

Arabic

## التعدي في مكان العمل

دليل العمــــال

Queensland  Council of Unions

  
**Commerce Queensland**  
QUEENSLAND'S CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY

  
Queensland  
Working Women's  
Service

  
**Queensland  
Government**  
Department of  
Industrial Relations

## ما هو التعدي في مكان العمل؟

التعدي في مكان العمل هو "تكرار المعاملة الغير محبذة لشخص ما من غيره او غورهم في مكان العمل، والذي يمكن اعتبارها غير معقولة وغير لائقة في مكان العمل".

بكلمات اخرى، يعتبر التعدي التصرف الذي يرعب او يهون او يحقر العامل، ربما الزملاء في العمل او امام الزبائن.

ويمكن حصول التعدي بين :

< عامل او مدير ( او مشرف )

< زملاء في العمل

< عامل وسخ من آخر في مكان العمل، كطالب مثلا.

ويمكن اعتبار التعدي جزء من التكاليف في مكان العمل ( مثلا، ممارسات بدائية ) ولكن اذا اغاظك التصرف عندها يصبح غير لائق.

من المتوقع وجود اختلافات عرضية في الرأي، نزاعات ومشاكل في علاقات العمل - انها جزء من حياة العمل، ولكن عندما يكون التصرف غير لائق ومغبطا او يوذيك، عندها يكون التعدي موجودا ولا يمكن التهاون به.

من الضروري ان لا تلوم نفسك للتعدي الذي تراجهه.

## النواع تصرفات التعدي

التعدي في العمل هو نموذج اساءة المعاملة من العمال او الزملاء والذي يمكن ان يمتد من الدناء الى ما هو اكثر منه و شرجاً، ويمكن ان يشمل :

- < الصراخ، الذعوق، الذم، لغة مسونة، إهانات، ملاحظات غير لائقة عن مظهرك الشخصى، عن حياتك كشخصية او طريقة حياتك، الإقتراء عليك او على عائلتك.
- < اراء تحقيرية أو التقاد متواصل.
- < عزل العمال عن التخالط العادى في العمل، وعن التدريب والتطوير او المجالات المهنية.
- < ارهاق في العمل، الضغط الغير ضرورى، طلب انهاء المهما ت بمدة مستحولة.
- < قلة العمل، خلق شعور بعدم الجدوى.
- < تقويض مستوى اداء العمل، كتم معلومات او مصادر متعلقة في العمل بشكل مقصود، او إعطاء معلومات غير صحيحة.
- < تغيير في الوظيفة بدون تبرير، مهما ت تافهة، مهما ت تفوق مهاراتك، الخفاق في اعطاء استحسان عدد الاستحقاق.
- < العبث في اعراضك الشخصية او ادوات العمل.
- < مضايقة الشخص وجعله عرضة للاسخرية / او لنكات عملية باستمرار.
- < عرض مواد مكتوبة او تصورية والتي تحط من قيمتك او تسيء اليك.
- < " عقوبات ادارية " غير معقولة، مثلاً : التأخير غيرالضرورى في تسليم طلبات التدريب او طلبات الاجازة او دفع الرواتب.

عندما يشمل التعدي التهجم او التهديد بالتهجم، عندما يصبح الأمر من اختصاص الشرطة - لمزيد من المعلومات انظر الى دليل العنف في العمل Violence at Work Guide (التقاصول على الغلاف الاخير لهذا الكتاب).

## ما هي التأثيرات عليك ؟

تأثيرات التمدد في العمل تشمل :

< مستوى عال من الاجتهاد، قلق، انزعاجات في النوم، الخ...

( للإستعلام عن السيطرة على الاجتهاد في العمل انظر الى دليل الاجتهاد في العمل لصحاب العمل  
The Stress At Work Guide for Employers التفاضيل موجودة على الملف الأخير من هذا الكتاب).

< سوء الصحة، التعب الشديد، النوبات العصبية، عجز في القدرة على أخذ القرارات الخ...

< قصور في العمل، فقدان الثقة بالنفس، الشعور بالعزل الاجتماعي في العمل، انخفاض في  
الانتاج وال إنجازات.

التكاليف بالنسبة للمؤسسة تشمل: تخفيض الفعالية، بؤنة عمل غير آمنة، ارتفاع في الغياب، ضعف أخلاقي،  
ارتفاع في مطالبات التعويضات العمالية والدعوى المدنية.

## ماذا يمكنك القيام به بالنسبة للتعدي في مكان العمل؟

### الإحتفاظ بمفكرة يومية عن التعدي في العمل.

يضعب أحياناً تعريف التعدي والاثبات. لهذا من المهم الإحتفاظ بمفكرة عن الأحداث لتسجيل :

< الحوادث، بشرح التفصيل قدر المستطاع.

< أسماء وعناوين الأشخاص المستهدون لدعم إدعاءاتك.

يمكن استعمال هذه المفكرة في وقت لاحق لمسا عدتك في اثبات قضيتك، وربما ينظر إليها كبارها ن شرعي في المحاكم.

### التقدم من المعتدي الأمر عوم

أحياناً، إذا تكلمت الى المعتدي مباشرة، قل له بأنك تهتم من على تصرفاته الإعتدائية واطلب منه التوقف عن هذا التصرف، فهذا يحل المشكلة.

يمكنك أيضاً الطلب من الشخص المسؤول الذي ربما قد عين من قبل صاحب عملك ليكون مسؤولاً عن التعدي في العمل - أو الطلب من شخص آخر للتقدم من المعتدي الأمر عوم نهاية عدك.

إذا فشلت الخطوات المذكورة اعلاه فعليك ان تقوم بما يلي :

## استفسار عن حقوق القانودية

استفسار عن حقوق القانودية من اتحادك، حكومتك أو الوكالات الأخرى المدونة في نهاية هذا الكتاب.

تحت قانون 1995 الصحة والسلامة في مكان العمل Workplace Health and Safety Act 1995:

< على صاحب عملك التزام من أجل ضمانه صحة كل العمال. ربما كان التعدي في مكان العمل يؤدي صحة وسلامة العمال، لهذا تمتد التزامات صاحب عملك لتأكيد منتج حصول التعدي أو إيقافه.

< عليك أيضا التزام لأخذ الحذر المعقول في العمل. وهذا يشمل متابعة التعليمات السعطة من صاحب عملك المتعلقة بأمور الصحة والسلامة عن التعدي في العمل، مثلا، التبليغ عن التعدي في مكان العمل.

عندما يشمل التعدي أعمالا كالكلام ضابطة الجنسية أو التمييز، يمكن تقديم شكوى تحت قانون

1991 عدم التمييز في كوينزلاند Queensland Anti-discrimination Act 1991

في حال صرفت من العمل نتيجة تقديمك شكوى، ربما يحق لك تقديم مطالبة تحت بنود الحدف التعسفي

قانون 1999 للعلاقات الصناعية Industrial Relations Act 1999 من

### استفسار عن الانظمة ادا خلية لقانون التعددي

استفسار إذا كان لدى صاحب عملك نظام داخلي وإجراءات للشكاوي من أجل التعددي في العمل.

المعلومات عن التعددي في مكان عملك يجب:

- < أن تشمل برامج تعليمية، جلسات توعية ورسائل إخبارية داخلية.
- < أن تعرض على لوحات الإعلانات.
- < أن تبحث في اجتماعات الموظفين وتوجيهات الفرق.
- < أن تكون متوفرة في لغات الجاليات.

### إجراءات الشكاوي

إبحث عن إجراءات الشكاوي:

- < في مكان عملك
- < في شروط استحقاقاتك - تحدثي عدة استحقاقات على إجراءات للشكاوي التي يمكنك اتباعها لحل هذا الوضع.

إذا كنت تعتقد بأن النتائج غير مرضية، يمكنك:

- < أن تطلب من "الشخص المسؤول" التصحيح والدعم والمساعدة في حال تعرضت للتعددي في العمل.
- < أن تبلغ المشرف المباشر وتحاولا سوياً حل المشكلة.
- < إذا لم يتم وضع حد للمشكلة أو إذا كان المشرف المباشر جزءاً من المشكلة، فعندها اتصل بالذي أعلى منه رتبة.
- < أن تبحث عن وساطة، مثلاً في مركز حل النزاعات (Dispute Resolution Centre) (أنظر في نهاية هذا الكتيب).

ويمكنك أن تقدم شكوى خطية في مكان العمل إذا لم تنجح الوسائل الأخرى، أو إذا كانت الإجراءات شديدة والوسائل الأخرى غير ملائمة.

- < يمكن لصاحب عملك أن يقوم بتحقيق في إدعاءات التعددي. والنتائج المحتملة من التحقيق تشمل:
- < صرف الشكاوي إذا لم تكن مدعومة.
- < التأكد من حصول التعددي.
- < إتخاذ قرار تأديبي بحق المعتدي.

## المشورة وإعادة التأهيل Counselling and Rehabilitation

إذا أردت يمكنك الحصول على خدمة المشورة وإعادة التأهيل.

### التدريبية الشخصية

إذا أردت يمكنك المباشرة في دورات للتدريبية الشخصية من أجل مشا عندك في التعامل مع التمدي خلال فترة حل المشكلة.

يمكن لهذه الدورات أن تشمل:

- < تحسين مهارات التعامل
- < حل النزاع
- < السيطرة على الإجهاد
- < الثقة بالنفس واحترام الذات.



## أون تجد المعلومات

### المعلومات والإحالة

- > Queensland Council of Unions, OHS unit
- > Beyond bullying Association
- > Centrecare
- > Dispute Resolution Centre
- > Division of Training
- > Division of Workplace Health and Safety
- > Legal Aid Queensland
- > Queensland Anti-Discrimination Commission
- > Relaxation Centre of Queensland
- > Translating and Interpreting Service
- > Wageline
- > Workers Medical Centre
- > Working Women's Service (Queensland)

### ملائم

- > Stress at Work: Information for Employers, Division of Workplace Health and Safety
- > Violence at Work: A Workplace health and Safety guide, Division of Workplace Health and Safety.
- > Workplace Bullying: Workers' Guide, Division of Workplace Health and Safety

### كتب ومواد ضوئ

- > Adams, A. (1992) Bullying at Work, Virago Press, London
- > Downing, J. (1995) Finding Your voice, Allen & Unwin, Sydney.
- > Gorman, P. (1997) The Duty of Good Faith as Against Bullying, The Inaugural Roberta Morgan Memorial Lecture, Queensland University of Technology.
- > McCarthy, P., Sheehan, M., Wilkie, S., and Wilkie W. (eds)(1998) Bullying: Causes, Costs and Cures, Beyond bullying Association Inc.
- > Randall, P. (1997) Adult Bullying: Perpetrators and Victims, Routledge, London.
- > Spry, M. (1998) Workplace Harassment: What is it and What Should You Do About It? 40(2) Journal of Industrial Relations, pp.232-246.

### فيديو

- > BBC (1994) Bullying at Work Combating Offensive Behaviour in the Workplace
- > Video Communications (1995) Workplace Harassment (Qld Distributors: Boyd, Faye & Associates)