

السلامة الفاعلة: تدريب متكامل لإدارة المخاطر والعمالة الأجنبية

الدليل التشغيلي

الوقاية من التحرش والعنف والمخاطر النفسية
والاجتماعية في المنشآت الزراعية.

دليل عملي للمنشآت الزراعية وأصحاب العمل
والمديرين والمشرفين والعاملين

المفهرس

1. مقدمة
2. أهداف الدليل
3. الإطار التشريعي
4. ما المقصود بالتهرش والعنف والمخاطر النفسية والاجتماعية
5. عوامل الخطر في القطاع الزراعي
6. تنظيم العمل بصورة آمنة وشاملة
7. إدارة العمالة الأجنبية
8. الوقاية من الإجهاد المرتبط بالعمل
9. الوقاية من التهرش والتمييز
10. الأدوار والمسؤوليات
11. الإجراءات التشغيلية
12. إدارة البلاغات
13. التدريب والتوعية
14. المتابعة والتحسين المستمر
15. قائمة التحقق الخاصة بالمنشأة

تم إعداد هذا الدليل التشغيلي ليكون وثيقة تُورَّع على المنشآت الزراعية. وقد صُمم ليكون عملياً ومتوافقاً مع التشريعات الإيطالية (المرسوم التشريعي 2008/81، والمرسوم التشريعي 2006/198، والمرسوم التشريعي 2003/216، وتشريعات مكافحة التمييز، والاتفاق الأوروبي بشأن الإجهاد المرتبط بالعمل)، كما أنه قابل للتكيف بسهولة مع مختلف أوضاع المنشآت.

تُعد الزراعة من أكثر القطاعات الإنتاجية تعرضاً للمخاطر التي تهدد صحة العاملين وسلامتهم. وإلى جانب المخاطر الجسدية التقليدية، تتزايد أهمية المخاطر التنظيمية والعلاقية والنفسية والاجتماعية.

تواجه المنشآت الزراعية اليوم تحديات جديدة، منها:

- التزايد في تشغيل العمال الأجانب

- موسمية الأنشطة

- ارتفاع معدل دوران العمالة

- الاختلافات اللغوية والثقافية

- تزايد قسوة الظروف المناخية

- تزايد الالتزامات القانونية

تمثل الوقاية من التحرش والعنف والمخاطر النفسية والاجتماعية عنصراً أساسياً لضمان بيئة عمل آمنة وشاملة تحترم كرامة الأشخاص.

2. أهداف الدليل

يهدف هذا الدليل إلى مساعدة المنشآت الزراعية على:

- تحسين التنظيم الداخلي للعمل

- تعزيز الإدارة الفعالة للعمالة، مع إيلاء اهتمام خاص للعمال الأجانب

- الوقاية من الإصابات والإجهاد المرتبط بالعمل والتحرش والتمييز وسائر المخاطر النفسية والاجتماعية

- تعزيز بيئة عمل تعاونية وشاملة وقائمة على الاحترام

- زيادة الوعي بالالتزامات القانونية

- الحد من مخاطر العقوبات المدنية والإدارية والجنائية

- تحسين الاستدامة الاجتماعية للمنشأة الزراعية

3. الإطار التشريعي

تشمل أهم الأحكام المرجعية ما يلي:

- المرسوم التشريعي 2008/81 (حماية الصحة والسلامة في العمل)
- القانون المدني، المادة 2087
- المرسوم التشريعي 2006/198 (قانون تكافؤ الفرص)
- المرسومان التشريعيان 2003/215 و 2003/216 (المساواة في المعاملة)
- الاتفاق الأوروبي بشأن الإجهاد المرتبط بالعمل (2004)
- الاتفاق الأوروبي بشأن التحرش والعنف في العمل (2007)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن مكافحة العنف والتحرش
- التشريعات المتعلقة بحماية كرامة الإنسان ومكافحة جميع أشكال التمييز

4. ما المقصود بالتحرش والعنف والمخاطر النفسية والاجتماعية

التحرش

التحرش هو سلوك غير مرغوب فيه يهدف أو يؤدي إلى المساس بكرامة الشخص وخلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو مهينة أو مسيئة. وقد يكون لفظياً أو جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، كما قد يقع عبر الوسائل الرقمية مثل الرسائل والبريد الإلكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي. وكل شكل من أشكال التحرش يضر برفاه العامل ويجب الوقاية منه والتصدي له.

العنف في العمل

يقصد بالعنف في العمل أي اعتداء جسدي أو لفظي أو نفسي أو سلوك ترهيب يوقع أثناء العمل أو بسببه. وقد يصدر هذا السلوك عن زملاء أو رؤساء أو عملاء أو موردين أو أشخاص آخرين من خارج المنشأة، وبشكل خطراً على صحة العاملين وسلامتهم.

المخاطر النفسية والاجتماعية

تنشأ المخاطر النفسية والاجتماعية عن عوامل تنظيمية وعلاقية وإدارية قد تضر بالصحة النفسية للعاملين. ومن أبرزها أعباء العمل المفرطة، ووتيرة العمل المرتفعة، وسوء تنظيم المناوبات، وضعف التواصل، والنزاعات، والعزلة، وعدم وضوح الأدوار، والتمييز. وإذا لم تُدار بصورة مناسبة، فقد تؤدي إلى الإجهاد المرتبط بالعمل وتزيد احتمال الأخطاء والإصابات.

5. عوامل الخطر في المنشآت الزراعية

تتميز المنشآت الزراعية بخصائص تنظيمية قد تساعد على ظهور المخاطر النفسية والاجتماعية. ومن أهم العوامل التنظيمية موسمية الأعمال وفترات ذروة الإنتاج وساعات العمل الطويلة والعمل في ظروف العزلة. ويضاف إلى ذلك العوامل البيئية، مثل التعرض للحرارة والبرد والضوضاء والعوامل الجوية.

ومن الناحية الاجتماعية، يمثل وجود عمال ينتمون إلى خلفيات ثقافية ولغوية ودينية مختلفة مصدر ثراء، لكنه يتطلب إدارة مناسبة للاندماج والتواصل. كما أن العوامل العلاقية، مثل سوء الفهم وضعف التواصل والنزاعات، قد تؤثر سلباً في مناخ المنشأة ورفاه العاملين.

6. تنظيم العمل بصورة آمنة

يمثل التنظيم الجيد للعمل للتدبير الأساسي للوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية. ومن المهم تخطيط الأنشطة، وتوزيع أعباء العمل بعدالة، وتحديد المهام والمسؤوليات بوضوح، وضمان فترات راحة مناسبة وتجنب حالات الإجهاد المفرط.

كما أن التواصل الفعال أمر أساسي: يجب أن تكون المعلومات بسيطة ومفهومة ومتاحة لجميع العاملين، مع استخدام الصور والرموز والمواد التوعوية متعددة اللغات عند الحاجة، والتحقق دائماً من الفهم الفعلي للتعليمات.

7. إدارة العمالة الأجنبية

يمثل وجود العمال الأجانب مورداً مهماً للقطاع الزراعي. ولتعزيز اندماجهم وضمان ظروف عمل آمنة، يجب توفير استقبال مناسب وشرح تنظيم المنشأة وقواعد السلامة والمخاطر الخاصة بالنشاط.

ينبغي دعم التواصل بمواد مترجمة ولافتات متعددة اللغات وعروض عملية لتجاوز أي صعوبات لغوية. وفي الوقت نفسه، يجب على المنشأة تعزيز الاحترام المتبادل وتكافؤ الفرص وتقدير الاختلافات الثقافية، بما يدعم بيئة عمل شاملة وتعاونية.

8. الوقاية من الإجهاد المرتبط بالعمل

يرتبط الإجهاد المرتبط بالعمل أساساً بتنظيم العمل وليس بالخصائص الفردية للعامل. وقد تدل بعض المؤشرات، مثل تزايد الأخطاء والنزاعات والغياب وانخفاض الإنتاجية أو تكرار الإصابات، على وجود حالات ضيق.

تتطلب الوقاية تخطيطاً سليماً للأنشطة، وتحديدًا واضحاً للمهام، وفترات راحة مناسبة، والاستماع إلى العاملين، ودعمًا مستمرًا من المديرين والمشرفين.

9. الوقاية من التحرش

يجب أن تعتمد المنشأة سياسة عدم التسامح مطلقاً تجاه أي شكل من أشكال التحرش أو العنف أو التمييز. ويجب وضع قواعد سلوك واضحة، وضمان سرية البلاغات، والتدخل فوراً لحماية الأشخاص المعنيين.

تعد سلوكيات مثل الشتائم والإهانات والنكات التمييزية والترهيب والتهديد والاتصال الجسدي غير المرغوب فيه والابتزاز والعزل المتعمد والتحرش الجنسي غير مقبولة. وفي المقابل، يجب تعزيز الاحترام المتبادل والتعاون والاستماع واستخدام لغة لائقة وإشراك جميع العاملين.

10. الأدوار والمسؤوليات

تشمل الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية جميع الأطراف داخل المنشأة. فصاحب العمل مسؤول عن تقييم المخاطر وتنظيم العمل واعتماد الإجراءات وتدريب العاملين. وعلى المديرين والمشرفين مراقبة تطبيق تدابير الوقاية وإدارة النزاعات المحتملة ومتابعة مناخ العمل. ويلتزم العاملون باحترام زملائهم والمساهمة في الحفاظ على بيئة عمل آمنة والإبلاغ عن أي مخاطر أو سلوكيات غير لائقة.

11. الإجراءات التشغيلية

يجب على المنشأة إتاحة إجراءات بسيطة وسرية للعاملين للإبلاغ عن التحرش أو التمييز أو العنف أو السلوك العدواني أو حالات الإجهاد. ويمكن تقديم البلاغ شفهاً أو كتابياً، ويجب التعامل معه بسرية.

عند تلقي البلاغ، يجب على المنشأة تسجيله والتحقق من الوقائع والاستماع إلى الأشخاص المعنيين واتخاذ التدابير التصحيحية اللازمة ومتابعة فعالية التدخلات بمرور الوقت.

12. التدريب

يمثل التدريب أداة أساسية للوقاية، وينبغي ألا يقتصر على السلامة في العمل، بل يشمل أيضاً التواصل وإدارة النزاعات والاحترام المتبادل والانتماء والوقاية من التحرش. وبالنسبة للعاملين الأجانب، يُستحسن استخدام مواد مترجمة وصور وتمارين عملية، مع التحقق دائماً من فهم المعلومات المقدمة.

13. المتابعة

لتقييم فعالية التدابير المعتمدة، ينبغي للمنشأة أن تتابع دورياً بعض المؤشرات، مثل عدد البلاغات والإصابات وحالات الغياب ودوران العاملين ومناخ المنشأة ونتائج الأنشطة التدريبية. ونتيج المتابعة تحديد مواطن الخلل المحتملة وتخطيط تدخلات التحسين المستمر.

14. فوائد تعود على المنشأة

تعود الوقاية من التحرش والعنف والمخاطر النفسية والاجتماعية بفوائد ملموسة على العاملين والمنشأة معاً. فبيئة العمل الآمنة والشاملة تساعد على تقليل الإصابات والغياب، وتحسين الإنتاجية وجودة العمل، والحد من النزاعات، وتعزيز استبقاء العاملين، وتقليل مخاطر العقوبات. كما تعزز سمعة المنشأة وتدعم استدامة اجتماعية أكبر للنشاط الزراعي.

15. قائمة التحقق الخاصة بالمنشأة

- هل توجد سياسة لمكافحة التحرش والتمييز؟ ☐ نعم ☐ لا
- هل تم تقييم الإجهاد المرتبط بالعمل؟ ☐ نعم ☐ لا
- هل يتلقى العمال الأجانب معلومات مفهومة؟ ☐ نعم ☐ لا
- هل تتوفر تعليمات بلغات متعددة؟ ☐ نعم ☐ لا
- هل تم تعيين مسؤول لتلقي البلاغات؟ ☐ نعم ☐ لا
- هل توجد إجراءات سرية؟ ☐ نعم ☐ لا
- هل تلقى المشرفون التدريب؟ ☐ نعم ☐ لا
- هل تتم متابعة مناخ العمل؟ ☐ نعم ☐ لا
- هل تُخطط لفترات راحة مناسبة؟ ☐ نعم ☐ لا
- هل يوجد نظام للتحسين المستمر؟ ☐ نعم ☐ لا

16. الملاحق

الملحق أ – نموذج الإبلاغ

الاسم (اختياري): 

التاريخ: 

المكان: 

ماذا حدث؟ 

التوقيع (اختياري): 

الملحق ب – جهات اتصال مفيدة

المسؤول: 

الهاتف: 

البريد الإلكتروني: 

17. توزيع الدليل



يُورَّع الدليل على النحو الآتي:

- يُسَلَّم إلى جميع المنشآت والعاملين عبر الموقع الإلكتروني لـ Agri.Bi وAgricultori Verona Servizi srl
- يُشرح أثناء التدريب
- متاح بعدة لغات
- يُعلَّق في أماكن العمل

