



HD LEASING

شركة التعمير والإسكان للتأجير التمويلي
إحدى شركات بنك التعمير والإسكان

الميثاق الأخلاقي لمنع التحرش

المحتويات

أولا - الاهداف

ثانيا - نطاق التطبيق

ثالثا - السلوك المحظور

رابعا - مسؤوليات صاحب العمل

أ (تهيئة بيئة عمل آمنة خالية من التحرش

ب) وضع وتفعيل آلية الابلاغ

ج) التحقيق في البلاغات/الشكاوي

د) التوعية وبناء القدرات

هـ) المتابعه والتقييم

خامسا- أدوار العاملين والعاملات

سادسا- أدوار الوظائف القيادية بالشركة

أولا - الاهداف

يهدف الميثاق الاخلاقي لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والمضايقات في بيئه العمل علي الاتي:

1 - إتاحة إرشادات عملية حول تنفيذ التدابير الخاصة بمنع التحرش بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والتمييز في مواقع العمل تنفيذا لاحكام الدستور وقانون العقوبات والقوانين الاخرى ذات الصلة.

2 - تبني ومتابعه سياسات فعالة لمناهضة التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والتمييز في مواقع العمل، وتوفير بيئة أمنة لكافة العاملين والعاملات، وضمان التعامل بشكل حازم وعادل يضمن الحفاظ علي حقوق الجميع وكرامتهم.

ثانيا - نطاق التطبيق

ينطبق الميثاق الاخلاقي بمواقع العمل، ويشمل تعريف مواقع العمل المقر الاصلي والاماكن والمناسبات الاخرى التي يتم فيها تنفيذ الانشطه الخاصه بها، مثل المؤتمرات و ورش العمل والاجتماعات وينطبق الميثاق علي جميع العاملين والعاملات بالتركيز علي الفئات الاكثر تعرضا للخطر مثل السيدات والاشخاص ذوي الاعاقه بمواقع العمل وايضا المشاركين والمشاركات بالمناسبات، ويشمل ذلك كل من ينخرط في تلك المناسبات بأي صفة، ويكمل هذا الميثاق الاخلاقي السياسات والانظمه والقوانين والقواعد والاجراءات ذات الصله بمنع التحرش والعنف بمواقع العمل.

ثالثا - السلوك المحظور

1- التحرش الاخلاقي داخل العمل والمعروف غالبا بالمضايقة غير المبررة و تتعرض فيه الضحية للعنف النفسى من خلال الاعمال العدائية التى تودى الى الخوف او الرعب للموظف داخل عمله او تحقيق تراجعاً فى اداء الموظف

2 - بشكل عام التحرش هو أي سلوك غير مقبول وغير لائق يؤثر علي كرامة العاملين والعاملات، ويعرف التحرش الجنسي علي أنه أي تعرض للغير عن طريق القيام بأمر أو إحياءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل وبأي وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلوكية أو اللاسلوكية.

3 - التحرش الجنسي هو أي سلوك ذو طبيعة جنسية غير مرغوب فيه وغير مقبول ومهين للمتلقي بما يؤثر بالسلب علي الحالة النفسية له/لها ويسئ لمناخ العمل العام داخل المؤسسة.

4 - يعتبر "تحرش جنسي" إتخاذ صاحب العمل أو المسئول عنه قرارات تؤثر علي تعيين الموظفين أو ترفيتهم أو فصلهم في مقابل أي استفادة يتم تصنيفها كتحرش جنسي وفقا لاحكام المواد 306 مكرر أ و ب من قانون العقوبات والتعريف المشار إليه أعلاه.

5 - تعد كافة أشكال التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والمضايقات والاعتداءات والاستغلال وإساءه استخدام السلطة في مكان العمل أو بأي أعمال تتعلق بالعمل، محظورة وغير مقبولة.

رابعاً -مسؤوليات صاحب العمل

أ (تهيئة بيئة عمل آمنة خالية من التحرش

1 - تهيئه بيئه عمل آمنة لجميع العاملين والعاملات، والامتثال لأحكام ومواد الدستور والقوانين الوطنية التي تنص علي مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والحق في الحماية من كافة أشكال العنف أو التحرش.

2 - إعداد وتطبيق سياسة عدم التسامح مع جرائم التحرش والعنف والتمييز، تشمل تحديد الافعال والتصرفات والسلوكيات التي تعتبر من أشكال التحرش والعنف والتمييز، ويتم تضمينها في لائحة العمل الاساسية والاعلان عنها في أماكن ظاهرة ومتاحة للجميع.

3 - الاعلان عن سياسة المؤسسة لعدم التسامح مع جرائم التحرش والعنف والتمييز في اجتماع عام يضم جميع العاملين والعاملات.

4 - مطالبة كافة العاملين والعملاء بالتوقيع علي الميثاق الاخلاقي.

5 - وضع الميثاق علي الموقع الالكتروني والمنصات المتاحة لدي المؤسسة.

6 - إتاحة المعلومات اللازمة لمناهضة التحرش والعنف في مواقع العمل عبر الوسائل المختلفة.

7 - حماية المبلغ/المبلغة من كافة أشكال الاضطهاد الشخصي أو الوظيفي، أو الانتقام طوال فترة العمل بالمؤسسة.

ب (وضع وتفعيل آلية الابلاغ

1 - وضع وتفعيل آلية واضحة للابلاغ تتسم بالسرية التامة لكافة الاطراف.

2 - الاستجابة السريعة لاي بلاغ أو شكوي.

ج (التحقيق في البلاغات/الشكاوي

1 - وضع آلية وقواعد للتحقيق في البلاغات/الشكاوي يتم الاعلان عنها لجميع العاملين والعملاء في المؤسسة.

2 - مسؤوليه التحقيق في البلاغات/الشكاوي تؤول الي اداره الموارد البشرية طبقا للقواعد المقررة في هذا الشأن.

3 - تحديد الجزاءات التأديبية المناسبة لكل نوع من أنواع المخالفات وفقا لما هو منصوص عليه في دليل السياسات الداخلية للموارد البشرية، ودون الاخلال بقواعد وأحكام المسؤولية الجنائية المنصوص عليها في القوانين.

د (التوعية وبناء القدرات

- 1 - تنفيذ جلسة توجيهية تستهدف بناء قدرات جميع العاملين والعاملات بالمؤسسة وتوعيتهم بمختلف أشكال التحرش اللفظي أو السلوكي وكيفية الوقاية منه، وضرورة الإبلاغ مع حماية الضحايا من الوصمة و/أو الانتقام، وكذا تعريفهم بأحكام مواد القانون رقم 306 مكرر أ وكرر ب وكذا أحكام قانون العقوبات الذي يوفر لهم الحماية المطلوبة.
- 2 - التعريف بسياسة الشركة لعدم التسامح مع جرائم التحرش والعنف والتمييز بجلسة توجيهية للموظفين الجدد الخاصة بالالتحاق بالمؤسسة.

هـ (المتابعة والتقييم

- 1 - الاعلان عن أي تعديلات في السياسة المتبعة وفقا لتقييم الخبرات والتجارب السابقة.

خامسا- أدوار العاملين والعاملات

- 1 - الالتزام الكامل بأحكام الميثاق.
- 2 - عدم التورط في أو القيام بأي سلوك محظور ومعاملة الجميع باحترام .
- 3 - مناهضة أي سلوك أو فعل مخالف للميثاق والإبلاغ عنه دون تردد.
- 4 - تشجيع الضحايا علي الإبلاغ مع عدم الالتفات للموروثات الثقافية التي تحول دون الإبلاغ.



HD LEASING

شركة التعمير والإسكان للتأجير التمويلي
إحدى شركات بنك التعمير والإسكان

سادسا- أدوار الوظائف القيادية بالشركة.

1 - مراجعة البلاغات وما تم اتخاذه من اجراءات بشأنها

2 - المتابعة والرصد والتقييم الدوري لتنفيذ الميثاق وسد الثغرات التي يسفر عنها التقييم.