

المضايقة والعنف في مكان العمل

معلومات من هيئة الصحة والسلامة المهنية لأصحاب العمل والمشرفين والعاملين

- التتمر الإلكتروني (مثل نشر أو إرسال رسائل مسيئة أو مخيفة من خلال وسائل التواصل الاجتماعي أو البريد الإلكتروني).
- تعمد إفسال الفرد (على سبيل المثال، تقديم مطالب غير معقولة، وتحديد مهل زمنية مستحيلة، والتدخل في العمل).
- حجب المعلومات عن قصد أو إعطاء معلومات خاطئة.
- أخذ العمل أو المسؤولية دون سبب.
- عرض أو تداول صور أو مواد مسيئة على هيئة مطبوعة أو إلكترونيًا.

"المضايقة" هي أي حادث فردي أو حوادث متكررة من السلوك أو التعليق أو التتمر أو الإجراء غير المرحب به من قبل شخص يعرف أو يجب أن يعرف بشكل معقول أنه سبب أو يُمكن أن يسبب إهانة أو إذلال للعامل، أو يؤثر سلبيًا على صحة العامل وسلامته، ويشمل ذلك

- (i) السلوك أو التعليقات أو التتمر أو الأفعال بسبب العرق أو المعتقدات الدينية أو اللون أو الإعاقة الجسدية أو الإعاقة العقلية أو العمر أو النسب أو مكان المنشأ أو الحالة الاجتماعية أو مصدر الدخل أو الحالة الأسرية أو النوع الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي والتوجه الجنسي، و
- (ii) الإغواء أو التحرش الجنسي،

ولكن يستبعد أي سلوك معقول لصاحب العمل أو المشرّف فيما يتعلق بالإدارة العادية للعامل أو موقع العمل.

قانون الصحة والسلامة المهنية، الفقرة 1(ن)

يشرح هذا المنشور ما هو مطلوب بموجب تشريع ألبرتا للصحة والسلامة المهنية من حيث صلته بالمضايقة والعنف.

معلومات أساسية

- المضايقة والعنف هما من المخاطر في مكان العمل.
- يجب على أصحاب العمل وضع خطط لمنع المضايقة والعنف.
- يجب على أصحاب العمل والمشرفين التأكد من عدم تعرض العمال للمضايقة أو العنف في مكان العمل أو مشاركتهم به.
- يجب على العمال الامتناع عن التسبب في المضايقة أو العنف أو المشاركة به.

يمكن أن تحدث المضايقة والعنف في أي موقع عمل وقد تتراوح من الملاحظات المسببة إلى الإعتداء الجسدي. يمكن لمعالجة المشكلات في وقت مبكر أن تمنع أعمال التتمر والمضايقة من التدرج إلى أعمال العنف الجسدي. تتضمن تشريعات الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا متطلبات للمساعدة في منع المضايقة والعنف في مكان العمل ومعالجة الحوادث عند حدوثها.

يجب على أصحاب العمل في قطاع بيع الوقود بالتجزئة والمتاجر الصغيرة استيفاء متطلبات إضافية عند وضع خطة لمنع العنف وتنفيذها. لمعرفة المزيد، اقرأ [خطة الوقاية من العنف في مكان العمل: دليل صاحب العمل](#) [لمتاجر بيع الوقود بالتجزئة والمتاجر الصغيرة](#).

المضايقة في مكان العمل

ما هي المضايقة في مكان العمل؟

يتضمن تعريف المضايقة في قانون الصحة والسلامة المهنية مجموعة واسعة من سلوكيات المضايقة التي يمكن أن يتعرض لها العمال أو يشاركون فيها.

المضايقة في مكان العمل هي سلوك يهدف إلى ترهيب أو إزعاج أو إهانة أو إذلال شخص أو مجموعة معينة. إنها قضية خطيرة وتخلق بيئة عمل غير صحية ينتج عنه ضرر نفسي لدى العمال.

المضايقة هي خطر في مكان العمل. يجب معالجتها أثناء التقييم لخطر ما.

يمكن أن يشمل سلوك المضايقة ما يلي:

- السلوك غير المرغوب فيه أو التعليقات أو الإيماءات أو الاتصال الذي يسبب الإزعاج أو الإذلال (مثل التشهير أو المضايقة عبر المكالمات الهاتفية أو نشر الشائعات).
- الخطأ المتعمد للإشارة إلى النوع الجنسي (أي الإشارة إلى شخص يستخدم مصطلحات أو ضمائر لا تتوافق مع الجنس المؤكد للشخص).
- التتمر الجسدي أو النفسي الذي يخلق الخوف أو عدم الثقة أو الذي يسخر من الفرد أو يقلل من قيمته (مثل هز القبضة أو الصراخ).
- استبعاد أو عزل الأفراد.
- الترهيب (مثل الوقوف قريبًا جدًا أو القيام بإيماءات/تعليقات غير لائقة).

ما الذي لا يُعتبر مضايقة في مكان العمل؟

لا يُعتبر مضايقةً عندما يتخذ صاحب العمل أو المشرّف إجراءات معقولة أثناء إدارة العمال وتوجيههم. تشمل الإجراءات المعقولة التي تعتبر جزءًا من وظائف عمل المدير أو المشرّف تغيير مهام العمل وجدولة وتقييم أداء العمل وفحص أماكن العمل وتنفيذ تدابير الصحة والسلامة واتخاذ إجراءات تأديبية مثل الفصل أو الإيقاف أو خفض الرتبة أو التوبيخ لسبب عادل. عند تأدية ذلك بشكل معقول وعادل، لا ينبغي اعتبار هذه الإجراءات بمثابة مضايقة في مكان العمل.

كما لا تعتبر الاختلافات في الرأي أو الخلافات الطفيفة بين زملاء العمل مضايقة في مكان العمل. غير أنه من الممكن أن تتحول هذه المواقف إلى مضايقات إذا لم يتم اتخاذ خطوات لحل الخلاف. وبالمثل، لا تعتبر ظروف العمل الصعبة، مثل قيود الممارسة المهنية أو التغييرات التنظيمية أو القيود المالية، مضايقة.

الإجهاد المرتبط بالعمل، في حد ذاته، لا يشكل مضايقة. ولكن تراكم عوامل التوتر الناتجة عن سلوكيات المضايقة مثل تلك الموضحة سابقًا قد يؤدي إلى حالة مضايقة.

العنف في مكان العمل

ما هو العنف في مكان العمل؟

يمكن أن يعرض العنف في مكان العمل العامل لخطر الأذى الجسدي أو النفسي. يمكن أن يشمل العنف في مكان العمل ما يلي:

المضايقة والعنف في مكان العمل

2023 حكومة ألبرتا | تم التحديث في فبراير 2023 | LI045ARB

التصنيف: عام

العمل) في تشريعات الصحة والسلامة المهنية. كجزء من أدوار الأفراد في موقع العمل، يحدد قانون الصحة والسلامة المهنية ومدونة الصحة والسلامة المهنية واجبات محددة يجب على أصحاب العمل والمشرفين والعمال اتباعها لمعالجة المضايقة والعنف في مكان العمل.

ينص قانون الصحة والسلامة المهنية على ما يلي:

- يجب على أصحاب العمل، قدر الإمكان، التأكد من أن العاملين لديهم لا يتعرضون للمضايقة أو العنف في موقع العمل أو يشاركون فيه.
- يجب على المشرفين، قدر الإمكان عملياً، التأكد من أن العمال تحت إشرافهم لا يتعرضون أو يشاركون في المضايقة أو العنف في موقع العمل.
- يجب على العمال الامتناع عن التسبب في المضايقة أو العنف أو المشاركة به.

تقييم المخاطر

عملية تقييم المخاطر والسيطرة عليها هي نهج موثوق للوقاية من الأمراض أو الإصابات المتعلقة بالعمل.

يجب على أصحاب العمل تحديد المواقف التي يمكن أن تعرض العمال لخطر المضايقة أو العنف في مكان العمل. وإدراكاً لهذه المخاطر الحقيقية والمحتملة، يمكن لأصحاب العمل اتخاذ خطوات للقضاء عليها أو السيطرة عليها ومنع إلحاق الضرر بالعمال.

نهج الفريق ضروري عند إجراء تقييمات المخاطر. إذا كان لديك ممثل لجنة مشتركة للصحة والسلامة أو ممثل للصحة والسلامة، عليه أن يشارك. يجب عليك أيضاً إشراك العمال المتضررين من المخاطر.

بالإضافة إلى ذلك، يجب على صاحب العمل التأكد من أن جميع العمال الذين قد يتأثرون بالمخاطر يعرفون تدابير أو إجراءات الصحة والسلامة اللازمة للحفاظ على أنفسهم والأخرين أصحاء وسالمين في العمل. يجب على المشرفين تقديم المشورة للعمال تحت إشرافهم حول جميع المخاطر المعروفة والمحتملة في منطقة عملهم.

اعثر على مزيد من المعلومات حول عملية تقييم المخاطر في [تقييم المخاطر والتحكم فيها: كتيب لأصحاب العمل والعمال في ألبرتا](#). راجع [لجان الصحة والسلامة والممثلين](#) للحصول على تفاصيل حول مراكز لجان الصحة والسلامة وممثلي الصحة والسلامة.

خطة منع المضايقة وخطة منع العنف

يجب على كل صاحب عمل وضع وتنفيذ خطة لمنع المضايقة وخطة لمنع العنف في مكان العمل.

يجب أن تكون الخطتان مكتوبة ومتاحة بسهولة ليرجع إليها العمال في موقع العمل. كل من الصيغ الورقية والرقمية مقبولة.

يجب أن تتضمن خطة منع المضايقة سياسة وإجراءات لمنعها. يجب أن تتضمن خطة منع العنف سياسة وإجراءات لمنعها.

عند وضع الخطين وتنفيذهما، يجب على صاحب العمل التشاور مع ممثل لجان الصحة والسلامة أو ممثل الصحة والسلامة في حالة وجوده. إذا كان موقع عملك معفى من وجود لجنة أو ممثل، يجب على صاحب العمل إشراك العمال المتضررين من هذه المخاطر عند إعداد وتنفيذ خطتي المنع.

مراجعة الخطتان

من أجل حماية العمال من المضايقة أو العنف في مكان العمل، يتعين على صاحب العمل مراجعة الخطتين كل ثلاث سنوات، أو بوتواتر أكبر حسب الضرورة. يجب أن تركز المراجعة على ما إذا كانت السياسة والإجراءات حديثة وما إذا كانت هناك أي أوجه قصور أو ثغرات يجب معالجتها. إذا كانت المراجعات ضرورية، فتأكد من أنها تعالج بشكل كافٍ منع المضايقة أو العنف وأن السياسات والإجراءات حديثة.

- الاعتداء الجسدي أو العدوان (مثل ضرب عامل أو إزاحته أو دفعه أو ركله أو رمي شيء على عامل أو ركل شيء يقف عليه العامل، مثل السلم).
- سلوك تهديدي (مثل هز قبضة اليد في وجه العامل، أو حمل سلاح في العمل، أو محاولة ضرب عامل، أو محاولة دهس عامل باستخدام مركبة أو معدات مثل رافعة شوكية، أو تدمير الممتلكات أو رمي الأشياء).
- التهديدات اللفظية أو المكتوبة (مثل التهديد اللفظي بمهاجمة عامل أو ترك ملاحظات تهديد أو إرسال رسائل بريد إلكتروني تهديدي للتعبير عن نية إلحاق الأذى بالعمال).
- العنف الأسري.
- العنف الجنسي.

يشكل العنف خطراً في مكان العمل. يجب معالجته أثناء التقييم لخطر ما.

"العنف"، سواء في موقع العمل أو المتعلق بالعمل، يعني السلوك المُهدِّد أو المحاول أو الفعلي لشخص ما والذي يتسبب أو من المحتمل أن يتسبب في إصابة أو ضرر جسدي أو نفسي، وهو يشمل العنف المنزلي أو الجنسي

قانون الصحة والسلامة المهنية، الفقرة 1(11)

العنف الأسري

عندما يكون صاحب العمل على علم بأن العامل يتعرض أو من المحتمل أن يتعرض للعنف المنزلي في موقع العمل، يجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات المعقولة لحماية العامل وأي أشخاص آخرين في موقع العمل من المحتمل أن يتأثروا بذلك.

مدونة الصحة والسلامة المهنية الفقرة 27، s. 390.3

العنف المنزلي هو نمط من السلوك يستخدمه شخص ما لاكتساب السلطة والسيطرة على شخص آخر تربطه به علاقة شخصية أو كان له علاقة شخصية معه، بما في ذلك المواعدة والزواج وشراكات البالغين المتداخلة والحضانة وعلاقات الدم والتبني.

يمكن أن تتراوح السلوكيات من السلوكيات الخفية والترهيبية إلى أعمال العنف التي تؤدي إلى الأذى الجسدي أو الموت. يمكن أن يشمل العنف المنزلي العنف الجسدي، والاعتداء الجنسي، والسيطرة المالية، والترهيب العاطفي والنفسي، والإيذاء اللفظي، والمطردة، واستخدام الأجهزة الإلكترونية للمضايقة والسيطرة.

يصبح العنف المنزلي خطراً في مكان العمل، وليس مشكلة شخصية محدودة، عندما يمتد إلى مكان العمل. وقد يعرض العامل المستهدف للخطر كما أنه قد يشكل تهديداً لزملاء العمل.

اقرأ [العنف المنزلي في مكان العمل](#) لمعرفة المزيد.

العنف الجنسي

يشير العنف الجنسي، باعتباره خطراً في مكان العمل، إلى أي فعل جنسي أو محاولة للحصول على فعل جنسي أو أي فعل آخر موجه ضد خصوصية العامل الجنسية عبر الإكراه، من قبل أي شخص بغض النظر عن علاقته بالضحية، في مكان العمل أو البيئة المتعلقة بالعمل.

يتواجد العنف الجنسي على سلسلة متصلة من التناوب الفاحش إلى الاغتصاب و/أو القتل، ويشمل أشكال العنف الجنسي عبر الإنترنت (مثل التهديدات والتحرش عبر الإنترنت) والاستغلال الجنسي.

التزامات أطراف موقع العمل

تغيرت التوقعات الاجتماعية حول ما يشكل الصحة والسلامة في مكان العمل بمرور الوقت. فقد صُنِّحت قضايا مثل الصحة النفسية (وخاصة التحرش والتهم في مكان

سياسة منع العنف

يجب أن تنص سياسة منع العنف على ما يلي:

- يلتزم صاحب العمل بالقضاء على خطر العنف، أو إذا تعذر القضاء على الخطر، فسيكون تحت السيطرة.
- سيحقق صاحب العمل في جميع حوادث العنف ويتخذ الإجراءات التصحيحية لمعالجة الحوادث.
- لن يكشف صاحب العمل عن الظروف المتعلقة بواقعة عنف أو أسماء المشتكي والفرد الذي يُزعم أنه ارتكب العنف وأي شهود، إلا عند الضرورة:
 - للتحقيق في الحادث أو لاتخاذ إجراءات تصحيحية،
 - لإبلاغ الأطراف المعنية بالحادثة بنتائج التحقيق والإجراءات التصحيحية المتخذة،
 - لإبلاغ العمال بتهديد محدد أو عام بالعنف أو العنف المحتمل، أو
 - وفقاً لما يقتضيه القانون.
- لن يكشف صاحب العمل إلا عن الحد الأدنى من المعلومات الشخصية اللازمة لإبلاغ العمال بتهديد محدد أو عام بالعنف أو العنف المحتمل.
- لا تهدف سياسة منع العنف إلى تثبيط العامل عن ممارسة الحقوق التابعة لأي قانون آخر.

إجراءات منع العنف

يجب أن تتضمن إجراءات منع العنف الإجراء الخاص بما يلي:

- الكشف عن المعلومات اللازمة لمعالجة تهديدات العنف المحددة والعامّة (بما في ذلك المعلومات الشخصية).
- حصول العمال على مساعدة فورية.
- إبلاغ العمال عن العنف في مكان العمل.
- توثيق تدابير القضاء على العنف أو مكافحته والتحقيق فيها وتنفيذها.
- إبلاغ الأطراف المعنية (بما في ذلك مقدم الشكوى، والشخص المزعوم أنه ارتكب العنف، ومسؤولي النقابة الذين يقدمون الشكوى) في حادث عنف بنتائج التحقيق والإجراءات التصحيحية التي يتعين اتخاذها.

يجب أن تشمل إجراءات منع العنف أيضاً ما يلي:

- معلومات حول طبيعة ومدى خطر العنف، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بتهديدات محددة أو عامة بالعنف أو العنف المحتمل.
- التدابير التي سيتخذها صاحب العمل للقضاء على الخطر أو السيطرة عليه.

المرونة – إنه موقع عملك

يجوز لصاحب العمل تنظيم المعلومات لسياسات وإجراءات منع المضايقة والعنف بطريقة تناسب المؤسسة. على سبيل المثال، قد يجمع صاحب العمل بين سياستي المنع في توثيق واحد. تضع تشريعات الصحة والسلامة المهنية مبادئ عامة إلى جانب أحكام محددة. يتمتع صاحب العمل بالمرونة طالما استوفى جميع المتطلبات التشريعية.

تدريب العمال

يجب على صاحب العمل توجيه العمال حول خطر المضايقة والعنف في مكان العمل، وكيفية التعرف على علامات الخطر، وما يجب القيام به حيال ذلك، وكيفية الإبلاغ عنه.

يجب على صاحب العمل التأكد من تدريب العمال على

- التعرّف على العنف والمضايقة،
 - السياسات والإجراءات،
 - وترتيبات مكان العمل التي تقضي على العنف والمضايقة أو تتحكم فيهما بشكل فعال،
 - الاستجابة المناسبة للعنف والمضايقة، بما في ذلك إجراءات الحصول على المساعدة، و
 - إجراءات الإبلاغ عن حوادث العنف والمضايقة والتحقيق فيها وتوثيقها.
- مدونة الصحة والسلامة المهنية، الجزء 27، الفقرة 391

قد تحتاج خطتنا المنع إلى المراجعة بشكل أكثر تواتراً إذا أوصى بها ممثل لجان الصحة والسلامة أو ممثل الصحة والسلامة.

وقوع حادثة مضايقة أو عنف يؤدي أيضاً إلى مراجعة الخطّة. إذا وقع حادث مضايقة أو عنف في غضون ثلاث سنوات من أحدث مراجعة لخطّة المنع ذات العلاقة، فستحتاج الخطّة إلى مراجعة أكثر تواتراً.

يجب على أصحاب العمل استشارة ممثل لجان الصحة والسلامة وممثل الصحة والسلامة، إن وجد، عند مراجعة الخطتين وتنقيحهما. يجب على صاحب العمل استشارة العمال المتضررين إذا لم يكن هناك ممثل عن لجان الصحة والسلامة أو ممثل للصحة والسلامة.

السياسات والإجراءات

تشكل سياسات منع المضايقة ومنع العنف إطاراً مهماً لمنع وإدارة المضايقة والعنف في مكان العمل بشكل استباقي. تحدد السياسات الواضحة التوقعات العامة بعدم التسامح مع المضايقة والعنف في بيئة العمل.

تحدد الإجراءات، المتميزة عن السياسة نفسها، الأساليب أو العمليات المطلوبة لجعل السياسة تعمل على أساس يومي. تحدد الإجراءات الطريقة التي يجب على صاحب العمل والعمال اتباعها لتنفيذ الأشياء.

تتوفر عينات من سياسات وإجراءات المضايقة والعنف في هذه النشرة، بدءاً من

[الصفحة 6](#) . الإصدارات بصيغة وورد موجودة على الإنترنت في [المضايقة والعنف في مكان العمل: نماذج المنع](#)

راجع الجزء 27 من مدونة الصحة والسلامة المهنية للاطلاع على متطلبات تطوير سياسات وإجراءات منع المضايقة والعنف.

سياسة منع المضايقة

يجب أن تنص سياسة منع المضايقة على ما يلي:

- يلتزم صاحب العمل بالقضاء على خطر المضايقة، أو إذا تعذر القضاء على الخطر، سيتم التحكم فيه.
- سيحقق صاحب العمل في جميع حوادث المضايقة ويتخذ الإجراءات التصحيحية لمعالجة الحوادث.
- لن يكشف صاحب العمل عن الظروف المتعلقة بحادث المضايقة أو أسماء الأطراف المعنية (بما في ذلك مقدم الشكوى والشخص المزعوم أنه ارتكب المضايقة وأي شهود) إلا عند الضرورة:
 - للتحقيق في الحادث أو لاتخاذ إجراءات تصحيحية،
 - لإبلاغ الأطراف المعنية في الحادث بنتائج التحقيق والإجراءات التصحيحية المتخذة، أو
 - وفقاً لما يقتضيه القانون.
- لا تهدف سياسة منع المضايقة إلى تثبيط العامل عن ممارسة الحقوق التابعة لأي قانون آخر، بما في ذلك *قانون ألبرتا لحقوق الإنسان*.

إجراءات منع المضايقات

يجب أن تتضمن إجراءات منع المضايقة ما يلي:

- إجراء للعمال للإبلاغ عن المضايقة في مكان العمل.
- إجراء لصاحب العمل عند توثيق الضوابط والتحقيق فيها وتنفيذها.
- إجراء لإبلاغ الأطراف المعنية (بما في ذلك مقدم الشكوى، والشخص المزعوم أنه ارتكب المضايقة، ومسؤولي النقابة الذين يقدمون الشكوى) في حادثة مضايقة بنتائج التحقيق والإجراءات التصحيحية الواجب اتخاذها.

التحقيق في الحوادث والإبلاغ عنها

يجب على المقاول الرئيسي - أو صاحب العمل إذا لم يكن هناك مقاول - التحقيق في أي حادثة مضايقة أو عنف واتخاذ إجراءات لمعالجة الحادثة ومنع حدوثها مرة أخرى.

يجب على المقاول الرئيسي أو صاحب العمل إعداد تقرير تحقيق، يحدد ظروف الحادثة والإجراءات التصحيحية. يجب الاحتفاظ بهذا التقرير لمدة عامين على الأقل بعد الحادثة. يجب على المقاول الرئيسي أو صاحب العمل التأكد من أن توفر التقرير بسهولة وتقديم نسخة منه إلى هيئة الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا عند الطلب.

بموجب [أمر من المدير](#)، أصدرت هيئة الصحة والسلامة المهنية ترخيصاً يلغي شرط مدونة الصحة والسلامة المهنية الذي يقضي بأن يقدم المقاولون الرئيسيون أو أصحاب العمل تقارير التحقيق في المضايقة أو العنف إلى أطراف محددة. بموجب الترخيص، يتم تحسين صحة العمال وسلامتهم. (تُعزز الخصوصية في القضايا الحساسة التي يمكن أن تتفاقم مع الكشف على نطاق واسع.)

يظل شرط المدونة لإعداد تقرير، والذي يتطلب التحقيق في الحادثة، ساريًا.

يراقب موظفو هيئة الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا الامتثال لمتطلبات التحقيق في حوادث المضايقة والعنف. يستطيع الموظفون كتابة الأوامر حيث لا تظهر أطراف موقع العمل الامتثال.

تعرف على المزيد حول دور وواجبات مسؤول الصحة والسلامة المهنية في منشور [دور وواجبات موظفي الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا وما يمكن توقعه في فحص الصحة والسلامة المهنية: معلومات لأصحاب العمل](#).

موظفو هيئة الصحة والسلامة المهنية

يُجري موظفو الصحة والسلامة المهنية عمليات التفتيش والتحقيق لإنفاذ تشريعات الصحة والسلامة المهنية. إذا اعتقد الموظفون أن موقع العمل غير صحي أو غير آمن، يُمكنهم طلب تنفيذ مجموعة متنوعة من التدابير التصحيحية التي قد تشمل إصدار أوامر الامتثال لإيقاف العمل في موقع (مواقع) العمل أو طلب إيقاف تشغيل المعدات.

يُمكن أن يوفر الموظفون أيضًا لأصحاب العمل والعمال الموارد التعليمية لمساعدتهم على فهم حقوقهم ومسؤولياتهم المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

لا يعمل الموظفون على تسوية النزاعات بين أطراف موقع العمل (مثل أصحاب العمل والمشرفين والعمال). كما أن الدفاع عن أي من أطراف موقع العمل ليس جزءًا من واجبات الموظف. بالإضافة إلى ذلك، لا يتمتع الموظفون بسلطة:

- فرض إجراءات تأديبية (مثل التوبيخ وإنهاء الخدمات) على أطراف موقع العمل.
- إملاء كيفية إدارة صاحب العمل لجدول عمله وتنسيب العمال وتدريب الموظفين.
- إلزام صاحب العمل بتعويض العمال المتضررين من الحادثة (على سبيل المثال، دفع أجور للعمال عن الألم والمعاناة، وتقديم إجازة للعمال سواء كانت بأجر أو بدون أجر)،

في بعض الظروف التي قد يحدث فقدان للدخل مرتبط بالحادثة، يتمتع الموظف بسلطة مطالبة صاحب العمل بتعويض العامل.

دعم العمال

يجب على صاحب العمل تقديم الدعم للعمال المتضررين من حادثة مضايقة أو عنف.

يجب على صاحب العمل التأكد من أن العامل الذي يبلغ عن إصابة أو عارض سلبية ناتج عن حادثة مضايقة أو عنف ينصح باستشارة أخصائي صحي (من اختيار العامل) لتلقي العلاج أو الإحالة.

يقدم بعض أصحاب العمل برنامجًا لمساعدة الموظفين في مكان العمل. برنامج مساعدة الموظفين هو خدمة استشارية سرية قصيرة الأجل للموظفين لتقديم المساعدة في حل المشاكل الشخصية التي تؤثر على عملهم. قد يرغب العمال المتضررون من المضايقة أو العنف في الوصول إلى هذه الخدمات.

عندما يُعالج العامل أو يُحال من قبل طبيب للعلاج المتعلق بالمضايقة أو العنف الذي حدث في موقع العمل، وإذا حصلت جلسات العلاج خلال ساعات العمل العادية، لا يمكن لصاحب العمل إجراء أي خصم من أجور العامل ومنافعه.

ملاحظة: ينطبق الالتزام بدفع الأجور والمنافع فقط على صاحب العمل في موقع العمل الذي وقعت فيه الحادثة، وليس على أصحاب العمل المستقبليين.

اتصل بنا

مركز الاتصال في هيئة الصحة والسلامة المهنية

في أي مكان من ألبرتا

• 8690-415-866-1

إدمونتون والمنطقة المحيطة بها

• 8690-415-780

الصح أو ضعاف السمع (الرسائل النصية)

• 7215-232-800-1 (ألبرتا)

• 9999-427-780 (إدمونتون)

أخبر هيئة الصحة والسلامة المهنية بالخوف المتعلقة بالصحة والسلامة

alberta.ca/file-complaint-online.aspx

اتصل بمركز اتصال هيئة الصحة والسلامة المهنية إذا كانت لديك مخاوف تشمل على خطر مباشر لشخص ما أو أحد مواقع العمل.

أبلغ هيئة الصحة والسلامة المهنية عن حادثة في مكان العمل

alberta.ca/ohs-complaints-incidents.aspx

الموقع الإلكتروني

alberta.ca/ohs

احصل على نسخ من قانون الصحة والسلامة المهنية الأحكام والمُدونة

طابعة ألبرتا كينغ

alberta.ca/alberta-kings-printer.aspx

الصحة والسلامة المهنية

alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx

للمزيد من المعلومات

لجنة ألبرتا لحقوق الإنسان

albertahumanrights.ab.ca

بأمر من المدير – ترخيص مدونة الصحة والسلامة المهنية 391.1

open.alberta.ca/publications/ohs-director-order-allowance-for-ohs-code-391-1

العنف المنزلي في مكان العمل (LI059)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

المضايقة والعنف في مكان العمل: نماذج (LI045TMPARB)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li045tmp (المنع)

تقييم المخاطر والسيطرة عليها: دليل لأصحاب العمل والعمال في ألبرتا (BP018)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

لجان وممثلي الصحة والسلامة (LI060)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

ما يمكن توقعه في فحص الصحة والسلامة المهنية: معلومات لأصحاب العمل

(CI007)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007

دور وواجبات موظفي الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا (LI046)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046

خطة منع العنف في مكان العمل: دليل صاحب العمل لمتاجر بيع الوقود بالتجزئة

والمتاجر الصغيرة (BP031)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

©2023 حكومة ألبرتا

هذه المادة للعلم فقط. المعلومات المقدمة في هذه المادة هي فقط لمعلومات المستخدم ومصطلحه، وعلى الرغم من أنه يُعتقد أنها دقيقة وعملية، إلا أنها تُقدّم دون أي نوع من الضمانات. لن تكون الدولة أو وكلاهما أو موظفها أو مقولوها مسؤولين تجاهك عن أي أضرار، مباشرة أو غير مباشرة، تنشأ عن استخدامك للمعلومات الواردة في هذه المادة. إذا كان لديك شك فيما يتعلق بأي معلومات واردة في هذه المادة، أو لتأكيد المتطلبات القانونية، يُرجى الرجوع إلى الطبعة الحالية من قانون الصحة والسلامة المهنية أو الأحكام والمُدونة أو التشريعات الأخرى المنطبقة. بالإضافة إلى ذلك، إذا أُجِد أي تضارب أو تعارض بين أي من المعلومات الواردة في هذه المادة والمتطلبات التشريعية المنطبقة، يُعمل بالمتطلبات التشريعية. روجعت هذه المادة في شهر شباط/فبراير 2023. يتغير القانون باستمرار مع التشريعات الجديدة والتعديلات على التشريعات القائمة والقرارات الصادرة عن المحاكم. من المهم أن تظل على اطلاع بالقانون الحالي. هذه المادة، بما في ذلك حقوق التأليف والنشر والعلامات بموجب قانون العلامات التجارية (كندا)، مملوكة لحكومة ألبرتا ويحميها القانون. يصدر هذا المنشور بموجب ترخيص الحكومة المفتوحة - ألبرتا. للحصول على تفاصيل حول شروط هذا الترخيص والاستخدام التجاري أو غير التجاري لأي مواد في هذا المنشور، تفضل بزيارة open.alberta.ca/licence. انتبه إلى أن شروط هذا الترخيص لا تنطبق على أي مواد خارجية مرخصة قد يتم تضمينها في هذا المنشور.

سياسة منع المضايقة (عينة)

هذا مثال على سياسة منع المضايقة في مكان العمل. إذا اخترت استخدام هذه العينة، تأكد من تخصيصها لعملك وموقعه.

اسم صاحب العمل:

تلتزم إدارة < اسم صاحب العمل > بتوفير بيئة عمل يعامل فيها جميع العمال باحترام وكرامة. لن يتم التسامح مع المضايقة من أي شخص بما في ذلك: < ذكر من تنطبق عليه هذه السياسة. يجب أن تشمل أشخاصاً من خارج المؤسسة، مثل العملاء أو الزبائن، بالإضافة إلى أولئك الموجودين داخل المؤسسة. >

يلتزم < اسم صاحب العمل > بالقضاء على خطر المضايقة أو السيطرة عليه، إذا لم يكن القضاء عليه عملياً بشكل معقول. يجب على الجميع التمسك بهذه السياسة والعمل معاً لمنع المضايقة في مكان العمل.

المضايقة في مكان العمل تعني أي حادثة واحدة أو حوادث متكررة من سلوك أو تعليق أو تنمر أو فعل غير مقبول أو غير مرحب به من قبل شخص يعرف أو يجب أن يعرف بشكل معقول أنه سبب أو سبب في إهانة أو إذلال للعامل، أو يؤثر سلبيًا على صحة العامل وسلامته. تشمل المضايقة في مكان العمل السلوك أو التعليق أو التنمر أو الفعل بسبب العرق أو المعتقدات الدينية أو اللون أو الإعاقة الجسدية أو الإعاقة العقلية أو العمر أو النسب أو مكان المنشأ أو الحالة الاجتماعية أو مصدر الدخل أو الحالة الأسرية أو الجنس أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو التوجه الجنسي والإغواء أو التحرش الجنسي.

الإجراء المعقول الذي يتخذه صاحب العمل أو المشرف فيما يتعلق بإدارة وتوجيه العمال أو موقع العمل ليس مضايقة في مكان العمل.

وعدمًا لهذه السياسة، وضعت إجراءات لمنع المضايقة في مكان العمل. وتشمل هذه التدابير والإجراءات لحماية العمال من خطر المضايقة وعملية العمال للإبلاغ عن الحوادث، أو إثارة المخاوف.

سيضمن صاحب العمل تنفيذ هذه السياسة والإجراءات الداعمة والحفاظ عليها. سيتلقى جميع العمال والمشرفين المعلومات والتعليمات ذات الصلة بمحتويات السياسة والإجراءات. سيتلتزم المشرفون بهذه السياسة والإجراءات الداعمة. المشرفون مسؤولون عن ضمان اتباع العمال للتدابير والإجراءات، والحصول على المعلومات التي يحتاجونها لحماية أنفسهم. يجب على كل عامل العمل وفقًا لهذه السياسة والإجراءات الداعمة. على جميع العمال إثارة أي مخاوف بشأن المضايقة والإبلاغ عن أي حوادث إلى الشخص المناسب.

سيقوم صاحب العمل بالتحقيق واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة لمعالجة جميع الحوادث والشكاوى المتعلقة بالمضايقة في مكان العمل بطريقة عادلة ومحترمة وفي الوقت المناسب.

يتعهد صاحب العمل باحترام خصوصية جميع المعنيين قدر الإمكان. لن يكشف صاحب العمل عن الظروف المتعلقة بحادثة مضايقة، أو أسماء الأطراف المعنية (بما في ذلك مقدم الشكوى، والشخص المزعوم أنه ارتكب المضايقة، وأي شهود) إلا عند الضرورة من أجل:

- التحقيق في الحادث أو اتخاذ إجراءات تصحيحية،
- إبلاغ الأطراف المعنية في الحادثة بنتائج التحقيق وأي إجراءات تصحيحية تم اتخاذها، أو
- الامتثال للمتطلبات القانونية الأخرى.

لا يمكن معاقبة أي عامل أو توبيخه أو انتقاده بأي شكل من الأشكال عند التصرف بحسن نية أثناء اتباع هذه السياسة والإجراءات الداعمة لمعالجة المواقف التي تنطوي على المضايقة.

لا تنتهي سياسة منع المضايقة هذه العامل عن ممارسة حقه بموجب أي قانون آخر، بما في ذلك قانون ألبرتا لحقوق الإنسان.

التاريخ:

التوقيع > توقيع أعلى مستوى إداري <

هذا النموذج هو على سبيل المثال فقط. لن يؤدي إكمال هذا النموذج وحده بالضرورة إلى امتثالك للتشريعات. من المهم والضروري أن تقوم بتخصيص هذا التوثيق لتلبية الظروف الفريدة لموقع عملك. علاوة على ذلك، من الضروري ألا يتم إكمال هذه الوثيقة فحسب، بل يتم استخدامها وإبلاغها وتنفيذها وفقًا للتشريعات. لن تكون الدولة أو وكلاؤها أو موظفوها أو مسؤوليها متساوون تجاهك عن أي أضرار، مباشرة أو غير مباشرة، تنشأ عن استخدامك لهذا النموذج.

سياسة منع العنف (عينة)

هذا مثال على سياسة منع العنف في مكان العمل. إذا اخترت استخدام هذه العينة، تأكد من تخصيصها لعملك وموقعه.

اسم صاحب العمل:

تلتزم إدارة < اسم صاحب العمل > بمنع العنف في مكان العمل وهي مسؤولة في النهاية عن صحة العمال وسلامتهم. سنتخذ أي خطوات معقولة لحماية عمالنا من المخاطر المحتملة المرتبطة بالعنف في مكان العمل. السلوك العنيف أو التهديد بالعنف في مكان العمل غير مقبول من أي شخص. تنطبق هذه السياسة على: < ذكر الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه السياسة. يجب أن تشمل أشخاصًا من خارج المؤسسة، مثل العملاء أو الزبائن، بالإضافة إلى أولئك الموجودين داخل المؤسسة >

يلتزم < اسم صاحب العمل > بالقضاء على خطر العنف أو السيطرة عليه إذا لم يكن القضاء عليه عمليًا بشكل معقول. يجب على الجميع التمسك بهذه السياسة والعمل معًا لمنع العنف في مكان العمل.

العنف، سواء في موقع العمل أو المتعلق بالعمل، هو السلوك المهدد أو المحاول أو الفعلي لشخص يتسبب أو من المحتمل أن يتسبب في إصابة أو ضرر جسدي أو نفسي، ويشمل العنف المنزلي أو الجنسي.

دعمًا لهذه السياسة، وضعنا إجراءات لمنع العنف في مكان العمل. وتشمل هذه التدابير والإجراءات لحماية العمال من العنف في مكان العمل، وسيلة لاستدعاء المساعدة الفورية، وعملية للعمال للإبلاغ عن الحوادث أو إثارة المخاوف.

سيضمن صاحب العمل تنفيذ هذه السياسة والإجراءات الداعمة والحفاظ عليها. سيتلقى جميع العمال والمشرفين المعلومات والتعليقات ذات الصلة بمحتويات السياسة والإجراءات. سيتلتزم المشرفون بهذه السياسة والإجراءات الداعمة. المشرفون مسؤولون عن ضمان اتباع العمال للتدابير والإجراءات، والحصول على المعلومات التي يحتاجونها لحماية أنفسهم. يجب على كل عامل العمل وفقًا لهذه السياسة والإجراءات الداعمة. يُطلب من جميع العمال إثارة أي مخاوف بشأن العنف في مكان العمل والإبلاغ عن أي حوادث أو تهديدات عنيفة. سيقوم صاحب العمل بالتحقيق واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة لمعالجة جميع الحوادث والشكاوى المتعلقة بالعنف في مكان العمل بطريقة عادلة وفي الوقت المناسب.

يتعهد صاحب العمل باحترام خصوصية جميع المعنيين قدر الإمكان. لن يكشف صاحب العمل عن الظروف المتعلقة بواقعة عنف، أو أسماء مقدم الشكوى، والشخص المزعوم أنه ارتكب العنف، وأي شهود، إلا عند الضرورة من أجل:

- التحقيق في الحادث أو اتخاذ إجراءات تصحيحية،
- إبلاغ الأطراف المعنية في الحادثة بنتائج التحقيق وأي إجراءات تصحيحية تم اتخاذها،
- إبلاغ العمال بتهديد محدد أو عام بالعنف أو العنف المحتمل، أو
- الامتثال للمتطلبات القانونية الأخرى.

لن يكشف صاحب العمل إلا عن الحد الأدنى من المعلومات الشخصية المطلوبة اللازمة لإبلاغ العمال بتهديد محدد أو عام بالعنف أو العنف المحتمل.

لا يمكن معاقبة أي عامل أو توبيخه أو انتقاده بأي شكل من الأشكال عند التصرف بحسن نية أثناء اتباع هذه السياسة والإجراءات الداعمة لمعالجة المواقف التي تنطوي على عنف في مكان العمل. لا تنتهي سياسة منع العنف هذه العامل عن ممارسة حقه بموجب أي قانون آخر.

التاريخ:

التوقيع: < توقيع أعلى مستوى إداري >

هذا النموذج هو على سبيل المثال فقط. لن يؤدي إكمال هذا النموذج وحده بالضرورة إلى امتلاكك للتشريعات. من المهم والضروري أن تقوم بتخصيص هذا التوثيق لتلبية الظروف الفريدة لموقع عملك. علاوة على ذلك، من الضروري ألا يتم إكمال هذه الوثيقة فحسب، بل يتم استخدامها وإبلاغها وتنفيذها وفقًا للتشريعات. لن تكون الدولة أو وكلاؤها أو موظفوها أو مقاولوها مسؤولين تجاهك عن أي أضرار، مباشرة أو غير مباشرة، تنشأ عن استخدامك لهذا النموذج.

