

رسیدگی به مسئله آزار جنسی در محل کار

راهنمای کارمندان



فهرست مطالب

تعریف آزار جنسی در محل کار	4
مسئولیت‌های کارفرما و کارمندان	8
اثرات آزار جنسی در محل کار	10
گزینه‌های موجود برای رسیدگی به مشکل آزار جنسی در محل کار	12
گزینه‌های حقوقی	15
گزینه‌های اداری	22
سایر گزینه‌ها	26
اطلاعاتی برای نظاره‌گران	29
پیش رفتن	30

مقدمه

آزار جنسی در محل کار ممکن است برای هر فردی رخ دهد. ساکنین جزیره که در محل کار مورد آزار جنسی قرار گرفته‌اند، ممکن است طیفی از تأثیرات روحی و جسمی را تجربه کنند.

اطلاعات واضح در مورد قانون و سیستم عدالت می‌تواند به پرداختن آزار جنسی در محل کار و رفع آن کمک کند.

اگر بعد از مطالعه این راهنما، سؤالی دارید یا اگر مایلید با یک وکیل صحبت کنید، به برنامه RISE متعلق به اطلاعات حقوقی جامعه (Community Legal Information) به آدرس rise@legalinfopei.ca ایمیل بفرستید یا با شماره **902-218-6143** تماس بگیرید.

این راهنما با حمایت سخاوتمندانه وزارت دادگستری کانادا امکان پذیر شد.



Ministère de la Justice
Canada

Department of Justice
Canada



RISE Program PEI
[@riseprogrampei](https://www.instagram.com/riseprogrampei)



تعریف آزار جنسی در محل کار

آزار جنسی در محل کار به معنی اظهار نظرهای جنسی ناخواسته یا رفتاری است که حین کار یا فعالیت‌های مربوط به کار تجربه می‌شوند.

ممکن است برخی از افراد یک بار و برخی دیگر مکرراً مورد آزار قرار بگیرند.

آزار دهنده می‌تواند هر فردی در محل کار شما یا فعالیت‌های مربوط به کار شما باشد. آزار دهنده می‌تواند همکار، سرپرست، مدیر یا فردی باشد که توسط کارفرمای شما استخدام شده است (مانند یک مشاور یا پیمانکار).

محافظت در برابر آزار جنسی بسته به شرایط و سیاست محل کار شما می‌تواند به آزار جنسی از جانب مشتری، ارباب رجوع یا مراجعان به محل کار نیز تعمیم پیدا کند.

این آزار جنسی می‌تواند به صورت شخصی، خصوصی یا در مقابل دیگران رخ بدهد، یا می‌تواند به صورت الکترونیکی باشد، مانند پیام فوری یا ایمیل.

نمونه‌هایی از آزار جنسی در محل کار عبارتند از:

- درخواست انجام اعمال جنسی در ازای دریافت مزایا یا پاداش
- امر به پوشیدن لباس‌های شهوت‌انگیز
- شوخی‌ها یا نظراتی که ماهیت جنسی دارند
- جلب توجه ناخواسته به دلیل بدن یا ظاهر خود
- گفتگو در مورد جنسیت، زندگی جنسی یا روابطتان بدون کسب اجازه شما
- محرومیت یا مورد بد رفتاری قرارگیری به دلیل جنسیت، هویت جنسی یا گرایش‌های جنسی‌تان
- دریافت پیشنهادات جنسی ناخواسته (مانند نگاه‌ها یا اشارات تحریک‌برانگیز جنسی یا به بیرون دعوت شدن به صورت مکرر)
- تماس بدنی ناخواسته (مثلاً فردی شانه‌هایتان را بمالد)
- اشتراک‌گذاری محتوای جنسی بی‌پرده یا تحریک‌انگیز با شما (مانند پورنوگرافی)

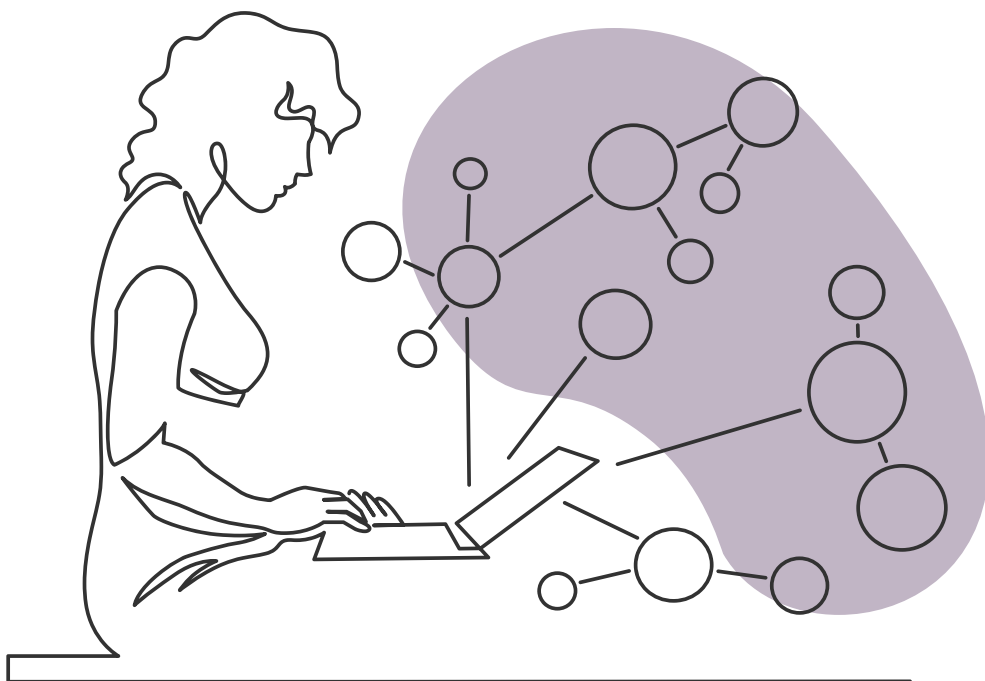


آیا این رفتار آزار جنسی در محل کار یا رفتاری غیرحرفه‌ای محسوب می‌شود؟

اگر همه افراد درگیر در ماجرا توافق کنند که در یک عمل جنسی شرکت کنند، این اقدام نمی‌تواند به‌منزله آزار جنسی در محل کار تلقی شود. در این حالت، این اقدام می‌تواند یک رفتار غیرحرفه‌ای باشد که مغایر با قوانین محل کار است.

با این حال، هیچ‌کسی را نمی‌توان مجبور کرد که به انجام کاری رضایت دهد یا در فعالیت جنسی شرکت کند که برایش ناخوشایند است.

رضایت یک توافق داوطلبانه و آگاهانه برای انجام یک فعالیت جنسی است. رضایت فقط زمانی امکان‌پذیر است که اجبار، تهدید یا خشونت در کار نباشد. سکوت یا انفعال به‌منزله رضایت نیست. رضایت باید روشن و بی‌تردید باشد.



قانون و آزار جنسی

در جزیره پرنس ادوارد (Prince Edward Island, PEI) قوانینی وجود دارد که مانع از آزار جنسی در محل کار می‌شود. هر جزء قانون یا نهاد قانونی تعریف و روند خاص خود را دارد:

- [آیین‌نامه کار کانادا](#)
- [قانون حقوق بشر کانادا](#)
- [قانون استانداردهای اشتغال PEI](#)
- [قانون بهداشت و ایمنی حرفه‌ای PEI \(مقررات آزار و اذیت در محل کار\)](#)
- [قوانین حقوق بشر PEI](#)

قانون کار کانادا و قانون حقوق بشر کانادا برای کارمندان در محل‌های کاری تحت نظارت دولت فدرال استفاده می‌شود، مانند بانک‌ها، شرکت‌های صدا و سیما یا شرکت‌هایی که فرای مرزها فعالیت دارند، مانند کامیون‌های ترابری راه‌دور.

قانون استانداردهای اشتغال PEI و قانون بهداشت و ایمنی حرفه‌ای PEI (مقررات آزار و اذیت در محل کار) برای همه محل‌های کار واقع در PEI استفاده می‌شود. تحت این قوانین، مسئولیت مربوط به آزار جنسی در محل کار برعهده هر دو قشر کارفرما و کارمند است.

قانون حقوق بشر PEI برای کلیه افراد ساکن در PEI استفاده می‌شود. این قانون از مردم در برابر تبعیض در زمینه‌های مختلفی از جمله اشتغال، خدمات قابل دسترس برای عموم، فعالیت‌های داوطلبانه و سایر موارد محافظت می‌کند. طبق این قانون، آزار جنسی در محل کار نوعی تبعیض به‌شمار می‌رود.

می‌توانید نسخه‌هایی از این قانون را به‌صورت آنلاین پیدا کنید یا می‌توانید برای دریافت نسخه‌های کاغذی با «اطلاعات حقوقی جامعه» تماس بگیرید.

کادر متن: هر کسی که در کانادا زندگی می‌کند قانوناً حق دارد بدون قرار گرفتن در معرض آزار جنسی کار کند. پایان کادر متن.

مسئولیت‌های کارفرما و کارمندان

مسئولیت‌های کارفرما

کارفرمای شما وظیفه قانونی دارد که محل کاری عاری از آزار جنسی فراهم کند. این بدان معناست که کارفرمای شما باید تمام تلاش خود را در حد معقول برای رسیدگی به مسئله آزار جنسی و جلوگیری از آن در محل کار انجام دهد.

همه کارفرمایان ساکن جزیره پرنس ادوارد ملزم به تدوین و اجرای یک خطمشی مقابله با آزار جنسی هستند. کارفرمای شما باید خطمشی را برای همه کارمندان توضیح دهد و این خطمشی باید به راحتی در دسترس شما قرار داشته باشد. این خطمشی باید حاوی اطلاعات و قوانین خاصی باشد، مانند:

- نحوه تنظیم شکایت به دلیل آزار جنسی
- نحوه رسیدگی به شکایات مربوط به آزار جنسی
- نحوه اطلاع‌رسانی به افراد درگیر ماجرا (که گاهی «طرفین» نامیده می‌شوند) درباره نتایج تحقیقات
- اقداماتی که اتخاذ خواهد شد

می‌توانید الزامات PEI مربوط به خطمشی آزار جنسی در محل کار را در قانون زیر مشاهده کنید:

- [قانون بهداشت و ایمنی حرفه‌ای PEI \(مقررات آزار و اذیت در محل کار\)](#)
- [قانون استانداردهای اشتغال PEI](#)
- [آیین‌نامه کار کانادا](#)

محل کاری که خطمشی‌ها و رویه‌های روشنی در مورد آزار جنسی داشته باشد، یک قدم به رسیدگی به آزار جنسی و جلوگیری از آن نزدیک‌تر است.

مسئولیت‌های کارمندان

انتظار می‌رود که کارمندان در فراهم ساختن یک محیط کاری امن مشارکت داشته باشند. کارمندان وظیفه دارند مطمئن شوند که رفتارشان احترام‌آمیز است و به دیگران آسیبی نمی‌رساند.

به‌عنوان یک کارمند ممکن است آزار جنسی را در محل کار به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم (در جایگاه یک شاهد) تجربه کنید. اگر شاهد آزار جنسی باشید، شما یک نظاره‌گر هستید. به‌لحاظ قانونی، قربانیان ملزم به گزارش دادن آزار جنسی در محل کار نیستند. هرچند، طبق خط‌مشی‌های برخی از محیط‌های کاری ممکن است از کارمندان خواسته شود آزار و اذیت را گزارش کنند.

گزارش کردن آزار جنسی می‌تواند به رفع مشکل آزار جنسی برای شما و دیگران کمک کند. نظاره‌گران در مواضع قدرت مانند سرپرستان یا مدیران ممکن است برای گزارش دادن آزار جنسی که مشاهده کرده‌اند یا از آن آگاهی یافته‌اند، وظیفه بیشتری داشته باشند.

نحوه گزارش دادن آزار جنسی محل کار به کارفرما، به خط‌مشی‌های محل کار بستگی دارد. روند گزارش‌دهی باید به‌صورت کتبی در دسترس شما قرار داشته باشد. معمولاً این اطلاعات در دفترچه راهنمای کارمندان یا دفترچه خط‌مشی محل کار یافت می‌شود.

اگر تصمیم دارید یک مورد آزار جنسی گزارش دهید، از شما انتظار می‌رود گزارش را «با حسن نیت» ارائه کنید. این بدین معنی است که گزارش شما صادقانه و واقعی باشد.

پس از گزارش یک مورد آزار جنسی در محل کار، از شما انتظار می‌رود که محرمانگی موضوع را حفظ کنید. همچنین ممکن است ملزم شوید در روند تحقیقات همکاری کنید.

هر کسی که در کانادا زندگی می‌کند قانوناً حق دارد بدون قرار گرفتن در معرض آزار جنسی کار کند.

تأثیرات آزار جنسی در محل کار

آزار جنسی در محل کار می‌تواند تأثیرات بسیار زیادی داشته باشد. آزار جنسی در محل کار می‌تواند بر سلامت روحی و جسمی شما تأثیر منفی بگذارد و انجام وظایف کاری را دشوار کند.

پس از تجربه آزار جنسی در محل کار، ممکن است کنترل کردن افکار و احساسات برایتان دشوار شود. ایده خوبی است که واقعیت‌های رخ داده را مستند کنید. این اطلاعات می‌تواند برای سلامت عمومی شما و در مواقعی که بخواهید شکایتی رسمی را ثبت کنید، مفید باشد.

یادداشت کنید:

- چه شد؟
- چه کسانی دخیل بودند؟
- چه تاریخی بود؟
- کجا اتفاق افتاد؟
- چه تأثیری روی شما داشته است؟
- از دست دادن درآمد یا شغل
- هزینه‌های مربوط به آزار جنسی (مشاوره، مرخصی به‌علت استرس و سایر موارد)
- استرس و سلامتی
- هر اطلاعات مرتبط دیگر

صحبت با یکی از دوستان مورد اعتماد یا اعضای خانواده نیز می‌تواند مفید باشد. اگر دوست شما همکاران باشد، حین بازگو کردن اتفاقی که رخ داده است محتاط باشید، زیرا ممکن است این شخص در تحقیقات به‌عنوان شاهد حضور پیدا کند یا محرمانگی را نقض کند.

اگر تصمیم دارید گزارشی تنظیم کنید، روندی برای تحقیق منصفانه و محرمانه وجود دارد. با هر فردی که صحبت می‌کنید، وی نباید جزئیات گفتگوی شما را با افراد دیگر در میان بگذارد. اگر محرمانگی نقض شود، می‌تواند تأثیر منفی بر روند تحقیقات بگذارد.

برنامه RISE «اطلاعات حقوقی جامعه»، خدمات محرمانه‌ای ارائه می‌دهد. کارمندان ما به سخنان شما گوش می‌دهند و منابعی معرفی می‌کنند که می‌تواند مفید باشد. همچنین می‌توانید با یک وکیل یا متخصص سلامت، مانند یک درمانگر، پزشک یا پرستار، آزادانه صحبت کنید. وکلا و متخصصان سلامت تعهد حرفه‌ای دارند که اطلاعات شما را محرمانه نگه دارند.

اگر مطمئن نیستید که در محل کار خود آزار جنسی تجربه کرده‌اید یا در این رابطه سوالی دارید، لطفاً برای کسب اطلاعات بیشتر با برنامه RISE به آدرس rise@legalinfopei.ca یا با شماره **902-218-6143** تماس بگیرید. خدمات ما ناشناس و محرمانه است.



گزینه‌هایی برای رسیدگی به آزار جنسی در محل کار

اگر در محل کار خود آزار جنسی تجربه کردید، می‌توانید به‌طور رسمی در سیستم حقوقی یا خارج از این سیستم، به آن رسیدگی کنید. همچنین می‌توانید هیچ اقدامی انجام ندهید.

در سیستم حقوقی پرداختن به تجربه شما عبارت است از استخدام وکیل، ارائه دادخواست به دادگاه یا یک دیوان دادرسی مانند «کمیسیون حقوق بشر PEI»، یا پلیس/پلیس سواره نظام سلطنتی کانادا (Royal Canadian Mounted Police, RCMP) یا ترکیبی از این موارد برای کمک به حل و فصل اختلاف.

پرداختن به تجربه شما خارج از سیستم حقوقی به شما امکان می‌دهد بدون دخالت وکیل، پلیس یا دادگاه، آزار جنسی در محل کار را به‌طور رسمی گزارش کنید. اگر گزینه‌ای خارج از سیستم حقوقی انتخاب کنید، همچنان می‌توانید برای دریافت پشتیبانی با یک وکیل مشورت کنید یا وی را استخدام کنید.

اگر تصمیم دارید هیچ‌گونه اقدام قانونی و رسمی انجام ندهید، شاید بهتر باشد با گفتگوی مستقیم با فرد آزاردهنده یا متخصص سلامت، به اثرات ناشی از آزار جنسی خود رسیدگی کنید.

اگر در محل کار مورد آزار جنسی قرار گرفته‌اید، بهتر است با یک وکیل مشورت کنید. وکیل می‌تواند به شما کمک کند گزینه‌های حقوقی خود را بهتر درک کنید. دریافت مشاوره حقوقی بدین معنی نیست که لزوماً باید اقدام قانونی انجام دهید. برای گفتگوی رایگان با یک وکیل در مورد آزار جنسی در محل کار، با برنامه RISE به شماره زیر تماس بگیرید: **902-218-6143** یا به آدرس rise@legalinfopei.ca ایمیل ارسال کنید.

گزینه‌های حقوقی

1. تنظیم شکایت رسمی نزد یکی از کمیسیون‌های حقوق بشر (فدرال یا استانی، بسته به محل کار شما)
 2. طرح دادخواست مدنی
 3. گزارش آزار جنسی به پلیس یا RCMP*
- * همه آزارهای جنسی در محل کار مشمول آیین‌نامه کیفری نمی‌شوند. یعنی اگرچه آزار جنسی غیرقانونی است، ممکن است جرم محسوب بشود یا نشود.

گزینه‌های اداری

1. تنظیم گزارش نزد کارفرما یا اتحادیه خود
2. طرح شکایت نزد نهادهای زیر:
 - هیئت استانداردهای اشتغال، یا هیئت روابط کار
 - دایره بهداشت و ایمنی حرفه‌ای در هیئت جبران خسارت‌کارگران PEI

سایر گزینه‌ها

1. صحبت کردن مستقیم با فرد موردنظر
2. مشورت با متخصص سلامت مانند مشاور، پزشک یا پرستار.



گزینه‌های حقوقی

طرح شکایت نزد یکی از کمیسیون‌های حقوق بشر

کمیسیون حقوق بشر (PEI HRC, [PEI Human Rights Commission](#)) و کمیسیون حقوق بشر کانادا یا ([Canadian Human Rights Commission](#), CHRC) آژانس‌هایی هستند که شکایات مربوط به تبعیض را مورد تحقیق قرار می‌دهند و تلاش می‌کنند تا آنها را حل و فصل کنند. تحت قوانین حقوق بشر، آزار جنسی در محل کار نوعی تبعیض محسوب می‌شود.

کارمندان در محل‌های کاری که تحت نظارت دولت فدرال هستند، باید

شکایات خود را به CHRC ارائه دهند. با شماره **1-888-214-1090** یا از طریق ارسال ایمیل به **info.com@chrc-ccdp.gc.ca** با CHRC تماس بگیرید.

در غیر این صورت، باید با استفاده از فرم PEI HRC، شکایت خود را به صورت کتبی به PEI HRC ارائه کنید.

برای دریافت فرم شکایت می‌توانید با PEI HRC به شماره **902-368-4180** یا **1-800-237-5031** تماس بگیرید، به آدرس **contact@peihumanrights.ca** ایمیل بفرستید، یا فرم شکایت را از وبسایت آنها به آدرس www.peihumanrights.ca دانلود کنید.

شما باید شکایت خود را ظرف یک سال از تاریخ وقوع آزار جنسی ارائه کنید. اگر بیش از یک بار در محل کار مورد آزار جنسی قرار گرفته‌اید، شکایت شما باید ظرف یک سال از تاریخ آخرین تجربه شما ثبت شود.

شکایت شما باید حاوی توضیحاتی از حیطة تبعیض باشد. به عنوان مثال، اگر موضوع آزار جنسی در محل کار است، حیطة تبعیض اشتغال است. همچنین، باید دلایل تبعیض مانند سن، نژاد، جنسیت و ناتوانی را ذکر کنید. این موارد در فرم شکایت به تفصیل تشریح شده است.

فرم را به بهترین نحوه ممکن پر کنید. اگر نیاز به راهنمایی دارید، کارمندان PEI HRC می‌توانند به شما کمک کنند اما آنها نماینده هیچ یک از طرفین پرونده نیستند و نمی‌توانند به شما مشاوره حقوقی بدهند.

وقتی که شکایت خود را ثبت کردید، یک کارمند PEI HRC به پرونده شما اختصاص داده می‌شود و فرآیند بررسی اولیه را شروع می‌کند. این کارمند از شما و شخص متهم به آزار شما، اطلاعات جمع‌آوری خواهد کرد. متهم خوانده نامیده می‌شود. شخصی که شکایت را ارائه می‌کند خواهان نامیده می‌شود.



فرآیند بررسی اولیه

هدف از روند بررسی اولیه این است که به شما در حل و فصل شکایت از طریق یک توافق یا میانجی‌گری کمک شود.

1. طرفین در مورد توافق تصمیم نهایی را می‌گیرند

توافق می‌تواند به منزله جبران خسارت مالی برای خواهان، یک جلسه آموزش حقوق بشر برای خوانده، یک توصیه‌نامه از جانب کارفرما یا هر چیز دیگری باشد که طرفین دعوی در مورد آن توافق دارند.

2. طرفین برای میانجی‌گری نوبت می‌گیرند

میانجی‌گری گفتگویی بین طرفین دعوی، یک فرد میانجی‌گر آموزش‌دیده و وکلای طرفین (در صورت وجود) است. جلسه میانجی‌گری می‌تواند به طرفین فرصت دهد تا درباره اختلاف خود گفتگو کنند، نحوه اثرگذاری این موضوع بر خود را بیان کنند و درباره بهترین راه برای حل این اختلاف تصمیم بگیرند.

اگر شکایت شما طی فرآیند بررسی اولیه حل نشود، پرونده شما به یکی از وکلای PEI و HRC واگذار می‌شود تا به‌عنوان یک مأمور بررسی بی‌طرف عمل کند.

بنا به تصمیمی که از جانب کمیسیون حقوق بشر دریافت می‌کنید، ممکن است نتوانید اقدامات حقوقی بیشتری انجام دهید.

3. وکیل PEI HRC اطلاعات جمع‌آوری می‌کند و تصمیم می‌گیرد

وکیل می‌تواند با مصاحبه، جمع‌آوری شواهد جمع‌آوری یا تحقیق در مورد مسائل حقوقی، یک گزارش تحقیقاتی درباره یافته‌های خود از بررسی واقعه ارائه کند. در این صورت، 30 روز به طرفین دعوی مهلت داده می‌شود تا گزارش تحقیقاتی را بررسی و اطلاعات موجود را اصلاح کنند. پس از آن، وکیل تصمیم می‌گیرد شکایت شما را مردود اعلام کند یا آن را به جلسه رسیدگی ارسال کند.

a. شکایت شما مردود است

پذیرفته نشدن شکایت می‌تواند به این دلایل باشد: شواهد کافی وجود ندارد که ثابت کند آنچه اتفاق افتاده نوعی تبعیض بوده است، شکایت ظرف محدوده زمانی یک ساله از تاریخ وقوع ثبت نشده است، شما یک توافق منطقی را قبول نکرده‌اید، شکایتان باید نزد کمیسیون حقوق بشر دیگری تنظیم شود، یا دلایل دیگر.

اگر شکایت شما مردود باشد، نامه‌ای حاوی دلایل عدم پذیرش آن دریافت می‌کنید.

b. شکایت شما به جلسه رسیدگی ارسال می‌شود

هیئتی از اعضای کمیسیون حقوق بشر استدلال‌های طرفین دعوی را می‌شنوند و درباره امکان وجود تبعیض و راه‌حل‌های احتمالی تصمیم می‌گیرند.

کادر متن: بنا به تصمیمی که از جانب کمیسیون حقوق بشر دریافت می‌کنید، ممکن است نتوانید اقدامات حقوقی بیشتری انجام دهید. شاید بهتر باشد با یک وکیل مشورت کنید تا مطمئن شوید این بهترین گزینه موجود برای شماست. پایان کادر متن

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد حقوق خود تحت «قانون حقوق بشر» به آدرس زیر مراجعه کنید:

- این موارد حقوق شما هستند که باید بدانید: راهنمایی درباره راهنمای حقوق بشر PEI
- وبسایت [PEI HRC](http://PEI.HRC)

طرح دادخواست مدنی

قانون مدنی مبتنی بر ایده بازیابی ضرر و زیان یا جبران خسارت است. در حال حاضر هیچ پرونده قضایی خاصی در رابطه با آزار جنسی موجود نیست؛ در عوض شاید بتوانید از طرف مقابل و/یا کارفرما به دلیل متحمل شدن تأثیرات ناشی از آزار جنسی شکایت کنید.

برخی از سایر اقدامات حقوقی احتمالی به موارد مربوط می‌شود: حمله یا آسیب جسمی، پریشانی ذهنی یا هنگامی که شغل‌تان تحت تأثیر قرار گرفته است، مانند اخراج نابجا و اخراج سازنده.

اخراج نابجا زمانی رخ می‌دهد که به دلیل شکایت در مورد آزار جنسی یا هر دلیل دیگری که مستقیماً با آزار جنسی مرتبط است، از کار خود اخراج شوید.

اخراج سازنده زمانی رخ می‌دهد که شما کار خود را رها کنید زیرا آزار جنسی محل کار شما را غیرقابل تحمل کرده است.

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد دعاوی مدنی احتمالی مربوط به آزار جنسی در محل کار، باید با یک وکیل مشورت کنید. وکیل در مورد تجربه شما سوالاتی می‌پرسد تا گزینه‌های پیش روی شما را ارزیابی کند. ممکن است به اشتراک گذاشتن جزئیات آنچه اتفاق افتاده است، دشوار باشد. هنگام ملاقات با وکیل می‌توانید همراهی را جهت حمایت عاطفی با خود بیاورید.

اگر یک شکایت مدنی ثبت کنید، ممکن است ملزم شوید به دادگاه بروید. در دادگاه، ملزم هستید جزئیات تجربه خود را به اشتراک بگذارید. این امر می‌تواند ضربه روحی مجددی به شما وارد کند. در نظر گرفتن حمایت‌ها و خدمات عاطفی مهم است. می‌توانید اطلاعات مربوط به خدمات و منابع عمومی را در وبسایت [PEI Helping Tree](#) پیدا کنید.

گزارش آزار جنسی به پلیس یا RCMP

در بعضی موارد، آزار جنسی یک جرم کیفری محسوب می‌شود. جرم کیفری معمولاً وقتی رخ می‌دهد که آزار جنسی شامل تماس بدنی باشد. با این حال، تماس فیزیکی تنها دلیلی نیست که آزار جنسی جرم کیفری محسوب شود.

وکیل می‌تواند به شما کمک کند تا مشخص کنید تجربیات شما کیفری بوده‌اند یا خیر.

اگر تصمیم دارید آزار جنسی را به پلیس یا RCMP گزارش کنید، آنها پرونده را بررسی می‌کنند و در مورد وارد بودن اتهامات تصمیم می‌گیرند. پلیس یا RCMP در صورت داشتن مدارک کافی متهم را مسئول می‌داند.

اگر پلیس اتهامی وارد نکرد، این بدان معنی نیست که پلیس تصور می‌کند شما دروغ می‌گویید یا آزار جنسی رخ نداده است.

انتخاب با شماست که اول با چه کسی صحبت کنید.

شاید مایل باشید قبل از صحبت کردن با پلیس، با وکیل یا خدمات قربانیان مشورت کنید.

یا شاید مایل باشید قبل از مشورت با وکیل یا خدمات قربانیان، با پلیس صحبت کنید.

برای گزارش کردن یک جرم کیفری از نوع آزار جنسی در محل کار، با شماره زیر تماس بگیرید:

ادارات پلیس شهری	
Charlottetown	902-629-4172
Summerside	902-432-1201
Kensington	902-836-4499

شعبات RCMP	
Charlottetown	902-368-9300
Charlottetown	902-566-1112 (پس از ساعات کاری)
Summerside	902-436-9300
Alberton	902-853-9300
Montague	902-838-9300
Souris	902-687-9300

اگر در معرض خطر قریب‌الوقوع هستید، با 911 تماس بگیرید.

اگر برای انجام مراحل در سیستم عدالت کیفری به کمک نیاز دارید، می‌توانید با خدمات قربانیان تماس بگیرید. خدمات قربانیان حتی در صورت عدم وارد بودن اتهام، به قربانیان جرم کمک می‌کند. برای تماس با خدمات قربانیان با شماره **902-368-4582** ، **victimservicescharlottetown@gov.pe.ca** تماس بگیرید؛ یا به وبسایت زیر بروید **902-888-8218** ، **victimservicesummerside@gov.pe.ca**

کادر متن: انتخاب با شماست که اول با چه کسی صحبت کنید. شاید مایل باشید قبل از صحبت کردن با پلیس، با وکیل یا خدمات قربانیان مشورت کنید. یا شاید مایل باشید قبل از مشورت با وکیل یا خدمات قربانیان، با پلیس صحبت کنید. پایان کادر متن.

گزینه‌های اداری

نزد کارفرما یا اتحادیه خود، گزارشی تنظیم کنید

کارفرمای شما قانوناً وظیفه دارد که یک محل کار عاری از آزار جنسی برای شما فراهم کند. به عبارت دیگر، کارفرمای شما باید تمام تلاش خود را در حد معقول برای رسیدگی به مسئله آزار جنسی و جلوگیری از آن در محل کار انجام دهد.

روند تنظیم گزارش به محل کار شما بستگی دارد. کارفرمای شما باید خطمشی برای توضیح روند گزارش داشته باشد که شامل موارد زیر باشد:

- نحوه تنظیم شکایت به دلیل آزار جنسی
- نحوه رسیدگی به شکایات مربوط به آزار جنسی
- نحوه اطلاع‌رسانی به افراد درگیر ماجرا (که گاهی «طرفین» نامیده می‌شوند) درباره نتایج تحقیقات
- اقداماتی که اتخاذ خواهد شد

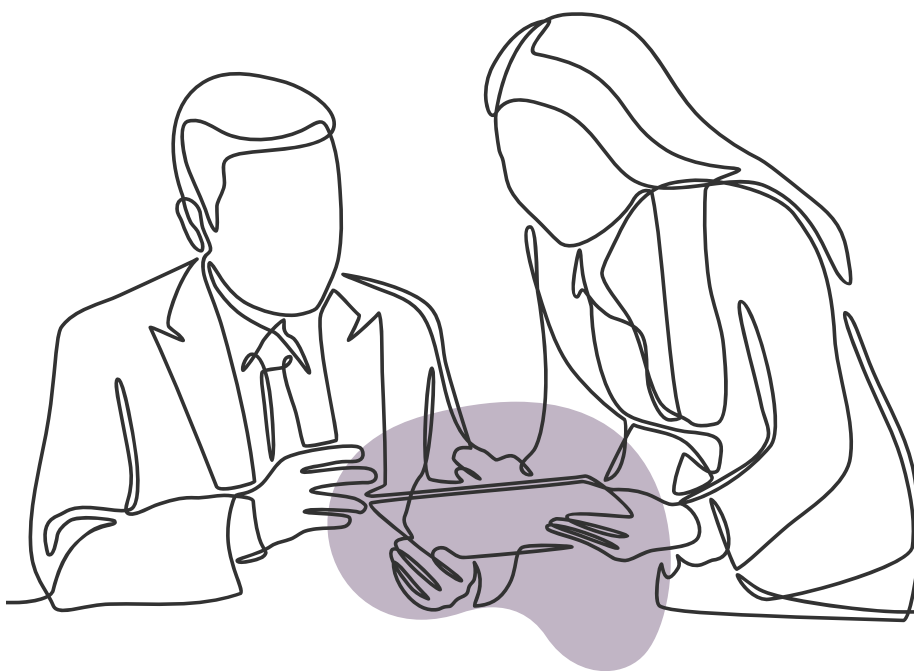
معمولاً این اطلاعات در دفترچه راهنمای کارمندان یا دفترچه خطمشی‌ها یافت می‌شود. اگر نمی‌توانید آن را پیدا کنید، با سرپرست، نماینده اتحادیه یا مسئول منابع انسانی خود صحبت کنید.

نزد هیئت ذیربط شکایتی تنظیم کنید.

تجربه آزار جنسی در محل کار می‌تواند تاحدی به‌دلیل عدم رعایت مسئولیت از جانب کارفرما جهت محافظت از شما به‌عنوان کارمند باشد.

در چنین شرایطی، می‌توانید موضوع را نزد هیئت استانداردهای اشتغال ([ESB](#))، هیئت روابط کار ([LRB](#)) یا دایره بهداشت و ایمنی حرفه‌ای (OHS) تحت نظر هیئت جبران خسارت کارگران ([WCB](#)) در PEI مطرح کنید.

هر سه هیئت مذکور قویاً توصیه می‌کنند قبل از تنظیم گزارش نزد آنها، تجربه آزار جنسی در محل کار را ابتدا به کارفرمای خود گزارش کنید.



هیئت استانداردهای اشتغال (ESB) یا هیئت روابط کار (LRB)

هیئت استانداردهای اشتغال وظیفه اجرای بعضی از بخش‌های قانون استانداردهای اشتغال PEI را بر عهده دارد. تحت این قانون، آزار جنسی در محل کار ممنوع است.

تنظیم شکایت نزد «شعبه استانداردهای اشتغال» یا «هیئت استانداردهای اشتغال» به آنها هشدار می‌دهد که ممکن است کارفرمای شما قانون استانداردهای اشتغال را نقض کرده باشد. این گزینه برای کارمندان بدون اتحادیه در دسترس است.

کارمندان دارای اتحادیه باید از فرآیند توافق جمعی خود پیروی کنند و از طریق هیئت روابط کار شکایتشان را مطرح نمایند. برای کسب اطلاعات و دریافت کمک، با نماینده اتحادیه خود مشورت کنید.

برای ثبت شکایت رسمی، می‌توانید «فرم شکایت استانداردهای اشتغال» را به صورت آنلاین تکمیل کنید، یا فرم «شکایت استانداردهای اشتغال» را دانلود و تکمیل کنید.

تمام مدارک و اطلاعات مرتبط با شکایت خود را ضمیمه کنید. پس از ثبت شکایت، یک بازرس با شما تماس خواهد گرفت. جهت روشن شدن جزئیات شکایت، ممکن است بازرس سؤالاتی از شما بپرسد.

در طول تحقیق، شما و کارفرمای خود فرصت خواهید داشت تا واقعیت‌های مربوط به پرونده را ارائه کنید. اگر بازرس به این نتیجه برسد که کارفرمای شما استانداردهای اشتغال را نقض کرده است، با او در مورد مشکل و نحوه اصلاح آن صحبت خواهد کرد.

طبق قانون، کارفرما نمی‌تواند کارمندان خود را به دلیل گزارش دادن آزار جنسی در محل کار با حسن نیت، مجازات کند یا مورد تبعیض قرار دهد.

دایره بهداشت و ایمنی حرفه‌ای (OHS) تحت نظر هیئت جبران خسارت کارگران (WCB)

دایره OHS در [WCB](#) قوانین موجود در قانون بهداشت و ایمنی حرفه‌ای و مقررات آزار و اذیت در محل کار را اجرا می‌کند. قانون OHS و مقررات مربوطه حداقل استاندارد بهداشت و ایمنی حرفه‌ای در PEI و اصول ایمنی در محل‌های کار واقع در این جزیره را تعیین می‌کند. آزار جنسی در محل کار ممنوع است.

با شکایت نزد دایره OHS، به آنها هشدار داده می‌شود که ممکن است کارفرمای شما استانداردهای بهداشت و ایمنی حرفه‌ای مربوط به خود را نقض کرده باشد.

برای ثبت شکایت مربوط به بهداشت و ایمنی در زمینه آزار جنسی در محل کار، از طریق شماره‌های **902-368-5680** یا **1-800-237-5049** یا **902-628-7513** (بعد از ساعات کاری) با دایره OHS تحت نظر WCB تماس بگیرید یا به آدرس ohs@wcb.ca ایمیل ارسال کنید.

وقتی شکایت شما ثبت شود، یک افسر OHS می‌تواند تحقیق را آغاز کند. اگر دیپارتمان به این نتیجه برسد که کارفرمای شما مسئولیت‌های خود را انجام نمی‌دهد، می‌تواند با صدور حکمی کارفرمای شما را به رعایت قانون OHS ملزم کند.

تحقیقات [LRB](#)، [ESB](#) و OHS مشخص نمی‌کنند که آزار جنسی رخ داده است یا خیر؛ بلکه مشخص می‌کنند آیا کارفرمای شما در پیروی از مقررات مربوط به آزار جنسی در محل کار کوتاهی کرده است یا خیر.

سایر گزینه‌ها

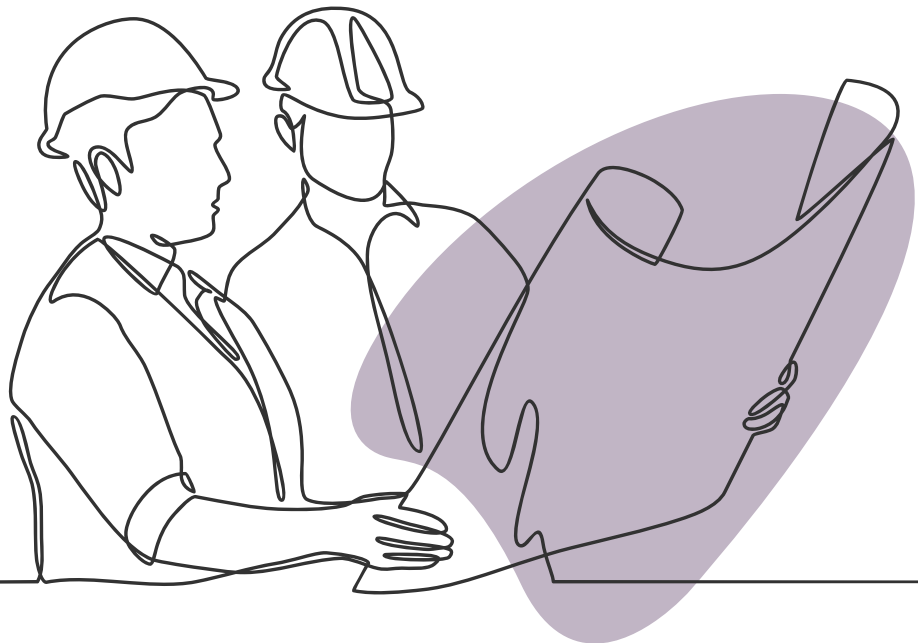
صحبت کردن مستقیم با فرد موردنظر

شاید مایل باشید در حضور یک حامی از محل کار مانند سرپرست یا نماینده منابع انسانی، نگرانی‌های خود را با فردی که شما را مورد آزار جنسی قرار داده است، مستقیماً مطرح کنید. می‌توانید وی را حضوراً ملاقات کنید یا می‌توانید با وی مکاتبه کنید.

ممکن است برقراری ارتباط با فردی که شما را مورد آزار جنسی قرار داده است، باعث خاتمه یافتن پریشانی و بهبودی شما شود، اما این موضوع همیشه هم صدق نمی‌کند.

حتی اگر خطمشی آزار جنسی در محل کار از شما بخواهد که نگرانی‌ها را مستقیماً با شخص مطرح کنید، اگر احساس راحتی نمی‌کنید مجبور به انجام این کار نیستید. قبل از صحبت با فردی که شما را آزار جنسی داده است، مطمئن شوید که انجام این کار خطری نداشته باشد.

اگر فکر کردید صحبت کردن با فرد آزاردهنده ممکن است برایتان مفید باشد و تصمیم گرفتید



با او صحبت کنید، چند پیشنهاد در ادامه ذکر شده است:

- موضوع را به فردی که مایلید با او صحبت کنید اطلاع دهید
- آنچه طی حادثه (یا حوادث) رخ داده است را فقط با استناد به حقایق شرح دهید
- از فرد مذکور بپرسید از اتفاقی که روی داده است چه چیزی در ذهن دارد
- بگویید که چگونه این تجربه تأثیر منفی روی شما گذاشته است
- به وی بگویید که امیدوارید پس از این چه اتفاقی بیفتد. این امر می‌تواند یک عذرخواهی یا قولی باشد مبنی بر اینکه این اتفاق یا اتفاق مشابهی برای دیگران رخ نخواهد داد.

شما هیچ تعهد قانونی و اخلاقی ندارید که با فرد آزاردهنده خود صحبت کنید.

با یک متخصص سلامت مشورت کنید

متخصصان سلامتی وظیفه دارند اطلاعات شما را محرمانه نگه دارند.

مگر اینکه ایمنی شخصی شما در معرض خطر قریب‌الوقوع باشد.

ممکن است به دلیل نگرانی در مورد سلامتی و وضعیت سلامتتان، بخواهید تجربه خود را در مورد آزار و اذیت جنسی در محل کار با یک متخصص مراقبت‌های بهداشتی درمیان بگذارید.

اگر پزشک خانواده دارید، می‌توانید برای مراجعه به او وقت بگیرید. اگر پزشک خانواده ندارید، می‌توانید به یک کلینیک بدون وقت قبلی مراجعه کنید. برای اطلاع از محل و ساعات کار کلینیک‌های بدون نیاز به وقت قبلی به www.princeedwardisland.ca مراجعه کنید.

اگر لازم است هر چه زودتر با فردی صحبت کنید، خدمات حمایتی دیگری نیز برای شما قابل دسترسی است:

خط راهنمای جزیره (24 ساعت شبانه‌روز و 7 روز هفته)
1-800-218-2885

انجمن بهداشت روان کانادا
902-566-3034

مرکز تجاوز و حمله جنسی PEI

- دفتر مرکزی
902-566-1864 or 1-866-566-1864
- خط درخواست مشاوره
902-368-8055 or 1-888-368-8055

خدمات خانواده PEI
902-892-2441 or 1-866-892-2441



اطلاعاتی برای نظاره‌گران

نظاره‌گر فردی است که شاهد یک واقعه است اما مستقیم در آن دخیل نیست. شاهد بودن یک آزار جنسی می‌تواند ناراحت‌کننده، گیج‌کننده و پراسترس باشد. ممکن است نسبت به گزارش کردن واقعه، احساس ترس، عدم اطمینان یا تناقض داشته باشید.

نظاره‌گران می‌توانند به‌طریق زیر در ایمنی محل کار تفاوتی ایجاد کنند و مفید واقع شوند:

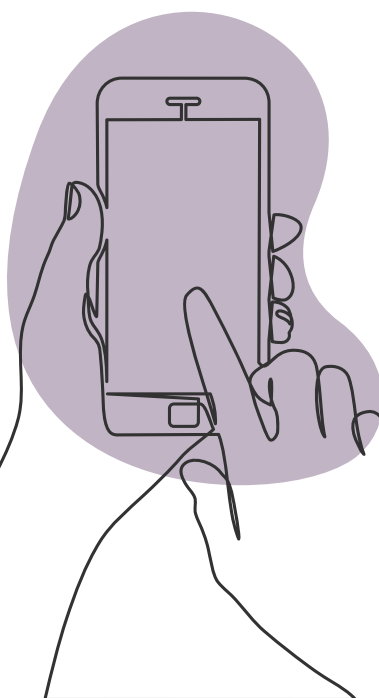
- **پرت کردن حواس:** با طرح یک سؤال یا شروع یک مکالمه متفاوت، وضعیت موجود را متوقف کنید.
- **گزارش دادن:** وضعیت را به سرپرست یا مدیر گزارش دهید تا بتوانند مداخله کنند.
- **مستندسازی:** در مورد تاریخ، زمان، جزئیات آزار و شاهدان دیگری که حضور داشتند، یادداشت‌برداری کنید. اگر می‌توانید، اسکرین‌شات، فیلم یا عکس ضمیمه کنید.
- **سر زدن به قربانی:** پس از واقعه، در یک مکان امن و خصوصی با قربانی ملاقات کنید و حمایت خود را اعلام کنید.
- **دفاع کلامی:** وقتی که آزار جنسی در حال وقوع است، قاطعانه از آزاردهنده بخواهید که ادامه ندهد. با احترام اعلام کنید که با رفتار او موافق نیستید.

پیش رفتن

تصمیم‌گیری در مورد نحوه و زمان پرداختن به تجربه آزار جنسی در محل کار یک تصمیم شخصی است. عوامل زیادی وجود دارد که باید به آنها فکر کرد.

برنامه RISE متعلق به «اطلاعات حقوقی جامعه»، منابع حقوقی را در اختیار قربانیان آزار و خشونت جنسی قرار می‌دهد. ما خدمات محرمانه و اطلاعات حقوقی را برای کمک به شما در یادگیری ایمن گزینه‌های خود ارائه می‌دهیم. RISE امکان دسترسی رایگان قربانیان به یک وکیل آگاه از آسیب روانی را نیز فراهم می‌کند.

جهت مشاوره رایگان با یک وکیل در مورد آزار جنسی در محل کار، با ایمیل rise@legalinfopei.ca یا تماس تلفنی به شماره **902-218-6143** با ما ارتباط برقرار کنید.



«اطلاعات حقوقی جامعه» یک سازمان خیریه است که از دادگستری کانادا، وزارت دادگستری و ایمنی عمومی PEI، بنیاد حقوقی PEI و سایر منابع دیگر، بودجه دریافت می‌کند. «اطلاعات حقوقی جامعه» اطلاعات قابل درک و مفیدی درباره قانون و دستگاه قضایی جزیره پرنس ادوارد را به ساکنین این جزیره ارائه می‌کند.

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد سایر موضوعات حقوقی، می‌توانید به وبسایت ما به‌آدرس www.legalinfopei.ca مراجعه کنید، به‌آدرس info@legalinfopei.ca ایمیل ارسال کنید یا با شماره‌های **902-892-0853** یا **1-800-240-9798**.

شما می‌توانید با داوطلب شدن، عضو شدن یا کمک مالی، از ما حمایت کنید.

تکثیر این سند با اهداف غیر تجاری بلامانع است.

شماره ثبت خیریه 978-1-897436-95-0

مارس 2021

Community Legal Information
@legalinfopei



RISE Program PEI
@riseprogrampei



