به اندازه زیادی در تمام عرصه‌های زندگی اجتماعی با آن روبرو می‌شویم، اشکالی از تبعیض و پدیده‌هایی هستند که از نابرابری جنسیتی در کنار عوامل دیگر نشأت می‌گیرند. علاوه بر این بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی جرم است و به اشکال گوناگون بر روی کسانی که در معرض آن قرار می‌گیرند تأثیر منفی گذاشته و حقوق آنان را تضییع می‌کند. در محیط‌های سازمانی که روابط سلسله‌مراتبی هنجار محسوب می‌شود، آزار جنسی اغلب مورد چشم‌پوشی قرار می‌گیرد زیرا قربانیان آن در صورت صحبت کردن درباره چنین مواردی با مشکلاتی مواجه می‌شوند. این مسئله هم به قربانی و هم به سازمان آسیب می‌رساند. از آنجایی که بهره‌کشی، 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 جنسیتی‌شان تحت تأثیر قرار می‌دهند. علاوه بر این امکان

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

آسام برای اینکه بتواند موضع قاطع خود علیه بهره کشی، 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 بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی » روشی را که بایستی در صورت مواجهه با موارد بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی احتمالی در داخل آسام در پیش گرفته شود، ساختار، وظایف، مسئولیت ها و کارکرد تیم حمایتی که برای ارزیابی مسئله تشکیل شده است را معرفی می کند. دستورالعمل فوق الذکر و این سند رفتاری، جدانشدنی هستند و باهم اجرا می شوند. آسام برای تکمیل دستورالعملی که به پیوست این سند ارائه شده است، رویکرد عمومی خود را در سرفصل های « حیطه، پیشگیری، تعریف ها، اصول، اقدامات احتیاطی که افراد در صورتی که تصور کنند در معرض بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی قرار گرفته اند، می توانند انجام دهند، پیشنهادها برای افرادی که متوجه شده اند رفتارهای آزار دهنده از خود بروز می دهند، اجرا » در زیر ارائه داده است.

## ب - حیطة

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.

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 تمام 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 برگزیده 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:

# ج - 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:

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؛

- 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
  - آشنایی 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،
- 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 ائتشار 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

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 بازرسی ها، تحقیقات و بازرسی ها.
- 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 کنشی 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



# د - 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 نیل 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 یا 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 اقتشار 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 اقتشار 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 اقشاری 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 تأثیرگذار 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، ایذ 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 کودکی که در نتیجه بهره کشی و سواستفاده جنسی به دنیا آمده باشد 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 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، کنجکاوای 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 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 یا 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 تاثیر قرار گرفته باشد.

**خاطی/ متهم:** منظور از خاطی شخصی است که اعمال ممنوع را انجام دهد. منظور از متهم شخصی است که متهم به انجام اعمال ممنوع است.

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

**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 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.

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

- اسناد سازمان ملل
- 13/ST/SGB/2003
- 8/ST/SGB/2019
- پروتکل مربوط به ادعاهای بهره کشی و سواستفاده جنسی شرکا دخیل
- اسناد IASC
- حداقل استانداردهای کار
- بیانیته 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.

## ه - اصول

**اصل رعایت حریم خصوصی:** محل کار بایستی در تمام مراحل رسیدگی به ادعاهای بهره‌کشی، 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 بهره‌کشی، 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 بهره‌کشی، 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 بهره‌کشی، 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 می‌کند که اعتماد طرفین سلب نشود.

**بیابانه‌ها و اسناد:** بهره‌کشی، سواستفاده و

آزار جنسی اغلب پدیده‌هایی هستند که بین دو نفر اتفاق می‌افتند و اثبات‌شان سخت است. این مسئله قربانی را به سکوت وا داشته و در نتیجه محیطی مستعد آزار و تعرض جنسی بوجود می‌آورد. 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 جامع‌تر در خصوص ماهیت بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی، پیش‌زمینه‌ای که حادثه در آن رخ داده و طرفین دخیل، ماهیت مسئله را درک کند. با این حال روند بازجویی‌های اداری و قضایی به دلیل فقدان مدارک و شواهد به نفع متهم میل می‌کند؛ بنابراین قربانیان آزار جنسی باید از طرق قانونی به جمع‌آوری 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 شبیه‌ای مشخص شود که شاکی عمداً دروغ گفته یا اظهارات نادرست ادا کرده است، اقدامات انضباطی لازم انجام خواهد شد.

سند محتوی اصول به همه کارکنان آسام توصیه می‌کند از استفاده از ادعاهای آزار جنسی به عنوان وسیله‌ای برای حل اختلافات احساسی و شخصی اجتناب کنند.

# و - 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
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 - [etik@sgdd](mailto:etik@sgdd) یا [asam.org](mailto:asam.org) یا [sifirtolerans@sgdd-asam.org](mailto: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 باشد) بکشاکش کند، بستگی به خودش دارد.
7. مراجعه به پلیس یا دادسرا برای اقدامات پیشگیرانه و حمایتی

## 7. اقتراحات للشخص الذي يدرك أنه منخرط في سلوك مزعج

1. مطالعه سند اصول حمایت و پیشگیری از بهره‌کشی، سواستفاده و آزار جنسی و دستورالعمل تیم حمایتی و اسناد بین‌المللی 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 بی‌اهمیت نپندارد و نادیده نگیرد
4. اجتناب از رفتارهای مشابه یا برخوردی 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 سلسله‌مراتب بین‌شان 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.

## ح - اجرا

مواردی که ادعا و شکایتی انجام شود، تحقیقات متمرثر 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.

با این سند اصول و دستورالعمل الصاقی و در راستای اهدافی که قبلا 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

### ضمیمه ها:

- ضمیمه ۱ - دستورالعمل تیم حمایتی علیه بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی اسناد سازمان ملل
- ضمیمه ۲: ۱۳/۲۰۰۳/ST/SGB
- ضمیمه ۳: ۸/۲۰۱۹/ST/SGB
- ضمیمه ۴: پروتکل مربوط به ادعاهای بهره کشی و سواستفاده جنسی شرکا دخیل اسناد IASC
- ضمیمه ۵: حداقل استانداردهای کار - در امان بودن از بهره کشی و سواستفاده جنسی از طرف کارکنان خود
- ضمیمه ۶: بیانیه از میان برداشتن بهره کشی و سواستفاده جنسی



# ضمیمه 1: دستورالعمل تیم حمایتی برای مقابله با بهره کشی، سواستفاده 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، سواستفاده و آزار جنسی بر آن صحه 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 سواستفاده جنسی، یک تیم حمایتی علیه بهره کشی، سواستفاده 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، سواستفاده 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.

ماده 2 - اصطلاحات مورد اشاره در این دستورالعمل؛

منظور از «انجمن» انجمن همبستگی با پناهجویان و مهاجران،

منظور از «محل کار» تمامی دفاتر انجمن همبستگی با پناهجویان و مهاجران 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 با پناهجویان و مهاجران به ارائه خدمات مشغولند،

منظور از «تیم حمایتی» تیم حمایتی انجمن همبستگی با پناهجویان و مهاجران برای مقابله با بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی است.

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

ماده 3 - تیم حمایتی برای مقابله با بهره کشی، سواستفاده و آزار جنسی از دوی بخش 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

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.

هیئت بایستی با فراخوان مسئول تیم تشکیل جلسه داده و بر اساس اصول مندرج در سند اصول و این دستورالعمل انجام وظیفه نماید.

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. تسهیم 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.
  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 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.

کارکنانی که در معرض تعرض یا آزار جنسی قرار گرفته یا شاهد آن بوده اند، می توانند شخصا از طریق پست الکترونیک 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 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

[etib@sgdd-asam.org](mailto:etib@sgdd-asam.org)

ارسال [sifirtolerans@sgdd-asam.org](mailto:sifirtolerans@sgdd-asam.org)

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 دومانه 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.

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.

مسائلی که در روند حمایت باید مورد توجه قرار گیرد

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 ویدیویی 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 با پناهجویان و مهاجران 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 با پناهجویان و مهاجران تصویب کند، لازم الاجراست.

### اجرا

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

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 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 حمایتی، 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







