



وزارت احیاء و انکشاف دهات
معینیت برنامه ها
ریاست شورای زنان



طرز العمل ایجاد فضای مصئون در محیط کاری (منع آزار و اذیت زنان)

وزارت احیا و انکشاف دهات

معینیت برنامه ها

ریاست شورای زنان

طرز العمل ایجاد فضای مصئون در محیط کاری

(منع آزار و اذیت زنان)

سال 1395

طرز العمل ایجاد فضای مصئون در محیط کاری

ترتیب کننده: شورای زنان

مرجعیت: وزارت احیا و انکشاف دهات

ویراستار: بیژن پور

تیراژ: 1000

حق چاپ محفوظ است

فهرست مطالب مطالب

4	پیشگفتار
6	1. تعریف
6	1.1 آزار و اذیت
6	2. شناخت آزار و اذیت
6	2.1 آزار و اذیت جنسی
6	2.2 آزار و اذیت شفاهی
6	2.3 آزار و اذیت غیر شفاهی
7	3. عوامل آزار و اذیت
8	3.1 اثرات آزار و اذیت
8	3.2 راه های حل و جلوگیری از آزار و اذیت
9	4. رسیدگی به شکایات ناشی از آزار و اذیت
10	4.1 مسئولیتهای ریاست ها و برنامه ها
10	4.2 مسولیت اشخاص در محیط کاری
11	4.3 نظارت و راپور دهی

پیشگفتار:

محیط کاری مصئون محیط وشرایطی است که در آن برابری، روحیه همدیگر پذیری، اعتماد و احترام متقابل مراعات می گردد، در چنین محیطی شناسایی و رعایت حقوق یک دیگر و ایجاد فضای عاری از هر نوع تبعیض جنسی، قومی، مذهبی، نژادی و لسانی صورت گیرد. متاسفانه زنان در محیط کاری با انواع مختلف آزار و اذیت روبرو هستند که بسته به نوع محیط کار و موقف آنان در محیط کاری می باشد.

دریک نگاه جامعتر، آزار و اذیت زنان در محیط کار و اداره، جزئی از روند عمومی خشونت علیه زنان است، که شامل خشونت فیزیکی، روانی، جنسی و مالی نیز میشود. بیشترین آزار بر زنان در محل کار معمولا از نوع خشونت های روانی و جنسی است، آزار و اذیت جنسی در سطوح مختلف ادارات دولتی، محیط اجتماعی و حوزه کار سیاسی، عمل میشود. به مفهوم دیگر زن آزاری بحیث اخلاق منحط و نادرست اجتماعی، همواره در کمین تمام زنان قرار دارد. درحالی که امکان سوءاستفاده از زنان توسط کارفرمایان بسیار بالاست، همواره مورد خشونت کلامی و جنسی برخی همکاران خود نیز قرار می گیرند. آنان ترجیح می دهند در مورد آنچه بر آنها میگذرد، سکوت کنند و حتی گاهی آن را انکار نمایند. آنها به سختی برای سخن گفتن از این آزارها و درمورد آن راضی می شوند. آن هم نه فقط از ترس اخراج از کار و از دست دادن شغلشان، بلکه بیشتر از ترس بی آبرویی و سرو و صدهای نادرستی که محصول اخلاق مبتذل سنتی در محیط کار است، سکوت می کنند. چون این امر باعث می شود زنان حق کار در اداره را در نزد اعضای خانواده خود از دست بدهند. به همین دلیل کمتر به این مسائل پرداخته میشود.

بنابراین نظر داشت اهمیت و حساسیت موضوع و حصول اطمینان از یک محیط و شرایط کاری مصئون برای زنان، این اداره (وزارت احیا و انکشاف دهات) مصمم شد تا طرزالعملی را تحت عنوان "ایجاد فضای مصئون در محیط کار (منع آزار و اذیت زنان) طرح نماید تا در امر کاهش و ریشه کن ساختن این پدیده منفی و غیر قابل قبول، جامعه گام های عملی بر دارد.

هدف عمده این طرزالعمل ایجاد فضای کاری مصئون و عاری از آزار و اذیت برای زنان است که از طریق جلوگیری از آزار و اذیت زنان به خصوص آزار و اذیت جنسی زنان، حمایت از زنان که مورد آزار و اذیت قرار گرفته اند، تعقیب مرتکبین آزار و اذیت زنان، بالا بردن سطح آگاهی کارمندان از پدیده آزار و اذیت و قوانین موجوده در این مورد و ایجاد هماهنگی برنامه های وزارت احیا و انکشاف دهات در راستای جلوگیری از آزار و اذیت در محیط کاری می باشد.

بدین منظور وزارت احیاً و انکشاف دهات با استناد قانون اساسی کشور، به منظور عملی نمودن ماده هفت قانون اساسی، کنوانسیون و اعلامیه های ملی و بین المللی که متضمن حقوق کاری زنان است، به ویژه به منظور تطبیق ماده پنجم، قانون منع خشونت علیه زنان، هر نوع آزار و اذیت را براساس جنس، رنگ، اعتقادات، اصل و نسب، ملیت، سن، معلولیت، سابقه محکومیت و غیره را جرم پنداشته و با عاملین آن برخورد جدی و قانونی مینماید.

1. تعریف

آزار وادیت عملی است که به موجب آن حوزه رفتار افراد بالای اخلاق اجتماعی اثر منفی بگذارد. یا به عبارته دیگر، اذیت و آزار عبارت از رفتار و اعمالی است که موجب آسیب یا درد و رنج جسمی یا آسیب و آزردهگی روحی، روانی گردد، بدون آنکه عرفاً و اصطلاحاً «ضرب و جرح» به شمار آیند. همچنین نباید از واژه آسیب به جای اذیت و آزار استفاده کرد، زیرا آسیب از نتایج اذیت و آزار است نه خود آن.

2. شناخت آزار و اذیت

2.1 آزار و اذیت جنسی:

ارتکاب اعمال، رفتار و گفتاری است که، ماهیت جنسی داشته و هدف آن تعرض به شخصیت یک فرد خاص (زن) از طریق تهدید، تعقیب، توهین، ارباب و بهره مندی جنسی و یا تحقیر شخصیت زن می باشد.

2.2 آزار و اذیت شفاهی:

آزارهای کلامی یا هیجانانگفتاری (سخن مستهجن) میتواند شامل بیان داستان ها، شوخی ها و طنزهای جنسی، پرسیدن سؤالاتی در مورد مسایل جنسی افراد و یا پیشنهاد دیگری که باعث ادامه ارتباط تحمیلی در محیط کاری ویا خارج از فضای کار با بانوان شود، باشد. فکاهی ها و طعنه های جنسی که میان مردان در حضور زنان رد و بدل می شود، مشکل دیگری است که اگر در تعریف آزار هم به حساب نرود، چیزی کمتر از آزار نیست.

2.3 آزار وادیت غیر شفاهی:

این نوع آزار شامل نگاه های خیره و معنا دار و آزاردهنده، نگاه های شهوت آلود، چشم چرانی، اشارات غرض آلود و چشمک زدن هاست، ایمیل های غیر رسمی، زنگ زدن به زنان خارج از ساعات کاری، ارسال عکس های مستهجن، نشان دادن فلم ها، پوستر ها و عکس های نادرست (جنسی)، عکس گرفتن بدون اجازه، نشر و توزیع عکس های فامیلی و شخصی زنان، بیان عواطف و احساسات به غرض تمتع جنسی، تعریف داستان های نامشروع، می باشد.

آزارهای فیزیکی شامل، لمس کردن بدن و دست، نزدیک شدن زیاد به زن در حین کار و برخورد جنسی

نیز در همین کتگوری شامل اند. بسیاری از زنان وقاحت پیشنهادهای نابجا برای ملاقات و خلوت‌های جنسی در خارج از ساعات کاری توسط مردان را نیز با تلخی تجربه کرده اند که اکثراً "زنان هیچ واکنشی و ادعایی در مقابلشان نمی کنند و یا نمی توانند داشته باشند.

3. عوامل آزار و اذیت

عوامل متعدد وعمده اجتماعی - اقتصادی ذیل که دقیقاً به آن توجه شده است، در آسیب پذیری قربانیان آزار و اذیت (زنان در اداره و جامعه) نقش بسزایی دارند:

- معمول بودن اخلاق ناروشمند و عرف های ناپسند که اکثراً مغایر احکام دین مقدس اسلام و سایر قوانین ملی میباشند، باعث گردیده است تا زنان جرئت بیان را در مقابل مردان و حتی همکاران مرد شان از دست داده و خاموشی را ترجیح دهند، مخالفت با ابراز نظر و صحبت ویژه در مواردی که باعث لکه دار شدن شخصیت اجتماعی زنان می شود، بهر روی عامل آزار و اذیت تلقی می گردد.
- عدم آگاهی عمومی از موجودیت قوانین ملی و بین المللی در این زمینه که ضامن تأمین حقوق زنان در مقابل هرنوع خشونت و ایجاد محیط مصئون کاری برای آنان میباشند، در بسأ موارد بی باور بودن به تطبیق این قوانین متأسفانه باعث و عامل آزار و اذیت زنان می شود.
- فقر آگاهی و کمبود اطلاعات حقوقی و اسلامی و نیز بی توجهی عمومی به فرمایشات نصوص الهی و قوانین مدنی، خود زمینه ی گسترش آزار و اذیت زنان در محیط اداره شده است.
- عدم شناخت عمومی بویژه بخش مهمی از زنان نسبت به رویکرد آزار و اذیت بحیث یک پدیده جرمی و بی اعتنا بودن مسئولان از عواقب آن.
- ضعیف بودن زنان باتوجه به شرایط خود آنها در پایگاه های اقتصادی و اجتماعی، تحصیلات، مجرد یا تأهل و از همه مهم تر میزان نیازشان به کاری که انجام می دهند.
- موجودیت سنتها و ناپختگی های اجتماعی که به وابستگی زنان به اراده مردان منجر می شود.
- سطح پائین نصاب شغلی زنان و کم رنگ بودن ایشان در مدیریت کلان ملی (سطوح تصمیم گیری) در ارکان حاکمیت و نظام، باعث گردیده است که بیشتر در معرض آزار و اذیت محیط کاری قرار گیرند.
- فقدان حضور سیاسی و کمبود مشارکت زنان در مبارزات قدرت و میداین معطوف به حاکمیت، افزون بر آن دلایل مختلف دیگری نیز وجود دارد که شامل نبود قوانین ویژه زن می گردد.
- عدم تطبیق قوانین، عدم حمایت مناسب سیاسی و اجتماعی، نبود آگاهی از آموزه های دینی و مقررات و قوانین مدنی، ترس از دست دادن شغل، ملامتی و بی آبرویی نیز از همین شمار اند.

- یکی از بارزترین نشانه های ضعف یا مورد آزار قرارگرفتن زنان در جامعه، بی توجهی آنان در عدم اقدام به انسجام سیاسی - اجتماعی خود آنهاست.
- نبود محورهای فعال و مبتکر سیاسی و انجمن های بزرگ اجتماعی در جامعه زن، موجب شده است که آسیب های اجتماعی آن بیشتر گردد.
- کم ادعایی زنان در ساختار قدرت و انتظامات دولت (در هر سه رکن نظام)، زمینه ساز ایجاد تنگناهای فکری، اجرائیوی و سازمانی شده است.
- اعتنای جامعه سنتی و مرد محور افغانستان به نورمهای اخلاقی و باورهای اجتماعی نادرست، غیردینی، که بهای اخلاقی ندارند، مقام زن را به تنزل در آورده است.
- در بعضی موارد دگر، کم توجهی زنان به شخصیت، انضباط و مصئونیت محیط کاری آنها، با روش جدی و رویکرد به اصول اداره، باعث شده است که زنان درمانده شوند.

3.1 - اثرات آزار و اذیت

آزار و اذیت زنان با عث میشود تا زنان از حضور فعال و پر رنگ در عرصه های مختلف کاری به دور مانده و از رشد و پیا تبارز دادن استعداد های خود، خود داری نمایند. این پدیده که ترس و نگرانی های شدید روحی را در پی دارد سبب سلب امنیت روانی زنان گردیده و اسباب ترس، اهانت و تحقیر شخص و تمتع جنسی را ایجاد میکند.

این اثرات میتواند به نوبه خود ضربه مهلک به شخصیت و سرمایه انسانی زنان وارد نموده و باعث عدم پیشرفت مثبت آنها در زمینه شاخص های انکشاف انسانی (Human Development Indicator) و شاخص انکشاف جندر (Gender Development Indicator) گردد. بنابراین ما قادر نخواهیم بود که به فقر اقتصادی و اجتماعی خاتمه دهیم. هدف وزارت احیاء و انکشاف دهات پایان دادن به فقر اقتصادی و بحران اجتماعی زنان روستایی در 70 درصد جمعیت دهاتی کشور است. اگر این عوامل برداشته نشود، نمی تواند آن اهداف بدست آید و بالاخره به عدم تساوی (جندر) جنسیت اجتماعی و انکشاف غیر متوازن منتهی میگردد.

3.2 - راه های حل و جلوگیری از آزار و اذیت

یکی ابزارهای بسیار اساسی برای برداشتن عوامل آزار و اذیت زنان، رسیدگی به موضوع زمینه ساز نابرابری اجتماعی و انسانی، در جامعه است و پایه این اقدام همانا وقایه و جلوگیری از واقع شدن اعمالیکه نشاندهنده آزار و اذیت است، میباشد. در حقیقت موجودیت این سند نشاندهنده تعهد صریح، واضح و روشن وزارت احیاء و انکشاف دهات در مبارزه علیه هر نوع آزار و اذیت علیه زنان در اداره میباشد.

تطبیق این طرزالعمل « ایجاد محیط امن کاری برای زنان » در ادارات و واحدهای مرکزی و ولایتی وزارت احیاء

وانکشاف دهات بحیث راهکار اساسی ایجاد امنیت کاری، بسیار الزامی می باشد. همچنان نکات ذیل در رابطه به وقایه و مبارزه جدی علیه آزار و اذیت زنان حتمی و ضروری میباشد:

- در قدم اول زنان ضعف های اجتماعی و آسیب پذیری خویش را اصلاح کنند و به مردان سفیخ و سبک سر، بی ادب و گستاخ و بی تربیت، اجازه مزاح و ورود به حوزه و حریم خصوصی و شخصیتی خود را ندهند.
- تطبیق قوانین مقررہ ها و میثاق های بین المللی در رابطه به رفع هر نوع خشونت علیه زنان، ونیز باتوجه به فقره 7 ماده 3 قانون منع خشونت علیه زنان در تطابق به ماده (22) قانون اساسی افغانستان، ماده 11 قانون کار، ماده دوم قانون کارکنان خدمات ملکی بشمول تطبیق این طرز العمل، الزاما باید در زمینه اقدام گردد.
- تعهد و پابندی تمام کارمندان اعم از سطح تصمیمگیری ، مامورین دولتی و قراردادی و کارمندان خدماتی به تطبیق این طرز العمل الزامی است.
- تدویر برنامه های آموزشی از پیامد های آزار و اذیت علیه زنان، با استفاده از میتود های تریننگ، تعقیب و پیگیری و مجازات مرتکبین و اقدامات جدی در این زمینه، اجرا گردد.

4. رسیده گی به شکایات ناشی از آزار و اذیت:

هر نوع آزار و اذیت در محیط کاری تخطی از قوانین اداری بوده و خلاف اصول و مقررات کاری میباشد، که مطابق به قوانین ذکر شده در فوق، مرتکب آن مورد پیگرد قانونی قرار میگیرد. بناً موارد ذیل بمنظور رسیدگی به مرتکبین آزار و اذیت از هر نوعی که باشد قابل اجراء دانسته می شود:

- در صورت عدم آگاهی از قوانین، مرتکبین بار اول رسماً" از طرف مقامات وزارت مورد اخطار قرار میگیرند، البته در صورت شدت و نوع آزار اذیت اقدام لازمه متفاوت خواهد بود.
- در صورت تشدید عمل آزار و اذیت، شخص مرتکب نه تنها مورد پیگرد اداری وزارت قرار خواهد گرفت، بلکه به نهاد عدلی و قضایی نیز معرفی خواهد شد.
- در صورت افشای اسرار مربوط به آزار و اذیت که موجب صدمه به حیثیت متضرر گردد، افشا کننده طبق اصول اداری مورد مجازات قرار گرفته و جبران خساره می نماید.
- در صورت اثبات شکایت بی مورد، شاکی نسبت به عواقب آن مسئول بوده، شکایت زمانی بی مورد پنداشته میشود که شاکی قصد سوء استفاده یا کدام منفعت دیگری را داشته باشد.
- شاکی آزار و اذیت، حق شکایت و درخواست جبران خساره و همین گونه حق ادعای اعاده حیثیت را دارد.
- در جریان بررسی شکایت و ملاحظات، باتوجه به اهمیت شکایات، حقوق و حیثیت هر دو جانب تا حد امکان در نظر گرفته می شود.

4.1 مسئولیت بخش های مربوط

تمام ریاست ها و ریاست برنامه های ملی وزارت احیا و انکشاف دهات، به منظور تطبیق این طرز العمل و ایجاد فضای مصئون کاری برای زنان و مردان، در محیط و ساحه کاری خویش مسئول اند، تا فضای عاری از هر نوع آزار و اذیت که نوعی از خشونت محسوب میگردد، ایجاد نمایند.

همه منسوبان باید آگاه باشند که، تمام برخورد های کاری دور از تعصبات جنسی، قومی، لسانی، مذهبی، که در آن حرکات ناموزون و غیره به ظهور آید، بمنظور حفظ آبروی اشخاص و اداره صورت گیرد. در صورت عدم در نظر داشت موضوعات فوق مرتکبین بر حسب روحیه این طرز العمل مؤاخذه می شوند و آنها خود جوابگو خواهند بود.

4.2 مسئولان تطبیق طرز العمل

مسئولیت اشخاص در محیط کاری:

- هرگاه شخص مورد آزار و اذیت قرار میگیرد، در صورت شناسایی فرد مذکور میتواند شکایت خود را بصورت شفاهی یا کتبی به کمیته تطبیق طرز العمل منع آزار و اذیت ارایه نماید.
- شایعه سازی، پخش افواهات و توطئه علیه کسی در این زمینه به لحاظ مقررات اداری عمل جرمی پنداشته شده و قابل مجازات است.
- هرگاه شخصیکه مورد آزار و اذیت قرار گرفته و از موجودیت و تطبیق این طرز العمل آگاهی ندارد، همکارانش مسئولیت دارند تا با متضرر صحبت نموده و زمینه جلوگیری از آزار و اذیت بر ایشان را فراهم نمایند.
- کمیته تطبیق طرز العمل مکلف است تا در صورت دریافت شکایت از آزار و اذیت در اسرع وقت به موضوع رسیدگی نماید و در صورتی که شخص مرتکب جرم شده باشد به تعقیب و پیگیری آن پردازد، در صورت عدم صلاحیت به همکاری مقامات وزارت موضوع را به نهاد های عدلی و قضائی کشور معرفی نمایند.
- کمیته تطبیق طرز العمل مکلفیت دارد تا بعد از دریافت شکایت، تحقیقات محرمانه لازمه را که در برگیرنده مصاحبه مستقیم با شاکی و شخص مرتکب و در صورت ضرورت با شاهدین قضیه انجام دهد تا به عمق موضوع رسیده و با در نظر داشت شواهد و قرائن تصامیم لازمه را با هدایات رهبری اتخاذ نماید.
- شخصیکه قبلاً شکایت خویش را مبنی بر آزار و اذیت جنسی به کمیته تطبیق طرز العمل مذکور درج نموده باشد، در صورت انصراف باید در ظرف 5 روز کاری رسماً " انصراف خود را اعلام نماید.
- کمیته تطبیق طرز العمل آزار و اذیت مکلفیت دارد تا در صورت انصراف شاکی دلایل انصراف را دریافت نموده و مطابق ان اقدامات لازمه را اتخاذ نمایند، در صورت اثبات عمل آزار و اذیت نباید موضوع

انصراف باعث عدم پاسخگویی و مجازات مرتکب گردد.

4.3 نظارت و راپور دهی

وزارت احیا و انکشاف دهات جهت حصول اطمینان از تطبیق طرزالعمل مذکور کمیته را تحت نام " کمیته تطبیق طرزالعمل آزار و اذیت" که متشکل از مشاور حقوقی و مشاور فرهنگی وزارت، مشاور جندر و آمریت جندر وزارت، نمایندگان با صلاحیت جندر برنامه ها تحت ریاست شورای زنان وزارت و تحت رهبری مستقیم معینیت برنامه ها ایجاد مینماید. برای تطبیق این طرزالعمل یک پلان تطبیقی تهیه خواهد گردید که شورای زنان از چگونگی تطبیق آن نظارت نموده و از روند کار کمیته به صورت ماهوار به مقامات رهبری گزارش خواهد داد. ساختار، رهبری و ترتیبات کاری این کمیته چنین است:

- طرزالعمل کنونی منع آزار و اذیت زنان توسط یک کمیته با صلاحیت در محیط کاری، در چوکات وزارت احیا و انکشاف دهات، تطبیق می گردد.
- کمیته تطبیق طرزالعمل « امن سازی محیط کاری برای زنان » متشکل است از رهبری وزارت، مشاوران حقوقی و فرهنگی، رئیس شورای زنان وزارت، مسئول جندر و برخی رؤسا و مسئولان برنامه های ملی این وزارت.
- کمیته راهکارها و رویکردهای اجرایی و اقدامات اصلاحی خویش را در تطبیق این طرزالعمل، با استفاده از مواد ومفرداد آن فراهم می نماید.
- کمیته تطبیق طرزالعمل، خود مسئولیت دارد تا رازداری و محرمیت حریم خصوصی افراد را بسیار جدی رعایت نماید، در صورت بروز ضعف و یا بی توجهی به انجام دقیق تعهدات، از مسئولیت خویش پاسخگو هستند.
- جلسات گزارشدهی کمیته تطبیق طرزالعمل در این وزارت، هر سه ماه یکبار برگزار می شود، ریس کمیته و یا شخص وزیر احیا و انکشاف دهات یا یکی از معاونین شان، مجلس را استماع می نماید.
- کمیته برای بررسی و رسیدگی مناسب تر به این موارد، باید تقسیم وظایف و لایحه کار در کمیته را ترتیب و در آن مندرجات لازمی برای تسهیل اجرا و تطبیق این طرزالعمل را دقیقاً پیشبینی نماید.
- اعضای کاری در کمیته تطبیق طرزالعمل باید کارت مخصوص شناسایی عضویت در کمیته را داشته باشند، تا افراد در هنگام تماس و یا برخورد با برخی موارد، بتوانند به فرد مسئول اعتماد کنند و رازهای فروبسته خویش را بگشایند.

منظور کننده:

انجنیر نظیر احمد درانی
وزیر احیا و انکشاف دهات

ترتیب کننده:

نورضیاء کوهستانی
رئیس شورای زنان و مشاور جندر