





ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل

المادة الأولى	مقدمة وتعريفات
١-١	ضوابط الحماية من التعديات السلوكية: هي مجموعة من الإجراءات والمتطلبات التي تقوم بها المؤسسة بهدف صيانة خصوصية الفرد وكرامته وحرية الشخصية.
٢-١	التعدي السلوكي أو الإيذاء: هو جميع ممارسات الإساءة من طرف على طرف آخر، ومن ذلك جميع أشكال الاستغلال أو التهديد أو التحرش أو الابتزاز أو الإغراء أو التشاجر أو الشتم أو التحقير أو الإيحاء بما يחדش الحياء أو تعمد الخلوة مع الجنس الآخر أو بغير ذلك، وتهدف هذه الممارسات أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي بالطرف الآخر.
	أ- التهديد: كل فعل أو قول يصدر من شخص تجاه آخر، من شأنه بث الخوف في نفس الشخص الآخر من خطر يراد إيقاعه بشخصه أو بما يملك أو بما له علاقة به، ويغلب على الظن أن مصدر التهديد قادر على إيقاعه به، وذلك بهدف تحقيق مآرب معينة.
	ب- التحرش: كل قول أو فعل أو إشارة ذات مدلول جنسي يصدر من شخص تجاه أي شخص آخر يمس جسده أو عرضه أو يחדش حياءه.
	ج- التعدي الجسدي: كل فعل متعمد من شخص تجاه شخص آخر يؤدي إلى اتصال جسدي بغرض إحداث أي نوع من أنواع الضرر الجسدي، مثل: الضرب أو الدفع أو الركل أو البصق أو استخدام الأدوات الحادة أو ما شابه ذلك.
	د- التعدي اللفظي: كل قول سلبي يصدر من شخص تجاه آخر، على سبيل المثال: النكات، التعليقات البذيئة، أو الجارحة، استخفاف بسبب المظهر أو المهارة الوظيفية أو مستوى الذكاء، التحبيب، رفع الصوت بالصراخ، الشتم أو السب أو اللعن، الألفاظ الجنسية، التهديد بالقتل أو الضرب أو تخريب الممتلكات، إطلاق تعليقات غير لائقة حول جنس أو لون أو ما شابه ذلك.
	هـ- الاستغلال: كل فعل أو قول يصدر من شخص تجاه آخر لاستغلاله بطريقة غير عادلة، مستخدماً الشخص في ذلك ماله عليه من سلطة أو مسؤولية أو علاقة معينة وذلك بهدف تحقيق منفعة أو مآرب معينة شخصية أو متعلقة بالعمل.
	و- المشتكي: هو الشخص الذي يقوم بتقديم شكوى أو بلاغ حول أي تعدي سلوكي في بيئة العمل، وقد يكون هو المعتدى عليه بنفسه أو من شاهد أو اطلع على الحادثة.
٣-١	أساليب التعدي السلوكي: يعتبر من قبيل التعدي السلوكي المقصود أعلاه، ما يقع باستخدام أية وسيلة من وسائل الاتصال سواء بالفعل، أو القول، أو الكتابة، أو الإشارة، أو الإيحاء، أو الرسم، أو باستخدام الهاتف، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى، أو أي وسيلة تواصل أخرى، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك.
٤-١	تعتبر المساعدة أو التستر على الإيذاء في حكم التعدي السلوكي

المادة الثانية	التطبيق
١-٢	تطبق هذه الضوابط في حالة التعديت السلوكية التي تصدر من قبل العامل على صاحب العمل، أو من قبل عامل على آخر، أو من قبل العامل على أي شخص آخر موجود في مكان العمل، أثناء العمل أو بسببه، سواءً في أوقات العمل الرسمي أو خارجه، ويشمل ذلك: أ- مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل. ب- في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال وتغيير الملابس ذات الصلة بالعمل. ج- عند التوجه إلى العمل والعودة منه. د- خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل. هـ- خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
٢-٢	في حال كان المعتدي هو صاحب العمل، فيكون التقدم بالشكوى للجهات الحكومية المختصة لعمل الإجراءات النظامية اللازمة.
المادة الثالثة	الوقاية والحماية العامة التي يجب أن تتخذها الشركة
١-٣	يجب اتخاذ كافة التدابير الوقائية التي تمنع الخلوة بين الجنسين أثناء العمل. ومن ذلك وضع لوحات إرشادية، وضع إجراءات لعقد الاجتماعات، تصميم توزيع مكاتب وقاعات بيئة العمل ونشر التصاميم بين العاملين، وغير ذلك.
٢-٣	يجب توفير وسائل تقديم الشكوى وذلك من خلال موقع المنشأة الإلكتروني أو عبر البريد الإلكتروني، أو عبر المكالمات المسجلة، أو عبر أي وسيلة أخرى مناسبة، لضمان وصول الشكوى في الوقت المناسب إلى الجهة المعنية بالشركة بإدارة هذه الضوابط.
٣-٣	يجب إتاحة التقدم بالشكوى للمعتدى عليه أو من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء لمدة أقصاها خمسة أيام عمل من تاريخ وقوع التعدي السلوكي (نموذج أ)
٤-٣	يتم وضع إجراءات مناسبة تهدف لحفظ حق العاملين في مغادرة مكان العمل لسبب معقول يعتقد أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على أجسادهم أو صحتهم أو حياتهم بسبب التعدي السلوكي، دون أن يترتب عليهم من ذلك عواقب لا مبرر لها.
٥-٣	يحفظ حق العامل المعتدى عليه، خصوصاً بعد ثبوت التعدي السلوكي في حقه، من أي ضرر يؤدي أو أدى إلى حرمانه من أي ميزة من مميزات العمل المنطبقة عليه مثل الترقيات والمكافآت والدورات التدريبية وغيرها، وكذلك ضمان إتاحة الوسائل المناسبة لمطالبة العامل بحقوقه النظامية في هذا الشأن.

- ٦-٣ يحفظ حق المعتدى عليه من غير العاملين، خصوصاً بعد ثبوت التعدي السلوكي في حقه، من أي ضرر يؤدي أو أدى إلى حرمانه من أي ميزة أو خدمة متعلقة بتواصله بمكان العمل.
- ٧-٣ في حال ثبوت أن الشكوى كيدية، يجب حفظ حق العامل المشتكى عليه من أي ضرر أدى إلى حرمانه من أي ميزة من مميزات العمل المنطبقة عليه مثل الترقيات والمكافآت والدورات التدريبية وغيرها، وكذلك ضمان إتاحة الوسائل المناسبة لمطالبة العامل بحقوقه النظامية في هذا الشأن.
- ٨-٣ يجب حماية المشتكي والشهود والأشخاص الذين يتعاملون مع أي عملية من عمليات هذه الضوابط من أي ضرر قد يتعرضون له نتيجة اضطلاعهم بأي مهمة من مهام تلك الضوابط المتبعة.

المادة الثالثة	الوقاية والحماية العامة التي يجب أن تتخذها الشركة
٩-٣	يجب حماية سرية أي طرف يضطلع في أي عملية من عمليات هذه الضوابط، واتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة لتحقيق هذا الغرض، بما لا يخل بسير عمليات التحقيق وإيقاع الجزاء في أي حادثة تعدي سلوكي، والحفاظ على سرية عملية تقديم الشكوى والإجراءات المتعلقة بها.
١٠-٣	يجب توعية العاملين بأهمية مواجهة التعديات السلوكية والإبلاغ عنها، من خلال اتباع إجراءات العمل اللازمة لهذه الضوابط.
١١-٣	يجب تبليغ وتوعية العاملين بشكل مستمر بكافة الإجراءات والحقوق والواجبات المتعلقة بهذه الضوابط من خلال الدورات وورش العمل والأدلة الاسترشادية، والملصقات والبروشورات، والرسائل التوعوية، وغير ذلك عبر أي وسيلة من وسائل التواصل مثل البريد الإلكتروني وغير ذلك.
١٢-٣	يجب إدماج العاملين قدر الإمكان في تطوير وتنفيذ سياسة وإجراءات الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل بما في ذلك تحديد الأخطار وتقييم المخاطر المتعلقة بالتعديات السلوكية وبحث وسائل الحماية والوقاية وكيفية القضاء على التعديات السلوكية وكيفية نشر التوعية بين العاملين.
١٣-٣	يجب مراعاة مسألة التعديات السلوكية والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند وضع أنظمة وإجراءات السلامة والصحة المهنية.
١٤-٣	يجب تعيين جهة معنية بالشركة بإدارة ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل، سواء إدارة معنية أو أشخاص معنيين، وتضمن أدوار ومسؤوليات هذه الضوابط من ضمن مهامهم، وإعطائهم الصلاحيات اللازمة، والإعلان عن هذه الجهة المسؤولة من ضمن الإدارات أو الأقسام الرئيسية لهيكل الشركة.
١٥-٣	يجب تأهيل وتدريب الجهة المعنية على متطلبات وآليات ووسائل تعزيز حماية العاملين.

تمكين لجنة التحقيق في التعديات السلوكية	المادة الرابعة
<p>يتم تشكيل لجنة بقرار من صاحب العمل (أو من يفوضه) عند تقديم الشكوى للجهة المعنية في الشركة (دائمة أو حسب وجود الحادثة)، وتكون مهمة هذه اللجنة التحقيق في حالات التعديات السلوكية في بيئة العمل، والاطلاع على الأدلة، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من تثبت إدانته.</p>	١-٤
<p>يتم توفير ملف سري وخاص بحالات التحقيق في التعديات السلوكية في بيئة العمل يتضمن الإجراءات المتخذة ونتائج التحقيقات والتوصيات لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات. ويكون موثق ومحفوظ بسرية لدى الجهة المعنية بإدارة ضوابط الحماية من التعديات السلوكية في بيئة العمل، ويحق لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية والجهات المختصة الاطلاع عليه حسب الحاجة وما تقتضيه المصلحة العامة.</p>	٢-٤
<p>يتم تعيين أربعة أعضاء للجنة التحقيق في التعديات السلوكية في بيئة العمل من بينهم امرأة واحدة على الأقل في حال توفر ذلك.</p>	٣-٤
<p>يجب أن يتسم أعضاء لجنة التحقيق بالعدل والحيادية وأن يكون لديهم اطلاع على نظام العمل، وألا يكون أي منهم مدان سابقاً بأي جريمة - خلال آخر خمس سنوات- أو تحت التحقيق بقضية أخلاقية.</p>	٤-٤
<p>يلتزم أعضاء اللجنة بمراعاة مبادئ السرية وتجنب نشر أي معلومات متعلقة بحادثة التعدي السلوكي في بيئة العمل، ما لم يكن ضمن إجراءات نظامية متوافقة مع الأنظمة والإجراءات المحلية فيما يتعلق بالنشر وسرية المعلومات.</p>	٥-٤
<p>في حال تخلف المعتدي عن حضور التحقيق للمدة التي تضعها اللجنة -على أن لا تتجاوز المدة كحد أقصى خمسة أيام عمل- يكون للجنة الحق في إيقاع العقوبات المنصوص عليها في جدول المخالفات والجزاءات المعتمد في لائحة المؤسسة ، مالم يتم تقديم عذر مبرر تقبله اللجنة في حال التخلف عن حضور التحقيق خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من إبلاغ المعتدي بحضور التحقيق، ولا يمنع ذلك من استكمال التحقيقات اللازمة والبت في الحادثة برفع التوصية حسب الضوابط في هذا القرار بما يحمي حق المعتدى عليه وكرامته.</p>	٦-٤
<p>يجب على اللجنة التحقيق والبت في الشكوى المقدمة حول التعديات السلوكية في بيئة العمل والرفع بالتوصية إلى صاحب العمل أو من يفوضه خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى، وفي حال تعادل الأصوات في التوصية يتخذ صاحب العمل أو من يفوضه القرار المناسب على التوصية - نموذج ب.</p>	٧-٤
تمكين لجنة التحقيق في التعديات السلوكية	المادة الرابعة
<p>يجب على صاحب العمل أو من يفوضه بعد اتخاذ القرار على التوصية المرفوعة من اللجنة، إبلاغ المعتدى عليه والمعتدي بنتيجة التحقيق والجزاء إن وجد، بشكل رسمي وواضح خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل- نموذج "ج". ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً.</p>	٨-٤
<p>إذا ثبت للجنة المشكلة أن الاعتداء يشكل جريمة جنائية مثل: (الاعتداء بالإيذاء الجسدي، التحرش، الابتزاز، الإغراء، التهديد، المساعدة في التستر أو الإيذاء) وجب على اللجنة رفع الشكوى لصاحب العمل أو من يفوضه لتبليغ الجهات الحكومية.</p>	٩-٤