



## وزارة الشؤون الخارجية

الإدارة العامة للموارد البشرية والتنظيم

المدير العام

المرسوم الوزاري رقم 128/029 مكرر بتاريخ 2009/5/29 الخاص بإقرار مدونة قواعد السلوك المعنية بمكافحة المضايقات.

بعد الاطلاع على المادة 6 من عقد العمل الوطني الجماعي فيما يخص العاملين في قطاع الوزارات للأربع السنوات النظامية 2005/2002 والمادة 11 من عقد العمل الوطني الجماعي والخاصة بالإدارة العليا للفتة I لذات السنوات الأربع النظامية، وعلى وجه الخصوص الفقرة 3، الحرف د؛ و،

بعد الاطلاع على قرار البرلمان الأوروبي رقم A5-0283/2001 بتاريخ 20 سبتمبر/ أيلول 2001؛ و،

بعد الاطلاع على مرسوم رئيس الجمهورية بتاريخ 5 يناير/ كانون الثاني 1967، والذي يحمل رقم 18، والمشمول على لائحة إدارة الشؤون الخارجية والتعديلات والإضافات اللاحقة؛ و،

بعد الاطلاع على المرسوم التشريعي بتاريخ 30 مارس/ آذار 2001، برقم 165، والمشمول على "القواعد العامة للوائح العمل لدى الجهات العامة"؛ و،

بعد الاطلاع على المادة 2087 من القانون المدني والتي تنص على: "يجب على صاحب العمل، في سياق تصريف الأعمال، أن يتخذ التدابير الضرورية لحماية السلامة الجسدية للعاملين وطابعهم الأخلاقي وفقاً لخصائص العمل، والخبرات، والتقنيات"؛ و،

بعد الاطلاع على المرسوم التشريعي بتاريخ 30 يونيو/ حزيران 2003، والذي يحمل رقم 196، والمشمول على "القانون المعني بحماية البيانات الشخصية"؛ و،

بعد الاطلاع على تعليمات وزارة الخدمة المدنية بتاريخ 24 مارس/ آذار 2004؛ و،

بعد الاطلاع على المرسوم الوزاري رقم 969 مكرر بتاريخ 2003/10/7 (والتعديلات اللاحقة)، ولائحة إنشاء اللجنة المشتركة عن ظاهرة المضايقات، والمرسوم الوزاري رقم 64 مكرر بتاريخ 29 فبراير/ شباط 2008 المعني بعمل الهيئة الاستشارية المعنية بظاهرة المضايقات؛ و،

مع وضع فرصة تعزيز بيئة عمل تتسم بالاحترام المتبادل والعلاقات الشخصية الصحيحة، والعناصر ذات الأهمية الكبيرة لتحسين بيئة العمل، وأمن العاملين والخدمات التي يقدمونها في الحسبان؛ و،

مع الوضع في الحسبان الطبيعة التعريفية والتفسيرية البحتة لهذه المدونة التي تهدف إلى تعزيز حماية الرفاهية النفسية والجسدية للعاملين عبر تنفيذ التدابير التي تهدف منع ظواهر المضايقة ومكافحتها وعلى نحو أعم أي سلوكيات مضرّة بكرامة الإنسان في مكان العمل؛ و،

مع الوضع الحسبان المقترح الذي صاغته "اللجنة المشتركة المعنية بظاهرة المضايقات" التابعة لهذه الوزارة لاتخاذ مدونة قواعد سلوك لمنع المضايقات ومكافحتها؛

تقرر

## المادة 1

### (المبادئ)

إن حماية الصحة النفسية والجسدية في مكان العمل هي أحد حقوق العاملين التي تعتبر ضرورية أيضاً لتنظيم الموارد البشرية وإدارتها.

تلتزم الإدارة باتخاذ كافة التدابير الضرورية لحماية الطابع الأخلاقي والرفاهية النفسية والجسدية للمرؤوسين. وبالتالي، تعزز الإدارة المبادرات التي من شأنها أن تفيد في تحقيق بيئة عمل مواتية لتحسين العلاقات الشخصية القائمة على الاحترام المتبادل، والشفافية، والصدق والحفاظ عليها، بمنع كافة أشكال والاضطهاد النفسي والعنف الأخلاقي ومكافحتها باللجوء كذلك إلى الأدوات التأديبية التي توفرها اللوائح السارية حيال أولئك الذين يتبعون سلوكيات تتعارض مع مبادئ هذه المدونة.

يجب على كل عامل أن يتعاون مع الإدارة لتعزيز بيئة العمل التي تُحترم فيها كرامة كل شخص وتُعزز فيها العلاقات الشخصية الصحيحة والحفاظ عليها. بالإضافة إلى ذلك، تتعارض الأفعال المنهجية والمتكررة، والسلوكيات العدوانية، والعدائية، والتشهيرية، أو أي منها، والتي تأخذ شكل العنف الأخلاقي والاضطهاد النفسي أو أي منهما حيال مرؤوس آخر مع مهام المنصب وبالتالي يمكن أن يخضعوا لعقوبات تأديبية وفقاً للمرسوم التشريعي رقم 2001/165 وعقود العمل الجماعي الوطنية.

## المادة 2

### (نطاق التطبيق)

يلتزم العاملون لدى وزارة الشؤون الخارجية والعاملون بمختلف المناصب لدى الإدارة المركزية، والمكاتب الخارجية بهذه المدونة.

يجب على المسؤولين عن المكاتب والمنشآت أن يرصدوا الالتزام بهذه المدونة ومنع نشوء ظاهرة المضايقة داخل بيئة العمل.

## المادة 3

### (التعريف)

يُقصد بالمضايقة أي شكل من أشكال الاضطهاد النفسي والعنف الأخلاقي التي ينفذها صاحب العمل أو المرؤوسين الآخرين أو كلاهما حيال أي مرؤوس بسلوكيات (إجرامية وإغفالية أو أيهما) أو أفعال ذات دلالات كيدية (والتي من الممكن أن تكون قانونية إذا نُظر فيها على نحو منفرد)، والتي تتكرر أو تمتد لفترة طويلة من الزمن والتي تكون نتيجتها الوحيدة الإضرار بالتوازن النفسي والجسدي للعامل وبالتأكيد تهيش هذا الأخير من سياق العمل.

#### المادة 4

#### (السلوكيات المخالفة لمبادئ مدونة قواعد السلوك)

على نحو إرشادي وليس شاملاً، قد تشتمل الأفعال والسلوكيات المنصوص عليها في المادة 3 على:

- التشهير، أو الفذف، أو الشتم، أو الاعتداءات الشفوية، أو التهديدات، أو السلوكيات التي تهدف إلى إرهاب العامل أو التحقير من شأنه حتى وإن كان ذلك بطريقة مقنعة وغير مباشرة؛ و،
- إسقاط الشرعية عن الهوية المهنية أو الحرمان منها حتى في الحالات التي تتعلق بالغرباء عن الإدارة؛ و،
- الاستبعاد غير المسبب وغير المبرر للعامل أو تهميشه من عمل معين مسند إليه، وإسناد مهام عمل غير مسببة أو غير مبررة التي تبدو مفرطة أو على العكس تافهة ولا قيمة لها أو أيهما، والإبعاد من المهام المسندة إليه بالفعل بدون مبرر وبدون سبب؛ و،
- المنع غير المبرر من الوصول إلى المعلومات أو المصادر الضرورية لممارسة المهام المسندة إليه أو نشر معلومات غير صحيحة، أو غير كاملة، أو غير كافية؛ و،
- الرفض غير المبرر أو السلوكيات المتعمدة والمعيقة حيال أي طلبات يعرب عنها المرؤوس فيما يخص حقوقه أو مصالحه القانونية أو كلاهما، والتي تشمل على سبيل المثال التصاريح، والإجازات، وعمليات النقل، والمبادرات التدريبية.

لا يجوز أن تؤول الممارسة القانونية للسلوكيات من جانب الإدارة لتنظيم نشاطها، فيما يخص سمات المكان الذي يجري فيه التنفيذ واحتياجات المكتب، لتحقيق مآربها المؤسسية، حتى وإن استغلت صلاحياتها في الضبط والتنظيم، حيثما يكون ذلك ضرورياً، على أنها في حد ذاتها أحد أعراض الرغبة في الاضطهاد. وفي كافة الأحوال، لا تشكل الجدلية المتوقعة في سياق علاقات العمل مضايقات في حد ذاتها حيثما لا تظهر السمات المنصوص عليها في المادة 3.

#### المادة 5

#### (الهيئات المشتركة للمنع وتقديم الاستشارات)

لأغراض منع ظاهرة المضايقات ومكافحتها علاوة على كفالة الحماية النفسية والجسدية للعاملين، تعمل، في سياق المنظومة الإدارية، لجنة مشتركة معنية بظاهرة المضايقات ودائرة استشارية وفقاً لما هو منصوص عليه في اللوائح السارية فيما يخص هذا الأمر بالاستفادة أيضاً من استشاري ذي ثقة.

تعتبر الهيئة الاستشارية الهيئة الأولى المعنية بتقديم الدعم لأي شخص في أي وقت يرى أنه ضحية ظاهرة المضايقة. وتعمل هذه الدائرة بالتعاون مع الاستشاري ذي الثقة وتخطر اللجنة للمساعدة على تخطي المواقف غير المريحة. وفي سياق الاختصاصات المسندة بمقتضى القانون، تنفذ اللجنة الإجراء الأنسب لحل المسألة مع إخطار الإدارة بغرض اتخاذ الإجراءات ذات الطابع التنظيمي، أو التأديبي، أو كلاهما. ومن ناحيتها، تخطر الإدارة للجنة بعمليات المتابعة المكفولة للحالات المبلغ عنها.

## المادة 6

### (السرية)

التزامًا بما هو منصوص عليه في المرسوم التشريعي بتاريخ 30 يونيو/ حزيران 2003 برقم 196، يجب على كافة الأطراف المنخرطة بأي صفة في التعامل مع حالات المضايقة وعلى وجه الخصوص أولئك الذين يعملون في الهيئات المنشأة لهذا الغرض، أن يلتزموا السرية التامة فيما يخص البيانات الشخصية، والوقائع، والمعلومات، والأخبار التي يعرفون بها أثناء التعامل مع تلك الحالات.

بالإضافة إلى ذلك، يحق لأولئك الذين يعتبرون أنفسهم ضحايا للمضايقة ويتوجهون إلى السلطات المختصة، المحافظة التامة على سرية بياناتهم الشخصية وأن يطلبوا حذف أسماءهم من أي مستند يخضع للنشر لأي سبب.

## المادة 7

### (المعلومات والتدريب)

تُنشر المدونة الحالية على نطاق واسع من خلال نشرها على صفحة الإنترنت وإرسالها إلى كل مكتب تابع لوزارة الشؤون الخارجية، سواء لدى المقر المركزي والخارج بغرض إلصاقها على لوحة النشر في المكتب.

تعد الإدارة وحدات للتدريب والتوعية بأخر المستجدات (مع كفاءة أن يتمكن العاملين في الخدمة سواء لدى المقر المركزي أو الخارج من استخدامها) بغرض نشر ثقافة منع ظاهرة المضايقة ومكافحتها، وتحسين جودة بيئة العمل، وكفاءة تأدية الأعمال وتأمينهما.

## المادة 8

### (الرقابة)

ترصد الإدارة، باستخدام المعلومات التي تلقتها من اللجنة المشتركة حول ظاهرة المضايقات، تطبيق هذه المدونة وتتحقق من كفاءتها لأغراض المضي قدمًا أيضًا في إجراء أي عمليات إضافة أو تعديل عليها.

يُنشر هذا المرسوم صحيفة الاتصالات الخاصة بوزارة الشؤون الخارجية.

مدير عام الموارد البشرية والتنظيم

روما، 29 مايو/ أيار 2009

جاكومو سان فيلنشي مونتيفورت "

GIACOMO SANFELICE DI MONTEFORTE"