



# نظام داخلي لمنع التحرش الجنسي

تعليمات مهمه لقانون منع التحرش الجنسي لعام 1998 والأحكام الخاصة به وفق ما ينص عليه البند 7 (ب) من القانون في النص أدناه، تشمل صيغة المؤنث الرجال أيضاً، والعكس صحيح.

**المعلومات الواردة في هذه اللائحة عامة فقط. هي ليست بديلاً عن المشورة القانونية ولا ينبغي الاعتماد عليها دون مشورة مناسبة. لقد تم تحديث المعلومات الواردة أدناه وفقاً لأحكام القانون واللوائح الخاصة حتى شهر ديسمبر 2020.**

## الأعمال المحظورة:

- الابتزاز للقيام بعمل ذي طابع جنسي
- فعل مُشين (تكفي حادثة واحدة)
- اقتراحات متكررة ذات طابع جنسي
- تطرقات متكررة لجنسائية الشخص
- تعامل مُهين أو مُذل لشخص بسبب جنسه أو جنسائته
- استغلال علاقات التبعية أو السلطة بشكل جنسي
- نشر صور تركز على جنسائية شخص دون موافقته
- مثال على تحرش جنسي: ربّ عمل أو عامل يمسّ بعاملته بهدف إثارتها جنسياً أو يتعري أمامها دون موافقتها، ربّ عمل أو عامل يهددان (بشكل واضح أو مُبطّن) بإقالة عاملة أو المس بحقوقها إذا رفضت قضاء الوقت معها أو إقامة علاقات جنسية معها.
- المضايقة المحظورة: كل إلحاق للأذى بالعامل/ة أو بطالب/ة العمل مصدره التحرش الجنسي، أو كل إلحاق للأذى من ساعدت أو شهدت لصالح عامل/ة آخر/أخرى في تقديم شكوى حول تحرش جنسي.

## الذي يضايق شخصاً آخر - عقوبته حتى ثلاث سنوات من السجن

- عدم الموافقة: على المُتحرّش به/ا جنسياً أن يظهر/تظهر بوضوح أنه/ا يرفض/ترفض التحرش، سواء بالكلام أو السلوك. في حال كان المُتحرّش به قاصراً، عاجزاً، مُتلقي علاج، أو تمّ استغلال علاقة سلطة أو تبعية في العمل، أو استخدام صلاحية موظف عام بشكل سيء عند القيام بوظيفته من خلال استغلال علاقات السلطة أو التبعية لشخص بالموظف العام، ليس هناك واجب إثبات عدم الموافقة.

## واجب ربّ العمل:

- ينطبق قانون واجب ربّ العمل على شركة موارد بشرية وعلى مؤسسة لتعليم البالغين. على المُشغّل أن يتخذ كل الوسائل المعقولة لمنع التحرش الجنسي أو المضايقة في إطار علاقات العمل. يمكن تقديم شكوى شخصية ضد مُشغّل بسبب أعمال موظفيه، في حال لم يتخذ الوسائل لمنع التحرش الجنسي أو المضايقة المحظورة.
- على المُشغّل/ة أن يعيّن/تعين مسؤولاً/مسؤولة عن التحرش الجنسي في مكان العمل.
- على المُشغّل/ة تحديد طريقة ناجعة لتقديم شكوى ضد التحرش الجنسي أو المضايقة المحظورة.
- على المُشغّل/ة أن يطلع/تطلع من كل عامل/لديه/لديها، عامله/لديه/لديها، لديها تجنب التحرش الجنسي والمضايقة تجاه العمال والزبائن على حد سواء.
- على المُشغّل/ة إقامة نشاطات توعوية وإرشادية وإلزام كل موظف من موظفيه/موظفيها بالمشاركة في النشاطات.
- على المُشغّل/ة إخبار موظفيه/موظفيها بالنظام الداخلي لمنع التحرش الجنسي وتعليقه في مكان بارز.

## إجراء تقديم الشكوى:

- يوصى بتوثيق الحدث قدر الإمكان ودعمه بالشهود عليه (إخبار أحد الأصدقاء أو الأقرباء).
- يقترح القانون ثلاث إمكانيات، يمكن القيام ببعضها أو جميعها، في الوقت ذاته أو الواحدة تلو الأخرى:
- إجراءات تأديبية داخلية - يمكن تقديم شكوى حول التحرش الجنسي لدى المسؤول/ة وفق قانون منع التحرش الجنسي في العمل، أو لدى المُشغّل/ة بهدف بدء إجراءات تأديبية داخلية.
- إجراءات جنائية - يمكن تقديم شكوى في الشرطة، لبدء الإجراءات الجنائية.
- الإجراءات المدنية - يمكن رفع دعوى مدنية، كقاعدة عامة، في غضون 7 سنوات (عادة محكمة العمل الإقليمية). في قضايا التحرش الجنسي والمضايقة يجوز للمحكمة ان تقرر بتعويض الشخص المتضرر بمبلغ حتى 120.000 شيكل، بدون دليل على الضرر.

## استيضاح الشكوى لدى المُشغّل/ة:

- يعمل/تعمل المسؤول/ة على استيضاح الشكوى، سماع أقوال المتورطين فيها والشهود عليها، وفحص المعلومات. يوضح/توضح المسؤول/ة للمشتكي/ة طرق معالجة التحرش الجنسي أو المضايقة وفق القانون.
- لن يعمل/تعمل المسؤول/ة على استيضاح الشكوى إذا كان/ت على علاقة شخصية بمقدم/ة الشكوى أو المتورطين فيها، وعليه/ها أن يطلب/تطلب استيضاحها من مسؤول/ة آخر/أخرى أو القائم/ة بأعماله/ها أو من المُشغّل/ة.
- يتم استيضاح الشكوى بشكل ناجع ودون تأجيل.
- يتم استيضاح الشكوى مع الحفاظ على كرامة وخصوصية المشتكي، المُدعى عليه، والشهود الآخرين.
- عند انتهاء الاستيضاح، يُقدّم/تقدّم المسؤول/ة إلى المُشغّل، دون تأجيل، ملخصاً خطياً حول استيضاح الشكوى ويرفق/ترفق توصيات مفصلة لمتابعة المعالجة.
- يقرر/تقرر المُشغّل/ة خلال 7 أيام متباعدة النظر في القضية واتخاذ خطوات أو عدم اتخاذها بهدف منع متابعة التحرش الجنسي وتصحيح الضرر الذي لحق بالمشتكي/ة.
- يحافظ/تحافظ المُشغّل/ة على المشتكي/ة أثناء استيضاح الشكوى من إلحاق الضرر بالعمل نتيجة تقديم الشكوى. ومن بين أمور أخرى، يعمل/تعمل المُشغّل/ة على إبعاد المُشتكى عليه/عليها عن المشتكي/ة قدر الإمكان وقدر ما يراه/تراه مناسباً في ظروف القضية.
- ينقل/تنقل المُشغّل/ة للمشتكي/ة بلاغاً خطياً مفصلاً حول قراره/ها، ويتيح/تتيح للمشتكي/ة النظر في تليخيص المسؤول/ة وتوصياته/توصياتها.

## من تتصل:

وزارة العمل والرفاه والخدمات الاجتماعية

• لجنة تكافؤ فرص العمل 074-7696562 / shivion@economy.gov.il

• جمعية مراكز مساعدة ضحايا الاعتداء الجنسي 1202

المنظمات النسائية مثل

• WIZO - خط معلومات لحقوق المرأة في العمل 03-6923825

• نعمات 050-2030887 / 03-5254422

المسؤول/ة عن منع التحرش الجنسي في مكان العمل:

الهاتف والبريد الإلكتروني