




**CIE** Automotive


بروتوكول تجنب  
حالات التحرش ومعالجتها

---

CIE CO HR P 01	الرمز:	بروتوكول تجنب حالات التحرش ومعالجتها	 <b>CIE Automotive</b>
2	المراجعة:		
2 من 10	الصفحة:		

## المحتوى

1. مقدمة.....	3
2. الهدف ومكان التطبيق.....	3
3. تعريفات.....	3
4. التدابير الوقائية.....	6
5. القناة الأخلاقية.....	6
6. إجراءات التدخل	
7. العقوبات.....	10
8. سريان هذا البروتوكول ونشره.....	10

CIE CO HR P 01	الرمز:	بروتوكول تجنب حالات التحرش ومعالجتها	 CIE Automotive
2	المراجعة:		
10 من 3	الصفحة:		

## 1. مقدمة

بهدف اكتشاف وتقييم واقتراح الحلول المتعلقة بالعلاقات الشخصية داخل مكان العمل والتي قد تؤدي إلى ظهور أمراض ذات طبيعة نفسية اجتماعية، فإننا نشرع في ترسيم البروتوكول للوقاية من حالات التحرش ومعالجتها.

## 2. الهدف ومكان التطبيق

يهدف هذا البروتوكول إلى منع حدوث التحرش في بيئة العمل، وفي حالة حدوثه، التأكد من وجود الإجراءات المناسبة للتعامل مع المشكلة ومنع تكرارها. وتهدف هذه التدابير إلى ضمان بيئة عمل خالية من التحرش، حيث يحترم جميع الأشخاص كرامة زملائهم في المجالين المهني والشخصي.

مجال تطبيق هذا البروتوكول هو شركة CIE Automotive SA والشركات التي تشارك فيها<sup>1</sup> (المسماة لاحقاً بـ " CIE Automotive"، المسماة لاحقاً بـ "المجموعة" أو "الشركة"). يجوز لتلك المصانع التي لديها بروتوكولها الخاص في هذا الشأن تطبيق بروتوكولها المحدد، على الرغم من أنها ستضمن أن البروتوكول المذكور يتوافق مع الحد الأدنى من التدابير والإجراءات المنصوص عليها في هذا البروتوكول المؤسسي.

## 3. تعريفات

### a) التحرش الأخلاقي (التهجم):

يُفهم هذا على أنه أي سلوك مسيء أو عنف نفسي يتم تنفيذه على مدى فترة طويلة من الزمن على شخص ما في مكان العمل، ويتجلى من خلال سلوكيات أو أفعال أو أوامر أو كلمات متكررة تهدف إلى تشويه سمعة الآخرين أو تجاهلهم أو عزلهم من أجل التخلي عن العمل، مما يتسبب في ضرر تدريجي ومستمر لكرامته أو سلامته العقلية.

وإذا كان الشخص الذي يقوم بالتحرش يتمتع بشكل من أشكال السلطة الهرمية في الشركة أعلى الضحية فإنه يعتبر ظرفاً مشدداً يفاقم من الضرر.

يمكن أن يحدث التحرش الأخلاقي بثلاث طرق:

- ✓ بشكل تنازلي، عندما يشغل المتحرش منصبا أعلى من الضحية.
- ✓ أفقياً، عندما يحدث ذلك بين أشخاص من نفس المستوى الهرمي، حيث يسعى المتحرش عادة إلى إعاقة عمل الضحية من أجل تدهور صورته المهنية وحتى نسب مزايا الآخرين لنفسه.
- ✓ بطريقة تصاعديّة، عندما يكون المتحرش شخصاً يشغل منصباً في مستوى هرمي أقل من الضحية.


على سبيل المثال، من بين السلوكيات التي يمكن أن تشكل، بمفردها أو بالاشتراك مع سلوكيات أخرى، سلبية أو إيجابية مضايقة أخلاقية لشخص ما، تجدر الإشارة إلى ما يلي، بشرط أن تحدث بشكل منهجي ومتكرر:

- تجاهل الضحية أو استبعاده أو إقصائه.
- تقييم عمله بشكل غير متساو أو بطريقة متحيزة، من خلال انتقاد العمل الذي يقوم به بازدراء.
- تركه دون أي عمل للقيام به، ولا حتى بمبادرة منك، أو يتم تكليفك بمهام أو وظائف سخيفة أو مستحيلة أو لا معنى لها.
- يطلب منه تحمل عبء عمل لا يطابق بطريقة ضارة بشكل واضح أو تعرض سلامته البدنية أو صحتك للخطر.
- يتلقى الضحية الإهانات اللفظية والشتائم والصراخ.
- يتلقى الضحية النقد واللوم على أي شيء يفعله أو قرار يتخذه في عمله.
- يتم التشكيك في القرارات التي يتخذها الضحية بشكل منهجي.
- يتعرض الضحية للإهانة أو الاحتقار أو التقليل من شأنه علناً أمام زملاء آخرين أو أطراف ثالثة.
- يتم السخرية من الضحية بشأن حياته الخاصة.
- يتم إنشاء ثرثرة وشائعات مدبرة عن الضحية.
- يتم تقليد إيماءات الضحية أو وضعيته أو صوته بشكل روتيني أو يتم تخصيص ألقاب له بهدف السخرية منه.
- يتم مراقبة عمل الضحية وتسجيله بشكل غير عادل بنية سيئة.
- حرمان الضحية من فرص التطوير المهني.
- عزل الضحية وتغيير مكانه والفصل بينه وبين زملائه.

وبالتالي لن يعتبر تحرشاً أخلاقياً أي سلوك الذي ينطوي على صراع شخصي ذو طبيعة مؤقتة في لحظة معينة، ويحدث في إطار العلاقات الإنسانية، ويؤثر بشكل واضح على مكان العمل، ويحدث في محيطه، ويؤثر على المنظمة، وعلى علاقة العمل، ولكن غرضها ليس الهجوم الخبيث والمنهجي المستمر على مر الزمن ضد شخص ما.

<sup>1</sup> تلك التي تمتلك فيها بشكل مباشر أو غير مباشر حصة تزيد على 50% من رأسمالها و/أو عينت فيها أكثر من نصف أعضاء هيئتها الإدارية.

تم إصداره ومراجعته من طرف: مدير قسم الموارد البشرية للشركة	تمت الموافقة عليها من طرف: لجنة التدقيق والامتثال	التاريخ: فبراير 2024
---	--	-------------------------

CIE CO HR P 01	الرمز:	بروتوكول تجنب حالات التحرش ومعالجتها	 CIE Automotive
2	المراجعة:		
10 من 4	الصفحة:		

## (b) التحرش الجنسي:

التحرش الجنسي هو الحالة التي يحدث فيها أي سلوك لفظي أو غير لفظي أو جسدي ذي طبيعة جنسية بغرض انتهاك كرامة الشخص، ولا سيما عندما يتم خلق بيئة تخويف أو عدائية أو مهينة أو مسيئة.

ليس من الضروري أن تتم إجراءات التحرش الجنسي في العمل على مدى فترة طويلة من الزمن. يمكن لتحرش واحد أن يشكل تحرشًا جنسيًا بسبب خطورته.

وبالتالي يمكن تحديد سلوكيات محددة تشكل، على سبيل المثال تحرشًا جنسيًا:

- التلميحات والتعليقات المزعجة والمهينة والتي تحتوي على محتوى جنسي صريح أو ضمني.
- التعليقات الفاحشة أو النكات أو الإيحاءات الجنسية المباشرة أو غير المباشرة.
- الرسائل أو الملاحظات أو رسائل البريد الإلكتروني ذات المحتوى الجنسي التي تقترح أو تعرض أو تضغط على إقامة علاقات جنسية، أو التي، دون تحقيق الهدف المذكور، ببساطة تسيء إلى المتلقي أو تخيفه.
- الإصرار على التعليقات المهينة أو المسيئة، ذات الطبيعة الجنسية، حول مظهر وصورة أي شخص.
- اللمس والإيحاءات الفاحشة والاحتكاك غير الضروري.
- أي اعتداء جنسي.
- المشاركة في خلق بيئة عمل تشكل ما يعرف قانونيًا بـ "التحرش الجنسي البيئي"، ويفهم على أنه سلوك جسدي أو لفظي يتجلى في أفعال أو إيماءات أو كلمات، وهو سلوك تعتبره الضحية أيضاً سلوك غير مرغوب فيه أنه، يخلق جو من الكراهية أو الحقد على الرغم من أنه لا يهدف بشكل مباشر إلى طلب خدمات ذات طبيعة جنسية، من خلال، على سبيل المثال، تكرار التعليقات أو النكات ذات المحتوى الشهواني أو الجنسي أو إشارات مستمرة وغير ضرورية إلى الحياة الجنسية.
- اشتراط أو توقع قبول موقف يشكل تحرشًا جنسيًا.

## (c) التحرش التمييزي:

### ✓ التحرش التمييزي على أساس الجنس

الحالة التي يحدث فيها سلوك يتعلق بجنس الشخص، بغرض انتهاك كرامة الشخص، وخلق بيئة مخيفة أو عدائية أو مهينة أو مسيئة.

### ✓ التحرش التمييزي على أساس الميول الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو الخصائص الجنسية

يتم تعريف التحرش التمييزي على أنه أي سلوك يتم على أساس الميول الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو الخصائص الجنسية، بغرض انتهاك كرامة الشخص وخلق بيئة مخيفة أو معادية أو مهينة أو مسيئة.

يتم تعريف أسباب التمييز التالية:


- الميول الجنسي: الانجذاب الجسدي أو الجنسي أو العاطفي تجاه الشخص.
- الهوية الجنسية: تجربة داخلية وفردية للجنس الذي يشعر به كل شخص ويُعبّر عن نفسه، والتي قد تتوافق أو لا تتوافق مع الجنس الفعلي المحدد عند الولادة.
- التعبير الجنساني: هو التعبير الذي يقوم به كل شخص عن هويته الجنسية.

على سبيل المثال، وليس على سبيل الحصر، تم ذكر سلوكيات محددة تتوافق مع الحالات المذكورة في النقطة السابقة، يمكن أن تشكل مضايقة ضد مجتمع الميم إذا حدثت بشكل متكرر، بما في ذلك صراحة - على سبيل المثال لا الحصر - الأشخاص المتحولين جنسيًا:

- استخدام لغة مسيئة ومهينة لمخاطبة العاملين من مجتمع الميم.
- السخرية أو التعليقات التي تسخر من العاملين من مجتمع الميم.
- السخرية والتقليل من قدرات ومهارات وإمكانيات العاملين من مجتمع الميم.
- التقييم غير العادل أو التمييز لعمل الأشخاص على أساس ميولهم الجنسية أو هويتهم الجنسية أو تعبيرهم الجنسي أو خصائصهم الجنسية.
- تعيين مهام أو وظائف أقل من القدرة المهنية أو الكفاءات المهنية للشخص بناءً على ميوله الجنسي أو هويته الجنسية أو تعبيره الجنسي أو خصائصه الجنسية.
- بشكل عام، المعاملة غير المواتية على أساس الميول الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو الخصائص الجنسية

### ✓ التحرش لأسباب تمييزية أخرى

تم إصداره ومراجعته من طرف: مدير قسم الموارد البشرية للشركة	تمت الموافقة عليها من طرف: لجنة التدقيق والامتثال	التاريخ: فبراير 2024
---	--	----------------------

CIE CO HR P 01	الرمز:	بروتوكول تجنب حالات التحرش ومعالجتها	 CIE Automotive
2	المراجعة:		
10 من 5	الصفحة:		

يتم تعريف التحرش التمييزي على أنه أي سلوك يتم لغرض أو نتيجة انتهاك كرامة الأشخاص عن طريق خلق بيئة تخريبية أو عدائية أو مهينة أو مسيئة، عندما يتم ذلك بسبب مكان الميلاد أو الأصل العرقي أو الإثني أو الدين أو المعتقدات، أو الإعاقة، أو العمر، أو المرض أو الحالة الصحية، و/أو الاستعداد الوراثي للإصابة بالأمراض والاضطرابات، أو اللغة أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي، عندما تحدث في بيئة العمل المادية والرقمية على حد سواء.

من بين السلوكيات الأخرى التي تشكل تحرشاً لأسباب تمييزية:

- التدابير التنظيمية التي تتم بسبب أي من الظروف المذكورة أعلاه، ولأغراض مهينة (الاستبعاد، العزل، التقييم غير العادل للبطالة، التكليف بمهام مهينة).
- العنف من أي نوع تجاه الأشخاص بسبب أي من الظروف المذكورة أعلاه.
- السلوكيات أو التصرفات أو الممارسات التي يتم اتخاذها في الظروف المذكورة أعلاه، صراحة أو ضمناً، والتي لها تأثير على التوظيف أو ظروف العمل.
- السخرية من الأشخاص لأن المهام التي يقومون بها لا تتناسب مع دورهم أو الصورة النمطية المفروضة عليهم ثقافياً أو اجتماعياً.
- النقد والنكات والسخرية التي تسخر من الأصل العرقي أو الإثني أو الدين أو المعتقدات أو الإعاقة أو الجنسية أو العمر أو الميول الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو أي حالة أو ظرف شخصي أو اجتماعي آخر.
- التقليل من العمل والقدرة الفكرية للأشخاص بسبب الظروف المذكورة أعلاه.

#### (d) العنف في العمل:

يحظر العنف سواء العنف الجسدي أو النفسي أو اللفظي.

- العنف الجسدي: ينبغي فهم سلوكيات العنف الجسدي على أنها تلك التي تنطوي على عدوان من ذلك النوع الذي يُمارس في مكان العمل.
- العنف النفسي: تلك السلوكيات التي يترتب عليها عدوان نفسي بين العمال، وتولد العداوة وغيرها، ويمكن أن تنال من كرامة الشخص وسلامته الأخلاقية.

عادةً ما يتجلى ذلك شفهيًا أو كتابيًا، ولكنه يمكن أن يحدث أيضًا من خلال مجرد إشارات الازدراء، أو أفعال الرفض الاجتماعي في العلاقات بين الزملاء (تجاهل الأسئلة الموجهة إلى زميل، خاصة في الأماكن العامة، وتقييد التواصل بطريقة علنية، وما إلى ذلك).

سلوكيات العنف النفسي، إذا حدثت بشكل متكرر أو منهجي، يمكن تصنيفها على أنها سلوكيات تحرش (سواء كانت تحرشاً أخلاقياً، أو تحرشاً على أساس أحد أسباب التمييز).

إذا تم تنفيذ هذا العنف النفسي على أساس أي من أسباب التمييز التي يحظرها القانون، مثل الجنس أو الأصل العرقي أو الإثني أو الدين أو المعتقدات وما إلى ذلك، فإنه بالإضافة إلى اعتباره تمييزاً، سيصبح عاملاً مشدداً يفاقم الوضعية وسيعتبر أيضاً موضوع المعالجة في هذا البروتوكول.


وبالتالي يمكن اعتبار السلوكيات التالية، على سبيل المثال، أنها تشكل عنفاً سواء كان لها طابع تمييزي أم لا:

- الصراخ أو الشتائم من عامل إلى آخر منفرداً أو ضمن مجموعة.
- القيام بحركات ازدراء مسيئة.
- تجاهل أسئلة الزميل، وخاصة علانية.
- السخرية من تعليق يصدره الشخص أمام زملائه الآخرين، سواء كانت تعليقات تتعلق بالعمل أو ذات طبيعة شخصية.
- إبداء أقوال شفوية أو رسائل إلكترونية وقحة أو غير مهذبة بشكل خاص، أو التي تنطوي على نوع من التهيب أو العدوانية بسبب محتواها أو شكلها، أو التي تحتوي على بعض الجوانب المثيرة للشهوة الجنسية. وفي الحالة الأخيرة، وبحسب خطورتها أو تكرارها، قد تشكل تحرشاً جنسياً.
- عرض صوراً شخصية لشخص ما على بقية الزملاء، كاشفاً عن جوانب من صورته أو العلاقة الحميمة التي تولد له موقفاً غير مريح.
- الردود اللفظية ذات الأخلاق السيئة أو باستخدام لهجة مهينة أو بمحتوى غير لائق أو فظ أو غير سار، وفقاً للمعايير الاجتماعية.
- الاعتداء الجسدي والمشاجرات وما إلى ذلك.

#### (e) التحرش السيبراني

يمكن تنفيذ أي من أشكال التحرش المذكورة أعلاه من خلال التكنولوجيا الإعلامية والمعلوماتية. وبالتالي، سيتم اعتبار وجود حالة تحرش سيبراني عندما يتم تنفيذها عبر الوسائل الرقمية من خلال تسجيل أو بث أو نشر رسائل أو صور تؤثر على خصوصية أو حرية الضحية في مكان العمل. لذلك، لا يشير التحرش السيبراني إلى شكل مستقل من أشكال التحرش، بل يشير

تم إصداره ومراجعته من طرف: مدير قسم الموارد البشرية للشركة	تمت الموافقة عليها من طرف: لجنة التدقيق والامتثال	التاريخ: فبراير 2024
---	--	-------------------------

CIE CO HR P 01	الرمز:	بروتوكول تجنب حالات التحرش ومعالجتها	 CIE Automotive
2	المراجعة:		
10 من 6	الصفحة:		

إلى الوسائل التي يتم من خلالها تنفيذ هذه السلوكيات: المجال الرقمي، مع التهديد الإضافي الذي يشكله هذا على الحق في حماية المعطيات.

#### 4. التدابير الوقائية

تم تحديد ما يلي كتدابير وقائية ضد التحرش:

- ✓ احترام مبدأ عدم التسامح مع هذه السلوكيات، مع اللجوء، إذا لزم الأمر، إلى الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قوانين الشغل المعمول بها.
- ✓ إرساء مبدأ المسؤولية المشتركة لجميع العاملين في مراقبة سلوكيات العمل.
- ✓ إنشاء برامج الإبلاغ التي تعزز التواصل والتقارب على أي مستوى من مستويات المؤسسة.

#### 5. القناة الأخلاقية

##### 1.5 القناة الأخلاقية

تتضمن القناة الأخلاقية جميع القنوات المتاحة حتى يتمكن الأشخاص المذكورون في هذه الوثيقة من توصيل المعلومات التي تم الحصول عليها بشكل مشروع في سياق علاقة عمل أو علاقة مهنية، فيما يتعلق بالقضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وسياسات عدم التمييز، بالإضافة إلى تلك التي قد تشكل مضايقة بموجب التعريفات الواردة في هذه الوثيقة.

بالنسبة للأمور التي لم يتم تناولها في هذه الوثيقة، سيتم تطبيق الأحكام المنصوص عليها في اللائحة التنظيمية للقناة الأخلاقية.

##### 2.5 من يمكنه استخدام القناة الأخلاقية

أي عضو في الشركة، أي جميع الأشخاص الذين يشكلون الشركة، سواء العمال، (مهما كان النظام، الذي يعملون في إطاره، بما في ذلك المتدربين)، سواء مساهمين أو مديرين أو أعضاء مجلس الإدارة، وكذلك العمال الجدد تحت الاختيار والمتدربين والمتقاعدين وما إلى ذلك، يمكنهم الإبلاغ عن سلوك التحرش المزعوم.

يجوز أيضاً للأطراف الخارجية مثل الموردين والمقاولين والمقاولين من الباطن، استخدام القناة الأخلاقية. ويجوز لهم التبليغ عن المخالفات المشار إليها أعلاه من خلال القناة الأخلاقية مع الخضوع الكامل لمتطلباتها وإجراءاتها.

يتحمل جميع الأشخاص مسؤولية بناء بيئة عمل تكون فيها السلوكيات التي تشكل تحرشاً غير مقبولة وغير مرغوب فيها، وبالتالي فهم ملزمون بالتبليغ عن أي فعل يدركون أنه يمكن أن يشكل تحرشاً.

##### 3.5 كيفية التبليغ عن حالة التحرش

يمكن إرسال المخالفات أو الاستفسارات المزعومة من خلال المنصة الإلكترونية الأمانة والسرية تماماً، والتي يمكن الوصول إليها على الموقع الإلكتروني للشركة من خلال الرابط التالي: <https://cieautomotive.com/canal-etico>

المنصة التي يمكن الوصول إليها عبر هذا الرابط متاحة بجميع لغات البلدان التي تتواجد فيها شركة CIE Automotive. للتبليغ عن مخالفة أو تقديم استفسار، عليك الضغط على قسم "تقديم شكوى" ومن ثم الإجابة على الأسئلة المطروحة في الاستمارة.

توفر المنصة خيار التبليغ عن الوقائع شفهيًا، وفي الرابط نفسه يمكنك العثور على إجابات للأسئلة حول القناة نفسها، وحوّل كيفية تقديم الشكوى أو أي نوع آخر من المسائل في هذا الشأن.


يتم إرسال التبليغات المتعلقة بالانتهاكات المزعومة مثل الأسئلة المطروحة على المنصة تلقائيًا إلى كبير مسؤولي الامتثال بصفته مدير نظام المعلومات الداخلي بشكل سري أو مجهول اعتمادًا على الخيار المختار.

بعد إرسال الاستمارة، سيتم تخصيص رقم للقضية بشكل عشوائي. سيتمكن الشخص المبلغ من الوصول إلى رسائل المنصة لمعرفة حالة شكواه والتواصل مع كبير مسؤولي الامتثال باستخدام "رقم القضية" المقدم وكلمة المرور التي تم إنشاؤها.

ولأسباب أمنية وحفاظاً على السرية، لن يكون من الممكن استعادة "رقم القضية" أو كلمة المرور. وبالتالي، في حالة النسيان، سيطلب من الشخص المبلغ بدء عملية تبليغ جديدة عبر المنصة.

أولئك الذين يقدمون معلومات بحسن نية حول التحرشات المحتملة سيتم حمايتهم من أي انتقام أو إجراء تمييزي من قبل المؤسسة.

تم إصداره ومراجعتها من طرف: مدير قسم الموارد البشرية للشركة	تمت الموافقة عليها من طرف: لجنة التدقيق والامتثال	التاريخ: فبراير 2024
--	--	-------------------------

CIE CO HR P 01	الرمز:	بروتوكول تجنب حالات التحرش ومعالجتها	 CIE Automotive
2	المراجعة:		
7 من 10	الصفحة:		

## 6. إجراءات التدخل

### 1.6 المبادئ

نضمن تفعيل الإجراءات الموضح أدناه عند التبليغ عن التحرش.

ستخضع إجراءات التدخل للمبادئ التالية التي يجب مراعاتها في جميع الأوقات:

- ✓ ضمان السرية وحماية خصوصية وكرامة الأشخاص المعنيين، مع ضمان في جميع الأحوال الحفاظ على هوية الشخص المبلغ وظروفه الشخصية.
- ✓ الأولوية والمعالجة العاجلة.
- ✓ إجراء تحقيق شامل للوقائع، وإذا لزم الأمر، من قبل مهنيين متخصصين.
- ✓ ضمان اتخاذ الإجراءات اللازمة من خلال اتخاذ التدابير اللازمة، بما في ذلك، عند الاقتضاء، التدابير التأديبية، ضد الشخص أو الأشخاص الذين ثبت سلوكهم المضايق، وكذلك ضد أي شخص يوجه اتهامات أو تبليغات كاذبة، بسوء النية.
- ✓ التعويض ضد الانتقام، مع ضمان عدم حدوث أي معاملة سلبية أو تأثير سلبي على أي شخص نتيجة لتقديمه بحسن نية شكوى أو تبليغ لمنع حالة التحرش والبدء في هذا الإجراء، (مع الحق في اتخاذ تدابير تأديبية في حالات تقديم شكوى كاذبة بشكل واضح).
- ✓ ضمان استمرار الضحية في وظيفتها في ظل نفس الظروف إذا كانت هذه إرادتها.

### 2.6 بدء الإجراء

سيتم تطبيق الإجراء المنصوص عليه في الوثيقة التي تسمى اللائحة التنظيمية للقناة الأخلاقية في المسائل غير المنصوص عليها في هذه الوثيقة، المتعلقة بتوصيل المعلومات والتحقيق في أي سلوك أو حقائق مزعومة يمكن فهمها على أنها تشكل مضايقة.

من أجل تكيف استراتيجية التحقيق في الوقائع المبلغ عنها مع التوصيات الحالية المتعلقة بالتحقيق في السلوكيات التي يمكن أن تشكل مضايقة، في أي من جوانبها، و/أو العنف في العمل، ستحقق لجنة في أي تبليغ حول الأمور المذكورة.

### 3.6 اللجنة

في حالة كانت الوقائع المبلغ عنها تشكل مضايقة، ستبدأ اللجنة التحقيق المناسب.

سيكون لكل مصنع أو مركز إنتاج تابع للمجموعة لجنته الخاصة التي قد تتكون من:

- مدير الموارد البشرية للمصنع أو مركز الإنتاج الذي تم تسجيل الشكوى فيه، أو في حالة عدم وجوده، مدير الموارد البشرية للقسم أو الشخص المعين من قبل الإدارة العليا.
- تقني الوقاية من مخاطر العمل.
- مندوب الوقاية أو، في حالة عدم وجوده، الممثل القانوني للعمال، أو في حالة عدم وجوده أو استحالة المشاركة في العملية، الشخص ذو الأقدمية الأكبر في العقد/الخدمة.

بالإضافة إلى ذلك، هناك لجنة مؤسسية ستكون مسؤولة عن الإشراف على الامتثال العام لهذا البروتوكول، والتي ستتكون من:

- مدير الموارد البشرية أو الشخص المعين من قبل الإدارة العليا.
- كبير مسؤولي الامتثال.

تلتزم لجان المصانع أو مراكز الإنتاج بتبليغ لجنة المؤسسة بجميع المعلومات المتعلقة بالتحقيق الذي يتم إجراؤه.


وفي حالة الغياب بسبب الإجازة أو المرض أو تضارب المصالح أو أي سبب قانوني آخر، فإن الشخص المعين لهذا الغرض سيعمل بديلاً وفقاً لإجراءات كل إدارة أو وظيفة التي تشكل جزءاً من كلتا اللجنتين.

سيتم إبرام الاتفاقات من قبل نصف زائد واحد من أعضائها.

وستكون صلاحيات اللجان كما يلي:

- إجراء التحقيق في الوقائع المبلغ عنها، وإجراء ما يلزم من أدلة مستندية أو مقابلات، وضمن، في جميع الحالات، أقصى السرية للقضية وللأشخاص المعنيين.
- طلب المساعدة من الأشخاص الآخرين الذين تعتبر مساعدتهم ذات أهمية أو يمكن أن تساهم في تحليل وحل المشكلة المطروحة بشكل أفضل. سيكون لهؤلاء الحاضرين صوت، لكن لن يكون لهم حق التصويت.
- إعداد تقرير مفصل يتضمن خلاصة الوقائع التي تم التبليغ عنها والتحقيق فيها، والإجراءات التي تقترحها اللجنة.

تم إصداره ومراجعته من طرف: مدير قسم الموارد البشرية للشركة	تمت الموافقة عليها من طرف: لجنة التدقيق والامتثال	التاريخ: فبراير 2024
---	--	----------------------

CIE CO HR P 01	الرمز:	بروتوكول تجنب حالات التحرش ومعالجتها	
2	المراجعة:		
8 من 10	الصفحة:		

## (a) بدء الإجراء

التحقيق في الملف سيكون من مسؤولية اللجنة. عندما يتلقى كبير مسؤولي الامتثال رسالة تتعلق بالتحرش عبر القناة الأخلاقية، وبعد التحليل الأولي، فإنه سيحيلها إلى اللجنة المعنية بالتحقيق.

يخضع الأشخاص المشاركون في التحقيق للالتزام السرية المهنية فيما يتعلق بالمعلومات التي يمكنهم الوصول إليها أثناء معالجة القضية. قد يؤدي عدم الامتثال لهذا الالتزام إلى فرض عقوبات.

## (b) الإجراء الودي

هذه المرحلة اختيارية بالنسبة للطرفين وتعتمد على الإرادة التي تعبر عنها الضحية في هذا الصدد.

ستباشر اللجنة بإجراء سري للتأكد من صحة التبليغ، ويجوز لها بالتالي جمع الإفادات ممن تراه ضرورياً أو جمع الوثائق التي تراها مناسبة.

بعد التأكد من وجود أدلة توفر صحة المعلومات المقدمة حول حالة التحرش المزعومة، ستتصل اللجنة بشكل سري بالشخص المزعوم أنه مسؤول عن أعمال التحرش المبلغ عنها، بمفرده أو بحضور الضحية المزعومة، حسب إرادة الضحية، لإخباره بوجود معلومات تم التبليغ عنها حول سلوكه التحريشي والتي، إذا كانت صحيحة ومتكررة أو مستمرة مع مرور الوقت، يمكن أن تؤدي إلى عقوبات أو عقوبات تأديبية. وفي هذا الاجتماع، يجوز للشخص المزعوم أنه مسؤول عن الوقائع أن يقدم أي تفسيرات يراها مناسبة.

سيكون الهدف من الإجراء غير الرسمي هو حل الوضع بشكل غير رسمي من خلال البحث عن نهج لحل المشكلة، والتحقيق فيها، من خلال خلق مناخ من التواصل والتفاهم بين الأطراف المعنية، من أجل البحث عن حل تفاوضي ومنع هذه أنواع المواقف من أن تؤدي إلى التحرش.

لذلك، سينتهي الإجراء الودي بـ (1) الإعلان عن عدم وجود تحرش، (2) عندما يقوم الشخص الذي يشعر بالتحرش والشخص موضوع التبليغ بتحديد الفعل وتحليله، مع التزام الأخير بما يلي: عدم التكرار، (3) اقتراح اللجنة بإجراءات معينة لحل المشكلة وإظهار كلا الطرفين موافقتهم وتوافقهما.

بعد البدء في الإجراء الودي، وفي حالة عدم حل مشكلة التحرش خلال فترة خمسة عشر يوماً تقويمياً من بداية الإجراء سيؤدي ذلك بالضرورة إلى فتح الإجراء الرسمي. ويجوز تمديد هذه الفترة في حالة وجود ظروف استثنائية (على سبيل المثال: تزامن فترة الإجازة، وغيرها).

## (c) الإجراء الرسمي

سيتم البدء في الإجراء الرسمي (1) إما لأن نتيجة الطريقة الودية لم تكن كما كان متوقفاً، (2) أو لأن اللجنة قد قيمت السلوك أثناء الإجراء الودي على أنه خطير أو خطير للغاية، ويجب على اللجنة المذكورة مباشرة استخدام هذه الطريقة، أو (3) أخيراً، لأن الشخص الذي يعتبر نفسه ضحية يمكنه اللجوء إلى هذه الطريقة دون اللجوء إلى الطريقة غير الرسمية، إذا رغب في ذلك، مع الإشارة إلى ذلك في الإبلاغ الذي يتم عبر القناة الأخلاقية أو في أي وقت آخر.

ستجتمع اللجنة خلال مدة أقصاها 7 أيام عمل من استلام التبليغ أو بدء المرحلة الرسمية، بعد الانتهاء من المرحلة الودية إن أمكن. ويجوز تمديد هذه الفترة في حالة وجود ظروف استثنائية (على سبيل المثال: تزامن فترة الإجازة، وغيرها).

### مرحلة التحقيق:

أثناء التحقيق، يجوز تنفيذ أي خطوات تعتبر ضرورية لتوضيح الوقائع المبلغ عنها، مع عقد جلسة استماع للأطراف المعنية.

وتشمل على سبيل المثال:

- شهادات الأشخاص المتضررين والمشاركين والشهود.
- تصريحات مكتوبة.
- تقارير من الأخصائيين الذين عالجوا الشخص المصاب (في هذه الحالة سيتم طلب تصريح كتابي صريح من الشخص المعني).
- أي دليل آخر يوفر معلومات مفيدة للعملية.


ويجوز للجنة أن تطلب، إذا رأت ذلك ضرورياً، مشورة قانونية خارجية.

ما لم تحدث ظروف استثنائية (على سبيل المثال: تزامن فترة الإجازة، وما إلى ذلك)، فإن بداية مرحلة التحقيق لن تتجاوز 10 أيام عمل من تقديم التبليغ أو من بداية المرحلة الرسمية، بعد الانتهاء من المرحلة الودية إن وجدت.

### صياغة التقرير

تم إصداره ومراجعته من طرف: مدير قسم الموارد البشرية للشركة	تمت الموافقة عليها من طرف: لجنة التدقيق والامتثال	التاريخ: فبراير 2024
---	--	-------------------------




CIE CO HR P 01	الرمز:	بروتوكول تجنب حالات التحرش ومعالجتها	 <b>CIE Automotive</b>
2	المراجعة:		
9 من 10	الصفحة:		

سيضمن التقرير، كحد أدنى، المعلومات التالية:

- سرج وقائع القضية.
  - الحقائق التي أثبتتها التحقيق.
  - ملخص الإجراءات والاختبارات التي تم إجراؤها.
  - الاستنتاجات والتدابير المقترحة، عند الاقتضاء، من أجل حل المشكلة وتحديد الإجراءات التأديبية التي قد تنشأ، عند الاقتضاء. يجب أن تؤخذ مقترحات الحلول بالإجماع لضمان تنفيذ الحلول.
- وفي جميع الأحوال، يجب أن تتضمن إدانة أو عدم إدانة الطرف المحقق الأفعال المبلغ عنها، مع توضيح الوقائع التي تم إثباتها بشكل موضوعي بناء على الإجراءات التي تمت.
- وستقوم اللجنة بإصدار تقرير مفصل خلال مدة أقصاها 10 أيام عمل من نهاية مرحلة التحقيق.
- وتكون مدة التحقيق وصدور التقرير ثلاثة أشهر على الأكثر، قابلة للتمديد لثلاثة أشهر أخرى حسب مدى تعقيد القضية و/أو الظروف الاستثنائية المترتبة.
- سيتم إرسال التقرير المذكور إلى اللجنة المؤسسية للشركة، والتي ستشرع في اتخاذ القرارات وتنفيذها في ضوء محتوى التقرير.

التاريخ: فبراير 2024	تمت الموافقة عليها من طرف: لجنة التدقيق والامتثال	تم إصداره ومراجعته من طرف: مدير قسم الموارد البشرية للشركة
-------------------------	--	---

CIE CO HR P 01	الرمز:	بروتوكول تجنب حالات التحرش ومعالجتها	 CIE Automotive
2	المراجعة:		
10 من 10	الصفحة:		

#### d) التدابير الوقائية

أثناء معالجة القضية بناءً على اقتراح اللجنة، يجوز لإدارة الموارد البشرية في المصنع اتخاذ التدابير الاحترازية اللازمة التي تؤدي إلى الوقف الفوري لحالة التحرش، دون أن تؤثر التدابير المذكورة على ظروف عمل الأشخاص المعنيين.

#### e) مساعدة الأطراف

أثناء معالجة الملف، يمكن مساعدة الأطراف المعنية ومرافقتها من قبل شخص موثوق به، والذي يجب أن يحافظ على سرية المعلومات التي يمكنه الوصول إليها.

وقد يكون هذا الشخص الموثوق به حاضراً عند أخذ الإفادات وفي الاتصالات التي يوجهها الطرف المحقق إلى الأشخاص المعنيين.

#### f) إغلاق الملف

ستقوم اللجنة، مع الأخذ في الاعتبار خطورة وأهمية الحقائق المثبتة، باتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، وكذلك فرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون و/أو الاتفاقية السارية.

في حالة تحديد عدم وجود مضايقة بأي شكل من أشكالها، وكذلك تحديد سوء نية المعلومات المرسلة عبر القناة الأخلاقية، سيتم تطبيق الإجراءات التأديبية المعنية.

#### 7. العقوبات

سيؤدي إثبات وجود أي نوع من المضايقات وفقاً لأحكام هذا البروتوكول إلى فرض عقوبات على سوء السلوك الخطير وفقاً لأحكام المادة المعنية من الاتفاقية الجماعية المعمول بها في الشركة أو القوانين المحلية المعمول بها في البلد.

#### 8. سرية هذا البروتوكول ونشره

دخل هذا البروتوكول حيز التنفيذ يوم اعتماده من قبل لجنة التدقيق والامتثال في فبراير 2024.

وستخضع للمراجعة في أي وقت طوال فترة صلاحيته من أجل تكيفه أو إعادة توجيهه بناءً على فعاليته وتطور شركة CIE Automotive و/أو التغييرات القانونية أو الاجتماعية.

سيكون هذا البروتوكول متاحاً على الموقع الإلكتروني لنشره في المنظمة بأكملها: [الرابط](#)

تم إصداره ومراجعته من طرف: مدير قسم الموارد البشرية للشركة	تمت الموافقة عليها من طرف: لجنة التدقيق والامتثال	التاريخ: فبراير 2024
---	--	-------------------------