



مقابله با آزار جنسی در محل کار

سند راهنمای برای کارگران

درباره آزار جنسی در محل کار، حقوق خود و اینکه از کجا کمک بگیرید بیشتر بدانید.

جون 2025

کدام رفتارها می‌توانند آزار جنسی باشند؟

این کار می‌تواند به منزله آزار جنسی در محل کار باشد حتی اگر شخص (یا اشخاص) دیگر بگویند که هدفی نداشته‌اند.

آزار جنسی در محل کار می‌تواند بصورت حضوری در محل کار، قبل یا بعد از کار و/یا در حین سفر کاری اتفاق بیفتد.

آزار جنسی در محل کار می‌تواند از طرف شخصی که با او کار می‌کنید (مثل رئیس، مدیر، همکار) یا از طرف یک مریض، مشتری یا پیمانکار (قراردادی) صورت بگیرد.

این اتفاق می‌تواند در خارج از محل کار و خارج از ساعات کاری، مثل مهمانی یا صرف نوشیدنی با همکاران رخ دهد.

همچنان می‌تواند از طریق تلفون یا بصورت آنلاین مانند ایمیل، پیام کتبی، تماس یا شبکه‌های اجتماعی رخ دهد، چنانچه با همکاران یا در مورد کار باشد.

آزار جنسی در محل کار برخلاف قانون است.

آزار جنسی در محل کار می‌تواند برای هر کسی و در هر نوع کاری اتفاق بیفتد.

این اتفاق می‌تواند باعث شود احساس ناراحتی، شرمندگی یا ناامنی کنید.

آزار جنسی در محل کار می‌تواند شامل رفتارهای ناخواسته‌ای مانند اظهار نظرات، سوالات یا فکاهی‌های جنسی در باره موارد ذیل باشد:

- ظاهر شخص
- سابقه فرهنگی یا مذهبی او
- جنسیت یا هویت جنسیتی او
- معلولیت او
- سن او
- گرایش جنسی او.

آزار جنسی در محل کار همچنان می‌تواند به شکل‌های زیر باشد:

- خیره شدن به شکلی که باعث ناراحتی شما شود
- دنبال کردن (تعقیب کردن)
- لمس نامناسب بدون اجازه
- تماس یا پیام کتبی ناخواسته یا درخواست‌های مکرر برای ملاقات در خارج از محل کار.



حقوق شما

شما از حق در محل کار از امنیت برخوردار باشید.

اگر در محل کار مورد آزار جنسی قرار گرفته‌اید، حق دارید کاری در مورد آن انجام دهید، بطورمثال درخواست کمک کنید یا در مورد اتفاقی که افتاده با کسی صحبت نمایید.

رئیس شما یا اشخاصی که با آنها کار می‌کنید نباید به دلیل صحبت کردن شما در مورد اتفاقی که افتاده است با شما بدرفتاری نموده یا رفتاری ناعادلانه داشته باشند (بطورمثال با دعوت نکردن شما به جلسات یا نان چاشت، کنار گذاشتن شما از چت‌های گروهی، ندادن شیفت کاری به شما یا اخراج کردن شما).

اگر در استرالیا کار می‌کنید از این حقوق برخوردار هستید، حتی اگر ویژه موقت داشته باشید. حتی اگر برای کارتان معاش دریافت نمی‌کنید نیز باز هم ممکن است از این حقوق برخوردار باشید.²

سازمان‌ها و کسب‌وکارها¹ باید برای حفظ امنیت شما و جلوگیری از آزار جنسی در محل کار اقداماتی را انجام دهند. هیچ کاری نکردن یا فقط جواب دادن به راپورهای آزار جنسی کافی نیست.

آنچه سازمان یا کسب‌وکار شما باید برای جلوگیری از آزار جنسی در محل کار انجام دهد، به اندازه و نوع محل کارتان بستگی دارد. این موضوع می‌تواند شامل موارد ذیل باشد:

- روشن کردن اینکه آزار جنسی در محل کار قابل قبول نیست
- به اشتراک گذاشتن پالیسی محل کارتان در مورد آزار جنسی در محل کار
- تعلیم دادن به شما و اشخاصی که با آنها کار می‌کنید در مورد آزار جنسی در محل کار
- گفتن اینکه اگر آزار جنسی را در محل کار مشاهده یا تجربه نمودید چطور می‌توانید کمک بگیرید یا راپور بدهید
- ارائه حمایت از شما در صورت مشاهده یا تجربه کردن آزار جنسی در محل کار (چه آن را راپور بدهید و چه ندهید)
- انجام اقداماتی برای جلوگیری از وقوع آزار جنسی در صورت اطلاع دادن شما یا شخص دیگری در این راستا
- رفتار منصفانه در وقت جواب دادن به راپور آزار جنسی.



1 قانون تبعیض جنسی (Sex Discrimination Act)، "اشخاصی که کسب‌وکار یا تعهدی را انجام می‌دهند" (PCBUs) و "کارفرمایان" را ملزم می‌کند تا برای متوقف کردن اشکال خاصی از تبعیض، آزار و قربانی شدن اقداماتی را انجام دهند. در این سند برای راحت‌تر شدن ارجاع، از این اشخاص با عنوان "سازمان‌ها" و "کسب‌وکارها" یاد می‌شود. اگر در استرالیا برای یک "کارفرما" یا "شخصی که کسب‌وکار یا تعهدی را انجام می‌دهد" (PCBU) (چنانکه اصطلاحات مذکور در قانون تبعیض جنسی تعریف شده‌اند) کار می‌کنید از این حقوق برخوردار هستید.

قانون

وظیفه ایجابی سازمان‌ها و کسب‌وکارها را مکلف می‌سازد تا قبل از وقوع بدرفتاری‌ها مثل آزار جنسی، اقداماتی را برای جلوگیری از آنها انجام دهند. سازمان‌ها و کسب‌وکارها همچنان باید در صورت وقوع بدرفتاری‌ها، به شیوه‌ای صحیح با آنها برخورد کنند.

رئیس شما باید این قانون را مراعات نموده و باید به شما کمک کند تا محل کارتان ایمن‌تر باشد.



درباره وظیفه ایجابی و بدرفتاری‌های که خلاف قانون هستند، معلومات بیشتری کسب کنید.

قانون تبعیض جنسی می‌گوید که تبعیض (بدرفتاری با هر کسی) به دلیل جنسیت، هویت جنسیتی، گرایش جنسی، وضعیت بیناجنسیتی، حالت مدنی یا رابطه، حاملگی، شیردهی و مسئولیت‌های فAMILI در بسیاری از حوزه‌های زندگی، خلاف قانون است.³ **قانون تبعیض جنسی، آزار جنسی در محل کار را خلاف قانون می‌داند.**

در قانون تبعیض جنسی، تعهدی به نام وظیفه ایجابی (Positive Duty) وجود دارد. وظیفه ایجابی به این معنی است که بیشتر سازمان‌ها و کسب‌وکارها باید اقداماتی را برای حفظ امنیت کارگران در مقابل بعضی از بدرفتاری‌ها در محل کار انجام دهند. وظیفه ایجابی باید به توقف این بدرفتاری‌ها در محل کار کمک کند:

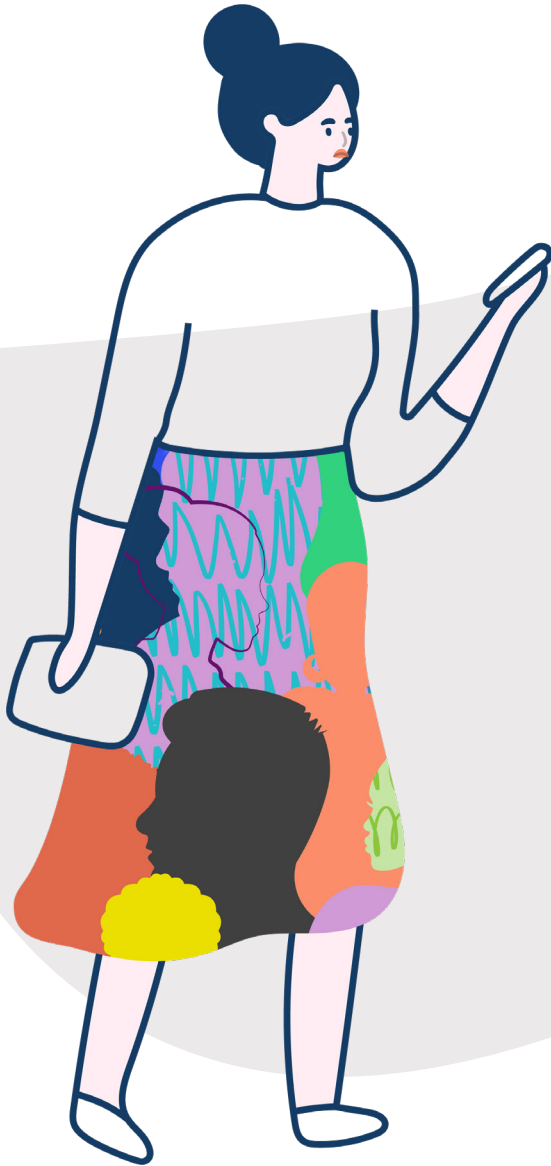
- آزار جنسی
- تبعیض جنسی
- آزار مبتنی بر جنسیت
- محیط‌های کاری خصمانه
- قربانی شدن.

"برای همین، چندین سال وقت گرفت تا بگویم، اوه، فکر نمی‌کنم مجبور باشم با [آزار جنسی در محل کار] مقابله کنم. چون جزئی از زن بودن نیست، اما زمان زیادی می‌برد، بخصوص اینکه از سنین پایین با آن مواجه شدم."

- کارگر جوان، داروین

3 این موضوع شامل اشتغال، تحصیل، اقامتگاه و مسکن و دریافت یا استفاده از خدمات است.

کاری که می‌توانید انجام بدهید



- یک مشاور
- کمک حقوقی رایگان
- داکترتان
- صحبت کردن با یک دوست، شریک زندگی یا عضو فامیل
- اتحادیه خودتان

شما می‌توانید
از روش‌های
ذیل کمک
بگیرید:

اگر در محل کار مورد آزار جنسی قرار گرفته‌اید، کارهای زیادی وجود دارد که می‌توانید برای دریافت کمک یا مشاوره انجام بدهید.

شما می‌توانید کاری را انجام بدهید که برایتان بهتر است.

بعضی اوقات، انجام دادن کاری بلافاصله بعد از اینکه مورد آزار جنسی قرار گرفتید، سخت است.

بسیاری از اشخاصی که مورد آزار جنسی قرار گرفته‌اند، ضرورت به وقت دارند تا درباره آنچه برایشان اتفاق افتاده فکر کرده یا دوباره احساس امنیت کنند. بعضی اوقات این موضوع می‌تواند روزها، هفته‌ها، ماه‌ها یا سال‌ها را در بر بگیرد.

بعضی اوقات، زودتر اقدام کردن در این زمینه می‌تواند موثر باشد چون ممکن است برای اقدام حقوقی محدودیت‌های زمانی وجود داشته باشد. دریافت کمک رایگان از یک وکیل یا مشاور می‌تواند به شما کمک کند تا آنچه که اتفاق افتاده را پروسس کنید و از گزینه‌های خود مطلع شوید.

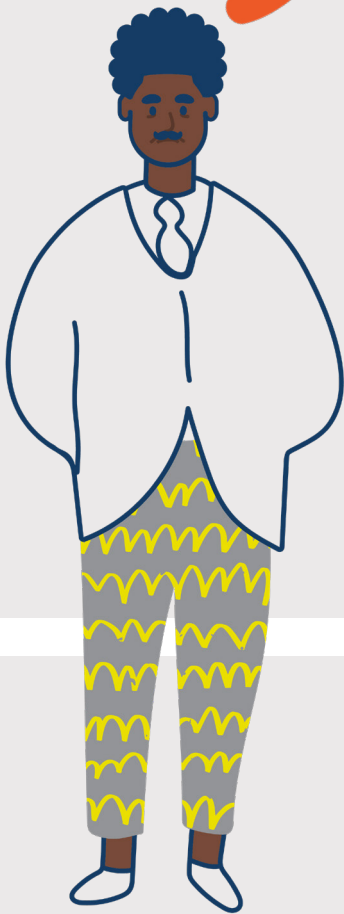
"فکر می‌کنم، بسیار اوقات وقتی چیزی را تجربه می‌کنید که به نظر شدید یا آسیب‌زا است، زمان می‌برد تا بفهمید که واقعاً چه اتفاقی برایتان افتاده است."

- کارگر حاشیه‌نشین فرهنگی و نژادی، سیدنی

در خارج از محل کار خود جایگه می‌توانید کمک و مشاوره بگیرید

با 000 به تماس شوید

اگر وضعیت ایمرجنسی است، در خطر هستید یا به کمک طبی عاجل ضرورت دارید.



از یک مشاور کمک بگیرید تا در مورد احساسات خود صحبت کنید.

1800 RESPECT

1800 737 732 چت اینترنتی: 1800respect.org.au

FullStop Australia

fullstop.org.au 1800 385 578

13YARN (پشتیبانی بحران 24 ساعته در 7 روز هفته برای بومیان و

جزیره‌نشینان تنگه تورس)

13yarn.org.au 13 92 76

Kids Helpline

1800 55 1800 چت اینترنتی: kidshelpline.com.au

FullStop Rainbow Helpline (خدمات پشتیبانی و ارجاع LGBTQ+)

fullstop.org.au 1800 497 212

این خدمات رایگان و محرمانه است.

همچنان می‌توانید برای ارجاع رایگان و خصوصی به خدمات مشاوره

در نزدیکی خود، با **Respect@Work Information Service** به

تماس شوید. به نمبر 1300 656 419 تلفون کنید یا ایمیلی را به آدرس

respect@humanrights.gov.au ارسال کنید

از یک وکیل کمک رایگان دریافت کنید.

یک وکیل می‌تواند:

• به داستان شما گوش بدهد

• اطلاعات شما را محرمانه نگهدارد

• قانون را توضیح بدهد

• به شما کمک کند تا از خودتان دفاع کنید

• با ریاستان صحبت کند

• در مورد گزینه‌هایتان در Fair Work Commission, Fair Work Ombudsman (کمیسیون کار منصفانه،

تفتیش کار منصفانه)، مقامات نظارتی حفظ‌الصحه و امنیت کار، سازمان‌های مبارزه با تبعیض (از جمله

Australian Human Rights Commission) یا غرامت کارگران با شما صحبت کند

• به شما در تهیه راپور حقوقی کمک کند.

خدمات حقوقی رایگان زیادی در دسترس است. برای ارجاع رایگان و خصوصی به خدمات حقوقی رایگان در نزدیکی

خود، با **Respect@Work Information Service** به تماس شوید. تلفون 1300 656 419 یا ایمیل

respect@humanrights.gov.au

جهت دریافت کمک با این خدمات تماس بگیرید:

**خدمات ترجمه کتبی و شفاهی
(Translating and Interpreting Service)**

(13 14 50) امکان برقراری ارتباط با خدمات ترجمه تلففونی برای کمک به برقراری ارتباط به زبان‌های مختلف را فراهم می‌کند.

**خدمات رله یا امدادی ملی
(The National Relay Service)**

(13 36 77) امکان برقراری ارتباط را برای اشخاصی که ناشنوا هستند یا اختلال شنوایی یا گفتاری دارند فراهم می‌سازد.

همچنان می‌توانید به روش‌های ذیل کمک بگیرید:

- صحبت کردن با داکترتان که می‌تواند شما را برای دریافت کمک، در مورد طرح مراقبت از صحت روان با شما گفتگو کرده و از هر نوع ادعای غرامت کارگران در آینده حمایت نماید.
- صحبت کردن با یک دوست، شریک زندگی یا عضو فامیل مورد اعتماد.
- اگر عضو یک اتحادیه هستید، صحبت کردن با نماینده اتحادیه خودتان.

بسیار از اشخاصی که مورد آزار جنسی قرار گرفته‌اند آرزو می‌کردند که ای کاش قبل از اینکه این موضوع را در محل کار خود به کسی بگویند، مشاوره حقوقی رایگان دریافت می‌کردند یا با یک مشاور یا نماینده اتحادیه گپ می‌زدند.

"به نظرم وجود نماینده اتحادیه واقعاً موثر است... اگر چنین کمکی را در اختیار نداشتم، فقط خودم بودم که باید در مقابل آن مشکل عظیم قرار داشتم. اینکه می‌توانستم با آنها در مورد اتفاقی که افتاده بود صحبت کنم و چون احساس می‌کردم بسیار تنها هستم... اینکه آنها در کنارم بودند... نجات بخش من در طی کل آن تجربه بود."

- کارگر جوان LGBTQ+، ملبورن

"Legal Aid در واقع کارش را عالی انجام می‌دهد... چون پشتیبانی‌ها و وکلای فوق‌العاده زیادی دارد که می‌توانند به شما کمک کنند."

- کارگر حاشیه‌نشین فرهنگی و نژادی، بریزبن



گفتن به محل کار خودتان

شما می‌توانید به شخصی در محل کارتان، مانند رئیس، مدیر یا منابع انسانی (HR) خود اطلاع دهید. وقتی این موضوع را به شخصی می‌گویید، او باید به گپ تان گوش بدهد و بپرسد که می‌خواهید چطور از شما حمایت یا کمک شود.

وقتی این موضوع را به شخصی در محل کار می‌گویید، ممکن است از شما بپرسد آیا خواهان ارائه راپور هستید یا خیر.



راپور راهی است برای ثبت آنچه در محل کار برایتان اتفاق افتاده است، درخواست توقف رفتار مذکور و ایجاد تغییر در محل کار برای جلوگیری از تکرار آن رفتار.



ارائه راپور در محل کار می‌تواند به شکل‌های ذیل باشد:

- گفتن آنچه که اتفاق افتاده است به رئیس، مدیر یا HR خودتان.
 - درخواست نمودن از کسی برای کمک به شما جهت گفتن آنچه که اتفاق افتاده است به رئیس، مدیر یا HR خودتان.
 - گفتن به رئیس، مدیر یا HR توسط شخص دیگری که آنچه اتفاق افتاده را دیده یا شنیده است.
 - همچنان ممکن است محل کار شما گزینه‌هایی مانند موارد ذیل را داشته باشد:
 - ارائه راپور بصورت ناشناس
 - تماس با نمبر تلفون یا ارسال ایمیل که برای راپورها مشخص شده است.
- هرچند پروسه های راپوردهی قابل قبول زیادی وجود دارند، اما بعضی از آنها ممکن است زمان زیادی را در بر بگیرند و ممکن است امنیت و رفاه شما را در اولویت قرار ندهند. در چنین مواردی، ممکن است به حمایت یک وکیل رایگان، یک مشاور، نماینده اتحادیه و/یا یک دوست، شریک زندگی یا عضو فامیل مورد اعتماد ضرورت داشته باشید.

داستان شما سند است

وقتی راپوری را ارائه می‌کنید، ممکن است از شما خواسته شود سندی درباره آنچه اتفاق افتاده است را ارائه دهید. **داستان شما، که خودتان گفته‌اید نوعی سند است.**

وقتی آنچه اتفاق افتاده را مطرح می‌کنید، ممکن است بخواهید موارد ذیل را بگویید:

- چه کسی دخالت داشته است
 - چه اتفاقی افتاده که باعث ناراحتی شما شده است
 - چه وقت اتفاق افتاده است
 - کجا اتفاق افتاده است.
- شما می‌توانید آزار جنسی در محل کار را بدون ارائه شواهد فیزیکی راپور دهید، اما نگهداشتن موارد ذیل می‌تواند موثر باشد:

- پیام‌های کتبی
- ایمیل‌ها
- عکس از صفحه‌ها
- یادداشت‌هایی که در زمان حادثه (توسط شما تهیه شده است) یا دیگر سوابقی که مربوط به اینکه چه کسی در آنجا بوده، چه اتفاقی افتاده، چه وقت و کجا اتفاق افتاده است.

می‌توانید بگویید “بلی” یا “خیر” و قبل از تصمیم‌گیری در مورد کاری که می‌خواهید انجام دهید، حق دارید مشاوره بگیرید. محل کارتان باید صرف‌نظر از هر تصمیمی که می‌گیرید، از شما حمایت کند.

محل کار شما می‌تواند پروسه راپوردهی را آغاز کند، حتی اگر خودتان درخواست نکرده باشید. محل کار ممکن است در صورت وجود خطر صدمه بیشتر برای شما و دیگران، این پروسه را آغاز کند. همچنان امکان دارد شخص دیگری به دلیل تشویش در مورد امنیت شما یا به دلیل اینکه خودش هم تحت تأثیر آن اتفاق قرار گرفته است، از طرف شما راپوری را ارائه دهد. اگر این اتفاق بیفتد باید به شما اطلاع داده شود، از شما حمایت گردد و از شما پرسیده شود می‌خواهید در مرحله بعد چه اتفاقی رخ دهد.

پروسه تحقیقات

اگر تصمیم به ارائه راپور بگیرید یا شخص دیگری راپوری را ارائه کند، ممکن است محل کارتان از شخصی بخواهد در مورد آنچه اتفاق افتاده است تحقیق کند. بعضی اوقات به این موضوع "پروسه تحقیقات" گفته می‌شود. این ممکن است به این معنی باشد که:

- اشخاصی از داخل یا خارج از محل کارتان در مورد آنچه که اتفاق افتاده است سوالاتی می‌پرسند. آنها ممکن است با شما، شخصی که به گفته شما آزارتان داده است و دیگر اشخاصی صحبت کنند که ممکن است آنچه اتفاق افتاده را دیده یا شنیده باشند.
- اشخاصی که تحقیقات را انجام می‌دهند ممکن است بعد از صحبت کردن با همه، آنچه را که از آن مطلع شده‌اند در میان بگذارند. بعداً محل کار تصمیم می‌گیرد چه کاری انجام بدهد. این کار ممکن است شامل موارد ذیل باشد:

- عذرخواهی
- توافق بر سر متوقف شدن رفتار
- پیامدهایی برای شخصی که شما را آزار داده است
- رخصتی با حقوق برای پروسس کردن آنچه اتفاق افتاده است (بطورمثال از طریق غرامت کارگران)
- تغییر در محل کار (بطورمثال تعلیم برای کارگران، فرهنگ بهتر محل کار، روشنایی بیشتر در مناطق تاریک)
- آگاهی بهتر در محل کار شما
- پرداخت به شما (غرامت)
- بعضی اوقات، ممکن است تصمیم بگیرند هیچ کاری انجام ندهند.

در طول پروسه تحقیق، ممکن است وکلایی حضور داشته باشند و از شما خواسته شود در محل کار خود در مورد آنچه که اتفاق افتاده با هیچ کسی گپ نزنید. با این حال، همچنان می‌توانید با یک مشاور، دوست، عضو فامیل یا شریک زندگی مورد اعتماد خود صحبت کنید.

اگر از طرز عکس‌العمل محل کار، پروسه راپوردهی یا پروسه تحقیقات راضی نیستید، می‌توانید برای کسب معلومات و ارجاع رایگان و خصوصی با **Respect@Work Information Service** به تماس شوید.

تلیفون: 1300 656 419 یا ایمیل: respect@humanrights.gov.au

طرز برخورد با شما باید چگونه باشد

اگر در محل کار خود به کسی چیزی بگویید یا راپوری ارائه دهید، باید به گپ تان گوش بدهند، با شما با احترام رفتار کنند و به شما کمک کنند امنیت داشته باشید. امنیت برای اشخاص مختلف معانی متفاوتی دارد و محل کارتان باید از شما بپرسد برای اینکه وضعیتتان خوب باشد به چه چیزهایی ضرورت دارید.

شما می‌توانید موارد ذیل را درخواست کنید:

- پالیسی محل کار شما برای مقابله با آزار جنسی در محل کار و کمک به درک آن.
- معلومات در مورد آنچه در پایان پروسه راپوردهی اتفاق می‌افتد و دلیل آن.
- شخصی که پالیسی‌ها، پروسه‌ها و مکالمات را به زبانی که ترجیح می‌دهید برایتان ترجمه کند.
- آنچه را که می‌خواهید اتفاق بیفتد تا وضعیت شما خوب باشد و امنیت داشته باشید.
- آخرین معلومات در مورد اتفاقی که دارد برای راپور شما می‌افتد.
- دریافت پشتیبانی از یک وکیل، نماینده اتحادیه، مشاور و/یا شخص دیگری که به او اعتماد دارید و در تحقیقات دخالتی ندارد.
- مواردی که از نظر فرهنگی برایتان مهم هستند، مانند حضور شخصی از جامعه شما در کنار شما و شرکت داده شدن در گفتگوها.

گفتن موضوع آزار جنسی به هر کسی می‌تواند واقعاً سخت باشد. ممکن است احساس ناراحتی، شرمندگی یا نامنی کنید. اشخاص در محل کارتان باید متوجه باشند که صحت تان چطور است و اگر به آنها بگویید چه اتفاقی افتاده است، باید با گوش دادن به گپ‌هایتان، مهربانی کردن و روشن کردن گزینه‌ها و حقوق شما به این موضوع عکس‌العمل نشان دهند.

ما با بیش از 300 نفر که مورد آزار جنسی قرار گرفته‌اند صحبت کرده‌ایم. آنها بعضی از جواب‌هایی که بعد از راپور دادن آزار جنسی در محل کار واقعاً مفید بوده است را به ما اطلاع داده‌اند.

این کار می‌تواند چیزی شبیه به این عبارت باشد:

چیزهایی که بنابه‌شیده‌های ما موثر بودند، عبارتند از:

”من بسیار متاسف هستم که این اتفاق افتاده است. این اتفاق تقصیر شما نیست.“

گفته شدن این موضوع به شما که تقصیر از شما نیست.

”صحت تان چطور است؟ برای امنیت و حمایت به چه چیزی ضرورت دارید؟“

پرسیدن اینکه آیا صحت تان خوب است و برای داشتن امنیت و حمایت به چه چیزی ضرورت دارید.

”اگر می‌خواهید با کسی گپ بزنید، نمبر مشاور یا خدمات EAP ما این است...“

ارائه گزینه‌ها بشما برای مشاوره یا حمایت از صحت روان شما.

”تشکر که به ما گفتید چه شده. تصور می‌کنم سخت بوده است. ما در این محل کار برای شما ارزش قائل هستیم و می‌خواهیم امنیت داشته باشید.“

اطمینان خاطر دادن در این زمینه که با اینکه در مورد اتفاقی که افتاده صحبت کردید، خطری برای کارتان وجود ندارد و هیچ اتفاق بدی نخواهد افتاد.

”دوست دارید چه کاری انجام بدهید؟ اینها چند تا گزینه است...“

به شما گزینه‌هایی در مورد کارهایی که محل کار می‌تواند انجام دهد، ارائه نموده و از شما می‌پرسد دوست دارید چه کاری انجام بدهید.

”پروسه راپوردهی شامل این موارد است...“ ”می‌خواهید چطور آخرین وضعیت را به شما اطلاع بدهیم؟“

اگر می‌خواهید راپوری ارائه بدهید، باید پروسه راپوردهی را توضیح دهند و اینکه چطور می‌توانند شما را از آخرین وضعیت مطلع سازند.

”شما می‌توانید در مورد آنچه اتفاق افتاده است، بیانیه کتبی یا شفاهی تهیه کنید تا مجبور نباشید این کار را تکرار کنید.“
”می‌توانید یک وکیل، نماینده اتحادیه یا شخص دیگری را برای حمایت از خودتان بیاورید.“

اگر در حال ارائه راپور هستید، گزینه‌هایی برای آسان‌تر ساختن پروسه راپوردهی به شما ارائه نمایند.

”ما فقط در صورت ضرورت و به‌عنوان بخشی از این پروسه یا برای مدیریت ریسک، معلومات خصوصی شما را به اشتراک می‌گذاریم. می‌توانید در مورد آنچه اتفاق افتاده با فامیل یا دوستان، یک مشاور، وکیل یا نماینده اتحادیه صحبت کنید.“

توضیح دادن اینکه معلومات شما چطور محرمانه نگهداشته می‌شود.

”ما واقعاً می‌خواهیم هر کاری از دستمان برمی‌آید انجام بدهیم تا این محل کار برای همه امنیت بیشتری داشته باشد. به نظرتان چه چیزی موثر خواهد بود؟“

شما را در گفتگوهای درباره مواردی که به نظرتان برای امن‌تر ساختن محل کار لازم است، اشتراک دهند.

اگر از طرز عکس‌العمل محل کار خود راضی نیستید، می‌توانید برای کسب معلومات و ارجاع رایگان و خصوصی با **Respect@Work Information Service** به تماس شوید.

تلیفون: 1300 656 419 یا
ایمیل: respect@humanrights.gov.au



- محل کار شما باید گزینه‌هایی را برای حمایت از شما در وقت گفتن آنچه که اتفاق افتاده است، در اختیارتان بگذارد.
- محل کار شما باید قسمی عمل کند که احساس امنیت، حمایت و حق اظهار نظر داشته باشید.
- محل کار شما باید شما را از آخرین وضعیت آگاه سازد و شما را از هر تصمیمی که می‌گیرد مطلع نماید.
- محل کار شما نباید کاری کند که احساس کنید تقصیر شما بوده که شخصی شما را مورد آزار جنسی قرار داده است.
- محل کار شما نباید کوشش کند شما را مجبور به صحبت کردن با شخصی نماید که با شما بدرفتاری نموده است یا به شما بگوید که خودتان مشکل را حل کنید (مگر اینکه خودتان بخواهید).
- محل کار شما نباید به دلیل گپ زدن شما در مورد اتفاقی که رخ داده است با شما بدرفتاری کرده یا رفتاری ناعادلانه داشته باشند (بطورمثال با دعوت نکردن شما به جلسات یا نان‌چاشت، کنار گذاشتن شما از چت‌های گروهی، ندادن شیفت کاری به شما یا اخراج کردن شما).
- اگر خودتان نخواهید محل کار شما نباید شما را مجبور به امضای "توافق‌نامه عدم افشا" کند.



"توافق‌نامه عدم افشا" (NDA) یا "توافق‌نامه محرمانگی" سندی است محل کار ممکن است از شما بخواهد آن را امضا کنید تا مانع از صحبت کردن شما در مورد آنچه که رخ داده است شود. صحبت کردن در مورد آنچه که اتفاق افتاده است می‌تواند در مقطعی در آینده برایتان اهمیت داشته باشد.

نبايد مجبور شويد آن را امضا كنيد. اگر در اين زمينه مطمئن نيستيد، قبل از امضا بايد با يك وكيل صحبت كنيد. همچنان صحبت كردن با يك مشاور مي‌تواند مفيد باشد.

شما تنها نیستید

نوت: این نقل قول‌ها مربوط به پروژه 'Speaking from Experience' و حاصل گفتگو با اشخاصی است که در محل کار مورد آزار جنسی قرار گرفته‌اند.

ممکن است عصبانی شوید و رفتار بد را سرزنش کنید:

"وقتی فهمیدم از صداقت و آسیب پذیری من برای استفاده از آن علیه خودم سوءاستفاده کرده‌اند، بیخود شدم."

- کارگر جوان LGBTQ+، ملبورن

ممکن است کوشش کنید قسمی رفتار کنید که انگار هیچ اتفاقی نیفتاده است.

"سال‌ها قبل، بسیار تازه‌کار بودم، و بعضی اوقات بسیار ساکت بودم. و فقط می‌خندیدم. اما برای اینکه کمی آرام‌تر شوم، فقط میتوانم بگویم: "مطمئن نیستم. ... نگفتم که راضی نیستم یا احساس راحتی نمی‌کنم."

- محصل بین‌المللی، ملبورن

ممکن است برایتان سخت باشد یا نخواهید به ریاستان بگویید یا آنچه اتفاق افتاده را راپور دهید.

"اغلب این اشخاص جزو جمعیت حاشیه رانده شده هستند، که در آنجا عدم توازن قدرت وجود دارد. اگر فردی که شما را آزار می‌دهد یک رهبر، مرد و شخص مورد احترام در محل کار باشد... طی کردن این پروسه وقتی در جایگاه ضعیف‌تری قرار دارید، بسیار طاقت‌فرسا است. [...] اگر انگلیسی زبان دوم شما باشد، این موضوع یک نوع مانع خواهد بود."

- کارگر به حاشیه رانده شده فرهنگی و نژادی، بریزبن.

اشخاص به روش‌های مختلفی به آزار جنسی عکس‌العمل نشان می‌دهند.

صحبت کردن در مورد آزار جنسی در محل کار می‌تواند سخت باشد و ممکن است باعث شود احساس تنهایی کنید. مهم است بدانید که شما تنها نیستید.

"واقعاً فکر می‌کردم اولین کسی هستم که در کل شرکت، در کل جهان چنین چیزی را تجربه کرده‌ام. و مجبور بودم آن را نزد خود نگاهدارم و به همین دلیل تنها بودم. بعد معلوم شد که این اتفاق دائماً دارد اتفاق می‌افتد."

- کارمند جوان دچار واگرایی عصبی، پرت

بعضی اوقات، ممکن است متوجه نشوید که دارد چه اتفاقی می‌افتد:

"من به عنوان یک مهاجر غیرعادی یا دگرباش، دیدم که تقریباً [هیچ] درکی از آزار جنسی ندارم. همچنان به عنوان یک جوان، هیچ‌کدام تحصیلات رسمی در کشور ندارم..."

- کارگر مهاجر LGBTQ+

کاملاً طبیعی است که آرزو کنید ای کاش قسم دیگری عکس‌العمل نشان می‌دادید:

"اولین باری که [اتفاق افتاد] بسیار کم سن بودم. نمی‌دانستم چطور با آن مقابله کنم. [ای کاش] کار بیشتری انجام داده بودم و تا مدت‌ها بعد به خاطر اینکه هیچ کاری در این زمینه نکرده بودم، آشفته بودم."

- کارگر جوان، هوپارت

"در نهایت دوباره به روان‌شناس مراجعه کردم و تحت تداوی EMDR و موارد زیاد دیگری قرار گرفتم."
- کارگر جوان، هوبارت

دریافت حمایت می‌تواند روش موثری برای پروسس آن چیزی باشد که اتفاق افتاده است. بعضی از اشخاص احساس گناه یا شرمساری می‌کنند. اگر تا به حال احساس گناه یا شرمساری کرده‌اید، کافی است به یاد داشته باشید:

"من واقعاً نباید شرمسار و گناهکار باشم چون مشکل از من نیست، حتی اگر احساس کنم که مشکل از من است. تنها کافی است اشخاصی باشند که با آنها ارتباط برقرار کنید تا باعث شود کمتر احساس کنید که تقصیر شما است."
- کارگر حاشیه‌نشین فرهنگی و نژادی، هوبارت

آزار جنسی در محل کار هرگز تقصیر شما نیست. شما از حق در محل کار از امنیت برخوردار باشید. سازمان‌ها و کسب‌وکارها مسئول انجام اقداماتی برای جلوگیری از آزار جنسی در محل کار و حفظ امنیت شما هستند. چراکه قانون چنین می‌گوید.

بعضی اوقات محیط کار به شیوه‌ای آسیب‌زا عکس‌العمل نشان می‌دهد:

"وقتی تشویش‌هایم را با رئیس‌م در میان گذاشتم، با اظهارات تحقیرآمیز و سرزنش کردن قربانی مواجه شدم. به من گفته شد که این آزار به نوعی نتیجه طرز لباس پوشیدن من بوده است."
- متن ارسالی

"من توسط یک زن هم‌جنس‌گرا مورد آزار جنسی قرار گرفتم و در محل کار قبلی‌ام، وقتی آن را به یک مرد هم‌جنس‌گرا اطلاع دادم، مورد تمسخر قرار گرفتم... و گپ‌هایم کاملاً بی‌اعتبار شد چون این اتفاقی نیست که بین دوزن بیفتد."
- کارگر LGBTQ+، پرت

به یاد داشته باشید: محل کار شما نباید به دلیل صحبت کردن شما در مورد اتفاقی که افتاده است با شما بدرفتاری کند. اگر آزار جنسی در محل کار را دیدید یا تجربه کردید، محل کارتان باید از شما حمایت کند.

شما می‌توانید راپور ندهید، اما شاید ترجیح بدهید اقدامات دیگری انجام دهید:

"من به رئیس‌م بخش امنیت گفتم که چه اتفاقی افتاده و پیام‌هایی را که او ارسال می‌کرد به او نشان دادم."
- متن ارسالی

نوت: این منبع به ساده‌سازی مفاهیم آزار جنسی در محل کار می‌پردازد تا درک جامعه از آن راحت‌تر شود. برای مشاهده توضیح دقیق در مورد قانون، انطباق، اجرا و نمونه‌هایی از اقداماتی که سازمان‌ها می‌توانند در مورد وظیفه‌های انجام دهند، به وبسایت AHRC مراجعه نمایید. این منبع جایگزین مشاوره حقوقی نیست.