

# Pase Lwa sou Sekirite Sikolojik nan Travay la pou fè patwon yo responsab pou abi sikolojik nan travay yo

## Move itilizasyon pouvwa a vyole dwa travayè yo nan sekirite sikolojik

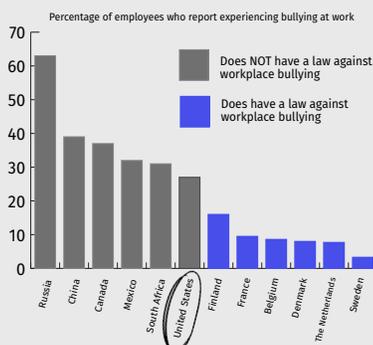
Entimidasyon ak mobbing nan espas travay yo se fòm abi sikolojik ki vyole dwa debaz nannan yon anplwaye a gen diyite. Abi sikolojik nan espas travay se yon pwoblèm eksplwatasyon anplwaye yo. Anplwayè yo pa responsab klèman pou domaj sikolojik anplwaye yo epi yo jwenn ankourajman negatif pou yo adrese abi nan travay menm si yo di yo bay valè kote travay yo an sekirite.

**Abi sikolojik nan espas travay la trè afilye ak blesi sante mantal ak fizik — pi souvan pase arasman seksyèl.** Yo rele fenomèn nan yon epidemi an silans e li se yon menas sante piblik ki afekte plizyè milyon anplwaye Ozetazini.

**Abi pouvwa se souvan yon sentòm patipri implicite** — yon pwoblèm lwa kont diskriminasyon te sispann ede depi '80 yo lè tribinal yo te deplase soti nan konsantre sou enpak sou entansyon. Entansyon se yon papòt segondè ki fè lwa a yon echèk sezon lè li rive deranje yerachi nan travay alantou demografik.

### KIJAN ABIZ SIKOLOJIK NAN LWA TRAVAY TRAVAY

- 1 Entimidasyon nan espas travay anjeneral kòmanse lè yon anplwaye, jeneralman ensekirite, menase pa la kompetans oswa konpòtman yon lòt anplwaye.** Entimidatè a vize yon anplwaye san mefyans pou minimize epi elimine menas ke anplwaye a poze pou yo. Entimidatè yo sèvi ak abi sikolojik ki pèsistan pou kontwole naratif la. Yo eseye konvenk anplwaye a ak lòt moun sib la se enkonpetan. Taktik komen yo enkli fo akizasyon, esklizyon, ak travay oswa sabotaj karyè.
- 2 Lè anplwaye yo rapòte konpòtman abizif sikolojik bay otorite nan espas travay apwopriye nan anviwònman travay toksik, otorite sa yo inyore plent yo.** Anplwayè yo pa responsab pou sikolojikman konpòtman abizif. Anplwayè yo konn twonpe anplwaye ki pa mefyan yo pou yo kwè ke yo gen pwosesis plent lejitim pou rezoud pwoblèm yo.
- 3 Anplwayè yo anjeneral pa chanje anviwònman travay anplwaye yo.** Anplwayè pa souvan retire a estrès. Entimidatè ki gen kouraj yo kontinye abize sib yo san konsekans oswa prevantif. Anplwayè yo pwolonje pwosesis plent san nesosite.
- 4 Anplwaye san mefyans yo kite, mouri, oswa yo revoke volontèman, sikonbe nan estrès silans-asasen nan anviwònman travay la.** Gen gwo blesi fizik, mantal, ak emosyonèl ak gwo domaj ekonomik. Jwèt fini. Entimidatè a genyen. Konpetisyon yo konnen yo ale. Patwon an genyen. Menas yo konnen yo nan responsablite ale. Anplwaye san mefyan an pa fè anyen pou pwovoke tou.
- 5 Chòk sou chòk.** Lè anplwaye yo reyalize konplisite enstitisyonèl yo nan manipilasyon sante yo ak mwayen poul viv, fòse yo kite pewòl la pou evite responsablite, chòk rive. Anplwaye yo reyalize plis pa gen okenn rekou legal pou nenpòt nan li.



### Pousantaj entimidasyon nan espas travay yo diminye lè peyi yo gen lwa kont li. Men, pa gen okenn pwoteksyon legal nan espas travay abi sikolojik nan Etazini eksepte nan Pòtoriko.

27% nan anplwaye nan peyi Etazini rapòte fè eksperyans abi sikolojik nan travay la. Peyi ki gen nan espas travay anti-lwa sou entimidasyon gen pi ba pousantaj entimidasyon nan espas travay pase Etazini.

## DEWI ÒGANIZASYON

- Pi wo absans, woulman, depans fòmasyon, ak depans benefis anplwaye yo
- Pi ba pèfòmans travay, pwodikтивite, ak moral

## DEPRI MOUN

- Detrès sikolojik (anksyete, depresyon, boule)
- Rezilta fizyolojik (maladi kè, obezite, pwoblèm dòmi, kansè, PTSD, panse swisid, swisid)
- Pèt travay ak/oswa karyè ak lòt domaj finansye

## POUKISA DÈYÈ LWA SEKIRITE SIKOLOJIK LA

Anplwayè yo chwazi pou evite yon menas responsablite sou byennèt moun. **Espas Travay la Lwa sou Sekirite Sikolojik (WPSA) bay yon kòz legal aksyon pou anplwaye ki soufri abi sikolojik nan espas travay lè patwon yo chwazi abi pase byennèt.**

- 1 Pa gen okenn lwa ki pwoteje travayè yo kont abi sikolojik nan espas travay.** Sòf si ou se yon manm nan yon klas pwoteje (sèks, ras, laj, elatriye) — epi yo ka pwouve abi a se nan manm klas pwoteje ou a — ou pa gen dwa legal pou sekirite sikolojik nan travay.
- 2 Pwouve entansyon pa travay ak lwa anti-diskriminasyon** — epi li pa pral travay ak move tretman an jeneral. Lwa anti-diskriminasyon te konn travay lè li te konsantre sou enpak. Chanjman tribinal yo nan '80 yo nan yon konsantre sou entansyon rann lwa anti-diskriminasyon yon echèk. WPSA a pa mande pou viktim yo pwouve entansyon abizè yo, kidonk li ta ranfòse pwoteksyon pou fanm ak travayè koulè ki ka pwouve move tretman men pa. entansyon diskriminatwa.
- 3 Souvan, patwon yo pa aplike pwòp politik yo oswa pratike sa yo preche nan fòmasyon — e menm pran revanj kont moun ki rapòte abi.**
- 4 Anplwayè yo bezwen responsabilite pou rann espas travay nou an sekirite sikolojikman.** WPSA kreye yon ankourajman pou anplwayè yo anpeche ak adrese abi sikolojik nan espas travay la. WPSA egzije patwon yo pou yo fè sa ki dwat anvan domaj sante ak ekonomik rive.
- 5 Nou ka anpeche mal.** Pa gen okenn lwa ki pral elimine yon pwoblèm, men objektif la se anpeche abi sikolojik otank posib. Prevansyon vle di pa tann jiskaske mal rive. Lwa sou asèlman seksyèl rekonèt yon anviwònman travay ostil ase pou yon rekou legal. WPSA modèl sa lalwa epi fikse debaz li pou yon reklamasyon legal nan yon anviwònman travay toksik.
- 6 Yon remèd dwe disponib pou tout travayè yo.** Moun ki gen pouwva yo te fèt sistèm legal ki peye pou jwe pou favorize moun ki gen mwayen pou avoka. Nou dwe fè pi byen. Menm jan ak règleman pou lòt domaj, nou dwe tou mete lajan nan direksyon pwoblèm sa a pou rezoud li. Fè abi ilegal kèlkeswa estati klas ki pwoteje (bay plis pwoteksyon pou manm klas ki pwoteje yo) ta asire ke tout moun, espesyalman travayè ki pi vilnerab ak salè ba nou yo, ka jwenn yon remèd.

## SA BÒDÒF LA FÈ

- 1 Li bay anplwaye sibler yo yon rekou legal pou anplwayè yo kreye ak kenbe yon anviwònman travay toksik.** Anplwaye yo sibler yo pral kapab rele anplwayè a ak/oswa moun (yo) an lajistis an vyolasyon Lwa la dirèkteman pou domaj ak frè. Anplwaye yo ka divilge rezilta ka a nan fason anonim tou, sa ki retire kapasite patwon yo pou yo fèmen bouch yo ak akò ki pa divilgasyon.
- 2 Li mande pou anplwayè yo rekonèt, kontwòle, detekte, anpeche, dekouraje, ak abòde abi sikolojik.** Anplwayè yo pral oblije aplike politik ak fòmasyon.

**Vizite WPSAct.org pou pran aksyon.**

Sources: Cunniff, L., & Mostert, K. (2017). Prevalence of workplace bullying of South African employees. *SA Journal of Human Resource Management*. Retrieved April 20, 2022, from <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/450/500>; Hango, D., & Moysier, M. (2018). Harassment in Canadian workplaces. *Insights on Canadian Society*; Hansen, A. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Ørbaek, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research*, 60(1), 63-72. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.078>; Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x>; Hershcovis, M. S., & Rafferty, A. E. (2012). Predicting abusive supervision. *Contemporary Occupational Health Psychology*, 92-108. <https://doi.org/10.1002/9781119942849.ch6>; Hershcovis, M. S., Reich, T. C., & Niven, K. (2015, January 1). Workplace bullying: Causes, consequences, and intervention strategies. *LSE Research Online*. Retrieved April 19, 2022, from <http://eprints.lse.ac.uk/66031/>; Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111. <https://doi.org/10.1080/1359432014300086>; Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 955-979; Ng, C. S., & Chan, V. C. (2021). Prevalence of workplace bullying and risk groups in Chinese employees in Hong Kong. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 329. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010329>; Niehämmer, U., David, S., Degmann, S., Drummond, A., & Philip, P. (2009). Workplace bullying and sleep disturbances: Findings from a large scale cross-sectional survey in the French working population. *Sleep*, 32(6), 1211-1219. <https://doi.org/10.1093/sleep/32.6.1211>; Schat, A. C. H., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work & Stress*, 25(1), 23-40. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.563133>; Sepúlveda-Vildosola, A. C., Mota-Nova, A. R., Fajardo-Dolci, G. E., & Reyes-Lagunes, L. I. (2017). Workplace bullying during specialty training in a pediatric hospital in Mexico: a little-noticed phenomenon. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 55, 92-101; Sprigg, C. A., Martin, A., Niven, K., & Armitage, C. J. (2010). Unacceptable behaviour, health and well-being at work: A cross-lagged longitudinal study. *Institution of Occupational Safety and Health*; Vartiainen, M. (n.d.). Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland. *Finish Institute of Occupational Health*. Retrieved 2022.; Vie, T. L., Glaso, L., & Einarsen, S. (2011). How does it feel? workplace bullying, emotions and musculoskeletal complaints. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(2), 165-173. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00932.x>; Wu, T.-Y., & Changya Hu. (2009). Abusive supervision and employee emotional exhaustion. *Group & Organization Management*, 34(2), 143-169. <https://doi.org/10.1177/1059601108331217>



WORKPLACE  
**PSYCHOLOGICAL SAFETY**  
ACT  
WPSAct.org