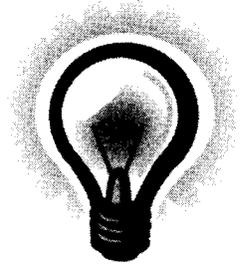


التحرّش الجنسي



ماذا ينبغي أن أعرف عن التحرش الجنسي؟

عرّفت لجنة «فرص الاستخدام المتكافئ» EEOC المضايقة الجنسية بما يلي: «خطوات جنسية غير مرغوب فيها، أو طلبات فيها تحيز جنسي، أو تصرف لفظي أو جسدي آخر ذو طبيعة جنسية تُعدّ تحرّشاً جنسياً. وهي تؤثر، عند الخضوع لهذا التصرف أو رفضه، صراحةً أو ضمناً على استخدام الفرد، أو التدخل غير المعقول بأداء الفرد لعمله، أو خلق بيئة عمل عدائية أو سيئة أو تتضمّن إكراهاً بالتهديد».

لا يُحدّد هذا التعريف على وجه الدقة ما يُعدّ تحرّشاً، ولكن هناك عدة عوامل لا بدّ أن نأخذها بالحسبان عندما نقرر أن بعض التصرفات يمكن أن تُعدّ تحرّشاً. وهذه العوامل هي:

- تواتر التمييز/المضايقة.
- قسوة التمييز/المضايقة.
- هل كان التمييز/المضايقة تهديداً جسدياً أو إذلالاً؟
- هل كان التمييز/المضايقة تدخلاً غير معقول في أداء العمل؟

خطوات لتقليل التعرض (للمضايقة الجنسية)

ثمة عدة خطوات يستطيع أصحاب الأعمال اتخاذها سلفاً تجاه المضايقات الجنسية. وقد أثبتت هذه الخطوات نجاعتها في بعض الشركات.

سياسة مرسومة

لتكن لديك سياسة مكتوبة في موقع العمل تتعلق بالمضايقات الجنسية. ويزوّد جميع العاملين في الشركة بهذه السياسة المكتوبة. وينبغي أن تتضمن هذه السياسة ما يلي:

- تشجيع العاملين على الإبصار عن حوادث مضايقة.
- ما يُعدُّ تمييزاً و/أو مضايقة حسب إرشادات الحكومة.
- خطوات تُتخذ لتسجيل الشكاوى ضمن الشركة.
- كيف يتصرّف رب العمل في الشكاوى التي يتلقاها؟
- كيف تؤثر نتائج التحقيق في المشتكي؟

الردّ الفوري

استجب لجميع الشكاوى التي تتلقاها. فالمحاكم تعتبر أرباب العمل مسؤولين لمجرد أنهم «كانوا يعرفون، أو كان ينبغي أن يعرفوا» بشأن الشكاوى ولم يهتموا بها.

تُلزم جميع المنظمات أن يكون لديها نظام شكاوى داخلي يطلع عليه المستخدمون ويتقيد به أرباب العمل تجاه أية شكاوى يتلقونها. وينبغي أن تشمل عملية تصنيف الشكاوى والاستجابة لها جميع النقاط التالية:

- على المشتكي أن يرفع أولاً بياناً رسمياً إلى الشخص المختص داخل المنظمة، كما هو مُبيّن في سياسة الشركة المكتوبة.
- ينبغي تأكيد سرية الموضوع للمشتكي، والوعد بعدم الانتقام منه.
- على المسؤولين عن شؤون الموظفين أن يحققوا في الشكاوى ويُجيبوا الشاكي في مدة معقولة.
- لا بد من توثيق نتائج التحقيق وإيصالها إلى جميع الأطراف المعنية.
- على الشركة أن توبّخ الطرف المسيء، إذا كان ذلك مناسباً، وفقاً لسياستها المكتوبة.

عمالة متعلّمة

على الشركات أن تنتهج سياسةً واعية لتجنّب المضايقة الجنسية في المقام الأول. وهناك عدة أساليب لتقليص خطر الأحداث المرتبطة بالمضايقات الجنسية. وإنّ تثقيف العاملين يعزّز وعيهم ويعرّفهم أن المضايقة غير مسموح بها في مجال العمل. وإليك بعض الأفكار في هذا الصدد:

- اجعل جميع العاملين يلتحقون بحلقة عمل تدريبية لتعليمهم معنى المضايقة الجنسية وكيفية تجنّبها.
 - أوجد بعض التدريبات الحساسة بحيث يصبح الأفراد أكثر تفهماً لمشاعر الآخرين.
 - استخدم المرح وسيلةً لامتناع التوتر بشرط أن يكون مناسباً وغير مسيء للآخرين.
 - عامل كل فرد باحترام وكرامة، كي يكتسب الآخرون ذلك.
 - إذا كان ثمة شك بأنّ أيّ تصرّف، أو تصريح أو نكتة أو إجابة، لا يكون مناسباً، فذكر العاملين بضرورة عدم القيام به أو قوله.
- إن وجود سياسة واضحة في مكان العمل يساعد رب العمل والعاملين معاً، ويخلق أجواء غير عدوانية. ويُظهر أنّ رب العمل قد عمل على الحيلولة دون وقوع المضايقة، وأنه يتعامل معها بطريقة مناسبة إذا وقعت. والقاعدة الأساسية هي أن الدفاع عن دعاوى المضايقة القانونية يكلف ثمناً باهظاً. والدفاع الأفضل هو الحيلولة دون وقوعها.

المصادر

- Kirshenberg, S. (1999, September). Sexual harassment. *Training & Development*, pp. 29 - 32.
- Personal Policy Services, Inc. (1998). *A service for management: Sexual harassment*. Louisville, KY: Author.
- Personnel Policy Services, Inc. (1999). *EEOC guidelines*. www.ppsblishers.com.
- Personel Policy Servies, Inc. (1999). *HR Matters*. www.ppspublishers.com.
- Personnel Policy Service, Inc. (1999). Why sexual harassment complaints fall on deaf ears. *Academy of Management Executive*, 12, 41 - 54.
- Steingold, F. (1998). *The employer's legal handbook*. Berkeley, CA: Nolo Press.