

التحرّش الجنسي في أماكن العمل



1 من كل 3 أستراليين وأستراليات تعرّض / تعرّضت للتحرش الجنسي في مكان العمل في السنوات الخمس الماضية¹.

يمكن أن يشكّل ذلك وقعاً كبيراً على صحة العمّال العقلية والجسدية وعلى الاحتفاظ بالموظفين والموظفات وإنتاجية العمل.

إليك ما يمكنك القيام به لتوفير بيئة عمل أكثر أماناً.

ما الذي يساهم في حصول التحرش الجنسي في مكان العمل؟



في أغلب الأحيان توجد محفّزات متعدّدة ومعقّدة تسبّب التحرش الجنسي في مكان العمل.

تشمل المحفّزات الرئيسية عدم المساواة بين الجنسين، وسوء الممارسات والعادات السائدة في مكان العمل حيث يتم التساهل مع السلوكيات غير اللائقة والتي تتسم بعدم الاحترام، وعدم وجود خيارات آمنة وسريّة للإبلاغ عن التحرش الجنسي

• يعني تعبير العمّال الموظفين والمتدربين والمتطوعين والمتعاقدين من الجنسين.

• يعني تعبير مكان العمل مكان عملك المعتاد، ويمكن أن يكون ذلك خارج موقع العمل أو في موقع العمل، أو حيث تمارس أية نشاطات ترتبط بالعمل، كالرحلات أو المؤتمرات أو المناسبات الخاصة بالعمل، أو في منزل أحد الزبائن

ما هو التحرش الجنسي في أماكن العمل؟



إنه يعني حصول تحرّش جنسي أثناء العمل يتّصف بأنه:

- أيّ سلوك غير مرحب به ذو طبيعة جنسية
- سلوك يسبّب لشخص الشعور بالإهانة أو الإذلال أو الخوف، ويتوقّع أيّ شخص عاقل يمرّ بذات الظروف أن يكون ردّ فعله مشابهاً.²

ولا يهتمّ إذا كان السلوك مقصوداً أم غير مقصود، ويمكن أن يحصل هذا السلوك مرة واحدة أو بشكل متكرّر ويشمل:

- تلامس جسدي غير مرحّب به
- دعوات غير مرغوب بها للقاء في مواعيد غرامية
- توجيه تعليقات أو نكات تنطوي على إهانات جنسية
- اعتداء جنسي.

¹ المفوضية الأسترالية لحقوق الإنسان "حان الوقت للمعاملة باحترام: الاستطلاع الوطني الخامس عن التحرش الجنسي في أماكن العمل لعام 2022"
² قانون التمييز الجنسي لعام 1984 (Cth)، s. 28A.

ما هي النصائح التي يمكن أن تقدمها SafeWork NSW؟



تقدّم SafeWork NSW نصائح مجانية ودعمًا مجانيًا لمساعدة المصالح التجارية والقطاعات الصناعية والعمال في الحفاظ على السلامة في مكان العمل واستيفاء واجباتهم المتعلقة بـWHS.

اطلب زيارة استشارية مجانية لـ SafeWork NSW (SafeWork NSW Advisory visit) إذا كان لديك أقل من 50 موظفًا أو "ورشة عمل خاصة بالسلامة" لمجموعات أرباب العمل (Safety Workshop).

ويمكن أن تقوم SafeWork NSW أيضاً بمعاينة أماكن العمل ورصد امتثالها لقوانين WHS ومقاضاة مخالفاتها.

وسائل ومصادر أخرى للمعلومات



- "مدونة الممارسات المهنية في نيو ساوث ويلز: إدارة المخاطر النفسية-الاجتماعية في العمل" (Managing Psychosocial Hazards at Work)
- ملصق نهج "الصحة والسلامة في العمل (WHS) لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل" (A Work Health and Safety (WHS) approach to preventing workplace sexual harassment (-Poster)
- إذا كنت تعمل/تعملين في NSW وكنت قد تعرّضت إلى التحرش الجنسي في مكان العمل، يرجى مراجعة "دليل خيارات الإبلاغ لعمال نيو ساوث ويلز" (Reporting Options Guide for NSW Workers)

خدمات الدعم والمشورة



تتوفّر الخدمات التالية في أي وقت:

- 1800RESPECT - 1800 737 732
- Lifeline Australia (خط الحياة لأستراليا) - 13 11 14
- Beyond Blue (خدمة المشورة لشؤون الاكتئاب) - 1300 22 4636



تفقدُ nsw.gov.au وابحث عن Respect at Work (الاحترام في العمل)

ما الذي يتعيّن أن تقوم به المصالح التجارية في نيو ساوث ويلز؟



بموجب قوانين نيو ساوث ويلز للصحة والسلامة في العمل (WHS)، يتعيّن على المصالح التجارية في نيو ساوث ويلز3 أخذ خطوات استباقية لمنع إلحاق الأذى بالعمال بسبب التحرش الجنسي بقدر ما هو عملي ومعقول.

وتُضاف التزامات WHS هذه إلى الالتزامات الأخرى التي قد تتوجب على المصالح التجارية، بما فيها واجب وضع إجراءات لمنع التحرش الجنسي بموجب "قانون التمييز الجنسي لعام 1984".

للمزيد من المعلومات تفقّد المرجع التالي لـ SafeWork NSW: Regulation Map for NSW businesses (دليل الأنظمة الخاصة بالمصالح التجارية في نيو ساوث ويلز)

كيف تستطيع المصالح التجارية منع التحرش الجنسي في أماكن العمل؟



- أن تكون قدوة للسلوكيات التي تتّصف بالاحترام في مكان العمل ومعالجة أية سلوكيات مؤذية بصورة فورية
- أن تتبع نهجاً قائماً على إدارة المخاطر، كأبي خطر آخر يتعلق بالصحة والسلامة في العمل، لغرض تحديد المخاطر التي تساهم في التحرش الجنسي وتقييمها وضبطها ومراجعة الإجراءات الوقائية. على سبيل المثال
- التشاور مع عمالك في كل مرحلة من مراحل عملية إدارة المخاطر

- النظر في:

- مدى تكرار احتمال تعرّض العمال إلى التحرش الجنسي
- احتمالات التعرّض إلى مخاطر نفسية-اجتماعية أخرى

- وضع سياسيات وإجراءات تمنع التحرش الجنسي وإعلام العمال والزائرين والزبائن بها
- النظر في تصميم مكان العمل وهندسته والظروف البيئية فيه، كالعمل ليلاً وبصورة منفردة وفي أماكن نائية أو معزولة، وشرب الكحول، وزيارة الزبائن أو زيارة المنازل الخاصة بالعمل
- إزالة عوائق الإبلاغ عن التحرش الجنسي وتوفير خيارات واضحة وسرية للإبلاغ عن التحرش الجنسي (بصورة رسمية وغير رسمية)
- الترويج لفوائد المساواة بين الجنسين، وتوفير بيئة حاضنة للعمال من مختلف الخلفيات والقدرات في مكان العمل.

³ تشير عبارة "مصلحة تجارية" في هذه الوثيقة إلى أي شخص يدير مصلحة تجارية أو مشروعاً تجارياً (PCBUs) بما في ذلك أرباب العمل، كما جاء تعريفهم في "قانون الصحة والسلامة في نيو ساوث ويلز"، كما تشير إلى مختلف أنواع ترتيبات العمل الحديثة ويمكن أن تشمل الشركات العامة والخاصة والدوائر والشركات الحكومية.

إخلاء المسؤولية: لضمان امتلاكك لالتزاماتك القانونية عليك الرجوع إلى التشريع المناسب. يمكن تفقّد المعلومات المتعلقة بأحدث القوانين بزيارة "موقع تشريعات نيو ساوث ويلز" (NSW legislation website). وهذه النشرة لا تشكّل بياناً شاملاً للقانون ينطبق على كل فرد أو بدلاً عن المشورة القانونية. ويتعيّن أن تحصل على مشورة قانونية مستقلة إذا احتجت إلى مساعدة في تطبيق القانون على وضعك.