



التعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل

دليل للعاملين

تعرفي على المزيد حول التحرش
الجنسي في مكان العمل، وحقوقك،
وأين يمكنك الحصول على المساعدة.

يونيو/حزيران 2025

ما هو السلوك الذي قد يُعدّ تحرشًا جنسيًا؟

قد يُعتبر التحرش الجنسي في مكان العمل تحرشًا جنسيًا حتى لو صرّح الشخص (الأشخاص) بأنه لم يقصد ذلك (أو الأشخاص) الآخرون بأنهم لم يقصدوا ذلك.

يمكن أن يحدث التحرش الجنسي شخصيًا في مكان عملك، قبل العمل أو بعده، و/أو أثناء التنقل للعمل.

قد يأتي التحرش الجنسي في مكان العمل من شخص تعملين معه (مثل رئيسك في العمل، أو مديرك، أو زميلك)، أو من مريض، أو زبون، أو متعاقد.

قد يحدث ذلك خارج أوقات العمل، مثلًا في حفلة أو خلال تناول مشروب مع زملاء العمل.

كما قد يحدث على هاتفك أو عبر الإنترنت، مثل البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية أو المكالمات أو وسائل التواصل الاجتماعي، سواءً مع زملاء العمل أو كان الأمر متعلقًا بالعمل.



التحرش الجنسي في مكان العمل مخالف للقانون.

التحرش الجنسي في مكان العمل يمكن أن يحدث لأي شخص، في أي نوع من أنواع العمل.

قد يُشعرك بعدم الارتياح أو الإحراج أو عدم الأمان.

يمكن أن يشمل التحرش الجنسي في مكان العمل سلوكيات غير مرغوب فيها، مثل التعليقات أو الأسئلة أو النكات الجنسية حول:

- مظهر الشخص
- خلفيته الثقافية أو الدينية
- جنسه أو هويته الجنسية
- إعاقته
- عمره
- توجهه الجنسي.

التحرش الجنسي في مكان العمل يمكن أن يبدو أيضًا على النحو التالي:

- التحديق بطريقة تجعلك تشعرين بعدم الارتياح.
- التتبع (المطاردة).
- اللمس غير اللائق دون إذن.
- المكالمات غير المرغوب فيها، أو الرسائل النصية، أو الطلبات المتكررة للقاء خارج العمل.

حقوقك

لديك الحق في الأمان في مكان العمل

ذا تعرضتِ للتحرش الجنسي في العمل، فلك الحق في اتخاذ إجراء حيال ذلك، كالحصول على مساعدة أو إخبار أحدٍ ما بما حصل.

يجب أن لا يعاملِكِ رئيسك أو من تعملين معهم معاملة سيئة أو غير عادلة لمجرد أنكِ تحدثتِ عما حصل (مثلاً، عدم دعوتكِ إلى اجتماعات أو وجبات غداء، أو استبعادكِ من مجموعات الدردشة، أو عدم إعطائكِ نوبات عمل، أو فصلكِ من العمل).

لديكِ هذه الحقوق إذا كنتِ تعملين في أستراليا - حتى لو كنتِ بتأشيرة مؤقتة. وقد تكون لديكِ هذه الحقوق أيضاً حتى لو لم تكوني تتقاضين أجرًا مقابل العمل.²

يجب على المنظمات والمصالح التجارية¹ اتخاذ خطوات للحفاظ على سلامتكِ ووقف التحرش الجنسي في مكان العمل. لا يكفي عدم فعل أي شيء أو الاكتفاء بالاستجابة لبلاغات التحرش الجنسي.

ما يجب على منظمك أو عملك فعله لوقف التحرش الجنسي في مكان العمل يعتمد على حجم ونوع مكان عملك. قد يشمل ذلك:

- توضيح أن التحرش الجنسي في مكان العمل أمر غير مقبول.
- مشاركة سياسة مكان عملك بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل.
- توفير تدريب لك وللعمالين معك حول التحرش الجنسي في مكان العمل.
- إخبارك بكيفية الحصول على المساعدة أو الإبلاغ إذا رأيتِ أو تعرضتِ للتحرش الجنسي في مكان العمل.
- تقديم الدعم لك إذا شاهدتِ تحرش جنسي أو تعرضتِ للتحرش الجنسي في مكان العمل (سواء أبلغتِ عنه أم لا).
- اتخاذ خطوات لمنع حدوث التحرش الجنسي إذا قمتِ بالإبلاغ عنه أو قام شخص آخر بذلك.
- الالتزام بالإنصاف عند الرد على بلاغ عن التحرش الجنسي.



1 يُلزم قانون التمييز على أساس الجنس (Sex Discrimination Act) "الأشخاص الذين يديرون أعمالاً أو (PCBUs) "وأصحاب العمل" باتخاذ خطوات لوقف بعض أشكال التمييز والمضايقة والتنمّر. ولتسهيل الرجوع إليها في هذه الوثيقة، يُشار إليها باسم "المنظمات" و"المصالح التجارية".
2 لديكِ هذه الحقوق إذا كنتِ تعملين في أستراليا لصالح "صاحب عمل" أو "شخص يدير عملاً أو (PCBU)، كما هو محدد في قانون التمييز على أساس الجنس.

القانون

يُلزم الواجب الإيجابي المنظمات والمصالح التجارية باتخاذ خطوات لوقف السلوكيات السيئة، مثل التحرش الجنسي، قبل وقوعها. كما ينبغي على المنظمات والمصالح التجارية التعامل مع السلوكيات السيئة بالطريقة الصحيحة في حال وقوعها.

يجب على مديركِ الالتزام بهذا القانون، مما يضمن بيئة عمل أكثر أمانًا.

تعرفي على المزيد حول الواجب الإيجابي والسلوكيات السيئة المخالفة للقانون.

ينص قانون التمييز على أساس الجنس على أن التمييز (معاملة شخص بشكل سيئ) بسبب جنسه أو هويته الجنسية أو توجهه الجنسي أو حالته الجنسية المزدوجة أو حالته الاجتماعية أو حالته العاطفية أو الحمل أو الرضاغة الطبيعية أو مسؤوليات الأسرة في العديد من مجالات الحياة أمر مخالف للقانون.³ ويجعل قانون التمييز على أساس الجنس التحرش الجنسي في مكان العمل مخالفًا للقانون.

ينص قانون التمييز على أساس الجنس على التزام يُسمى الواجب الإيجابي (Positive Duty). ويعني هذا الواجب أن على معظم المنظمات والمصالح التجارية اتخاذ خطوات لحماية موظفيها من بعض السلوكيات السيئة في العمل. ومن المفترض أن يُسهم هذا الواجب في الحد من هذه السلوكيات:

- التحرش الجنسي
- التمييز على أساس الجنس
- التحرش على أساس الجنس
- بيئات العمل العدائية
- الاستغلال.

“اذن، استغرق الأمر سنوات عديدة حتى أدركت أنني لست مضطرة للتعامل مع [التحرش الجنسي في مكان العمل]. إنه ليس جزءًا من كوني امرأة، ولكنه يستغرق وقتًا طويلًا، خاصةً عند التعامل معه في سن صغيرة جدًا.”

- عاملة شابة، داروين

³ يشمل ذلك العمل والتعليم والسكن والحصول على الخدمات أو استخدامها.

ما يمكنك فعله



- مستشار
- مساعدة قانونية مجانية
- طبيبك
- صديق أو شريك أو فرد من العائلة
- نقابتك

يمكنك الحصول على المساعدة من خلال:

إذا تعرضت للتحرش الجنسي في العمل، فهناك العديد من الطرق للحصول على المساعدة أو المشورة.

يمكنك فعل ما هو الأفضل لك.

أحياناً، يصعب القيام بشيء ما فور التعرض للتحرش الجنسي.

يحتاج العديد من الأشخاص الذين تعرضوا للتحرش الجنسي إلى وقت للتفكير فيما حدث أو وقت للشعور بالأمان مجدداً. قد يستغرق هذا أحياناً أياماً أو أسابيع أو شهوراً أو سنوات.

في بعض الأحيان، قد يكون من المفيد اتخاذ إجراء عاجل حيال ذلك نظراً لضيق الوقت المتاح لاتخاذ الإجراءات القانونية. يمكن أن يساعدك الحصول على مساعدة مجانية من محام أو مستشار في معالجة ما حدث ومعرفة خياراتك المتاحة.

"أعتقد أنه في كثير من الأحيان، بمجرد أن تتعرضي لتجربة ما، أعتقد، إن كانت شديدة أو مؤلمة، فإن الأمر يستغرق بعض الوقت حتى تفهمي ما حدث لك بالفعل."

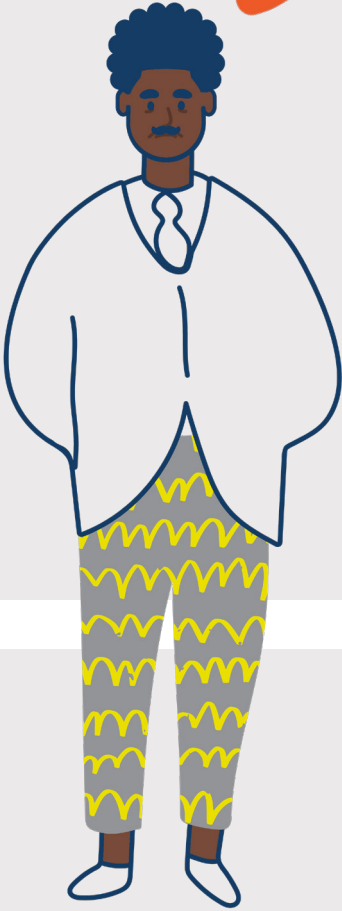
- عاملة مهمشة ثقافياً
وعنصرياً، سيدني

أين يمكنك الحصول على المساعدة والمشورة خارج مكان عملك؟ احصلي على مساعدة من مستشار للتحدث عما تشعرين به

اتصلي على

الرقم 000

إذا كانت حالة طارئة،
أو كنت في خطر أو
تحتاجين إلى مساعدة
طبية عاجلة.



احصلي على مساعدة من مستشار للتحدث عما تشعرين به.

1800 RESPECT

1800 737 732 درشة عبر الإنترنت: 1800respect.org.au

FullStop Australia

fullstop.org.au 1800 385 578

13YARN (دعم الأزمات 24/7 للسكان الأصليين وسكان جزر مضيق توريس)

13yarn.org.au 13 92 76

Kids Helpline

kidshelpline.com.au: درشة عبر الإنترنت: 1800 55 1800

FullStop Rainbow Helpline (خدمة دعم وإحالة LGBTQ+)

fullstop.org.au 1800 497 212

هذه الخدمات مجانية وسرية.

يمكنك أيضًا الاتصال بـ **Respect@Work Information Service**

(احترام@خدمة معلومات العمل للحصول على إحالات مجانية وخاصة إلى خدمة استشارية بالقرب منك. الهاتف 1300 656 419 أو البريد الإلكتروني .respect@humanrights.gov.au)

احصلي على مساعدة مجانية من محامٍ.

يمكن للمحامي:

· الاستماع إلى قصتك

· الحفاظ على خصوصية معلوماتك

· شرح القانون

· مساعدتك في الدفاع عن نفسك

· التحدث مع صاحب العمل

· إطلاعك على خياراتك المتاحة لدى Fair Work Commission, Fair Work Ombudsman (مفوضية

العمل العادل، أو أمين المظالم في العمل العادل، أو هيئات تنظيم الصحة والسلامة المهنية، أو وكالات مكافحة التمييز (بما في ذلك Australian Human Rights Commission)، أو مفوضية تعويضات العمال

· مساعدتك في إعداد تقرير قانوني.

يتوفر العديد من الخدمات القانونية المجانية. تواصل مع **Respect@Work Information Service** للحصول

على إحالات مجانية وسرية إلى خدمة قانونية مجانية قريبة منك. الهاتف 1300 656 419 أو البريد الإلكتروني .respect@humanrights.gov.au

للحصول على مساعدة في الاتصال بهذه الخدمات:

**خدمة الترجمة الكتابية والشفهية
(Translating and Interpreting Service)**

(13 14 50) تُتيح لك الوصول إلى خدمة ترجمة شفوية هاتفية للمساعدة في التواصل بلغة مختلفة.

**توفر خدمة التتابع الوطنية للصم والبكم
(The National Relay Service)**

(13 36 77) روابط للمساعدة للأشخاص الصم أو الذين يعانون من ضعف السمع أو الكلام.

يمكنك أيضًا الحصول على المساعدة عن طريق:

- التحدث مع طبيبك، الذي يمكنه إحالتك إلى المساعدة، وإبلاغك بخطة رعاية الصحة النفسية، ودعم أي مطالبة لاحقة بتعويضات العمال.
- إخبار صديق أو شريك أو فرد من العائلة موثوق به.
- إذا كنت عضوة في نقابة، فتحدثي إلى ممثل نقابتك.

تمنت الكثيرات ممن تعرّضن للتحرش الجنسي لو حصلن على استشارة قانونية مجانية أو تحدثن إلى مستشار أو ممثل نقابي قبل إخبار أي شخص في مكان عملهن.

"وجدتُ أن وجود تمثيل نقابي كان مفيدًا جدًا... لو لا هذه المساعدة، لكنتُ أقفُ في وجه هذا الكيان الضخم. كان وجودهم بجانبني هو النجاة من تلك التجربة بأكملها، حيث تمكنتُ من التحدث إليهم عما حصل، ولأنني شعرتُ بالوحدة الشديدة."

- LGBTQ+ عاملة شابة، ملبورن

"تقوم Legal Aid بعمل رائع بالفعل... لديهم الكثير من الدعم والمحامين الرائعين الذين يمكنهم مساعدتك."

- عاملة مهمّشة ثقافيًا وعرقياً، بريزبن



إبلاغ مكان عملك

يمكنك إخبار شخص ما في مكان عملك، مثل رئيسك أو مديرِك أو قسم الموارد البشرية (HR). **عندما تخبري شخصًا ما في مكان العمل، عليه أن يستمع إليك ويسألك كيف ترغبين في الحصول على الدعم أو المساعدة.** عندما تخبري شخصًا ما في مكان العمل، قد يسأل ما إذا كنتِ تريدين تقديم بلاغ.

الإبلاغ وسيلة لتسجيل ما
مردت به في مكان العمل،
وطلب إيقاف السلوك،
وقد يحدث تغييرًا في مكان
العمل لمنع تكراره.



يمكن أن يكون تقديم بلاغ في العمل على النحو التالي:

- إبلاغ رئيسك أو مديرِك أو HR بما حصل.
- طلب المساعدة من شخص ما لإبلاغ رئيسك أو مديرِك أو HR بما حصل.
- قيام شخص آخر شاهد أو سمع ما حصل بإبلاغ رئيسه أو مديره أو HR.
- قد يتوفر في مكان عملك أيضًا خيارات مثل:
 - تقديم بلاغ مجهول الهوية
 - الاتصال برقم هاتف أو إرسال بريد إلكتروني مخصص للبلاغات.

في حين أن العديد من عمليات الإبلاغ مقبولة، إلا أن بعضها قد يستغرق وقتًا طويلًا، وقد لا تُولي سلامتك ورفاهيتك الأولوية. في هذه الحالات، قد تحتاجين إلى دعم من محام مجاني، أو مستشار، أو ممثل نقابي، أو صديق أو شريك أو فرد من العائلة موثوق به.

قصتك هي دليل

- عند تقديم بلاغ، قد يُطلب منك أيضًا تقديم دليل على ما حصل. **قصتك، التي ترويها بنفسك، هي دليل.**
- عند مشاركة ما حصل، قد ترغبين في ذكر:
- من كان متورطًا
 - ماذا حصل وأثار انزعاجك
 - متى حصل
 - أين حصل.
- يمكنك الإبلاغ عن التحرش الجنسي في مكان العمل دون دليل مادي، ولكن قد يكون من المفيد الاحتفاظ بما يلي:
- الرسائل النصية
 - رسائل البريد الإلكتروني
 - سكرين شوتس
 - الملاحظات (التي دونتها) وقت وقوع الحادث أو أي سجلات أخرى ذات صلة **بمن** كان موجودًا، **وما** حدث، **ومتى** وأين حدث.

يمكنك الموافقة أو الرفض، **ولك الحق في طلب المشورة** قبل اتخاذ قرارك. يجب أن يُقدم لك مكان عملك الدعم مهما كان قرارك.

قد يبدأ مكان عملك عملية الإبلاغ حتى لو لم تطليبي ذلك. قد يبدأ مكان العمل هذه العملية إذا كان هناك خطرٌ عليك وعلى الآخرين من التعرض لمزيد من الأذى. يمكن لشخص آخر أيضًا الإبلاغ نيابةً عنك لقلقه على سلامتك، أو لأنه تأثر أيضًا بما حدث. في هذه الحالة، يجب إخبارك ببدء العملية وتقديم الدعم لكِ وسؤالك عما ترغبين في حدوثه لاحقًا.

كيف يجب أن تتم معاملتك؟

إذا أُخبرت شخصًا ما أو قدّمت بلاغًا في مكان عملك، فعليهم الاستماع إليك، ومعاملتك باحترام، ومساعدتك على الشعور بالأمان. يختلف مفهوم السلامة من شخص لآخر، وينبغي أن يسألك مكان عملك عما تحتاجه لتكوني على ما يرام.

يمكنك طلب:

- سياسة مكان عملك للتعامل مع التحرش الجنسي في مكان العمل، ومساعدتك على فهمها.
- معلومات حول ما يحدث في نهاية عملية الإبلاغ، ولماذا.
- شخص لترجمة السياسات والإجراءات والمحادثات إلى اللغة التي تُفضّلها.
- ما تريدين حدوثه لضمان سلامتك.
- تحديثات حول ما يحدث مع بلاغك.
- دعم من محام، أو ممثل نقابي، أو مستشار، أو أي شخص آخر تثقين به غير مشارك في التحقيق.
- أمور مهمة ثقافيًا بالنسبة لك، مثل وجود شخص من مجتمعك وإشراكه في المحادثات.

قد يكون إخبار أي شخص بالتحرش الجنسي أمرًا صعبًا للغاية. قد تشعرين بعدم الارتياح أو الإحراج أو عدم الأمان. ينبغي على العاملين في عملك أن يهتموا بمشاعرك، وإذا أخبرتهم بما حدث، فعليهم أن يستجيبوا لك بالإنصات إليك، والالطف معك، وتوضيح خياراتك وحقوقك.

عملية التحقيق

إذا قررت تقديم بلاغ، أو قدّمه شخص آخر، فقد يطلب مكان عملك التحقيق في ما حصل. يُطلق على ذلك أحيانًا "عملية التحقيق". قد يعني هذا:

· أشخاص من داخل مكان عملك أو خارجه يطرحون أسئلة حول ما حدث. قد يتحدثون إليك، وإلى الشخص الذي تقولين إنه تحرش بك، وإلى آخرين ربما رأوا أو سمعوا بما حدث.

· بعد التحدث مع الجميع، قد يشارك المحققون ما توصلوا إليه. ثم يقرر مكان العمل ما يجب فعله. قد يشمل ذلك:

- اعتذار
 - اتفاق على وقف هذا السلوك
 - عواقب على الشخص الذي تحرش بك
 - إجازة مدفوعة الأجر لمعالجة ما حصل (مثلًا من خلال تعويضات العمال)
 - تغيير في مكان العمل (مثلًا تدريب العمال، ثقافة عمل أفضل، إضاءة أكثر في المناطق المظلمة)
 - وعي أفضل في مكان عملك
 - دفع مبلغ لك (تعويض)
 - في بعض الأحيان، قد يقررون عدم فعل أي شيء.
- خلال عملية التحقيق، قد يشارك محامون، وقد يُطلب منك عدم التحدث مع أي شخص في عملك عما حدث. مع ذلك، لا يزال بإمكانك التحدث مع مستشار، أو صديق موثوق، أو أحد أفراد عائلتك، أو شريك حياتك.

إذا لم تكوني راضية عن كيفية استجابة مكان عملك أو عملية الإبلاغ أو عملية التحقيق، فيمكنك الاتصال بـ **Respect@Work Information Service** للحصول على معلومات وإحالات مجانية وخاصة.

الهاتف: 1300 656 419 أو

البريد الإلكتروني:

respect@humanrights.gov.au

تحدثنا إلى أكثر من 300 شخص تعرضوا للتحرش الجنسي. وأخبرونا أن بعض ردودهم كانت مفيدة للغاية بعد إبلاغهم عن التحرش الجنسي في مكان العمل.

كانت الأمور التي سمعناها مفيدة:	قد يبدو هذا مثل:
إخبارك بأنه ليس خطأك.	“أنا آسف جداً لما حصل. هذا ليس خطأك.”
السؤال عما إذا كنتِ بخير وما تحتاجه لتكوني آمنة ومدعومة.	“كيف حالكِ؟ ما الذي تحتاجه لتكوني آمنة ومدعومة؟”
نوفر لك خيارات للحصول على مستشار أو دعم للصحة النفسية.	“هذا رقم مستشار أو خدمة EAP لدينا إذا كنتِ ترغبين في التحدث مع شخصٍ ما...”
ضمان أنّ وظيفتكِ آمنة، وأنّ شيئاً لن يحدث بسبب حديثكِ عما حصل.	“شكراً لكِ لإخباري بما حصل. أعتقد أنه كان صعباً. أنتِ محل تقدير في هذا المكان، ونريدك أن تكوني آمنة.”
إعطاؤكِ خيارات حول ما يمكن لمكان العمل فعله، وسؤالكِ عما ترغبين في فعله.	“ماذا ترغبين في فعله؟ إليك بعض الخيارات...”
إذا كنتِ ترغبين في تقديم بلاغ، فعليهم شرح عملية الإبلاغ، وكيف يمكنهم إبقائكِ على اطلاع.	“إليكِ ما تتضمنه عملية إعداد التقارير...” “كيف تُريدين مني أن أبقىكِ على اطلاع؟”
إذا كنتِ تُعدّين تقريراً، فسُنقِّدْكِ لخياراتٍ لتسهيل عملية إعداد التقارير.	“يمكنكِ تقديم بيان كتابي أو شفهي حول ما حصل، حتى لا تضطرين إلى تكراره.” “يمكنكِ الاستعانة بمحامٍ أو ممثل نقابي أو أي شخص آخر لدعمكِ.” “هل ترغبين في وجود شخص داعم من مجتمعكِ أو يتحدث لغتكِ؟”
شرح كيفية الحفاظ على سرية معلوماتك.	“لن نشارك معلوماتكِ الخاصة إلا عند الضرورة كجزء من هذه العملية أو لإدارة المخاطر. يمكنكِ التحدث مع عائلتكِ أو أصدقائكِ أو مستشار أو محامٍ أو ممثل نقابي حول ما حصل.”
إشراككِ في نقاشات حول ما تربيته ضرورياً في مكان العمل لجعله أكثر أماناً.	“نسعى جاهدين لجعل مكان العمل هذا أكثر أماناً للجميع. ما الذي تعتقدن أنه سيساعد؟”

إذا لم تكوني راضية عن طريقة استجابة
مكان عملك، فيمكنك الاتصال بـ
Respect@Work Information Service
للحصول على معلومات وإحالات مجانية وخاصة.
الهاتف: 1300 656 419 أو
البريد الإلكتروني:
respect@humanrights.gov.au



- يجب أن يوفر لك مكان عملك خيارات الدعم عند إخبارهم بما حصل.
- يجب أن يعمل مكان عملك على جعلك تشعر بالأمان والدعم وأن لديك صوتاً مسموعاً.
- يجب أن يُبقيك مكان عملك على اطلاع دائم ويُعلمك بأي قرارات يتخذونها.
- يجب أن لا يُشعرك مكان عملك بأنك المسؤولة عن التحرش الجنسي الذي تعرضت له.
- يجب أن لا يُحاول مكان عملك إجبارك على التحدث مع الشخص الذي يتصرف بشكل سيئ أو أن يُخبرك بحل المشكلة بنفسك (إلا إذا كان هذا ما تريديه).
- يجب أن لا يُعاملك مكان عملك بشكل سيئ أو غير عادل لمجرد أنك تحدثت عما حصل (مثل عدم دعوتك إلى الاجتماعات أو وجبات الغداء، أو استبعادك من المحادثات الجماعية، أو عدم إعطائك مناصب، أو فصلك).
- يجب أن لا يُجبرك مكان عملك على توقيع "اتفاقية عدم إفشاء" إذا لم ترغب في ذلك.

اتفاقية عدم الإفصاح (NDA) أو "اتفاقية السرية" هي شيء قد يطلب منك مكان العمل توقيعه لمنعك من التحدث عما حصل. قد يكون التحدث عما حصل مهماً لك في المستقبل.

لا يجب إجبارك على توقيع أي منها. يُنصح باستشارة محام قبل التوقيع إذا لم تكوني متأكدة. قد يكون من المفيد أيضاً التحدث إلى مستشار.

لست لوحدي

ملاحظة: هذه الاقتباسات مأخوذة من نقاشات مع أشخاص تعرضوا للتحرش الجنسي في العمل ضمن مشروع "Speaking from Experience"

قد تشعرين بالغضب وتنتقدين السلوك السيئ:

"عندما أدركت أنهم استخدموا صدقي
وضعفي كسلاح ضدي، انفجرت غضبًا."

- LGBTQ+ عاملة شابة، ملبورن

قد تحاولين التظاهر وكأن لا شيء حصل.

"في ذلك الوقت، كنت جديدة جدًا في
البلد، هادئة جدًا. وكنت أضحك فقط.
ولكن لتهدئة الموقف، لا يسعني إلا أن
أقول: "لست متأكدة"... لم أقل إنني
لست سعيدة أو أشعر بعدم الارتياح."

- طالبة دولية، ملبورن

قد تجدي صعوبة في إخبار مديرك أو الإبلاغ عما حصل، أو
قد لا ترغبين في ذلك.

"غالبًا ما يكون الأشخاص من خلفيات
مهمشة، مما يؤدي إلى اختلال في توازن
القوى. إذا كان الشخص الذي يتحرش
بك زعيمًا، رجلًا، يتمتع بالاحترام في مكان
العمل... من الصعب جدًا حتى خوض هذ
الإجراء وأنت في بداية الطريق. [...]
كما أنها تشكل عائقًا إذا كانت
الإنجليزية هي لغتك الثانية."

- عاملة مهمشة ثقافيًا وعنصريًا، بيريزين.

يستجيب الناس مع التحرش الجنسي بطرق مختلفة.

قد يكون من الصعب التحدث عن التحرش الجنسي في
مكان العمل، وقد يُشعرك بالوحدة. من المهم أن تعلمي
بأنك لست لوحدي.

"كنت أعتقد حقًا أنني أول شخص، في
الشركة بأكملها، وفي العالم أجمع، يمر
بتجربة كهذه واضطرت للاحتفاظ بالأمر
لنفسي، وكنت وحيدة. واتضح أن هذا
يحدث دائمًا."

- عاملة شابة مُصابة باضطراب التنوع العصبي، بيرث

أحيانًا، قد لا تفهم ما يحدث:

"بمفتي مهاجرة كوير وجدت نفسي
أفتقر إلى فهم كافٍ للتحرش الجنسي.
وأيضًا، كوني شابة، لا ألقى أي تعليم
رسمي في البلاد..."

- LGBTQ+ عاملة مهاجرة

من الطبيعي أن تتمني لو كان ردّ فعلك مختلفًا:

"في المرة الأولى [التي حصل فيها ذلك]
كنت صغيرة جدًا. لم أكن أعرف كيف
أتعامل معه. [أتمنى] لو فعلت المزيد،
وعانيت طويلًا بعد ذلك لعدم فعل أي
شيء حيال ذلك."

- عاملة شابة، هوبارت

"انتهى بي الأمر بالذهاب إلى أخصائي نفسي مرة أخرى والحصول على علاج EMDR ومجموعة كاملة من الأمور."

- عاملة شابة، هوبارت

قد يكون الحصول على الدعم طريقة مفيدة لمعالجة ما حصل.

يشعر بعض الناس بالذنب أو الخجل. إذا شعرت يوماً بالذنب أو الخجل، فتذكري:

"لست مضطرة للشعور بالخجل والذنب لأنني لست المشكلة، حتى لو شعرت بأنني المشكلة. يكفي أن يكون لديك أشخاص تتواصلين معهم، لتخفيف عبء اللوم عليك."

- عاملة مهمشة ثقافياً وعنصرياً، هوبارت

التحرش الجنسي في مكان العمل ليس خطأك أبداً. من حقك أن تكوني آمنة في مكان العمل. تقع على عاتق المنظمات والمصالح التجارية مسؤولية اتخاذ خطوات لوقف التحرش الجنسي في مكان العمل والحفاظ على سلامتك. إنه القانون.

في بعض الأحيان قد يستجيب مكان العمل بطريقة ضارة:

"عندما أبلغتُ مديري بمخاوفي، قوبلتُ بتعليقاتٍ مُستهجنَةٍ تُلقِي باللوم على الضحية. قيل لي إن التحرش كان نتيجةً لطريقة لباسي."

- الوثائق المقدمة

"لقد تعرضتُ للتحرش الجنسي من قبل امرأة متوافقة جنسياً وفي مكان عملي السابق، عندما أبلغت عن ذلك لرجل متوافق جنسياً، سخر مني وتم رفضي تماماً بقوله أن هذا لا يحدث بين امرأتين."

- LGBTQ+ عاملة، بيرث

تذكّري: لا يجب على مكان عملك أن يعاملك معاملة سيئة أو غير عادلة لمجرد أنك تخبرين بالذي حصل.

يجب أن يقدم لك مكان عملك الدعم إذا رأيت أو تعرضتِ للتحرش الجنسي في مكان العمل.

قد لا تُقدِّمين بلاغاً، لكن قد تُفضّلين اتخاذ إجراء آخر:

"أخبرتُ رئيس الأمن بما كان يحصل وأرَيْته الرسائل التي كان يرسلها."

- الوثائق المقدمة

ملاحظة: يُبسّط هذا المورد مفاهيم التحرش الجنسي في مكان العمل لتعزيز فهم المجتمع له. للحصول على شرح مُفصّل للقانون، والامتثال، وتطبيقه، وأمثلة على الإجراءات التي يُمكن للمنظمات اتخاذها للوفاء بالواجب الإيجابي، يُرجى زيارة موقع AHRC الإلكتروني. هذا المورد ليس بديلاً عن الاستشارة القانونية.