

العنف والمضايقة في مكان العمل

معلومات الصحة والسلامة المهنية لأصحاب العمل والمشرفين والعمال

- التهديدات اللفظية أو المكتوبة (على سبيل المثال، التهديد اللفظي بالاعتداء على عامل، أو ترك ملاحظات تهديد أو إرسال رسائل بريد إلكتروني تهديدية للتعبير عن نية إلحاق الأذى بالعامل).
- العنف الأسري.
- العنف الجنسي.

العنف الداخلي

عندما يدرك صاحب العمل أن العامل يتعرض 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 الصحة والسلامة المهنية، الجزء 27، القسم 390.3

العنف الأسري هو نمط من السلوك يستخدمه شخص ما لاكتساب السلطة والسيطرة على شخص آخر لديه (أو أقام) معه علاقة شخصية، بما في ذلك المواعدة والزواج وشراكات البالغين المتكاملة والحضانة وقرابة الدم والتبني.

يمكن أن تتراوح السلوكيات من خفيفة ترهيبية إلى أعمال عنف تؤدي إلى الأذى الجسدي أو الموت. يمكن أن يشمل العنف الأسري العنف الجسدي والاعتداء الجنسي والسيطرة المالية والترهيب العاطفي والنفسي والإساءة اللفظية والمطاردة أو استخدام الأجهزة الإلكترونية للمضايقة والسيطرة.

يصبح العنف الأسري خطراً على مكان العمل، وليس مشكلة شخصية محدودة، عندما يحدث في مكان العمل أو يمتد إليه. قد يعرض العامل المستهدف للخطر وقد يشكل تهديداً لزملاء العمل.

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

العنف الجنسي

يشمل العنف الجنسي باعتباره من مخاطر مكان العمل أي فعل جنسي أو محاولة للحصول على فعل جنسي من قبل أي شخص (بغض النظر عن علاقته بالضحية) سواء في موقع العمل أو فيما يتعلق بالعمل.

يشرح هذا المنشور المتطلبات القانونية للصحة والسلامة المهنية في ألبيرتا المتعلقة بالعنف والمضايقة في مكان العمل.

معلومات أساسية

- العنف والمضايقة هي من مخاطر مكان العمل.
- يجب على أصحاب العمل وضع خطة لمنع العنف والمضايقة.
- يجب على أصحاب العمل والمشرفين ضمان عدم تعرض العمال للعنف أو المضايقة في مكان العمل أو المشاركة في ذلك.
- يجب على العمال عدم التسبب في العنف أو المضايقة أو المشاركة فيهما.

يمكن أن يحدث العنف والمضايقة في أي موقع عمل وقد يتراوح ذلك من إعطاء ملاحظات غير محترمة إلى ارتكاب اعتداء جسدي. يمكن أن تؤدي معالجة المشاكل في وقت مبكر إلى منع تطور سلوكيات التنمر والمضايقة لتصبح أعمال عنف جسدي. تتضمن قوانين الصحة والسلامة المهنية في ألبيرتا متطلبات لمنع ومعالجة العنف والمضايقة في مكان العمل.

العنف في مكان العمل

تعريف العنف في مكان العمل

يُعرّف العنف في مكان العمل في قانون الصحة والسلامة المهنية في ألبيرتا.

"العنف"، سواء كان في موقع العمل أو كان متعلقاً بالعمل، يعني السلوك المهدد للشخص أو محاولة القيام به أو القيام به فعلياً مما يتسبب أو يحتمل أن يتسبب في إصابة أو ضرر جسدي أو نفسي، ويشمل العنف الأسري أو الجنسي.

قانون الصحة والسلامة المهنية، الفقرة 1 (rr)

العنف هو خطر في مكان العمل يمكن أن يعرض العمال لخطر الأذى الجسدي أو النفسي. تجب معالجته أثناء تقييم المخاطر.

أمثلة على العنف في مكان العمل

- الهجوم أو الاعتداء الجسدي (على سبيل المثال، ضرب عامل أو درئه أو دفعه أو ركله أو رمي شيء على عامل أو ركل شيء يقف عليه العامل، مثل سلم).
- سلوك التهديد (على سبيل المثال، هز اليد على شكل قبضة في وجه العامل، أو مسك سلاح في العمل، أو محاولة ضرب عامل، أو محاولة دهس عامل باستخدام مركبة أو معدات مثل رافعة شوكية، أو تدمير الممتلكات أو رمي الأشياء).

ما الذي لا يُعتبر مضايقة في مكان العمل؟

لا يعتبر الأمر مضايقة عندما يتخذ صاحب العمل أو المشرف إجراءات معقولة أثناء إدارة العمال وتوجيههم.

تشمل الإجراءات المعقولة التي تعتبر جزءاً من وظائف عمل المدير أو المشرف تغيير مهام العمل وجدولة وتقييم أداء العمل وتفتيش أماكن العمل وتنفيذ تدابير الصحة والسلامة؛ واتخاذ إجراءات تأديبية مثل الطرد أو الفصل أو خفض المركز أو التوبيخ لسبب عادل. عندما يتم القيام بها بشكل معقول وعادل، فإن هذه الإجراءات لا تُعتبر مضايقة في مكان العمل.

كما لا تعتبر الاختلافات في الرأي أو الخلافات الطفيفة بين زملاء العمل مضايقة في مكان العمل. ولكن، يمكن أن تتحول هذه المواقف إلى مضايقات إذا لم يتم اتخاذ خطوات لحل النزاع. وبالمثل، فإن ظروف التوظيف الصعبة، مثل القيود المفروضة على الممارسة المهنية أو التغييرات التنظيمية أو القيود المالية، لا تعتبر مضايقة.

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

التزامات أطراف موقع العمل

تغيرت التوقعات الاجتماعية حول الصحة والسلامة في مكان العمل بمرور الوقت. تتضمن تشريعات الصحة والسلامة المهنية قضايا مثل الصحة النفسية (لا سيما منع المضايقة والتتمتع في مكان العمل). كجزء من أدوار الأفراد في موقع العمل، يحدد قانون ومدونة الصحة والسلامة المهنية واجبات محددة يجب على أصحاب العمل والمشرفين والعمال اتباعها للتصدي للعنف والمضايقة في مكان العمل.

ينص قانون الصحة والسلامة المهنية على ما يلي:

- يجب على أصحاب العمل أن يضمنوا عملياً قدر الإمكان عدم تعرض أي من عمالهم للعنف أو المضايقة أو المشاركة في ذلك في موقع العمل.
- يجب على المشرفين أن يضمنوا عملياً قدر الإمكان عدم تعرض أي من العمال الخاضعين لإشرافهم للعنف أو المضايقة أو المشاركة في ذلك في موقع العمل.
- يجب على العمال الامتناع عن التسبب في العنف أو المضايقة أو المشاركة فيهما.

تقييم المخاطر

تقييم المخاطر والسيطرة عليها هو نهج موثوق للوقاية من الأمراض أو الإصابات المرتبطة بالعمل.

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

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

المضايقة في مكان العمل

تعريف المضايقة في مكان العمل

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

"المضايقة" هو أي حادث فردي أو حوادث متكررة من سلوك أو تعليق أو تنمر أو فعل مرفوض أو غير مرغوب فيه يقوم به شخص يعلم أو يجب أن يعلم بشكل معقول أنه سيتسبب أو قد يتسبب في إساءة أو إذلال للعمال، أو يؤثر سلباً على صحة العامل وسلامته، ويشمل ذلك

(أ) 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 العائلية أو الجنس أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي والتوجه الجنسي، و (ب) التحرش أو التلميح الجنسي،

ولكنه يستثنى أي سلوك معقول لصاحب العمل أو المشرف فيما يتعلق بإدارة العمال أو موقع العمل.

قانون الصحة والسلامة المهنية الفقرة 1 (ن)

المضايقة في مكان العمل هي سلوك أو تعليق أو تنمر أو فعل مرفوض أو غير مرحب به يقوم به الشخص، مع علمه (أو وجوب علمه بشكل معقول) أنه سيسبب ضرراً. إنها مشكلة خطيرة وتخلق بيئة عمل غير صحية تؤدي إلى ضرر للعمال نفسياً.

المضايقة خطر في مكان العمل. يجب معالجتها أثناء [تقييم المخاطر](#).

أمثلة على المضايقة في مكان العمل

- السلوك أو التعليقات أو الإيماءات أو الاتصال غير المرغوب به والذي يسبب الإساءة أو الإذلال (على سبيل المثال، الشتائم أو المكالمات الهاتفية المضايقة أو نشر الشائعات).
- التحريف الجندي المتعمد (على سبيل المثال، الإشارة إلى شخص يستخدم مصطلحات أو ضمائر لا تتوافق مع نوعه الاجتماعي المؤكد).
- التنمر الجسدي أو النفسي الذي يخلق الخوف أو عدم الثقة أو يسخر من الفرد أو يقلل من قيمته (على سبيل المثال، هز اليد على شكل قبضة أو الصراخ).
- استبعاد أو عزل الأفراد.
- الترهيب (على سبيل المثال، الوقوف أقرب من اللازم أو الإذلاء بإيماءات/تعليقات غير لائقة).
- التنمر عبر الإنترنت (على سبيل المثال، نشر أو إرسال رسائل مسيئة أو مخيفة عبر وسائل التواصل الاجتماعي أو البريد الإلكتروني).
- تعمد إعداد الفرد للفشل (على سبيل المثال، تقديم مطالب غير معقولة، وتحديد مواعيد نهائية مستحيلة، والتدخل في العمل).
- حجب المعلومات عمداً أو إعطاء معلومات خاطئة.
- سلب العمل أو المسؤولية دون سبب.
- عرض أو تعميم صور أو مواد مسيئة في شكل مطبوع أو إلكتروني.

خطة منع العنف والمضايقة

يجب على أصحاب العمل وضع وتنفيذ خطة لمنع العنف والمضايقة.

يجب أن تكون الخطة مكتوبة ومتاحة بسهولة للعاملين في موقع العمل، وكذلك للجنة أو ممثل الصحة والسلامة (إن وجدت). تُقبل كل من الصيغ الورقية والرقمية.

ما يجب أن تتضمنه الخطة

تنص الفقرة 390 (1) من مدونة الصحة والسلامة المهنية على الحد الأدنى من متطلبات خطة منع العنف والمضايقة. وهي:

- تدابير للقضاء على مخاطر العنف والمضايقة أو (إذا لم يكن ذلك عمليا بشكل معقول) السيطرة عليها.
- إجراءات لإعلام العمال بطبيعة ومدى مخاطر العنف والمضايقة بما في ذلك التهديدات المحددة أو العامة.
- إجراءات الإبلاغ عن العنف أو المضايقة
- إجراءات التحقيق في شكاوى وحوادث العنف أو المضايقة.
- أحكام لحماية سرية أطراف موقع العمل المشاركة في شكوى أو حادثة، باستثناء الحالات التي يكون فيها الإفصاح مطلوباً بموجب القانون أو ضرورياً من أجل:
- التحقيق في الشكوى أو الحادث،
- اتخاذ الإجراءات التصحيحية،
- إبلاغ الأطراف المعنية بنتائج التحقيق أو الإجراءات التصحيحية، أو
- إبلاغ العمال بتهديد محدد أو عام بالعنف أو احتمال ذلك.
- عند الاقتضاء ، متطلبات إضافية لمنافذ التجزئة للتزود بالوقود ومتاجر البقالة.
- راجع [قسم محطات الوقود ومتاجر البقالة](#) لمزيد من المعلومات حول هذه المتطلبات.

مراجعة الخطة

يجب على أصحاب العمل مراجعة خطة منع العنف والمضايقة إذا انطبقت أي من هذه الظروف:

- عندما يشير حادث العنف أو المضايقة إلى الحاجة إلى مراجعة.
- إذا طرأ تغيير في موقع العمل أو العمل قد يؤثر على احتمالية العنف أو المضايقة.
- إذا طلبت لجنة الصحة والسلامة أو ممثلها إجراء مراجعة.
- إذا لم تجر مراجعة منذ ثلاث سنوات.

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

إشراك العمال

عند وضع خطة لمنع العنف والمضايقة أو تنفيذها أو مراجعتها، يجب على أصحاب العمل التشاور مع:

- لجنة الصحة والسلامة إن وجدت.
- ممثل الصحة والسلامة ، إن وجد.
- العمال المتأثرون، بقدر ما هو ممكن عمليا، إذا لم تكن هناك لجنة أو ممثل للصحة والسلامة.

تدريب العمال

من المهم أن يعرف العمال ما يجب عليهم فعله وما يسري فيما يتعلق بمنع العنف والمضايقة في مكان عملهم.

يجب على أصحاب العمل ضمان تدريب العمال على منع العنف والمضايقة. يجب أن يشمل هذا التدريب ما يلي:

- كيفية التعرف على العنف والمضايقة.
- خطة صاحب العمل لمنع العنف والمضايقة وأي مراجعات.
- الردود المناسبة (بما في ذلك كيفية الحصول على المساعدة).
- إجراءات الإبلاغ والتحقيق والتوثيق لشكاوى وحوادث العنف والمضايقة.

الحوادث

تنص الفقرة 391.1 من مدونة الصحة والسلامة المهنية على أن الفقرات 33 (6) (أ) إلى (ج) و 33 (7) و 33 (8) و 36 من قانون الصحة والسلامة المهنية تنطبق على حوادث العنف أو المضايقة.

تحقيقات وتقارير صاحب العمل

يجب على المقاتل الرئيسي - أو صاحب العمل (في حال عدم وجود مقاتل) - التحقيق في أي حادث عنف أو مضايقة. يجب عليه أيضا إعداد تقرير تحقيق يحدد ملائسات الحادث وأي إجراء تصحيحي يتم اتخاذه لمنع تكراره.

تنطبق قواعد معينة على التقرير:

- يجب على المقاتل الرئيسي أو صاحب العمل الاحتفاظ بالتقرير لمدة عامين على الأقل بعد وقوع الحادث.
- يجب على المقاتل الرئيسي أو صاحب العمل التأكد من أن التقرير متاح بسهولة وتقديم نسخة من التقرير إلى هيئة الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا (OHS) عند الطلب.

دعم العمال

يجب على صاحب العمل التأكد من أن يُنصح العامل الذي يبلغ عن إصابة أو أعراض سلبية ناتجة عن حادث عنف أو مضايقة باستشارة أخصائي صحي (يختاره العامل) للعلاج أو الإحالة.

يقدم بعض أصحاب العمل برنامج لمساعدة الموظفين في مكان العمل. برنامج مساعدة الموظفين هو خدمة استشارية سريعة قصيرة الأجل للموظفين تقدم المساعدة في حل المشكلات الشخصية التي تؤثر على عملهم. قد يرغب العمال المتأثرون بالعنف أو المضايقة في الحصول على هذه الخدمات.

استحقاق الدفع

يعتبر العامل في العمل عندما يعالج من قبل طبيب (أو بعد إحالة الطبيب) خلال ساعات العمل العادية، فيما يتعلق بحادث عنف أو مضايقة في موقع عمل صاحب العمل.

محطات الوقود ومتاجر البقالة

تُعرّف منافذ التجزئة للتزود بالوقود ومتاجر البقالة في قوانين الصحة والسلامة المهنية.

عمليات التفتيش على الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا

يجري مسؤولو الصحة والسلامة المهنية عمليات تفتيش وتحقيقات لإنفاذ تشريعات الصحة والسلامة المهنية. إذا اعتقد المسؤولون أن موقع العمل غير صحي أو غير آمن ، فيمكنهم اتخاذ مجموعة متنوعة من إجراءات الإنفاذ. قد يوفر المسؤولون أيضا لأصحاب العمل والعمال موارد تعليمية لمساعدتهم على فهم حقوقهم ومسؤولياتهم في مجال الصحة والسلامة المهنية. لا يقوم المسؤولون بحل النزاعات في مواقع العمل أو الدفاع عن أي طرف في موقع العمل. كما لا يملك المسؤولون سلطة القيام بما يلي:

- فرض إجراءات تأديبية (على سبيل المثال، التوبيخ أو الطرد) على أطراف موقع العمل.
- تحديد كيفية إدارة صاحب العمل لجدول عمله أو توظيف العمال أو التدريب.
- إلزام صاحب العمل بتعويض العمال المتضررين من حادث.

تعرف على المزيد حول دور وواجبات مسؤولي الصحة والسلامة المهنية في [دور وواجبات مسؤولي الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا](#) وما يمكن توقعه في [فحص الصحة والسلامة المهنية: معلومات لمنشورات أصحاب العمل](#).

منفذ التجزئة للتزود بالوقود يعني "منفذ بيع بالتجزئة يُباع فيه البنزين أو أنواع الوقود الأخرى وضخه في خزانات وقود السيارات". (الفقرة 1 من مدونة الصحة والسلامة المهنية.)

متجر البقالة يعني "متاجر البقالة أو منافذ البيع بالتجزئة الأخرى التي تقدم كميات محدودة من السلع العامة للبيع مثل المواد الغذائية والأدوات المنزلية ، ولكنها (لا تشمل) الصيدليات أو متاجر الخمور أو متاجر القنب أو منافذ البيع بالتجزئة الأخرى التي تركز على فئة ضيقة من السلع المعروضة للبيع". (الفقرة 392.1 (ب) من مدونة الصحة والسلامة المهنية.)

يتحمل أصحاب العمل والعمال في مواقع العمل هذه مسؤوليات إضافية تتعلق بمنع العنف والمضايقة. يُنص على ذلك في الفقرات 392.2 و 392.5 و 392.6 من مدونة الصحة والسلامة المهنية.

متطلبات إضافية لخطة الوقاية لمواقع عمل محطات الوقود ومتاجر البقالة

تتطلب مدونة الصحة والسلامة المهنية أن يضمن أصحاب العمل الذين لديهم منافذ بيع بالتجزئة للتزود بالوقود أو متاجر البقالة ما يلي، وإدراج ذلك في خطة منع العنف والمضايقة الخاصة بهم:

- إجراءات أمانة للتعامل مع المبالغ النقدية، بما في ذلك القيود المفروضة على كمية المبالغ النقدية الجاهزة للعمال للوصول إليها.
- رؤية جيدة داخل وخارج موقع العمل.
- القيود المفروضة على وصول العامة إلى داخل المباني.
- المراقبة بالفيديو.
- لافتات مرئية تشير إلى أن موقع العمل مراقب بالفيديو.
- يُزود كل عامل يعمل بمفرده بجهاز إرسال طوارئ شخصي يراقبه صاحب العمل أو من يعينه.
- المتطلبات السارية عندما يكون موقع العمل مفتوحا للجمهور بين الساعة 11:00 مساء و 5:00 صباحا.
- خزنة بقل مع مؤقت لا يمكن للعمال فتحها بين تلك الساعات.
- تحديد كميات المواد عالية القيمة بما في ذلك المبالغ النقدية وتذاكر الليانصيب.
- تخزين المواد عالية القيمة المتبقية بشكل آمن.
- لافتات مرئية تشير إلى وجود خزنة بقل مع مؤقت ومواد محدودة عالية القيمة.

التزام العامل

يجب على العمال ارتداء جهاز إرسال الطوارئ الشخصي الخاص بهم عندما يعملون بمفردهم.

متطلبات الدفع المسبق

يجب على أصحاب العمل طلب الدفع المسبق للوقود المباع في منافذ التجزئة للتزود بالوقود ما لم يوافق مدير هيئة الصحة والسلامة المهنية على طريقة أخرى لضمان الدفع.

تعرف على المزيد حول متطلبات محطات الوقود ومتاجر البقالة في [دليل صاحب العمل الخاص بمحطات الوقود ومتاجر البقالة: خطة منع العنف والمضايقة](#) وموارد [متطلبات الدفع المسبق لمحطات الوقود المدرجة في "المزيد من المعلومات"](#).

اتصل بنا

مركز اتصال هيئة الصحة والسلامة المهنية

البرتا الرقم المجاني
• 1-866-415-8690

منطقة إدمونتون

• 780-415-8690

الصم أو ضعاف السمع (TTY)

• 1-800-232-7215 (البرتا الرقم المجاني)

• 780-427-9999 (منطقة إدمونتون)

إخطار هيئة الصحة المهنية بمخاوف عن الصحة والسلامة

alberta.ca/file-complaint-online

اتصل بمركز اتصال هيئة الصحة والسلامة المهنية إذا كانت لديك مخاوف تنطوي على خطر مباشر على شخص ما في موقع العمل.

الإبلاغ عن حادث في مكان العمل إلى هيئة الصحة والسلامة المهنية

alberta.ca/ohs-complaints-incidents

الموقع الإلكتروني بوابة موارد الصحة والسلامة المهنية

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

احصل على نسخ من قانون الصحة والسلامة المهنية وأنظمتها ومدونته

طابعة ألبرتا كينغز

alberta.ca/alberta-kings-printer

هيئة الصحة والسلامة المهنية

alberta.ca/ohs-act-regulation-code

للمزيد من المعلومات

لجنة حقوق الإنسان في ألبرتا

albertahumanrights.ab.ca

العنف الأسري في مكان العمل (LI059)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

دليل صاحب العمل في محطات الوقود ومتاجر البقالة: خطة منع العنف

والمضايقة (BP031)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

متطلبات الدفع المسبق للوقود (LI072)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li072

تقييم المخاطر والسيطرة عليها: كتيب لأصحاب العمل والعمال في ألبرتا

(BP018)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

لجان الصحة والسلامة وممثليها (LI060)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

دور وواجبات مسؤولي الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا (LI046)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046

خطة منع العنف والمضايقة (نموذج) (TMP005ARB)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/TMP005ARB

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

(CI007ARB)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007ARB

دعنا نعرف ما هو رأيك!

لتقديم ملاحظات حول هذا المنشور، قم بزيارة ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045ARB

المراد. لمزيد من موارد الصحة والسلامة المهنية، تفضل بزيارة [بوابه](http://ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045ARB)

المراد. لمزيد من موارد الصحة والسلامة المهنية، تفضل بزيارة [بوابه](http://ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045ARB)

[بوابه](http://ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045ARB)

© 2025 حكومة ألبرتا

هذه المواد للعلم فقط. المعلومات المقدمة في هذه المادة هي فقط لمعلومات المستخدم وراحته، وعلى الرغم من أنه يعتقد أنها دقيقة وعملية، إلا أنها مقدمة دون ضمان من أي نوع. لن يكون التاج أو وكرانه أو موظفه أو مقولوه مسؤولين تجاهك عن أي أضرار، مباشرة أو غير مباشرة، تنشأ عن استخدامك للمعلومات الواردة في هذه المادة. إذا كنت في شك فيما يتعلق بأي معلومات واردة في هذه المادة، أو لتأكيد المتطلبات القانونية، يرجى الرجوع إلى الإصدار الحالي من قانون الصحة والسلامة المهنية والأنظمة والمدونة أو أي تشريعات أخرى معمول بها. علاوة على ذلك، إذا كان هناك أي تناقض أو تعارض بين أي من المعلومات الواردة في هذه المادة والمتطلبات التشريعية المعمول بها، يُعْمَل بالمتطلبات التشريعية. هذه المادة محدثة حتى أبريل/نيسان 2025. يتغير القانون باستمرار مع التشريعات الجديدة والتعديلات على التشريعات الحالية وقرارات المحاكم. من المهم أن تبقى نفسك على اطلاع بالقانون الحالي. هذه المواد، بما في ذلك حقوق الطبع والنشر والعلامات بموجب قانون العلامات التجارية (كندا)، مملوكة لحكومة ألبرتا ومحمية بموجب القانون. تم إصدار هذا المنشور بموجب رخصة 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. لاحظ أن شروط هذا الترخيص لا تنطبق على أي مواد تابعة لجهات خارجية قد يتم تضمينها في هذا المنشور.

الملحق: خطة منع العنف والتحرش (نموذج)

هذا النموذج هو لإعطاء مثال. يتوفر رابط لنسخة MS Word يمكنك تخصيصه لموقع عملك وعملك في "لمزيد من المعلومات" في الصفحة السابقة. إذا اخترت استخدام هذا النموذج، تأكد من تخصيصه لموقع العمل والعمل. لاحظ أن هذا النموذج يتناول الفقرة 390(1)، متطلبات مدونة الصحة والسلامة المهنية فقط. هناك متطلبات أخرى في الجزء 27 من المدونة. يوصى بإدراج هؤلا في خطة منع العنف والمضايقة حسب الاقتضاء.

اسم صاحب العمل:

التاريخ:

تاريخ المراجعة المقرر التالي: (ثلاث سنوات كحد أقصى).

استشارة لجنة الصحة والسلامة أو ممثلها (إن وجد): نعم _____ لا _____ لا ينطبق _____

استشارة العمال المتأثرين (إذا لم تكن هناك لجنة أو ممثل): نعم _____ لا _____ لا ينطبق _____

محتوى خطة الوقاية المطلوبة

التدابير التي سيتخذها صاحب العمل للقضاء على مخاطر العنف والمضايقة أو السيطرة عليها (يجب أن تتوافق هذه التدابير مع جميع متطلبات تقييم المخاطر والسيطرة عليها في الجزء 2 من مدونة الصحة والسلامة المهنية. إذا كنت تملك منفذا للتجزئة للتزود بالوقود أو متجرا للبقالة، يجب عليك أيضا تضمين الضوابط المطلوبة في الفقرة 392.2 من المدونة).

-
-

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

-
-

إجراءات الإبلاغ عن العنف والمضايقة:

(يجب أن تشمل هذه الإجراءات إجراءات الإبلاغ عن الحوادث عند الاقتضاء بموجب الفقرة 33 (1) من قانون الصحة والسلامة المهنية.)

-
-

إجراءات التحقيق في الشكاوى وحوادث العنف والمضايقة:

(يجب أن تشمل هذه الإجراءات عملية تسوية الشكاوى الداخلية الخاصة بك، بالإضافة إلى متطلبات التحقيقات الواردة في الفقرة 33 (6) (أ) إلى (ج) من قانون الصحة والسلامة المهنية.)

-
-

أحكام لحماية سرية جميع الأطراف المشاركة في الشكاوى أو الحادثة، باستثناء الحالات التي يكون فيها الإفصاح إما مطلوبا بموجب القانون أو ضروريا للتحقيق في الشكاوى أو الحادثة. اتخاذ إجراءات تصحيحية؛ أو إبلاغ الأطراف المعنية بنتائج التحقيق وأي إجراء تصحيحي يتم اتخاذه:

-
-

هذا النموذج مخصص إعطاء مثال فقط. إن إكمال هذا النموذج وحده لن يجعلك بالضرورة في حالة امتثال للتشريع. من المهم والضروري أن تقوم بتخصيص هذا المستند لتلبية الظروف الفريدة لموقع عملك. علاوة على ذلك، من الضروري ألا يتم استكمال هذه الوثيقة فحسب، بل استخدامها وإبلاغها وتنفيذها وفقا للتشريعات. لن يكون التاج أو وكرانه أو موظفوه أو مقاولوه مسؤولين تجاهك عن أي أضرار، مباشرة أو غير مباشرة، تنشأ عن استخدامك لهذا النموذج.