

التحرش المعنوي في الوسط المهني

نصيرة مراح

التحريش المعنوي في الوسط المهني

الدليل العملي

نصيرة مراح

التحرش المعنوي في الوسط المهني

مؤسسة فريدريش إيرت

جميع الحقوق محفوظة، مؤسسة فريدريش إيرت، 2012

رقم الإيداع القانوني: 2012-5472

ISBN: 978-9961-9885-7-2

أي طلب للحصول على معلومات، للحصول على إذن لإعادة إنتاج أو توزيع يوجه إلى

info@fes-alger.org

الموجز

الدياجة

- 6 1- تعريف التحرش المعنوي في الوسط المهني
- 7 2- التسلسل الزمني للنيل من شخص المستهدف
- 8 3- التبعات على الوضع الصحي ودور الطبيب
- 12 4- الأعراض
- 14 5- نتائج التحرش المعنوي
- 16 6- طبيب العمل أمام ضحايا التحرش المعنوي
- 19 7- الإجراءات المتخذة في إطار طب العمل
- 22 8- كيفية الكشف عن التحرش المعنوي
- 23 9- كيفية التعرف على تقنيات التحرش المعنوي- بعض المؤشرات
- 26 10- كيفية التعامل ما يتعين اتخاذه
- 27 11- بمن تتصل؟
- 28 -إلزامية الوقاية .مكافحة التحرش المعنوي
- 13-المستخدم
- 30 12-الملحقات: رسالة تبليغ عن تحرش المعنوي:

32 المراجع

منذ عدة عقود ، يشتكي العمال من ظروف العمل و من أرباب العمل .

إن هذا الدليل هو عبارة عن وسيلة اتصال، و وثيقة يسمح من خلالها لضحايا التحرش ،و أيضا للنقائيين وللمسيرين الحصول على المعلومة وكذا التوجهات اللازمة للتكفل الحسن بضحايا التحرش مع تحديد الإجراءات الواجب إتباعها للوقاية و مكافحة هذه الظاهرة.

التحرش المعنوي في الوسط المهني يوصف على أنه التعبير عن الخراف أخلاقي مرتبط بممارسة السلطة .

يمكن أن يكون ممارس من طرف المسؤول المباشر، أو سلطة أو أي شخص آخر مع الاقتناع بالقدرة على التأثير على الضحية من خلال سلطاتها المنحرفة.

يجب عدم الخلط بين التحرش النفسي في الوسط المهني و:

- التحرش الجنسي
 - الإجهاد الناتج عن خلافات مهنية
 - الإساءات اللفظية العلنية.
 - إجهاد المرتبط بالتسيير و الإدارة.
 - الحزم و الصرامة في التسيير الإداري للعمال من طرف الإدارة
 - المساومة أثناء التوظيف
- التعسف في استعمال السلطة و المرتبط بمشاشة مجال العمل وكذا عقود التوظيف.
- بسبب جهل ظاهرة التحرش في العمل ، غالبا لا يوجد أي طلب خاص بالرفاهية في العمل عند احتجاجات العمال .

يصنف التحرش النفسي على أنه مرض مهني من قبل طب العمل.

و كل الإشكالية تكمن في اللجوء المتضرر من التحرش إلى مصالح الطب المهني . لذلك ينبغي على العمال ضحايا التحرش في العمل زيارة طبيب العمل.

يعتبر طب العمل أن التحرش في العمل عنف يرتكب في مكان العمل . ومع ذلك القليل من العمال الذين تسمع أصواتهم بسبب غياب تشريع خاص بهذه المسألة مع أنها ظاهرة منتشرة في المؤسسات العمومية و الخاصة. **ممارسي التحرش هم بطبيعة منحرفة يقومون باستغلال سلطتهم الرئاسية من أجل ممارسة ضغوطات على تابعيهم وكذا التقليل من شأنهم بهدف الإساءة لهم وتخطيطهم معنوياً لحملهم على مغادرة منصبهم.**

التشريع: التعديل في مجال التحرش الجنسي في مكان العمل من خلال إدخال عام 2004 ضمن المادة 341 مكررا من قانون العقوبات لم يعالج التحرش المعنوي الذي يعد هو الآخر مدمر.

تعريف التحرش المعنوي في مكان العمل.

مع أن القواعد العامة موجودة :

المعايير الدولية للعمل ، في شكل اتفاقيات و توصيات هي عناصر هامة لتعزيز حماية حقوق الإنسان، وبذلك يكون تنفيذها محل مراقبة و تدعيم تبعاً لدستور منظمة العمل الدولية.

اتفاقيات العمل الدولية هي معاهدات دولية، تخضع للمصادقة من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. عندما تصادق الدولة على الاتفاقية فهي بذلك تتعهد بتطبيق أحكامها في التشريع والممارسة.	الاتفاقيات
التوصيات الدولية للعمل لا تخضع للمصادقة ولاكنها تقر توجيهات عامة أو ذات طابع تقني لإتباعها على المستوى الداخلي . فهي غالباً ما تشرح أحكام الاتفاقيات أو تقدم توضيحات بشأن بعض المسائل التي لم تتناولها الاتفاقيات.	التوصيات

ثمانية اتفاقيات أساسية:

— حرية الاجتماع مع الإقرار الفعلي لحق المفاوضة الجماعية.

اتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي ، 1948

اتفاقية رقم 98 الخاصة بالحق في التنظيم و التفاوض الجماعي

القضاء على كل أشكال العمل القسري أو الإجباري

اتفاقية رقم 29 المتعلقة بالعمل القسري ، سنة 1930

اتفاقية رقم 105 للإلغاء العمل الجبري، سنة 1957

الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال

اتفاقية رقم 138 العمر الأدنى ،سنة 1973

اتفاقية رقم 182 حول أخطر الأشكال لعمل الأطفال ، سنة 1999

القضاء على التمييز فيما يخص الوظيفة و العمل

اتفاقية رقم 100 حول المساواة في الأجر /سنة 1951

اتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز (العمل و الوظيفة)، سنة 1958.

اتفاقية المساواة في الأجر بين اليد العاملة النسائية واليد العاملة الرجالية عن نفس العمل .	اتفاقية المساواة في الأجر رقم 100، سنة 1957
توصية رقم 90 المساواة في الأجر، 1951 تكمل الاتفاقية رقم 100	توصية رقم 90
التوصيات العالمية للعمل لا تخضع للمصادقة ولاكن تقرر توصيات عامة أو تقنية الواجبة الإتباع على المستوى الداخلي فهي عموماً توضح أحكام	اتفاقية رقم 111 التمييز (العمل و الوظيفة)، 1958
الاتفاقيات أو تقدم التوجيهات بشأن القضايا التي لم تتطرق لها الاتفاقية التمييز(العمل و الوظيفة)، 1958 تكمل الاتفاقية رقم 111	توصية رقم 111

1- تعريف التحرش المعنوي في الوسط المهني

هو ممارسة سلطة من قبل شخص على شخص آخر يشترك في هذه الممارسة أشخاص آخريين في انحرافه الأخلاقي ، يترتب عنه إخفاء التحرش المعنوي برضا أو بتواطؤ من المجموعة.

هذه السلطة متعددة. قد تكون صادرة عن مسئول في الهرم السلمي أو سلطة أو أي شخص يكون مدركا بقدرته على السيطرة بهدف الهيمنة على الشخص المستهدف من الانحراف الأخلاقي.

تقوم الضحية بتدمير نفسها بعد عزلتها. إن العواقب النفسية في بعض الأحيان تكون لا رجعة فيها ، مما تدفع الشخص إلى الاستسلام والاستقالة. قد تؤدي بالضحية إلى الانتحار، بعد أن يكون قد عاش القلق، والأرق والأمراض الأخرى الناجمة عن الإجهاد.

مظاهر التحرش المعنوي متنوعة ، متسترة ومتكررة. هذه التصرفات الغير الأخلاقية تخفي العنف الغير الظاهري في المحيط المعيشي.

II- التسلسل الزمني لتدمير الشخص المستهدف

- في المرحلة الأولى ، الشخص المستهدف يأخذ ببساطة كل من الغمز، واللوم، والضغط، والتحرش والإذلال والتخويف، والاحتفاظ بالمعلومات، والأكاذيب، والسلوك العدائية الأخرى.

يحاول الشخص التغلب على كل هذا من خلال مسائلة نفسه ومحاولة تصحيح موقفه.

-في مرحلة ثانية، تتضاعف الهجمات. تخضع الضحية بانتظام إلى السلوكيات ، تصرفات ، كتابات إشارات عدائية و مدمرة ، أو أن توضع في وضع متدنية .

تدرك الضحية الإرادة التي تحاول تدميرها و بالتالي تحاول أن تبين أنها فعالة ومفيدة . و إذا حاولت الكلام فإن محيطها يسعى إلى التقليل أو الإنكار أو عدم النظر .

هذه هي المرحلة تشعر فيها بالإهانة و أنها مستخدمة و وحيدة .

-المرحلة التالية هي نتيجة حتمية لتكرار أساليب التحرش وتراكم بعض الوقائع قد تكون غير ضارة أحيانا أو تكون أحيانا أخرى سلوكيات الاختيارية ، تتراكم وتكرر بشكل منتظم،عندئذ تشكل اضطهاد حقيقي يؤثر على السلامة الجسدية للغير ، وهو بذلك يعد التحرش ظاهرة مؤذية بالشخص .

- الضحية المتحرش بها تبدأ في إظهار العديد من الأعراض اضطراب في النوم ، إجهاد ، ردود أفعال اندفاعية إلخ
يتركه محيطه المهني وحده في مكانه لأنه خائف أو يغض بصره لكونه لا يعرف التعامل مع هذا النوع من الحالات.
وأنّ محيطها المهني يتركها لوحدها ، وهذا بدافع الخوف أو التغاضي عن الوضعية الحاصلة أو بدافع الجهل في تفسير وضعيات مماثلة.

وفي هذا الوقت بالذات يتعين على الضحية استشارة طبيب وقائي أو طبيب الأسرة، لكن للأسف القليل يقوم بذلك في هذه المرحلة

III-الآثار على الوضع الصحي ودور طبيب العمل.

التعريف الطبي للتحرش النفسي: هو عبارة عن عنف ممارس في الوسط المهني في هذه الوضعية ، كل ما يلحق بنفسية الضحية المستهدفة تحت غطاء الصرامة المهنية هو عنف ممارس.

بالرغم من أن الضحية تتلقى يوميا و بدرجات متفاوتة هذا العنف إلا أنه يبقى يشكل عنف ممارس في الوسط المهني.

و أن ملاحظات الضحية المتحرش بها هي بمثابة أولى العلامات المعتمدة من قبل طب العمل. لذلك في كثير من الأحيان يعبرون الضحايا عن امتناعهم للذهاب إلى مقر عملهم.

أن العبارات المستعملة من قبل ضحايا التحرش النفسي هي واضحة الدلالة "الذهاب إلى العمل تحت وقع الخوف و الرهبة".

– الخاصية الثانية التي ينبغي الأعمال بها لتعريف التحرش المعنوي هي عنصر التكرار.

يتعين أن تكون تلك الممارسات متكررة، حيث لا يعتد بالعنف الممارس لفترة واحدة للإقرار أن هناك تحرش معنوي.

وعليه لا يمكن أخذ بعين الاعتبار التحرش المعنوي إلا إذا كانت هناك إرادة لإهانة أو تدمير الشخص.

فهو إضرار متعمد ومستمر و أحيانا يأخذ المتحرش فترة سنة كاملة حتى يتمكن من النيل و الإضرار بالضحية حيث يقوم باستهدافها بإتباع طرق متعددة. تقوم الضحية بإضعاف نفسها شيئا فشيئا .

–عنف ممارس له آثار مهنية :

المصطلح العلمي لتعريف التحرش المعنوي هو المعاناة في الوسط المهني. أو الاضطرابات البسيكو القلقية المحبطة.

و أن المتحرش يستطيع إضرار بالسلامة الجسدية والمعنوية للضحية و أن إرادته هو تخطيط المستقبل المهني للضحية حيث يهدف إلى إرغام الضحية على تقديم الاستقالة أو تسجيل عجزها أو دفعها للاستقالة مبكرا أو إلى حد الجنون.

-الفئات المستهدفة:

هذه الظاهرة موجودة سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص .
-في القطاع الخاص المعاناة ظاهرة في غالب الأحيان لأن معلن عنها بسبب هشاشة وضعية العمل.(الأسباب تعود أساسا إلى ضعف عقد العمل بسبب انعدام الأمن الوظيفي، والعمل بالإنابة مما يجعل العمال أكثر عرضة للضغط).
أن هذه الظاهرة تمس الرجال و النساء على حد سواء لأن النساء في العمل ليسوا فقط عرضة إلى التحرش الجنسي فقط كما يتخيل للبعض .
و أن الفئة المستهدفة ،هي عموماً من ذوي الخبرة و الأقدمية في العمل وهي تمس الرجال و النساء في متوسط المسار المهني الأقرب إلى النهاية .و أن متوسط العمر هو 50 سنة ، وأن العمر الأدنى 35هو وهذا يدل على حساسية وضعف الضحية المستهدفة اعتبارا أنها مندمجة في عملها وتتمسك به .

-الشكل النموذجي للمتحرش به:

لا يوجد هناك نموذج محدد، أطباء العمل هم كذلك عاجزون عن تحديد نموذج معين يجسد شخصية المتحرش به.
لا يمكن اعتبار الأشخاص المتحرش بهم أنهم الأكثر ضعفا أو أكثر حساسية .في بعض الأحيان هم أشخاص يتميزون بالقدرة على المواجهة و

الذين يطلق عليهم عادة اسم "فضفاض" لأن التحرش يكون مستتر يمكن الإضرار بهم.

- كل شخص ليس في منأى من ظاهرة التحرش.

-التشخيص التفريقي:

من المؤكد حصر التحرش المعنوي في الوسط المهني على أنه ،أفعال متكررة ، ممارسات إرادية بنية الإضرار و الإحباط.

عدة جوانب يتم تحليلها :

أولاً : الإجهاد المهني

الدفع بواسطة الإجهاد المهني يمكن أن يكون إيجابي حيث يدفع إلى العمل أكثر.

يتبغي أن تكون المردودية عالية لذلك يجب رفع الإنتاج .

هذا النوع من الإجهاد ليس بنية الإضرار و أن أرباب العمل و المسؤولين لا يقصدون من خلا له الإضرار .

وعليه الفارق بين الإجهاد المهني و التحرش المعنوي هو غياب نية الإضرار في الإجهاد المهني.

الثاني: الخلافات داخل المؤسسة

الخلافات متواجدة في كافة المؤسسات حتى ولو طالت لا يمكن تكييفها على أساس تحرش، ففي التحرش المعنوي نجد مفهوم ثابت و هو الهيمنة ، شخص المهيمن الذي يستهدف المهيمن عليه بواسطة أفعال التحرش.

أما العنصر الثالث يتعلق بأفعال التحرش المنتظمة

هذه الأخيرة ليست متكررة لكن للأسف يكفي لوقوعها مرة واحدة حتى تكون لها انعكاسات كبيرة على صحة المتحرش به. أحيانا مجرد مشادة كبيرة تحدث سكتة قلبية و مع ذلك لا يشكل هذا تحرشا .

العنصر الرابع متعلق بسوء ظروف العمل:

لما تكون الظروف السيئة للعمل متعلقة بالمجموعة، إذاً هناك سوء التسيير أو تسيير سلبى للمؤسسة.

إذا كانت هذه الظروف السيئة للعمل تمس شخص واحد حينها يمكن الحديث عن تحرش معنوي.

IV - الأعراض:

يتميز التحرش المعنوي بالتوتر المزمن ، وهذا الإزمان يطيل عمر هذا التوتر، فهو وضع يفتح الباب أمام كل الأمراض النفسية المرتبطة بأعراض القلق و التوتر.

المرض الرئيسي هو بالشعور بالوحدة:

الوحدة تزيد من حدة المعاناة ، حيث لا يوجد الكلمات للتعبير عن هذه المعاناة.

لا يعرفون الضحايا الرد ، لا يجدون العبارات للتعبير عن حجم معاناتهم.

- المؤشر الأول : وهو الإجهاد: طبيب العمل يُستشار مثلا تبعا لظهور مؤشرات القلق و أو اضطراب في النوم.

المؤشر الثاني : هو ارتفاع مستوى ضغط الدم :في الجزائر ارتفاع ضغط الدم هو مرض جد منتشر، وينظر إليه من زاوية عادية لا تدعو إلى القلق وهذا نظرا لانتشاره في وسط المجتمع بينما هو في الحقيقة مرض خطير.

المؤشر الثالث متعلق بالأمراض النفسية: و التي تظهر أعراضها باضطراب ومهدوء وتظهر في شكل اضطرابات في التركيز و الذاكرة ، حيث تجعل الشخص محبط ويعيش في يأس وإجهاد تام ليدفع به الأمر إلى حد الاثيار العصبي.

الاثيار العصبي، فقدان الوظيفة والانهلال الاجتماعي.

يعتبر البعض أن الاثيار العصبي أمر هين ، لكن في الحقيقة هو مرض خطير يصيب الشخصية ، وبذلك صحة العامل تكون في خطر و يمكن نتيجة لذلك أن يفقد عمله .

V - نتائج التحرش المعنوي :

في الحياة الاجتماعية يمكن أن تفقد الضحية المتحرش بها معنويا جميع روابط الصداقة. فتدمير الشخص يترتب عنه تدمير الحياة العائلية و الاجتماعية .
الإجهاد المزمن هو مستقر ، إذ يتبع الضحية دائما حتى بعد الرجوع إلى البيت.

فالمتحرش به لا يمكنه التعبير بشكل خارجي ومعاناته تتضاعف باستمرار.

التحرش النفسي في الوسط المهني و الإجهاد.

تحت وقع الإجهاد المزمن يكون الجسم في تأهب دائم وتحت ضغط.

ينتج الجسم هرمونات معينة، تسمى هرمونات التوتر تزداد كمياتها عند التحرش المعنوي .

من الإجهاد و الحالات النفسية إلى الأمراض الجسدية.

الأدرينالين و الكورتيزون و الهرمونات التي تفرزها الغدد الكظرية ، في الجرعات العادية فإنها تسمح للفرد بأن يعيش بشكل طبيعي، في الجرعات العالية ينتج عنه أضرار جسدية .

الإفراز المفرط لهاذ النوع من الهرمونات ينتج عنه تعب ، نضوب وكذا تذبذب في التركيز.

ضحايا التحرش المعنوي عادة مايتسترون وراء الأمراض النفسية و التي تشكل جزءا من الحياة اليومية في الجزائر كحالات الاكتئاب ، جنون العظمة ، انفصام الشخصية و الاضطرابات النفسية الأخرى؟

أمراض العصر :

ارتباط وثيق يوجد بين إفرازات هذه الغدد و ظهور بعض الأمراض التي يطلق عليها أمراض العصر.

ماهي هذه الأمراض؟

أمراض القلب و الأوعية الدموية و الضغط الدموي ينتج عنه احتشاء عضلة القلب و آلام الظهر و داء السكري.

إفرازات الكورتيزول بنسبة عالية هو دليل على إجهاد عالٍ ما يتسبب في افراز مضاعف من الهرمونات بدوره هذا الإفراز الهرموني يغير من طريقة الجسم في تخزين الدهون ، احتباس الماء و بالتالي تظهر السمنة.

في المجتمعات المتحضرة نسبة الأشخاص الذين يعانون من السمنة هم في ارتفاع و أن هذه السمنة هي مرتبطة بالإجهاد المزمن و الذي يعاني منه الكثير من العمال في الأوساط المهنية.

على مستوى طب العمل السمنة، أمراض القلب و الشرايين وداء السكري مرتبطة فيما بينها الأمر الذي يدفع إلى القول عن وجود تحرش معنوي. من المسلم به أن داء السكري هو ناتج عن الإجهاد.

VI- طبيب العمل في مواجهة ضحايا التحرش المعنوي :

هذا الضغط النفسي الكبير يصبح مزمن و هو نتاج التحرش المعنوي المتكرر و الذي هو موضوع اهتمام طب العمل.

ماذا يعمل طب العمل؟

طب العمل في الجزائر هو جد مقنن ولكن نصوصه غير مطبقة في غالب الأحيان.

أ-تشخيص الضرر:

من الضروري التشخيص ، تحديد ماهية الخطر ، وعليه فهو من الواجب تشخيص و مراقبة من أجل الحد أو إزالة كل الأسباب المتواجدة في العمل و التي تضر صحة العمال.

ب- وضع و الحفاظ على العمال في بيئة تلاءم مؤهلاتهم الفيزيولوجية و النفسية.

التحرش النفسي يمارس ضد أشخاص من ذوي الكفاءات و المؤهلات العلمية وذلك بتوجيههم للقيام بأعمال لا تتناسب و مستواهم وهذا يصنف ضمن التحرش الغير المباشر. حيث يتم إذلالهم من البداية إذ لا يستطيعون التعبير عن الأذى اللاحق بهم حتى يتمكنوا من ذكر ما تعرضوا له.

ج- في المؤسسة ، تقييم المستوى الصحي للعمال في الوسط المهني.

الفحص الإجباري: على الأقل مرة في السنة حتى يتمكن طبيب العمل من التنبؤ من وجود عوارض.

الفحص الدوري: هذا الفحص يتبع بتحرير شهادة الأهلية خاصة بشغل المنصب الوظيفي الممنوح للعامل . هذه الشهادة تفيد تقييم مؤهلات هذا العامل لشغل منصب العمل.

الفحص التلقائي: يمكن لطبيب العمل أن يقوم بنوعين من الفحص التلقائي ، فحص من أجل الرقابة و بطلب من النقاية في العمل.

الفحص التلقائي بطلب من العامل ، يتم تحت غطاء التدرج الرئاسي في العمل.

طلب إجراء الفحص من طرف طبيب العمل هو حق للعامل ، و لا يمكن لرب العمل الاعتراض على ذلك.

يجب فرض ثقافة طب العمل .

الوقت اللازم للإجراء الزيارة هو مدفوع الأجر تبعا لساعات العمل. و لا يمكن لرب العمل اقتطاعه من الراتب . هذه الثقافة يجب أن تترسخ في الضمائر و العادات.

د- الحرص على حماية الضحايا و مجاهدة بعض ممارسات أرباب العمل.

يتخذ رب العمل أحيانا طبيب العمل ضد العامل ، حيث يوصف العامل أمامه على أنه مجنون .

و بالنسبة له التحرش المعنوي هو مجهول لا يمكنه وصفه. وعليه ينبغي أن يؤخذ هذا الشخص بعين الاعتبار في إطار مقنن حتى لا يفقد حقوقه.

في بعض الأحيان ، العديد من الأشخاص الذين يعانون من التحرش المعنوي يخضعون لفحص طبيب العمل وهذا بطلب من رب العمل وهنا التحرش المعنوي يتم تشخيصه.

ترك منصب العمل لعدم الكفاءة المهنية هي حالات قليلة ، لأن التحرش المعنوي يشخص من قبل طب العمل لأنه معلوم لديهم.

التجربة سمحت بتحديد حالات التحرش المعنوي
الأطباء الجدد هم مكونون لمعرفة حالات التحرش المعنوي .
هي كيان معروف: الحجر الصحي منظمة تنظيما جيدا.

٧١ - الإجراءات المتخذة مع طبيب العمل ودور نقابة العمال.

طبيب العمل لا يتقيد بإجراء الفحوصات و الجانب الطبي فقط.

فهو يتخذ إجراء آخر مع نقابة العمال.

يجب أن تتكفل المؤسسة بطبيب العمل.

دفاتر الصحة و الوقاية بمثابة تقارير أمام مفتشية العمل.

يجب أن تتابع هذه الدفاتر و أن تأخذ بعين الاعتبار من قبل النقابات، ويتم الإطلاع عليها أثناء زيارات مفتشي العمل. يتم التأشير على الملاحظات و التوصيات طبيب العمل وفي حالة عدم احترام هذه التوصيات يتم إعدار رب العمل وفي حالة عدم الاستجابة تطبق عليه غرامات مالية.

لجان الصحة و الحماية ودور النقابيين:

النقابيين هم أعضاء مع أرباب العمل و ممثلي الإدارة .

أما أطباء العمل فلهم صفة المستشارين.

-يسهرون على تطبيق القوانين ويقومون بتحرير المحاضر .

-يقومون بإجراء التحقيقات و مساعدة ومرافقة من هم في خطر.

هذه اللجنة هي كيان إداري يمكنها تقديم المساعدة، إنه من الضروري على

المسؤولين ، النقابيين أرباب العمل ، اللجان المؤسسات و طبيب أو أطباء

العمل القيام بتنفيذها .

العلامات التحذيرية في الوسط المهني:

إضافة إلى مرض السكري، السمنة و أمراض شرايين القلب، هناك علامات تحذيرية أخرى لا يستهان بها.

مرض الصدفية (على نطاق واسع في الجزائر)، آلام المعدة (شائع في الجزائر)، والقرحة، اضطرابات العضلات والعظام، آلام الظهر.

طبيب العمل أمام المعاناة في مكان العمل.

أمام الأجير الذي تظهر عليه اضطرابات ناتجة عن التحرش المعنوي في مكان العمل وكذا الفراغ القانوني في هذا المجال ، فإن أطباء العمل في الجزائر يلجئون عموما إلى إجراءات تعطي نتائج مرضية.

الإجراءات:

تقديم طلب إلى رب العمل من أجل زيارة طبيب العمل.

التقدم إلى طب العمل في إطار زيارة تلقائية

إجراء الفحص في إطار زيارة تلقائية.

في حالة التوقف بسبب المرض عن العمل، ينبغي طلب من طبيب العمل إجراء

فحص قبل الرجوع إلى منصب العمل.

استئناف العمل حتما.

يجب الإفصاح عن المعاناة أمام طبيب العمل حتى يتمكن من اتخاذ الإجراءات اللازمة واقتراح سواء تحسين أو تغيير المنصب.

التحرش المعنوي يكيف على أنه حادث مهني.

لما تكون المعاناة مؤكدة فإن أطباء العمل يكيفون أحيانا هذا المرض على أساس مرض مهني و يحاولون من خلال ذلك جلب اهتمام السلطات.

لماذا؟

تعريف حادث العمل .

هو ضرر يصيب صحة العامل في مكان العمل. و يفترض أن ذلك مضمون طيلة اتجاه العامل إلى العمل أو العودة منه متجها إلى مقر سكنه .

وبالتالي، يمكن اعتبار الأضرار التي تصيب الصحة من جراء التحرش النفسي أثناء ممارسة العمل بحوادث العمل.

- ووفقا للطب المهني:

- لا يوجد اعتراف للأمراض المهنية الناتجة عن المعاناة المعنوية .
 - نادرا ما يتم الحصول على التشخيص نتيجة للتحرش المعنوي .
 - ينبغي إقناع القضاة بدلائل ضعيفة في الملف في حالة وجود شكوى.
- يتمثل التحدي في كشف في أقرب وقت ممكن عن حالات العنف في مكان العمل وتقديم الدعم للضحايا.

ضرورة العمل على العناصر التنظيمية في مكان العمل تعد المنهجية الوحيدة

التي تمكن حقيقة من الوقاية المبكرة و الوصول إلى منح الدعم الجماعي
للمعانة النفسية في العمل.

VIII- كيفية الكشف عن التحرش المعنوي؟

أنواع التحرش الذي يتعرض له العامل .

- من الرئيس إلى المرؤوس: هو من نوع عمودي.

- بين الزملاء، هو من نوع أفقي.

- يكون مختلط ، عند ما يشتركان معا . أي عندما يتم استهداف

شخص، سواء من قبل أرباب العمل أو من قبل الزملاء.

المتخصصين في الصحة مثل الأطباء النفسيين وعلماء النفس يحددون صورة

الشخص الذي يتحرش و يعتبرونه منحرف أخلاقيا . بالإضافة إلى الانحراف

الأخلاقي يضاف علاقة الرئيس بالمرؤوس و أيضا ممارسة السلطة من قبله .

لذلك ينبغي: جذب انتباه ممثلي النقابات و جمعيات ومنظمات العمال

من تصرفات المتحرش و أخطار اللبس التي يوظفها لمصلحته ضد

الشخص المستهدف، الذي هو ضحية تصرفاته لجعله بمثابة الفضفاض و

المسئول عن الاضطرابات.

العزلة هو الخطوة الرئيسية لزعة الاستقرار، إنقاص من القيمة والضغط.

- عزل وإضعاف المستهدف من خلال أشكال متعددة من العزلة

- سحب العمل

- الضغوط من قبل المحيط .
 - الإبعاد ، في بعض الأحيان إبعاد ذهبي .
 - انعدام وجود أي اتصال.
 - الإهانة المباشرة وغير المباشرة .. الخ.
- يرافق العزلة التقليل من قيمة العامل. الشخص المستهدف هو ال مسؤول
عن الجمود .

بالنسبة للعامة ، يعد كسول و غير كفء. عندما يقاوم أو يتفاعل مع
الوضع، تنتقد عدوانيته التي هي مجرد رد فعل.
عدم وجود الاستماع يؤدي بالضحية إلى الانغلاق على نفسها. و تدريجيا
تهجر من قبل زملائها لأسباب مختلفة، بما في ذلك مجاملة المسؤولين.
تحرم من العمل ، لا يوجد لدى الضحية أي اتصال مع الزملاء. الخوف من
قيام الرئيس بالانتقام وأيضا لأسباب أخرى كثيرة، تبعد الضحية عن زملائها

IX - كيفية يمكن التعرف على تقنيات التحرش؟

بعض المؤشرات.

لا يمكن التعرف على المؤشرات إلا على أساس شخصي طبقا للشعور
البعض بالظلم .

جمعية العمال و خصوصا النقابيين ، ليست مجهزة للكشف عن التحرش
المعنوي قبل الاذتيار التام للضحية.

عند الحديث مع الشخص الذي يشعر بالتحرش ينبغي الكشف عن التقنيات المستخدمة بشكل واسع .

تقنيات خاصة بالعلاقة وعلاقة السلطة.

المخاطبة بالمفرد ، قطع الكلام ، استخدام بشكل عالي و تهديدي للألفاظ ، إخفاء المهارات الاجتماعية والحضارية ، الانتقاد التلقائي لعمل العامل و أيضا شكله ، استخدام الإهانات العلنية، تمييز ضد المرأة، العنصرية، أو الكف عن أي اتصال لفظي .

- تقنيات العزل وفصل العامل عن مجموعة العمال .

من خلال تغيير في الأوقات حتى يفصل عن زملائه المعتادين ، إغفال إعلام عن الاجتماعات المبرجة ، تحذير باقي الزملاء بعدم الاتصال معه.

- تقنيات المضايقات من خلال رصد كل التصرفات والحركات .

مراقبة الاتصالات الهاتفية بواسطة مكبر للصوت أو بواسطة الاستماع، فحص الأدراج، ورفوف، وصناديق، وحقائب اليد للأجير ، مراقبة مدة الاستراحة ، الغياب، و مراقبة المكالمات والعلاقات مع الزملاء ، إلزامه بترك الباب مفتوحا حتى يترصد له و يسجل و يكتب كل شيء عنه .

- تقنيات التهجم على حركة العمل وفقدان لمعنى العمل

إعادة تنفيذ وظيفة قد تم تنفيذها من قبل بشكل جيد ، تحديد إجراء لتنفيذ مهمة و عند انتهاءها ، يعترض على طريقة العمل ، إعطاء تعليمات

- مبهمة ومتناقضة تجعل العمل غير ممكن القيام به لدفعه إلى الخطأ.
- وضع أهداف غير واقعية وغير قابلة للتحقيق. الحفاظ على حالة الفشل، والإرهاق المهني ، توجيه انتقادات تلقائية ، وضع ملفات مستعجلة ببضعة دقائق قبل خروج الموظف ،
- تقنيات عقابية تضع الأجراء في وضعية التبرير المستمر.
- ملاحظات تلقائية ، استخدم رسائل مضمونة الوصول، تهديدات من خلال إجراءات تأديبية ملفقة، و ساعات إضافية غير مصادق عليها و غير معوض عليها ، الإجازات المفروضة أو مرفوضة في آخر لحظة ...
- للكشف عن التحرش المعنوي ، ينبغي تدقيق النظر في الوقائع التالية:
- إساءة استخدام التبعية: قلة أدب كيدية ، رفض الحوار ، ملاحظات مأكرة أو مهينة ، كلمات جارحة، تشهير، سخرية واستهزاء.
- إساءة استعمال للقواعد التأديبية: عقوبات غير مبررة استنادا إلى وقائع غير موجودة أو وقائع طفيفة.
- إساءة استخدام سلطة الإدارة: عدم منح عمل ، إعطاء أهداف مستحيلة التحقق ، إعطاء عمل غير جدي ، عزل.
- إساءة استخدام السلطة التنظيمية : تغيير تعسفي في ظروف العمل أو في اختصاصات المهام الأساسية للوظيفة.
- يتجلى التحرش في كثير من الأحيان من خلال عقوبات مستترة أو

إساءة استخدام الصلاحيات في إطار واجب الطاعة لأوامر الرؤساء عند رفضها من قبل المتبوع.

- العقوبة المستترة تسمح للإدارة القضاء على الموظف دون أن يتبع إجراءات تأديبية.

- يظهر التحرش غالبا :

-عندما يكون المنحرف نرجسي في الشركة.

-عندما يكون تنظيم العمل سيء.

- عندما تكون هناك رغبة من قبل إدارة في تسيير التحرش.

X-كيفية التعامل ما يتعين اتخاذه

قبل كل شيء، يجب عدم تحمل ذلك و أن تأخذ زمام الأمور . لذلك .

-تدوين كل شيء .

التحرش يهدف إلى التدمير النفسي حتى يستثبت مع الوقت .

قد تنسى الضحية بعض الوقائع ، لذلك ينبغي تدوين جميع الأحداث زمنيا، جمع أكبر قدر من الأدلة.

-إعلام بحالتك قدر الإمكان.

المتحرش الذي يعزل الضحية. لا بد من:

- إعلام المحيط بذلك الوضع.

- إنباه الإدارة.

- جذب انتباه الزملاء .

- استخدام الحق في التعبير.

- **البحث عن المساعدة.**

لا تترددوا في الاتصال:

- في مكان العمل: الهيئات التمثيلية للمؤسسة ، ممثلي النقابات و أيضا الإدارة.

- من خارج الشركة: الطبيب، مفتش العمل، استشر طبيبك، استشارة جمعية متخصصة، استشارة محام.

- **اعتن بصحتك.**

يجب على رب العمل ضمان الحفاظ على صحة الأشخاص الذين يستخدمهم . لا تتردد في التوقف عن العمل و استشارة طبيب حتى يتحقق من قدرتك على العمل.

XI - بمن تتصل؟

1 - الطبيب المعالج: دور الطبيب المعالج أمر أساسي لأن معرفة المريض قبل تعرضه للتحرش يمكن من إثبات تدهور حالته الصحية من جراء وقائع التحرش .

2 - الطب المهني: المفروض الاتصال به في معظم الأحيان. حقيقة ، هو الذي له الدور الأول في استشارة والاستماع. يستطيع منح النصائح و

المساعدة من أجل الخروج من دوامة النفسية الخطيرة التي تقع فيها الضحية.

3 - لجان الصحة والسلامة: يمكن أن تتدخل بناء على طلب من ممثلي أرباب العمل أو صاحب العمل.

4 - مفتشية العمل: تسهر على تطبيق قانون العمل في المؤسسات . يمكن أن تتصرف في أي مؤسسة حتى من دون موافقة مديرها .

5 - الجمعيات : يفترض أنها تدعم وتساعد الضحايا من خلال عمليات التعبئة على شكل واسع.

6 - العدالة: تقديم شكوى هو عنصرا هاما عند فشل أساليب الوقاية المذكورة.

قاوم ضد التحرش المعنوي .

الوقاية:

التزامات صاحب العمل:

تتمثل في الخطوة الأولى لتحديد وصف الوضعية . عند التصرفات الأولى ، إنشاء قائمة دقيقة للحقائق، وأزمنتها، من خلال مسك دفتر من أجل تكوين ملف محتمل و إعداد أدلة.

- الوقاية ، حتى و لو لم يتم الكشف عنها ينبغي التفكير في الوقاية منها .

- زيادة الوعي، ونشر المعلومات.

- وعظ من خلال أمثلة .
- مراقبة جو مكان العمل
- معالجة القضية بشكل جدي .
- إنشاء بنية تحتية لمحاربة التحرش المعنوي في العمل.
- توفير مكان العمل خالي من التحرش المعنوي.
- الوقاية من حالات التحرش النفسي من قبل وسائل معقولة،
- اتخاذ الإجراءات اللازمة لوقف أي تحرش بسلوكيات عند الإبلاغ عنها
- من خلال التدابير المناسبة، بما في ذلك الجزاءات الضرورية .

XII-رسالة/ نموذج تبليغ عن التحرش المعنوي

السيد/ الاسم و اللقب

العنوان

إلى السيد ممثل الموظفين

السيد المدير (أو شخص آخر)

العنوان،

التاريخ

الموضوع : إبلاغ عن تحرش

رسالة مضمنة مع وصل استلام.

السيدة، السيد،

كما سبق و أن أشرت لكم، فلمرات عديدة كنت ضحية ضغوطات

مورست عليّ من قبل (تحديد اسم الشخص)

هذه الممارسات المتكررة من المؤكد أنّها تدخل في نطاق القانون لاسيما

قانون العمل، والذي يضمن عدم تعرض الأجير إلى أي شكل من أشكال

الضغوطات المتكررة والتي بطبيعتها تشكل تحرش معنوي ، علماً أنّ هذه

الأخيرة تؤدي إلى تدهور ظروف العمل والمساس بحقوق العامل و كرامته مع
الإضرار بصحته البدنية و النفسية و تهديد مستقبله المهني .

وبصفتكم (تحديد منصب الشخص الذي يتولي الإطلاع على فحوى
الرسالة) وعليه ألتمس منكم أخذ الوقائع على محمل الجد وإبلاغ إدارة
المؤسسة حتى تتمكن من التحقيق ومباشرة حملة توعية تبعاً لما ينص عليه
قانون العمل في المادة(..)

مع استعدادي التام لإفادتكم بكافة الدلائل المتعلقة بممارسات
(السيد.....تحديد الاسم) إذا استلزم ذلك.

تقبلوا مني سيدي، سيدي فائق التقدير و الاحترام.

التوقيع

المراجع

Cloke, Kenneth et Joan Goldsmith, *Resolving Conflict at Work*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 2000.

Fisher, Roger et William Ury, *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*, Penguin Books, New York, 1981.

Folger, Joseph P., Marshall Scott Poole et Randall K. Stutman, *Working through Conflict*, Longman, New York, 2001.

Landier, Hubert et Daniel Labbé, *Les relations sociales dans l'entreprise : pratiques et enjeux, rôle des partenaires, communication, négociation et gestion des conflits*, Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison, 1999.

Pastor, Pierre et Richard Breard, *La gestion des conflits. La communication à l'épreuve*. Éditions Liaisons, Rueil-Malmaison, 2000.

Ury, William, *Getting Past No: Negotiating with Difficult People*, Bantam Books, New York, 1991.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2001

N° de cat. : F2-160/2001 ISBN : 0-662-65835-3. Ce document est disponible en médias substitués et sur le site Connexions RH du Conseil du Trésor, à l'adresse <http://www.tbs-sct.gc.ca/tbs-sct/organization-organisation/hr-rh-eng.asp>.

Akanyildiz K., "Harassment at work . a serious health problem", dans *Nordic Labour Journal*, tome 1, 1999, p. 6.

American Heritage Publishing Co., Inc., *The Heritage illustrated Dictionary of the English language*, New York, 1973.

Assemblée Nationale, Proposition de loi relative au harcèlement moral au travail, n° 2053, 22 décembre 1999.

Binder M., *Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Vienne, 1999.

Camera dei Deputati, N. 6410, 30.9.1999.

Commission des Communautés européennes, recommandation de la Commission sur la protection de la dignité des personnes au travail (91/131/CEE).

Craig P. et de Búrca G., EC LAW, Oxford, 1995.

Department of Trade and Industry, communication de presse P/2000/736, 7.11.2000.

Deutscher Gewerkschaftsbund, dans
http://www.dgb.de/themen/mobbing_05.htm.

Duden, Die deutsche Rechtschreibung, Mannheim/Leipzig/Vienne/Zurich, 1996.

Comité économique et social, avis sur le cadre général d'action de la Commission des Communautés européennes en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de la santé au travail, dans JO C 195, 18.7.1994, p. 88.

Comité économique et social, avis sur la communication de la Commission sur un programme communautaire en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de la santé au travail (1996-2000), et sur la proposition de décision du Conseil adoptant un programme de mesures non législatives d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, JO C 39, 12.2.1996, p. 26.

Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, État de la sécurité et de la santé au travail dans l'Union européenne, Bilbao, septembre 2000.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Seconde étude européenne des conditions de travail, Dublin 1996.

Hadikan R./O'Driscoll M., The Bullying culture, Oxford, 2000.

Health and Safety Authority, "Bullying in the workplace: Is it a Problem?" dans Health and Safety Authority Newsletter, janvier/février 1998, (<http://www.has.ie/osh/news1106.htm>).

Hirigoyen M.-F., Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien, Paris, 1998.

Industriegewerkschaft Metall, Mobbing . wo andere leiden, hört der Spaß auf, Francfort-sur-le-Main, 1997, (<http://www.igmetall.de/buecher/onlinebroschueren/mobbing/mobbing.html>).

Organisation internationale du travail (OIT), Lorsque travailler devient dangereux, 1998, (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>).

Ishmael A. with Alemoru B., Harassment, bullying and violence at work, Londres, 1999.

Kreuzer C., "Mobbing, Bullying und Bossing aus juristischer Perspektive" dans

Personalführung, tome 3, 2000, p. 62.

Leymann, H. The Mobbing Encyclopaedia, (<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>).

Neuberger O., Mobbing, Übel mitspielen in Organisationen, Munich, 1999.

Sénat de Belgique, Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, 2-419/1 . 1999/2000.

Stern sur <http://www.stern.de/magazin/titel/2000/04/mobbing-2.html>.

STTK, The Without Violence campaign sur <http://www.sttk.fi/kiusa/engl.html>.

Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail, recommandations générales du Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail sur la mise en oeuvre des dispositions relatives à des mesures de lutte contre la persécution au travail, AFS 1993:17.

Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail, arrêté du Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail contenant des dispositions relatives à des mesures de lutte contre la persécution au travail, arrêté AFS 1993:17.

Tweede Kamer der Staten-Generaal, Voorstel van wet van de leden Bussemaker, Schimmel en Van Gent tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met de invoering van een klachtrecht voor de individuele werknemer, 1999-2000, 27 274.

Wolmerath M., Mobbing im Betrieb - Rechtsansprüche und deren Durchsetzbarkeit -,

Juristische Dissertation Bremen, Baden-Baden 2001.

Zapf D., "Mobbing in Organisationen . Überblick zum Stand der Forschung" dans Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 1999, p. 12.

Liste des autres publications de la Série Affaires Sociales:

SOCI 107 Outflagging and Second Ship Registers: Their impact on manning and

Employment, Avril 2000, EN (original)

SOCI 106 Atypical Work in the EU, Mars 2000, EN (original);

SOCI 105 Les perspectives de la politique antidiscriminatoire - l'article 13 du Traité CE et ses applications possibles, Mars 2000, DE (original), EN, FR;

SOCI 104 Droits sociaux fondamentaux en Europe, Mars 2000, DE (original), EN, FR;

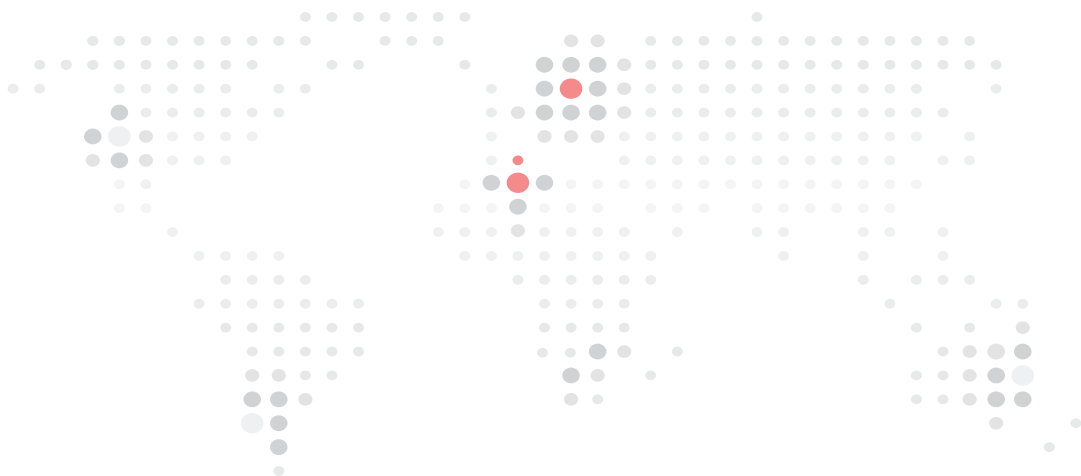
SOCI 103 L'impact des travaux du Parlement européen sur la législation sociale des

Communautés, Juillet 1999, EN (résumé dans toutes langues);

SOCI 102 La création d'emplois au moyen de financements alternatifs de la sécurité sociale, Octobre 1998, toutes langues;

SOCI 101 Croissance et structures de l'activité non salariée dans les États membres de l'UE, Novembre 1998, EN (résumé dans toutes langues);

SOCI 100 La dimension sociale de l'élargissement: Législation et politique sociales dans la République Tchèque, en Estonie, en Hongrie, en Pologne et en Slovénie, Avril 1998, EN (résumé dans toutes langues).



Fondation Friedrich Ebert
49, rue Bachir Ibrahimi (ex chemin Poirson)
16030 El Biar / Alger.
Tél: +213 21 92 68 95. Fax: +213 21 92 12 49
info@fes-alger.org

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG