



رئيس الهيئة

كتاب دوري رقم ( ٧ ) لسنة ٢٠٢١ بتاريخ ٣/٣/٢٠٢١

بشأن الميثاق الأخلاقي لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والمضائقات في بيئة العمل  
في الهيئة العامة للرقابة المالية والشركات المقيدة بالبورصة المصرية  
وذلك كافة الشركات والجهات التي تبادر أنشطة مالية غير مصرية

اعترافاً بكفالة القوانين الوطنية بالحماية اللازم من كافة أشكال العنف والتحرش، وسعياً لإيجاد بيئة عمل آمنة  
بالهيئة العامة للرقابة المالية والشركات والجهات التي تبادر أنشطة مالية غير مصرية تتسم بالاحترام وخلالية من  
التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، المضائقات، وأي صور أخرى من صور العنف والتمييز، قامت الهيئة  
العامة للرقابة المالية بالتوافق على هذا الميثاق الأخلاقي والتوصي عليه بالتعاون مع وزارة التخطيط والتنمية  
الاقتصادية والمجلس القومي للمرأة ومنتدي الخمسين سيدة الأكثر تأثيراً، وذلك للتاكيد 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 ٢٠١٤.

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

تحرير في: ٢٠٢١/٣/٣

رئيس مجلس إدارة

الهيئة العامة للرقابة المالية

د. محمد عمران

٤٦٠٧٦





## الميثاق الأخلاقي لمنع التحرش

ويشمل التحرش الجنسي، والعنف والمضاربات في بيئة العمل

المطبق من قبل الهيئة العامة للرقابة المالية

والشركات والجهات التي تبادر بأنشطة مالية غير مصرافية

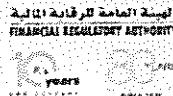
فبراير 2021

### الدبياجة

سعياً لإيجاد بيئة عمل آمنة بالهيئة العامة للرقابة المالية والشركات والجهات التي تبادر بأنشطة مالية غير مصرافية تتسم بالاحترام وخلالية من التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، المضاربات، وأي صورة أخرى من صور العنف والتمييز، تم إعداد هذا الميثاق الأخلاقي بالتعاون مع "منتدى الخمسين سيدة الأكثر تأثيراً" والمجلس القومي للمرأة ووزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، وذلك تكيناً على قيم العدالة والمساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص وضمان حقوق المواطنين والمواطنات في شتى مجالات الحياة دون أي تحيز من الدستور المصري 2014.

وقد نصت المادة 53 من الدستور على الآتي : "الموطنون لدى القانون سواء، وهم متسللون في الحقوق والحربيات 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 والحضر على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة بتحلية التأثير للارمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض".

وأتضاعف مع مواد الدستور التي تضمن تحقيق المساواة وتجريم التمييز والحملة القitorية 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 وفقاً لأحكام الدستور، وتحظر الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجلس الشعبي، على نحو الذي يحدده قانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الادارة عملياً في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها، وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتحظر تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل ، كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأسرة والطفلة والمرأة المعيلة والمسنة والنساء الأشد احتياجاً".



وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية  
Ministry of Planning and Economic Development

واعترافاً بكفالة القوانين الوطنية بالحماية الالزمة 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 مصرى 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 أحدهما يحمل سلاح وذلك لتوسيع نطاق التجريم ليشمل النطاق الأسرى والدرامسى والعملى.

وحيث أن التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف الجنسي تعد جرائم يعقب عليها القانون في نطاق العمل فإن تبني هذا الميثاق الأخلاقي لتوفير وتهيئة بيئة عمل خالية من كافة أشكال العنف بما في ذلك التحرش والمضايقات هو أمر بالغ الأهمية، ويطلب 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 موقع العمل وتدريبهم على حماية أنفسهم وعدم الإحجام عن الإبلاغ، وعلى الجهات المعنية متابعة الشكاوى لضمان عقاب الجناة وعدم إفلاتهم من العقوبة.

## أولاً- الأهداف

وتتفيداً 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 موقع العمل تتفيداً لأحكام الدستور وقانون العقوبات والقوانين الأخرى ذات الصلة
2. تبني ومتابعة سياسات فعالة لمناهضة التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والتمييز في موقع العمل، وتوفير بيئة آمنة لكافة العاملين والعاملات، وضمان التعامل بشكل حازم وعادل يضمن الحفاظ على حقوق الجميع وكرامتهم

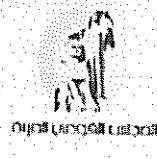
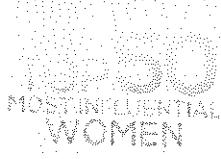


## ثانياً. نطاق التطبيق

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

## ثالثاً. السلوك المحظوظ

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 بأمور أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل وبأى وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية 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 ويسوء لمناخ 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 والتعریف المشار إليه أعلاه
4. تعد كافة أشكال التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والعنف والمضائقات والاعتداءات والاستغلال وإساءة استخدام السلطة في مكان العمل أو بأى أعمال تتعلق بالعمل، محظورة وغير مقبولة



وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية  
Ministry of Planning and Economic Development

## رابعاً- مسؤوليات صاحب العمل

### أ) تهيئة بيئة عمل آمنة خالية من التحرش

1. تهيئة بيئة عمل آمنة لجميع العاملين والعاملات، والامتثال لأحكام ومواد الدستور والقوانين الوطنية التي تنص على 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 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 والعاملات

4. مطالبة كافة العاملين والعاملات بالتوقيع على الميثاق الأخلاقي

5. وضع الميثاق على الموقع الإلكتروني والمنصات المتاحة لدى المؤسسة

6. إتاحة المعلومات الازمة لمناهضة التحرش والعنف في موقع 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/الشكوى

1. وضع آلية وقواعد للتحقيق في البلاغات/الشكوى يتم الإعلان عنها لجميع العاملين والعاملات في المؤسسة

2. مسؤولية التحقيق في البلاغات/الشكوى تؤول إلى لجنة متخصصة طبقاً لقواعد 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 القراني

### د) التوعية وبناء القدرات

1. تنفيذ ورش عمل دورية تستهدف بناء قدرات جميع العاملين والعاملات بالمؤسسة وتوسيعهم بمختلف أشكال التحرش اللفظي أو السلوكى وكيفية الوقاية منه، وضرورة الإبلاغ مع حماية الضحايا من الوصمة و/أو الانتقام، وكذا تعريفهم بأحكام ماد الفانون رقم 306 مكرر ١ ومكرر ٢ وكذا أحكام قانون العقوبات الذي يوفر لهم الحماية المطلوبة

2. إعداد ونشر المطبوعات والمواد التعريفية المتنوعة حول السياسات والأليات المتبعه وسبل محاربة التحرش باستخدام لغة بسيطة وواضحة، 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 ستة عشر يوماً من العمل للقضاء على العنف ضد المرأة، اليوم العالمي للمرأة)

4. التعريف بسياسة المؤسسة لعدم التسامح مع جرائم التحرش والعنف والتمييز 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 موقع 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 محظوظ 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 والتقييم الدوري لتنفيذ الميثاق وسد الثغرات التي يسفر عنها التقييم



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

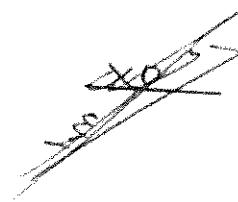
استاذة / دينا عبد الفتاح  
رئيسة منتدى الخمسين  
و المفوضة بالتوقيع



أ.د. / ماريا مرسي  
رئيسة المجلس القومى  
للمرأة

أ.د. / محمد عصمان  
رئيس الهيئة العامة  
للاقتصاد المالية

أ.د. / هالة السعيد  
وزيرة التخطيط التعمية  
والاقتصادية



٢٠١٨



٢٠١٨