



كتاب دوري رقم (٧) لسنة 2021 بتاريخ 3/ 2021/3

بشأن الميثاق الأخلاقي لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والمضايقات في بيئة العمل

في الهيئة العامة للرقابة المالية والشركات المقيدة بالبورصة المصرية

وكذلك كافة الشركات والجهات التي تباشر أنشطة مالية غير مصرفية

اعترافاً بكفالة القوانين الوطنية بالحماية اللازمة من كافة أشكال العنف والتحرش، وسعيًا لإيجاد بيئة عمل آمنة بالهيئة العامة للرقابة المالية والشركات والجهات التي تباشر أنشطة مالية غير مصرفية تتسم بالاحترام وخالية من التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، المضايقات، وأي صور أخرى من صور العنف والتمييز، قامت الهيئة العامة للرقابة المالية بالتوافق على هذا الميثاق الأخلاقي والتوقيع عليه بالتعاون مع وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والمجلس القومي للمرأة ومنندى الخمسين سيدة الأكثر تأثيراً، وذلك للتأكيد على قيم العدالة والمساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص وضمان حقوق المواطنين والمواطنات في شتى مجالات الحياة دون أي تمييز تفعيلاً لما أوجبه الدستور المصري الصادر عام 2014.

وبناءً عليه، تدعو الهيئة العامة للشركات المقيدة بالبورصة المصرية وكذلك كافة الشركات والجهات التي تباشر أنشطة مالية غير مصرفية إلى تبني الميثاق المشار إليه (مرفق) وتفعيل أحكامه في نطاق كل شركة أو جهة تحقيقاً للفوائد المبتغاة في هذا الشأن.

تحريراً في: 2021/3/3

رئيس مجلس إدارة

الهيئة العامة للرقابة المالية

د. محمد عمران



٤٦٠٧٦



الميثاق الأخلاقي لمنع التحرش

ويشمل التحرش الجنسي، والعنف والمضايقات في بيئة العمل

المطبق من قبل الهيئة العامة للرقابة المالية

والشركات والجهات التي تباشر أنشطة مالية غير مصرفية

فبراير 2021

الديباجة

سعيًا لإيجاد بيئة عمل آمنة بالهيئة العامة للرقابة المالية والشركات والجهات التي تباشر أنشطة مالية غير مصرفية تتسم بالاحترام وخالية من التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، المضايقات، وأي صورة أخرى من صور العنف والتمييز، تم إعداد هذا الميثاق الأخلاقي بالتعاون مع "منتدى الخمسين سيدة الأكثر تأثيرًا" والمجلس القومي للمرأة ووزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، وذلك تأكيدًا على قيم العدالة والمساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص وضمان حقوق المواطنين والمواطنات في شتى مجالات الحياة دون أي تمييز في الدستور المصري 2014.

وقد نصت المادة 53 من الدستور على الآتي: "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي والجغرافي، أو لأي سبب آخر التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض".

واتساقًا مع مواد الدستور التي تضمن تحقيق المساواة وتجريم التمييز والحماية القانونية للمرأة من كافة أشكال العنف وهو الأمر الذي ينعكس في المادة 11 التي تنص على " تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقا لأحكام الدستور، وتصر الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده قانون. كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة وتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها، وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومطلبات العمل، كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنة والنساء الأشد احتياجاً".

واعترافاً بكفالة القوانين الوطنية بالحماية اللازمة من كافة أشكال العنف والتحرش ينص قانون العقوبات في مواده على هذا التجريم ومنها جريمة التحرش الجنسي والذي صدر في 2014 بموجب قانون رقم 50 الذي قضى بتعديل بعض مواد قانون العقوبات الخاصة بجرائم العنف ضد المرأة رقم 360 مكرر (أ) وإضافة مادة جديدة 306 مكرر (ب) والتي شددت العقوبة على مرتكب جريمة التحرش، سواء كان لفظياً أو سلوكياً وتتراوح العقوبات بالحبس مدة تبدأ من ستة أشهر وتصل إلى خمس سنوات وغرامة تصل إلى 50.000 جنيه مصري وتم إضافة إلى حالات تشديد العقوبة المنصوص عليها في المادة 267 من له سلطة وظيفية أو أسرية أو دراسية أو استخدم ضغطاً وارتكاب الجريمة من شخصين أو أكثر أو احدهما يحمل سلاح وذلك لتوسيع نطاق التجريم ليشمل النطاق الأسرى و الدراسي والعملية.

وحيث أن التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف الجنسي تعد جرائم يعاقب عليها القانون في نطاق العمل فإن تبني هذا الميثاق الأخلاقي لتوفير وتهينة بيئة عمل خالية من كافة أشكال العنف بما في ذلك التحرش والمضايقات هو أمر بالغ الأهمية، ويتطلب تنفيذ هذا الميثاق وضع عدد من الأسس والمبادئ التي تسهم في توفير هذه البيئة الآمنة بالإضافة إلى رفع الوعي المجتمعي وتدريب القائمين على تنفيذه، وكذا توفير آليات للإبلاغ تكفل السرية التامة احتراماً لخصوصية الضحايا، وضمان الحصول على خدمات التأهيل النفسي لتشجيع الضحايا على الإبلاغ، لذا يجب على جميع المؤسسات والشركات اتباع سياسات وقائية للحماية من التحرش والعنف في مواقع العمل وتدريبهم على حماية أنفسهم وعدم الإحجام عن الإبلاغ، وعلى الجهات المعنية متابعة الشكاوى لضمان عقاب الجناة وعدم إفلاتهم من العقوبة.

أولاً- الأهداف

وتنفيذاً لما سبق، يهدف الميثاق الأخلاقي لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والمضايقات في بيئة العمل على الآتي:

1. إتاحة إرشادات عملية حول تنفيذ التدابير الخاصة بمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والتمييز في مواقع العمل تنفيذاً لأحكام الدستور وقانون العقوبات والقوانين الأخرى ذات الصلة
2. تبني ومتابعة سياسات فعالة لمناهضة التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والتمييز في مواقع العمل، وتوفير بيئة آمنة لكافة العاملين والعاملات، وضمان التعامل بشكل حازم وعادل يضمن الحفاظ على حقوق الجميع وكرامتهم

ثانياً- نطاق التطبيق

ينطبق الميثاق الأخلاقي بمواقع العمل، ويشمل تعريف مواقع العمل المقر الأصلي والأماكن والمناسبات الأخرى التي يتم فيها تنفيذ الأنشطة الخاصة بها، مثل المؤتمرات وورش العمل والاجتماعات، وينطبق الميثاق على جميع العاملين والعاملات بالتركيز على الفئات الأكثر تعرضاً للخطر مثل السيدات والأشخاص ذوي الإعاقة بمواقع العمل وأيضاً المشاركين والمشاركات بالمناسبات، ويشمل ذلك كل من ينخرط في تلك المناسبات بأي صفة، ويكمل هذا الميثاق الأخلاقي السياسات والأنظمة والقوانين والقواعد والإجراءات ذات الصلة بمنع التحرش والعنف بمواقع العمل.

ثالثاً- السلوك المحظور

1. بشكل عام التحرش هو أي سلوك غير مقبول وغير لائق يؤثر على كرامة العاملين والعاملات. ويعرف التحرش الجنسي على أنه أي تعرض للغير عن طريق القيام بأمر أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل وبأى وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلوكية أو اللاسلكية
2. التحرش الجنسي هو أي سلوك ذو طبيعة جنسية غير مرغوب فيه وغير مقبول ومهين للمتلقى بما يؤثر بالسلب على الحالة النفسية له/ لها ويسبب لهما بيئة العمل العام داخل المؤسسة
3. يعتبر "تحرش جنسي" إتخاذ صاحب العمل أو المسئول عنه قرارات تؤثر على تعيين الموظفين أو ترقيتهم أو فصلهم في مقابل أي استفادة يتم تصنيفها كتحرش جنسي وفقاً لأحكام المواد 306 مكرر أ و ب من قانون العقوبات والتعريف المشار إليه أعلاه
4. تعد كافة أشكال التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والمضايقات والاعتداءات والاستغلال وإساءة 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. تهيئة بيئة عمل آمنة لجميع العاملين والعملاء، والامتثال لأحكام ومواد الدستور والقوانين الوطنية التي تنص على مبادئ المساواة و تكافؤ الفرص والحق في الحماية من كافة أشكال العنف أو التحرش
2. إعداد وتطبيق سياسة عدم التسامح مع جرائم التحرش والعنف والتمييز، تشمل تحديد الأفعال والتصرفات والسلوكيات التي تعتبر من أشكال التحرش والعنف والتمييز، ويتم تضمينها في لائحة العمل الأساسية والإعلان عنها في أماكن ظاهرة ومتاحة للجميع
3. الإعلان عن سياسة المؤسسة لعدم التسامح مع جرائم التحرش والعنف والتمييز في اجتماع عام يضم جميع العاملين والعملاء
4. مطالبة كافة العاملين والعملاء بالتوقيع على الميثاق الأخلاقي
5. وضع الميثاق على الموقع الإلكتروني والمنصات المتاحة لدى المؤسسة
6. إتاحة المعلومات اللازمة لمناهضة التحرش والعنف في مواقع العمل عبر الوسائل المختلفة
7. اتخاذ إجراءات وقائية ضد التحرش واتباع نظام أمن محكم طوال ساعات العمل الرسمية وغير الرسمية
8. حماية المبلغ/المبلغة من كافة أشكال الاضطهاد الشخصي أو الوظيفي، أو الانتقام طوال فترة العمل بالمؤسسة
9. توفير الدعم النفسي والمؤسسي للضحايا

ب) وضع وتفعيل آلية الإبلاغ

1. وضع وتفعيل آلية واضحة للإبلاغ تتسم بالسرية التامة لكافة الأطراف
2. الاستجابة السريعة لأي بلاغ أو شكوى

ج) التحقيق في البلاغات/الشكاوي

1. وضع آلية وقواعد للتحقيق في البلاغات/الشكاوي يتم الإعلان عنها لجميع العاملين والعاملات في المؤسسة
2. مسؤولية التحقيق في البلاغات/الشكاوي توول إلى لجنة متخصصة طبقاً للقواعد المقررة في هذا الشأن
3. تحديد الجزاءات التأديبية المناسبة لكل نوع من أنواع المخالفات وفقاً لقواعد التحقيق، ودون الإخلال بقواعد وأحكام المسئولية الجنائية المنصوص عليها في القوانين

د) التوعية وبناء القدرات

1. تنفيذ ورش عمل دورية 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 ومكرر ب وكذا أحكام قانون العقوبات الذي يوفر لهم الحماية المطلوبة
2. إعداد ونشر المطبوعات والمواد التعريفية المتنوعة حول السياسات والآليات المتبعة وسبل محاربة التحرش باستخدام لغة بسيطة واضحة، ونشر المطبوعات ذات الصلة المتاحة لدى الجهات المعنية
3. المشاركة في الأيام والحملات الدولية والوطنية التوعوية بقضايا العنف ضد المرأة وتمكينها (مثل حملة الأمم المتحدة الستة عشر يوماً من العمل للقضاء على العنف ضد المرأة، اليوم العالمي للمرأة)
4. التعريف بسياسة المؤسسة لعدم التسامح مع جرائم التحرش والعنف والتميز بالبرامج التأهيلية الخاصة بالالتحاق بالمؤسسة

هـ) المتابعة والتقييم

1. اتباع نظام دقيق لتوثيق الحالات يسمح بالمتابعة والتقييم الدوري للسياسة التي تتبعها المؤسسة لمناهضة التحرش والعنف في مواقع العمل
2. الإعلان عن أي تعديلات في السياسة المتبعة وفقاً لتقييم الخبرات والتجارب السابقة

خامساً- 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 على الإبلاغ مع عدم الالتفات للموروثات الثقافية التي تحول دون الإبلاغ

سادساً – أدوار الوظائف القيادية بالهيئة وبالجهات و المؤسسات الخاضعة لإشرافها و رقابتها

1. مراجعة البلاغات وما تم اتخاذه من إجراءات بشأنها
2. إتاحة التدريب اللازم للمراقبين والمراقبات للقيام بهذا الدور
3. المتابعة والرصد و التقييم الدوري لتنفيذ الميثاق وسد الثغرات التي يسفر عنها التقييم

4. تشكيل لجنة عليا متخصصة لمتابعة تنفيذ الميثاق و نتائج التقييم الدوري له لاقتراح التعديلات و السياسات المطلوبة في ضوء الخبرات المختلفة ، و ذلك بالتنسيق مع منتدى الخمسين

استاذة / دينا عبد الفلاح
رئيسة منتدى الخمسين
و المفوضة بالتوقيع

صاحبة

أ.د. / مايا مرسي
رئيسة المجلس القومي
للمرأة

صاحبة

أ.د. / محمد عمران
رئيس الهيئة العامة
للرقابة المالية

صاحبة

أ.د. / هالة المعيد
وزيرة التخطيط والتنمية
والاقتصادية

صاحبة