



تعليمات

لمكافحة التحرش الجنسي

نصوص "قانون منع التحرش الجنسي لعام 1998" ولوائحه التنفيذية، هي التي تقرّر. كلّ استخدام للمؤنث يشير أيضا للذكور والعكس صحيح.

التحرش الجنسي هو سلوك محظور في القانون -

يحظر القانون التحرش الجنسي بجميع أنواعه. تصل عقوبة المتحرش إلى السجن لعامين.

الأفعال المحظورة: الضغط لتنفيذ عمل ذو طابع جنسي، استغلال علاقة التبعية أو السلطة بشكل جنسي، فعل مُشين (يكفي حادثة واحدة)، محاولات متكررة ذات طابع جنسي، إشارات متكررة لجنسانية الإنسان، إشارات مهينة ومسيئة لجنس أو للميل الجنسي لأحد الأشخاص (تكفي حادثة واحدة)، التحرش. مثال لتحرش جنسي: صاحب عمل أو موظف يمسّ موظفة من أجل الإثارة الجنسية أو يكشف أمامها جزءاً مستوراً من جسده دون موافقتها، صاحب عمل أو عامل يهدّد (بشكل صريح أو ضمني) بإقالة موظفة أو المسّ بحقوقها إذا رفضت أن تقضي وقتاً معه أو أن تمارس الجنس معه.

أي أعمال لا تعتبر تحرشاً جنسياً؟ مغازلات يتم القيام بها بأجواء ودّيّة، انطلاقاً بموافقة الطرفين وإرادة حرّة.

التحرش المحظور: كل إساءة لموظف/ة أو طالب/ة عمل ينجم عن تحرش جنسي، أو كل مسّ بمن ساعد/ساعدت أو شهد/شهدت لصالح عامل/ة آخر/أخرى في شكوى ضد تحرش جنسي. يصل حكم المتحرش حتى ثلاث سنوات من السجن.

عدم الموافقة: على المتحرش به أن يظهر/تظهر بوضوح بأنّه/أنها لا يوافق/توافق على السلوك المزعج؛ لفظياً أو سلوكياً. في حالات القاصرين، العجزة، المرضى أو استغلال علاقات التبعية أو السلطة في العمل، ليس هناك شرط لإثبات عدم الموافقة.

متى ينبغي تقديم شكوى حول تحرش جنسي ومضايقة؟

يمكن تقديم الشكوى عن تحرش أو مضايقة عندما تحدث. يمكن تقديم شكوى حتى 3 سنوات بعد الحادثة. من المفضل توثيق الحادثة بقدر الإمكان ودعمها بالشهود (أي إخبار صديق أو أحد أفراد الأسرة).

طرق الاستجابة: يقترح القانون أربعة خيارات. يمكن اعتمادها جميعاً أو بعضها، بشكل مواز أو واحداً وراء الآخر:

- إجراءات تأديبية داخلية: يمكن تقديم الشكوى عن التحرش لدى صاحب العمل/صاحبة العمل أو لدى المسؤول/ة من أجل منع التحرش الجنسي في العمل، بهدف البدء بإجراءات تأديب داخلية.
- في محكمة العمل: تمكن مقاضاة المتحرش، المضايق وصاحب العمل/صاحبة العمل مع المطالبة بتعويضات مالية.
- في المحكمة المدنية: يمكن تقديم دعوى للمطالبة بالتعويض ضد المتحرش، وتصل أقصى غرامة إلى 50,000 شاقّل.
- الشكوى في الشرطة: من أجل الشروع في الإجراءات الجنائية.

واجبات صاحب العمل: حكم شركة القوى العاملة كحكم صاحب العمل. يجب على صاحب العمل اتخاذ تدابير معقولة لمنع التحرش الجنسي في إطار علاقات العمل. يمكن رفع دعوى ضدّ صاحب العمل شخصياً بسبب أفعال موظفيه، في حال لم يتخذ تدابير لمنع التحرش الجنسي أو المضايقة.

- يجب على صاحب العمل تعيين مسؤول/مسؤولة عن موضوع التحرش الجنسي في مكان العمل.
- يجب على صاحب العمل توفير وسيلة فعالة لتقديم الشكاوى من التحرش الجنسي أو المضايقة.
- يجب على صاحب العمل أن يطلب من كل عامل لديه أن يمتنع عن التحرش الجنسي والمضايقة سواء مع الموظفين أو مع الزبائن.
- يجب على صاحب العمل إجراء نشاطات توعية وتدريب وإلزام كل موظف أن يشارك باسمه في هذا النشاط.
- يجب على صاحب العمل الذي يشغل أكثر من 25 موظفاً، أن يعلّق في مكان بارز لائحة بالقوانين الخاصة بالتحرش الجنسي.

تعامل صاحب العمل مع استنتاجات التحقيق: يقرّر صاحب العمل/صاحبة العمل، بعد أن يتلقّى استنتاجات وتوصيات المسؤول/المسؤولة، خلال فترة زمنية لا تتجاوز 7 أيام عمل استخدام إحدى الصلاحيات التالية:

- إبعاد "المتحرش المزعوم" عن مقدّم الشكوى/مقدّمة الشكوى، في حال لم يضر ذلك بأحد شروط العمل.
- اتخاذ خطوات من أجل منع تكرار الفعل ومن أجل إصلاح الضرر الناجم لمقدّم الشكوى.
- البدء بإجراءات تأديبية وفقاً للأحكام التأديبية المفروضة في مكان العمل.
- يجب على صاحب العمل تقديم رسالة مكتوبة تفصّل قراراته لمقدّم الشكوى/مقدّمة الشكوى، لـ "المتحرش المزعوم" وللمسؤول/المسؤولة.

بمن يمكنكم الاتصال:

المسؤول/ة عن التحرش الجنسي في الكلية:
دوريت برتوبي: 04-6927733
doritp@zfat.ac.il

المنظمات النسائية التي تشغل خطوط النصح والإرشاد:
ايمونة (أمونة): 03-6857179
ويتزو (ויצ"ו): 03-6923825
نعمت (נעמת): 03-5254422
الشبكة النسائية الإسرائيلية: 03-6123990

رابطة مراكز مساعدة المتضررين/المتضررات من الاعتداءات الجنسية:
تليفون: 1202