

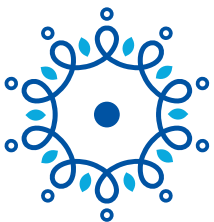
دليل مؤسسات العمل لتطوير سياسات مؤسسات العمل الخالية من المخدرات والمؤثرات العقلية

لعام 2025

أعد بدعم من

شركة آفاق الوقاية للبحث والتطوير

شركة إستشارية متخصصة في مجال دراسة
ظاهرة المخدرات ورسم سياسات المواجهة

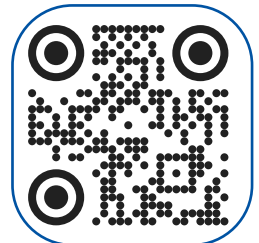


شركة آفاق الوقاية
Afak Al-Waqaya Company

0552274488

www.aw.sa

المملكة العربية السعودية - الرياض - حي الملك
فهد طريق سعود بن عبد العزيز بن محمد الفرعي



ح) سعيد بن فالح السريحة ، ١٤٤٧ هـ

السريحة ، سعيد بن فالح
دليل مؤسسات العمل لتطوير سياسات مؤسسات العمل الخالية
من المخدرات والمؤثرات العقلية. / سعيد بن فالح السريحة ؛
الزهراني ، علي بن سعيد ؛ المزروع ، مها بنت خالد ؛ مكين ، أنور
بن محمد مكين - ط ١ . - الرياض ، ١٤٤٧ هـ
٤٨ ص ؛ ٢٤×١٧ سم. - (أدلة الوقاية من تعاطي المخدرات
والمؤثرات العقلية ؛ ١)

رقم الإيداع: ١٤٤٧/٣٢١٠
ردمك: ٩٧٨-٦٠٣-٠٥-٩٠٥٢-٠

فريق العمل



تأليف

الدكتور سعيد بن فالح السريحة

باحث خبير في مجال وقاية الشباب
من تعاطي المخدرات

الفريق الإستشاري



الدكتور علي بن سعيد الزهراني

خبير في مجال علم الأوبئة
ومهتم بدراسات وباء الإدمان



الدكتور أنور بن محمد مكي

طبيب خبير في مجال علم الوقاية



الدكتورة مها بنت خالد المزروع

صيدلانية خبيرة في مجال علم
السموم وفحوص التعاطي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحتويات

02	المقدمة
03	الإلتزامات القانونية
06	عملية إدارة المخاطر
08	نظرة عامة على تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية
12	تطوير سياسة المخدرات والمؤثرات العقلية
15	الإجراءات الداعمة
19	خصوصية
35	(EAPs) برامج مساعدة الموظفين
39	نصائح لوضع سياسة تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في مكان
45	العمل

أولاً دليل مؤسسات العمل لتطوير سياسات مؤسسات العمل الخالية من المخدرات والمؤثرات العقلية

لماذا؟ دليل مؤسسات العمل لتطوير سياسات مؤسسات العمل الخالية من المخدرات والمؤثرات العقلية

طور هذا الدليل لمساعدة مؤسسات العمل والمخططين والعاملين في برامج مكافحة المخدرات في مؤسسات العمل ومدراء ومشرفي العمل، لتطوير سياسات مؤسسات العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، من أجل حماية السلامة المهنية وبيئة العمل من مخاطر التعاطي التي قد تنجم عن تعاطي الموظفين للمواد المخدرة أو ذات التأثير العقلي أي كان نوعها وطبيعة تأثيرها.



يتكون هذا الدليل المعلوماتي بشكل أساسي من مواد مُستخلصة من مصادر وتجارب مُختلفة من حول العالم. ويُستخدم لیساعد صناع القرار والمخططين لتكوين فكرة وتوجه ونظرة عامة على سياسات وبرامج مؤسسة العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، ويُقدم أفكاراً وخطوات تساعد المخططين في مؤسسات العمل على بناء سياسات محكمة لتوفير بيئات عمل خالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، وبما يساعد على حماية السلامة المهنية في مؤسسات العمل. وهذا الدليل ليس تشريعاً أو تنظيمياً بقدر ما يعد دليلاً إرشادياً مفيداً يساعد على رصد مشكلة تعاطي المخدرات في بيئات العمل وتطوير السياسات اللازمة لمعالجة تلك المشكلة وحماية السلامة المهنية وتطبيق إجراءات فحص التعاطي وتصميم برامج الوقاية ومساعدة الموظفين لمعالجة مشكلاتهم وإحتوائها.

المقدمة

أصبح تعاطي الموظفين للمخدرات والمؤثرات العقلية (بما في ذلك استخدام الأدوية الموصوفة وتناول الكحول)، والذي قد يحدث داخل بيئة العمل ووقت العمل أو خارجها، مشكلة تهدد أمن وسلامة الموظفين الآخرين والزوار ومكان ومعدات وأسرار وعمليات العمل. لكون تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية يفقد الموظف قدرته العقلية والنفسية على صنع القرار الصحيح والالتزان والتحكم في الحركة والتركيز واليقظة في العمل.

يُعرّض الموظفون الذين يقعون في تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية أنفسهم والآخرين لخطر الأذى. وقد يشعر زملاء العمل بأنهم مُلزمون بتغطية تصرفات زميلهم المخفق في عمله وتصرفاته غير الآمنة، ويحجمون عن الإبلاغ عن زميلهم الواقع في التعاطي بسبب الولاء أو الخوف من العواقب المترتبة على ذلك البلاغ ضد زميلهم.

يهدف هذا الدليل إلى مساعدة مدراء وأصحاب العمل على بناء سياسة خاصة بمؤسسة العمل لمواجهة مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية التي قد تطال مؤسسة العمل ومكانه والجمهور. بحيث يمكن لهم العمل على نحو إحترافي لمنع وقوع تلك المخاطر المحتملة التي تهدد الصحة والسلامة في مؤسسة العمل والمرتبطة باستخدام المخدرات والمؤثرات العقلية. ووجود هذه السياسة يسمح بإتباع نهج متسق يمنع ويحد بتوفيق الله من وقوع ما يلي:

وقوع تلفيات
نتيجة للحوادث
والأضرار في
العمل

تأخر الموظفين
وغيابهم
عن العمل.

ضياع وقت
العمل وإنخفاض
والإنتاجية.

عدم الكفاءة
في الأداء.

الإصابات.

الإلتزامات القانونية



من خلال مراجعة التجارب العالمية والمحلية، التي وضعت أنظمة وقوانين الصحة والسلامة المهنية لضمان صحة وسلامة الموظفين وغيرهم في مكان العمل. وجد ان غالبية أنظمة الصحة والسلامة المهنية حول العالم تلزم مؤسسات العمل، قدر الإمكان، بتوفير بيئات عمل آمنة وصحية لموظفيهم. ويمتد واجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية إلى كافة بيئات العمل التي قد يعمل فيها الموظف سواء أكانت تحت إشراف مؤسسة عمله أو لصالح مؤسسات عمل أخرى.

واجبات مؤسسات العمل



يتضمن واجب مؤسسة العمل لتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وخالية من المخاطر المرتبطة بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، ما يلي:

01 وضع سياسات مكتوبة وتعليمات وإجراءات تضمن توفر أنظمة عمل آمنة تحمي مؤسسة العمل والموظفين من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

02 إتخاذ كافة التدابير اللازمة حينما يكون هناك تعامل مباشر مع المواد ذات التأثير العقلي (المخدرات والمؤثرات العقلية بكافة أنواعها وأشكالها)، ويتضمن الأمر ضبطها، ونقلها وإستلامها وتسليمها، وتخزينها، أو حتى تحليلها ودراستها أو إتلافها.

03 توفير المعلومات والتعليمات والتدريب والإشراف للموظفين حسب ما هو ضروري لتمكينهم من أداء عملهم بأمان وبعيد عن مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

04 دراسة جدوى الأمر مع أخذ مشورة الموظفين وممثلي الصحة والسلامة في مؤسسة العمل عند القيام بأمر يؤثر أو يُحتمل أن تؤثر على صحة وسلامة الموظفين.

05 | تحديد وتقييم المخاطر التي يمكن أن تنشأ عن تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

06 | إتخاذ القرارات ووضع التدابير اللازمة لكيفية السيطرة على المخاطر التي تهدد الصحة أو السلامة بسبب تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

إتخاذ القرارات ووضع التدابير الكافية بشأن الإجراءات الآتية:

● حل ومعالجة مشكلات الصحة والسلامة في مؤسسة العمل المرتبطة بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

● مراقبة صحة وسلامة الموظفين وظروف مكان وبيئة العمل.

● توفير المعلومات والتدريب والتثقيف للموظفين، بما في ذلك المعلومات والتدريب بشأن الوقاية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، وكيفية حماية السلامة المهنية من مخاطر تعاطي الموظفين للمخدرات والمؤثرات العقلية.

08 | وضع سياسات لفحص التعاطي بين الموظفين لحماية المهن وبيئة العمل الحساسة.

09 | وضع سياسات لفحص تعاطي حالات الموظفين المشتبه تعاطيهم للمخدرات والمؤثرات العقلية.

10 | تقييم ومراقبة تعاطي المخدرات في بيئة العمل وبين الموظفين ومعالجتها.

11 | ضمان مؤسسة العمل عدم تعرض الأشخاص غير الموظفين (بما في ذلك الزائرين والجمهور والسكان) لمخاطر تهدد صحتهم بسبب تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

واجبات الموظف

قوانين وأنظمة الصحة والسلامة المهنية وسياسات مؤسسات العمل الخالية من المخدرات تملي على وتلزم الموظفين في أي مؤسسة عمل بما يلي:



إتخاذ كافة التدابير الضرورية للحفاظ على صحتهم وسلامتهم في بيئة العمل التي يعملون بها.



تطبيق سياسات مؤسسة العمل لمنع تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية وحماية السلامة المهنية وأمن مؤسسة العمل.



تجنب تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية والذي يُعرّض الموظفين ويُعرّض الآخرين للخطر.



الحفاظ على صحة وسلامة الآخرين الذين قد يتأثرون بأفعالهم أو تقصيرهم.



الإبلاغ عن أي حالات إشتباه تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في بيئة العمل.



التعاون التام مع مؤسسة العمل لتطبيق سياسات فحص التعاطي التي تنتهجها مؤسسة العمل.

إدارة المخاطر

ينبغي على مؤسسة العمل تقييم المخاطر والتهديدات المرتبطة باستخدام المخدرات والمؤثرات العقلية التي قد تطال مؤسسة العمل، وذلك بنفس الطريقة التي يتم بها تقييم قضايا الصحة والسلامة المهنية الأخرى. وتطبيق مؤسسة العمل لنهج إدارة المخاطر، يساعد مؤسسة العمل على منع وقوع المخاطر المرتبطة بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في مؤسسة العمل. وتتضمن عملية إدارة المخاطر ما يلي:

تحديد المخاطر المرتبطة
بتعاطي المخدرات والمؤثرات
العقلية في مؤسسة العمل.

مراجعة وتحسين الضوابط
الحالية لمنع تعاطي المخدرات
بين الموظفين في العمل.

تحديد حجم المخاطر
وإتخاذ القرارات المناسبة
لإدارتها




مراجعة فعالية تدابير الرقابة
للتأكد من أنها تعمل كما هو
مخطط لها.

تحديد الأعمال وبيئات العمل
الأكثر عرضة لمخاطر تعاطي
المخدرات والمؤثرات العقلية.


التخطيط للسيطرة على المخاطر
المرتبطة باستخدام المخدرات
والمؤثرات العقلية.

الأعمال الأكثر عرضة للمخاطر


هناك مجموعة من الأعمال وبيئات العمل تزداد احتمالية حدوث المخاطر فيها بسبب تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية بين الموظفين، وهي:

الأعمال فائقة الحساسية بسبب خاصية الأمن المعلوماتي وحساسية المجال
مثال، الأعمال الأمنية والعسكرية والعمل في مجال القضاء والتحكيم، وأمن
المعلومات في البنوك وغيرها كثير. 

العمل في المنشآت البترولية والمطارات والموانئ البحرية والمنافذ البرية
والمصانع فائقة الحساسية. 

العمل في بيئات العمل عالية الخطورة، كالعمل في الطرقات والعمل في
المرتفعات، ومع الآلات الحادة، ومع المعدات الثقيلة. 

الأعمال التي تتطلب التعامل مع الأدوية المقيدة بسبب إمكانية
إدمانها. 

الأعمال التي تتطلب التعامل مع المواد المخدرة وإنتاجها ونقلها وخبزها
وإتلافها. 

أعمال وبيئات تشغيل الآلات
والمواد والمختبرات عالية الخطورة  العمل مع الطائرات والسفن
والقطارات والنقل الجماعي 



نظرة عامة على ضغوط بيئة العمل وعلاقتها بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية



تحدث المشاكل وحوادث العمل بسبب تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في أي بيئة ومكان العمل، سواءً حدث التعاطي أثناء ساعات العمل أو خارجها. ولكن هذه الحوادث والمشاكل تكون أكثر شيوعاً في بعض القطاعات من غيرها، مما يُشير إلى أن طبيعة بيئة العمل ونوعية المهن وإجراءات العمل ترفع من مستوى التأثير والخطورة المرتبطة بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية. كما يمكن أن تُسهم بعض عوامل الضغط في المنزل وفي العمل في وقوع الموظفين في تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية. وتشمل العوامل العائدة إلى بيئة العمل ما يلي:

02 نوع أنشطة العمل التي يتم القيام بها مثل العمل عالي المخاطر.

01 العمل بنظام المناوبات المرهق.

04 توفر المخدرات والمؤثرات العقلية في مكان العمل.

03 وجود أهداف ومعدل أداء ومواعيد لإنهاء العمل غير واقعية، إلى جانب وجود موارد غير كافية.

06 إفتقار الموظفين لفرصة المشاركة في صنع قرار حماية الصحة والسلامة المهنية من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

05 وجود ثقافة عمل تتسامح مع تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية أثناء ساعات العمل أو بعدها.

08 إنخفاض معدلات رقابة تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية بين الموظفين.

07 التدريب غير الكافي للموظفين لحماية السلامة المهنية من مخاطر تعاطي المخدرات.

الصراع الوظيفي بين الأقران
أو المشرفين.

10

شروع مشكلات التنمر أو التحرش أو
الإستغلال في مؤسسة العمل وبين
الموظفين.

09

13

ضغط
الأقران.

12

التمييز
أو التحيز.

11

عدم وجود
الأمن الوظيفي.

16

طبيعة أعمال رديئة
ومملة، أو قد تتطلب
مجهوداً كبيراً للغاية.

15

العمل في معدات
سيئة التصميم
وصعبة الإستخدام.

14

بيئة عمل غير محفزة
وغير عادلة.



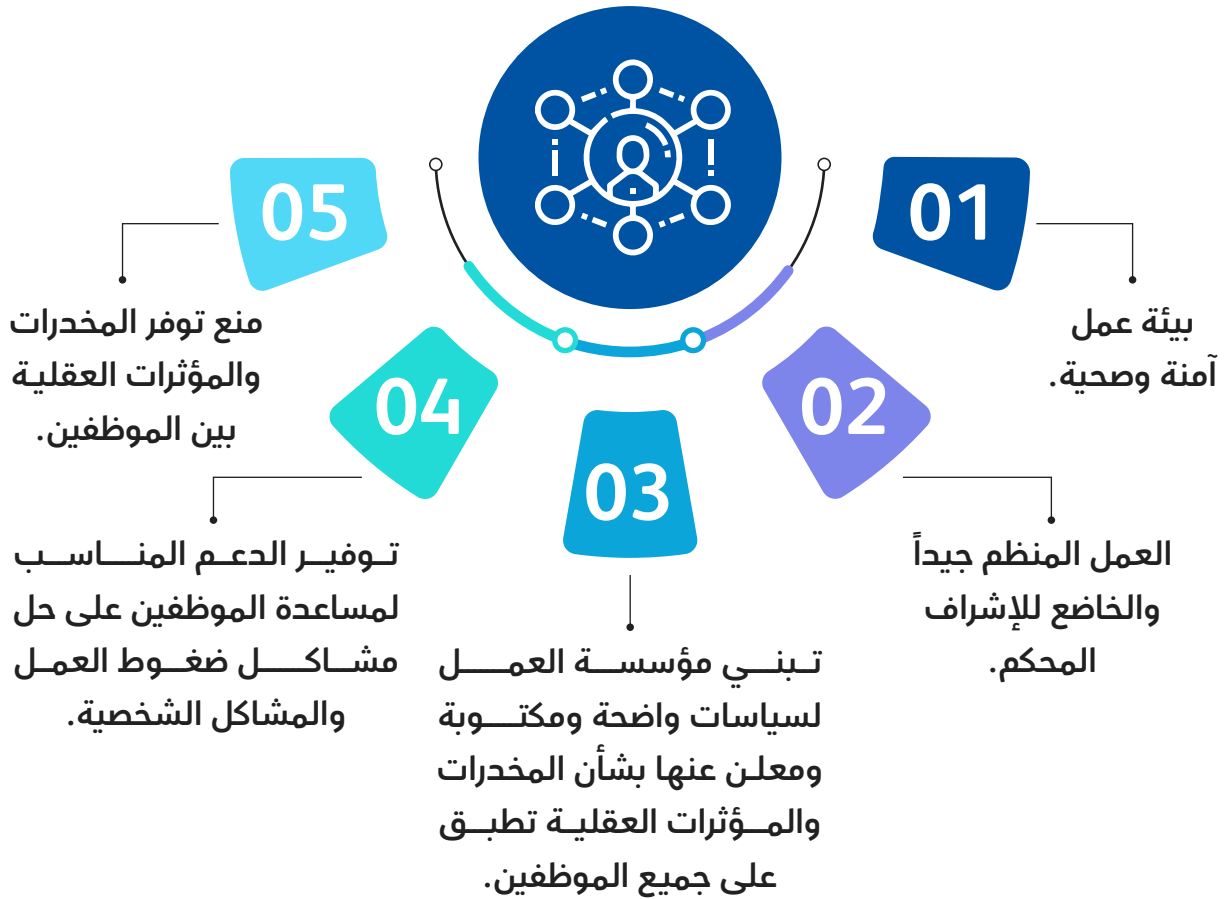
نظرة عامة على عوامل الخطورة الخارجية وعلاقتها بتعاطي الموظفين للمخدرات والمؤثرات العقلية

هناك عدد من عوامل الخطورة الخارجة التي لها علاقة بوقوع الموظفين في تعاطي
المخدرات والمؤثرات العقلية، وتشمل ما يلي:



وفر بيئة العمل الآمنة والصحية

ينبغي على مؤسسات العمل توفير بيئة العمل الآمنة والصحية، وهذا يتطلب منها تحديد مسببات التوتر والضغط في بيئة العمل والعوامل التي قد تساهم في تعاطي الموظفين للمخدرات والمؤثرات العقلية، لكي تعمل على منع حدوثها وتوفيرها. كما تستطيع مؤسسات العمل تقليل الآثار السلبية المرتبطة بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية عندما توفر ما يلي:



طور سياسات مؤسسة العمل الخالية من المخدرات والمؤثرات العقلية

ثانياً

بناء وتطوير سياسة حماية السلامة المهنية من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية



من الخطوات البناءة التي ينبغي على مؤسسة العمل إتخاذها، لتلافي مخاطر الصحة والأمن والسلامة المرتبطة بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، هي بناء وتطوير سياسات خاصة بها لحماية السلامة المهنية من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية ومنع تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية بين الموظفين وفي مؤسسة العمل. بحيث تسهم هذه السياسات في وقاية الموظفين من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، وتمنع توفرها في مؤسسة العمل وتمنع تعاطيها بين الموظفين، وتسهم في احتواء الحالات التي وقعت في التعاطي وتعمل على إرشادهم ومساعدتهم لتلقي العلاج. كما ينبغي على مؤسسة العمل التي ستبني مثل هذه السياسات، اتخاذ إجراءات داعمة لتطبيق سياسات مؤسسة العمل الخالية من المخدرات، تُراعي خصائص العمل والقدرات والظروف الخاصة بكل مؤسسة عمل، فضلاً عن أهمية مراعاة الأنظمة والتشريعات القائمة.

حيث ينبغي على كل مؤسسة عمل (وزارة أو هيئة أو كيان مستقل كالشركات الكبيرة والكيانات الأخرى كالقوى الأمنية والكلديات العسكرية والمصانع والمستشفيات) أن تبني لها سياسات مكتوبة ومنظمة ومعلنة بعنوان (سياسات وزارة لبيئات عمل خالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية). وفيما يلي عدد من النصائح لمؤسسات العمل تساعد في وضع وتطوير هذه السياسات:

ينبغي أن يكون هدف هذه السياسات الأساسي هو حماية السلامة المهنية والسلامة العامة وصحة العاملين من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، وفقاً لما تشير به أدلة ومعايير مؤسسات العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

01

02 ينبغي أن تتضمن هذه السياسات على تعليمات وضوابط وعقوبات واضحة تمنع توفر وتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في مكان العمل وبين الموظفين خلال أوقات العمل وخارج أوقات العمل.

03 سياسات لمتابعة ومراقبة استخدام المخدرات والمؤثرات العقلية من قبل الموظفين.

04 أن تهدف السياسات إلى وقاية وتثقيف الموظفين وبناء مهارات الوقاية لديهم وحمايتهم من عوامل الخطورة التي قد تحيط بهم في بيئة العمل.

05 أن تتضمن هذه السياسات سياسات للاحتواء المبكر لحالات التعاطي، وإرشاد ومعالجة وعلاج للمتعاطين والمدمنين، وإعادة تأهيل المتعافين منهم. وذلك لمرة واحدة فقط.

06 أن ينصب تركيز السياسات على القضاء على عوامل الخطورة وعلى المخاطر التي قد تنجم عن تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في بيئة العمل.

07 ينبغي وضع سياسة خاصة بالموظفين الذين يتناولون ادوية نفسية ومواد طبية لها خاصية التأثير النفسي والإدمان، بما يحقق السلامة المهنية ويمنع العمل مع الأدوات والمعدات وخلال المهام الحساسة التي تتطلب تركيز وإنتباه ويقظة.

ينبغي أن تتضمن السياسات إجراءات متخصصة لفحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية (الدوري والعشوائي وفحص الاشتباه وفحص الحوادث المهنية وفحص البلاغات وفحص ما بعد جرائم المخدرات وفحص ما بعد علاج الإدمان)، تبين للموظفين مواطن ومهن فحص التعاطي التي معها يحق لمؤسسة العمل إجراء فحص التعاطي للموظفين من أجل حماية السلامة المهنية وإنتاجية العمل. على أن يتم وضع سياسات فحص التعاطي بطريقة مناسبة وفاعلة وعادلة تشمل جميع الموظفين

08

عند وضع السياسة، يجب على مؤسسة العمل تبادل المعلومات، وإتاحة الفرصة المناسبة للموظفين للتعبير عن آرائهم حول كيفية تطبيقها، وأخذ هذه الآراء في الاعتبار.

09

ستُحقق السياسة نجاحًا باهرًا إذا حظيت بالتزام ودعم الإدارة العليا في مؤسسة العمل.

10

إذا كان لدى مؤسسة العمل قسم للصحة والسلامة المهنية فينبغي أن يتولى المشاركة بشكل أساسي في بناء وتطوير هذه السياسات.

11



ثالثاً خطوات تطوير سياسات مؤسسات العمل الخالية من المخدرات والمؤثرات العقلية

لتطوير وتحديث وإنشاء سياسات مؤسسة العمل الخالية من المخدرات والمؤثرات العقلية،
ننصحكم باتباع الإجراءات التالية:

1- أنشئ فريقاً ممثلًا للمؤسسة لصياغة السياسة وتنفيذها بفعالية

إستصدار توجيه من الإدارة العليا في مؤسسة العمل لإنشاء فريق عمل يعمل على تطوير السياسة، مكون من مختلف الإدارات والأقسام المعنية، ويمكن الاستعانة ببيت خبرة إلى جانب فريق العمل.



الإستعانة بإدارات وأقسام إدارة المخاطر ومكافحة المخدرات والصحة والسلامة في مؤسسة العمل للمساهمة في بناء وتطوير السياسة.

التأكد من أن فريق العمل المشكل لبناء وتطوير السياسات، لديه أهداف محددة وخطة عمل واضحة ولديه الموارد الكافية لتنفيذها.



2- قيم المخاطر وحدود مشكلة تعاطي المخدرات في مؤسسة العمل

قم بإجراء مسح لقياس مستوى إنتشار تعاطي المخدرات بين الموظفين ومدى ملاحظة إنتشار التعاطي بين زملائهم.

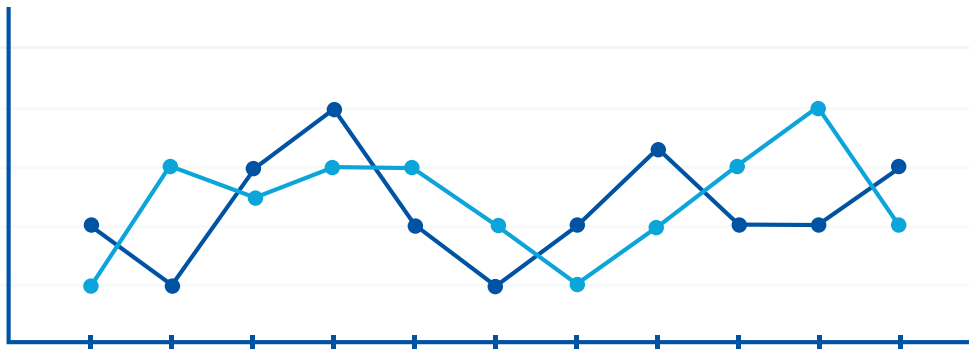


قم بإجراء تقييم لتحديد عوامل الخطورة المرتبطة ببيئة العمل التي قد تؤثر على تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

حدد المخاطر الناجمة عن تعاطي الموظفين للمخدرات والمؤثرات العقلية، لكي تستطيع صياغة السياسات بما يضمن تلافي هذه المخاطر.



راجع سياسات وإجراءات مؤسستك في مواجهة تعاطي المخدرات، وقيّم مدى فاعليتها، مع التأكيد من توافقها مع القوانين الوطنية التي تشجع على بيئة عمل خالية من المخدرات من خلال الوقاية، الفحص، والدعم العلاجي.



3- طور السياسة بالتشاور مع المدراء والمشرفين والموظفين

قم بتطوير السياسة من خلال عملية تشاور واسعة ومفتوحة تسعى للحصول على مدخلات ومعلومات وآراء نخبة ممثلة من المدراء والمشرفين والموظفين ومسؤولي الصحة والسلامة المهنية (إن وجدوا) والإدارات الأخرى المعنية.



تبني إستراتيجية تواصل فعّالة مع المدراء والمشرفين والموظفين لضمان تقديم ملاحظات منتظمة ودورية. وهذا النهج يمنح الموظفين شعورًا بملكية السياسة، مما يزيد من احتمالية قبول السياسات وتطبيقها في بيئة العمل.

4- طور السياسات وفق للخطوات التالية

قم بوضع مراحل بناء السياسات وتطورها وفق جدول زمني.



ضع خطة تنفيذية لتطبيق السياسات وأبدأ ببرنامج تثقيفي للموظفين حول الإجراءات الجديدة والمحدثة.

أعدّ مسودة أولية للسياسة وأعرضها على فريق العمل الممثل المعني بالإشراف على تطويرها لمراجعتها.



إطلب آراء الموظفين والعاملين في مؤسسة العمل ممن قد يتأثرون بتطبيق السياسات، بمن فيهم المتعاقدون. وينبغي، عند الإقتضاء، تضمين الآراء الواردة في الوثيقة.

إعرض مسودة السياسة على إدارة المخاطر وإدارة الصحة والسلامة والإدارات الأخرى ذات العلاقة إن وجدت، للنظر فيها.



قم بتوزيع السياسة المعتمدة على جميع الموظفين وغيرهم من المعنيين بتطبيقها في مؤسسة العمل.

قدم مسودة السياسة النهائية إلى الإدارة العليا للموافقة عليها.



تأكد من أن السياسة الجديدة متاح للإطلاع عليها بسهولة من قبل جميع منسوبي مؤسسة العمل، على سبيل المثال، قم بتحميلها على شبكة مؤسسة العمل الداخلية، أو قم بتحميلها على موقع الشركة أو قم بإيصالها عبر البريد الإلكتروني لجميع الموظفين، كما يمكن إيصالها عبر المدراء والمشرفين.

خذ موافقة جميع الموظفين الجديد قبل توقيع عقودهم.



إذا كانت السياسات تتضمن تعليمات وتحمل للمسئوليات ويترتب عليها وقوع جزاء وعقوبات، فينبغي أخذ توقيع الموظفين والعاملين بعلمهم بالإجراءات والتعليمات وحدود تلك المسئوليات.

رابعاً وقاية الموظفين وتوفير المعلومات والتثقيف والتدريب

1- وقاية الموظفين من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية

وقاية الموظفين وتثقيفهم وتزويدهم بالتعليمات والمعلومات من أهم مرتكزات حماية السلامة المهنية وبيئة العمل من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، ولذا ينبغي على مؤسسات العمل القيام بما يلي:

01 توفير المعلومات والإرشادات والتدريب اللازم للموظفين لتمكينهم من أداء عملهم بأمان وبما يمكنهم من حماية السلامة المهنية والسلامة العامة من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

02 توعية وتثقيف جميع الموظفين ومن يعملون في بيئة العمل بخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على الصحة والسلامة في بيئة العمل والسلامة العامة.

03 توفير برامج وقاية من تعاطي المخدرات للموظفين مجربة الفاعلية، بأفضل المواصفات المعيارية، مع تدريب فعال للموظفين يكسبهم مهارات الوقاية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية. ويمكن الإستعانة ببيوت الخبرة والشركات المعنية بتصميم برامج الوقاية.

04 توفير تعليمات واضحة ومكتوبة ومنشورة مع تدريب للموظفين على تطبيق سياسات بيئات العمل الخالية من المخدرات التي تعتمدها مؤسسة العمل.

05 **في حال تطوير** وتحديث سياسات مؤسسة العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، يجب إبلاغ جميع العاملين بهذه التطورات وبطبيعة التغييرات والتحديث، ويجب وضع برنامج إبلاغ رقمي حديث من قبل مؤسسة العمل يمكن من توصيل التحديث الجديد للموظفين.

06 **يمكن أن تشمل** الطرق الفعّالة لإيصال السياسة الجديدة للموظفين، عقد برامج تثقيف عن بعد، وتوزيع السياسات والتعليمات عبر البريد الإلكتروني للموظفين، ونشر السياسات والتعليمات والتحديثات عبر وسائل التواصل الممكنة مع الموظفين والعاملين. كما يمكن عقد ورش عمل وإجتماعات مع الموظفين حسب الإدارات وبيئات العمل لإحاطة الموظفين بالتطوير والتعليمات والمستجدات، مع وضع ملصقات على لوحات الإعلانات عن مضمون ومستجدات سياسة بيئة العمل الخالية من المخدرات المحدثة، مع تعريف بطبيعة برامج التثقيف والتدريب التي سيتم تقديمها للموظفين



2- مضامين المعلومات والتثقيف المقدم للموظفين

هناك عدد من المواضيع والمضامين والعناصر التي ينبغي أن تتضمنها سياسات مؤسسات العمل الخالية من تعاطي المخدرات، وأن تدخلها ضمن مضامين وعناصر وبرامج الوقاية والتثقيف والتدريب المقدمة للموظفين.

توعية وتثقيف الموظفين بما يلي:

- العوامل والظروف التي قد تدفع بالموظفين لتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.
- ضغوطات بيئة العمل ونمط الحياة الشخصية التي يمكن أن تساهم في تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية
- آثار تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية على الصحة والسلامة وأداء العمل.
- الحقائق والمعطيات والإحصاءات المتوفرة في مؤسسة العمل عن آثار تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في بيئات العمل وما تسببه من حوادث ذات الصلة.
- العواقب المترتبة على الموظفين الذين يفشلون في الإمتثال وتطبيق تعليمات وإجراءات سياسة مؤسسة العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

01



3- تدريب وتهيئة الموظفين على وبما يلي

- طرق التكيف مع متطلبات العمل والحياة الصحية وتخفيف التوتر الشخصي.
- مهارات الوقاية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.
- التصرف الأمثل إذا واجه الموظف ضغوط عمل أو أقران أو مواقف ضاغطة قد تدفع به للتعاطي.
- التصرف الأمثل لحماية بيئة العمل من خطر الشخص المتعاطي للمخدرات والمؤثرات العقلية.
- التصرف الأمثل إذا إشتبه أحدهم في أن أحد زملاء العمل يعمل تحت تأثير تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية أو السكر.
- التصرف الأمثل في حالة الطوارئ الناجمة عن وجود شخص واقع تحت تأثير تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية بشكل يهدد الحياة والسلامة.
- التصرف الأمثل لمن يرغب في الحصول على مساعدة علاجية من مؤسسة العمل بسبب معاناته من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.
- رفع مهارات الموظفين وإستجابتهم للتكيف مع متطلبات الوضع القانوني (الحقوق والعقوبات) في مؤسسة العمل وما تفرضه مؤسسة العمل من إجراءات ومتطلبات لمنع تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.
- تزويد الموظفين بإجراءات متطلبات فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية التي تفرضها مؤسسة العمل لحماية السلامة المهنية وبيئة العمل والسلامة العامة.
- تقديم خدمة الاستشارة والعلاج وإعادة التأهيل في بيئة العمل لمن يعانون من مشاكل تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية من الموظفين، وتزويدهم بتفاصيل الاتصال بالخدمات المتاحة خارجياً.

01

خامساً الإجراءات الداعمة لمنع تعاطي المخدرات في مؤسسات العمل

على مؤسسة العمل التي تطبق سياسات مؤسسة العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، وضع إجراءات دعم مناسبة لحماية مؤسسة العمل وبيئات العمل المختلفة والمنتجات وأمن وسمعة مؤسسة العمل، من المخاطر المترتبة على التعاطي. وهذا يتطلب من مؤسسة العمل تحديد طبيعة السياسات والإجراءات والأعمال التالية:

سياسات وإجراءات فحص التعاطي في مؤسسة العمل

حيث ينبغي على مؤسسة العمل تحديد سياسات وأهداف مؤسسة العمل من تطبيقها لفحص التعاطي، وحدود استخدامه والمواقف التي سيطبق فيه وما يترتب على تطبيقه من إجراءات. مع تحديد لنوعية المهن وبيئات العمل التي سيطبق فيها إجراء فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.



إجراءات تحديد الموظف المشتبه بتعاطيه

وهذا يتطلب من مؤسسة العمل أن تحدد بوضوح الإجراءات التي من خلالها يمكن لمدراء ومشرفي وزملاء وموظفي السلامة المهنية تحديد الموظفين الذين تظهر عليهم علامات ومؤشرات تدل على أنهم يتعاطون المخدرات والمؤثرات العقلية.



إجراءات الكشف عن الموظفين تحت تأثير تعاطي المخدرات

وهذا يتطلب تحديد الإجراءات التي ينبغي تطبيقها في بيئة عمل الموظف للكشف عن المشتبه في حضورهم للعمل وممارسة العمل وهم تحت تأثير التعاطي وفي حالة غير طبيعية



تحديد دور الأشخاص المخولين بالتدخل مع حالات التعاطي

حيث ينبغي على إجراءات مؤسسة العمل أن تحدد نوع ومكانة ودور الأشخاص المعينين الذين ينبغي عليهم التدخل والتعامل والتواصل مع الموظفين الذين تظهر عليهم علامات التعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية. وهم كل من المدراء والمشرفين وممثلي إدارات مكافحة المخدرات والسلامة المهنية، وممثلي الصحة والسلامة المهنية، وزملاء العمل.



تدريب الموظفين المعينين بالتدخل مع حالات التعاطي

حيث ينبغي على مؤسسة العمل تدريب كل من المدراء والمشرفين والمراقبين وموظفي مكافحة المخدرات وموظفي السلامة المهنية والصحة على طبيعة الأدوار المناطة بهم للتدخل مع حالات التعاطي وحالات اشتباه التعاطي. وتدريبهم على أسلوب التعامل الأكثر فعالية، وتزويدهم بمعلومات واضحة حول نطاق وطبيعة مسؤولياتهم المناطة بهم حسب الإجراء المعتمد. ويجب على مؤسسة العمل تحديد معايير التدخل وتوخي الحذر عند التعامل مع الموظف في حال مرضه أو إصابته، أو تناوله دواءً موصوفاً، أو تعرضه لأي شكل من أشكال الضيق الذي قد يكون مسؤولاً عن سلوكه.



مواقف التدخل لحماية السلامة المهنية من تعاطي المخدرات

على مؤسسة العمل أن تقوم بتحديد مواقف التدخل المناسبة حسب طبيعة ومهمة ومواقف العمل، لحماية السلامة المهنية والسلامة العامة من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية. علماً بأن مواقف التدخل ونهج التدخل الذي يجب اتباعه تختلف عند التعامل مع موظف يشتبه في تعاطيه، وذلك حسب طبيعة مكان العمل والظروف الخاصة المحيطة بالحالة. ومن العوامل التي تؤثر في تحدد موقف ونهج التدخل ما يلي:



- طبيعة المهن التي يعمل في وسطها الموظف ومدى حساسيتها لتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.
- ثقافة العمل التي تحددها المؤسسة ومعايير العمل وبيئة وهيكل العمل.
- أهمية العمل الذي يقوم به الموظف من حيث أمن مؤسسة العمل وخطورة المعلومات وحساسية سمعة العمل وسلامته.
- التغييرات التي طرأت على تصرفات ونمط شخصية الموظف، سواء كان الأمر يتعلق بحالة إشتهاب في الإستهام الضار الناجم عن الإستهام طويل الأجل، أو حالة "مرة واحدة".
- وجود فعل أو ردة فعل سلبية أو عدوانية، وهذه حالات يتطلب الأمر من مؤسسة العمل تحديد الإجراء الذي ينبغي إتخاذها، وتحديد الجهات التي يمكن الاستعانة بها لمنع تفاقم الحالة.

كيفية التدخل لحماية السلامة المهنية من تعاطي المخدرات



هناك عدد من الإجراءات والمنهجيات التي ينبغي إتباعها لتحييد ومنع خطر المتعاطي على السلامة المهنية وبيئة العمل، ومن أهم ما ينبغي عمله:

01 أن تضع وتطبق مؤسسة العمل أنظمة وإجراءات صارمة لحماية السلامة المهنية والسلامة العامة وصحة العاملين من المخاطر المرتبطة بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

02 أن تبلغ مؤسسة العمل كتابياً جميع الموظفين أن مؤسسة العمل لا تتساهل مع أي حالة تعاطي في بيئة العمل، وأن نسبة التسامح هي صفر.

03 أن تحدد مؤسسة العمل المواقع التي تتطلب تدخلاً مباشراً لإبعاد الموظف عن العمل لحماية السلامة المهنية.

04 أن يكون هناك إجراءات وخطوات واضحة، لإبعاد الموظف عن مكان وبيئة ومهام العمل إذا دلت العلامات أو التصرفات أو نتائج الفحص أو الشهود على أن الموظف يعاني من تعاطي المخدرات أو هو واقع تحت تأثير تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

05 أن تضع وتطبق مؤسسة العمل أنظمة وإجراءات صارمة لحماية السلامة المهنية والسلامة العامة وصحة العاملين من المخاطر المرتبطة بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

سادساً الأنظمة والضبط والعقوبات وبرامج المساعدة

هناك مجموعة من الأنظمة والقوانين والتعليمات وبرامج المساعدة التي ينبغي على مؤسسة العمل توفيرها للمساهمة في تطبيق سياسات مؤسسة العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، وهي:

توفير عقوبات وإجراءات ضبط مهني

يجب أن توفر مؤسسة العمل نظم وإجراءات عمل وضبط مهني لمن يشتبه أو يثبت تعاطيهم للمخدرات والمؤثرات العقلية. وأن تكون العقوبات وإجراءات الضبط المهني، المستهدف بها حماية السلامة المهنية وبيئة العمل من خطر الموظفين الذين تنم مؤشرات التعاطي وأداؤهم المهني عن استخدامهم المخدرات والمؤثرات العقلية، متوافقة مع أنظمة وإجراءات التأديب والعقوبات المعمول بها في مؤسسة العمل ومع الأنظمة ذات العلاقة.

01

توفير سياسات وإجراءات داعمة للإعتراف بالتعاطي

على مؤسسة العمل توفير سياسات وإجراءات داعمة ومشجعة للموظفين للاعتراف بتعاطي المخدرات، وطلب مساعدة مؤسسة العمل لعلاج التعاطي، وتشجيعهم على اتخاذ خطوات لمعالجة مشكلتهم مع التعاطي.

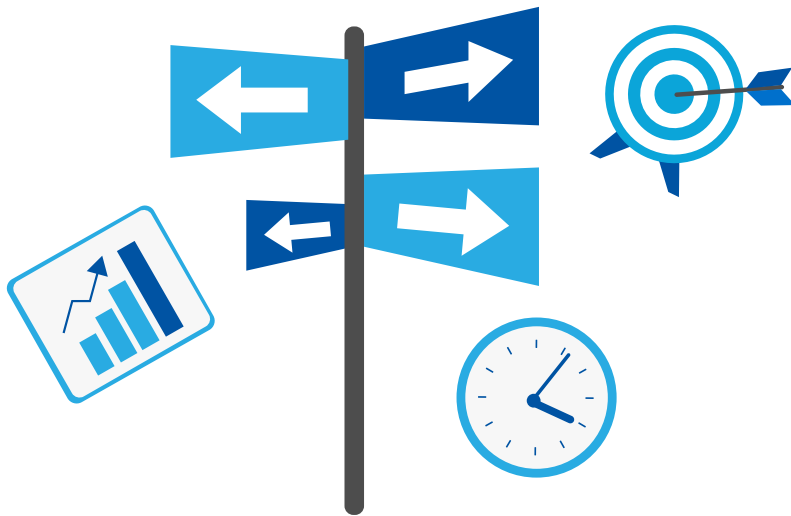
02

برامج توجيه ومساعدة الموظفين

على مؤسسة العمل توفير برامج لمساعدة الموظفين الذين يعانون من مشكلات تعاطي للمخدرات والمؤثرات العقلية. سواء من تم الكشف عن تعاطيهم عبر مؤشرات كشف التعاطي وفحص التعاطي، او عن طريق اعترافهم بالتعاطي. حيث تتم إحالة الموظف الذي يعاني من مشكلة التعاطي إلى مكاتب المساعدة المهنية المتخصصة في مكان العمل، أو يطلب الموظف بنفسه هذه الخدمة. وما يقدم للموظف من خدمات هي خدمات سرية. علماً بأن مؤسسات العمل التي توفر خدمات مساعدة الموظفين على علاج مشكلاتهم المتعلقة بالتعاطي حققت نجاح على مستوى خفض حوادث العمل، وانخفاض حالات التغيب عن العمل، وانخفاض إجازات الموظفين المرضية

03

وعلى سياسات مؤسسات العمل الخالية من المخدرات أن تعالج المواقف والظروف التي تحيط بالموظف وتسبب التوتر أو تسهم في زيادة عوامل الخطورة وقد تلحق بأمن وسلامة مؤسسة العمل والموظفين والعامّة.



سابعاً فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في مؤسسات العمل

لتطبيق سياسات خاصة بفحص تعاطي المخدرات في مؤسسة العمل، ننصح باتباع ما يلي:



يجب على مؤسسة العمل التي تخطط لتطبيق برنامج لفحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، أن تأخذ في الإعتبار نقاط القوة والتحديات والتكاليف والعواقب المحتملة لتطبيق هذا إجراء فحص التعاطي على الموظفين. علماً بأن هناك مؤسسات عمل عديدة تطبق إجراء فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية على الموظفين وعلى المتقدمين لوظائفها.



يعد فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في مؤسسة العمل هو إجراء رقابي للكشف عن مدى تعاطي الموظفين للمخدرات والمؤثرات العقلية بما فيها الكحول.



يطبق إجراء فحص التعاطي والمؤثرات العقلية في مؤسسة العمل لحماية السلامة المهنية: والتي تشمل حماية مؤسسة العمل والموظفين من الحوادث المهنية ومن العدوان، وحماية أمن مؤسسة العمل وحماية معلومات العمل وأسرار العمل، وحماية الزوار، وحماية السلامة العامة.



في حال تطلب الأمر من مؤسسة العمل حماية السلامة المهنية، فعليها تطبيق إجراء فحص التعاطي، وينبغي عليها التخطيط لهذه الخطوة بشكل علمي معه تدرس الجدوى والمنهجية والنتائج المتوقع وتتعرف على أفضل التجارب والطرق الملائمة والمراحل التي ينبغي إتباعها لبلوغ النتائج المرجوة.



إجراء فحص تعاطي الموظفين للمخدرات والمؤثرات العقلية يشتمل على عدد من أنواع فحص التعاطي والتي منها فحص التعاطي عبر التنفس للكشف عن تعاطي الكحول، واختبار عينات البول وقد يشمل فحص التعاطي عبر عينة اللعاب.



على المؤسسات التي لم تطبق بعد إجراءات فحص تعاطي الموظفين للكشف عن مدى تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، أن تحصل على إستشارة قانونية وأن تبني إجراءاتها في ضوء أفضل التجارب مع مراعاة النظم والقوانين المحلية.



ينبغي على مؤسسة العمل أن تعين إدارة متخصصة لديها وأن تقيم تعاوناً مهنيّاً مع أحد المختبرات المعتمدة المتخصصة في تحليل عينات فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية بين الموظفين. وهو الأمر الذي يساعد في تطبيق فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في مؤسسة العمل بشكل احترافي، ويساعد في تطبيق وحماية مسائل الخصوصية والسرية، بالإضافة إلى جمع العينات وحفظها وفقاً لمعايير فحص التعاطي، وللمساعدة في حماية مؤسسة العمل مع الاعتراضات ومن الدعاوي القضائية وإجراءات الطعن بحق إجراءات مؤسسة العمل قانونياً.



ينبغي على مؤسسة العمل أن تحدد إدارة متخصصة لتطبيق إجراءات فحص التعاطي،
وبها متخصصون يمتلكون معرفة عميقة ومهارات متقدمة في الجوانب التالية:

- 01 | **إضطرابات تعاطي المخدرات وإدارتها.**
- 02 | **إجراءات فحص التعاطي وتطبيقها حسب المعايير المتعارف عليها.**
- 03 | **تفسير نتائج فحوص التعاطي بما في ذلك التفسيرات الطبية لنتائج الإختبارات الأولية والمؤكدة، وكل المسائل المتعلقة بالعينات الملوثة والمستبدلة.**
- 04 | **المسائل الأخلاقية والخصوصية المرتبطة بفحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في بيئة العمل.**
- 05 | **منهجية فحص التعاطي وإجراءات المختبرات النموذجية وإجراءات الجودة والرقابة.**



على مؤسسة العمل مراعاة الحقائق والجوانب التالية:

- 01 | **فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية إجراء له حدود من السرية والخصوصية.**
- 02 | **قد يبقى الموظف لفترات طويلة ويصعب الكشف عن تعاطيه.**
- 03 | **هناك احتمالية لوجود نتائج فحص تعاطي غير دقيقة وإيجابيات خاطئة في فحوص تعاطي المخدرات.**
- 04 | **قد تكون هناك أيضاً مشاكل تتعلق بعدم معيارية وصحة عملية فحص التعاطي وتفسير النتائج.**
- 05 | **فحوص التعاطي في مؤسسات العمل له حدود، وقد يخضع للطعن القانوني.**

06 | إذا لم يحضر الموظف لموعد فحص التعاطي أو لم يستجب لإجراء فحص التعاطي، فلا يُمكن افتراض أنه في حالة تعاطي.

07 | يجوز للموظف أن يكون لديه سبب وجيه لرفض الخضوع للفحص، ما لم تنص التشريعات والأنظمة واتفاقيات العمل على خلاف ذلك.





على مؤسسة العمل التي تطبق سياسات فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، الأخذ بما يلي:

- 01 | أن تكون إجراءات فحص التعاطي جزءاً من برنامجها الشامل لمنع تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في مؤسسة العمل. وأن يكون برنامج ممولاً من مؤسسة العمل ومدعوماً بضمانات مناسبة وسياسة وإجراءات واضحة.
- 02 | أن يتم وضع سياسة وإجراءات فحص التعاطي بناءً على دراسة جدوى.
- 03 | مراعاة الإعتبار المتعلقة بالسرية وخصوصية الموظفين.
- 04 | وضع إجراءات تحدد كيفية التعامل مع المواقف التي يرفض فيها الموظف إجراء فحص التعاطي.
- 05 | تحديد نقاط القطع الدالة على النتيجة الإيجابية وتوضيحها، بالتعاون مع المختبرات الرسمية ذات العلاقة وبما يتوافق مع المعايير المعمول بها في هذا الجانب.
- 06 | يتم إجراء فحوص التعاطي وسحب وجمع العينات من الموظفين وفقاً للمعايير المعتمدة.
- 07 | ألا يكون هناك تحيز أو تمييز بين الموظفين في عملية فحص التعاطي.
- 08 | تحديد إجراءات إبلاغ الموظف بالنتيجة النهائية لفحص التعاطي.
- 09 | تحديد إجراءات حماية السرية، والأشخاص المخولين بالوصول إلى نتائج فحص التعاطي وتفسيرها، وكيفية حفظ وتخزين العينات والنتائج ومدة الإحتفاظ بها.
- 10 | توفير آلية واضح لتظلمات وشكاوى الموظفين، بما في ذلك الطعن في نتيجة فحص التعاطي.
- 11 | يتم إبلاغ الموظفين بإجراءات مكتوبة عن كيفية إجراء فحوص التعاطي وطرقها وانواعها.
- 12 | تحديد الإجراءات التي سيتم اتخاذها مع الموظف بناءً على نتائج فحص التعاطي الإيجابية.



ينبغي على مؤسسات العمل إجراء فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية حيثما يقتضي ذلك التنظيم والتشريع الوطني، مثال ما تتطلبه مهن النقل العام والمهن التي تؤثر على السلامة العامة.



ثامناً برامج مساعدة الموظفين (EAPs)

برنامج مساعدة الموظفين (Employee Assistance Program) هو خدمة سرية مصممة لمساعدة الموظفين على معالجة وحل المشكلات الشخصية مثل المشاكل الزوجية والقانونية والمالية وتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية. وتركز هذه البرامج بشكل أساسي على مساعدة الموظفين على التغلب على مشكلة تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

قد لا يكون إنشاء برنامج مساعدة الموظفين (EAP) مناسباً للعديد من مؤسسات وبيئات العمل الصغيرة. في حال عدم إنشاء مؤسسة العمل لبرنامج مساعدة الموظفين (EAP)، ينبغي عليها البحث عن خدمات مناسبة تقدمها مراكز خارج مؤسسة العمل يمكن إحالة الموظفين إليها.

كيفية إنشاء وتشغيل برامج مساعدة الموظفين

فيما يلي خطوات وكيفية إنشاء وتشغيل برنامج مساعدة الموظفين:

إنشاء برنامج مساعدة الموظفين



01 | ينبغي للإدارة المختصة في مؤسسة العمل إنشاء خطة لمساعدة للموظفين ذات جدوى، وذلك حسب احتياج الموظفين وبالتنسيق والتخطيط مع المتخصصين في مجال الصحة والسلامة المهنية لديهم.

02 | يمكن لمؤسسة العمل إنشاء خدمات استشارية داخلية أو إحالة موظفيها إلى خدمات استشارية خارجية تقدمها جهات استشارية خاصة أو مجتمعية. علماً بأن مؤسسات العمل الصغيرة الراغبة في إنشاء برنامج مساعدة للموظفين، فغالباً ما تستعين بخدمات استشارية خارجية.

03 | يجب أن يتمتع مستشارو برنامج مساعدة الموظفين بمهارات التقييم النفسي والإحالة. ويُعد أخصائيو علم النفس السريري والأطباء النفسيون والإخصائيون الإجتماعيون مؤهلين للعمل كمستشارين في برنامج مساعدة الموظفين.

04 | يمكن لمؤسسات العمل مساعدة الموظفين من خلال عرض وتوزيع قوائم بأسماء مستشاري برنامج مساعدة الموظفين (EAP) ومجالات تخصصهم.

05 | يمكن لمدير الموظف أو مشرف العمل الذي يعتقد أن أداء الموظف في العمل متأثر بتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، أن يقترح على الموظف استشارة مستشار برنامج مساعدة الموظفين. لا يُشترط على الموظف قبول عرض استشارة مستشار برنامج مساعدة الموظفين. وقد يفضل بعض الموظفين اختيار مستشار من خارج مؤسسة العمل.

السرية



01 | **تعتمد** مصداقية برنامج مساعدة الموظفين (EAP) على مبدأ السرية التامة.

02 | **يجوز** لمستشاري البرنامج إبلاغ مدراء العمل بحضور الموظف جلسة استشارية في أوقات محددة، بشرط موافق الموظف على تقديم هذه المعلومات. ولا يجوز الإفصاح عن أي معلومات أخرى حول ما تمت مناقشته دون إذن كتابي من الموظف.

02 | **يمكن** إحالة الموظف إلى برنامج مساعدة الموظفين من قبل المدير أو مشرف العمل أو يمكنه الاتصال بمستشار برنامج مساعدة الموظفين بمبادرة منه لمساعدة الموظف.

الدعاية والتدريب



01 يجب توعية جميع الموظفين بوجود برنامج مساعدة الموظفين (EAP) وكيفية الاستفادة من خدماته. كما يجب توفير إعلانات على موقع مؤسسة العمل أو كتيبات أو منشورات إعلامية للموظفين ومقاطع فيديو تشرح سياسة وإجراءات برنامج مساعدة الموظفين (EAP) ونطاق المساعدة المقدمة. وتُعدّ الملصقات تذكيراً مفيداً بوجود خدمات برنامج مساعدة الموظفين.

02 يجب أن تتضمن جميع الدورات التدريبية القائمة، مثل دورات المدراء والموظفين ودورات الموظفين الجدد، تعريفاً للموظفين ومعلومات حول برنامج مساعدة الموظفين.

التقييم



إن تقييم خطة مساعدة الموظفين أمر ضروري للتأكد من أنها تلبّي إحتياجات مؤسسة العمل. وينبغي الإحتفاظ بكل البيانات ذات العلاقة وتوفيرها، والتي من أهمها:

02 معدلات الإصابة والوفيات.

01 تكاليف تشغيل برنامج مساعدة الموظفين.

04 معدلات الغياب والإجازات المرضية.

03 إحصائيات الإنتاج.

05 مسح سري للموظفين لتحديد عدد الموظفين الذين يستخدمون الخدمة، وأنواع المشاكل التي يعانون منها، ومعدل النجاح لمن استخدم هذه الخدمة وأثرها في تحسين أداء العمل لدى الموظف.

ويمكن لبرنامج مساعدة الموظفين تقديم تقارير منتظمة (مجهولة الهوية) إلى مؤسسة العمل تحتوي على بيانات إحصائية فقط ولا تحمل أسماء ولا هوية المستفيدين. توضح نوعية الخدمات التي يطلبها الموظفين والمشكلات التي يعانون منها والتحديات التي تعترضهم ويمكن تحسنها ويكون لها علاقة بالصحة والسلامة المهنية، وعلى سبيل المثال، المواعيد النهائية غير الواقعية للإنجاز، وحجم العمل المفرط، والذي قد يزيد من خطر استخدام وتعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية من قبل الموظفين (يمكن الاطلاع على العوامل المسببة للتوتر والتعاطي في مؤسسات العمل).

زيارة البرنامج وقت العمل



إذا زار موظفٌ مستشار برنامج مساعدة الموظفين خلال ساعات العمل، فينبغي عليه إبلاغ مشرفه بإستفادته من الخدمة، دون الحاجة إلى توضيح سبب الزيارة. أما إذا إستخدم الخدمة خارج ساعات العمل، فلا يُطلب منه إخبار أحد.



تاسعاً نصائح لوضع سياسة لمواجهة تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في مؤسسات العمل

إستخدم المبادئ والأسس والنصائح أدناه لصياغة وبناء سياسة وإجراءات خاصة لمواجهة ومنع تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في مؤسسة عملك.

ضع المدخل العام للسياسات

01
إستخدم المعلومات الواردة في هذا الدليل لعرض ومناقشة مشكلة تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية في مؤسسة عملك، مع ضرورة وضع بيان عن سياسة المؤسسة يعبر عن التزام الإدارة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية ومنتجة، واستعدادها للتشاور مع الموظفين والمدراء لحماية السلامة المهنية ومنع تعاطي المخدرات في مؤسسة العمل. وعليكم حصر ومعرفة كل عوامل الخطورة والضغط في بيئة العمل التي قد تسهم في الوقوع وإستخدام المخدرات والمؤثرات العقلية.

صغ الأهداف

02
لتكون سياسات مؤسسة العمل الخالية من المخدرات التي تضعها لمؤسسة عملك واعدة ومحددة وفاعلة، عليك أن تحدد أهداف السياسات التي تسعى لتحقيقها بوضوح، وأن تحدد النتائج المتوقعة بعد تطبيق هذه السياسة. حيث ينبغي أن تهدف السياسة إلى:

- الحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية وخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.
- تقليل التكاليف الناجمة عن تعاطي الموظفين للمخدرات والمؤثرات العقلية على مؤسسة العمل والأفراد.
- ربط سياسات العمل بإتجاه المجتمع والسياسات الوطنية لمكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية بمبادرات الصحة والسلامة المهنية، وتوفير مجتمع صحي ومنتج.
- توفير برامج للوقاية والحماية والإحتواء والمعالجة، تساعد في وقاية وحماية مؤسسة العمل من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، وتشجيع الأشخاص الذين يعانون من المشاكل على طلب المساعدة.

حدد نطاق السياسات

03 حدد إسم مؤسسة العمل التي ستطبق فيها سياسات مؤسسة العمل الخالية من المخدرات والمؤثرات العقلية، والموقع الجغرافي والموظفين الذين ستشملهم السياسات.

ضع قواعد السلوك

04 ضع ووضح للموظفين قواعد السلوك المطلوبة منهم على جميع مستويات ومجالات العمل. وينبغي أن يشمل ذلك ما يلي:

- بيان من مؤسسة العمل بمنع تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية بما في ذلك الكحول، وعدم تسامح مؤسسة العمل مع أي حالة تعاطي بين الموظفين.
- تنبيه بحدود ومعايير مؤسسة العمل التي تطبقها للتعامل مع حالات إستخدام الأدوية الموصوفة طبيياً ولها تأثيرات نفسية قد تطال السلامة المهنية.
- المعايير المقبولة لأداء العمل.

حدد الأدوار والمسؤوليات

05 حدد نطاق مسؤولية كل فرد في مؤسسة العمل له دور حيوي في حماية السلامة المهنية من مخاطر تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية ومنع انتشار التعاطي بين الموظفين. وعليك أن تحدد الإدارات والأشخاص الذين سيطبقون المهام التالية:

- مراقبة أداء العمل.
- الإبلاغ عن الحوادث والمخاوف.
- التحقيق في حالة حدوث الحوادث والمخالفات وتوثيقها.
- التواصل مع الموظف الذي تظهر عليه علامات تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية أو يثبت تعاطيه.
- فرض إجراء تصحيحي لحماية السلامة المهنية من الموظف المكتشف تعاطيه.

- إحالة الموظف المتعاطي إلى الاستشارة وبرامج مساعدة الموظف وبرامج العلاج وإعادة التأهيل.
- الإحتفاظ بالسجلات ذات العلاقة بالموظفين وحوادث وحالات التعاطي.
- تقييم سياسات مؤسسة العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

بين الإجراءات الخاصة بالمهن الحساسة

قد تتطلب بعض المهام أو المهن عالية الخطورة والمهن الحساسة متطلبات خاصة وإجراءات إستثنائية. ولذا عليك أن تحدد جميع المهن وبيئات العمل والوظائف الحساسة التي تتطلب إجراءات خاصة لحماية السلامة المهنية المرتبطة بها، وما ينبغي على مؤسسة العمل تطبيقه لحماية هذه المهن ومجالها المهني من مخاطر الموظفين المتورطين في تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية. وهذا النهج يملئ عليك أن تحدد جميع الموظفين الذين قد يحتاجون إلى:

- فحص تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية لحماية المهن وبيئات العمل الحساسة.
- التدريب لحماية وتطبيق إجراءات حماية بيئات العمل والمهن الحساسة.
- الإجراءات التأديبية في حالة مخالفت سياسات حماية المهن الحساسة.

06





حدد سياسات وإجراءات فحص التعاطي

إذا قامت مؤسسة العمل بتطبيق فحص التعاطي على الموظفين سواء للكشف عن تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية أو للكشف عن تعاطي الكحول، فعليك أن تحدد ما يلي:

- الغرض من وجود فحص التعاطي.
- نوع فحوص التعاطي المستخدمة وإجراءات فحص التعاطي، بما في ذلك نقاط القطع الدالة على النتيجة الإيجابية.
- الظروف التي يتم فيها إجراء فحص التعاطي للموظفين.
- تحديد الأشخاص الذين يمكنه إجراء فحوص التعاطي.
- كيفية ومكان تخزين عينات فحوص التعاطي والنتائج أو التعامل معها أو إتلافها.
- الإجراءات المتبعة بعد الإختبار الإيجابي بما في ذلك العواقب (إن وجدت).
- عواقب رفض إجراء فحص التعاطي من قبل الموظف.
- الحقوق القانونية للأشخاص الذين تم فحصهم للكشف عن التعاطي.
- إجراءات وعمليات التظلم والشكاوي.
- توضيح كيفية مراجعة نتائج فحوص التعاطي ونقلها إلى الإدارة.

07

وضح إجراءات التأديب

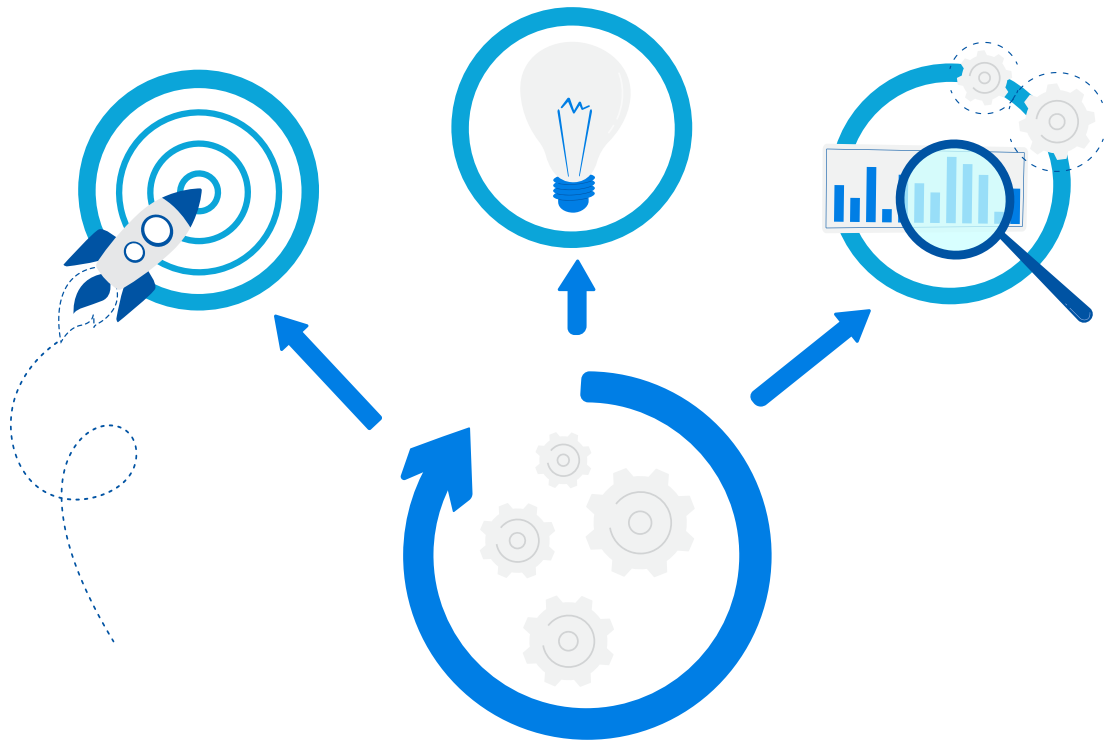
هناك إجراءات تأديبية تتخذها عادة مؤسسات العمل بحق من يخالفون سياسات مؤسسات العمل الخالية من تعاطي المخدرات أو يقعون في تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية. ولتحقيق الغاية من وجود إجراءات التأديب المرتبطة بمخالفة تلك السياسات، ينبغي على مؤسسة العمل أن تحدد وتبين الأسباب التي تقف خلف نقل الموظف أو خفض رتبته أو مرتبته الوظيفية أو حتى فصله من العمل بسبب مخالفة هذه السياسات، وأن تحدد عدد التحذيرات التي سيتم إعطاؤها للموظفين قبل فرض إجراءات التأديب والضبط.

08

وفر الموارد

ينبغي أن توفر مؤسسة العمل الموارد الكافية التي تدعم تنفيذها سياسات مؤسسة العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية. ولذا ينبغي على المخططين وصناع القرار في مؤسسات العمل تحديد وتقدير الميزانيات والتكاليف والموارد التي تساعد في توفير وتنفيذ عمليات رصد ظاهرة المخدرات وتشخيصها في بيئات العمل وبين الموظفين، وتنفيذ برامج الوقاية والاحتواء والعلاج والتعافي، وفحص التعاطي وتقديم الإستشارات والمساعدة للموظفين.

08



هناك عدد من الخدمات التي تقدمها لمؤسسات العمل القطاعات الحكومية وعدد من مؤسسات ومراكز القطاع الخاص على المستوى المحلي، تساعد في تطبيق سياسات مؤسسات العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، وتتمثل فيما يلي:

- 01 تطوير وبناء سياسة مؤسسة العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.
- 02 تصميم خطط رصد وتشخيص ظاهرة المخدرات في مؤسسة العمل وبين الموظفين ومعالجتها.
- 03 تصميم خطط وبرامج وأنشطة الوقاية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية وحماية السلامة المهنية.
- 04 تصميم سياسات وإجراءات فحص التعاطي وأنواعه الملائمة لخصائص مؤسسة العمل المهنية.
- 05 إجراء فحص التعاطي للموظفين وفق معايير موثوق بها.
- 06 تطوير سياسات الإحتواء والعلاج والتعافي.
- 07 تقديم خدمة مساعدة الموظفين والإستشارات لمعالجة مشكلة الحالات الفردية لدى الموظفين.
- 08 إعداد التقارير الدورية وتقييم سياسات مؤسسة العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية.

جهات ومراكز الدعم الخارجي



هناك عدد من جهات ومراكز الدعم والمساعدة الخارجية التي يمكن الإستعانة بها لتطوير سياسات مؤسسات العمل الخالية من تعاطي المخدرات والمؤثرات العقلية، وإجراء المسوح والدراسات والتقييم وتصميم السياسات وتطويرها وبرامج الوقاية وتقديمها والحصول على خدمات التوجيه والإرشاد والتوجيه والعلاج والتعافي وغيرها من الخدمات المرتبطة بتطبيق وتطوير مثل هذه السياسات. وهي :

الجهة



01 | اللجنة الوطنية لمكافحة المخدرات

وصف الخدمة

رسم الخطط الاستراتيجية وإصدار التشريعات الوطنية وتصميم برامج الكبيرة والتنسيق بين الجهات لمواجهة ظاهرة المخدرات. كما تعنى اللجنة بتصميم معايير العمل على مستوى الرصد والوقاية وفحص التعاطي والعلاج والتعافي.

الجهة



02 | شركة آفاق الوقاية للبحث والتطوير

وصف الخدمة

شركة متخصصة في دراسة ظاهرة المخدرات وتطوير الخطط الاستراتيجية وسياسات مواجهة ظاهرة المخدرات والمؤثرات العقلية وتطوير المعايير، وتصميم سياسات وبرامج الوقاية وفحص التعاطي وإجراءات العلاج والتأهيل. كما أنها تعمل في مجال تصميم البرامج والأنشطة والفعاليات المرتبطة بمواجهة ظاهرة المخدرات.

الجهة



03 | المشروع الوطني للوقاية من المخدرات (نبراس)

وصف الخدمة

مشروع للوقاية من المخدرات مدعوم من نبراس، تحت إشراف اللجنة الوطنية للوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية.

الجهة



04 | مجتمعات إرادة للصحة النفسية وعلاج اضطرابات التعاطي

وصف الخدمة

توفر وزارة الصحة العديد من المستشفيات والمراكز الصحية، المتخصصة في مجال علاج الإدمان واضطرابات التعاطي في مختلف المناطق وفي غالبية المدن الرئيسية، والتي يمكن الاستفادة منها في علاج حالات التعاطي.

الجهة

05 | مراكز وعيادات علاج الإدمان الأهلية

وصف الخدمة

يقدم القطاع الخاص خدمات متعددة في مجال سحب السموم وعلاج اضطرابات التعاطي والنقاهاة والتعافي، عبر مستشفيات ومراكز علاج ومجمعات تعافي مختلفة ومنتشرة في مختلف المناطق.

الجهة

06 | المركز الوطني لإستشارات الإدمان

وصف الخدمة

مركز هاتفي يقدم استشارات متخصص للمستفيدين حول مرض الإدمان ويساعد الأسر في نقل المرضى باضطراب التعاطي إلى المجمعات العلاجية.

الجهة

07 | الجمعيات الوقائية

وصف الخدمة

توفر وزارة الصحة العديد من المستشفيات والمراكز الصحية، المتخصصة في مجال علاج الإدمان واضطرابات التعاطي في مختلف المناطق وفي غالبية المدن الرئيسية، والتي يمكن الإستفادة منها في علاج حالات التعاطي.

الجهة

08 | جمعيات علاج الإدمان والتعاطي

وصف الخدمة

يوجد عدد محدود من الجمعيات الخيرية المتخصصة في مجال علاج الإدمان والتعاطي، يمكن الإستفادة منها في توفير بعض الخدمات.

الجهة

بيوت منتصف
الطريق | 09

وصف الخدمة

وهي بيوت إجتماعية تقدم خدمة رعاية وسكن ودعم تعافي للناقهيين من مرض الإدمان.

الجهة

مختبرات فحص
التعاطي الحكومية | 10

وصف الخدمة

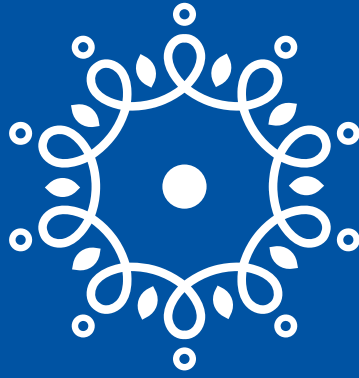
يوجد عدد كبير من مراكز مراقبة وفحص السموم التابعة لوزارة الصحة والقطاعات الحكومية الأخرى كقطاع القوات المسلحة والحرس الوطني ووزارة الداخلية.

الجهة

مختبرات فحص
السموم الأهلية | 11

وصف الخدمة

حيث يقدم القطاع الخاص خدمة فحص التعاطي عبر مختبرات القطاع الخاص وتحت إشراف وزارة الصحة.



شركة آفاق الوقاية
Afak Al-Waqaya Company

٩٧٨-٦٠٣-٠٥-٩٠٥٢-٠