

پالیسی علیه تجاوز - قوه قضائیه کالوراد

مصوب جون ۱ / ۱۹۹۵

تعدیل شده در مارچ ۲۱ / ۱۹۹۶

تعدیل شده در می ۲۰۰۱

تعدیل شده در اپریل ۲۰۰۷

قوه قضائیه کالورادو افتخار دارد بر داشتن رسم برقرار نمودن محیط های کاری که در آن با همه افراد بطور یکسان با احترام و وقار رفتار میشود. برای هر فرد باید فرصت های کاری در یک فضای مسلکی داده شود که این باعث بوجود آمدن انکشاف در ایجاد فرصت های مساوی برای افراد شده و سبب جلوگیری از اعمال تبعیض آمیز به شمول آزار و اذیت بر مبنای نژاد، پوست، ملیت، جنس، تمایل جنسی، مذهب، وضعیت اجتماعی اقتصادی، و یا ناتوانی ها میشود. آزار و اذیت اعم از اینکه لسانی، فزیک، ویا محیطی باشد غیر قابل قبول بوده، در محیط کار سفرهای تجارتي، کنفرانس ها و رویدادهای اجتماعی یک عملیست که تحمل نخواهد شد.

الف. تعریف

در پالیسی از واژه \times تجاوز (Harassment) \times استفاده میشود به معنی تجاوز لسانی ویا فزیک بر مبنای نژاد، پوست، ملیت، جنس، سن، تمایل جنسی، مذهب، وضعیت اجتماعی اقتصادی و ناتوانی های یک شخص بوده و این رفتار سبب تاثیرات معکوس بالای عملکرد کاری، وضعیت شغلی و در غیر آن سبب بوجود آوردن محیط کاری اهانته آمیز، تهدید آمیز و خصومت آمیز میشود. مثال های از رفتار ممنوعه شامل اظهارات زیان آور، تبصره ها، اشارات ویا لطفه های که در رابطه با نژاد، ملیت، جنس، سن، تمایل جنسی، مذهب، وضعیت اجتماعی اقتصادی، ناتوانی ها، و القاب ناشایسته میباشد.

تجاوز جنسی (Sexual Harassment) را بطور مشخص میتوانیم چنین تعریف نماییم: انواع مختلف رفتارهای نا مطلوب که بر مبنای جنسیت فرد باشد و خواه این رفتار ماهیتاً جنسی باشد و یا خیر. در حالیکه (۱) تن در دادن ویا عدم پزیرش این گونه رفتارها توسط یک فرد یک فکتور عمده موثر بر تصمیم گیری ها در قبال استخدام، ارزیابی، ارتقاء و دیگر ابعاد کاری شخص میباشد. (۲) این رفتار بطور غیر منصفانه مانع اشتغال شخص شده ویا سبب ایجاد یک محیط خصمانه و تهدید آمیز میشود. مثالهایی از آزار و اذیت جنسی ممنوعه شامل اظهارات توهین آمیز، تبصره ها، اشارات، و لطفه ها در باره یک جنس خاص؛ تقاضای جنسی از اشخاص در بدل رویه مطلوب با شخص مذکور و یا دوام اشتغال؛ دعوت به مقاربت جنسی ناخواسته؛ لمس ناخوشایند، تصاویر، اظهارات لفظی در باره اندام شخص، در باره قدرت ویا ضعف جنسی اشخاص، اظهارات مکرر جنسی، اشارات جنسی، لطفه های جنسی، دیگر بدرفتاری های لفظی و نمایش تصاویر و اشیای تحریک آمیز جنسی در محل کار.

ب. موارد استعمال

این پالیسی بالای تمام کارمندان اجیر و رسمی، منسوبین قضایی کالورادو قابل تطبیق است. قوه قضایی کالورادو هیچ نوع آزار و اذیت را تحمل و از آن چشم پوشی نخواهد کرد، خواه این آزار و اذیت توسط کارمندان این اداره، آمرین، منسوبین، ویا افرادی که با این اداره دادوستد دارند صورت بگیرد. قوه قضائیه کولرادو راپور دهی از همه رویداد های آزار و اذیت را صرفنظر از اینکه متخلف چه کسی باشد، تشویق می نماید.

ج. طرز العمل شکایات

هر گاه یک کارمند و یا یکی از منسوبین قضایی را عقیده بر این باشد که مورد آزار و اذیت قرار گرفته، آن شخص شدیداً ترغیب میشود که این تخلف را اشکار ساخته تا اقدامات لازم اتخاذ گردد.

در صورتیکه شکایتی از یکی از منسوبین قضایی صورت میگیرد ممکن مستقیماً درج دیوان کدر و پرسونل مدیریت اداری محکمه ایالتی شود.

یک کارمند غیر مسلکی تحت طرز العمل اخذ شکایات که در قانون کارمندان سیستم قضایی کالورادو آورده شده میتواند علیه هر یک از آزار و اذیت های ممنوعه این خط مشی شکایت نماید. و در عوض کارمندان دارنده قرارداد و منسوبین قضایی یک طرز العمل خاصی را استفاده میکنند که قرار ذیل است.

(۱) **راپور دهی:** کارمندان و یا منسوبین قضایی موضوع را فوراً راپور داده و میتوانند یکی از اشخاص ذیل را جهت درج شکایت شان انتخاب نمایند. آمر خود شخص عارض و یا آمر دیگری، مدیر ناحیه که شخص در آن زندگی میکند، مسئول مرکز اصلاح و تربیه همان ناحیه، رئیس محکمه ناحیه مربوطه و یا محکمه استیناف، و یا دیوان کدر پرسونل مدیریت اداری محکمه ایالتی. کارمندان دیپارتمنت قضایی باید ادعا های آزار و اذیت و تبعیض را برای یکی از اشخاص فوق راپور بدهند. ادعا های آزار و اذیت و تبعیض که خلاف منسوبین قضایی میباشد توسط کمیسیون دسپلین قضایی مورد تحقیق و پیگرد قرار نگرفته تا زمانیکه از طرف دیوان کدر پرسونل مدیریت اداری محکمه ایالتی پیشنهاد نشود.

(۲) **شکل راپور:** راپور ابتدائی ممکن یک شکایت نوشتاری و یا شفاهی باشد. هر شخصیکه یک راپور شفاهی را دریافت مینماید آنرا به حالت تحریر در آورده و امضای شخص عارض را اخذ نماید. شکایات نوشتاری باید مشمول تاریخ، زمان، مکان و توضیح واقعه شکایت شده اسامی اشخاص ذیدخل، شاهد صحنه و امضای شخص عارض باشد. در هر حال، گیرنده شکایت باید نمونه های از شکایت را (با علامت خصوصی و محرمانه) برای (۱) رئیس محکمه و یا رئیس مرکز اصلاح و تربیه (۲) دیوان کدر پرسونل مدیریت اداری محکمه ایالتی تهیه نماید.

(۳) **محرمیت:** تمام شکایات آزار و اذیت بطور محرمانه نگهداری شود. به استثنای حالاتیکه بالای شکایت تحقیق صورت گرفته و پاسخگویی به روندهای اداری و قانونی که به ارتباط راپور آزار و اذیت میباشد.

(۴) **تحقیق:** راپورهای آزار و اذیت مربوط به اعمال منسوبین قضایی جهت اقدامات لازم ممکن برای دیوان کدر پرسونل مدیریت اداری محکمه ایالتی راجع شود. بالای تمام راپورهای دیگر باید توسط مقامات اداری فوراً تحقیقات صورت بگیرد. دیوان کدر پرسونل مدیریت اداری محکمه ایالتی ممکن نیز تحقیقاتی را راه اندازی نماید. حد اقل تحقیقات شامل گفتگو با عارض، شخص متهم و شاهد صحنه بوده تا بتوان تمام حقایق را در باره حادثه واضح ساخت. جناح های دخیل میتوانند مدارکی را در رابطه به موضوع به مسئولین تحقیق ارائه کنند.

(۵) **پیشنهادات و مجازات:** بعد از اجرای تحقیق مقامات تحقیق کننده یافته هایی خواهند داشت که بر اساس آن اقدامات لازم جهت حل موضوع را پیشنهاد خواهد کرد. این اقدامات شامل میانجیگری، تعلیمات، اقدامات تادیبی و یا اصلاحی (بشمول برکناری) و یا ترکیبی از این اقدامات بوده ولی محدود به اینها نمیشود. هر گاه در جریان تحقیقات واضح شود که شخصی از روی عناد و بی پروایی اتهامات نا درست بالای شخصی دیگری وارد نموده، شخص مدعی در معرض اقدامات تادیبی و یا اصلاحی به شمول برکناری قرار خواهد گرفت. یک راپور مکمل اقدامات تادیبی صورت گرفته به دیوان کدر پرسونل مدیریت اداری محکمه ایالتی فرستاده خواهد شد.

(۶) آگهی برای عارض: نتایج تحقیقات و فیصله ای که در رابطه به حل مسئله صورت گرفته در جریان ۳۰ روز بعد از درج شکایت به شخص عارض اطلاع داده خواهد شد. اگر هیچ معلوماتی برای شخص عارض در جریان ۳۰ روز ارائه نشد، هر چه عاجل شخص عارض با دیوان کدر پرسونل مدیریت اداری محکمه ایالتی در تماس شود تا وضعیت تحقیق را اندازه نموده، تحقیقات خود را آغاز نماید، و راپور وضعیت تحقیق را برای شخص عارض ارائه دهد. فیصله نهایی توسط مقامات اداری به سمع شخص عارض و متهم رسانده خواهد شد.

(۷) استیناف طلبی: اگر یکی از هر دو جناح رضایت در برابر فیصله نهایی ندارد، آن جناح میتواند خوستار بازنگری موضوع از جانب کمیته بازنگری شکایات در طول ۱۰ روز شود.

د. انتقامجویی

انتقامجویی توسط هر یک از اعضای قوه قضایی کالورادو از اشخاصی چون عارض، درج کننده شکایت، شاهد، و یا هر شخصی که در گزارش و پیشرفت تحقیقات شامل بوده تحت این خط مشی تحمل نخواهد شد. انتقامجویی یک تخطی جدی از این پالیسی بوده و باید هر چه عاجل گزارش داده شود. هر اقدام انتقام جویانه ممکن سبب اقدامات لازم تادیبی و یا اصلاحی به شمول برکناری شخص شود.