



パワーハラスメント

性的な嫌がらせであるセクシャルハラスメント(通称セクハラ)対策は徐々に浸透しつつありますが、最近、職場では性別にかかわらず起こる嫌がらせとして、パワーハラスメント(通称パワハラ)が問題になっています。

パワーハラスメントとは、「他者に対して社会的地位・立場を利用し、職務とは直接関係のない、あるいは適切な限度を超えた嫌がらせの働きかけをし、それを執拗に繰り返すこと」です。

パワーハラスメント加害者には自覚が乏しいことが多いと言われています。仕事上の「指導」との違いを考える上でのポイントは、①人格攻撃かどうか②上司に相手への嫌悪感があるかどうか③傍若無人(威圧的)な言い方かどうか、などです。

では、パワーハラスメントに遭った場合どうすべきでしょうか。

パワーハラスメントを訴えた被害者に対して、社内の内部調査組織が機能せず、被害者の人権が加害者からの報復でかえって悪化する場合があります。そのような場合は、「都道府県労働局」の相談窓口にご相談することをお勧めします。

いずれにしても、被害者、加害者の当事者同士の口頭のやりとりは証拠が乏しいことがあります。そこで、被害者は、様子を録音すること以外でも、日記やメモをつけ、その現場を見ていた同僚の人数や名前などを記入しておくことも役に立ちます。体調をこわした場合には医者にかければ記録にもなります。

上司が部下に対して命令したり、部下の失策を叱ったりすることは、本来問題を生じないはずですが、命令や叱責であっても、当然ながら、部下の人格や尊厳を傷つけてはならず、そのようなことまで上司に許されているはずはありません。

企業としては、個々の従業員の心のケアをし、上司が部下に対してどのように接するべきかという点についての指導や教育にも力をいれ、早期に問題を発見して対処することができるような体制作りも求められます。

またとない研修・技能実習が、パワハラで台無しにならないためにも、意に反する言動には、毅然と対処することが大事です。

Power Harassment

Penanggulangan pelecehan yang berdasarkan jenis kelamin yaitu *Sexual Harassment* (disingkat *Sekuhara*) sedikit demi sedikit sudah semakin dimengerti. Akhir-akhir ini muncul pula masalah lain yaitu pelecehan di tempat kerja yang tidak ada hubungannya dengan jenis kelamin : *Power Harassment* (disingkat *Pawahara*).

Power Harassment adalah suatu pelecehan kepada orang lain dengan menggunakan status atau kedudukan di masyarakat, yang tidak ada hubungan langsung dengan pekerjaan, pelecehan ini dilakukan berkali-kali dengan tindakan yang melewati batas kelayakan.

Pelaku *power harassment* kebanyakan adalah orang-orang yang tidak mempunyai kesadaran diri. Di dalam pekerjaan hal ini bisa dibedakan dalam bentuk : 1. Apakah melanggar hak azasi manusia atau tidak? 2. Apakah atasan mempunyai perasaan benci kepada korban atau tidak. 3. Apakah cara bicaranya hanya memikirkan diri sendiri, (bersifat menantang) atau tidak ?

Jadi, apa yang harus kita lakukan ketika menghadapi pelecehan seperti *power harassment* ini ?

Korban yang menuntut kesewenang-wenangan *power harassment* ini, ada kalanya malah mendapat perlakuan yang semakin memburuk sebagai pembalasan, apabila struktur organisasi dalam perusahaannya tidak berfungsi. Seandainya terjadi hal seperti itu, dianjurkan untuk berkonsultasi dengan bagian konsultasi di kantor pengawasan tenaga kerja yang ada di setiap daerah.

Yang manapun, apabila orang-orang yang bersangkutan, yaitu si peleceh dan si korban ribut mulut, ada kalanya tidak cukup sebagai bukti. Di sini korban sebaiknya : selain merekam kejadian tersebut, membuat buku harian atau catatan, juga ada baiknya menuliskan jumlah orang-orang yang melihat kejadian tsb dan nama-nama mereka. Apabila sampai mengganggu kesehatan, pergi berobat ke dokter juga akan menjadi catatan tersendiri.

Atasan yang memerintah bawahannya, atau mendamprat karena kesalahan bawahannya, seharusnya tidak menjadi masalah. Tetapi, walaupun berupa perintah atau damprat, apabila dilakukan tanpa menenggang rasa dan melanggar hak azasi manusia, maka atasan sekali pun tidak bisa dimaafkan.

Perusahaan diharapkan dapat membuat situasi-kondisi yang dapat menjaga perasaan setiap karyawannya, memperhatikan pendidikan dan bimbingan tentang bagaimana seorang atasan harus bersikap terhadap bawahannya, serta sebisa mungkin segera menemukan dan menyelesaikan masalah yang timbul.

Dalam pelatihan dan praktek kerja yang kesempatannya jarang ini, agar tidak sampai gagal, penting untuk bertindak dan berbicara terus terang yang tidak melawan isi hati dalam menghadapi masalah *pawahara* ini.