

الدليل الأساسي بخصوص الصحة والسلامة في العمل  
(WHS) للمنظمات التي تستخدم متطوعين

This resource kit was developed by Safe Work Australia in conjunction with the Department of Prime Minister and Cabinet Not-for-Profit Reform Council working group. The Working Group was comprised of representatives from peak volunteer organisations:

- Volunteering SA & NT
- Uniting Care Australia
- Anglicare Australia
- The Smith Family
- The Red Cross
- Scouts Australia
- Surf Life Saving Australia, and
- The Australian Sports Commission.

Safe Work Australia acknowledges the contribution of the working group in the development of this important resource for volunteers and the vital role volunteers play in communities around Australia.

ISBN 978-0-642-78557-2 [PDF]



Creative Commons

This copyright work is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial 3.0 Australia licence. To view a copy of this licence, visit

<http://creativecommons.org>

In essence, you are free to copy, communicate and adapt the work for non commercial purposes, as long as you attribute the work to Safe Work Australia and abide by the other licence terms.

## جدول المحتويات

4.....	مقدمة.....	-1
6.....	من الذي تترتب عليه واجبات بموجب قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS)؟.....	-2
10.....	ما الذي تحتاج منظماتكم القيام به؟.....	-3
14.....	ما الذي يحتاج متطوعوكم القيام به؟.....	-4
15.....	واجبات الموظف.....	-5
16.....	المتطوعون العاملون من المنازل.....	-6
17.....	المنظمات الطوعية للخدمات الطارئة.....	-7
19.....	التنمّر والتحرش والتمييز.....	-8
20.....	قوانين أخرى.....	-9
22.....	قائمة مراجعة للمنظمات الطوعية.....	-10

## 1- مقدمة

لكل شخص الحق في أن يكون آمناً في العمل، بما في ذلك المتطوعون. يلعب المتطوعون دوراً حيوياً في المجتمعات في عموم أستراليا ويقدمون إسهامات هامة عن طريق قيامهم بالعمل مجاناً لمجموعة متنوعة من المنظمات كل يوم.

هذا الدليل يقدم معلومات لكل شخص يدير عملاً أو مشروعاً حول كيفية تطبيق قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS) الجديدة على المنظمات التي تستخدم متطوعين، وحقوقهم والتزاماتهم. ويوضح الواجب الأساسي المترتب على المنظمات التي تعين عمالاً وتستخدم متطوعين بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)، ويوضح كيفية القيام بهذا الواجب. كما يشير هذا الدليل أيضاً إلى موارد أخرى مفيدة يمكن للمنظمات استخدامها لفهم واجباتهم بخصوص الصحة والسلامة في العمل والقيام بها. هذا الكتيب جزء من مجموعة موارد تشتمل على دليل منفصل للعمال المتطوعين – الدليل الأساسي للمتطوعين.

### القوانين المتجانسة بخصوص الصحة والسلامة في العمل

بتاريخ 1 يناير/كانون الثاني 2012، قامت New South Wales، Australian Capital Territory، Queensland، Northern Territory كما قام الـ Commonwealth بتوحيد قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS) الخاصة بها. هذا يعني أن أصحاب الأعمال أو المشروعات (المنظمات) والعمال، بمن فيهم المتطوعون، في مناطق الاختصاص هذه محميون بقوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS) نفسها. وستطبق في Tasmania قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS) نفسها في 1 يناير/كانون الثاني 2013.

وبغض النظر عن الاختصاص الذي تتم فيه ممارسة أعمالكم أو مشروعكم، ستساعدكم المعلومات الواردة في هذا الدليل في فهم الحقوق والواجبات المترتبة على منظماتكم تجاه المتطوعين بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS).

إذا كان عملكم أو مشروعكم متقيداً سلفاً بمتطلبات الصحة والسلامة في العمل في منطقة اختصاصكم، هذا شيء عظيم! استمروا في ذلك – من منظماتكم على المسار الصحيح.

### المصطلحات الرئيسية المستخدمة في هذا الدليل

بعض الكلمات المستخدمة في هذا الدليل لها معنى محدد بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS). وفيما يلي أدناه قائمة بهذه المصطلحات ومعانيها.

المصطلح الـ الرئيسي	المعنى
صاحب العمل أو المشروع (PCBU)	صاحب العمل أو المشروع (PCBU) هو متحمل الواجب الرئيسي بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS). وهو عادة صاحب العمل وقد يكون شركة أو شركة أو هيئة أو جمعية غير متمتعة بشخصية قانونية أو تاجراً منفرداً أو دائرة حكومية أو سلطة قانونية. وتكون المنظمة الطوعية صاحب عمل أو مشروع (PCBU) إذا كانت تستخدم واحداً أو أكثر من العمال مقابل أجر. في ثانياً هذا الدليل، يشار إلى صاحب العمل أو المشروع (PCBU) بـ "المنظمة".
العناية المعقولة	هذا المصطلح يصف مستوى العناية الذي يجب أن يفي به العاملون، بمن فيهم المتطوعون. ويقصد به القيام بما يقوم به الشخص المعقول في الظروف المعينة مع إعطاء الاعتبار إلى أشياء مثل: <ul style="list-style-type: none"><li>● معرفة الشخص</li><li>● دور الشخص</li><li>● مهارات الشخص والموارد المتاحة له</li><li>● مؤهلات الشخص</li><li>● المعلومات المتوفرة لدى الشخص، و</li><li>● العواقب التي تصيب الصحة والسلامة نتيجة إخفاقه في التصرف في</li></ul>

المصطلح ال الرئيسي	المعنى
	الظروف المعينة.
عملي بصورة معقولة	<p>يستخدم هذا المصطلح لتقييد أو تحديد بعض واجبات الصحة والسلامة في العمل. إذا كان شيء ما عمليا بصورة معقولة بخصوص الصحة والسلامة في العمل، هذا يعني أنه يكون، أو كان في وقت محدد، ممكنا بصورة معقولة القيام به، مع أخذ ما يلي في الاعتبار:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• احتمال حدوث مصدر الخطر أو الخطر المعني</li> <li>• درجة الضرر الذي قد ينتج من مصدر الخطر أو من الخطر</li> <li>• ما يعرفه، أو يجب أن يعرفه الشخص المعني بخصوص مصدر الخطر أو بخصوص الخطر وطرق إزالة الخطر أو الحد منه، و</li> <li>• توفر وملاءمة طرق إزالة الخطر أو الحد منه، و</li> <li>• تكلفة إزالة الخطر أو الحد منه.</li> </ul>
المتطوع	الشخص الذي يعمل من غير أجر أو مكافأة لصالح صاحب العمل أو المشروع (PCBU).
جمعية المتطوعين	مجموعة من الأشخاص الذين يعملون معا لغرض واحد أو أكثر من الأغراض المجتمعية ولا يستخدمون عمال مقابل أجر. جمعيات المتطوعين ليست مشمولة بقانون الصحة والسلامة في العمل (WHS).
العامل	العامل هو أي شخص يمارس عملا لصالح أي صاحب عمل أو مشروع (PCBU) بأي صفة، بما في ذلك المتطوع.

## 2- من الذي تترتب عليه واجبات بموجب قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS)؟

### المنظمات

تتطلب القوانين المتجانسة بخصوص الصحة والسلامة في العمل (WHS) من المنظمات التي توظف عمال مقابل أجر أن تضمن، بقدر ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة، الصحة والسلامة البدنية والعقلية لعامليها، بمن في ذلك المتطوعون.

تتطلب قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS) من معظم المنظمات الوفاء بواجبات معينة، لكن جمعيات المتطوعين – المنظمات التي ليست لديها أي موظفين يعملون مقابل أجر – ليست عليها تلك الواجبات.

استخدم المخطط الانسيابي أدناه للتعرف على ما إذا كان يترتب على منظماتكم القيام بأي واجبات بخصوص الصحة والسلامة.



إن الواجبات العامة للمنظمات التي تستخدم متطوعين، وواجباتها بموجب القانون العام، موطدة بصورة جيدة. لقد اعترفت المحاكم الأسترالية منذ زمن طويل بأن المتطوعين يترتب لصالحهم واجب العناية العام على الأشخاص والمنظمات التي يدعمونها. لذلك، حتى لو كانت منظماتكم جمعية طوعية ولا تخضع لقانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)، سيكون من ضمن الأفكار الجيدة أن تتقيد بالواجبات العامة للصحة والسلامة في العمل.

## هل تعلم؟

الواجب المترتب لصالح المتطوعين ليس جديدا تماما. في South Australia ،Northern Territory ،Queensland و Australian Capital Territory، كانت قوانين الصحة والسلامة المهنية السابقة تتطلب تحديدا حماية الصحة والسلامة المهنية للمتطوعين. في مناطق اختصاص أخرى، كان هنالك واجب على أصحاب العمل لحماية الأشخاص الآخرين في مكان العمل، بمن في ذلك المتطوعون والزوار.

## المنظمات ذات المجموعات أو الأقسام المحلية

يمكن أن تتكون المنظمة من هيئة وطنية مع مجموعات أو أقسام ولائية ومحلية. تلك الهيئة الوطنية ستكون هي صاحبة العمل أو المشروع (PCBU) إذا قامت بتعيين عمال مقابل أجر. وما إذا كانت أي مجموعات أو أقسام ولائية أو محلية للمنظمة هي أيضا صاحبة عمل أو مشروع (PCBU)، فإن ذلك يعتمد على ما إذا كانت معترفا بها ككيان منفصل يعين عمالا مقابل أجر، حتى لو كانت جمعيات غير متمتعة بشخصية قانونية.

إذا تم تحديد أي مجموعات أو أقسام ولائية أو محلية بأنها صاحبة عمل أو مشروع (PCBU)، فستترتب عليها واجبات الصحة والسلامة في العمل تجاه متطوعيها، ما لم تصنف كجمعية طوعية. الجمعيات الطوعية مستبعدة لأنها تتكون كليا من متطوعين عمال للغرض المجتمعي نفسه، ولذلك يترتب عليها أي واجب من واجبات أصحاب الأعمال والمشاريع (PCBUs).

الهيئة الوطنية، التي هي صاحبة عمل أو مشروع (PCBU) لأنها تستخدم عمالا مقابل أجر، ستترتب عليها واجبات تجاه كل ال عمال، بمن فيهم المتطوعون في المجموعات الولائية أو المحلية التي هي جمعيات طوعية. ويعود هذا إلى أن عمل أولئك المتطوعين موجه بواسطة الهيئة الوطنية أو بتأثير منها. وبالمثل، إذا كان القسم الولائي هو صاحب عمل أو مشروع (PCBU) (لأنه يستخدم عمالا)، ستترتب عليه أيضا واجبات تجاه متطوعي المجموعات المحلية إلى المدى الذي يقوم فيه بتوجيه أو التأثير على العمل الذي يتم القيام به. والواجب المترتب تجاه المتطوعين المحليين مقيد بما يكون عمليا بصورة معقولة القيام به أو بما يمكن بصورة عملية القيام به بواسطة الهيئة الوطنية أو القسم الولائي.

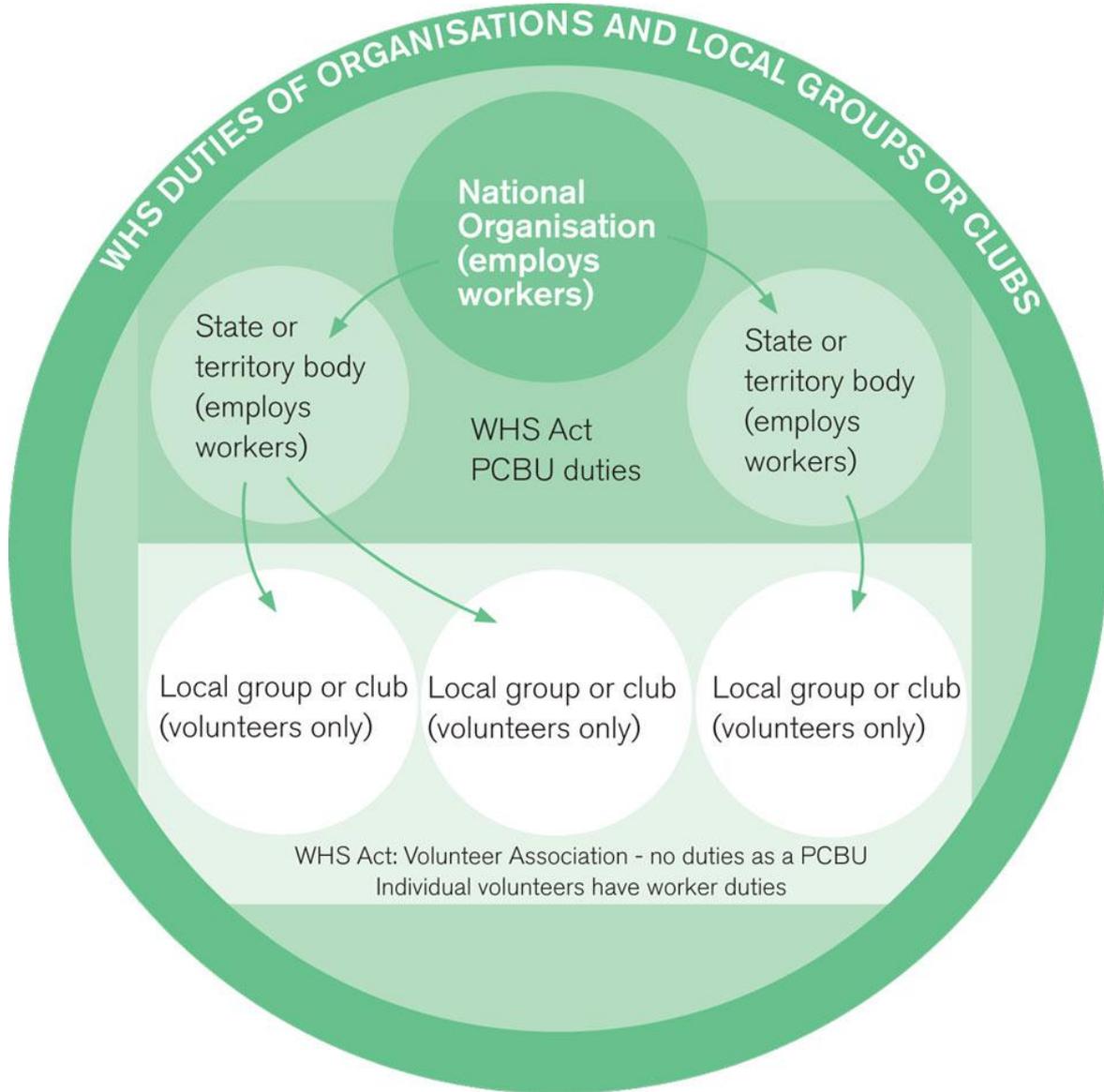
المدى الذي يمكن أن يصله أي متحمل واجب من السيطرة أو التأثير على شيء محدد أو على تصرفات شخص آخر، قد يكون ذا صلة بما يمكن أن يكون متوقعا بصورة معقولة من متحمل الواجب القيام به لحماية صحة وسلامة المتطوعين العمال له في مجموعة محلية.

كمثال، يمكن للهيئة الوطنية أو القسم الولائي ممارسة واجبه لحماية عمالهم بواسطة:

- ضمان توزيع سياسات وإجراءات الصحة والسلامة في العمل على مجموعة من المواضيع لكل قسم أو مجموعة
- وضع عمليات تكفل القيام بالتشاور بين الهيئة الوطنية والمجموعات أو الأقسام الولائية والمحلية.

ما هو عملي بصورة معقولة لأي صاحب عمل أو مشروع (PCBU) لكي يقوم به من أجل ضمان صحة وسلامة عامله، بمن فيهم المتطوعون، سيختلف حسب البنية والظروف المعينة لكل منظمة.

المخطط أدناه يوضح كيف تعمل هذه الواجبات.



قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) ينص على أنه إذا كان هنالك أكثر من شخص واحد، في هذه الحالة أكثر من صاحب عمل أو مشروع (PCBU) واحد، عليه واجب بخصوص الأمر نفسه، يستبقي كل شخص مسؤوليته عن الموضوع، ويجب أن يفي بالواجب إلى المدى الذي يمكن به أن يؤثر على الأمر ويسيطر عليه.

في هذه الحالات، يجب على كل شخص عليه واجب أن يقوم، بقدر ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة، بالتشاور والتعاون والتنسيق بخصوص الأنشطة مع كل الأشخاص الآخرين الذين عليهم واجب فيما يتعلق بالأمر نفسه.

يجب عليكم أن تضمنوا أن واجباتكم بصفتكم صاحب عمل أو مشروع (PCBU) قد تم الوفاء بها حتى لو كان يجب على آخرين القيام بالواجب نفسه. يمكنكم الوفاء بواجبكم، ليس بالضرورة باتخاذ الإجراء المطلوب بأنفسكم، لكن بالتأكد والتحقق من قيام شخص آخر بذلك.

التحدث والتعاون والتنسيق بخصوص الأنشطة مع آخرين معنيين بالعمل سيعزز إمكانية السيطرة على المخاطر، وسيساعد كل متحمل واجب في التقيد بواجبه. كما يمكن أيضا أن يحسن كفاءة إجراءات الصحة والسلامة.

حيث أن المتطوعين على مستوى المجموعة المحلية أو النادي هم عاملون تتم تغطيتهم بواسطة صاحب العمل أو المشروع (PCBU) على المستوى الوطني أو الولائي، تترتب عليهم أيضا واجبات بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS).

## العمل وقوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS)

أنشطة العمل وحسب مشمولة بموجب قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS)، وبالتالي لا تشمل الأنشطة التي هي مجرد أنشطة داخلية أو اجتماعية أو ترفيهية أو خاصة بطبيعتها. لمعرفة إذا ما إذا كان النشاط يعتبر عملاً، فذلك يعتمد على ظروف معينة. المعايير التالية قد تساعد في تحديد ما إذا كان النشاط عملاً بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS):

- النشاط يتضمن مجهوداً بدنياً أو عقلياً أو استخدام مهارات محددة لمنفعة شخص آخر أو لمنفعته (إذا كان يمارس الأعمال الحرة)، سواء كان أو لم يكن مقابل ربح أو دفعة
  - الأنشطة، التي يتم مقابلها عادة إعطاء الشخص دفعة، قد تعتبر عملاً
  - الأنشطة التي هي جزء من عملية أو مشروع مستمر قد تعتبر عملاً إذا كان بعض الأنشطة تتم مقابل أجر
  - أي نشاط قد يكون من الراجح أنه عمل إذا كانت إدارة شخص ما أو السيطرة عليه تتم بواسطة شخص آخر عندما يقوم بذلك النشاط
  - الترتيبات الرسمية أو المهيكلة أو المعقدة قد تعتبر عملاً بخلاف الأنشطة الخاصة أو غير المنظمة
- قد يكون النشاط عملاً حتى لو لم يتوفر فيه واحد أو أكثر من المعايير أو كان وجودها فيه طفيفاً.
- أمثلة الأنشطة التي لا تعتبر عملاً تتضمن:
  - تنظيم لعبة تاق tag مع الأطفال بصفة قائد متطوع
  - تعليم مجموعة من الأطفال كيف تشعل نار المخيم بصورة آمنة، أو
  - قيادة زهات عبر الأدغال مع مجموعة من الشباب في عطلة نهاية الأسبوع.
- أمثلة الأنشطة التي تعتبر عملاً تتضمن:

- صيانة الأشياء الضرورية لتمكين المنظمة من القيام بعملها. كمثال، عمل الصيانة في قاعة تجتمع فيها مجموعة المتطوعين
- الأنشطة التي يتقاضى الناس عادة مقابل القيام بها أجراً، لكنها تتم لمنظمتكم بواسطة متطوع، مثلاً نقل العملاء بالسيارة لحضور المواعيد

لمزيد من المعلومات حول ما هو عمل وما هو ليس "عملاً" بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)، يرجى مراجعة [الدليل التفسيري: معنى "صاحب عمل أو مشروع \(PCBU\)"](#)، الصادر عن Safe Work Australia.

## المتطوعون

بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)، المتطوع هو الشخص الذي يعمل لمنظمة بدون أجر أو مكافأة مالية (لكن قد يحصل على مصاريف نظرية). كما يعترف القانون أيضاً بالمتطوعين كعمال. هذا يعني أن منظمتكم يجب أن توفر أنواع الحماية نفسها لمتطوعيها بنفس القدر المتوفر لعمالها الذين يتقاضون أجوراً.

يتوجب على المتطوع بصفته عاملاً واجبات بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) (انظر الفصل 4). كما يمكن أن يكون المتطوع أيضاً موظفاً لدى أي عمل أو مشروع عليه واجبات العناية الواجبة بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) (انظر الفصل 5).

### 3- ما الذي تحتاج منظماتكم القيام به؟

إذا انطبقت قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS) على منظماتكم، يجب أن تضمن، بقدر ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة، الصحة والسلامة لجميع عاملها، بمن في ذلك المتطوعون. هذا يعني أن منظماتكم يجب أن توفر أنواع الحماية نفسها لمتطوعيها بالقدر نفسه المتوفر لعاملها الذين يتقاضون أجورا. الحماية تغطي السلامة البدنية والصحة العقلية لجميع العمال، بمن فيهم المتطوعون.

هذا الواجب الأساسي على أي منظمة مقيد بما يكون "عمليا بصورة معقولة". هذا يعني أنه لا يتعين على المنظمة ضمان عدم حدوث ضرر، لكن يجب أن تقوم بما يكون ممكنا القيام به بصورة معقولة من أجل ضمان الصحة والسلامة. إذا كانت منظماتكم تُدار بواسطة متطوعين، هذا عامل سيتم أخذه في الاعتبار عند تحديد ما هو عملي بصورة معقولة بالنسبة للمنظمة لكي تقوم به في أي ظروف معينة.

العوامل الأخرى التي تؤخذ في الاعتبار عند تحديد ما هو مطلوب من المنظمة القيام به لحماية عاملها، بمن فيهم المتطوعون، هي:

- نوع الأعمال أو المشروع
  - نوع العمل الذي تقوم به المنظمة
  - طبيعة المخاطر المرتبطة بذلك العمل، واحتمال حدوث الإصابة أو المرض
  - ما الذي يمكن القيام به لإزالة تلك المخاطر أو الحد منها، و
  - الموقع أو البيئة التي يتم فيها القيام بالعمل.
- الواجب الأساسي للمنظمة يتضمن القيام، بقدر ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة:
- توفير واستدامة بيئة عمل خالية من المخاطر على الصحة والسلامة
  - توفير واستدامة معدات وإنشاءات آمنة وأنظمة عمل آمنة
  - عمليات الاستخدام والمناولة والتخزين الآمنة للمعدات والإنشاءات والمواد
  - توفير مرافق كافية لرفاهية العمال بالعمل، بمن في ذلك المتطوعون، (مثلا، الحمامات، مرافق الإسعافات الأولية)
  - توفير المعلومات والتدريب والإرشادات أو الإشراف الذي يكون ضروريا لحماية كل الأشخاص من المخاطر الناشئة عن عملهم على صحتهم وسلامتهم

#### إدارة المخاطر على الصحة والسلامة

إن وجود مكان عمل آمن وصحي وليس وليد الصدفة أو التخمين. يتعين عليكم التفكير فيما يمكن أن يخرج عن مساره الصحيح في مكان عملك، وما هي العواقب التي يمكن أن تحدث. ثم يجب أن تقوم بأي شيء يمكنك القيام به – أي شيء يكون عمليا بصورة معقولة – لإزالة أو الحد من مخاطر الصحة والسلامة الناشئة عن العمل الذي تقوم به منظماتكم.

عملية إزالة أو الحد من مخاطر الصحة والسلامة تسمى عملية إدارة المخاطر وهي تتضمن أربع خطوات:

- 1- تحديد مصادر الخطر – التعرف على ما يمكن أن يسبب الضرر
- 2- تقييم المخاطر عند الاقتضاء – فهم طبيعة الضرر الذي يمكن أن يحدثه مصدر الخطر، ومدى ما يمكن أن يكون عليه الضرر من خطورة واحتمال حدوثه.
- 3- السيطرة على المخاطر – تطبيق أكثر إجراءات السيطرة فعالية والتي تكون عملية بصورة معقولة في الظروف المعينة، و
- 4- مراجعة إجراءات السيطرة – ضمان أن إجراءات السيطرة تعمل حسبما هو مخطط له.

لمزيد من المعلومات، راجع [قواعد الممارسة: كيف تدير مخاطر الصحة والسلامة في العمل](#).

#### توفير المعلومات والتدريب والإرشادات للمتطوعين

يجب أن يتم تزويد العمال المتطوعين بالمعلومات والتدريب والإرشادات أو الإشراف حتى يمكنهم القيام بعملهم بصورة آمنة. ويجب تفصيل التدريب والمعلومات حسب نوع ومكان العمل الذي يقوم به متطوعوكم.

## التحدث بخصوص الصحة والسلامة

يطلب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) من المنظمات التشاور مع العمال، بمن فيهم المتطوعون، بقدر ما يكون ذلك عملياً بصورة معقولة، بخصوص مسائل الصحة والسلامة التي تؤثر عليهم.

التحدث إلى متطوعيكم والعمال الآخرين طريقة جيدة لضمان أنهم يساهمون في تحديد مصادر الخطر وتقييم، والسيطرة على، أي مخاطر يواجهونها في أثناء قيامهم بعملهم.

الهدف من التشاور هو ضمان إعطاء العمال المتطوعين الفرصة لتقديم أفكار حول كيفية القيام بعملهم بصورة آمنة. ويجب على المنظمة أخذ أفكار المتطوعين في الاعتبار عند إصدار القرارات بخصوص السلامة في مكان العمل. يمكن إجراء المناقشات بخصوص الصحة والسلامة في العمل بطرق مختلفة – لا توجد طريقة واحدة تعتبر هي "الطريقة الوحيدة الصحيحة" للتحدث بخصوص الصحة والسلامة في العمل. كيفية تعامل منظماتكم ستعتمد على عوامل مثل:

- طبيعة وحجم المنظمة
- نوع العمل الذي يتم القيام به، و
- الترتيبات الراهنة لتعيين العمال، بمن فيهم المتطوعون.

## إيجاد الترتيبات التشاورية السليمة

بعض أماكن العمل قد تحتاج إلى تشكيلة من الترتيبات التشاورية لتتلاءم مع الأنواع المختلفة لأوضاع العمال ضمن المنظمة. كمثال، إذا كان هنالك عدد من العمال بدوام كامل في المنظمة، قد يكون من الملائم إجراء ترتيبات مهيكلة تتضمن لجنة للصحة والسلامة. كما يمكن للمنظمة أيضاً تعيين مقاولين أو عمال مستأجرين أو متطوعين للقيام بمهام معينة. وفي هذه الأوضاع، قد تكون "محادثات صندوق الأدوات" (مناقشات قصيرة حول مواضيع الصحة والسلامة ذات الصلة بالمهمة) هي أكثر طريقة عملية للتشاور.

قد تكون منظماتكم قد قامت سلفاً بإرساء طرق للتحدث مع عاملها، بمن فيهم المتطوعون، حول الصحة والسلامة في العمل. ويمكن أن يستمر ذلك بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) إذا كانت منظماتكم والعمالون فيها، بمن فيهم المتطوعون، سعداء بالترتيبات. الطرق التي يمكن بها لمنظماتكم التشاور مع متطوعيها تشتمل على:

- إرسال رسائل إخبارية منتظمة بالبريد أو البريد الإلكتروني تبرز أخبار ومعلومات وتحديثات الصحة والسلامة في العمل.
- القيام بانتظام بتحديث معلومات قسم المتطوعين بلوحة إعلاناتها أو موقعها الإلكتروني، بما في ذلك آخر سياسات وإجراءات العمل الآمنة
- إنشاء صندوق "اقتراحات" بالبريد الإلكتروني للعمال، بمن فيهم المتطوعون لإرسال الاقتراحات بخصوص العمل بصورة آمنة والمسائل الأخرى
- عقد اجتماعات منتظمة للتحدث مع المتطوعين بخصوص العمل الذي يقومون به وكيفية تنفيذه بالطريقة التي تكون أكثر أماناً
- عقد "محادثات صندوق أدوات" قصيرة حيث تتم فيها مناقشة مواضيع الصحة والسلامة ذات الصلة بالمهمة التي هم عاكفون عليها، و
- من خلال ممثلي الصحة والسلامة (HSRs)، إذا طُلب ذلك بواسطة العمال.

إذا كانت منظماتكم تتشاور سلفاً مع العمال لديها، بمن فيهم المتطوعون، بخصوص الصحة والسلامة في العمل وكل شخص موافق على أن ذلك التشاور يسير على ما يرام، فذلك أمر عظيم! يمكن لمنظماتكم أن تستمر في التشاور بتلك الطريقة.

## ممثلو الصحة والسلامة (HSRs)

إن تحديد ممثل للصحة والسلامة (HSR) هو إحدى طرق تمثيل العمال فيما يتعلق بأمر الصحة والسلامة في العمل.

تعيين ممثلي الصحة والسلامة (HSRs) ليس إجبارياً، وممثل الصحة والسلامة (HSR) ليس ملزماً بالخضوع لتدريب. ممثل الصحة والسلامة (HSR) غير المدرب يمكنه ممارسة معظم الصلاحيات باستثناء التوجيه بإيقاف عمل غير آمن أو إصدار إشعارات تحسين مؤقتة (PIN).

يجب على منظماتكم تسهيل انتخاب ممثل الصحة والسلامة (HSR) إذا طلب واحد أو أكثر من العمّال لديكم، سواء أكانوا يتقاضون أجرا أو أكانوا متطوعين، تعيين ممثل للصحة والسلامة (HSR) لتمثيلهم في أمور الصحة والسلامة الخاصة بهم. ولضمان التمثيل الأفضل العمّال، يتم انتخاب ممثلي الصحة والسلامة (HSRs) لتمثيل مجموعات عمل معينة. ويجب تحديد مجموعات العمل قبل انتخاب أي ممثل للصحة والسلامة (HSR). ويتوقّر أمام منظم الصحة والسلامة في العمل خيار التدخّل في حال لم يتم التوصل إلى اتفاق. يمكن للمنظم أن يحدد ما إذا كان من غير الملائم له أن يكون ممثلا للصحة والسلامة (HSR).

## لجان الصحة والسلامة (HSCs)

لجان الصحة والسلامة (HSCs) طريقة أخرى للمنظمات الأكبر من أجل تسهيل التشاور. لجان الصحة والسلامة (HSCs) ليست على إجبارية، لكن يجب تأسيسها في خلال شهرين من تاريخ طلب ذلك بواسطة أي واحد من ممثلي الصحة والسلامة (HSRs) أو بواسطة خمسة أو أكثر من العمّال، الذين يمكن أن يكونوا متطوعين. كما يمكن للمنظمة أيضا أن تؤسس لجنة للصحة والسلامة (HSC) بدون طلب من العمّال.

يمكن للجان الصحة والسلامة (HSCs) المساعدة في تطوير سياسات وإجراءات الصحة والسلامة الخاصة بالمنظمة.

يجب عليكم أيضا إعلام العمّال المتطوعين لديكم بما يجب عليهم القيام به، وباسم الشخص الذي يمكنهم الاتصال به إذا حدث أي شيء في أثناء قيامهم بالأعمال الطوعية. إذا لاحظ المتطوعون أي مسألة بخصوص الصحة والسلامة تحتاج إلى إصلاح، يجب أن يعرفوا إلى من يلجأون بخصوص ذلك الأمر.

لمزيد من المعلومات حول التشاور، يمكنك الرجوع إلى:

- قواعد الممارسة: [الصحة والسلامة في العمل؛ التشاور والتعاون والتنسيق](#)
- [دليل تمثيل ومشاركة العمّال](#)

## الإبلاغ عن الحوادث الخطيرة

مطلوب من منظماتكم القيام، بأسرع ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة، بإبلاغ منظمكم الولائي أو الإقليمي للصحة والسلامة في العمل في حالة وقوع أي حوادث واجبة التبليغ تحدث كنتيجة لعمل المنظمة.

الحدث واجب التبليغ هو أي حادث خطير يتعلق بالعمل الذي تقوم به المنظمة ويتضمن:

- وفاة أي شخص
- تعرض الشخص لإصابة خطيرة أو مرض خطير، أو
- حادثة خطيرة.

للمساعدة في تحديد نوع الحادث الذي يجب التبليغ عنه، تم تعريف "الإصابة الخطيرة أو المرض الخطير" و"الحادث الخطير" في قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) النموذجي.

يشترط في الإصابة الخطيرة أو المرض الخطير أن يخضع الشخص لـ:

- علاج طبي في خلال 48 ساعة من التعرض لأي مادة
- علاج عاجل كمريض في مستشفى، أو
- علاج عاجل من إصابة خطيرة أو مرض خطير مثل إصابة خطيرة بالرأس أو حرق خطير أو إصابة بالعمود الفقري وعدد من الإصابات الأخرى الواردة في قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) النموذجي.

بشكل هام، لا يهم ما إذا كان الشخص قد تلقى فعلا العلاج المشار إليه في هذا التعريف، فقط يكفي أن يكون من الممكن بصورة معقولة اعتبار الإصابة أو المرض يحتاج إلى العلاج.

الحادث الخطير هو أي حادث في مكان العمل يعرض العامل أو أي شخص آخر إلى خطر جدي على صحته أو سلامته، وينتج عن تعرض عاجل أو وشيك إلى عدد من المخاطر. تشمل هذه المخاطر على انسياب غير المتحكم فيه أو انسكاب أو تسرب أي مادة أو الصدمة الكهربائية أو السقوط من علٍ أو انهيار أي إنشء.

إذا وقع أي حادث واجب التبليغ، فمن مسؤولية الشخص الذي يتولى إدارة أو السيطرة على مكان العمل أن يقوم، بقدر ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة، بضمان أن الموقع ليس في حالة قلق لغاية أن يصل المفتش أو أن يتم توجيه إرشادات مغايرة لذلك. .

لضمان قيام منظمكم بهذا الواجب، يمكنكم أن تطلبوا من عاملكم المتطوعين إبلاغ منظمكم فورا عن حوادث تقع. وبما أنّ الحوادث التي تسبب إصابة خطيرة أو مرض خطير هي التي ستعتبر واجبة التبليغ، فإن الإبلاغ عن حوادث أخرى قد يساعد منظمكم في التقيد بواجباتها بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS). حتى أنه يجوز لمنظمكم إنشاء وتطبيق سياسة أو إجراءات للإبلاغ عن الحوادث. التحدث مع المتطوعين حول الحوادث الأقل خطورة التي قد تنشأ بسبب عمل منظمكم قد تساعد أيضا في منع الحوادث الأكثر خطورة من أن تقع في المستقبل.

## حل المسائل

قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) يرسم عملية لحل المسائل بخصوص الصحة والسلامة في العمل التي تنشأ عن:

- العمل المنفذ في مكان العمل، أو
- من تصرف المنظمة.

عملية حل المسائل تنطبق بعد أن يتم تصعيد أي مسألة تتعلق بالصحة والسلامة في العمل، ولكن لا يتم حلها بما يرضي أي طرف بعد مناقشة الأمر. يجب أن يبذل كل الأطراف المعنيين بالمسألة جهودا معقولة من أجل التوصل إلى حل فعال ونهائي للأمر في الوقت المناسب.

إذا لم يتم التمكن من حل أي مسألة تتعلق بالصحة والسلامة في العمل عن طريق التحدث إلى كافة الأطراف المعنية، حينئذٍ ستحتاج منظمكم إلى اتباع عملية حل المسائل الموضوعية بموجب قوانين قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS).

لمزيد من المعلومات بخصوص حل المسائل وقوانين قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)، يرجى الاتصال بمنظمكم للصحة والسلامة في العمل.

#### 4- ما الذي يحتاج متطوعوكم القيام به؟

العاملون المتطوعون أيضا عليهم واجبات تجاه الصحة والسلامة:

- بذل العناية المعقولة بخصوص صحتهم وسلامتهم
- بذل العناية المعقولة لضمان عدم تأثيرهم على صحة وسلامة الأشخاص الآخرين أو المتطوعين الآخرين أو أفراد الجمهور أو العملاء الذين قد يساعدهم
- القيام، بقدر ما يمكنهم ذلك بصورة معقولة، بالالتزام بأي تعليمات معقولة قد توجه لهم بواسطة منظمكم، و
- التعاون مع أي سياسة أو إجراءات معقولة قامت منظمكم بتقديمها لهم.

بصورة أساسية، العناية المعقولة وما الذي يتوقع من العمال هو ما يقوم به الشخص المعقول في نفس الظروف مع الأخذ في الاعتبار لأشياء مثل:

- معرفته
- دوره
- مهاراته والموارد المتاحة له
- مؤهلاته
- المعلومات التي لديه، و
- العواقب التي تصيب الصحة والسلامة بسبب الإخفاق في التصرف في تلك الظروف.

#### من غير الراجح مقاضاة المتطوعين

إذا كان متطوعوكم يقومون بأشياء واردة في القسم السابق عند القيام بعمل لمنظمتكم، لا يجوز تغريمهم أو إخضاعهم للمساءلة القانونية بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS).

في بعض مناطق الاختصاص، تم وضع واجبات الصحة والسلامة في العمل على المتطوعين لأكثر من عقدين من الزمان، لكن لم تسجل أي عمليات مساءلة قانونية للمتطوعين بمقتضى تلك القوانين. وبالمثل، لم توجد أي مساءلات قانونية بموجب القوانين الجديدة بخصوص الصحة والسلامة في العمل (WHS).

المساءلات القانونية ضد العمال الذين يتقاضون أجرا في الماضي كانت نادرة و فقط فيما يتعلق بحوادث خطيرة انطوت على درجة عالية من التهور أو الإهمال.

من المتوقع أن منظمي الصحة والسلامة في العمل سيتخذون نفس المنهج بموجب القوانين الجديدة بخصوص الصحة والسلامة في العمل (WHS) فيما يتعلق بالعمال مقابل أجر والمتطوعين، وستكون المساءلات القانونية نادرة كما كان عليه الحال في الماضي.

## 5- واجبات الموظف

بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)، لا يجب أن يكون الموظف لدى أي منظمة بالضرورة متطوعاً أو عاملاً آخر لديه صفة "موظف" في مسماه الوظيفي، كمثال موظف إسعافات أولية، موظف صحة وسلامة أو موظف إداري.

يجوز للمتطوعين أن ينضموا إلى مجلس إدارة منظماتكم أو القيام بأي دور آخر يقومون فيه بصنع، أو بالمشاركة في صنع، قرارات تؤثر على كل منظماتكم أو على أي جزء جوهري منها. وقد يكون لقراراتهم أيضاً الصفة في التأثير بصورة جوهريّة على المركز المالي للمنظمة. إذا قام شخص بصنع، أو المشاركة في صنع، هذه الأنواع من القرارات وحسب يكون "موظفاً" بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS).

### واجبات الموظفين

أي موظف بأي منظمة، يعمل كمتطوع أو مقابل أجر، يجب عليه أن يمارس العناية اللازمة لضمان أن المنظمة تنفذ بواجباتها تجاه الصحة والسلامة. هذا يعني أنه يجب أن يضمن أن لدى المنظمة أنظمة عمل ملائمة قائمة، ويجب أن يقوم بصورة فاعلة بالإشراف على وتقييم إدارة الصحة والسلامة ضمن المنظمة.

ممارسة العناية اللازمة كموظف تعني أنه يجب على الموظفين اتخاذ خطوات معقولة من أجل:

- التعلم باستمرار بخصوص مسائل الصحة والسلامة في العمل، والاستمرار في مواكبتها
- فهم طبيعة العمل الذي تقوم به المنظمة والاستمرار على إمام بالمخاطر التي قد يواجهها العاملون والمتطوعون في أثناء عملهم بالمنظمة
- القيام بضمان والتأكد من أنه تتوفر لاستخدام المنظمة موارد وعمليات ملائمة لإزالة مخاطر الصحة والسلامة أو الحد منها
- ضمان والتأكد من أن المنظمة لديها عمليات قائمة لإيصال ودراسة المعلومات فيما يتعلق بالصحة والسلامة في العمل والتجارب مع تلك المعلومات، و
- ضمان والتأكد من أن المنظمة لديها، وتطبق، عمليات للتقيد بأي واجبات ومتطلبات بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)

مزيد من المعلومات حول واجبات الموظف المتطوع موضحة في الدليل الأساسي للمتطوعين بخصوص الصحة والسلامة في العمل.

هنالك أشياء يمكن للمنظمة القيام بها لمساعدة الموظفين المتطوعين للوفاء بواجب العناية الواجبة المترتب عليهم، وفي نفس الوقت ضمان أن منظماتهم تنفذ بواجباتها نحو الصحة والسلامة. كمثال، يجوز للمنظمة:

- جعل الصحة والسلامة في العمل على بندا ثابتاً من بنود جدول أعمال اجتماعات مجلس الإدارة
- تطبيق عملية لتقييم ومراجعة سياسات وإجراءات العمل الآمن
- تزويد الموظفين بطريقة أو اسم شخص للاتصال به لطرح الأسئلة حول الصحة والسلامة في العمل في المنظمة، كمثال مدير الصحة والسلامة في العمل أو مدير الموارد البشرية
- توفير التدريب أو المعلومات إلى موظفيها بخصوص قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS) وعمل المنظمة الذي يتم القيام به بواسطة العمال لديها، بمن فيهم المتطوعون.

### لا تجوز مقاضاة الموظفين المتطوعين

لا تجوز مقاضاة الموظف المتطوع نتيجة إخفاقه في التقيد بواجباته كموظف بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS). هذه الحصانة التي يتمتع بها الموظفون المتطوعون موضوعة لتكفل عدم تثبيط المشاركة الطوعية على مستوى الموظف. وعلى كل، تجوز مقاضاة الموظف المتطوع بصفته كعامل إذا لم يبذل العناية المعقولة المطلوبة منه كعامل (انظر الفصل 4).

تجوز مقاضاة الموظفين الذين هم غير متطوعين نتيجة إخفاقهم في التقيد بواجبات العناية الواجبة بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS).

## 6- المتطوعون العاملون من المنازل

يمكن لمنظمتكم أن تعين متطوعين يقومون بعمل لكم من منازلهم. إذا كانت هذه هي الحال، ستحتاج منظمتكم أيضا إلى التحدث مع متطوعيها بخصوص العمل بصورة آمنة.

المتطوعون الذين تقومون بتعيينهم والذين يقومون بالعمل من منازلهم أيضا يحتاجون لبذل العناية المعقولة بصحتهم وسلامتهم وضمن أن ما يقومون به لمنظمتكم لا يؤثر على الآخرين. كما يحتاجون أيضا إلى اتباع أي تعليمات معقولة موجهة لهم بواسطة منظمتكم، والتعاون مع السياسات والإجراءات المعقولة للمنظمة التي تتعلق بالصحة والسلامة في العمل.

### المنازل الخاصة كمكان للعمل

حيث أن منظمتكم كما هو واضح لا تملك أو تسيطر على أو تدير الأماكن التي يعمل منها هؤلاء المتطوعون (أي منازلهم)، فذلك يعني أن منظمتكم لديها مقدرة محدودة على ضمان صحة وسلامة المتطوعين في أثناء تأديتهم للعمل. ومع ذلك يجب على منظمتكم التقيد بواجبها لضمان صحة وسلامة متطوعيها، لكن ما يكون عمليا بصورة معقولة لمنظمتكم سيكون مختلفا عما إذا كانت منظمتكم تعمل في مكان عمل لكم عليه سيطرة.

كمثال، للوفاء بهذا الواجب قد تقدم منظمتكم لمتطوعيها الذين يعملون من منازلهم معلومات أو نصائح بخصوص كيفية إنشاء محطة عمل مريحة، أو كيفية القيام بصورة آمنة بالعمل الذي تم تكليفهم به. كما قد تقوم منظمتكم أيضا بضمان أن متطوعيها لديهم كافة المعدات التي يحتاجون إليها للقيام بالعمل المكلفين به. يجوز للمنظمة أن تسأل متطوعيها الذين يعملون من منازلهم أسئلة حول منازلهم لتجميع معلومات كافية، تماما مثلما تقوم به عندما يعمل المتطوع في منزل خاص بشخص آخر، وبذلك تكون التوجيهات التي توفرها المنظمة ملائمة وعملية لمواجهة المخاطر ذات الصلة بصحة وسلامة المتطوع عند تأديته لأعماله.

### ممارسة العمل التطوعي من منازل أشخاص آخرين

قد تقوم منظمتكم بتعيين متطوعين يقومون بعمل من منازل أشخاص آخرين. إذا كانت هذه هي الحال، يجب على منظمتكم تزويد هؤلاء المتطوعين بمعلومات حول المنزل الذي سيزورونه وذلك قبل الذهاب للعمل به. كما يجوز للمنظمة إبلاغ متطوعيها بخصوص مصادر الخطر المعينة في المنزل ليكونوا مدركين لها، كمثال قد يكون هنالك كلب في فناء المنزل أو قد تكون درجات السلالم شديدة الانحدار.

إذا كان المتطوعون يزورون عددا من المنازل، قد لا يكون عمليا بصورة معقولة لمنظمتكم توفير المعلومات بخصوص مصادر خطر معينة في كل منزل. وعلى كل، يجب على المنظمة أن تزود متطوعيها بالمعلومات حول أنواع مصادر الخطر التي قد يواجهونها.

ويجب على منظمتكم دائما تزويد متطوعيها بأي معلومات أخرى قد يحتاجون إليها للقيام بعملهم التطوعي بصورة آمنة.

ليس شرطا أن يحضر اثنان من المتطوعين إلى منزل ما للقيام بعمل لمنظمة ما في أي وقت، وعلى كل قد تطلب منظمتكم من متطوعيها القيام بذلك كطريقة من طرق ضمان صحتهم وسلامتهم بصورة أفضل.

## 7- المنظمات الطوعية للخدمات الطارئة

على منظمات الخدمات الطارئة دائما واجبات بذل العناية بصحة وسلامة العمال لديها وغيرهم ممن يتواجد في مكان العمل. وينص قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) بوضوح على أن واجبات المنظمات مترتبة لصالح كل العمال، بمن فيهم المتطوعون. ويستحق المتطوعون نفس أنواع الحماية المكفولة للعمال مقابل أجر.

لا تؤثر قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS) على مقدرة منظمات الخدمات الطارئة على الاستجابة للحوادث طالما أنها مستمرة في القيام، بقدر ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة، بضمان صحة وسلامة العمال لديها، بمن فيهم المتطوعون، وصحة وسلامة الأشخاص الآخرين. هذا لا يعني أنه يجب على منظماتكم للخدمات الطارئة ضمان صحة وسلامة العمال لديها، بل تحتاج ببساطة إلى ضمان أنها تقوم بكافة ما يمكن القيام به بصورة معقولة للمحافظة على سلامة العمال لديها، بمن فيهم المتطوعون.

### واجبات منظمات الخدمات الطارئة

تعامل قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS) منظمات الخدمات الطارئة بالضبط بنفس الطريقة التي تعامل بها أي منظمة أو جمعية طوعية أخرى. الواجب الرئيس لأي منظمة هو القيام، بقدر ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة، بضمان صحة وسلامة العمال عليها، بمن فيهم المتطوعون في المجموعات المحلية أو الأندية، وغيرهم. المنظمات، بما فيها منظمات الخدمات الطارئة، عليها أيضا واجبات لإدارة والسيطرة على أماكن العمل وإدارة أو السيطرة على التثبيتات أو التركيبات أو المعدات بموقع العمل.

### متطوعو و"موظفو" الخدمات الطارئة

بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)، الموظف بأي منظمة لا يقصد به شخص يحمل كلمة "موظف" في مسماه الوظيفي، كمثال "موظف إسعافات أولية" أو "موظف صحة وسلامة" أو موظف إداري.

بعض العمال، بمن فيهم المتطوعون، يجوز لهم أن ينضموا إلى مجلس إدارة المنظمة أو القيام بأي دور آخر يقومون فيه بصنع، أو بالمشاركة في صنع قرارات تؤثر على كل المنظمة أو على أي جزء جوهري منها. وقد يكون للقرارات التي يصدرونها أيضا الصفة في التأثير بصورة جوهريّة على الوضع المالي للمنظمة. فقط إذا قام متطوع بصنع، أو المشاركة في صنع هذه الأنواع من القرارات يكون "موظفا" بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS).

الموظفون بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) عليهم واجبات ممارسة العناية الواجبة لضمان أن منظمة الخدمات الطارئة لديها إجراءات صحة وسلامة في العمل ملائمة وقوية قائمة لكافة موظفيها ومتطوعيها (انظر الفصل 5).

### هل "مراقب الحوادث" موظف؟

بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)، من غير الراجح أن يكون مراقب الحوادث موظفا. وعلى الرغم من أن مراقبي الحوادث قد يقومون بتوجيه عمليات استجابة مباشرة، فإنهم عموما لا يصدرن، أو يشاركون في إصدار، قرارات رئيسية تؤثر على كل المنظمة أو على جزء جوهري منها، أو حول كيفية عمل المنظمة.

الموظف بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) يتم تحديده بواسطة مستوى دور الفرد في إصدار القرار لكل المنظمة أو لجزء جوهري منها. ولا يتم تحديده بدور يتم القيام به استجابة لطارئ معين (انظر الفصل 5).

### الاعتناء بالحوادث المعين مع منظمات خدمات طارئة أخرى

في بعض الأحيان، ستعتني أكثر من منظمة خدمات طارئة بنفس الحادث. كمثال، قد يتم الاعتناء بحادث مروري بواسطة فرقة إطفاء طوعية وخدمة الطوارئ الولائية وخدمة الإسعاف. وحيث أنهم قد يكونون جميعهم أصحاب أعمال ومشاريع (PCBUS) أو منظمات تستخدم عمال مقابل أجر، عليهم جميعا واجبات والتزامات بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS). كل منظمة في الموقع عليها واجب القيام، بقدر ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة، بضمان صحة وسلامة العمال لديها، بمن فيهم المتطوعون. كما يجب عليهم أيضا القيام، بقدر ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة، بضمان أن أنشطتهم لا تعرض الآخرين لأي خطر لا داعي له.

لمساعدة كل منظمة في الوفاء بواجبها بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)، يجب على كل منظمة أيضا القيام، بقدر ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة، بضمان صحة وسلامة العمال لديها، بمن فيهم المتطوعون. كما يجب عليهم أيضا القيام، بقدر ما يكون ذلك عمليا بصورة معقولة، بالتشاور والتعاون والتنسيق بخصوص الأنشطة مع بعضها البعض.

### عمليات إعادة تقييم المخاطر

لا يتعين على منظمات الخدمات الطارئة التوقف وإكمال العمل الورقي قبل الاستجابة للوضع الطارئ المعني.

قد تعتبر أي منظمة خدمات طارئة أن هنالك خطر حقيقي في خلال الحالة الطارئة على الأشخاص الذين يسهون عن أو ببساطة ينسون عمليات وإجراءات السلامة المتفق عليها. وللمساعدة في الحد من هذا الخطر، قد تطلب منظمة الخدمات الطارئة تطوير قائمة مراجعة لتذكير قائدي الحوادث بالأشياء التي يجب أن ينتبهوا لها والخطوات الواجب اتباعها في حالة الطوارئ. موضوع ما إذا كانت قائمة المراجعة مطلوبة أم لا للوفاء بواجبات الصحة والسلامة في العمل لدى المنظمة، وما الذي سيكون أكثر فعالية في ضوء الطبيعة الملحة للاستجابة المطلوبة للطوارئ، هو شيء تحتاج المنظمة أن تضعه في الاعتبار عن طريق التحدث مع العمّال لديها، بمن فيهم المتطوعون.

## 8- التتمّر والتحرش والتمييز

### التتمّر في مكان العمل

تقع على عاتق منظماتكم مسؤولية الصحة والسلامة في العمل ليس لضمان الصحة البدنية لعامليكم المتطوعين فحسب، لكن أيضا لضمان صحتهم العقلية. وهذا يشمل القيام بما يمكن القيام به لضمان أنهم غير معرضين لأي تنمّر أو تحرش أو تمييز في مكان العمل.

إنّ المسؤولية عن منع التتمّر والتحرش والتمييز بمكان العمل مشمولة بقانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) عن طريق الواجب في توفير بيئة عمل صحية وأمنة، وأنظمة عمل آمنة.

كما يقع على العمّال المتطوعين أيضا واجب ضمان أن تصرفاتهم لا تشكل أي خطر على صحتهم وسلامتهم هم شخصيا، ولا على صحة وسلامة أي اشخاص آخرين في مكان العمل.

تحتاج منظماتكم لأن تبعث برسالة واضحة مفادها أن التتمّر لن يُتسامح معه، وأن توفر معلومات للعمّال المتطوعين بخصوص الشخص الذي يمكنهم الاتصال به إذا تم تخويفهم في مكان العمل.

### التمييز وقانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)

أيضا يمنع قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS) صراحة التمييز أو المعاملة غير العادلة ضد العمّال، بمن فيهم المتطوعون، لأنهم تقدموا بأمر يشكل مصدراً للقلق لهم بخصوص الصحة والسلامة في العمل. سيكون الشخص الذي يعتبر ضالعا في هذا النوع من التمييز مسؤولا تحت طائلة العقوبات الجنائية.

## 9- قوانين أخرى

قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS) ليست القوانين الوحيدة التي يجب أن تكون منظمتم ملمة بها. فيما يلي استعراض لبعض القوانين التي يجب على منظمتم معرفتها عندما تستخدم متطوعين. يمكنكم الحصول على مزيد من المعلومات حول هذه القوانين من الجهة الحكومية المعنية.

### قوانين مكافحة التمييز

بالإضافة إلى أنواع الحماية ضد التمييز الواردة في قوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS)، فإن القوانين الولائية والإقليمية وقوانين الكمنولث ضد التمييز تحظر التمييز ضد أي شخص بسبب خصائص ذلك الشخص. كمثال، تحظر القوانين التمييز بسبب العرق أو النوع أو العمر أو الإعاقة أو المعتقد الديني أو المعتقد السياسي أو وضع الوالدين أو النشاط النقابي أو بسبب أي خصائص أخرى.

[الموقع الإلكتروني لمفوضية حقوق الإنسان والفرص المتساوية](#) يوفر المعلومات بخصوص قوانين الكمنولث ضد التمييز والروابط إلى المواقع الإلكترونية للجهات الولائية والإقليمية ضد التمييز.

### تعويض العمال والتغطية التأمينية

عموما، المتطوعون غير مشمولين بقوانين تعويض العمال. لذلك، من المهم أن تضمنوا أن منظمتم لديها تأمين ملائم يغطي بصورة كافية العمال لديها، بمن فيهم المتطوعون، والأنشطة التي يقومون بها عند تأديتهم للأعمال التطوعية. هذا يعني ضرورة التأكد من أن السياسات القائمة، مثل سياسات المسؤولية العامة، تمتد لتشمل المتطوعين.

أكثر الأنواع شيوعا من التغطيات التأمينية هي:

- تأمين المسؤولية العامة
- التأمين ضد الحوادث الشخصية
- مسؤولية المديرين والمسؤولين
- تأمين التعويض المهني، و
- التأمين الشامل للسيارات.

[الموقع الإلكتروني لـ Volunteering Australia](#) يوفر المعلومات بخصوص أكثر أنواع التغطيات التأمينية شيوعا للمتطوعين.

### العمل مع العملاء سريع التآثر

المنظمات التي تستخدم متطوعين وتعمل مع عملاء سريع التآثر عليها واجب عناية مضاعف. يجب أن يكون لهذه المنظمات سياسات وإجراءات سليمة قائمة لتغطية أشياء مثل عمليات التأكد المرجعية، التدريب وتقلد المناصب، الإشراف والعمليات الواضحة للمتطوعين وغيرهم بخصوص الإبلاغ عن أي مخاوف.

### قوانين العلاقات في مكان العمل

لا تعتبر قوانين العلاقات في مكان العمل المتطوعين ال عمالا. الترتيبات التي تتم بين المتطوعين والمنظمات يجب ألا تتضمن نية تطوير العلاقة إلى علاقة عمل مقابل أجر. يمكن أن يتم استخدام المتطوعين فقط كمتطوعين بموجب قانون علاقات العمل إذا وافقوا على القيام بعمل للمنظمة بدون مقابل. الترتيب يجب أن يتم بناء على محض إرادة المتطوع الحرة. يجب ألا يكون هنالك أي عنصر إكراه في العلاقة.

ما إذا كان الترتيب بين شخص ومنظمة ما هو ترتيب عمل متطوع يعتمد على عدد من العوامل، بما في ذلك تفاصيل الوضع، وعلى وجه الخصوص ما إذا كانت، أو لم تكن، هنالك أي نية في إنشاء علاقة عمل مقابل أجر. العمل على أساس التجربة بدون مقابل، أو العمل لاكتساب الخبرة أو أي نوع آخر من أنواع العمل لا يكون، ولا يجب أن يعتبر، ترتيبا طوعيا.

تخضع علاقات العمل لقانون Fair Work Act 2009 أو قوانين العلاقات العمالية الولائية أو الإقليمية. يمكنك الحصول على المعلومات بخصوص قوانين مكان العمل في الموقع الإلكتروني لـ [Work Ombudsman Fair](#)

## الحماية من المسؤولية المدنية الشخصية، لكن ليس من المسؤولية الجنائية

في عموم أستراليا، توجد قوانين تحمي المتطوعين من تكبد أي مسؤولية مدنية شخصية إذا نتج عن أي شيء قاموا به، أو أخفقوا في القيام به، في أثناء تأديتهم للعمل التطوعي، خسارة أو ضرر على أي شخص آخر.

وحسبما هو وارد أعلاه، يجب أن تضمن منظماتكم أن لديها التأمين الملائم لتغطية متطوعيها لهذه الأغراض.

هذه القوانين لن تحمي أي متطوع من المسؤولية الشخصية عن أي ضرر أو خسارة تنتج عن أي شيء يقومون به، أو يخفقون في القيام به وهم تحت تأثير أي مخدرات أو مشروبات كحولية أو في أثناء تصرفهم خارج نطاق الأنشطة المفوض بها من قبل المنظمة أو بالمخالفة لأنشطة المنظمة. هذه القوانين أيضا لن تحمي المتطوع من أي مسؤولية جنائية، بخلاف ما يكون في أوضاع محدودة عندما يتصرف المتطوع بحسن نية. كمثال، إحداهن الضرر بممتلكات اعتقد المتطوع أنه كان من الضروري إحداثه للمساعدة في الاستجابة لحالة طارئة.

مثلا، متطوع ضالع في حادث مروري في أثناء قيادته لسيارته كجزء من عمله التطوعي، هذه القوانين عموما ستحمّل المنظمة التي يعمل لها المتطوع أي مسؤولية مدنية ناجمة عن الضرر. لكن، إذا كان المتطوع ضالعا في تصرف جنائي، مثل السرعة الزائدة، القيادة تحت تأثير المشروبات الكحولية أو القيادة الخطرة، سيكون مسؤولا عن الضرر شخصيا.

هنالك بعض الاختلافات بين قوانين حماية المتطوعين في كل منطقة اختصاص. مثلا، في بعض الولايات والأقاليم المتطوع ليس محميا بموجب هذه القوانين إذا انطبقت بعض قوانين التأمين على أي مسؤولية قد يواجهها المتطوع، مثل تأمين السيارات الإجباري ضد الغير.

[الموقع الإلكتروني لـ Volunteering Australia](#) يوفر معلومات إضافية حول تأمين المتطوعين، أو اتصل بسلطة WorkCover في ولايتك أو إقليمك.

## 10- قائمة مراجعة للمنظمات الطوعية

إذا كانت منظماتكم مشمولة بقوانين الصحة والسلامة في العمل (WHS)، يمكن استخدام قائمة المراجعة هذه كدليل للمساعدة في التقيد بواجبات الصحة والسلامة. وهي ليست قائمة شاملة، إذ قد تكون هنالك إجراءات أخرى يلزم التقيد بها.

السؤال	نعم	لا	
إذا كانت إجابتيكم على الأسئلة 1-7 بـ "لا"، أو لم تكونوا متأكدين، يتعين عليكم اتخاذ إجراء تصحيحي من أجل الوفاء بواجباتكم تجاه الصحة والسلامة في العمل.			
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	هل لدى منظماتكم، وهل تحافظ منظماتكم على، سياسات وإرشادات وإجراءات عمل آمنة؟
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	هل تقوم منظماتكم بتفصيل وتوزيع سياساتها وإرشاداتها وإجراءاتها بخصوص العمل الآمن؟
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتأكد منظماتكم من أن كل متطوعيها قد تم تزويدهم بالتدريب والمعلومات والإرشادات والإشراف ولذلك يمكنهم القيام بعملهم بصورة آمنة؟
4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	هل توفر منظماتكم لمتطوعيها نفس أنواع الحماية التي توفرها للعامل لديها؟
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم منظماتكم بالتشاور مع متطوعيها بخصوص أمور الصحة والسلامة في العمل التي تؤثر عليهم؟
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل توفر منظماتكم لمتطوعيها طريقة لتصعيد مسائل الصحة والسلامة في العمل وتقديم الاقتراحات بخصوص ممارسات الصحة والسلامة في العمل؟
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم منظماتكم بإبلاغ متطوعيها بخصوص ما يقومون به ومن الذي سيبلغونه إذا انصرف شيء عن مساره الصحيح في أثناء تأديتهم للعمل الطوعي؟
<b>واجبات الموظف (الفصل 5) (Chapter 5)</b>			
إذا كانت إجابتيكم على أي من الأسئلة ذات الصلة 8-15 بـ "لا"، يتعين عليكم اتخاذ إجراء تصحيحي من أجل الوفاء بواجباتكم تجاه الصحة والسلامة في العمل.			
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل قامت منظماتكم بتحديد من هم موظفوها، العاملون مقابل أجر أو كمتطوعين؟
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل كل الموظفين في منظماتكم يعرفون ما هي واجباتهم بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)؟
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل يتحدث أعضاء مجلس إدارة منظماتكم في اجتماعات المنظمة عن مسائل وسياسات وإجراءات الصحة والسلامة في العمل وممارسات العمل الآمن؟
<b>المتطوعون العاملون من منازلهم الخاصة أو من منازل غيرهم (الفصل 6) (Chapter 6)</b>			
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم منظماتكم بتزويد متطوعيها العمال من منازلهم بالإرشادات والمعلومات والإجراءات المتعلقة بالعمل من المنزل؟
12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم منظماتكم بتزويد متطوعيها العمال من منازل غيرهم بالمعلومات بخصوص مصادر الخطر التي قد يواجهونها عند زيارتهم لمنازل غيرهم؟
<b>المنظمات الطوعية للخدمات الطارئة (الفصل 7) (Chapter 7)</b>			

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم منظماتكم للخدمات الطارئة بالتشاور والتعاون والتنسيق مع منظمات الخدمات الطارئة الأخرى التي تهتم مثلكم بنفس الحادث في نفس الوقت؟	13
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل لدى منظماتكم للخدمات الطارئة ممارسات وسياسات وإجراءات أمانة تقوم بتنشيطها عند الاستجابة لأي حادث؟	14
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تعرف منظماتكم للخدمات الطارئة من هم "موظفوها" بموجب قانون الصحة والسلامة في العمل (WHS)؟	15