

العنف والإساءة في مكان العمل

معلومات الصحة والسلامة المهنية (OHS) لأصحاب العمل والمشرفين والعمال

توضح هذه المطبوعة المتطلبات القانونية للصحة والسلامة المهنية في ألبرتا المتعلقة بالعنف والإساءة في مكان العمل.

معلومات رئيسية

- يعد العنف والإساءة من مخاطر في مكان العمل.
- يجب على أصحاب العمل وضع خطة لمنع العنف والإساءة.
- يجب على أصحاب العمل والمشرفين التأكد من أن العمال لا يتعرضون أو يشاركون في العنف أو الإساءة في مكان العمل.
- لا يجب على العمال التسبب أو المشاركة في العنف أو الإساءة.

قد تحدث أعمال العنف والإساءة في أي موقع عمل، وقد تتراوح بين التعليقات غير اللائقة إلى الاعتداء الجسدي. ويمكن لمعالجة المشكلات مبكرا أن تمنع تطور أعمال التنمر والإساءة إلى أعمال عنف جسدي. تتضمن قوانين الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا متطلبات لمنع ومعالجة العنف والإساءة في مكان العمل.

العنف في مكان العمل

تعريف العنف في مكان العمل

يتم تعريف العنف في مكان العمل في قانون الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا (قانون الصحة والسلامة)

"العنف"، سواء وقع في موقع العمل أو كان ذا صلة بالعمل، يقصد به التهديد أو المحاولة أو السلوك الفعلي لشخص بسبب أو من المحتمل أن يسبب إصابة أو أذى جسدي أو نفسي، ويشمل ذلك العنف الأسري أو الجنسي.

قانون الصحة والسلامة المهنية، القسم 1(rr)

العنف هو خطر في مكان العمل قد يعرض العمال لخطر الأذى الجسدي أو النفسي. يجب معالجة ذلك أثناء تقييم المخاطر.

أمثلة على العنف في مكان العمل

- الهجوم الجسدي أو الاعتداء (على سبيل المثال: الضرب، ضرب أو دفع أو ركل عامل، أو رمي شيء عليه، أو ركل جسم يقف عليه مثل السلم).
- سلوك التهديد (مثل التلويح بقبضة اليد في وجه العامل، أو حمل سلاح في مكان العمل، أو محاولة ضرب عامل، أو محاولة دهس عامل باستخدام مركبة أو معدات مثل الرافعة الشوكية، أو تدمير الممتلكات أو رمي الأشياء).
- التهديدات شفوية أو مكتوبة (على سبيل المثال: التهديد لفظيا بالاعتداء على العامل، أو ترك رسائل تهديد، أو إرسال رسائل بريد إلكتروني تهديدية للتعبير عن نية إيذاء العامل).
- العنف الجنسي.
- العنف الأسري

العنف الأسري

عندما يكون صاحب العمل على علم بأن العامل معرض أو من المحتمل أن يتعرض للعنف الأسري في موقع العمل، يجب على صاحب العمل اتخاذ احتياطات معقولة لحماية العامل وأي أشخاص آخرين في موقع العمل يحتمل أن يتأثروا.

قانون السلامة والصحة العامة، الجزء 27، القسم 390.3

العنف الأسري هو نمط من السلوك يستخدمه شخص واحد لكسب السلطة والسيطرة على شخص آخر يربطه (أو كان يربطه) علاقة شخصية معه، بما في ذلك المواعدة، والزواج، والشراكات المتبادلة بين البالغين، والحضانة، روابط الدم والتبني.

يمكن أن تتراوح السلوكيات من سلوكيات خفية وترهيبية إلى أفعال عنيفة تؤدي إلى الأذى الجسدي أو الموت. يمكن أن يشمل العنف الأسري العنف الجسدي، والاعتداء الجنسي، والترهيب النفسي، والإساءة اللفظية، والتعقب أو استخدام الأجهزة الإلكترونية للمضايقة وفرض السيطرة.

أمثلة على الإساءة في مكان العمل

- السلوكيات ، أو التعليقات، أو الإيماوات، أو التواصل غير المرغوب فيه التي تسبب الإساءة أو الإهانة (مثل إطلاق الأسماء المسيئة، المكالمات الهاتفية المزعجة، نشر الشائعات).
- استخدام ضمائر خاطئة عن قصد (على سبيل المثال، الإشارة إلى شخص بمسميات أو ضمائر لا تتوافق مع الجنس المؤكد للشخص).
- التمر الجسدي أو النفسي الذي يخلق الخوف أو عدم الثقة أو يسخر من الفرد أو يقلل من شأنه (مثل هز القبضة أو الصراخ).
- استبعاد أو عزل الأفراد.
- الترهيب (مثل الوقوف قريبا جدا أو القيام بإيماوات أو تعليقات غير مناسبة).
- التمر الإلكتروني (على سبيل المثال، نشر أو إرسال رسائل مسيئة أو مخيفة عبر وسائل التواصل الاجتماعي أو البريد الإلكتروني).
- تعريض الفرد عمدا للفشل (مثل فرض مطالب غير معقولة، تحديد مواعيد نهائية مستحيلة، التدخل في العمل).
- إخفاء معلومات عمدا أو إعطاء معلومات خاطئة.
- سحب العمل أو المسؤوليات دون مبرر.
- عرض أو توزيع صور أو مواد مسيئة مطبوعة أو إلكترونية.

ما الذي لا يعتبر إساءة في مكان العمل؟

لا يعتبر الأمر إساءة عندما يتخذ صاحب العمل أو المشرف إجراءات معقولة أثناء إدارة وتوجيه العمال.

تشمل الإجراءات المعقولة التي تعتبر جزءا من وظائف المدير أو المشرف تغيير مهام العمل؛ وجدولة وتقييم أداء العمل؛ وتفقد أماكن العمل؛ وتنفيذ تدابير الصحة والسلامة؛ واتخاذ إجراءات تأديبية مثل الفصل أو تعليق أو خفض الرتبة أو التوبيخ لوجود أسباب وجيهة. عندما يتم ذلك بشكل معقول وعادل، لا تعتبر هذه الأفعال إساءة في مكان العمل.

الاختلافات في الرأي أو الخلافات الطفيفة بين الزملاء لا تعتبر أيضا إساءة في مكان العمل. ومع ذلك، يمكن أن تتحول هذه الحالات إلى إساءة إذا لم تتخذ خطوات لحل النزاع. وبالمثل، لا تعتبر ظروف العمل الصعبة، مثل قيود الممارسة المهنية، أو التغييرات التنظيمية أو القيود المالية، إساءة.

يتحول العنف الأسري إلى خطرا في مكان العمل، وليس مشكلة شخصية محدودة، عندما يقع في مكان

العمل أو يمتد إليه. قد يعرض العامل المستهدف للخطر وقد يشكل تهديدا لزملاء العمل.

اقرأ "[العنف الأسري في مكان العمل](#)" لتتعرف أكثر.

العنف الجنسي

يتضمن العنف الجنسي بوصفه خطراً في مكان العمل أي فعل ذي طابع جنسي أو محاولة الحصول على فعل جنسي من أي شخص (بغض النظر عن علاقته بالضحية) سواء وقع ذلك في موقع العمل أو كان ذا صلة بالعمل

الإساءة في مكان العمل

تعريف الإساءة في مكان العمل

يتضمن تعريف التحرش في قانون الصحة والسلامة المهنية مجموعة واسعة من السلوكيات المسيئة التي قد تشمل أو تؤثر على العمال.

"الإساءة" هي أي حادثة واحدة أو وقائع متكررة من سلوك أو تعليق، أو تنمر أو تصرف غير مقبول أو مرغوب فيه من شخص يعلم أو من المفترض أن يعلم بشكل معقول، أنه سبب أو قد يسبب إهانة أو إهانة للعامل، أو يؤثر سلبا على صحة وسلامة العامل، ويشمل ذلك

(أ) السلوك أو التعليق أو التمر أو التصرف 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 الجندرية، أو التعبير الجندري، أو والتوجه الجنسي.

(ب) استفراج جنسي أو تقدم جنسي، استدراج أو سلوك بنطوي على طابع جنسي.

لكنه يستبعد أي سلوك معقول لصاحب العمل أو المشرف فيما يتعلق بإدارة العمال أو موقع العمل.

المادة 1(ن) من قانون الصحة والسلامة المهنية

يُقصد بالإساءة في مكان العمل أي سلوك أو تعليق أو تنمر أو تصرف غير مرغوب فيه من شخص ما، والذي يعلم (أو ي يفترض أن يعلم بشكل معقول) أنه سبب ضررا. وهي مشكلة خطيرة تؤدي إلى خلق بيئة عمل غير صحية ت تسبب أضرار نفسية للعمال.

التحرش يشكل خطرا في مكان العمل. يجب معالجة ذلك أثناء تقييم المخاطر.

يجب أن تكون الخطة مكتوبة ومتاحة بسهولة للعمال في موقع العمل، وكذلك (إذا وجدت) للجنة الصحة والسلامة أو ممثلها بصيغتين: ورقية أو رقمية.

ما يجب أن تضمنه الخطة

تنص المادة (1)390 من قانون الصحة والسلامة المهنية على الحد الأدنى من المتطلبات لخطة الوقاية من العنف والإساءة. وهي:

- تدابير للقضاء على أو (إذا لم يكن ذلك ممكناً بشكل معقول) للسيطرة على مخاطر العنف والإساءة.
- إجراءات لإبلاغ العاملين بطبيعة ومدى مخاطر العنف والإساءة، بما في ذلك التهديدات المحددة أو العامة.
- إجراءات الإبلاغ عن العنف أو التحرش أو
- إجراءات التحقيق في شكاوى وحوادث العنف أو الإساءة.
- أحكام لحماية سرية أطراف موقع العمل المتورطة في شكوى أو حادث، باستثناء الحالات التي يُلزم فيها القانون بالإفصاح أو يكون ضرورياً لما يلي:
 - التحقيق في الشكوى أو الواقعة.
 - اتخاذ إجراءات تصحيحية.
 - إبلاغ الأطراف المعنية بنتائج التحقيق أو الإجراءات التصحيحية، أو
 - إبلاغ العمال بتهديد عنيف أو عنف محتمل أو محدد أو عام.
- عند الاقتضاء، هناك متطلبات لمنافذ بيع الوقود والمتاجر الصغيرة.
- راجع [قسم الوقود والمتاجر الصغيرة لمزيد من المعلومات حول هذه المتطلبات.](#)

مراجعة الخطة

يجب على أصحاب العمل مراجعة خطة الوقاية من العنف والإساءة في الحالات التالية:

- وقوع حالة عنف أو إساءة تحتاج إلى مراجعة.
- حدوث تغيير في مكان العمل أو موقع العمل قد يؤثر على احتمالية وقوع العنف أو الإساءة.
- طلب لجنة الصحة والسلامة أو الممثل إجراء مراجعة.
- عدم إجراء مراجعة خلال ثلاث سنوات.

التوتر المرتبط بالعمل بحد ذاته لا يعتبر إساءة. ومع ذلك، فإن تراكم عوامل التوتر الناتجة عن السلوكيات إساءة مثل تلك التي وصفت سابقاً قد يؤدي إلى حالة تحرش.

التزامات الأطراف المعنية في موقع العمل

تغيرت التوقعات الاجتماعية بشأن صحة وسلامة مكان العمل مع مرور الوقت. تُدرج قضايا مثل الصحة النفسية (وخاصة منع الإساءة والتنمر في مكان العمل) ضمن تشريعات الصحة والسلامة المهنية. وكجزء من أدوار الأفراد في موقع العمل، يحدد قانون الصحة والسلامة المهنية ومدونة الصحة والسلامة المهنية واجبات محددة يجب على أصحاب العمل والمشرفين والعمال اتباعها لمواجهة العنف والإساءة في مكان العمل.

ينص قانون الصحة والسلامة المهنية على:

- يجب على أصحاب العمل، قدر الإمكان بشكل معقول، ضمان عدم تعريض أي من عمالهم للعنف في مكان العمل أو مشاركتهم فيه.
- يجب على المشرفين، قدر الإمكان بشكل معقول، التأكد من عدم تعرض أي من العمال الذين هم تحت إشرافهم للعنف أو الإساءة في موقع العمل.
- يجب على العمال الامتناع عن التسبب في العنف أو الإساءة أو المشاركة فيهم.

تقييم المخاطر

تقييم المخاطر والسيطرة عليها هو نهج موثق لمنع الأمراض أو الإصابات المرتبطة بالعمل.

يجب على أصحاب العمل تحديد الحالات التي قد تعرض العمال لخطر العنف أو الإساءة في مكان العمل. وإدراكاً لهذه المخاطر الحقيقية والمحتملة، يجب على أصحاب العمل اتخاذ خطوات للقضاء عليها أو السيطرة عليها ومنع الأضرار التي تلحق بالعمال.

تعرف على المزيد في [تقييم المخاطر والسيطرة عليها: دليل لأصحاب العمل والعمال في ألبرتا.](#)

خطة الوقاية من العنف والإساءة

يجب على أصحاب العمل وضع خطة للوقاية من العنف والإساءة وتطبيقها.

● يجب على المقاول الرئيسي أو صاحب العمل الاحتفاظ بالتقرير لمدة لا تقل عن عامين بعد الحادث.

● يجب على المقاول الرئيسي أو صاحب العمل التأكد من توفر التقرير بسهولة وتقديم نسخة من التقرير إلى هيئة الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا عند الطلب.

دعم العمال

يجب على صاحب العمل ضمان توجيه العامل الذي يبلغ عن إصابة أو عرض سلبي ناتج عن حادثة عنف أو إساءة إلى استشارة أخصائي رعاية صحية (من اختياره) للعلاج أو الإحالة.

يقدم بعض أصحاب العمل برنامج لمساعدة الموظفين في مكان العمل. برنامج مساعدة الموظفين هو خدمة استشارية سرية وقصيرة الأمد للموظفين، تقدم المساعدة في حل المشكلات الشخصية التي تؤثر على عملهم. قد يرغب العمال المتضررين من العنف أو الإساءة أو الاستفادة من هذه الخدمات.

استحقاق الدفع

يعتبر العامل في مكان العمل عندما يتلقى العلاج من طبيب (أو بعد إحالة طبيب) خلال ساعات العمل العادية، فيما يتعلق بتعرضه لحادث عنف أو إساءة في موقع عمل صاحب العمل.

الوقود والراحة

محطات الوقود والتجزئة الصغيرة يتم تعريف محطات الوقود والتجزئة الصغيرة في قوانين الصحة والسلامة المهنية.

يقصد بمنافذ الوقود بالتجزئة "منفذ بيع بالتجزئة يباع فيه البنزين أو وقود آخر ويضخ في خزانات وقود المركبات الآلية." (القسم 1 من قانون الصحة والسلامة المهنية).

يقصد بالمتجر الصغير "متاجر البقالة أو منافذ التجزئة الأخرى التي تقدم كميات محدودة من السلع العامة للبيع مثل المواد الغذائية والأدوات المنزلية، ولكن (لا يشمل) الصيدليات، أو متاجر الخمور، أو متاجر بيع القنب، أو منافذ التجزئة الأخرى التي تركز على فئة ضيقة من السلع المعروضة للبيع." (المادة 392.1 (ب) من قانون الصحة والسلامة المهنية).

يتحمل أصحاب العمل والعمال في هذه المواقع مسؤوليات إضافية تتعلق بمنع العنف والإساءة. وقد وردت المسؤوليات

يجب على أصحاب العمل تعديل خطة منع الإساءة والعنف حسب الحاجة بعد إجراء المراجعة المطلوبة.

إشراك العمال

عند وضع أو تنفيذ أو مراجعة خطة منع العنف والإساءة، يجب على أصحاب العمل التشاور مع:

- لجنة الصحة والسلامة، إن وجدت.
- ممثل الصحة والسلامة، إذا كان موجودا.
- العمال المتضررين، بقدر ما يمكن عمليا، إذا لم يكن هناك لجنة أو ممثل للصحة والسلامة.

تدريب العمال

من المهم أن يعرف العمال الاجراءات الواجب اتباعها والتدابير المعمول بها فيما يتعلق بالعنف لمنع العنف والإساءة في مكان عملهم.

يجب على أصحاب العمل ضمان تدريب العمال على الوقاية من العنف والإساءة. يجب أن يشمل هذا التدريب:

- كيفية التعرف على العنف والإساءة.
- خطة صاحب العمل للوقاية من العنف والإساءة، وأي تعديلات عليها.
- الردود المناسبة (بما في ذلك كيفية الحصول على المساعدة).
- إجراءات الإبلاغ والتحقيق والتوثيق لشكاوى وحوادث العنف والإساءة.

الحوادث

تنص المادة 391.1 من قانون الصحة والسلامة المهنية على أن المواد 33(6) (أ) إلى (ج)، 33(7)، 33(8) و36 من قانون الصحة والسلامة المهنية تنطبق على حوادث العنف أو الإساءة.

تحقيقات وتقارير أصحاب العمل

يجب على المتعاقد الرئيسي – أو إذا لم يكن موجودا، صاحب العمل – التحقيق في أي حادث عنف أو إساءة. كما يجب عليهم أيضا إعداد تقرير للتحقيق يوضح ملابسات الحادث وأي إجراءات تصحيحية يتم اتخاذها لمنع تكرارها.

تنطبق قواعد معينة على التقرير:

عمليات التفتيش الخاصة بمكتب الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا

يقوم مسؤولو الصحة والسلامة المهنية بإجراء عمليات تفتيش وتحقيقات لتطبيق تشريعات الصحة والسلامة المهنية. إذا ظن المسؤول أن موقع العمل غير صحي أو غير آمن، يمكنه اتخاذ مجموعة متنوعة من الإجراءات التنفيذية.

قد يجوز للمسؤول أيضا الضباط توفير موارد تعليمية لأصحاب العمل والعمال لمساعدتهم على فهم حقوقهم ومسؤولياتهم في الصحة والسلامة المهنية.

لا يتدخل المسؤولون في حل النزاعات في مواقع العمل ولا يدافعون عن أي طرف في موقع العمل. كما لا يملكون سلطة ما يلي:

- فرض إجراءات تأديبية (مثل التوبيخ أو الفصل) على أطراف موقع العمل.
- تحديد طريقة إدارة صاحب العمل لجدول عمله، أو توظيف الموظفين، أو التدريب.
- إلزام صاحب العمل بتعويض العمال المتضررين من أي الحادث.

للمزيد من المعلومات حول دور وواجبات مسؤول السلامة والصحة المهنية، يُرجى الاطلاع على منشورات "دور وواجبات مسؤول السلامة والصحة المهنية في ألبرتا" و"ما يُتوقع خلال تفتيش السلامة والصحة المهنية: معلومات لأصحاب العمل".

ت في الأقسام 392.2 و 392.5 و 392.6 من قانون الصحة والسلامة المهنية.

متطلبات إضافية لخطة الوقاية في مواقع العمل بمحطات الوقود ومتاجر التجزئة

يتطلب قانون الصحة والسلامة المهنية من أصحاب العمل الذين لديهم منافذ ووقود بالتجزئة أو متاجر صغيرة التأكد من ما يلي، وتضمينها في خطة الوقاية من العنف والإساءة:

- إجراءات أمانة للتعامل مع النقود، بما في ذلك حدود المبلغ النقدي الذي يمكن للعمال الوصول إليه بسهولة.
- رؤية واضحة للدخول والخروج من موقع العمل.
- قيود على دخول الجمهور إلى داخل المباني.
- مراقبة بالفيديو.
- علامات مرئية تشير إلى أن موقع العمل مراقب بواسطة كاميرات المراقبة.
- يزود كل عامل يعمل بمفرده بجهاز إرسال طوارئ شخصي يراقبه صاحب العمل أو من بنوب عنه.
- المتطلبات التي تنطبق عندما يكون موقع العمل مفتوحا للجمهور بين الساعة 11:00 مساء و 5:00 صباحا.
- خزنة بقلل زمني لا يمكن للعمال فتحها بين تلك الساعات.
- كميات محدودة من الأشياء الثمينة بما في ذلك النقود وتذاكر اليانصيب.
- يتم تخزين العناصر باقى الأشياء بشكل آمن.
- وجود لافتات واضحة تشير إلى خزنة بقلل زمني وكميات محدودة من الأشياء الثمينة.

التزامات العامل

يجب على العمال ارتداء جهاز إرسال الطوارئ الخاص بهم عند العمل بمفردهم..

متطلب الدفع المسبق

يجب على أصحاب العمل طلب الدفع المسبق للوقود المباع في منافذ التزود بالتجزئة ما لم يتم الموافقة على طريقة أخرى لضمان الدفع من قبل مدير الصحة والسلامة المهنية.

تعرف أكثر على متطلبات محطات الوقود والمتاجر الصغيرة في دليل أصحاب العمل الخاص بمحطات الوقود والمتاجر الصغيرة: خطة الوقاية من العنف والإساءة و [موارد متطلبات الدفع المسبق للوقود المدرجة في "للمزيد من المعلومات"](#).

تواصل معنا

مركز اتصال الصحة والسلامة المهنية

هاتف ألبرتا المجاني

• 1-866-415-8690

منطقة إدمونتون

• 780-415-8690

السم أو ضعف السمع (TTY)

• 1-800-232-7215 (رقم ألبرتا مجاني)

• 780-427-9999 (منطقة إدمونتون)

إبلاغ مكتب الصحة والسلامة المهنية بمخاوف الصحة والسلامة

alberta.ca/file-complaint-online

اتصل بمركز اتصال الصحة والسلامة المهنية إذا كانت لديك مخاوف تتعلق بالخطر الفوري على شخص في موقع العمل.

الإبلاغ عن حادث في مكان العمل إلى قسم الصحة والسلامة المهنية

alberta.ca/ohs-complaints-incident

الموقع الإلكتروني بوابة موارد الصحة والسلامة المهنية

ohs-pubstore.labour.alberta.ca alberta.ca/ohs

احصل على نسخ من قانون الصحة والسلامة المهنية ولائحته ومدونته

مطبعة الملك في ألبرتا

alberta.ca/alberta-kings-printer

الصحة والسلامة المهنية

alberta.ca/ohs-act-regulation-code

لمزيد من المعلومات

لجنة حقوق الإنسان في ألبرتا

albertahumanrights.ab.ca

العنف الأسري في مكان العمل (LI059)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

دليل أصحاب العمل في محطات الوقود والمتاجر الصغيرة:

خطة الوقاية من العنف والإساءة (BP031)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

متطلب الدفع المسبق للوقود (LI072)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li072

تقييم المخاطر والسيطرة عليها: دليل لأصحاب العمل والعمال

في ألبرتا (BP018)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

لجان وممثلو الصحة والسلامة (LI060)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

دور ومهام مسؤول الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا

(LI046)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046 خطة الوقاية من

العنف والإساءة (نموذج) (TMP005ARB)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/tmp005arb

ما يمكن توقعه في تفتيش الصحة والسلامة المهنية : معلومات

لأصحاب العمل (CI007ARB)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007arb

أخبرنا برأيك!

لتقديم ملاحظات حول هذا المنشور، قم بزيارة ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045arb وانقر على "تقديم

ملاحظات الموارد". لمزيد من موارد الصحة والسلامة المهنية

، قم بزيارة open.alberta.ca/licence بوابة موارد الصحة والسلامة المهنية.

© ٢٠٢٥ حكومة ألبرتا

هذه المادة لأغراض إعلامية فقط. المعلومات الواردة فيها مخصصة لإطلاع المستخدم وتسهيل استخدامه، وعلى الرغم من أنها تُعتبر دقيقة وفعالة، إلا أنها مُقدمة دون أي ضمان من أي نوع. لا تتحمل الحكومة، ولا وكلاؤها أو موظفوها أو متعاقدوها، أي مسؤولية تجاهك عن أي أضرار، مباشرة أو غير مباشرة، ناجمة عن استخدامك للمعلومات الواردة في هذه المادة. في حال وجود أي شك بشأن أي معلومة واردة في هذه المادة، أو للتأكد من المتطلبات القانونية، يُرجى الرجوع إلى النسخة الحالية من قانون ولوائح وقواعد الصحة والسلامة المهنية، أو أي تشريع آخر سار. علاوة على ذلك، في حال وجود أي تعارض أو تناقض بين أي من المعلومات الواردة في هذه المادة والمتطلبات التشريعية السارية، فإن المتطلبات التشريعية هي التي تسود. هذه المادة مُحدثة حتى أبريل ٢٠٢٥. يتغير القانون باستمرار مع صدور تشريعات جديدة، وتعديلات على التشريعات القائمة، وقرارات المحاكم. من المهم أن تبقى على اطلاع دائم بالقانون الساري. هذه المواد، بما في ذلك حقوق النشر والعلامات التجارية بموجب قانون العلامات التجارية (كندا)، مملوكة لحكومة ألبرتا وحماية بموجب القانون. صدر هذا المنشور بموجب ترخيص الحكومة المفتوحة - ألبرتا. للاطلاع على تفاصيل شروط هذا الترخيص والاستخدام التجاري أو غير التجاري لأي من المواد الواردة في هذا المنشور، يُرجى زيارة الموقع الإلكتروني open.alberta.ca/licence. يُرجى العلم بأن شروط هذا الترخيص لا تسري على أي مواد تابعة لأطراف ثالثة قد تُدرج في هذا المنشور.

الملحق: خطة الوقاية من العنف والإساءة (نموذج)

هذا النموذج هو لأغراض التوضيح فقط. ستجد نسخة من هذا الرابط بصيغة مايكروسوفت ورد يمكنك تخصيصها لتناسب عملك وموقع عملك في قسم "المزيد من المعلومات" في الصفحة السابقة. إذا اخترت استخدام هذا النموذج، تأكد من تخصيصه ليناسب عملك وموقع عملك. يرجى ملاحظة أن هذا النموذج يغطي فقط متطلبات المادة 390(1)، من مدونة الصحة والسلامة المهنية. هناك متطلبات أخرى في الجزء 27 من القانون. يوصى بإدراجها في خطة الوقاية من العنف والإساءة حسب الحاجة.

اسم صاحب العمل:

التاريخ:

تاريخ المراجعة المجدول التالي: (الحد الأقصى ثلاث سنوات).

هل تم استشارة لجنة الصحة والسلامة أو ممثلها (إن وجد): نعم ___ لا ___ لا ينطبق ___
هل تم استشارة العمال المتضررين (في حالة عدم وجود لجنة أو ممثل لجنة أو ممثل): نعم ___ لا ___ لا ينطبق ___

محتوى خطة الوقاية المطلوبة

الإجراءات التي سيتخذها صاحب العمل للقضاء على أو السيطرة على مخاطر العنف والإساءة (يجب أن تلتزم هذه الإجراءات بجميع متطلبات تقييم المخاطر والسيطرة عليها في الجزء 2 من قانون السلامة والصحة المهنية. إذا كنت محطة وقود بالتجزئة أو متجرًا صغيرًا، يجب عليك أيضًا تضمين الضوابط المطلوبة في القسم 392.2 من القانون).

-
-

إجراءات إبلاغ العمال بطبيعة ومدى مخاطر العنف والإساءة، بما في ذلك معلومات حول التهديدات المحددة أو العامة الموجودة أو التي قد تكون موجودة:

-
-

إجراءات الإبلاغ عن العنف والإساءة:

(يجب أن تتضمن هذه الإجراءات الخاصة بالإبلاغ عن الحوادث عند الحاجة بموجب المادة 33(1) من قانون الصحة والسلامة المهنية.)

-
-

إجراءات التحقيق في الشكاوى وحوادث العنف والإساءة:

(يجب أن تشمل هذه الإجراءات عملية حل الشكاوى الداخلية الخاصة بك، بالإضافة إلى متطلبات التحقيق في الأقسام 33(6)(أ) إلى (ج) من قانون الصحة والسلامة العامة.)

-
-

أحكام لحماية سرية جميع الأطراف المعنية في الشكاوى أو الحادث، إلا إذا كان الإفصاح مطلوبًا قانونيًا أو ضروريًا للتحقيق في الشكاوى أو الحادث؛ أو اتخاذ إجراءات تصحيحية؛ أو إبلاغ الأطراف المعنية بنتائج التحقيق وأي إجراء تصحيحي يتم اتخاذه:

-
-

هذا النموذج مخصص لأغراض التوضيح فقط. لا يضمن ملء هذا النموذج وحده الامتثال التام للتشريعات. من المهم والضروري أن تخصص هذا المستند ليتناسب مع الظروف الخاصة بموقع عملك. علاوة على ذلك، من الضروري ليس فقط ملء هذا المستند، بل استخدامه ونقله وتنفيذه وفقًا للتشريعات. لا تتحمل الحكومة، ولا وكلائها أو موظفوها أو متعاقدوها، أي مسؤولية تجاهك عن أي أضرار، مباشرة أو غير مباشرة، ناجمة عن استخدامك لهذا النموذج.