



**YOUR  
MENTAL HEALTH  
MATTERS**

# سياسة الصحة النفسية في مكان العمل

---

تشرين الأول/أكتوبر 2021

النسخة الأولى

## المحتويات

3	شكر وتقدير
4	اختصارات
5	مصطلحات
6	1. مقدمة
6	2. الرؤية
6	3. القيم والمبادئ
6	4. الأهداف
7	5. النطاق
7	6. استراتيجيات وإجراءات العمل
7	6.1. بناء القدرات داخل المنشأة
8	6.2. زيادة التوعية بالصحة النفسية في المنشأة
8	6.3. دعم الموظفين/الموظفات ضد صعوبات الصحة النفسية - خدمات الصحة النفسية
9	7. المسؤوليات
9	7.1. مسؤولو/مسؤولات الاتصال والتنسيق
9	7.2. كادريّ الموارد البشرية، والترجمة
9	7.3. المرشد/المرشدة، والطاقم الطبي
10	7.4. الموظفون/الموظفات
10	7.5. الاتصالات
10	8. المراجعة والمراقبة
11	الملحق 1

## شكر وتقدير

طورت هذه السياسة من قبل مشروع الصحة النفسية، بإشراف وتوجيه منسقة المشروع، وبدعم كبير من إسهامات الزملاء/الزميلات في برنامج «عمل أفضل - الأردن»، إضافة إلى كافة الشركاء اللذين كانوا جزءاً من فريق عمل سياسة الصحة النفسية.

### فريق عمل سياسة الصحة النفسية

المسمى الوظيفي	المصنع	الاسم
مستشارة/مرشدة	شركة سينتشري ميركل لصناعة الألبسة <sup>1</sup>	سحر أحمد سرور الرواشدة
مدير/مديرة، الموارد البشرية	شركة سينتشري ميركل لصناعة الألبسة	ليفين س. ل. وونغ
مساعد/مساعدة، الموارد البشرية	شركة سينتشري ميركل لصناعة الألبسة	داميكا شاندراني بيريرا
مدير/مديرة، الموارد البشرية	شركة تاسكر للألبسة <sup>2</sup>	جاشيم أودين
مديرة، الموارد البشرية	شركة هاي تك للأنسجة <sup>3</sup>	جميلة لافي سلامة بن جرمي
مساعدة، الامتثال	نيدل كرافت <sup>4</sup>	أسيل علي صايح الشروع
مكتب الرفاه	شركة باين تري لصناعة الأنسجة <sup>5</sup>	فردوسي ياسمين
ممرضة	شركة كلاسيك فاشن لصناعة الأزياء - عجلون <sup>6</sup>	سهير جميل عبد الرحمن البراهمة

1 CENTURY MIRACLE Mfg. Co. Ltd.

2 Tusker Apparel Ltd. Co.

3 Hi Tech textile (LLC).

4 Needle Craft Clothing Industry.

5 Pine Tree Company for Textile Manufacturing PSC.

6 Classic Fashion Apparel Industry LTD CO - Ajloun.

## اختصارات

<b>GP</b>	General Practitioner	طبيب عام/طبيبة عامة
<b>IASC</b>	Inter-Agency Standing Committee	اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات
<b>JNC</b>	Jordanian Nursing Council	المجلس التمريضي الأردني
<b>JPA</b>	Jordanian Psychological Association	الجمعية الأردنية لعلم النفس
<b>MDTs</b>	Multidisciplinary Teams	فرق متعددة التخصصات
<b>MH</b>	Mental Health	الصحة النفسية
<b>mhGAP</b>	Mental Health Gap Action Program	برنامج رآب الفجوة في الصحة النفسية
<b>mhGAP-IG</b>	mhGAP Intervention Guide	دليل تدخلات برنامج رآب الفجوة في الصحة النفسية
<b>MHPSS</b>	Mental Health and Psychosocial Support	الصحة النفسية والدعم النفسي والاجتماعي
<b>MoH</b>	Ministry of Health	وزارة الصحة
<b>MoL</b>	Ministry of Labor	وزارة العمل
<b>MoSD</b>	Ministry of Social Development	وزارة التنمية الاجتماعية
<b>NCCMS</b>	National Centre for Crisis Management and Security	المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات
<b>NCMH</b>	National Centre for Mental Health	المركز الوطني للصحة النفسية
<b>NGO</b>	Non-governmental Organization	منظمة غير حكومية
<b>NSC</b>	National Steering Committee	لجنة التوجيه الوطنية
<b>PHC</b>	Primary Health Care	عناية صحية أولية
<b>ToR</b>	Terms of Reference	شروط مرجعية
<b>ToT</b>	Training of Trainers	تدريب المدربين/المدربات
<b>WHO</b>	World Health Organization	منظمة الصحة العالمية

## مصطلحات

**الصحة النفسية:** وتضمن الحفاظ على كرامة المرضى، وحماية الحقوق الإنسانية الأساسية.

**النهج البيولوجي النفسي الاجتماعي:** نموذج كلي للرعاية يتضمن تدخلات علاجية، بيولوجية، نفسية، واجتماعية من قبل فريق متعدد التخصصات.

**فريق متعدد التخصصات:** عاملون/عاملات في مجال الصحة النفسية من خلفيات أكاديمية متنوعة (الطب النفسي، التمريض، علم النفس، العلاج المهني، والعمل الاجتماعي) لتقديم تدخلات بيولوجية، نفسية، واجتماعية شاملة قائمة على الفريق.

**خدمات الصحة النفسية المجتمعية:** خدمات صحة نفسية مجتمعية قريبة من مكان يعيش فيه الناس، مثل العيادات الخارجية، وحدات الطب النفسي في المستشفيات العامة، ومراكز إعادة التأهيل.

**وقاية أولية:** استراتيجيات تهدف إلى تجنب تطور المرض عند بدئه.

**وقاية ثانوية:** استراتيجيات تركز على الكشف المبكر، وتهدف إلى الحد من آثار المرض بعد ظهوره.

**وقاية من الدرجة الثالثة:** علاجات تهدف إلى تقليل الأثر السلبي لمرض محدد عن طريق استعادة الوظائف، وتقليل المضاعفات المرتبطة بالمرض.

**الصحة النفسية:** حالة من العافية يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكاناته الخاصة والتكيف مع حالات التوتر العادية والعمل بشكل منتج ومفيد والإسهام في مجتمعه المحلي.

**اضطرابات نفسية:** مجموعة أعراض أو سلوكيات مصنفة سريريا تؤدي إلى اضطرابات في عافية/رفاه الأفراد، وفي الحياة الشخصية، الاجتماعية، أو المهنية.

**سياسة الصحة النفسية:** مجموعة منظمة من القيم، المبادئ، والأهداف لتحسين الصحة النفسية، وتقليل عبء الاضطرابات النفسية لدى مجموعة من الأشخاص.

**الرؤية:** صورة مرغوبة لمستقبل نظام الصحة النفسية في بلد أو منطقة.

**القيمة:** مفهوم اجتماعي، ثقافي، أو اقتصادي يوجه المواقف، الأحكام، ومسارات العمل في سياسة الصحة النفسية.

**المبدأ:** حقيقة أساسية تقوم عليها قواعد السلوك.

**خطة الصحة النفسية:** خطة مفصلة مسبقة الصياغة لتنفيذ إجراءات إستراتيجية تخدم تعزيز الصحة النفسية، والوقاية من الاضطرابات النفسية، وعلاجها.

**تشريعات الصحة النفسية:** مجموعة قوانين تنظم وتعزز المبادئ، القيم، والأهداف الأساسية لسياسة

## 1. مقدمة

الصحة النفسية محددة، وحيث تتلقى العمالة المصابة بأمراض نفسية اهتماما ملائما.

قضايا الصحة النفسية في مكان العمل هي أي ظروف تؤثر على الحالة الذهنية للموظفين/للموظفات. تتراوح هذه الحالات بين الاكتئاب الخفيف، التوتر، والقلق الشديد، وقد تؤدي إلى الإرهاق والانهيار العصبي. قد يزيد تعاطي المخدرات أيضا من استمرارية مشكلات في الصحة النفسية.

## 2. الرؤية

تحسين كفاءة الشركة من خلال تعزيز الصحة النفسية/الرفاه الجميع العمال/العاملات، والاستجابة بسرعة لاحتياجات العمالة التي تعاني من مشكلات في الصحة النفسية.

تظهر مشكلات الصحة النفسية بطرق مختلفة. قد يعاني بعض الموظفين/الموظفات من آثار جانبية جسدية غير ملحوظة، بينما قد يعاني بعض آخر من أعراض جسدية (مثل ارتفاع ضغط الدم، الخمول، وتغيرات في عادات الأكل).

## 3. القيم والمبادئ

- العمال/العاملات أكثر المصادر أهمية في المؤسسة أو المنشأة: يجب أن تقدم الشركة خدمات دعم للعمال/للعاملات.
- كفاءة العمل ستتحسن إذا تمتع العمال/العاملات بصحة نفسية جيدة.
- يجب على المصنع الاهتمام بالصحة النفسية لجميع العمال/العاملات وعلاجها مشكلاتها.
- يجب أن يحصل الناس على علاج لمشاكل لمشكلات النفسية.
- ضمان علاج مبكر للعمالة التي تعاني من مشكلات في الصحة النفسية أمر فعال من حيث التكلفة.

في عام 2019، وقعت اتفاقية مفاوضة جماعية بين جمعية مصدري الملابس والإكسسوارات والمنسوجات الأردنية، والنقابة العامة للعاملين/للعاملات في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن. تنص المادة (11) من اتفاقية المفاوضة الجماعية على توفير صحة جسدية ونفسية للعمالة من قبل المصانع التي تعمل فيها. ويلتزم جميع أصحاب/صاحبات العمل والمديرين/المديرات باتخاذ خطوات مناسبة لإزالة وتقليل مخاطر الصحة والسلامة في مكان العمل. وبالمثل، فيما يتعلق بالمرض النفسي، يجب على صاحب/صاحبة العمل تحديد الممارسات، الأفعال، أو الحوادث محتملة في مكان العمل التي قد تسبب أو تسهم في المرض النفسي للعمال/للعاملات، واتخاذ إجراءات للقضاء على هذه المخاطر أو تقليلها.

## 4. الأهداف

- تقليل معدلات التغيب وترك العمل من قبل العمالة بصورة فعالة عبر القضاء على عوامل

إدراك ضرورة الصحة النفسية وتعزيزها جزء أساسي في خلق مكان عمل آمن وصحي. تحقيقا لهذه الغاية، تمتد التزامات الصحة والسلامة المهنية لتشمل العمالة المصابة بأمراض نفسية. والأهم من ذلك، أن على المديرين/المديرات، والعاملين/العاملات القيام بأدوار في بناء بيئة عمل آمنة، بيئة حيث تكون فيها مسائل

- النفسية، مثل الإسعافات الأولية النفسية، برنامج رأب الفجوة في الصحة النفسية، والرفاه النفسي.
- تعيين مستشار/مستشارة بخلفية تعليمية في العلوم الطبية، العلوم الاجتماعية، علم النفس أو أي مجال ذي صلة. يجب أن يكون للمستشار/المستشارة اتصال مباشر مع العمالة المهاجرة، من خلال مترجم/مترجمة)، وليس تحت المستوى الإداري.
- توفير مساحة خاصة، قريبة، آمنة، ومريحة ذهنيًا للعمالة بغية الحديث عن مشكلاتها أو قضاياها.
- توفير دورات تدريبية لجميع موظفي/موظفات المصنع من جميع الجنسيات والمستويات، بدءًا من الإدارة العليا إلى موظفي/موظفات الإدارة الوسطى، والعمال/العاملات.
- يمكن للمصانع ترشيح أشخاص رئيسيين، مثل مترجمين/مترجمات، لحضور تدريب المدربين/المدربات بشأن قضايا الصحة النفسية، بحيث تستطيع الجنسيات كافة الاستفادة من التدريب.
- التأكد من إجراء تقييم مخاطر من قبل مسؤول/مسؤولة الاتصال والتنسيق أو المرشد/المرشدة للموظف/للموظفة من حيث كمية العمل، وتصميم الوظائف، وما إلى ذلك، لضمان أن يكون الضغط في مستوى صحي يحفز ويشجع الموظفين/الموظفات (مقارنة بعبء العمل الزائد الذي يحبط معنويات الموظفين/الموظفات).
- تدريب الموظفين/الموظفات على التعرف على مؤشرات الإجهاد المهني وتسهيل الوصول إلى خدمات دعم الموظفين/الموظفات.
- تقديم الدعم للعمالة المعرضة إلى مخاطر، مع إدراك أن بعض العمال/العاملات أكثر عرضة لمشكلات الصحة النفسية من الغير. قد تكون هذه العرضة ناتجة عن عوامل فردية (مثلًا، قرب سن التقاعد، إنهاء عقد العمل، مشكلات صحية جسدية، أو استهلاك الكحول بإفراط)، أو عوامل تنظيمية (مثلًا، إرهاق خاص في العمل).
- ينبغي على الطبيب العام أو الطبيبة العامة تدريب الطاقم الطبي في «برنامج رأب الفجوة في الصحة النفسية».

- تنظيمية تسهم في ضعف الصحة النفسية.
- تحسين إنتاجية العمل عبر توفير دعم معنوي أفضل للعمال/للعاملات بعد حوادث خطيرة.
- التعرف على مشكلات الصحة النفسية في مراحلها المبكرة وتوفير علاج فعال.
- خلق توعية ومنع التمييز بشأن الأمراض النفسية.
- بناء علاقات صحية في العمل، وتقليل النزاعات المحتملة بين العمال/العاملات.
- الحفاظ على بيئة صحية يشعر فيها العمال/العاملات بالراحة والأمان.
- تنمية ثقافة الثقة والدعم والاحترام المتبادل في مكان العمل.

## 5. النطاق

- يمكن أن تؤثر مشكلات الصحة النفسية والإجهاد النفس على أي شخص، بغض النظر عن موقعه في المنشأة. تنطبق هذه السياسة على جميع الموظفين/الموظفات بمساواة.
- تعد هذه السياسة امتثالًا لاتفاقية المفاوضة الجماعية 2019، وإرشادات الممارسات المثلى.
- ستطور السياسة وفقًا للسياسات والإجراءات القائمة في المنشأة، مثل حظر التحرش وسوء المعاملة.

## 6. استراتيجيات وإجراءات العمل

يمكن أن تستهدف استراتيجيات الدعم في مكان العمل عمالًا/عاملات، أو مجموعات من العمال/العاملات:

### 6.1. بناء القدرات داخل المنشأة

- تعيين مسؤولي/مسؤولتي اتصال وتنسيق على الأقل في كل مصنع لحضور تدريبات بشأن الصحة

- توفير إرشاد توجيهي قبل المغادرة، بشأن سياسة الصحة النفسية في المنشأة.
- تحسين التعرف على اضطرابات الاكتئاب والقلق بين العمالة التي تعاني من مشكلات صحية جسدية.
- تقديم الدعم للعمالة التي اقترب تقاعدها أو إنها عقود عملها.
- تقديم خدمات استشارة وإرشاد للعمالة التي تعرضت إلى حوادث مجهدة نفسيا.
- دعم العمالة التي تتعاطى الكحول بطريقة خطيرة من خلال تدخلات ومبادرات معينة.
- تعزيز شبكات الدعم الاجتماعي للعمالة المنعزلة.
- يمكن أن يشمل الدعم أيضا استخدام أدوات فحص الاضطرابات النفسية، مثل الاكتئاب. بهذه الطريقة، يمكن تحديد العمالة التي تعاني من اضطرابا نفسية مبكرا وإحالتها للعلاج. ينبغي ان يكون الانضمام في برامج فحص الاضطرابات النفسية طوعيا، مع إيلاء الاعتبار الواجب لخصوصية الموظف/ الموظفة، والتأكد من أن الفحص لا يؤدي إلى تمييز.
- ينبغي إجراء برامج الفحص تحت إشراف كوادر متخصصة ومؤهلة في الصحة النفسية.

### 6.3. دعم الموظفين/الموظفات ضد صعوبات الصحة النفسية - خدمات الصحة النفسية

- ضمان معاملة الأفراد الذين يعانون من مشكلات في الصحة النفسية بعدل وبطريقة متسقة، مع عدم شعورهم بالذنب بشأن مشكلاتهم.
- منح إجازة عرضية للأشخاص اللذين يعانون من ضائقات نفسية باستشارة الطاقم الطبي أو الطبيب النفسي/الطبية النفسية.
- التعامل مع جميع الأمور المتعلقة بالأفراد ومشكلات الصحة النفسية بأقصى قدر من الخصوصية والسرية، وعدم مشاركتها مع أحد، إلا بموافقة الشخص المعني، وفي أضيق الحدود.
- تقديم المشورة السرية للكادر الوظيفي المتأثر بإجهاد نفسي نتيجة عوامل العمل أو العوامل الخارجية، مع جدولة جلسات إرشاد في الصحة

- ينبغي أن يوفر المصنع تدريبا في الإسعافات الأولية النفسية لموظفي/لموظفات الموارد البشرية، مشرفي/مشرفات المساكن، الطاقم الطبي، وموظفي/موظفات الرعاية، والمشرفين/المشرفات، والمدير المباشر أو المدير المباشرة.
- يجب أن يحضر كادر الموارد البشرية أو كادر الرعاية الاجتماعية التدريب على مهارات الاتصال الأساسية، مثل التواصل بين الثقافات.
- إجراء تدريبات، مثل «القيادة في الأزمات» للكادر الإداري.
- إضافة مكون الصحة النفسية في التدريب التوجيهي، والتدريب السابق للمغادرة.
- توفير تدريب في مجالات ذات صلة، مثل النظافة الشخصية والوقاية من فيروس كورونا المستجد (COVID-19)، التوعية والمعرفة المالية، الوقاية من التحرش الجنسي، وغيرها، بهدف تعزيز تكيف الموظف/الموظفة في مواجهة المشكلات الاجتماعية، والقضايا المالية، التي قد تسبب مشكلات نفسية.

### 6.2. زيادة التوعية بالصحة النفسية في المنشأة

- زيادة توضيح مفهوم الصحة النفسية في المصنع، المقصف، والمساكن لتعزيز الحياة الصحية النفسية.
- عرض المزيد من الملصقات والنشرات في المصنع، المقصف، والمساكن.
- تزويد العمال/العاملات بروابط لمقاطع فيديو أو مقالات تتعلق بحياة صحية نفسية.
- تنظيم مزيد من الفعاليات والأنشطة بين العمالة لزيادة التواصل بين أفرادها، وفهم الثقافات المختلفة، إذ يعزز هذا الحياة الصحية بين الجنسيات المختلفة.
- تقديم دعم للعمالة الجديدة، خاصة المهاجرة، بما في ذلك التدريب التوجيهي، لمساعدتها على التكيف مع البيئة الجديدة، وزيادة فهم الثقافة، السياسات، والإجراءات التنظيمية.



- عقد جلسات توعية بالصحة النفسية في المنشأة.
- بالتعاون مع برنامج «عمل أفضل - الأردن»، تحديد مسار الإحالة المتاح لخدمات الدعم النفسي والاجتماعي.
- تسهيل إحالات آمنة وسرية للعمالة التي تحتاج إلى خدمات صحة نفسية ودعم نفسي اجتماعي.
- صياغة ومراجعة سياسة الصحة النفسية.
- دعم تنفيذ سياسة الصحة النفسية والإشراف عليه.
- إبلاغ الإدارة بأي تغييرات وتطورات بشأن الضغط النفسي في العمل.
- المشاركة في عملية تقييم المخاطر.
- إجراء مسح للعمالة لمعرفة احتياجاتها، وإبلاغ نتائج المسح للإدارة.

### 7.2. كادريّ الموارد البشرية، والترجمة

- تنظيم دورات تدريبية وتوعوية بالصحة النفسية في مكان العمل، بالتشارك مع برنامج «عمل أفضل - الأردن».
- تقديم المشورة والدعم للموظفين/للموظفات، والمديرين/المديرات بشأن هذه السياسة.
- رصد والإبلاغ عن معدلات التغيب بسبب المرض المتعلق بمشكلات الصحة النفسية، بما في ذلك الأمراض المرتبطة بالضغط النفسي.
- تقديم الدعم للعمالة التي تظهر عليها علامات المرض النفسي، وفقا لسياسات وقدرات المصنع.
- دعم الأفراد الغائبين عن العمل بسبب أمراض نفسية ويعانون من مشكلات نفسية وضغوط، مع إسداء النصح لهم ولإدارتهم بشأن خطة العودة إلى العمل.

### 7.3. المرشد/المرشدة، والطاقم الطبي

- تقديم المشورة للأفراد وإحالتهم إلى عيادة مختصين/مختصات نفسيين إذا لزم الأمر.
- تقديم المشورة المتخصصة وإجراء التدريب على الصحة النفسية.

- النفسية للعمالة المحتاجة لهذا الدعم (عطلات نهاية الأسبوع وبعد ساعات العمل)، باستثناء الحالات المستعجلة (ضائقة نفسية حادة).
- تشجيع العمالة على التحدث إلى المرشد/المرشدة، الطاقم الطبي، وطاقم الإسعافات الأولية النفسية، في حال الشعور بالضغط النفسي، التوتر، والقلق.
- إحالة العمال/العاملات إلى عيادة طب نفسي إذا لزم الأمر، بعد إجراء تشخيص من قبل الطبيب/الطبية أو الممرضات/الممرضين.

## 7. المسؤوليات

يتحمل كل فرد مسؤولية الإسهام في جعل سياسة الرفاه النفسية في مكان العمل فعالة.

### 7.1. مسؤولو/مسؤولات الاتصال والتنسيق

- مراقبة مكان العمل، تحديد والمخاطر، واتخاذ خطوات للتخلص منها أو تقليلها إلى أقصى حد ممكن عمليا ومنطقيا.
- ضمان التواصل الجيد بين الإدارة والموظفين/الموظفات، لا سيما عند التغييرات التنظيمية والإجرائية.
- مساعدة ودعم الكادر الوظيفي الذي يعاني من مشكلات في الصحة النفسية أو من الضغط النفسي.
- ضمان تزويد الموظفين/الموظفات بالموارد والتدريب لأداء بالعمل.
- تنسيق أنشطة الصحة النفسية، بما في ذلك الزيارات والتدريب.
- المشاركة بفاعلية في التدريبات (بما في ذلك تدريب المديرين/المدربات) المتعلقة بالصحة النفسية والتي أجريت بالتعاون مع برنامج «عمل أفضل - الأردن».

## 7.4. الموظفون/الموظفات

- طرح القضايا المثيرة للقلق، وطلب المساعدة من المشرفين/المشرفات، المدراء/المديرين، كادر الموارد البشرية، كادر الإسعافات الأولية النفسية، أو من أي شخص يثق به الموظفون/الموظفات. قبول فرص الاستشارة والإرشاد عند التوصية بها.

## 7.5. الاتصالات

- إبلاغ الموظفين/الموظفات عندما يتوافق نشاط معين مع هذه السياسة.
- تمكين الموظفين/الموظفات من الإسهام بفاعلية في هذه السياسة، وفي تقديم تغذية راجعة بشأنها.
- إبلاغ الموظفين/الموظفات بجميع التغييرات التي تطرأ على هذه السياسة.

## 8. المراجعة والمراقبة

- من ضمن واجبات مسؤولي/مسؤولات التنسيق والاتصال مراجعة سياسة الصحة النفسية في مكان العمل، ومراقبة أو تقييم فاعليتها من خلال التغذية الراجعة من مشرف/مشرفة الإنتاج، وكادر الموارد البشرية.
- تشمل مؤشرات قياس الفعالية:
  - أ. ساعات وأنماط العمل؛
  - ب. حوادث العمل؛
  - ج. شكاوى العمال/العاملات؛
  - د. مستويات مرض الموظفين/الموظفات؛
  - هـ. معدلات مغادرة العمالة للقوى العاملة؛
  - و. مسوحات الموظفين/الموظفات؛
  - ز. الاستفادة من خدمات الإرشاد.
- ستراجع السياسة بعد ستة أشهر من التنفيذ للتأكد من أنها لا تزال ملائمة.

## الملحق 1

### شروط مرجعية لمسؤولي/مسؤولات الاتصال بالتنسيق بشأن الصحة النفسية

#### الوصف والأهداف

الصحة النفسية والرفاه، وإمكانية الوصول إلى خدمات صحة نفسية في قطاع صناعة الألبسة في الأردن من القضايا الأساسية. في عام 2021، أطلق برنامج «عمل أفضل - الأردن» مشروع الصحة النفسية بهدف تعزيز قدرات العمالة في قطاع صناعة الألبسة على التكيف ضد مخاطر الصحة النفسية، وعلى طلب دعم نفسي واجتماعي عند الضرورة، إضافة إلى تأسيس نظام إحالة للصحة النفسية، وضمان توفر خدمات الصحة النفسية ودعم نفسي اجتماعي للعمال/للعاملات. بحسب المادة (11) من اتفاقية المفاوضة الجماعية، الموقعة 2019، على المصانع إلى توفير صحة جسدية ونفسية للعمال/العاملات. لذلك، ستختار المصانع مسؤولي/مسؤولتي اتصال وتنسيق بشأن الصحة النفسية من كل مصنع للتنسيق مع برنامج «عمل أفضل - الأردن» لتنفيذ أنشطة صحة نفسية والإشراف عليها.

#### الواجبات والمسؤوليات الأساسية

1. تنسيق أنشطة الصحة النفسية، بما في ذلك الزيارات والتدريب.
2. المشاركة بفاعلية في التدريب (بما في ذلك تدريب المدربين/المدربات) المتعلق بالصحة النفسية، الذي سيعقد بالتعاون مع برنامج «عمل أفضل - الأردن».
3. عقد جلسات توعية بالصحة النفسية مع المصنع تشمل العمال/العاملات، ومستويات الإدارة.
4. بالتعاون مع برنامج «عمل أفضل - الأردن»، تحديد مسارات الإحالة المتاحة لخدمات الدعم النفسي والاجتماعي للصحة النفسية.
5. تسهيل إحالات آمنة وسرية للعمالة التي تحتاج خدمات صحة نفسية ودعم نفسي اجتماعي.
6. دعم برنامج «عمل أفضل - الأردن» في صياغة سياسة الصحة النفسية في المصنع.
7. دعم تنفيذ سياسة الصحة النفسية والإشراف عليه.

#### المتطلبات والمؤهلات

- الخلفية الأكاديمية، خبرات العمل السابقة، المهارات، نقاط القوة، المعرفة، والخبرة المهنية التي يمكن إضافتها إلى أي مهارات أخرى تعتبر ضرورية لهذه المهمة:
- امتلاك درجة البكالوريوس في العلوم الطبية، العلوم الاجتماعية، علم النفس، أو في أي مجال ذي صلة.
  - على اتصال مباشر بالعمال/العاملات، وليس على المستوى الإداري.
  - امتلاك مهارات اتصال جيدة ومهارات عمل جماعي.
  - إظهار النزاهة الشخصية، الأخلاق، واحترام مبدأ السرية/الخصوصية.
  - مهارات جيدة في الكتابة والقراءة في اللغة الإنجليزية. المعرفة بلغات العمال/العاملات الأخرى أحد الأمور ستكون ذو قيمة إضافية.
  - معرفة جيدة بمهارات الكمبيوتر.

#### ملاحظة

- ينبغي إضافة هذه المهام إلى الوصف الوظيفي للموظف/للموظفة، مع مراعاة الوقت الإضافي المقضي في هذه الأنشطة.
- يجب أن يكون لكل مصنع، مسؤولي/مسؤولتي اتصال على الأقل.



International  
Labour  
Organization



**BetterWork**

