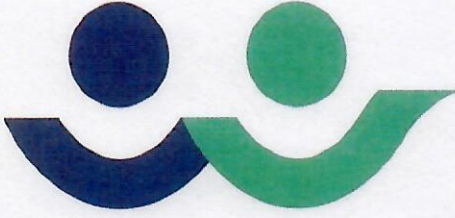


## (مشروع ميثاق لمكافحة التحرش في بيئة العمل)

### مقدمة

سعيًا من الجمعية الخيرية للعمل التطوعي بمنطقة تبوك لإيجاد بيئة عمل تطوعي آمنة تتسم باحترام الجميع تمت المبادرة بإعداد هذا الميثاق ( مكافحة التحرش في بيئة العمل التطوعي ) تحقيقاً لما ورد عن المادة الخامسة من نظام مكافحة التحرش الصادر بقرار مجلس الوزراء ٤٨٨ رقم وتاريخ ١٤/٩/١٤٣٩هـ والمرسوم الملكي (م/٩٦) وتاريخ ١٦/٩/١٤٣٩هـ ، كميثاق أخلاقي يهدف لحماية موظفي الدولة والمؤسسات الحكومية كالجمعيات الخيرية أو ذوي العلاقة بها من أي تصرف لا أخلاقي خادش للحياء أو الكرامة ، وذلك صيانة للفضيلة وبيئة العمل التطوعي ، 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 تمس جسده أو عرضه أو تخدش حياته ببيئة العمل الإداري أو التطوعي ، بأي وسيلة كانت بما في ذلك وسائل التقنية الحديثة.

### المادة الثانية:

يُطبق هذا الميثاق في بيئة العمل الإداري أو التطوعي سواءً كان التحرش صادراً من الأعضاء ، أو موظفي الجمعية ، أو قادة الفرق التطوعية أو اعضائهم أو ذوي العلاقة بالجمعية من طالبي التطوع أو الوظيفة ونحوهم.

### المادة الثالثة:

يعدّ تحرشاً في بيئة العمل الإداري أو التطوعي وفقاً لما ورد ذكره في المادة الأولى من الميثاق سواءً كان في أوقات العمل الرسمي أو خارجه ، داخل الجمعية أو خارجها أو أثناء الفعاليات التطوعية والأنشطة.

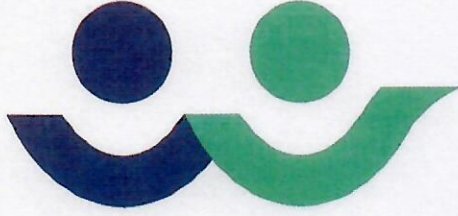
## (التدابير الوقائية التي تقع على عاتق الجمعية)

### المادة الرابعة:

يقع على عاتق الجمعية 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 الاعضاء أو الموظفين أو قادة الفرق التطوعية أو كل من له علاقة بهذا الميثاق وذلك عن طريق التعميم وتوقيعهم على استلامه والالتزام به وادراجه بالموقع الإلكتروني للجمعية حيث يمكن الاطلاع عليه من أي متطوع مسجل وشرطاً لمن كان يريد التسجيل.



### المادة الخامسة:

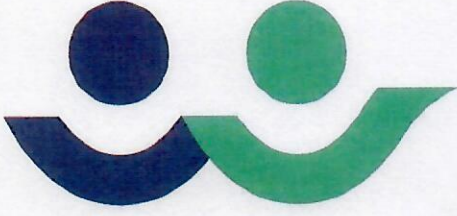
يجب على كل من له علاقة بالجمعية تجنب الخلوة مع الجنس الآخر، وضابط ذلك: الاجتماع بمكان مفتوح، أو ترك باب المكان مفتوح بحيث يسمح برؤية ما بداخله. ( موظفي الجمعية ويشمل ذلك: أعضاء مجلس الإدارة والموظفين التنفيذيين وقادة الفرق التطوعية و المتطوعين )

### ( التزامات موظفي الجمعية أو من له علاقة بها )

### المادة السادسة:

يجب على أي شخص يعمل بالجمعية أو من له علاقة بها الالتزام بالآتي:

- ١- غض 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 الجمعية 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.

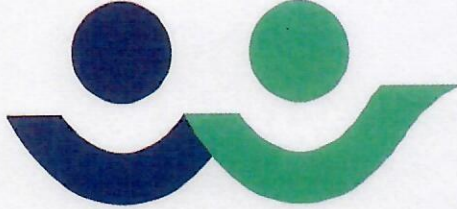
٤- البت في الشكاوى من قبل اللجنة والرفع لصاحب الصلاحية التوصية بإيقاع الجزاء الإداري المناسب على من تثبت مخالفته، مع عدم الإخلال بإحالة الشكاوى للجهات ذات الاختصاص.

### المادة العاشرة:

يجب على اللجنة اتخاذ الإجراءات الآتية:

١- مراعاة مبدأ السرية لجميع الأطراف حال الاطلاع على تفاصيل الشكاوى، والشهود ، و التدوين في محضر يوقع عليه من قبل جميع الأطراف والشهود وأعضاء اللجنة.

٢- للجنة الحق في استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من الموظفين أو المتطوعين 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- 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 المشتكي في اللجوء للجهات ذات الاختصاص.

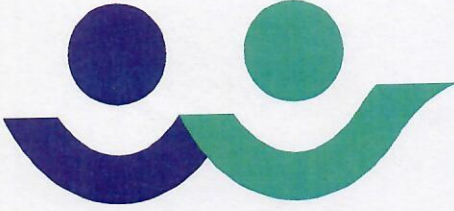
#### المادة الحادية عشرة:

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 ١٤٠٦/٠٤/٢٥ هـ

#### (العقوبات)

#### المادة الثانية عشرة:

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



كشف توقيع الكادر الوظيفي لمشروع ميثاق مكافحة التحرش في بيئة العمل للجمعية الخيرية بعد الاطلاع عليها والعمل بموجبها.

م	الاسم الثلاثي	المسمى الوظيفي	تاريخ الاطلاع	التوقيع
1	ستاري صالح الطعلوي	المدير التنفيذي	١٤/٤/٢٠٢٠	
2	مهدى محمد الفيزي	رئيسة كنفية التطوع	١٤/٤/٢٠٢٠	
3				
4				
5				