



قرار وزاري

إن وزير العمل والتنمية الاجتماعية ،

بناءً على الصلاحيات المخولة له نظاماً ،

وسعيًا من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لإيجاد بيئة عمل صحيّة وآمنة تتسم باحترام الجميع.. وتحقيقاً لما ورد في المادة (الخامسة) من نظام مكافحة التحرش الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم ٤٨٨ وتاريخ ١٤٣٩/٩/١٤ هـ، والمرسوم الملكي (م/٩٦) وتاريخ ١٦/٩/١٤٣٩هـ، كميثاق أخلاقي يهدف لحماية موظفي الوزارة أو ذوي العلاقة بها من أي تصرف غير أخلاقي خادش للحياء أو الكرامة؛ وذلك صيانةً للفضيلة في بيئة العمل، وللحيلولة دون وقوع أي ممارسات أو اعتداءات غير أخلاقية، ومعاينة مرتكبيها. وبناءً على ما تقتضيه المصلحة العامة.

يُقرّر ما يلي:

أولاً: يُعتمد ميثاق (مكافحة التحرش في بيئة العمل) - المرفق -.

ثانياً: يُبلغ هذا القرار لمن يلزم للعمل بموجبه.

والله الموفق

وزير العمل والتنمية الاجتماعية

م. أحمد بن سليمان الراجحي



(مشروع ميثاق لمكافحة التحرش في بيئة العمل)

مقدمة

سعيًا من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لإيجاد بيئة عمل آمنة تتسم باحترام الجميع تمت المبادرة بإعداد هذا الميثاق (مكافحة التحرش في بيئة العمل) تحقيقاً لما ورد في المادة الخامسة من نظام مكافحة التحرش الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم ٤٨٨ وتاريخ ١٤/٩/٢٠١٤هـ والمرسوم الملكي (م/٩٦) وتاريخ ١٦/٩/٢٠١٤هـ، كميثاق أخلاقي يهدف لحماية موظفي الوزارة أو ذوي العلاقة بها من أي تصرف لا أخلاقي خادش للحياء أو الكرامة؛ وذلك صيانةً للفضيلة في بيئة العمل، وللحيلولة دون وقوع أي ممارسات أو اعتداءات لا أخلاقية، ومعاقبة مرتكبيها.



(ميثاق لمكافحة التحرش في بيئة العمل)

المادة الأولى:

التحرش في بيئة العمل:

كل قول أو فعل أو إشارة ذات مدلول جنسي، تصدر من شخص تجاه شخص آخر بيئة العمل، تمس جسده أو عرضه أو تخدش حياته في بيئة العمل، بأي وسيلة كانت بما في ذلك وسائل التقنية الحديثة.

المادة الثانية:

يُطبَّق هذا الميثاق في بيئة العمل سواءً كان التحرش صادراً من المدراء، أو موظفي في الوزارة^١، أو ذوي العلاقة بالوزارة من طالبي التدريب أو الوظيفة ونحوهم.

المادة الثالثة:

يعدّ تحرشاً في بيئة العمل وفقاً لما ورد ذكره في المادة الأولى من الميثاق سواءً كان في أوقات العمل الرسمي أو خارجه، داخل الوزارة أو خارجها.

(التدابير الوقائية التي تقع على عاتق الوزارة)

المادة الرابعة:

- يقع على عاتق الوزارة مسؤولية توفير بيئة عمل صحية وآمنة تتسم باحترام الجميع، وفقاً للآتي:
١. اتخاذ التجهيزات والترتيبات اللازمة لتجنب الخلوة بين الجنسين، وكل ما من شأنه أن يسهل واقعة التحرش أو يؤدي لها.
 ٢. التأكد من إخطار جميع الموظفين وكل من له علاقة بهذا الميثاق وذلك عن طريق التعميم، وتوقيعهم على استلامه والالتزام به.

المادة الخامسة:

يجب على كل من له علاقة بالوزارة تجنّب الخلوة مع الجنس الآخر، وضابط ذلك الاجتماع بمكان مفتوح، أو ترك باب المكان مفتوح بحيث يسمح برؤية ما بداخله.

١ موظفي الوزارة ويشمل ذلك: من يخضع لنظام الخدمة المدنية ونظام العمل.



(التزامات موظفي الوزارة أو من له علاقة بها)

المادة السادسة:

يجب على أي شخص يعمل في الوزارة أو من لهم علاقة بها الالتزام بالآتي:

١. غضّ البصر، واحترام المساحة الشخصية للجنس الآخر، وعدم التطرق إلى مسائل شخصية خارج نطاق العمل، سواءً كان ذلك بشكل جدي أو على سبيل المزاح أو الإهانة أو غير ذلك.
٢. الالتزام بالزي الرسمي، وفيما يتعلق بزي عمل المرأة فيجب أن يكون الحجاب محتشماً وفضفاضاً وغير شفاف.
٣. الإبلاغ عن أي واقعة تحرش يتم العلم بها حتى ولو لم يكن طرفاً فيها.
٤. المحافظة على سرية المعلومات عند العلم بواقعة التحرش.

(آلية تلقي الشكاوى والتعامل معها)

المادة السابعة:

يتم الرفع إلى اللجنة المختصة باستقبال الشكاوى التحرش في حال التعرض لواقعة التحرش أو الاطلاع عليها.

المادة الثامنة:

لصاحب الصلاحية تشكيل لجنة داخلية على ألا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة أشخاص من ضمنهم امرأة كحد أدنى. إن وجدت..

المادة التاسعة:

تكون مهمة اللجنة الآتي:

١. استقبال بلاغات التحرش من أي شخص يعمل في الوزارة أو له علاقة بها حتى ولو لم يكن طرفاً فيها.
٢. التحقق والتأكد من صحة الشكاوى وجديتها.
٣. في حال التأكد من صحة الشكاوى يتم التعامل معها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في المادة العاشرة من هذا الميثاق، مع عدم الإخلال بإحالتها إلى الجهات ذات الاختصاص.
٤. البت في الشكاوى من قبل اللجنة والرفع لصاحب الصلاحية التوصية بإيقاع الجزاء الإداري المناسب على من تثبت مخالفته، مع عدم الإخلال بإحالة الشكاوى للجهات ذات الاختصاص.



المادة العاشرة:

يجب على اللجنة اتخاذ الإجراءات الآتية:

١. مراعاة مبدأ السرية لجميع الأطراف حال الاطلاع على تفاصيل الشكوى، والشهود، والتدوين في محضر يوقع عليه من قبل جميع الأطراف والشهود وأعضاء اللجنة.
٢. للجنة الحق في استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من الموظفين والاستماع إلى أقوالهم.
٣. في حال كان أحد أعضاء اللجنة يعمل في إدارة أحد أطراف الشكوى أو تربطه به علاقة أخرى تؤثر على سير الشكوى يجب أن يستبدل من اللجنة لضمان مبدأ الحيادية.
٤. في حال تخلف المشتكى عليه عن حضور التحقيق فللجنة إيقاع العقوبة المنصوص عليها في المادة الثانية عشرة من هذا الميثاق.
٥. استثناء عما ورد في الفقرة السابقة للمشتكى عليه تقديم عذر مبرر ومسبب تقبله اللجنة في حال تخلفه عن حضور التحقيق.
٦. يجب على الإدارة المختصة إبلاغ المشتكى عليه بالقرار الصادر من صاحب الصلاحية بناء على توصية اللجنة متضمناً الجزاء الإداري المترتب عليه ولا يمنع الجزاء الإداري الموقع على المشتكى عليه من حق المشتكى في اللجوء للجهات ذات الاختصاص.

المادة الحادية عشرة:

في حال ثبوت كيدية الشكوى المقدمة من قبل المبلغ يتم الرفع بها للجهات ذات الاختصاص، وفقاً لقواعد الحد من آثار الشكوى الكيدية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ٩٤ وتاريخ ٢٥/٤/١٤٠٦هـ.

(العقوبات)

المادة الثانية عشرة:

للإدارة المختصة إيقاع العقوبات التأديبية دون الإخلال بحق المشتكى في الرفع للجهات المختصة.