

قائمة التحقق للاستشارات

استشارة العاملين حول الأخطار والمخاطر النفسية الاجتماعية

إليك ما قد يبحث عنه مفتش SafeWork NSW، لمعرفة ما إذا كنت تفي بواجبك في استشارة العاملين.

هذه القائمة لا تمثل بياناً شاملاً للقانون فيما يتعلق بالتزاماتك بما أنها تنطبق على مشاكل معينة أو أفراد أو كيدل للاستشارة القانونية.

يجب أن تأخذ في الاعتبار احتياجات عمك الفردية عند التشاور مع العاملين. على سبيل المثال، مصنع الآلات الثقيلة سيكون له متطلبات مختلفة عن الصيدلية. يجب عليك أيضاً طلب نصيحة قانونية مستقلة إذا كنت بحاجة إلى مساعدة في تطبيق القانون على وضعك.

لا	لست متأكدًا	نعم	هل يمكنك إثبات ما يلي:
			يتم تزويد العاملين بمعلومات كافية حول المخاطر والأخطار التي قد تؤثر عليهم، وكيفية إدارتها. على سبيل المثال، يتحقق المشرفون من فهم العاملين لمعلومات وتعليمات السلامة، ويدربون العاملين إذا لزم الأمر.
			يُمنح العاملون فرصاً للتعبير عن آرائهم حول قضايا الصحة والسلامة في العمل التي تؤثر عليهم. على سبيل المثال، في اجتماعات الموظفين أو محادثات ما قبل العمل أو عبر ممثلي الصحة والسلامة أو الاستبيانات أو صناديق الاقتراحات.
			يستشير الأشخاص الذين يتخذون قرارات حول كيفية إنجاز العمل جميع العاملين المتأثرين. على سبيل المثال، يستشير المديرون العاملين في مجالات أعمال أخرى قبل اتخاذ قرارات بشأن عمليات الموارد البشرية والتوظيف أو العقود أو جداول التسليم أو الانتقالات أو التجديدات، أو شراء أنظمة تقنية المعلومات جديدة أو مصنع جديد.
			تُؤخذ آراء العاملين في الاعتبار عند اتخاذ قرار بشأن المخاطر التي تواجه صحة وسلامة العمل، وكيفية منع الأضرار. على سبيل المثال، يطلب المديرون من الموظفين آرائهم، ويطلبون منهم المشاركة في مراجعة الإجراءات والسياسات.
			يتم إبلاغ العاملين بنتائج استشارات الصحة والسلامة في العمل بطريقة مناسبة وفي الوقت المناسب. على سبيل المثال، عبر اجتماعات الموظفين أو رسائل البريد الإلكتروني لجميع الموظفين. يشمل ذلك إبلاغ العاملين بالمخاطر الحيوية للصحة والسلامة في العمل وكيفية إدارة المنظمة لها.
			يعرف العاملون ما يحتاجون إليه للبقاء آمنين في العمل. على سبيل المثال، يعرفون كيفية الإبلاغ عن قضايا الصحة والسلامة النفسية الاجتماعية وغيرها من قضايا العمل، وماذا يفعلون في حالات الطوارئ.
			يشعر العاملون بالأمان لمناقشة تعديلات العمل مع المدير عندما تؤثر القضايا الشخصية على عملهم. على سبيل المثال، يشعرون بأنهم قادرين على طلب تغيير ساعات العمل حتى يتمكنوا من الذهاب إلى مواعيد الاستشارة.

إذا أجبت بـ 'لست متأكدًا' أو 'لا' لأي بند، اتخذ إجراءً الآن لمعالجة المشكلة.

ما هي السجلات التي يمكنك عرضها للمفتش؟

يمكن أن تكون السجلات المكتوبة مفيدة لتوضيح كيف قمت بالاستشارة. إذا لم تكن لديك هذه الموارد، قد يسأل المفتش العاملين والمديرين إذا وكيف استشرتهم. قد يسأل المفتش عن الإجراءات التي اتخذتها نتيجة تلك الاستشارات.

تأكد من أنك تستطيع إظهار كيف استشرت أي عاملين يعملون بشكل مؤقت أو بعقد مؤقت أو يعملون عن بعد أو في نوبة ليلية.