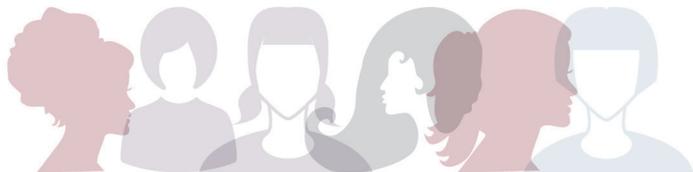




ورقة موقف

واجبات المشغل لمنع التحرشات الجنسية في مكان العمل

راويه حندقلو, محامية
القسم القانوني - كيان تنظيم نسوي
2014



مدخل

التحرّش الجنسيّ والأذى الذي يلحقه في أماكن العمل هما ظاهرة شائعة. فبنية علاقات العمل والعلاقات السائدة فيها تشكّل أرضاً خصبة لإساءة استغلال قوّة السيطرة. غالبية أماكن العمل تخضع لسيطرة الرجال، وبالتالي فإنّ النساء يخضعن لهم. ويُمكن للتحرّش الجنسيّ أو الأذى الذي يلحقه أن يشكّل تعبيراً عن الغرائز المختلفة مثل حبّ التسلط ولذّة القوة، والسيطرة واستغلال الضعف أو المكانة المستضعفة. ولم يكن من قبيل الصدفة أن يُخصّص قانون منع التحرّش الجنسيّ - 1998¹ والأنظمة التي نشأت عنه، محظورات وواجبات عينية ذات صلة بأماكن العمل، حصراً.

يشكّل تقليص ظاهرة التحرّش الجنسيّ في أماكن العمل جزءاً لا يتجزأ من عمل تنظيم "كيان" لدفع حقوق النساء العربيات قدماً في أماكن العمل. نحن نرى أنّ رفع مستوى الوعي لواجبات المُشغّل في إطار القانون، ومن ضمن ذلك زيادة الرقابة على تطبيق القانون، من شأنه حماية النساء وتوفير بيئة عمل آمنة وعادلة لهنّ. صحيح أنّ القانون لمنع التحرّش الجنسيّ مخصّص لحماية أيّ معتدى عليه مهما كان، بغضّ النظر عن جنسه، إلا أنّ النساء هنّ الأكثر عرضةً للتحرّش الجنسيّ، حيث ينبع ذلك من بنية علاقات العمل من جهة واحدة، ومن مكانتهنّ الاجتماعيّة المستضعفة، من جهة أخرى. الصعوبات المبنوية في دمج النساء العربيات في أماكن العمل (الاجتماعيّة والمؤسّساتيّة وغيرها)، والخوف من فقدان مصدر الرزق، تدفع بالنساء في مرّات عديدة إلى القبول بالمهانة والمسّ الكامنين في التحرّش بهنّ، وعدم الكشف عن التحرّش واستنفاد حقوقهنّ القانونيّة. زدّ على ذلك أنّ الخوف من العقاب المجتمعيّ وإقصاء المرأة التي تجرّأت على تقديم شكوى بخصوص التحرّش الجنسيّ، يشكّلان هما أيضاً عاملاً يمكن أن يفسّر السبب من وراء قلة عدد النساء العربيات اللاتي يقدّمن الشكاوى ويكشفن عن حالات التحرّش الجنسيّ والأذى الذي يليه.

1. سجلّ القوانين 1661، 166، فيما يلي: "القانون".

2. أنظمة منع التحرّش الجنسيّ (واجبات المشغّل) - 1998. (فيما يلي: "الأنظمة").

منذ عام 2010 بدأ تنظيم "كيان" بإجراء متابعة لتطبيق أحكام قانون منع التحرش الجنسي في أماكن العمل، من خلال التشديد على السلطات المحليّة العربيّة ومدى تطبيقها لواجباتها التي ينصّ عليها القانون. وتشير النتائج اليوم إلى حدوث تحسّن ما لدى السلطات المحليّة في تطبيقها لأحكام القانون، إلا أنّ الفحص المعمّق الذي أجريناه أشار إلى أنّ الحديث يدور عن تحسّن سطحيّ لا يهدف إلا للتظاهر بتطبيق القانون، من دون تذويت حقيقيّ للغاية القائمة من ورائه. في استطلاع أجريناه هذه السنة في 34 سلطة محليّة عربيّة، حصلنا على نتائج مثيرة للقلق تلزّمتنا مرة أخرى بإعادة التركيز على واجبات المشغلين وفق ما يُمليه القانون، ودور هذه الواجبات الهامّ في اجتثاث ظاهرة التحرش الجنسيّ والأذى الذي يتبعه. فعلى سبيل المثال، وجد الاستطلاع أنّ 97% من السلطات المحليّة التي خضعت للفحص، لم تُجرِ ولو محاضرة واحدة للعاملين فيها بخصوص منع التحرش الجنسيّ.

وفي فحص مشابه أجري في 8 مؤسسات مدنيّة، اتضح أنّ هناك مؤسسة واحدة لا غير أجرت للعاملين فيها نشاطات توعويّة ورفع الوعي لمنع التحرش الجنسيّ في مكان العمل. وحتى حين أشار الاستطلاع، ظاهرًا على الأقلّ، إلى نتائج مرضية في مسألة نسبة السلطات المحليّة (94%) التي عيّنت موظفة مسؤولة عن مسألة التحرش الجنسيّ، سرعان ما اكتشفنا أنّ هؤلاء الموظفات المسؤولات لم يقمن بدورهنّ كما يجب، ولم يكن تعيينهنّ إلا تصنّعاً ومداهنة.³ نذكر في هذا الإطار أننا توجّهنا سلفاً ومنذ البداية إلى السلطات التي نعرف أنّها تشغّل موظفات مسؤولات، الأمر الذي يمكن أن يفسّر المعطى المرتفع في نسبة السلطات التي وجدنا أنّها عيّنت موظفات مسؤولات، ظاهرًا. وفي السلطات التي نعرف أنّها لم تعيّن موظفات مسؤولات لم ننجح أصلاً بالحصول على معطيات تتعلق بتطبيق هذا الواجب والواجبات الأخرى التي فحصناها في الاستطلاع. وقد دفعتنا هذه المعطيات المقلقة إلى وضع ورقة الموقف هذه، إذ أننا سنعرض فيها أهمّ الواجبات الملقيّة على كاهل المشغلين في إطار القانون وأحكامه، وأهم توصياتنا من أجل زيادة تطبيق القانون على مجمل المشغلين.



ما هو التحرش الجنسي؟

عرّف قانون منع التحرش الجنسي ماهية التحرش الجنسي وحظره، بغية حماية كرامة الإنسان وحرّيته وخصوصيته، ومن أجل دفع المساواة بين الجنسين. تُعرّف المادة 3 من القانون ماهية التحرش الجنسي، وتنصّ على أنه فعل من هذه الأفعال:

1. الابتزاز الجنسيّ تحت التهديد؛
2. أعمال مشينة
3. اقتراحات وتطرّقات جنسيّة متكرّرة على شخص ما، بعد أن أوضح هذا الشخص أنه غير معنيّ بها. وعندما تطرح هذه الاقتراحات من خلال استغلال علاقات القوى والسلطة (تلميذ/طالب جامعيّ - مدرّس / محاضر؛ معالج- معالج، عامل - مشغّل وغيرها)، فليست هناك حاجة لأن يقوم المتحرّش به بالتوضيح للمتحرّش بأنه غير معنيّ بالاقتراحات وبالترّقات الجنسيّة؛
4. التعامل المهين أو المُذلّ مع شخص بخصوص جنسه أو جنسانيّته، بما في ذلك ميوله الجنسيّة؛
5. نشر شريط مصوّر أو تسجيل صوتي لشخص ما، يتركّز في جنسانيّته، من خلال ظروف وملابسات يمكن أن تُؤدّي إلى إذلال الشخص من دون موافقة المتحرّش به على النشر.⁴

التحرّش الجنسيّ هو مخالفة جنائيّة يمكن أن تُؤدّي للمقاضاة والمحاكمة. زدّ على ذلك أنّ التحرش الجنسيّ يشكّل مخالفة مدنيّة (أضرار) يمكن جرائها تقديم دعوى ماليّة ضدّ المُشغّل والمتحرّش، والمطالبة بتعويض ماليّ.

مكان العمل كحلبة بارزة لحدوث التحرشات الجنسيّة

يحظر قانون منع التحرش الجنسيّ ممارسة التحرش الجنسيّ في كلّ مكان، وتجاه أيّ شخص ومن طرف أيّ شخص. إلا أنّ ثمة تعاملًا خاصًا يُبرزه القانون مع مجال العمل، إذ أنه يشكل إحدى الحلبات الأبرز والأوضح لحدوث التحرش الجنسيّ والأذى الذي يتبعه. وتوضح د. أوريث كمبر هذا الأمر على خلفيّة أربعة عوامل أساسيّة:⁵

3. تشير في هذا الإطار إلى أننا توجهنا منذ البداية إلى السلطات التي كنا نعرف أنها تشغل مسؤولات، ولذلك سعينا لتبيّن مدى تطبيق سائر التعليمات وحرية العمل الممنوحة للمسؤولات. ويمكن لهذه الحقيقة أن تفسّر نسبة السلطات التي عيّنت مسؤولات.
4. يوفر القانون حماية للنّاشر عندما ينشر المواد لهدف صالح وعن نيّة حسنة، أو أنّ النشر مثار اهتمام لدى الجمهور، إذا جرى كل ذلك بمعقوليّة ومن خلال الحفاظ على صحّة النشر. ينظر: المادة 3 (5)(ج) من القانون.

1. قضاء ساعات طويلة في إطار العمل؛
 2. غالبية أطر العمل تستدعي الالتقاء بأشخاص كثر ومختلفين، الأمر الذي يزيد من تراكم التحرش الجنسي والأذى الذي يتبعه.
 3. توجد في علاقات العمل رغبات وغرائز مختلفة يمكن أن تنعكس في التحرش الجنسي والأذى الذي يتبعه، على شاكلة القوة والغيرة والرغبة بالسيطرة والتحكم، والإحباط والحاجة لممارسة الفوقية والتفوق وعلاقات السلطة.
 4. تخضع غالبية علاقات العمل لهيمنة الرجال، وتخضع غالبية النساء لهم. هذه البنية تسمح باستغلال قوة جنديّة، تنعكس في التحرش الجنسي.⁶ في ظلّ ما ذكر أعلاه، خصّص المشرّع واجبات صريحة وقاطعة تقع على كاهل المُشغّل، وتدابير عليها اتباعها من أجل منع حدوث التحرش الجنسي في مكان العمل، ومن أجل ضمان علاج حالات التحرش الجنسي والأذى الذي يتبعها.
- ورأت المحكمة في المُشغّل مسؤولاً عن اعتناق عامله من التحرش ومسؤولاً عن الحفاظ على كرامة وخصوصية العمّال.⁷ ولا تنحصر مسؤولية المُشغّل في علاج الشكاوى، بل في وضع سياسة تسعى لمنع الظاهرة. ومن الممكن أن يؤدي عدم وضع مثل هذه السياسة إلى تقديم شكاوى ضدّ المشغّلين وفرض التعويض الماليّ عليهم. لقد كان مبدأ "المسؤولية المشتقة من السيطرة" كامناً من وراء قيام المُشرّع بفرض مسؤوليّة على المُشغّل أيضاً، باعتباره مسؤولاً عن بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي ومن الأذى الذي يتبعه، وفيها احترام لخصوصية العاملين وكرامتهم. وإلى جانب هذه المسؤوليّة، ثمة أيضاً واجب الثقة الخاصّ بين المُشغّل وعامله، الذي يلزمه بتوفير بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي، مع أنّ القانون لا ينصّ صراحة على مثل هذا التوجّه.⁸

5. أوريت كمير، هذا يضيّقني - العيش مع قانون منع التحرش الجنسي، إصدار هكيبوتس هميؤاحاد، 88 (2009)

6. مداولة في محكمة العمل ن و/293-2 فلانة ضدّ شركة فلانة، قرارات حكم محكمة العمل ل.أ. 209,203 نُشر في: www.lawdata.co.il

7. مداولة في محكمة العمل ن و/293-2 فلانة ضدّ شركة فلانة، قرارات حكم محكمة العمل ل.أ. 209,203 نُشر في: www.lawdata.co.il

واجب المشغل تجاه من؟

تنص المادة 2 من القانون بأن مسؤولية المشغل تسري على التحرش الجنسي والأذى الذي يليه، للذين تمّا "في مكان العمل، أو في مكان آخر يشهد نشاطا باسم المشغل، أثناء سير العمل، أو من خلال استغلال السلطة في العمل، في أيّ مكان كان". يشير نصّ المادة إلى أنّ المشغل مسؤول عن التحرش الجنسي الذي يقترفه أحد عامليه أو أيّ أحد مخوّل من طرفه، حتى لو لم يكن عاملاً، بحقّ أيّ شخص في إطار علاقات العمل. وقد وسّعت المحاكم من مسؤوليّة المشغل وفرضت عليه واجب استيضاح الشكوى حتى إذا توقف العامل المتحرّش به عن العمل لديه، ويكفي أنّ المتحرّش ما يزال يعمل لديه، وذلك تخوفاً من أنّ من مارس التحرش الجنسي في مكان العمل مرة واحدة، سيقوم بممارسة التحرش الجنسيّ مستقبلاً ضدّ عامل آخر.⁹

ما هي واجبات المشغل؟

تُلزم المادة 7 من القانون المشغل باتخاذ تدابير معقولة من أجل منع التحرش الجنسيّ أو الأذى الذي يتبعه، في إطار علاقات العمل ومعالجة أيّ حالة كما أسلفنا. وقد تقرّرت الأحكام المتعلقة بتطبيق وتنفيذ المادة 7 من القانون في ضمن النظم المتعلقة بمنع التحرش الجنسيّ. وعليه، يفرض القانون على المشغل نوعين من الواجبات: واجب المنع وواجب المعالجة.¹⁰

1. واجب المنع

واجبات المنع هي اسم على مسمّى. فالحديث يدور عن حزمة من الواجبات التي يجب على المشغل تطبيقها بشكل جار، بغية منع التحرش الجنسيّ والأذى الذي يتبعه، سلفاً. وفيما يلي تلخيص لواجبات المشغل وفق الوارد في القانون والأحكام:

8. شارون رابين مرجليوت، "من يقلق التحرش الجنسي في العمل؟" حوليّة "مشباط هعفوداه" ز 183-153 (1999).

9. ملف محكمة العمل (تل أبيب) 5451/07 أوفينوف لودميلا ضد شركة ليلي للتجارة والخدمات م.ض.، نُشر في: www.lawdata.co.il.

10. أوريت كمير، هذا يضايقني - العيش مع قانون منع التحرش الجنسيّ، إصدار هكيبوتس هميؤاحاد، 88 (2009).

- يجب على المشغل أن يُعلم كلّ مسؤوله وكلّ عامل لديه بأحكام حظر التحرش الجنسي والأذى الذي يتبعه، كما ينصّ القانون؛
- يجب على المشغل أن يوضح لكلّ مسؤوله ولكلّ عامل واجبات المشغل وفق القانون والأحكام؛
- يجب على المشغل أن يطلب من كلّ عامل الامتناع عن التحرش الجنسي والأذى الذي يليه، ضدّ كل شخص في إطار علاقات العمل، واتخاذ كلّ التدابير اللازمة لمنع الأعمال المذكورة؛
- يجب على المشغل أن يشارك أثناء ساعات العمل في نشاطات إرشادية وتوعوية تخصّ منع التحرش الجنسي والأذى الذي يتبعه، وبوتيرة معقولة، وذلك بواسطة منظمة عمالية أو منظمة حقوقية تختصّ بمنع التمييز؛
- يجب على المشغل أن يوفر صيغة لأحكام القانون والنظم وترتيبات الانضباط ذات الصلة بمسألة التحرش الجنسي والأذى الذي يتبعه، لقراءة وعناية المسؤول وعامله، وأن يوفر لهم نسخة منها وفق الطلب؛
- في كلّ مكان عمل تتوفر فيه تدابير تأديبية، يجب على المشغل أن يسعى من أجل بلورة حظر التحرش الجنسي كمخالفة تأديبية؛¹¹
- المشغل المسؤول عن أكثر من 25 عاملاً ملزمٌ بوضع نظام داخلي مكتوب ترد فيه أهم النقاط الخاصة بأحكام القانون، والمتعلقة بالتحرش الجنسي والأذى الذي يتبعه في إطار علاقات العمل. يجب على النظام الداخلي أن يفصّل طرق تقديم الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي أو بالأذى الذي يتبعه، وطرق معالجتها. ينشر النظام الداخلي في مكان بارز للعاملين، ويسلم لكلّ مسؤول ينوب عن المشغل، ولنقابة العمال في مكان العمل ولكلّ عامل يطلب قراءته. المشغل الذي ينشر النظام الداخلي بين عامله، سواء عبر النشر أم عبر التسليم الشخصي، يقوم بما يتوجّب عليه بإعلام عامله بحظر التحرش الجنسي. ويشكّل عدم نشر النظام الداخلي بين العاملين مخالفة جنائية العقاب عليها غرامة مالية متواصلة لكلّ أسبوع يستمرّ فيه ارتكاب المخالفة.¹²

11. ما دامت المسألة غير مُسوأة تماماً، فإنّ التحرش الجنسي والأذى الذي يتبعه يعالجان وفق التعليمات التأديبية الأخرى التي يمكن تطبيقها بخصوص التحرش الجنسي.

12. المادة 8 من القانون.

نذكر هنا أنّ قيام المشغّل بواجباته يجب أن يتمّ بشكلٍ جوهريّ. ولم تكن المحاكم بتطبيق أحكام القانون بشكلٍ تقنيّ من أجل "رفع العتب". فعلى سبيل المثال، ورد في قضية فلانة أنّ تعليق الأنظمة الداخليّة في مكان لا يمرّ فيه الكثيرون أو أنه لا يستوفي أحكام القانون، يشكّل انتهاكا لواجب الولاء لدى المشغّل بما يخصّ العاملات اللاتي يعملن لديه.¹³

يتضح من نتائج الاستطلاع الذي أجريناه أخيراً، والذي فحص كما أسلفنا نشاط 34 سلطة محلية عربية في رفع مستوى وعي عامليها بخصوص مسألة منع التحرش الجنسيّ وتطبيق مجمل وسائل الوقاية، أنّ سلطةً محليةً واحدة لا غير أجرت محاضرات وورشاً لمجمل عامليها، فيما لم تقم السلطات الـ 33 المتبقية بأيّ تدبير وقائيّ في مسألة رفع مستوى الوعي وتوفير المعلومات بخصوص أحكام القانون. وأشار فحص مماثل أجري في ثماني منظمات للتغيير المجتمعيّ في المجتمع العربيّ، إلى أنّ سبع منظمات لم تجرِ أبداً أيّ محاضرة أو ورشة في المسألة، ولم تحرص سوى منظمة واحدة على تطبيق أحكام القانون وتوفير المعلومات لعامليها. ويتّضح من الاستطلاع الذي أجريناه، أيضاً، أنّ ثماني سلطات محلية فقط، من أصل 34 سلطةً فُحصت، علّقت النظام الداخليّ الخاص بمنع التحرش الجنسيّ. وقامت سلطة واحدة بتوزيع النظام الداخليّ على العاملين فيها إلا أنها لم تعلقه. وفي المقابل، قامت أربع منظمات للتغيير المجتمعيّ، من أصل ثماني منظمات فُحصت، بتعليق النظام الداخليّ.

علينا أن نشدّد هنا على أنّ تطبيق واجب الوقاية والمنع يلقي بمسؤولية على المشغّل على المستوى المدنيّ، وذلك وفق قانون التحرش الجنسيّ، ويلقي أيضاً مسؤولية الدعوى المدنيّة وفق قانون مساواة الفرص في العمل - 1988¹⁴. إنّ عدم القيام بواجب صياغة نظام داخليّ ونشره (سواءً عبر تعليقه في مكان بارز أم عبر نشره على العاملين) يشكّلان مخالفة جنائيّة جزأوها غرامة ماليّة.

13. نزاع عمل (القدس) 2926/08 فلانة ضد أيجد- مؤسسة تعاونيّة للمواصلات في إسرائيل م.ض.، نشر في: www.lawdata.co.il

14. المادة 7(ج) من القانون.

2. واجب المعالجة

تتطرق واجبات المعالجة إلى شكل معالجة الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي والقيام بخطوات وقائية يجب تطبيقها من أجل وضع الترتيبات الواضحة الخاصة بشكل معالجة الشكاوى والمسؤولين عن هذه المسألة. فيما يلي أهم الواجبات الواردة في القانون والنظم:

- تعيين مسؤول/ة أو أكثر من طرف المشغل عن منع التحرش الجنسي في العمل، تكون مهمته تلقي الشكاوى واستيضاحها وتقديم توصية أمام المشغل بخصوص معالجتها.¹⁵ يجب على المسؤول أن يتحلّى بمهارات ملائمة من ناحية التجربة والمكانة والقدرة على تقديم الاستشارة وتوجيه العاملين في مسألة التحرش الجنسي، إلى جانب معالجة الشكاوى وتقديم توصيات خطية للمشغل تتعلق بشكل المعالجة الملائمة. مفضل تعيين امرأة لهذه المهمة ندما يكون الأمر متيسراً، ويلزم تعيين امرأة إذا عيّن أكثر من مسؤول واحد. ويجب تعيين قائم بمهام لذلك المسؤول/ة في حال لزم الأمر. ويدور الحديث هنا عن مهمة من المفترض أن تكون جزءاً من مهام المسؤول المعين من طرف المشغل، في حال كان الحديث عن عامل عنده. صحيح أن القانون لا يلزم بأيّ جزاء مستقلّ ضدّ المشغل الذي ينتهك واجبه بتعيين مسؤول من طرفه، إلا أن قرار المحكمة شدد هذا الواجب المذكور أعلاه، وقضت بأنّ المشغل الذي لا يعين مسؤولة ويؤدّي إلى إخلالات في إجراء استيضاح الشكاوى، سيكون مسؤولاً عن ارتكاب مخالفة مدنيّة، جراء التحرش الجنسي الذي يقوم به عامل لديه أو شخص مخوّل من طرفه؛¹⁶
- تحديد جهاز لاستيضاح الشكاوى أو لحالة تحرش جنسي، وإعلام العاملين بالمسألة ومضمونها. يجب على المشغل أن يوضح طرق تقديم الشكاوى، سواء أتمّ ذلك عبر المشتكي نفسه أم عن طريق شخص آخر مخوّل من طرفه، شفهيّاً أو خطيّاً؛

15. واجب تعيين مسؤول/ة هو أمر ذو صلة مع واجبات الوقاية ومع واجبات المعالجة.

16. ملف محكمة العمل (تل أبيب) 3857/02 فلانة ضدّ فلان، نشر في: www.lawdata.co.il

• استيضاح الشكاوى بنجاعة ومن دون تأجيل¹⁷: يجب على الشخص المسؤول استيضاح الشكاوى، ومن المفترض به تسجيل الشكاوى وإعلام المشتكي بطرق المعالجة المقترحة وفق القانون والنظم. ويلزم هذا الاستيضاح بسماع المشتكي، والمشتكى ضده وشهود آخرين في حال وجدوا، إلى جانب فحص كل المعلومات ذات الصلة. وقضت المحاكم بأن من واجب المشغل استيضاح التفاصيل المتعلقة بادعاء وقوع تحرّش جنسيّ بشكل فوريّ وجذريّ وموثّق، في حين أنّ هذا الواجب غير منوط بأيّ شرط كان، وبالتأكيد غير منوط بتقديم شكوى لدى الشرطة.¹⁸ وحتى في غياب إثبات على التحرّش الجنسيّ من طرف العامل، فإنّ مجرد عدم تأدية المشغل لواجبه بالعمل على الاستيضاح الفوريّ للشكوى، يشكّل انتهاكا للقانون وسيلزم المشغل بتقديم تعويض للمشتكية؛¹⁹

• حماية المشتكي أثناء إجراء استيضاح الشكاوى: يجب على المشغل أن يحمي المشتكي أثناء إجراء استيضاح الشكاوى، من أيّ أذى يلحق به في إطار علاقات العمل، ومن ضمن ذلك إبعاده إذا لزم الأمر عن المشتكى عليه ومنع أيّ محاولة للتشويش على استيضاح الشكاوى.

17. المادة 6 من النظم.

18. ملف محكمة العمل (تل أبيب) 5451/07 أوفيونوف لودميلا ضد شركة ليلى للتجارة والخدمات م.ض.، 5/1/2010، نُشر في: www.lawdata.co.il.

19. ملف محكمة العمل (تل أبيب) 7381/04 فلانة ضد ريثوفين - (مدير عام الشركة)، نُشر في: www.lawdata.co.il.

• استيضاح التحرش الجنسي في حال غياب شكوى عينية أيضا: في حال علم المشغل بوقوع تحرش جنسي ولم تقدم شكوى بذلك، فإن عليه إعلام المسؤول من أجل استيضاح الحالة، ومن ضمن ذلك الحالات التي يتراجع فيها المشتكي عن تقديم شكوى أو الامتناع عن تقديم شكوى.

• اتخاذ قرار من دون تأجيل وخلال سبعة أيام من يوم تقديم توصيات المسؤول المخول بخصوص تقديم شكوى حول تحرش جنسي أو الأذى الذي يتبعه. يحقّ لمقدم الشكوى معاينة تليخيصات المسؤول.

• اتخاذ تدابير وتطبيق القرار الصادر ضدّ المشتكى ضده: يجب على المشغل أن يصدر بياناً مسوّغا بقراره الصادر بخصوص الشكوى المقدمة، وأن يسلمه إلى المشتكي والمشتكى ضده، وأن يعمل على تطبيقه أو تغييره وفق الظروف. يحقّ للمشغل أن يؤجل اتخاذ القرار أو تأجيل تنفيذه بسبب إجراءات تأديبية أو قضائية تتعلق بالحالة. يُقدّم المشغل للمشتكي والمشتكى ضده والمسؤول بيانا يتعلّق بالتأجيل كما أسلفنا أعلاه، ويكون البيان مسوّغا وخطيّا.

في الاستطلاع الذي أجريناه في منظمة "كيان"، رغبتنا بفحص مدى تأدية السلطات المحليّة لواجبها المتمثل في معالجة الشكاوى. وقد اتضح من فحص مسألة المسؤوليات المعيّنت لمعالجة منع التحرش الجنسي، أنّ 32 سلطة محليّة، من أصل 34 سلطة فُحصت في الاستطلاع، عيّنت مسؤولة كهذه.

وحتى شهر أيار 2014، عملت 65% من مجمل السلطات المحليّة العربيّة على تعيين مسؤولة عن منع التحرش الجنسي. وتنبع هذه المعطيات من عملية متابعة أشرفت عليها "كيان" منذ عام 2010 في مسألة تعيين المسؤوليات المخوّلات. ويبدو، ظاهريّا، أنّ تحسّنا كبيرا طرأ على مدى استجابة السلطات المحليّة لمطالبنا على مرّ السنوات بتطبيق واجب تعيين المسؤوليات. مع ذلك، ورغم التحسّن الكبير، يبدو أنّ السلطات المحليّة استجابت لمطالبتنا من أجل القيام بهذا الواجب المنصوص عليه في القانون، بصورة شكلية ليس إلا.

وللأسف، فإنَّ فحصاً معمّماً أجريناه من خلال محادثات مع المسؤولين أنفسهم، يشير إلى التالي: بعد أن تتلقى المسؤولين رسالة التعيين -الذي تلقت المنظمة نسخة منها- فإنَّ غالبية السلطات تُهمل رسائل التعيين ولا تُمنح المسؤولين أيَّ إمكانيّة للقيام بمهامهم، سواءً على مستوى الإرشاد أم معالجة الشكاوى. والأخطر من ذلك، وجود مسؤولات لم يتلقين أيَّ تأهيل مهنيّ يمكنهنّ من فهم ماهية وشكل المهمة التي ينصّ القانون على وجوب تعيين شخص ذي مهارات وكفاءات مناسبة لها. صحيح أنّ القانون لا يفصّل هذه المهارات والكفاءات، إلا أنّ من الطبيعيّ أن يشغل هذه المهمة بالغة الأهميّة شخص يعي القانون والنظم ويُدركها، وقد تلقى إرشاداً لكيفيّة وجوب أدائه لمهامه.

تلخيص وتوصيات

فرض قانون منع التحرش الجنسيّ وأحكامه على المشغلّ واجبات واضحة، كي يكون بإمكانه محاربة ظاهرة التحرش الجنسيّ وضمان بيئة عمل آمنة من دون تحرّش جنسي. وفي إطار هذه الواجبات، يجب على المشغلّ اتخاذ تدابير كثيرة تهدف لمنع وقوع حالات من التحرش الجنسيّ، ومن أجل ضمان المعالجة اللائقة لكلّ شكوى أو حادثة تقع.

الفحص الذي أجريناه في السلطات المحليّة العربيّة ومنظمات من المجتمع المدنيّ (جهتان تُعتبران من المشغلّين الكبار في المجتمع العربيّ)، يشير إلى أنّ واجبات السلطات كمشغلات لم تُدوّت بعد، ويجب العمل من أجل تشديد الرقابة على تطبيق القانون بنجاعة أكبر. وإذا كان هؤلاء المشغلّين لا يطبّقون أحكام القانون، فما بالك بأماكن العمل الخاصّة والتجاريّة. إنّ تبعات وإسقاطات ظاهرة التحرش الجنسيّ على النساء ليست بحاجة لشرح واستفاضة، سواءً أمن الناحية النفسانيّة أم الاقتصاديّة. ويعتبر عدم اجتثاث هذه الظاهرة من جذورها محفّزاً سلبياً بخصوص انخراط النساء في سوق العمل، وهو يشكّل عاملاً مركزيّاً في تباطؤ وتيرة تقدّمهنّ في العمل. صحيح أنّ القانون ينصّ على سلسلة من الواجبات المذكورة أعلاه، إلا أنّ تعييب المشرّع لجهاز لتطبيق هذه الواجبات، يفضي إلى الافتراض بأنك لن تجد مشغلاً يجتهد من أجل تطبيق واجباته المفروضة.

نحن نعتقد أن تطبيق سلسلة من التعديلات على القانون سيحسن من جهاز التطبيق وسينجّع من شكل معالجة ظاهرة التحرش الجنسيّ في أماكن العمل، وفق ما يلي:

1. إضافة واجب التبليغ على كلّ مشغّل، بأن يقدّم لوزارة الاقتصاد أو لوزارة حكوميّة مسؤولة، تقريراً يحوي تفصيلاً لكلّ الخطوات والتدابير التي نفذها المشغّل، لغرض القيام بواجباته التي ينصّ عليها قانون منع التحرش الجنسيّ؛
2. يجب على القانون أن يلزم بتعيين مسؤولات لمنع التحرش الجنسيّ وتوفير إرشادات تتعلق بوصف الوظيفة ونسبتها والأجر المترتب عليها والمؤهلات الأساسية المطلوبة لمن يودّ شغلها. إضافة إلى ذلك، يجب على القانون أن يشمل عقوبات بخصوص عدم تعيين مسؤولة عن معالجة التحرش الجنسيّ؛
3. إقامة جهة تكون مسؤولة عن تأهيل النساء والرجال من أجل القيام بمهام المسؤولة، على أن تكون هذه الجهة جسمًا مراقبًا ومشرّفًا على أماكن العمل في القطاعين الخاصّ والعام، وأن يقدّم التقارير المتعلقة بمدى تطبيق أحكام القانون عمومًا، وبواجب تعيين المسؤولة خصوصًا.





کیان تنظیم نسوي

نحن مجموعة نساء عربيات أقمننا كيان - تنظيم نسوي للعمل معا على إحداث تغيير اجتماعي لرفع مكانة النساء وتعميق مشاركتهن الفعالة في المجتمع.

نحن نؤمن إن ذلك يتم عن طريق تمكين النساء وتدعيم دورهن الفعال في الحياة الشخصية والعامّة. كما نؤمن أن تمكين النساء اقتصاديا من خلال ضمان استقلالهن الاقتصادي وتحصيل حقوقهن الاقتصادية هما شرطان أساسيان لرفع مكانتهن في المجتمع واخراجهن من دائرة الفقر.

للحصول على مزيد من المعلومات، يُرجى التوجّه إلى القسم القانوني في كيان - تنظيم نسوي، وتلقّي استشارة شاملة، عبر الرّقمين التاليين: 04-8641904 أو 04-8661890.



شارع أرلوزوروف 118، حيفا 33276 تل:

+972-4-8641904 فاكس: +972-4-8629731

info@kayan.org.il | www.kayan.org.il

www.facebook.com/KayanFeministOrganization