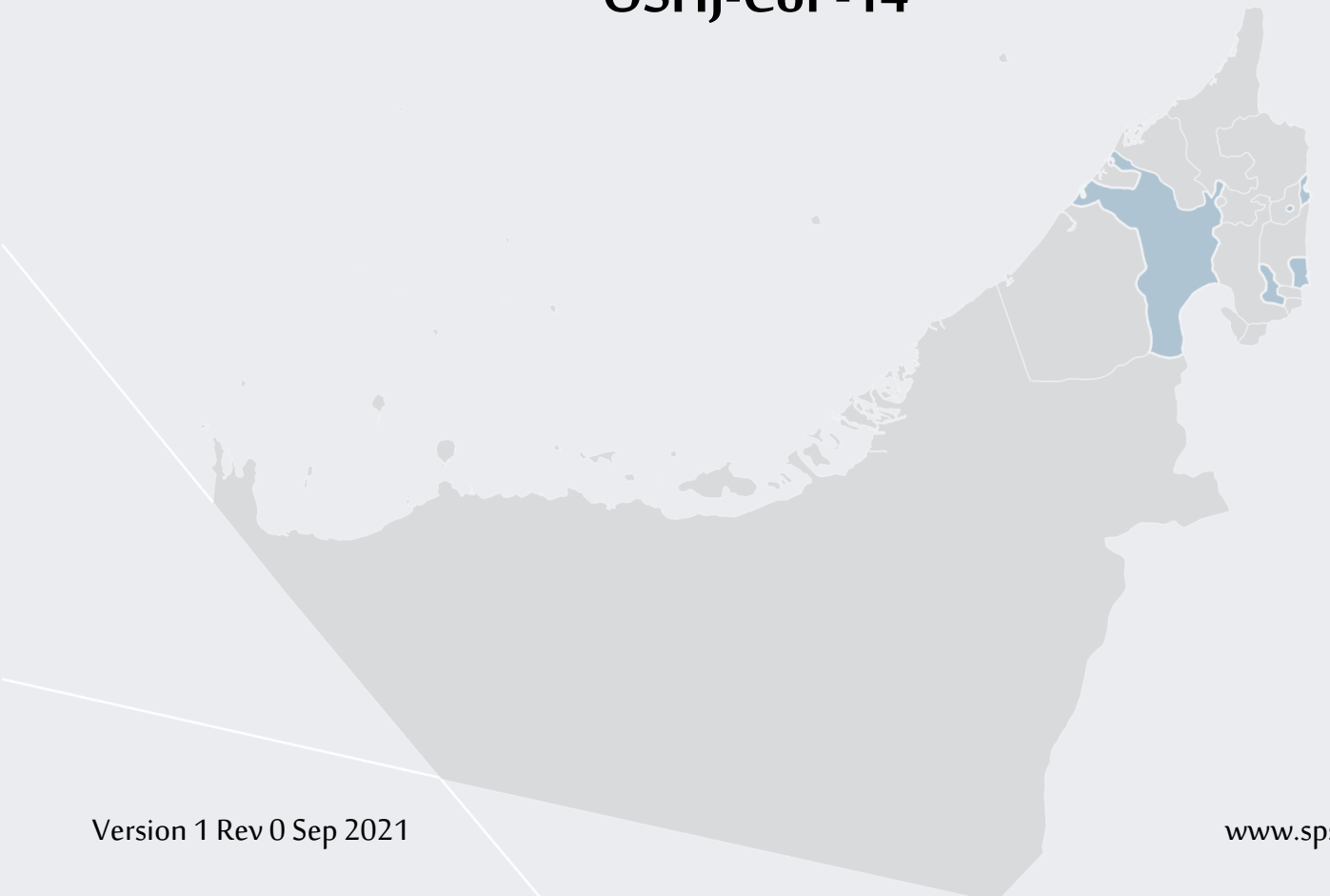
نظام الشارقة للسلامة والصحة المهنية
Occupational Safety & Health Sharjah

حكومة الشارقة
هيئة الوقاية والسلامة
Government of Sharjah
Prevention And Safety Authority

دليل الممارسة المهنية

إدارة الأمراض والاعتلالات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية

OSHJ-CoP-14



Version 1 Rev 0 Sep 2021

www.spsa.shj.ae

جدول المحتويات

1 مقدمة 3
2 الغرض والنطاق 3
3 التعريفات 3
4 الأدوار والالتزامات 4
4.1 التزامات الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة 4
4.2 التزامات العامل 4
5 المتطلبات 5
5.1 الضوضاء 5
5.1.1 تقييم المخاطر 5
5.1.2 حد التعرض 6
5.1.3 تدابير التحكم 6
5.1.5 التدريب 8
5.2 الاهتزاز 8
5.2.1 تقييم المخاطر 9
5.2.2 حد التعرض 10
5.2.3 تدابير التحكم 10
5.2.4 التدريب 11
5.3 الأمراض المعدية 11
5.3.1 تقييم المخاطر 12
5.3.2 تدابير التحكم 12
5.4 المخدرات والكحول 13
5.4.1 وضع سياسة مجابهة المخدرات والكحول 14
5.4.2 فحص المخدرات والكحول 15
5.4.3 الاجراءات التأديبية 15
5.4.4 التدريب 16
5.5 الإجهاد المرتبط بالعمل 16
5.5.1 تقييم المخاطر 16
5.5.2 تدابير التحكم 16

5.5.3 التدريب 17
5.6 العنف والتعدي 18
5.6.1 تقييم المخاطر 18
5.6.3 التدريب 19
5.7 المراقبة الصحية 20
5.7.1 التدريب 21
5.8 إعادة التأهيل والعودة إلى العمل 21
5.8.1 وضع سياسة إعادة التأهيل والعودة إلى العمل 22
5.8.2 توفير مهام عمل مناسبة عند العودة إلى العمل 22
5.8.3 التدريب 23
5.9 الاحتفاظ بالسجلات 23
6 المراجع 23
7 سجل تعديلات الدليل 24

1 مقدمة

المرض أو الاعتلال المهني هو أي مرض مزمن يحدث عادة على مدى فترة طويلة نتيجة لأخطار مكان العمل أو أنشطة العمل، وهو يمثل أحد جوانب السلامة والصحة المهنية التي يجب إدارتها لحماية العمال من المرض أو الاعتلال.

يمكن أن تشمل الأمراض والاعتلالات المهنية ما يلي، على سبيل المثال لا الحصر:

- أمراض الجهاز التنفسي.
- الأمراض الجلدية.
- الأمراض المرتبطة بالأسبستس.
- السرطان.
- ضعف السمع الناجم عن الضوضاء.
- متلازمة اهتزاز اليد والذراع.
- الضغط النفسي.

2 الغرض والنطاق

تم تطوير أدلة الممارسة المهنية لتقديم الدعم للجهات الحكومية والمنشآت الخاصة وذلك عبر توفير المعلومات التي تساعد في الامتثال لمتطلبات نظام الشارقة للسلامة والصحة المهنية، وتمثل المعلومات الواردة في الأدلة الحد الأدنى من المتطلبات المقبولة والواجب اتباعها ، ويمكن للجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تطبيق متطلبات أعلى من المذكورة في الأدلة، ولكن ليس من المقبول تطبيق ممارسات أقل منها.

3 التعريفات

الجهات الحكومية:	الدوائر أو الهيئات أو المؤسسات الحكومية وما في حكمها في الإمارة.
المنشآت الخاصة:	المؤسسات والشركات والمشروعات والأنشطة الاقتصادية العاملة في الإمارة بوجه عام.
المخاطر:	مزيج من احتمالية وقوع الأخطار التي تُسبب الخسائر وشدة تلك الخسائر(العواقب).
تقييم المخاطر:	الاجراء المنهجي لتقييم المخاطر الناشئة عن الأخطار في مكان العمل وتطوير تدابير التحكم المناسبة وذلك لتقليلها الى الحد الأدنى المقبول.
الأخطار:	أي شيء يُمكن أن يسبب ضرراً أو خسارة مثل الإصابة أو اعتلال الصحة أو الأضرار التي تحدث في الممتلكات وما إلى ذلك
الكفاءة:	مزيج من التدريب والمهارات والخبرة والمعرفة التي يمتلكها الشخص وقدرته على تطبيقها لأداء عمله

اهتزاز الجسم بالكامل(WBV):	اهتزاز كامل الجسم.
اهتزاز اليد والذراع(HAV):	اهتزاز اليد والذراع.
متلازمة اهتزاز اليد والذراع (HAVS):	متلازمة اهتزاز اليد والذراع.
اهتزاز الإصبع الأبيض (VWF):	اهتزاز الإصبع الأبيض (متلازمة رينود)
المراقبة الصحية:	المراقبة الصحية هي أي نشاط يتضمن جمع معلومات حول صحة العمال للمساعدة في حمايتهم من المخاطر الصحية في العمل.
دليل جهة التصنيع:	التعليمات والإجراءات والتوصيات المقدمة من جهة التصنيع للتأكد من التشغيل الآمن للمعدات وصيانتها وإصلاحها.

4 الأدوار والالتزامات

4.1 التزامات الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة

- إجراء تقييم للمخاطر وتحديد وتقييم المخاطر على السلامة والصحة وتحديد تدابير التحكم المناسبة.
- التأكد من تطبيق تدابير التحكم المناسبة التي تم تحديدها أثناء التقييم لمنع المخاطر التي تهدد سلامة العمال وصحتهم.
- التأكد من أن يقل حد تعرض العمال المحتمل للمخاطر عن حد التعرض المسموح به في مكان العمل.
- التأكد من إجراء المراقبة الصحية عندما يشير تقييم المخاطر إلى وجود خطر على صحة العمال، أو تعرض العمال لمخاطر تتجاوز حد التعرض المسموح به في مكان العمل.
- التأكد من تنفيذ سياسة إعادة التأهيل والعودة إلى العمل.
- تزويد العمال بالمعلومات والتعليمات والإشراف والتدريب.
- تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة.

4.2 التزامات العامل

- عدم تعريض نفسه أو غيره للخطر.
- اتباع تدابير التحكم الوقائية للتأكد من تنفيذ أنشطة العمل على نحوٍ آمن وتجنب أي مخاطر على صحته.
- التعاون مع صاحب العمل أو من يمثله وتلقي معلومات السلامة والإرشادات والتدريب والالتزام بتعليمات المشرفين.
- الإبلاغ عن أي أمراض يمكن أن تؤثر على سلامته وصحته أو الآخرين من حوله.

5 المتطلبات

يجب أن تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة إدارة الأمراض والاعتلالات المهنية لتقليل المخاطر الصحية التي يتعرض لها العمال، كما يجب على الجهة التخطيط لأنشطة العمل الخاصة بها، والتأكد من الإشراف عليها بشكل مناسب وتنفيذها بأمان دون أي مخاطر على الصحة، ويتضمن التخطيط إجراء تقييم المخاطر وتنفيذ تدابير التحكم المناسبة وتزويد العمال بالقدر الكافي من المعلومات والإرشادات والإشراف والتدريب.

5.1 الضوضاء

تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة ألا يؤدي تعرض العمال للضوضاء في مكان العمل إلى مخاطر ضعف السمع الدائم والذي يسبب الإعاقة، يمكن أن يحدث ضعف السمع تدريجيًا، نتيجة التعرض للضوضاء بمرور الوقت، ولكن يمكن أن يحدث أيضًا بسبب الضوضاء المفاجئة والصاخبة للغاية.

يمكن أن تتداخل الضوضاء الشديدة في مكان العمل مع وسائل التواصل وتجعل سماع الإنذارات أكثر صعوبة، كما يمكن أن تقلل أيضًا من وعي العامل بما يحدث حوله، وقد تؤدي هذه العوامل إلى مخاطر تتعلق بالسلامة، مما يعرض الأشخاص لخطر الإصابة أو الوفاة.

5.1.1 تقييم المخاطر

يجب أن تتخذ الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة خطوات عملية ومعقولة لحماية حاسة السمع لدى العمال وغيرهم ممن قد يتأثرون في مكان العمل والمناطق المحيطة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- إجراء تقييم لمخاطر الضوضاء وتحديد نوع الضوضاء ومستواها ومدة التعرض لها، والأشخاص الذين يحتمل تضررهم نتيجة التعرض للضوضاء في مكان العمل.
- تقدير مستوى تعرض العمال للضوضاء وتحديد ما إذا كان يتجاوز حد التعرض المسموح به في مكان العمل.
- تحديد أدوات التحكم المطلوبة لمنع التعرض للضوضاء أو تقليل مستوى التعرض لها إلى ما هو أدنى من حد التعرض المسموح به في مكان العمل.
- تحديد العمال الذين يحتاجون إلى المعلومات والإرشادات والإشراف والتدريب.
- تحديد العمال الذين يحتاجون إلى الخضوع للمراقبة الصحية، حيث يوجد خطر على صحتهم.

يمكنك العثور على مزيد من المعلومات حول تقييم المخاطر في دليل الممارسة المهني OSHJ-CoP-01: إدارة المخاطر والتحكم فيها.

5.1.2 حد التعرض

حد التعرض المسموح به في مكان العمل هو مستوى التعرض للضوضاء والذي عند بلوغه تتخذ الجهة خطوات لتقليل آثاره الضارة على السمع، وحد التعرض المسموح به في مكان العمل هو متوسط التعرض للضوضاء يوميًا أو أسبوعيًا بمقدار 85 ديسيبل.

5.1.3 تدابير التحكم

يجب أن تأخذ الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة في الاعتبار طرق تقليل الضوضاء والتعرض لها من خلال اتخاذ إجراءات عملية وفعالة للتحكم في مخاطرها.

عندما تتجاوز الضوضاء حد التعرض المسموح به في مكان العمل، يجب أن تتخذ الجهة جميع التدابير الممكنة عمليًا لتقليل مستوى التعرض ، وذلك لحماية حاسة السمع لدى العمال.

تتحكم الجهة في الضوضاء باستخدام الترتيب التالي وفقًا للأولوية:

- إزالة مخاطر الضوضاء.
- التحكم في مخاطر الضوضاء من المصدر.
- التحكم على طول مسار الإرسال:
  - سلوك الصوت عند الانتقال، بما في ذلك الإرسال والانعكاس والامتصاص.
  - درجة تخفيض وامتصاص الصوت واستخدامها في عملية اختيار المواد.
  - تقنيات التخميد والعزل والانتشار والحواجز و الكبائن العازلة للصوت.
- التحكم في مستوى التعرض في جهاز الاستقبال، بما في ذلك الكبائن العازلة للصوت ومناطق حماية السمع ومعدات الوقاية الشخصية، مما يحد من وقت التعرض والمراقبة الصحية.
- استخدام معدات أكثر هدوءاً أو استخدام عمليات مختلفة أكثر هدوءاً .
- وضع ضوابط هندسية / تقنية لتقليل الضوضاء الناتجة عن المعدات أو العمليات من المصدر.
- وضع شاشات وحواجز وحاويات ومواد ماصة لتقليل الضوضاء على مسارها للأشخاص المعرضين.
- تصميم وتخطيط مكان العمل لإنشاء مناطق عمل هادئة.
- استخدام أساليب عمل محسنة لتقليل مستويات الضوضاء.
- تحديد مناطق حماية السمع، وهي مناطق في مكان العمل يتم تقييد الوصول إليها، والتأكد من تثبيت اللوحات الإرشادية التي تشير إلى الزامية استخدام معدات حماية السمع الشخصية.

- وضع برامج الصيانة المناسبة لكل من:
  - معدات العمل.
  - مكان العمل.
  - أنظمة مكان العمل.
- تحديد مدة التعرض للضوضاء وشدته.
- وضع جداول عمل مناسبة مع تخصيص فترات راحة كافية.
- في حالة استمرار وجود خطر الضوضاء، يجب توفير معدات الوقاية الشخصية.

تتضمن التدابير التي توفر مزايا مستمرة أو متوسطة وطويلة الأجل، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- سياسة شراء آلات ومعدات منخفضة الضوضاء.
- إجراء الصيانة الدورية المناسبة للآلات والمعدات التي تصدر الضوضاء.

5.1.4 ادوات حماية السمع الشخصية

تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة توفير أدوات حماية السمع للعمال حيث ما تكون هناك حاجة إلى توفر حماية إضافية لما تم تحقيقه باستخدام تدابير التحكم في الضوضاء، أو كإجراء قصير الأجل، بينما يتم وضع تدابير أخرى للتحكم في الضوضاء.

هناك نوعان رئيسيان من أدوات حماية السمع:

- سدادات الأذن - يمكن وضعها داخل قناة الأذن أو تغطيتها، لتشكيل مانع تسرب للضوضاء. وفي بعض الأحيان تكون مزودة بسلك أو رباط للرقبة لمنع ضياعها ويمكن أن تكون دائمة أو قابلة لإعادة الاستخدام أو مخصصة للاستخدام لمرة واحدة.
- واقيات الأذن - عادة ما تكون عبارة عن أكواب بلاستيكية صلبة، تتناسب مع الأذنين وتحيط بهما، ويتم إحكام تثبيتها على الرأس بواسطة عصابة مبطنة. الأسطح الداخلية للأكواب مغطاة بمادة تمتص الصوت، وعادة ما تكون مصنوعة من الاسفنج والبلاستيك المرن، ويمكن أن تكون واقيات الأذن مثبتة على عصابة رأس (Headband) أو خوذة ويمكن أن يحتوي بعضها على أجهزة اتصال مدمجة فيها.

يجب أن تضمن الجهة عدم استخدام أدوات حماية السمع إلا في حالة استمرار وجود مخاطر السمع على الرغم من تنفيذ تدابير أخرى للتحكم في الضوضاء، أو أثناء وضع أو تنفيذ هذه التدابير الأخرى، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- تزويد العمال بأدوات حماية السمع والتأكد من استخدامهم لها بشكل صحيح عندما يتجاوز مستوى التعرض للضوضاء حد التعرض المسموح به في مكان العمل.
- التأكد من ارتداء أدوات حماية السمع بشكلٍ صحيح، عند الضرورة، وتركيبها أو تثبيتها بشكلٍ صحيح.

توفير القدر الكافي من المعلومات والإرشادات والإشراف والتدريب.

5.1.5 التدريب

يجب أن تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تزويد العمال بمعلومات مناسبة عن الضوضاء.

يجب على الجهة تزويد العمال بالتدريب باللغات وبالصيغة التي يفهمها العمال، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- التعرض للضوضاء والمخاطر التي تهدد السمع.
- المخاطر الصحية الناجمة عن التعرض للضوضاء.
- تدابير التحكم المطبقة للتحكم في المخاطر والتعرض لها.
- علامات وأعراض التعرض للضوضاء وفقدان السمع.
- كيفية اختيار تدابير حماية السمع وملاءمتها واستخدامها والحفاظ عليها.
- كيفية تحديد أي عيوب في أدوات التحكم في الضوضاء وحماية السمع والإبلاغ عنها.
- المواقع في مكان العمل والتي توجد بها مخاطر التعرض للضوضاء وتكون أدوات حماية السمع فيها إلزامية.

يمكن العثور على مزيد من المعلومات بشأن التدريب في الدليل الإرشادي OSHJ-GL-26: التدريب والكفاءة.

5.2 الاهتزاز

يجب أن تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة أن تعرض العمال للاهتزاز في مكان العمل لا يؤدي إلى مخاطر الاهتزاز الدائم والمسبب للإعاقة.

هناك نوعان من الاهتزاز: اهتزاز الجسم بالكامل واهتزاز اليد والذراع.

اهتزاز الجسم بالكامل - ينتقل من خلال مقاعد أو أقدام العمال الذين يقودون آلات متحركة، أو مركبات عمل أخرى، على الأسطح الخشنة وغير المستوية كجزء رئيسي من عملهم. قد تسبب الصدمات والاهتزازات الشديدة مخاطر صحية بما في ذلك آلام الظهر.

اهتزاز اليد والذراع - يحدث نتيجة للمس يد العامل لأداة تهتز أو قيامه بأعمال تتضمن الاهتزاز وتعد جزءًا منتظمًا من نشاط عمل العامل، ويمكن أن يتسبب اهتزاز اليد والذراع في نشوء مجموعة من الحالات التي تُعرف مجتمعة باسم متلازمة اهتزاز اليد والذراع واهتزاز الإصبع الأبيض.

كلما زاد التعرض للاهتزاز، زادت احتمالية حدوث الضرر، وقد يزداد مستوى التعرض للخطر بسبب التعرض للاهتزاز بقدر أكبر أو لفترات أطول.

5.2.1 تقييم المخاطر

يجب على الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تقييم المخاطر المرتبطة بالاهتزاز واتخاذ جميع الإجراءات الوقائية الممكنة عمليًا للتأكد من سلامة وصحة العمال وغيرهم ممن يمكن أن يتأثروا بأنشطة العمل التي تتضمن الاهتزاز.

كجزء من عملية تقييم المخاطر، يجب أن تحدد الجهة مصادر الاهتزاز وتقيم مستوى تعرض العمال اليومي للاهتزاز، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- مراقبة ممارسات العمل.
- الرجوع إلى المعلومات المتعلقة بالمستوى المحتمل للاهتزاز المقابل للمعدات المستخدمة في تلك الظروف الخاصة.
- اتخاذ الترتيبات اللازمة لقياس مستويات الاهتزاز .
- تقييم ما إذا كان من المحتمل أن يتعرض أي عامل للاهتزاز بما يصل إلى حد التعرض المسموح به في مكان العمل أو يتجاوزه.

ينبغي أن تراعي عملية تقييم المخاطر العوامل التالية، على سبيل المثال لا الحصر:

- مقدار ونوع ومدة التعرض للاهتزاز، بما في ذلك الاهتزازات المتقطعة والصدمات المتكررة.
- الآثار التي قد تحدثها الاهتزازات على العمال الذين تكون صحتهم معرضة بشكل خاص لمخاطر التعرض للاهتزاز.
- أي آثار قد تترتب على الاهتزاز فيما يتعلق بمعدات العمل، ويشمل ذلك ما يلي:
  - التعامل الصحيح مع أدوات التحكم.
  - قراءة المؤشرات.
  - استقرار الهياكل الإنشائية
  - تأمين الوصلات.
- أي معلومات عن اهتزاز المعدات واردة في دليل الشركة المصُنِّعة.
- توافر معدات بديلة مصممة لتقليل التعرض للاهتزاز.
- تعرض العمال لاهتزاز الجسم بالكامل.
- ظروف عمل محددة، مثل العمل في درجات حرارة منخفضة؛
- توافر المعلومات المناسبة التي تم الحصول عليها من المراقبة الصحية.

يجب على الجهة مراجعة تقييم المخاطر بانتظام ،خاصة في الظروف التالية:

- عند وجود سبب يدعو للاعتقاد بأن هذا التقييم لم يعد صالحًا.

- حدوث تغيير كبير في نشاط العمل الذي ينطبق عليه التقييم.
- إدخال تغييرات على تقييم المخاطر على النحو المحدد في عملية المراجعة.

5.2.2 حد التعرض

حد التعرض المسموح به في مكان العمل هو مستوى التعرض للاهتزاز الذي تتخذ الجهة عند بلوغه خطوات لتقليل الآثار الضارة للاهتزاز.

يبلغ حد التعرض اليومي لاهتزاز الذراع واليد 5 أمتار في الثانية المربعة ،((5 m/s2 A(8)).

يبلغ حد التعرض اليومي لاهتزاز كامل الجسم 15.1 متر في الثانية المربعة ،((15.1 m/s2 A(8)).

5.2.3 تدابير التحكم

يجب أن تتأكد الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة من منع تعرض العمال للاهتزاز أو تقليله إلى أدنى قدر ممكن عمليًا.

في الحالات التي لا يمكن فيها منع الاهتزاز، يجب على الجهة اتخاذ تدابير تحكم تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- الطرق البديلة لتنفيذ العمل والتي من شأنها منع تعرض العمال للاهتزاز أو التقليل منه.
- اختيار معدات العمل التي تنتج أقل قدر ممكن من الاهتزاز بسبب تصميمها أو خصائصها، أو طبيعة العمل الذي يجب القيام به.
- توفير المعدات المساعدة التي تقلل من مخاطر الإصابة الناجمة عن الاهتزاز.
- اتخاذ ترتيبات الصيانة المناسبة لمعدات العمل ومكان العمل وأنظمة مكان العمل.
- تصميم وتخطيط أماكن العمل ومناطق العمل؛
- توفير القدر المناسب والكافي من المعلومات والإرشادات وا لإشراف والتدريب للعمال حتى يتمكنوا من استخدام المعدات بأمان وبشكل صحيح لتقليل تعرضهم للاهتزاز.
- تقليل مدة التعرض للاهتزاز وشدته.
- وضع جداول عمل مناسبة مع تخصيص فترات راحة كافية.
- توفير ملابس لحماية العمال من البرد والرطوبة.
- اتخاذ الترتيبات المناسبة من خلال توفير أنظمة التبريد و التدفئة لمكان العمل إذا لزم الأمر وبقدر ما يمكن ذلك ، بالإضافة إلى الملابس والقفازات المناسبة.
- التأكد من أن أي أدوات جديدة تتضمن أجهزة مدمجة للتحكم في الاهتزاز.

- الحد من انتقال الاهتزازات في المسار الممتد بين المصدر والمقابض أو الأسطح الأخرى التي تمسكها أيادي المشغلين.
- تقليل مقدار القوة المطلوبة لاستخدام الأدوات والتحكم فيها والحفاظ عليها في حالة جيدة.

5.2.4 التدريب

تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تزويد العمال بمعلومات مناسبة حول الاهتزاز.

يجب على الجهة تزويد العمال بالتدريب باللغات وبالصيغة التي يفهمها العمال، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- كيفية إدارة الاهتزاز في مكان العمل.
- حدود التعرض للاهتزاز في مكان العمل.
- النتائج الهامة التي خلص إليها تقييم المخاطر.
- كيفية التعرف على علامات وأعراض الأمراض أو الإصابات المرتبطة بالاهتزاز.
- كيفية الإبلاغ عن الأمراض أو الإصابات المرتبطة بالاهتزاز وتلقي العلاج المناسب لها.
- الحق في المراقبة الصحية.
- أنظمة العمل الآمنة المطبقة لتقليل مستوى تعرض العمال للاهتزاز.
- النتائج الكلية لأي مراقبة صحية تم القيام بها.

5.3 الأمراض المعدية

يجب أن تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تحديد وتوثيق جميع مهام العمل وبيئات العمل التي قد يتعرض فيها العمال للإصابة بالأمراض المعدية.

تحدث الأمراض المعدية أو الأمراض السارية بسبب الكائنات الحية الدقيقة المسببة للأمراض بما في ذلك البكتيريا والفيروسات والطفيليات أو الفطريات؛ حيث يمكن أن تنتقل الأمراض، بشكل مباشر أو غير مباشر، من شخص إلى آخر، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

الأمراض المنقولة عن طريق الدم - تنتقل عن طريق الكائنات المسببة للأمراض المنقولة بالدم من خلال ملامسة الدم المصاب أو بعض سوائل الجسم؛ حيث يمكن أن يحدث التعرض للدم أو سوائل الجسم الملوثة من خلال الوخز بالإبرة أو تناثر الدم.

الأمراض المنقولة عن طريق التلامس - تنتقل إما عن طريق التلامس المباشر أو غير المباشر مع الكائنات المسببة للأمراض، ويتضمن التلامس المباشر انتقال الأمراض عبر التلامس الشخصي، بينما يتضمن التلامس غير المباشر لمس جسم ملوث من قبل شخص مصاب، ويمكن أن تنتقل الأمراض أيضًا عن طريق الطعام أو الماء الملوث.

الأمراض المنقولة عن طريق الهواء - تنتشر في الهواء، ويمكن للعمال أن يصابوا بمرض عن طريق استنشاق الهواء الملوث الحامل للكائنات المسببة للأمراض. يمكن أن تحدث الأمراض المنقولة عن طريق الهواء في أي مكان به تجمعات للأشخاص؛ لذلك، يمكن أن يتعرض العمال في جميع قطاعات الصناعة للخطر.

الأمراض حيوانية المصدر - الأمراض حيوانية المنشأ التي تسببها عوامل معدية وتنتقل بين الحيوانات والبشر من خلال ملامسة الجلد أو ملامسة اللعاب أو عن طريق الهواء، أو عن طريق اللدغات.

5.3.1 تقييم المخاطر

يجب على الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تقييم المخاطر المرتبطة بجميع الأمراض المعدية المحددة واتخاذ جميع الإجراءات الوقائية الممكنة عمليًا للتأكد من سلامة وصحة العمال وغيرهم ممن يمكن أن يُصابوا بهذه الأمراض المعدية.

كجزء من تقييم المخاطر، يجب أن تقيم الجهة مدى تعرض العمال لخطر الإصابة بالأمراض المعدية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- تقييم حالات العدوى التي تتضمن أعلى احتمالية وإمكانية حدوث الضرر.
- تقييم كيف يمكن أن يتعرض العمال للضرر.
- تقييم الطرق المحتملة للعدوى.
- تقييم احتمالية الإصابة بالمرض وتحديد ما إذا كانت تدابير التحكم الحالية مناسبة.
- الاستعداد للطوارئ و الاستجابة لحالات الطوارئ.

5.3.2 تدابير التحكم

يجب أن تقوم الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة بوضع تدابير تحكم مناسبة عندما يكون هناك خطر التعرض للأمراض المعدية، ويتم تطبيق التدابير التالية للوقاية من المخاطر أو التحكم فيها، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- حظر الأكل والشرب والتدخين واستخدام مستحضرات التجميل في مناطق العمل التي يوجد فيها خطر التلوث.
- منع الإصابة بالجروح العميقة والسطحية والسحجات، خاصة في وجود الدم وسوائل الجسم.
- تغطية جميع جروح الجلد المكشوف باستخدام ضمادات مقاومة للماء وقفازات مناسبة.
- تجنب استخدام الأدوات الحادة أو التعرض لها مثل الإبر والزجاج والمعدن وما إلى ذلك بقدر ما يمكن ذلك، أو إذا كان لا بد من استخدامها، يجب توخي الحذر عند المناولة والتخلص منها.
- استخدام أجهزة تتضمن ميزات أمان، مثل الإبر الأكثر أمانًا والمقصات غير حادة الأطراف.
- حماية العينين والفم باستخدام واقٍ وقناع مناسب للوجه، حيث يمكن أن تتناثر عليه بعض المواد.

- تجنب التلوث باستخدام ملابس واقية مقاومة للماء.
- ارتداء الأحذية المطاطية أو أغطية الأحذية البلاستيكية التي تُستعمل لمرة واحدة ثم التخلص منها عندما يحتمل أن تكون الأرضية ملوثة.
- اتباع ممارسات النظافة الصحية الأساسية والجيدة، مثل غسل اليدين.
- التحكم في تلوث الأسطح عن طريق الاحتواء واستخدام إجراءات التطهير المناسبة.
- التخلص من النفايات الملوثة بأمان.

5.3.3 التدريب

تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تزويد العمال بمعلومات مناسبة حول الأمراض المعدية.

يجب على الجهة تزويد العمال بالتدريب باللغات وبالصيغة التي يفهمها العمال، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- كيفية إدارة الأمراض المعدية في مكان العمل.
- النتائج الهامة التي خلص إليها تقييم المخاطر.
- كيفية التعرف على علامات وأعراض الأمراض المعدية.
- كيفية الإبلاغ عن الأمراض المعدية وتلقي العلاج المناسب لها.
- الحق في المراقبة الصحية.
- وضع أنظمة العمل الآمنة لتقليل تعرض العمال للأمراض المعدية.

5.4 المخدرات والكحول

تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تحديد العمال الذين يتعاطون المخدرات أو الكحول أو أي مادة أخرى يمكن أن تؤثر على السلامة والصحة وأداء العمل، حيث يمثل هذا جزءا من الإدارة الشاملة للمخاطر.

يمكن أن تؤثر المخدرات أو المشروبات الكحولية التي يتم تناولها خارج مكان العمل على أداء العمال لفترة طويلة بعد تناولها. يمكن أيضًا أن تكون الآثار غير المباشرة لمشكلات تعاطي المخدرات والكحول على تصرفات العمال داخل مكان العمل وخيمة.

يمكن تحديد حالات تعاطي العمال للمخدرات أو الكحول بعدة طرق مختلفة، قد تشير التصرفات التالية التي يقوم بها العمال إلى وجود مشكلة، ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- التغيب عن العمل دون إخطار مسبق.

- عدم الانضباط في المواعيد.
- ارتفاع مستويات ارتكاب الحوادث.
- الميل إلى الاضطراب والارتباك.
- ضعف أداء واجبات العمل.
- التهيج أو العدوان - النزاع مع زملاء العمل.
- سوء السلوك.
- عدم تذكر الإرشادات العادية أو عدم الامتثال لها.
- نشوء حاجة مفاجئة لزيادة الإشراف.
- العثور على عبوات أو زجاجات كحول فارغة أو أدوات متعلقة بالمخدرات.

5.4.1 وضع سياسة مجابهة المخدرات والكحول

تتولى الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة وضع سياسة مجابهة المخدرات والكحول بوصفها تمثل جزءا من الإدارة الشاملة للمخاطر والتحكم فيها داخل الجهة، ويجب أن تتضمن سياسة مجابهة المخدرات والكحول على ما يلي، على سبيل المثال لا الحصر:

- بيان واضح للسلوك المتوقع من العمال.
- الإشارة إلى انطباق السياسة على جميع العمال على حدٍ سواء، بما في ذلك المديرين والمشرفين، في مكان العمل؛
- بيان أن السياسة تمثل جزءا لا يتجزأ من سياسة السلامة والصحة المهنية الشاملة.
- بيانات واضحة لأدوار والتزامات جميع العمال بموجب هذه السياسة.
- تشجيع العمال الذين يعانون من أي مشكلة على التقدم والإفصاح عنها ضمن إطار وعد بالسرية التامة والدعم المستقبلي.
- تحديد السلوك الذي يحتمل أن يسفر عن اتخاذ إجراء بموجب هذه السياسة.
- توفير العلاج المناسب وإعادة التأهيل لمن يعانون من هذه المشاكل.
- يتم تقييم السياسة بعد تنفيذها وتعديلها، إذا لزم الأمر، بما يتماشى مع نتيجة التقييم.

يجب أن تضمن الجهة أن جميع العمال على دراية بهذه السياسة، ومن المرجح أن تكون السياسة متناسبة في الحالات التالية:

- تنفيذ السياسة لحماية وتعزيز سلامة العمال.
- إلمام العمال بهذه السياسة.

- توفر إمكانية إثبات أن عملية جمع العينات ونقلها واختبارها مستقلة ولا تشوبها شائبة.
- إبلاغ العمال بما ستفعله الجهة بنتائج الاختبار.
- عدم امتلاك الجهة لأي طريقة بديلة معقولة للحصول على نفس النتيجة.

5.4.2 فحص المخدرات والكحول

على الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة الإبلاغ بأن تعاطي المخدرات والكحول يشكل خطرًا على العمليات ذات الأهمية الحيوية للسلامة، خاصة في بعض الوظائف التي يتخذ فيها العمال قرارات حاسمة فيما يتعلق بالسلامة مثل السائقين وبعض مشغلي الآلات؛ حيث يمكن أن يكون لتعاطي المخدرات أو الكحول، في مثل هذه المهام، آثاراً كارثية على العمال وزملاء العمل وأفراد الجمهور والبيئة.

يمكن للجهة اعتماد فحص المخدرات والكحول بوصفه يمثل جزءاً من سياسة المخدرات والكحول، ويجب أن تضمن الجهة، قبل أن تتخذ أي قرار لتنفيذ نظام فحص المخدرات أو الكحول، أن سياسة مجابهة المخدرات والكحول قد تم إقرارها بالكامل وإبلاغها لجميع العمال.

هناك مجموعة متنوعة من خيارات الاختبار المتاحة للجهة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

الفحص عند التوظيف - يشير إلى اختبار أو تقييم صحة العمال المحتملين أثناء عملية التوظيف.

الاختبار الروتيني - يتم إجراؤه في أوقات محددة، يتضمن رسالة واضحة مفادها أنه من غير المقبول التأثر بالمخدرات أو الكحول أثناء العمل.

الاختبار العشوائي - يستخدم كإجراء رادع لتحديد متعاطي المخدرات أو الكحول الذين لم يتم اكتشافهم من قبل،

الاختبار المبرر أو "المسبب "- يمكن استخدامه إذا كان لدى المدير سبب يدعوه للاعتقاد بأن أحد العمال يتعاطى المخدرات أو يشرب الكحول، وقد يشكل أيضًا جزءاً من تحقيق ما بعد الحادثة أو الحادث.

اختبار إعادة التأهيل - يمكن استخدامه عندما يوافق العامل على تلقي العلاج ويتم إجرائه بواسطة الشخص المسؤول عن توفير العلاج للتأكد من الامتثال للوصفة الطبية، وقد يتم تقديم الاختبار كجزء من اتفاقية العودة إلى العمل بين العمال والجهة.

5.4.3 الاجراءات التأديبية

يجب أن يتوافر لدى الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة إجراءات تأديبية، بحيث تشمل هذه الإجراءات تعاطي المخدرات أو الكحول في مكان العمل وتحدد الحالات التي يتم فيها إبلاغ الشرطة عن أولئك العمال.

لكي تكون سياسة مجابهة المخدرات والكحول فعالة، فيجب أن تكون متسقة مع الإجراءات التأديبية.

يتمتع العمال الذين يعانون من مشكلة تعاطي أي مؤثرات عقلية أو يشتبه في تعاطيهم للمخدرات أو الكحول بنفس حقوق السرية والدعم كما لو كانوا يعانون من أي حالة طبية أخرى.

5.4.4 التدريب

يجب أن تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تزويد العمال بمعلومات مناسبة حول سياسة مجابهة المخدرات والكحول.

يجب على الجهة تزويد العمال بالتدريب باللغات وبالصيغة التي يفهمها العمال، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- تعزيز قدرة المشرفين والمديرين على تحديد مشاكل تعاطي المخدرات أو الكحول بشكل فعال ومعالجتها وكيفية طرح هذه المشكلة بشكل فعال مع العمال.
- كيفية الإبلاغ عن حالات تعاطي المخدرات أو الكحول.
- تفاصيل عن سياسة مجابهة المخدرات والكحول.
- تفاصيل عن موعد إجراء فحص المخدرات والكحول.
- الاجراءات التأديبية.

5.5 الإجهاد المرتبط بالعمل

يجب أن تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تحديد وتوثيق جميع مهام العمل وبيئات العمل التي قد يتعرض فيها العمال للإجهاد المرتبط بالعمل.

الإجهاد هو رد الفعل العكسي الذي يتعرض له الأشخاص نتيجة للضغوط المفرطة أو غيرها من المطالب الملقاة على عاتقهم، وهناك فرق واضح بين ضغط العمل الذي يمكن أن يخلق شعورًا بالحماس والتحفيز، والإجهاد الذي يحدث عندما يصبح هذا الضغط مفرطاً .

5.5.1 تقييم المخاطر

يجب أن تتخذ الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة خطوات معقولة لتحديد وتقليل أسباب الإجهاد المرتبط بالعمل، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- تحديد وتقييم مخاطر الإجهاد المرتبط بالعمل.
- تنفيذ تدابير التحكم المناسبة لإدارة الإجهاد المرتبط بالعمل.
- توفير الموارد المناسبة، ، لتنفيذ تدابير مناسبة للتحكم في الإجهاد والحفاظ عليها.

تزويد المديرين والمشرفين بالمعلومات والإرشادات والإشراف والتدريب على إدارة الإجهاد.

5.5.2 تدابير التحكم

ينصب التركيز الرئيسي لبرنامج الإجهاد المرتبط بالعمل على معالجة المسائل التي من المحتمل أن تمثل مصادر محتملة للإجهاد بالنسبة لفئات العمال. يجب أن تقوم الجهة بإيجاد سبل يتمكن العمال عبرها من التعبير عن مخاوفهم، على أن تشمل ما يلي، على سبيل المثال لا الحصر:

- تهيئة بيئة يتم فيها تشجيع العمال على التحدث، بشكل رسمي وغير رسمي، إلى مديرهم أو أي شخص آخر في سلسلة الإدارة التابعين لها.

- تذكير العمال أنه يمكنهم التحدث إلى ممثلي السلامة والصحة المهنية أو موظفي الموارد البشرية.

- تشجيع العمال على التحدث إلى شخص ما في الجهة أو طلب المشورة من مستشاري الصحة المهنية أو أي أخصائي طبي إذا كان لديهم مخاوف بشأن صحتهم.

- تقديم التوجيه ووغيره من أشكال دعم العمال.

- تقديم المساعدة أو خدمات الاستشارة للعمال.

تتولى الجهة الرد على مخاوف العمال واتخاذ إجراءات للحد من الضرر الذي يلحق بهم عندما يتم لفت انتباهها إلى ذلك مباشرة، وتوضيح من الذي يتحمل المسؤولية عن متابعة البلاغ أو الشكوى من الإجهاد المرتبط بالعمل، ويشمل ذلك ، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- التحدث إلى الشخص المعني لمعرفة سبب الشكوى وما الذي يمكن فعله حيال ذلك.

- إتاحة إمكانية طلب مساعدة الخبراء عندما يكون الإجهاد خطيراً ويتم تحديد المشكلة لكن الأمور قد تجاوزت بوضوح ما يمكن للمدير المباشر التعامل معه.

- عندما تحتوي الشكوى على مسائل تتعلق بالعلاقة مع المدير المباشر أو أعضاء الفريق الآخرين، فقد يكون من المفيد إشراك إدارة الموارد البشرية والسلامة الصحة المهنية وممثل عن العامل عند حل المشكلة.

- عندما يكون من الممكن تحديد إحدى المشكلات المرتبطة بالعمل بوضوح، فمن الضروري تدارك الموقف بأسرع ما يمكن، حتى لو كان ذلك يتضمن تنازلًا من أي من الجانبين، فمن الأسهل بكثير التدخل بنجاح عندما لا يزال العامل متواجدًا في العمل، وليس بعد مغادرته في إجازة مرضية.

- الجهة غير مسؤولة قانونيًا عن الإجهاد الناتج في المنزل ولكن يجب أن يتوافر لديها ترتيبات لمعالجة ذلك وإتاحة ما يلي:
  - فرص الحصول على المشورة.
  - إمكانية التكيف مع العمل.
  - تغيير ساعات العمل.

5.5.3 التدريب

يجب أن تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تزويد العمال بمعلومات مناسبة حول الإجهاد المرتبط بالعمل.

يجب على الجهة تزويد العمال بالتدريب باللغات وبالصيغة التي يفهمها العمال، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- كيفية إدارة الإجهاد المرتبط بالعمل في مكان العمل.
- النتائج الهامة لنهج معايير الإدارة.
- كيفية تحديد وتجنب المواقف المحتملة التي قد تزداد فيها مخاطر الإجهاد المرتبط بالعمل.
- كيفية الإبلاغ عن حالات الإجهاد المرتبط بالعمل.

5.6 العنف والتعدي

يمكن تعريف العنف والتعدي على أنه "أي حادث يتعرض فيه الموظفين لسوء المعاملة أو التهديد أو الاعتداء في ظروف تتعلق بعملهم، بما في ذلك أي تهديد صريح أو ضمني لسلامتهم أو راحتهم أو صحتهم".

يمكن أن يحدث العنف والتعدي في مكان العمل بمجموعة من الأشكال، بما في ذلك الإساءة اللفظية والتهديدات والاعتداء الجسدي، ويمكن أن تسبب هذه الأفعال ضررًا جسدياً ونفسياً بينما تشكل خطر حدوث عواقب قصيرة وطويلة الأجل للجهة.

يمكن أن تظهر أعمال العنف والتعدي بين العمال والعملاء وأفراد الجمهور.

يجب أن تضمن الجهة تحديد مصادر العنف والتعدي التي يمكن أن تؤثر على الصحة المهنية لعاملها، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- العنف الخارجي - المرتبط بالسرقة أو الجرائم الأخرى ويكون فيه الجاني شخصاً من خارج مكان العمل.
- العنف المرتبط بالخدمة - ينشأ عند تقديم الخدمات للعملاء أو المرض ى أو السجناء ويحدث داخل مكان العمل.
- العنف الداخلي - يمكن أن يحدث بين عاملين أو أكثر، أو بين أصحاب العمل والعمال.

5.6.1 تقييم المخاطر

يجب على الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تقييم المخاطر المرتبطة بالعنف والتعدي واتخاذ جميع الإجراءات الوقائية الممكنة عمليًا للتأكد من سلامة وصحة العمال وغيرهم ممن يمكن أن يتأثروا بالعنف والتعدي.

ينبغي أن تراعي عملية تقييم المخاطر العوامل التالية، على سبيل المثال لا الحصر:

- تقييم حالات العنف والتعدي في مكان العمل.
- العوامل التي تؤدي إلى العنف والتعدي في مكان العمل.
- تحديد ما إذا كان العنف والتعدي يحدثان في أماكن إقامة العمال.
- تصميم وتخطيط مكان العمل.
- توزيع القوى العاملة.

- العمال الذين يعملون بشكل منفرد.
- آلية الإبلاغ عن العنف والتعدي.
- المعلومات والإرشادات والإشراف والتدريب.

5.6.2 تدابير التحكم

تتولى الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة وضع سياسة لمجابهة العنف والتعدي، توضح بالتفصيل التزامات الجهة وكذلك التزامات العامل ،لزيادة الوعي بالمسائل ذات الصلة ووضع معايير للسلوك في مكان العمل، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- تقديم بيان واضح للعمال ومستخدمي الخدمة بأنه لن يتم التهاون مع العنف والتعدي وسيتم التعامل معهما على أنهما مخالفات تأديبية - تصل إلى أو تشمل الفصل من العمل أو، إذا كان ذلك مناسباً ، اتخاذ الإجراءات الجنائية - بالإضافة إلى معلومات حول كيفية الإبلاغ عن العنف والتعدي.
- تحديد ما الذي يشكل سلوكاً غير مقبول من قِبل المديرين / العمال الآخرين وكذلك مستخدمي الخدمة أو أفراد الجمهور.
- تقديم بيان بالنهج العام للوقاية من مخاطر العنف والتعدي والتعامل معها، بما في ذلك التدريب.
- تقديم المشورة للعمال بشأن التشريعات ذات الصلة المعمول بها حسب مسؤولياتهم في مكان العمل.
- التأكد من الإصغاء لجميع الأطراف المعنية بشكل محايد ومعاملتهم بشكل منصف وحماية كرامة وخصوصية الجميع.
- التأكد من عدم التساهل مع الاتهامات الكاذبة أو الكيدية وبيان أنها قد تؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.
- تحديد الدعم المتاح للضحية أو الضحايا.
- تضمين معلومات حول كيفية تنفيذ السياسة ومراجعتها ومراقبتها.

5.6.3 التدريب

تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تزويد العمال بمعلومات مناسبة حول العنف والتعدي.

يجب على الجهة تزويد العمال بالتدريب باللغات وبالصيغة التي يفهمها العمال، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- كيفية إدارة العنف والتعدي في مكان العمل.
- النتائج الهامة التي خلص إليها تقييم المخاطر.

- كيفية تحديد وتجنب المواقف المحتملة التي قد تزداد فيها مخاطر العنف والتعدي.
- كيفية الإبلاغ عن حالات العنف والتعدي.
- أنظمة العمل الآمنة المطبقة لتقليل حالات تعرض العمال للعنف والتعدي.

5.7 المراقبة الصحية

على الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة ضمان إجراء المراقبة الصحية حينما يتم إجراء تقييم للمخاطر و / أو تقييم للصحة المهنية لتقييم مدى التعرض. ويجب على الجهة إجراء المراقبة الصحية بعد تنفيذ جميع تدابير التحكُّم الأخرى للتحكم في التعرض للمستوى المقبول.

يتم إجراء المراقبة الصحية في الحالات التالية:

- إذا كان هناك خطر على صحة العمال الذين تجاوزوا حدود التعرض المسموح بها في مكان العمل.
- إذا كان من المحتمل أن يتعرض هؤلاء العمال للمرض واعتلال الصحة عند بلوغ حدود التعرض المسموح بها في مكان العمل أو تجاوزها.
- يجب على الجهة التأكد من وضع هؤلاء العمال تحت المراقبة الصحية المناسبة، عند الضرورة.

تكون المراقبة الصحية مناسبة في الحالات التالية:

- إذا أمكن الربط بين حدود التعرض المسموح بها في مكان العمل ومرض يمكن تحديده أو أي تأثير ضار آخر على الصحة.
- إذا كان من المحتمل أن يحدث المرض أو يقع أي تأثير آخر على الصحة أثناء ظروف عمل معينة.
- إذا كان هناك طرق مناسبة لاكتشاف المرض أو أي تأثير آخر على الصحة.

يجب على الجهة:

- التأكد من توفير سجل والاحتفاظ به لكل عامل يخضع للمراقبة الصحية، وإتاحة السجلات بسهولة في شكل مناسب.
- السماح للعمال بالاطلاع على سجلات المراقبة الصحية الخاصة بهم عند إعطائهم إشعاراً معقولاً.

إذا تبين، نتيجة للمراقبة الصحية، أن العامل يعاني من مرض يمكن تحديده أو أي تأثير آخر ضار على الصحة ،والذي يعتبره الطبيب المختص ناتجاً عن التعرض لمرض واعتلال، يجب أن تضمن الجهة ما يلي:

- إبلاغ العامل من قبل شخص مؤهل بشكل مناسب بالإضافة إلى تقديم المشورة بشأن الحاجة إلى مزيد من المراقبة الصحية والمراجعة / الفحص الطبي، إذا لزم الأمر.
- إبلاغ العامل بأي نتائج مهمة للمراقبة الصحية، مما يسمح بالسرية الطبية.

- مراجعة تقييم المخاطر.
- مراجعة تدابير التحكُّم المطبقة مع مراعاة أي مشورة قدمها أخصائي طبي.
- النظر في إعادة تكليف العامل بعمل آخر حيث لا يوجد خطر من التعرض لمزيد من المواد الخطرة، مع مراعاة أي مشورة يتم تقديمها على النحو الوارد أعلاه.
- فحص صحة أي عامل آخر تعرض لمواد خطرة بشكل مشابه، ويشمل ذلك إجراء الفحص الطبي عندما يوصي به أخصائي طبي.

يعتمد عدد مرات إجراء المراقبة الصحية على نتائج تقييم المخاطر ونوع تدابير السلامة المنفذة.

لن تكون هناك حاجة إلى المراقبة الصحية إذا تم تنفيذ تدابير السلامة بالكامل وإثبات فعاليتها العالية في السيطرة على المخاطر الصحية والتأكد من عدم وجود احتمال حدوث آثار صحية.

5.7.1 التدريب

يجب أن تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تزويد العمال بمعلومات مناسبة حو ل المراقبة الصحية.

يجب على الجهة تزويد العمال بالتدريب باللغات وبالصيغة التي يفهمها العمال، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- إجراءات الجهة والتدابير الفنية المتخذة لمنع التعرض للأمراض والاعتلالات أو التحكم في مستوى التعرض لها.
- حدود التعرض المسموح بها في مكان العمل.
- ما هي الظروف التي يمكن تنفيذ المراقبة الصحية فيها.
- حق العمال في المراقبة الصحية.
- كيفية تجنب وتقليل مخاطر التعرض للأمراض والاعتلالات.
- النتائج الكلية لأي مراقبة صحية يتم إجرائها.

5.8 إعادة التأهيل والعودة إلى العمل

يجب أن تمثل إعادة التأهيل جزءاً من استراتيجية الجهة بشأن سلامة العمال وصحتهم وراحتهم، ويجب أن يكون الهدف منها هو معالجة أسباب اعتلال الصحة والإصابة المرتبطة بالعمل، والتعامل مع الأمر قبل حدوث الغياب، وتشجيع العمال، من خلال تعزيز الصحة، على تحمل المسؤولية عن صحتهم الشخصية.

هناك هدفان رئيسيان لإعادة التأهيل:

- مساعدة العمال على العودة إلى العمل بعد الإصابة بمرض أو إعاقة.

- مساعدة العمال الذين يعانون من حالات صحية مزمنة على البقاء في العمل.

تشمل ممارسة إعادة التأهيل الجيدة أصحاب العمل والمديرين والعمال ومجموعة من المهنيين الآخرين الذين يعملون معاً لإيجاد حلول لتحقيق هذين الهدفين، وتشمل الأساليب التي يستخدمونها التدخل الطبي وإجراء تغييرات على مكان العمل.

5.8.1 وضع سياسة إعادة التأهيل والعودة إلى العمل

يجب على الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة وضع سياسة إعادة التأهيل والعودة إلى العمل بوصفها تمثل جزءاً من الإدارة الشاملة للمخاطر والتحكم فيها بالنسبة للجهة، ويتضمن الحد الأدنى لمتطلبات سياسة إعادة التأهيل والعودة إلى العمل، على سبيل المثال لا الحصر ،ما يلي:

- أن تكون السياسة واضحة ومفهومة لجميع العمال.
- في حالة عدم توفير وثيقة تأمين صحي من هيئات تأمين صحي مرخصة، يجب على الجهة تغطية جميع التكاليف مباشرة.
- وضع إجراءات إبلاغ لإخطار الجهة عند حدوث إصابة / مرض في مكان العمل.
- وضع إجراءات للتواصل مع العامل والطبيب الممارس الذي يعالج الإصابة / المرض.
- تحديد أدوار والتزامات الجهة والمديرين والمشرفين والعمال.
- وضع إجراءات كي تتمكن الجهة والعامل من تحديد المهام المناسبة والاتفاق عليها عند العودة إلى العمل.
- وضع إجراءات لمراقبة عملية إعادة التأهيل.
- وضع إجراءات لإحالة الحالات إلى السلطة المختصة حين تؤدي، أو يحتمل أن تؤدي، الإصابة أو المرض أو الاعتلال إلى إعاقة جزئية / كاملة أو الوفاة.
- تزويد جميع العمال بالمعلومات والإرشادات والإشراف والتدريب.
- وضع إجراءات تضمن ألا يتم فصل العامل الذي يعاني من إصابة أو مرض من العمل فقط أو بشكل أساس ي بسبب الإصابة أو المرض وفقًا للوائح وزارة الموارد البشرية والتوطين، والتي تشمل القانون الاتحادي رقم 8 لعام 1980.

5.8.2 توفير مهام عمل مناسبة عند العودة إلى العمل

يجب أن تقوم الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة بإجراء تعديلات معقولة داخل مكان العمل وتخصيص مهام مناسبة للعامل كي يتمكن من العودة إلى العمل أثناء إعادة التأهيل، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- العودة إلى العمل بشكل تدريجي وبناء قوة العامل وزيادة ساعات العمل تدريجياً.
- تغيير ساعات العمل للسماح بالعمل المرن لدعم التوازن بين العمل والحياة.

- السماح للعامل بالعمل من المنزل.
- منح إجازة من العمل للذهاب لتلقى العلاج الطبي والتقييم.
- تعديل أو نقل منطقة العمل الخاصة بهم.
- تعديل مهام العمل وتقليل وتيرة العمل وزيادة أوقات الراحة.
- توفير معلومات وإرشادات وإشراف وتدريب إضافي.

5.8.3 التدريب

تضمن الجهات الحكومية والمنشآت الخاصة تزويد العمال بمعلومات مناسبة حول إعادة التأهيل والعودة إلى العمل.

يجب على الجهة تزويد العمال بالتدريب باللغات وبالصيغة التي يفهمها العمال، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- الدعم الذي ستقدمه الجهة للعمال.
- تفاصيل سياسة إعادة التأهيل والعودة إلى العمل.
- إجراءات عودة العمال إلى العمل.
- توفير مهام عمل مناسبة عند العودة إلى العمل.

5.9 الاحتفاظ بالسجلات

يجب أن تضمن الجهة الاحتفاظ بالسجلات المناسبة لمراقبة التعرض، والمراقبة الصحية، والفحص الطبي، وسجلات الاستشارة .

6 المراجع

إدارة المخاطر والتحكم فيها OSHJ-CoP-01

التدريب والكفاءة OSHJ-GL-26

7 سجل تعديلات الدليل

العنوان	إدارة الأمراض والاعتلالات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية		
سجل تعديلات الدليل			
النسخة	**تاريخ المراجعة**	**تفاصيل التعديل**	**الصفحات المُعدّلة**
1	15 SEP 2021	وثيقة جديدة	لا يوجد