

موجز النظام الداخلي لمنع التحرش الجنسي

إن الغاية من القانون هي منع التحرش الجنسي من أجل حماية كرامة الإنسان،
حرّيته/ا وخصوصيته/ا، وكذلك من أجل الدفع في اتجاه المساواة بين الجنسين.

تصرفات ممنوعة وفقاً للقانون:

واجبات المشغل لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل

- يلزم قانون منع التحرش الجنسي المشغل باتخاذ إجراءات، ضمن حدود المعقول والمقبول، من أجل تفادي التحرش الجنسي أو التنكيل المُمارَس في إطار علاقات العمل، وذلك في حال كانت من قبل زميل في العمل، أو من قبل مسؤول معين من قبل رب العمل، مثلاً: نائبه أو أي مسؤول مباشر عن العمّال. ولهذا الغرض كل مشغل ملزم باتخاذ التدابير والإجراءات التالية:
- إبلاغ كل عامل/ة وكل مسؤول معين من قبله عن المنع القانوني للتحرش الجنسي والتنكيل في مكان العمل، ويوضح لهم التزاماته وواجباته القانونية في هذا الخصوص ويطلب منهم الامتناع عن أي تصرف يعتبر تحرشاً أو تنكيلاً بنظر القانون.
- تحديد طريقة فعالة لتقديم شكوى عن التحرش الجنسي أو التنكيل واستيضاح الشكوى، وفي سياق ذلك تعيين مسؤول/ة عن منع التحرشات في مكان العمل يمكن التوجّه إليه.
- المعالجة الناجمة والفعالة لحالات التحرش الجنسي أو التنكيل التي يعلم بها، واتخاذ كل الإجراءات اللازمة والممكنة لمنع تكرار هذه الحالات ولتقديم الدعم المطلوب لضحايا التحرش لدفع الأذى الذي لحق بهم/ن، وضمن ذلك اتخاذ إجراءات ضد من ارتكب فعل التحرش أو التنكيل.
- اتخاذ خطوات معقولة لحماية المشتكي أو المشتكية.
- يلزم القانون المشغل الذي يشغل أكثر من 25 عاملاً، بالإضافة للإجراءات المذكورة، بوضع وتحديد نظام تردّد فيه المسائل الجوهرية الخاصة بأوامر القانون في ما يتعلّق بالتحرش الجنسي والتنكيل في إطار علاقات العمل، حيث تُفضّل فيه طرق تقديم الشكوى المتعلقة بالتحرش الجنسي أو التنكيل ومعالجتها، حسب ما حدّده المشغل. على المشغل نشر النظام بين عامليه.
- إجراء فعاليات ارشاد وتوعية للمسؤولين/ات والعالمين/ات.
- الحفاظ على السرية: يُلزم القانون المشغل والمسؤول/ة وكل من كان على علم ودراية بتفاصيل الشكوى بالحفاظ على السرية التامة واحترام خصوصية المشتكي/ة والمُشتكى عليه/ا والشهود في أثناء فحص الشكوى. على المسؤول/ة أن يلزم كل هؤلاء بعدم الكشف عن المعلومات التي وصلت إليه/ا خلال تلقي الشكوى واستيضاحها (باستثناء الحالات التي يسمح فيها القانون بالإدلاء بالمعلومات).

التحرش الجنسي، وهو أحد التصرفات والأفعال التالية:

- 1 - الابتزاز الجنسي تحت التهديد؛ حيث يكون الفعل الذي يقوم به الشخص ذا طابع جنسي.
- 2 - أعمال مشينة - فعل يهدف للإثارة أو اشباع الغرائز أو التحقير الجنسي؛
- 3 - اقتراحات متكررة ذات طابع جنسي، توجه لشخص ما، بعد أن أوضح هذا الشخص أنه غير معنيّ بها.
- 4 - توجهات متكررة ذات طابع جنسي، لشخص ما بعد ان أوضح هذا الشخص أنه غير معنيّ بها.
- 5 - وعندما تُطرح الاقتراحات، والتوجهات من خلال استغلال علاقات السيطرة والسلطة (تلميذ/طالب جامعيّ - مدرّس / محاضر؛ معالج - معالج، عامل - مشغل وغيرها)، فليست هناك حاجة لأن يقوم المتحرّش به بالتوضيح للمتحرّش بأنه غير معنيّ بالاقتراحات وبالتهديدات الجنسية.
- 6 - التعامل المهين أو المذلّ مع شخص بخصوص جنسه أو جنسانيته، بما في ذلك ميوله الجنسية.
- 7 - نشر شريط مصوّر أو تسجيل صوتي لشخص ما، يتركز في جنسانيته، من خلال ظروف وملابسات يمكن أن تؤدي إلى إذلال الشخص ومن دون موافقته على النشر.

التنكيل:

مساس أو إلحاق أذى بشخص على خلفية تحرش جنسي او بسبب تقديم شكوى أو دعوى قضائية عن تحرش جنسي.
هذا البند يهدف الى حماية المشتكي، الشهود ومعالج الشكوى.

طرق معالجة التحرش الجنسي أو التنكيل:

- 1 - الاجراء الجنائي: التحرش الجنسي والتنكيل يعتبران مخالفات جنائية يعاقب عليها القانون، ويحق لكل شخص تعرض لأي منهما التوجه للشرطة وتقديم شكوى.
- 2 - الاجراء المدني: التحرش الجنسي والتنكيل هما بمثابة مخالفة مدنية، ويحق لأي شخص تعرض لأي منهما تقديم دعوى مدنية (دعوى اضرار وتعويضات) في المحاكم المدنية او في محاكم العمل ضد المتحرش (وضد المشغل الذي لم يحم بواجباته وفقاً للقانون)؛ القانون يمنح المحاكم (في حال قبول الدعوى) صلاحية الحكم بتعويض مالي حتى مبلغ أقصاه 120,000 شيكل دون الحاجة لإثبات حصول ضرر عيني.
- 3 - الاجراء التأديبي: التحرش الجنسي والتنكيل هما من السلوك المخلل لأداب العمل والتعامل، الذي يلزم كل مشغل باتخاذ عقوبات تأديبية ضد من يقدم عليه (خاص في أماكن العمل التي يخضع العاملون والعاملات فيها لنظام تأديبي داخلي).
- 4 - دون الانتقاص من الإمكانات المذكورة أعلاه، يحق لأي عامل/ة التوجه بشكوى للمشغل او للمسؤول المعين من قبله، وعلى هؤلاء استيضاح الشكوى واتخاذ كافة الإجراءات وفقاً لواجباتهم المحددة في القانون.

إسم المسؤول/ة عن منع التحرش الجنسي في المؤسسة:

معالي مصالحة

كيفية التوجه للمسؤول/ة:

maali.masalha@al-maghar.co.il 052-6320866

يمكنك الحصول على الدستور/النظام الذي يوضح حقوق

العامل/ة وطرق علاج الشكوى من قبل المشغل في: