



الدليل الاسترشادي للسلامة والصحة المهنية للمرأة في أماكن العمل

2025 - 1446

فهرس المحتويات

04	● مقدمة عامة
05	● التعريفات والمصطلحات
07	● بيئة عمل المرأة
12	● تقييم المخاطر المهنية الخاصة بالمرأة
15	● اعتبارات السلامة والصحة المهنية الخاصة بالمرأة
19	● الحمل والعمل
24	● الأمومة ورعاية الطفل
27	● الصحة النفسية والدعم النفسي
30	● التوعية والتدريب
34	● الممارسات ذات العلاقة
35	● المراجع

الفصل الأول: مقدمة عامة

الفصل الأول: مقدمة عامة

مقدمة عامة:

تعد السلامة والصحة المهنية من الأسس الرئيسية لبناء بيئة عمل آمنة وصحية، وتزداد أهميتها مع مشاركة المرأة في مختلف القطاعات الاقتصادية والإدارية والإنتاجية. ومن هذا المنطلق، يأتي هذا الدليل لتسليط الضوء على المتطلبات الأساسية والتدابير الوقائية التي تساهم في حماية المرأة العاملة من المخاطر المهنية، وتعزز من سلامتها وصحتها أثناء أداء مهامها اليومية.

يركز الدليل على الجوانب العملية التي يمكن تطبيقها في أماكن العمل، مع مراعاة الخصائص المرتبطة بالمرأة وظروف العمل المحيطة بها. كما يتضمن مجموعة من الإرشادات والإجراءات المبنية على أفضل الممارسات المحلية والدولية، بما يدعم أصحاب العمل والجهات المختصة في توفير بيئة عمل آمنة، وصحية، ومحفزة ومستدامة للمرأة العاملة.

نأمل أن يساهم هذا الدليل في رفع الوعي وتعزيز ثقافة الوقائية للمرأة لما تتطلب من مراعاة في تغيراتها الفسيولوجية الشهرية أو أثناء فترة الحمل والولادة ومن ثم الارضاع، بالإضافة الى تمكين المرأة من أداء دورها بفاعلية في بيئة عمل تراعي سلامتها وتحترم حقوقها.

الفئات المستهدفة من الدليل:

يستهدف هذا الدليل الارشادي الفئات التالية:

- ممثلين الجهات الحكومية ومنشآت القطاع الخاص والقطاع غير الربحي.
- المرأة العاملة.

الهدف من الدليل:

يهدف هذا الدليل إلى توفير المعلومات والإرشادات والمتطلبات اللازمة لضمان بيئة عمل آمنة وصحية للمرأة ، تأخذ بعين الاعتبار الخصوصية والاحتياجات الخاصة في مرافق العمل المخصصة للمرأة.

يتوافق هذا الدليل مع أفضل الممارسات المعتمدة في مجال السلامة والصحة المهنية، ويعكس في الوقت ذاته القيم والمبادئ المستمدة من الثقافة العربية والإسلامية، بما يضمن التوازن بين الكفاءة المهنية والاعتبارات الاجتماعية والثقافية ودمجها مع النهج العالمي المتبع في بيئة عمل المرأة.

التعريفات والمصطلحات

• السلامة المهنية:	مجموعة من العمليات و الممارسات والأنظمة التي تحقق سلامة وصحة وراحة الموظفين والعمل ومن يوجد في مقر العمل.
• الصحة المهنية:	مجال متداخل التخصصات يركز على الوقاية من الأمراض المرتبطة بالعمل وتعزيز رفاه العامل.
• المخاطر المهنية:	العوامل الفيزيائية أو الكيميائية أو البيولوجية أو النفسية أو الاجتماعية أو التنظيمية التي تؤثر سلبًا على سلامة وصحة المرأة العاملة
• المرأة العاملة	أي أنثى تشغل وظيفة بدوام كلي أو جزئي في منشأة حكومية أو خاصة أو تطوعية.
• بيئة عمل المرأة:	يُقصد بها الظروف المحيطة والمختصة بالعاملات في وقت ومكان العمل.
• المرض المهني:	هو حالة صحية ناتجة عن التعرض المستمر أو المتكرر لعوامل ضارة في بيئة العمل.
• الخطر:	هو مصدر أو ظرف محتمل يمكن أن يتسبب في إحداث ضرر أو إصابة الافراد أو تلف للممتلكات أو تأثير سلبي على بيئة العمل
• تدابير الوقاية:	مجموعة من الإجراءات والخطط المنظمة التي يتم اتخاذها مسبقاً بهدف تقليل أو منع احتمالية وقوع المخاطر المهنية
• تدابير الحماية:	هي الإجراءات والتقنيات المطبقة للحد من شدة الإضرار أو السيطرة على المخاطر بعد وقوع الحادث أو اثناء وقوعه وتهدف إلى حماية العاملين والمعدات وتقليل الخسائر من خلال وسائل فنية.
• العمل عن بعد:	يهدف إلى إتاحة الفرصة الكوادر الوطنية لأداء وظائفهم أو مهامهم المهنية من خارج مقر الشركة أو المؤسسة، باستخدام وسائل الاتصال والتقنية الرقمية، مع الحفاظ على الكفاءة والإنتاجية كما يهدف إلى تحقيق بيئة عمل أكثر مرونة وفعالية، تعود بالنفع على كل من الموظف وصاحب العمل. هو ليس فقط استجابة لتطور التكنولوجيا، بل أيضاً انعكاس لحاجة إنسانية واجتماعية واقتصادية متزايدة لتغيير شكل العمل التقليدي.
• العمل الحر:	يهدف إلى تمكين الكوادر الوطنية من تحقيق الاستقلال المهني والمالي من خلال تقديم خدماتهم بشكل مباشر، وأصبح العمل الحر خياراً جذاباً ومتزايداً لكثير من الأفراد الطامحين لاستغلال مهاراتهم والتحكم بمسارهم المهني وتحقيق دخل مناسب.
• العمل المرن:	يهدف الى دعم التوطين وخلق المزيد من الفرص للكوادر الوطنية، حيث يتم التعاقد مع العامل بالساعة دون التقيد بنمط الدوام الكامل. يُتيح البرنامج للمنشآت التعاقد السريع مع الكوادر الوطنية المؤهلة، ويمنح العاملين مرونة عالية في اختيار أوقات العمل ومجالاته، وذلك بما يعزز من تنوع الفرص ويرفع كفاءة سوق العمل. كما يضمن البرنامج توثيق العقود مما يعزز الحوكمة ويحفظ الحقوق لكافة الأطراف.

الفصل الثاني: بيئة عمل المرأة

الفصل الثاني: بيئة عمل المرأة

يعد توفير بيئة عمل آمنة وصحية في أماكن العمل ضرورة استراتيجية لضمان استدامة مشاركة العاملين الفعالة في سوق العمل.

يركز الفصل الثاني على ثلاث محاور رئيسية:

1 تصميم أماكن العمل
الملائمة للمرأة.

2 الاعتبارات الخاصة في
مرافق العمل (غرف
الراحة، دورات المياه،
الخصوصية).

3 التهوية، الإضاءة،
التحكم في الضوضاء

أولاً: تصميم أماكن العمل الملائمة للمرأة:

من السمات المهمة لتصميم أماكن العمل الحديثة هو الحاجة إلى أن تكون أماكن العمل ملائمة لعمل المرأة وتكون ذات قدر كافي من الخصوصية ، كما يوصى أن يوفر صاحب العمل مكان عمل للمرأة العاملة مخصص ومهيأ ولائق (أي من حيث المساحة ، والنظافة، ومكان لأداء الصلاة قريب من مكان العمل ، واستراحة مخصصة للنساء ، وفترات أراضاع وفقاً لنظام العمل وتوفير دورات مياه خاصة للنساء) ويتم تحقيق ذلك من خلال عدة سمات تصميمية وتشغيلية أساسية تتمثل في ما يلي:

1 تنظيم المساحات وتوزيع المكاتب او محطات العمل: بما يسمح بالتنقل السلس والأمن للمرأة العاملة، ويتيح إعادة تنظيم المساحات لتلائم احتياجات الخصوصية أو الراحة

2 توفير مسارات مخصصة وآمنة للتنقل: خاصة في بيئات العمل الصناعية أو الميدانية، بما يضمن حماية المرأة العاملة من التعرض للمخاطر أثناء الحركة داخل الموقع

3 مرافق خاصة للاستراحة: بحيث تكون ملائمة من حيث المساحة، النظافة، القرب من مكان العمل، وتراعي المعايير الصحية والإنسانية للأمهات العاملات.

4 مراعاة الخصوصية البصرية والصوتية في المكاتب المشتركة: لضمان بيئة عمل مريحة، تحترم الخصوصية الشخصية للمرأة في أماكن الانتظار أو العمل الجماعي

ثانياً: الاعتبارات الخاصة في المرافق (غرف الراحة، دورات مياه)

انطلاقاً من أهمية توفير بيئة عمل تراعي خصوصية المرأة واحتياجاتها الإنسانية، ينبغي أن تحرص المنشآت على تهيئة مرافق أساسية مخصصة ومهيأة بشكل لائق، بما يضمن راحة وصحة وسلامة العاملات. ويتحقق ذلك من خلال:

2 توفير غرف استراحة هادئة ومغلقة
تتيح للمرأة أخذ فترات راحة في أجواء
تراعي الخصوصية (وفقاً للسياسات
المتبعة في المنشأة).

1 تخصيص دورات مياه منفصلة للنساء
مزودة بوسائل النظافة الشخصية
اللازمة.

4 ضمان التهوية والنظافة الدورية لهذه
المرافق، مع توفير لافتات توجيهية
واضحة تحترم خصوصية المرأة

3 توفير مكان مناسب يتوفر فيه عدد
كافي من المربيات لرعاية أطفال
العاملات للمنشآت التي تضم خمسين
عاملة فأكثر.

ثالثاً: التهوية والإضاءة والضوضاء وجودة البيئة الداخلية في أماكن العمل:

تُعد بيئة العمل السليمة من أهم العوامل المؤثرة في سلامة وصحة المرأة العاملة، حيث تؤثر جودة الهواء، مستوى الإضاءة، والتحكم في الضوضاء بشكل مباشر على الراحة الجسدية، التركيز، والإنتاجية. كما أن هذه العوامل البيئية تساهم في الوقاية من الأمراض المهنية والحد من الإرهاق النفسي والجسدي.

وانطلاقاً من ذلك، يُوصى بالاعتبارات الأربعة التالية:

1- التهوية:

توفير تهوية طبيعية أو ميكانيكية مناسبة خاصة في أماكن العمل المغلقة، بما يضمن تجديد الهواء والتقليل من الملوثات والروائح الضارة. وفي البيئات الحساسة مثل المعامل الكيميائية، المختبرات الطبية، أو المصانع، يُنصح باستخدام أجهزة قياس جودة الهواء الداخلي ومتابعتها بشكل دوري من قبل مختصي السلامة كما نوصى بتوفير معدات الوقاية الشخصية مثل الكمامات على أن يتم استخدامها وفقاً لقياسات جودة الهواء.

2- الإضاءة:

تهيئة إضاءة كافية ضمن الحدود المسموح بها نظامًا، على أن تكون موزعة بشكل متوازن، مريحة وغير مؤذية للنظر، مع الاستفادة قدر الإمكان من الإضاءة الطبيعية لتقليل الإجهاد البصري وتعزيز التركيز.

شدة الإضاءة – الحدود المسموح بها		النشاط البصري المهني
الحد الموصى به لوكس / LUX	شمعة / اللومن LM	
30	20	الممرات والطرق
300	20	مخازن المواد الأولية والمصنعة
100	70	أعمال منخفضة الدقة مثل: العمل المكتبي العادي، تجميع الأجزاء الكبيرة وأعمال التشييد والبناء، أعمال الفحص العادية مثل العمل امام الات الطباعة ، اعمال اخراج الصحف او المجلات
700	100	أعمال متوسطة الدقة مثل: المختبرات الطبية، المراحل الأولية للصقل والتلميع ، فرز، وتصنيف العينات، أعمال فحص وتدقيق الحسابات
1000	150	أعمال عالية الدقة مثل: أعمال الرسم والتصميم الهندسي ، صيانة الكمبيوتر ،المصنوعات دقيقة
1500	200	أعمال متناهية الدقة مثل: لحام الأجزاء الدقيقة ، تجميع واختبار الساعات ، العمل في المخارط

كما نوصي أن يتم تقييم الإضاءة من قبل مختصي السلامة والصحة المهنية نظراً لما يتطلبه ذلك الاجراء من عملية حسابية دقيقة

3- الضوضاء:

الحد من مستويات الضوضاء في بيئة العمل بما يتوافق مع الحدود المسموح بها، واتخاذ التدابير المناسبة مثل العوازل الصوتية أو معدات الحماية السمعية عند الحاجة، بما يقلل من التوتر والإرهاق ويحافظ على الصحة السمعية كما يوصى أن تكون مستويات الضوضاء وفق المستويات ادناه مع العلم ان عامل المضاعفة 3 ديسيبل :

عدد ساعات التعرض	مستوى التعرض
(8) ساعات	85 ديسيبل
(4) ساعات	88 ديسيبل
ساعتان	91 ديسيبل
ساعة	94 ديسيبل
نصف ساعة	97 ديسيبل
ربع ساعة	100 ديسيبل

كما أن أقل من 85 ديسيبل لا يعتبر الصوت ضوضاء

التعامل مع الضوضاء:

في حال كان هناك تسجيل لقياسات عالية من الضوضاء يوصى ان يتم تطبيق برنامج سلامة وصحة مهنية متكامل للسيطرة والحد من الضوضاء من قبل مختصي السلامة والصحة المهنية.

4- جودة البيئة الداخلية:

مراعاة العوامل الأخرى المؤثرة على بيئة العمل مثل الحرارة، الرطوبة، ونقاوة الهواء، والمتابعة المستمرة لها، بما يضمن بيئة عمل آمنة وصحية تعزز رفاهية المرأة العاملة وتحافظ على استمرارية أدائها بكفاءة.

الفصل الثالث: تقييم المخاطر المهنية الخاصة بالمرأة

الفصل الثالث: تقييم المخاطر المهنية الخاصة بالمرأة

يشهد سوق العمل انخراطاً متزايداً للمرأة في قطاعات متعددة، تتراوح بين الوظائف المكتبية والمجالات الصناعية والطبية والميدانية، مما يعرضها لتنوع واسع من المخاطر المهنية. ورغم أن هذه المخاطر قد تكون مشتركة بين جميع العاملين، إلا أن الاستجابة البيولوجية والوظيفية والاجتماعية للمرأة قد تختلف في كثير من الحالات، وهو ما يستدعي اعتماد سياسات وإجراءات سلامة وصحة مهنية تراعي احتياجات المرأة بشكل خاص، بما في ذلك تقييم المخاطر، تهيئة بيئات العمل، وتوفير المرافق والمعدات اللازمة لحمايتها وتعزيز رفاهيتها أثناء العمل.

يركز الفصل على محورين رئيسية:

1

أنواع المخاطر المهنية

2

الأثار الناجمة عن التعرض لمخاطر السلامة والصحة المهنية سواء البيولوجية او الفيزيائية او الكيميائية او الاشعاعية أو السلامة الميكانيكية او حتى مخاطر هندسة العوامل البشرية

أولاً: أنواع المخاطر المهنية

نوع الخطر	أمثلة
الفيزيائية	الضوضاء، الحرارة، الإشعاع
الكيميائية	المذيبات، الغازات، الأبخرة، المواد الكيميائية
البيولوجية	الفيروسات، البكتيريا ، الامراض المعدية
الإشعاعية	التعرض للإشعاع مثل أشعاع الأشعة السينية او النووية
السلامة الميكانيكية	التعامل مع المعدات او الأجهزة والآلات
العوامل البشرية	الضغط النفسي، التحرش، التمييز، العنصرية للعرق او اللون او الجنس
هندسة العوامل البشرية	الأنشطة البدنية الشاقة ، الجلوس لفترات طويلة ، الوقوف لفترات طويلة، مسببات الامراض العضلية الحركية

ثانياً: الآثار الناجمة عن التعرض لمخاطر السلامة والصحة المهنية سواء البيولوجية او الفيزيائية او الكيميائية او الاشعاعية او حتى مخاطر هندسة العوامل البشرية:

نوع الخطر	الآثار الناجمة
الفيزيائية	مثل التعرض الى الضوضاء، أو الحرارة، أو الإشعاع على سبيل المثال لا الحصر (الحرارة العالية والتأثير على الخصوبة ، مخاطر السقوط أثناء الحمل ، التعرض الى الاهتزازات وغيرها من المخاطر الفيزيائية)
الكيميائية	مثل التعرض الى المذيبات، أو الغازات، أو الأبخرة الناتجة عن مواد الكيميائية على سبيل المثال لا الحصر (مثل التعرض الى مادة الزئبق او الرصاص او المذيبات العضوية مثل التولوين والستارين) وأثرها على الإجهاد
البيولوجية	مثل التعرض الى الفيروسات، أو البكتيريا ، أو الامراض المعدية على سبيل المثال لا الحصر (مثل التعرض الى الفيروسات المعدية او البكتيريا الضارة او الامراض المعدية الخطرة)
الإشعاعية	مثل التعرض الى الإشعاع الناجم عن الأشعة السينية او النووية على سبيل المثال لا الحصر (خطورة شديدة على الأجنة ، التشوهات الخلقية للجنين)
الهندسية/الميكانيكية	مثل التعامل مع المعدات او الأجهزة أو الآلات على سبيل المثال لا الحصر (خطر الإصابات العضلية ، أو الحوادث مثل الكسور او البتر)
العوامل البشرية	مثل التعرض الى الضغط النفسي، أو التحرش، أو التمييز، أو العنصرية للعرق أو اللون أو الجنس على سبيل المثال لا الحصر (التأثيرات النفسية ، او الاجتماعية السلبية)
هندسة العوامل البشرية	مثل التعرض لفترات جلوس طويلة ، او فترات وقوف طويلة ، او الاجهاد البدني ، او مسببات الامراض العضلية الحركية على سبيل المثال للحصر الأنشطة البدنية الشاقة ، الجلوس لفترات طويلة ، الوقوف لفترات طويلة ، او التعرض لمسببات الامراض العضلية الحركية

الجدول أعلاه أمثلة غير شاملة لجميع مخاطر السلامة والصحة المهنية ونوصي ان تقوم الجهة بوضع منهجية واضحة للسيطرة على مخاطر السلامة والصحة المهنية و طرق التعامل الآمنة معها و وضع التوصيات اللازمة التي تمكن المرأة العاملة من التعامل الآمن مع تلك المخاطر من خلال توصيات مختصي السلامة والصحة المهنية في المنشأة.

الفصل الرابع: اعتبارات السلامة و الصحة المهنية الخاصة بالمرأة

الفصل الرابع: اعتبارات السلامة و الصحة المهنية الخاصة بالمرأة

تُعد الصحة المهنية أحد الركائز الأساسية لبناء بيئة عمل آمنة ومستدامة. ورغم أن العديد من مبادئ السلامة والصحة المهنية تنطبق على جميع العاملين، إلا أن المرأة العاملة تواجه اعتبارات صحية خاصة تتطلب معالجة دقيقة ومراعاة منهجية في مواقع العمل، نظرًا لاختلاف استجابتها البيولوجية والفسيولوجية عن الرجل. تشمل هذه الاعتبارات التغيرات الصحية الطبيعية التي تمر بها المرأة خلال مراحل حياتها المهنية، مثل الدورة الشهرية، والحمل، وانقطاع الطمث، إضافة إلى عوامل أخرى مثل الرضاعة والتوازن بين الأدوار المهنية والأسرية. وقد تؤثر هذه التغيرات على قدرتها على أداء العمل أو التعامل مع الضغوط أو مقاومة المخاطر البيئية، مما يستدعي توفير سياسات وممارسات عمل تراعي هذه الخصوصيات وتدعم صحة ورفاهية المرأة في بيئة العمل.

يركز الفصل الرابع على ثلاث محاور رئيسية:

التوصيات للدعم
الصحي والنفسي
في بيئة العمل

3

الأمراض المهنية
الشائعة بين النساء

2

التأثيرات الهرمونية
والدورية (الدورة
الشهرية، سن اليأس)

1

أولاً: التأثيرات الهرمونية - الدورة الشهرية

تمر المرأة خلال الدورة الشهرية بتغيرات فسيولوجية قد تؤثر على:

1 التركيز والأداء نتيجة للتقلصات أو الإرهاق أو الألم مع مراعاة الفروقات الفردية بين الموظفات.

2 القدرة البدنية عند أداء المهام التي تتطلب مجهودًا عضليًا أو وقوفًا طويلًا.

3 الاستجابة النفسية بسبب التوتر أو التقلبات المزاجية.

التأثيرات الهرمونية – انقطاع الطمث

يمثل سن اليأس مرحلة حساسة تصاحبها أعراض مثل:

- 1 القلق والتعرق
- 2 اضطرابات النوم.
- 3 مشاكل التركيز أو الإرهاق العام.

توصيات لأصحاب العمل للتعامل مع المرأة أثناء انقطاع الطمث:

تحسين نظام التهوية والتحكم بدرجة الحرارة.

الدعم النفسي والتوعوي

عدم التمييز أو تقليل الثقة بكفاءة المرأة في هذه المرحلة.

توفير التهيئة النفسية في حال دعت الحاجة مثل فترات الانقطاع عن العمل أو الالتزامات النفسية.

توفير الخصوصية العالية في التعامل مع الحالات الصحية.

مراعاة الجوانب الإنسانية والاجتماعية للمرأة العاملة.

مراعاة التقدم في العمر للمرأة العاملة وعدم تكليفها بمهام تفوق طاقتها الصحية.

ثانياً : الأمراض المهنية الشائعة في بيئة العمل:

غالباً تتعرض المرأة العاملة الى امراض ومخاطر مهنية عدة إما بسبب التكوين الجسدي، أو طبيعة المهام، أو التحديات المرتبطة بالضغط النفسي أو بيئة العمل نفسها أو حتى التقدم في العمر.

المرض/المشكلة	الأسباب في بيئة العمل	تأثير خاص على المرأة
آلام العضلات والهيكل العظمي	المهام المتكررة، الجلوس أو الوقوف الطويل	أكثر شيوعاً لدى النساء بسبب البنية العضلية
الإجهاد المزمن واضطرابات النوم	ضغوط العمل، المهام المزدوجة بين المنزل والعمل	يظهر بشكل أعلى لدى النساء العاملات
مشاكل الدورة الدموية	الجلوس الطويل، قلة الحركة	تزداد مع الحمل أو سن اليأس
أمراض الجهاز التنفسي	بيئة عمل ملوثة أو غير مهوأة	أكثر خطورة على النساء الحوامل أو المرضعات

ثالثاً: توصيات للدعم الصحي والنفسي في بيئة العمل أثناء الدورة الشهرية وفترة انقطاع الطمث :

تصميم المهام بما يحد من الإجهاد المتكرر.	تنظيم أوقات الراحة وتدوير المهام المرهقة.
فحص دوري للعاملات في القطاعات عالية الخطورة.	تدريب مشرفي السلامة على التعرف المبكر للمشكلات الصحية المرتبطة بالمرأة.
أطلاق المبادرات الداخلية للصحة النفسية.	توفير استشارات نفسية مجانية قدر الإمكان.

قد يكون من المناسب ان يتم توفير دعم نفسي مع حفظ سرية المعلومات بشكل صارم وعدم الإفصاح عنها خلال فترة الدورة الشهرية او انقطاع الطمث وما يصاحبها مكن تغيرات فسيولوجية ونفسية.

الفصل الخامس:

الحمل والعمل

الفصل الخامس: الحمل والعمل

يعد الحمل من المراحل الطبيعية في حياة المرأة، ومع ذلك فهو يحمل تغيرات فسيولوجية ونفسية كبيرة قد تؤثر على قدرتها على أداء بعض المهام المهنية. ويتطلب ذلك من أصحاب العمل ومشرفي السلامة والصحة المهنية اتخاذ تدابير خاصة لضمان سلامة المرأة الحامل، والحفاظ على صحة الجنين، دون التأثير سلباً على وضعها المهني أو حقوقها الوظيفية.

إن توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمرأة الحامل ليس فقط واجباً أخلاقياً وإنسانياً، بل هو أيضاً مطلب تنظيمي وتشريعي ينص عليه نظام العمل والاتفاقيات الدولية (مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 بشأن حماية الأمومة).

يركز الفصل الخامس على أربعة محاور رئيسية:

2 تقييم المخاطر المهنية للمرأة الحامل.

1 الحقوق والواجبات خلال فترة الحمل.

4 إجراءات الإجازات الطبية والولادة.

3 التعديلات المطلوبة في المهام والبيئة.

أولاً : الحقوق والواجبات خلال فترة الحمل:

عدم تكليف المرأة بمهام تشكل خطراً صحياً عليها أو على جنينها (مثل العمل الليلي الشاق، أو المهام الكيميائية أو الصناعية الخطرة).

الحق في تعديل ساعات العمل أو تقليل المهام مؤقتاً دون تأثير على مستحقاتها المالية.

الحق في إجازة وضع مدفوعة لا تقل عن 12 أسبوع حيث نصت المادة 151 من نظام العمل السعودي على: "للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة (اثني عشر). أسبوعاً، تبدأ بعد أقصى أربعة أسابيع قبل تاريخ الوضع المتوقع.

الحماية من الفصل أو النقل القسري أثناء الحمل أو إجازة الولادة.

تخصيص ساعات للرضاعة بعد العودة من إجازة الوضع، خلال أول 24 شهراً من عمر الطفل.

واجبات المرأة الحامل:

1

إبلاغ جهة العمل بحالتها الصحية بمجرد تأكيد الحمل، لتفعيل الحقوق والإجراءات الوقائية.

2

التعاون مع مسؤول السلامة في تحديث التقييمات المهنية الخاصة بها.

3

تقديم شهادات طبية محدثة لتأكيد الحالة الصحية وتقدير القدرات البدنية إن لزم الأمر.

ثانياً: تقييم المخاطر المهنية للمرأة الحامل:

يعد تقييم المخاطر المهنية للحامل أمراً جوهرياً في أي بيئة عمل مسؤولة. وتتم عملية التقييم وفق منهجية تشمل:

تحديد المهام الحالية التي تؤديها المرأة الحامل.

تحليل طبيعة المخاطر المحتملة (حرارة، مواد كيميائية، ضوضاء، مجهود بدني، انزلاقات، توتر نفسي... إلخ).

تقدير درجة الخطر وتأثيره المحتمل على الحمل.

اقتراح إجراءات وقائية أو بديلة (مثل التدوير الوظيفي، أو تقليل ساعات العمل، أو النقل المؤقت).

يوصى أن يتم تقييم المخاطر المهنية للمرأة الحامل من قبل مختصي السلامة والصحة المهنية

أمثلة على المخاطر التي يجب الانتباه لها:

نوع الخطر	التأثير المحتمل	التوصيات
درجات الحرارة العالية	زيادة احتمال الإجهاض أو الولادة المبكرة	تعديل بيئة العمل أو تقليل مدة التعرض
الضوضاء المفرطة	ضعف السمع على المدى الطويل	استخدام عوازل سمعية أو النقل المؤقت وتفعيل برنامج استخدام معدات الوقاية الشخصية المناسبة
المواد الكيميائية	خطر على الجنين ونموه	الإبعاد الفوري من مصادر التعرض
رفع الأوزان الثقيلة	خطر على الظهر، احتمال الإجهاض	منع المهام التي تتطلب جهداً عضلياً

ثالثاً: التعديلات المطلوبة في المهام وبيئة العمل:

من واجب أصحاب العمل إجراء تعديلات مهنية مدروسة تضمن استمرارية العمل دون الإضرار بصحة الحامل، ومن أبرز هذه التعديلات:

تعديلات على المهام وبيئة العمل:

- 1 تقليل أو إيقاف المهام التي تتطلب وقوفاً مطولاً أو مجهوداً عضلياً.
- 2 استبدال الأعمال التي تتطلب التنقل المتكرر أو العمل الميداني بمهام مكتبية مؤقتاً.
- 3 إعفاء الحامل من المناوبات الليلية أو فترات العمل الطويلة.
- 4 تهيئة مقاعد مريحة، وأماكن استراحة قريبة من موقع العمل.
- 5 ضمان التهوية المناسبة، والتحكم بدرجات الحرارة في مكان العمل.
- 6 ضمان وجود آلية أو سياسة لتقديم خدمات الطوارئ خصوصاً في الأشهر المتقدمة من الحمل.

رابعاً: إجراءات الإجازة الطبية والولادة

إجازة الوضع (الولادة):

تمتد لمدة 12 أسبوع كحد أدنى (وفق نظام العمل السعودي)، يتم تقسيمها بين ما قبل وبعد الولادة.

تبدأ الإجازة قبل الدخول للولادة بأربعة أسابيع كحد أقصى تصدر من قبل الطبيب المختص.

يتم صرف الراتب كاملاً خلال الإجازة إذا استوفت المرأة شروط التأمينات الاجتماعية.

إجازة طبية إضافية (عند الضرورة)

في حال كانت المرأة بحاجة إلى راحة إضافية لأسباب صحية مرتبطة بالحمل، عليها مراجعة الطبيب و تمديد الإجازة بناءً على تقرير طبي معتمد.

في بعض الحالات (مثل الحمل عالي الخطورة)، يُوصى بمنح إجازة مبكرة وتخفيض المهام قبل الدخول في إجازة الوضع.

العودة إلى العمل بعد الولادة:

يحق للمرأة العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها من حيث الدرجة والراتب.

تمنح ساعات للرضاعة اليومية (عادة ساعة أو أكثر) لمدة سنتين من عمر الطفل، سواء كانت ضمن ساعات العمل أو تضاف إليها حسب سياسة المنشأة.

الفصل السادس:

الأمومة ورعاية الطفل

الفصل السادس: الأمومة ورعاية الطفل

تعد الأمومة مرحلة حيوية ومميزة في حياة المرأة، وتمتد لآثارها إلى المجتمع بأكمله، ومع تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل، تبرز الحاجة إلى توفير بيئات عمل آمنة وصحية تراعي احتياجات الأمومة وتدعم دورها الأساسي في رعاية الطفل.

ويركز الفصل السادس على محورين رئيسية:

2 بيئة العمل الداعمة

1 مراعاة أوقات الرضاعة وفترات الراحة

أولاً: مراعاة أوقات الرضاعة وفترات الراحة:

يعد مراعاة أوقات الرضاعة جزءاً لا يتجزأ من الحقوق الوظيفية المكفولة نظامياً للأم العاملة وحرصاً على سلامة الأم وصحة الطفل يجب على المؤسسة ما يلي:

تمكين الأمهات من فترتي راحة مخصصة للرضاعة الطبيعية لا تقل كل فترة عن 30 دقيقة بمجموع ساعة واحدة وفق للمادة الرابعة والخمسون بعد المائة من نظام العمل.

كما يوصى بالنظر في إمكانية دمج فترات الرضاعة مع فترات الاستراحة اليومية أو اعتماد خيار تقليص ساعات العمل خلال اليوم، دون أن لا يترتب على ذلك أي خصم في الأجر للمرأة العاملة ولتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والصحة العامة للمرأة العاملة.

ثانياً: غرف الرضاعة وبيئة العمل الداعمة:

يوصى بأن تتضمن بيئة العمل غرفاً مخصصة للرضاعة الطبيعية مجهزة وفقاً للمعايير الصحية والوظيفية بما يضمن الخصوصية والنظافة والراحة للأم العاملة.



توفير بيئة داعمة للمرأة العاملة يعد حماية للصحة الجسدية والنفسية للأمهات العاملات ويعكس التزام المؤسسة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية ومستدامة.



تعد المرونة في الجداول الزمنية للعمل للمرأة بعد العودة من إجازة الولادة من الممارسات الداعمة لسلامة وصحة الأم العاملة، كما يوصى بها كأحد إجراءات الوقائية في بيئة العمل.

الفصل السابع: الصحة النفسية والدعم النفسي

الفصل السابع: الصحة النفسية والدعم النفسي

تعد الصحة النفسية أحد الركائز الأساسية من ركائز السلامة والصحة المهنية الشاملة التي تركز على حماية الموظفين من المخاطر الجسدية والنفسية والاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء والرفاه النفسي للمرأة العاملة.

يركز الفصل السابع على ثلاث محاور رئيسية:

آليات الدعم والإبلاغ
والخصوصية.

3

التحرش والعنف
في بيئة العمل.

2

الضغوط النفسية
والتمييز المهني.

1

أولاً: الضغوط النفسية والتمييز المهني:

تعد الضغوط النفسية من المخاطر التي تواجه الموظفين في بيئة العمل لاسيما بالنسبة للمرأة العاملة التي قد تواجه تحديات تتمثل في التمييز المهني القائم على النوع الاجتماعي وغياب تكافؤ الفرص في الترقيات أو التقدير الوظيفي.

وتشمل توصيات الآتية بناء على أفضل الممارسات المحلية والعالمية في السلامة والصحة المهنية:

1. إجراء تقييمات دورية للمخاطر النفسية ضمن تقييمات الصحة المهنية.
2. تضمين مؤشرات الصحة النفسية (مثل معدل رضى الموظفين، الإجهاد، التوازن الوظيفي في تقارير الأداء المؤسسي).
3. دمج برامج الصحة النفسية في برامج السلامة والصحة المهنية في المؤسسة.
4. وضع سياسات مكتوبة واضحة تمنع التمييز المهني وتكفل المساواة.

ثانياً: التعديلات السلوكية في بيئة العمل:

يتم تطبيق ما ورد في قرار وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم 20912 بتاريخ 1441/02/02 بشأن التعديلات السلوكية في بيئات العمل والتي تشمل التعديلات السلوكية مثل الإيذاء اللفظي أو النفسي أو الاستغلال أو التهديد أو التحرش أو العنف في بيئة العمل وتعد التعديلات السلوكية من أبرز المخاطر التي تهدد سلامة وصحة المرأة في بيئة العمل ومن الممكن ان تعيق بناء بيئة عمل آمنة وصحية.

وتشمل توصيات الآتية بناء على أفضل الممارسات المحلية والعالمية في السلامة والصحة المهنية:

1. وضع سياسات مكتوبة وواضحة لمكافحة العنف والتحرش في بيئة العمل.
2. تطبيق إجراءات وقائية واستباقية لحماية العاملين من المخاطر السلوكية مثل (العنف والتحرش) عبر التوعية والتدريب والمساءلة المؤسسية
3. إدراج العنف والتحرش ضمن تقييم المخاطر المهنية.
4. وجود استبانات دورية لقياس مستوى السلامة النفسية في بيئة العمل (يوصى ان تقدم من قبل مختصين).

ثالثاً: آليات الدعم والإبلاغ والخصوصية:

تعد آلية الدعم والإبلاغ عن حوادث التحرش أو العنف في بيئة العمل من الركائز الأساسية لضمان بيئة عمل آمنة تحترم حقوق المرأة العاملة وتعزز السلامة والصحة النفسية.

وتشمل توصيات الآتية بناء على أفضل الممارسات المحلية والعالمية في السلامة والصحة المهنية:

1. وضع نظام إبلاغ داخلي يتيح للموظفات الإبلاغ عن أي حادثة تحرش أو عنف مع ضمان حماية خصوصية المعلومات.
2. وجود إدارة أو وحدة أو لجنة مختصة لاستقبال البلاغات.
3. وجود رقم هاتف منشور وبريد الكتروني لاستقبال البلاغات مع ضمان حماية الخصوصية.

تطبيق هذه التوصيات يساهم بشكل مباشر في حماية الصحة الجسدية والنفسية للمرأة العاملة، ويجسد التزام المؤسسة الفعلي بتهيئة بيئة عمل آمنة، صحية، ومستدامة، تراعي مبادئ الكرامة الإنسانية، والمساواة، والرفاه النفسي.

الفصل الثامن: التوعية والتدريب

الفصل الثامن: التوعية والتدريب

تعد البرامج التدريبية والتوعوية محوراً أساسياً لتعزيز ثقافة السلامة والصحة المهنية في بيئات العمل لاسيما للمرأة العاملة لما لها من احتياجات مهنية وصحية واجتماعية.

يركز الفصل التاسع على ثلاث محاور رئيسية:

1	البرامج التدريبية حول سلامة المرأة العاملة.
2	دمج السلامة والصحة المهنية في برامج الإعداد الوظيفي.
3	الحملات التوعوية المستهدفة للمرأة العاملة.

أولاً: البرامج التدريبية حول سلامة المرأة العاملة:

تعد سلامة المرأة من ركائز الأساسية التي تعنى بها المؤسسات التي تتبنى أفضل معايير الاستدامة والتمكين المهني وتهدف البرامج التدريبية إلى تعزيز الوعي الوقائي.

يوصى المجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية المؤسسات بتنسيق مع الإدارات المتخصصة في مجال تدريب وأداره السلامة والصحة المهنية بأعداد تحليل منظم للاحتياجات التدريبية حول سلامة وصحة المرأة العاملة تشمل مجموعة من الموضوعات الحيوية:

1	السلامة المهنية للمرأة العاملة	5	الصحة النفسية
2	الصحة العامة	6	الإسعافات الأولية
3	سلامة وصحة المرأة الحامل	7	خطط الطوارئ
4	التحديات السلوكية	8	نظام الإبلاغ

ثانياً: دمج السلامة والصحة المهنية في برامج الإعداد الوظيفي:

تعد برامج الإعداد الوظيفي في مجال السلامة والصحة المهنية للمرأة العاملة كأحد المرتكزات الأساسية لخلق بيئة عمل آمنة وصحية ومستدامة.

كما يوصى بتنفيذ برامج الإعداد الوظيفي من خلال مراحل مدروسة، تبدأ بتحديد الفئات المستهدفة والاحتياجات التدريبية يليها تصميم محتوى تدريبي متكامل يراعى فيه خصوصية المرأة العاملة وظروف العمل مع تركيز على المحاور التالية:

التعرف على المخاطر الشائعة
في بيئات العمل النسائية.

2

مفاهيم وأساسيات السلامة
والصحة المهنية للمرأة.

1

الصحة النفسية والوقاية
من الضغوط المهنية.

4

حقوق المرأة في أنظمة
ولوائح السلامة والصحة
المهنية

3

تنفيذ برامج الإعداد الوظيفي يعكس مدة امتثال المنشآت ويساهم في استدامة ومشاركة المرأة في مختلف القطاعات الإنتاجية وقطاع الخدمات.

ثالثاً: الحملات التوعوية المستهدفة للمرأة العاملة:

في إطار تعزيز بيئة العمل للأمنة والمحفزة للمرأة العاملة تأتي الحملات التوعوية الموجهة للمرأة العاملة كأحد العناصر الأساسية ضمن جهود التمكين المؤسسي والتنمية المهنية المستدامة.

وتبني هذي الحملات التوعوية على محاور رئيسية تشمل ما يلي:

2 مكافحة التحرش والعنف في بيئة العمل:
توعية المرأة بحقوقها وآليات الإبلاغ
والحماية.

2

1 السلامة والصحة المهنية: نشر ثقافة
الوقاية وتوضيح إجراءات السلامة في
أماكن العمل.

1

4 التمكين القانوني: توعية الموظفين
بالأنظمة والتشريعات التي تحمي وتكفل
للمرأة العاملة حقوقها.

4

3 الصحة النفسية للمرأة الحامل: دعم
المرأة وتحقيق توازن بين الحياة
المهنية والاجتماعية.

3

كما يوصى بتنفيذ هذا الحملات عبر قنوات متعددة مثل:

2 النشرات التوعوية



1 الورش التفاعلية



4 الأنشطة الميدانية



3 المواد المرئية



تعد مثل هذه الحملات عنصراً مكملاً للبرامج التدريبية والتأهيلية
وتساهم بشكل مباشر في بناء بيئة عمل آمنة وصحية للمرأة العاملة.

الفصل التاسع: الممارسات ذات العلاقة

الفصل التاسع: الممارسات ذات العلاقة

يستند دليل السلامة والصحة المهنية للمرأة العاملة على أفضل الممارسات المحلية والعالمية وهي على سبيل المثال لا الحصر كالتالي:



ضوابط الحماية من
التعديات السلوكية



نظام العمل السعودي (الباب
التاسع).



السياسة الوطنية للسلامة
والصحة المهنية.



مراجع عالمية (تم ذكرها
في المصادر)



اتفاقيات منظمة العمل
الدولية رقم: 155 ورقم
187:



التنظيم الموحد
لبئة العمل



السياسة الوطنية لتشجيع
تكافؤ الفرص والمساواة
في المعاملة في الاستخدام
والمهنة في المملكة العربية
السعودية



لائحة إدارة
السلامة والصحة
المهنية



الدليل الارشادي لبئة
العمل في الجهات
الحكومية

1. الدليل الارشادي لبيئات العمل المادية في الجهات الحكومية
2. نظام العمل
3. HIERARCHY OF CONTROLS –CDC & The National Institute for Occupational Safety(NIOSH)
4. Back Disorders and Injuries, Section VII: Chapter 1, OSHA Technical Manual, https://www.osha.gov/dts/osta/otm/otm_vii/otm_vii_1.html
5. Cal/OSHA et al (2007) Ergonomic Guidelines for Manual Material Handling, California Department of Industrial Relations, California.
6. Cohen, A.L. et al (1997) Elements of Ergonomics Programs, DHHS (NIOSH) Publication No. 97-117, DHHS (NIOSH), Ohio.
7. CP 92: 2002, Code of Practice for Manual Handling, SPRING Singapore.1
8. Hagan, P.E. et al (2001), Accident Prevention Manual for Business and Industry, Administration & Programs, National Safety Council, Illinois2
9. Helander, M. (2006) A Guide to Human Factors and Ergonomics, 2e, CRC Press, Florida.
10. Levy, B.S. et al (2011) Occupational and Environmental Health, Recognizing and Preventing Disease and Injury, 6e, Oxford University Press, New York.
11. Marras, W.S. & Karwowski, W. (2006) Fundamentals and Assessment Tools for Occupational Ergonomics, CRC Press, Florida.
12. التنظيم الموحد لبيئة العمل
13. دليل إجراءات التعامل مع حالات التعدييات السلوكية في بيئة العمل

المجلس الوطني
للسلامة والصحة المهنية



SaudiNCOSH