



النظام الداخلي لمنع التحرّش الجنسي في السلطات المحلية

کیان

تنظیم نسوي

ארגון פמיניסטי

KAYAN
Feminist Organization

2014



يهدف النظام الداخلي لمنع التحرش الجنسي إلى توضيح أسس وتعليمات قانون منع التحرش الجنسي 1998- (فيما يلي: "قانون منع التحرش الجنسي")، والأحكام الخاصة لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل خاصة، وتحديد تدابير الانضباط ذات الصلة وتوضيح كيفية معالجة الشكاوى المتعلقة بممارسات التحرش الجنسي والتنكيل التي تليه. يأتي ذلك تماشيًا مع ما ينص عليه البند 7 (ب) من قانون التحرش الجنسي. ننوه إلى أنه في حال وجود أي تناقض بين هذا النظام وبين القانون وأنظمته، فإن القانون وأنظمته هي المُلزِمة¹.

تفاصيل المسؤولة عن تلقي الشكاوى ومعالجتها:

الاسم:

الهاتف:

1. يخص هذا النظام الداخلي النساء والرجال على حدّ سواء. جرى استعمال صيغة المذكر أو المؤنث بشكل غير مقصود ومن منطلقات توضيح الفهم لا غير.

القسم الأول: مدخل

ما هو التحرش الجنسي وما هو التنكيل على خلفيّة جنسيّة؟

القسم الثاني

واجبات المشغل تجاه الموظفين والموظفات

القسم الثالث

المسارات القانونيّة المتاحة في حال التعرّض للتحرّش الجنسيّ

القسم الرابع

إجراءات تقديم شكوى ضدّ التحرش الجنسيّ أو التنكيل في البلديّة/ المجلس المحليّ

القسم الخامس

خطوات تلتزم المسؤولّة عن الشكاوى بتنفيذها وفقًا للقانون

القسم السادس

دور السلطة المحليّة/ رئيس السلطة المحليّة في استيضاح الشكاوى

• القسم الأول: مدخل ما هو التحرش الجنسي وما هو التنكيل على خلفية جنسية؟

يُعرف قانون منع التحرش الجنسي - 1998 التحرش الجنسي على أنه واحد من 5 أنماط سلوكية محظورة، وهي:

1. الابتزاز الجنسي؛
 2. فعل مشين - فعل يهدف للإثارة أو الاكتفاء أو التحقير الجنسي؛
 3. اقتراحات جنسية متكررة أو تطرقات جنسية متكررة لشخص ما، بعد أن أوضح هذا الشخص أنه غير معنيّ بها. وحينما تكون هذه الاقتراحات ضمن علاقات العمل ومن 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 وبالتطرقات الجنسية؛
 4. التعامل المهين أو المُذلل مع شخص بخصوص جنسه أو جنسانيّته، بما في ذلك ميوله الجنسية؛
 5. نشر شريط مصوّر أو تسجيل صوتي لشخص ما، مع سوء نيّة، يتركز في جنسانيّته، من خلال ظروف وملابسات يمكن أن تؤدّي إلى إذلال الشخص من دون موافقة المتحرّش به على النشر.
- تنويه: رُغم أنّ التحرش الجنسي يمارس، في أغلب الأحيان، من طرف رجل ضدّ امرأة، إلاّ أنّه من الممكن أن يحدث في الاتجاه العكسيّ، أي من طرف امرأة ضدّ رجل، وأحيانا قد يحدث بين رجلين أو امرأتين. يغطّي القانون جميع هذه الإمكانيّات.

● أمور لا تعتبر تحرّشاً جنسياً:

الغزل الذي يجري بروح طيبة متبادلة، مع احترام متبادل ورغبة واضحة وموافقة متبادلة، لا يُعتبر تحرّشاً جنسياً.

● عدم الموافقة:

1. عموماً، يجب على الشخص المتحرّش به إظهار عدم موافقته على التحرّش الجنسيّ إلا في الحالات التالية:
 - الابتزاز؛
 - التوجّهات المهينة؛
 - استغلال علاقات السلطة بين المتحرّش والمتحرّش به.
2. يجب على عدم موافقة الشخص أن تكون كلامية أو سلوكية بشكل واضح لا يقبل التأويل.

● ما هو التنكيل على خلفيّة جنسيّة؟

- ا. التنكيل على خلفيّة جنسيّة في إطار العمل هو: أيّ مساس أو إلحاق للأذى من طرف المشغّل أو المسؤول، لأيّ عامل كردّ فعل على إحدى الحالات التالية:
1. التحرّش الجنسيّ؛
 2. تقديم شكوى ضدّ التحرّش الجنسيّ؛
 3. مساعدة عامل لآخر بتقديم توجّه أو شكوى أو دعوى ضدّ التحرّش الجنسيّ أو التنكيل.



● ما هو "إطار علاقات العمل"؟

1. داخل مكان العمل؛
2. أيّ مكان آخر تجري فيه فعالية أو نشاط من طرف مكان العمل، مثلاً: دورة استكمال خارج مكان العمل؛
3. خلال العمل، مثلاً: سفرة في إطار العمل، اجتماع عمل خارج مكان العمل؛
4. خلال استغلال علاقات السلطة والتبعية في أيّ مكان، مثلاً: التحرش الجنسي في بيت المُشغّل أو مسؤول العمل.

● القسم الثاني: واجبات المشغّل تجاه الموظفين والموظفات

- يفرض القانون على المشغّل نوعين من الواجبات: واجب المنع الوقائي وواجب المعالجة. واجب المنع- وفق الوارد في القانون والأحكام
- على المشغّل أن يعلم كلّ مسؤولة وكلّ عامل لديه بأحكام حظر التحرش الجنسيّ وتبعاته وأبعاده، كما ينصّ عليه القانون والأنظمة والأحكام المتعلقة بذات الشأن؛ على المشغّل أن يوضح لكلّ مسؤولة ولكلّ عامل واجبات المشغّل وفق القانون والأنظمة والأحكام؛
 - على المشغّل أن يطلب من كلّ عامل الامتناع عن التحرش الجنسيّ والتنكيل الذي يليه، ضدّ كلّ شخص في إطار علاقات العمل، واتخاذ كلّ التدابير اللازمة لمنع الأعمال المذكورة؛
 - على المشغّل أن يشارك أثناء ساعات العمل في نشاطات إرشادية وتوعويّة تخصّ منع التحرش الجنسيّ والتنكيل الذي يتبعه، وبوتيرة معقولة، وذلك بواسطة منظمة عمالية أو منظمة حقوقية تختصّ بمنع التمييز؛

- على المشغل أن يوفر صيغة لأحكام القانون والنظم وترتيبات الانضباط ذات الصلة بمسألة التحرش الجنسي والتنكيل الذي يتبعه، لقراءة وعناية المسؤول وعاملية، وأن يوفر لهم نسخة منها وفق الطلب؛
- في كل مكان عمل تتوفر فيه تدابير تأديبية، يجب على المشغل أن يسعى من أجل إدراج حظر التحرش الجنسي ضمن المخالفات التأديبية؛
- إذا كان المشغل مسؤولاً عن أكثر من 25 عاملاً، يجب وضع نظام داخلي مكتوب ترد فيه أهم النقاط الخاصة بأحكام القانون، والمتعلقة بالتحرش الجنسي والتنكيل الذي يتبعه في إطار علاقات العمل. يجب على النظام الداخلي أن يفصل طرق تقديم الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي أو بالتنكيل الذي يتبعه، وطرق معالجتها. ينشر النظام الداخلي في مكان بارز للعاملين، ويسلم لكل مسؤول ينوب عن المشغل، ولنقابة العمال في مكان العمل ولكل عامل يطلب قراءته. المشغل الذي ينشر النظام الداخلي بين عاملية بحظر التحرش الجنسي. ويشكل عدم نشر النظام الداخلي بين العاملين مخالفة جنائية العقاب عليها غرامة مالية متواصلة لكل أسبوع يستمر فيه ارتكاب المخالفة.



● واجب المعالجة:

تتطرق واجبات المعالجة إلى آلية معالجة الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي وكيفية القيام بخطوات وقائية يجب تطبيقها من أجل وضع الترتيبات الواضحة الخاصة بكيفية معالجة الشكاوى، وبالمسؤولين 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. 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 الملائم. من المفضل تعيين امرأة لهذه المهمة عندما يكون الأمر متيسراً، إلا أنه يلزم تعيين امرأة إذا عيّن أكثر من مسؤول واحد. ويجب تعيين قائم بمهام لذلك المسؤول/ة في حال لزم الأمر. وبحسب قرارات المحكمة فإنّ المشغل الذي لا يعين مسؤولة ويؤدّي إلى إخلالات في إجراء استيضاح الشكاوى، يتحمّل مسؤولية ارتكاب مخالفة مدنيّة، جرّاء التحرش الجنسي الذي يقوم به عامل لديه أو شخص مخوّل من طرفه؛

- تحديد آلية لاستيضاح الشكاوى أو لحالة التحرش الجنسي، وإعلام العاملين بالمسألة ومضمونها. يجب على المشغل أن يوضّح طرق تقديم الشكاوى، سواء أتمّ ذلك عبر المشتكي نفسه أم عن طريق شخص آخر مخوّل من طرفه، شفهيّاً أو خطيّاً؛ كما عليه استيضاح الشكاوى بنجاعة ومن دون تلكؤ.

● القسم الثالث: المسارات القانونيّة المتاحة في حال التعرّض للتحرّش الجنسيّ في مكان العمل (بالإمكان استخدام مسار واحد أو جميع المسارات)

- المسار التأديبيّ: يتم استنفاده ضمن نطاق مكان العمل؛
- المسار الجنائيّ: تقديم شكوى في الشرطة حسب القانوني الجنائيّ؛
- المسار المدنيّ: تقديم دعوى ضدّ المتحرّش ومكان العمل في المحكمة المدنيّة وذلك حسب قانون منع التحرّش الجنسيّ لعام 1998.



● القسم الرابع: إجراءات تقديم شكوى ضمن المسار التأديبي بموضوع التحرش الجنسي أو التنكيل في إطار البلدية / المجلس المحلي

1. من يمكنه تقديم شكوى، وفي أي ظروف؟

• تُقدّم الشكوى ضدّ التحرش الجنسي أو التنكيل، على يد أحد هؤلاء: الشخص أو العامل، بمن في ذلك عامل خارجي، الذي يدّعي أنّ عاملاً آخر، بمن في ذلك عامل خارجي²، أو مسؤولاً في مكان العمل، قام بالتحرش به جنسياً أو بممارسة التنكيل ضده.

لمن تُقدّم الشكوى في إطار العمل؟

• كلّ شكوى ضدّ تحرش جنسي أو تنكيل في إطار العمل تُقدّم للمسؤول/ة عن منع التحرشات الجنسيّة: _____ .

• في حال عدم رغبة المشتكي بتقديم الشكوى للمسؤول/ة، من الممكن تقديمها للقائم/ة بأعمال المسؤول/ة (أو لأيّ مسؤول آخر حسب تعليمات البلدية/ المجلس المحلي).

2. مضمون الشكوى:

- على الشكوى أن تتخلّل وصف الحدث، بما في ذلك:
- هويّات المشتركين في الحدث، بمن فيهم الشهود (شهود العيان أو السمع).
- مكان وزمان وقوع الحدث.
- في حال شكوى ضدّ التحرش الجنسيّ:
- هل قام المتحرش به بإظهار عدم رغبته بالتحرش وامتعاضه من سلوك المتحرش
- 1. بصورة غير قابلة للتأويل؟
- 2. هل هناك علاقات سلطة وتبعيّة بين المتحرش به والمتحرش؟

2. بموجب القانون والأنظمة المتعلقة به، فإنّ العامل الخارجي هو عامل شركة قوى بشرية أو أيّ عامل خارجيّ موظّف فعلياً في مكان العمل عبر أيّ جهة أخرى.

● القسم الخامس: خطوات تلتزم المسؤولة عن الشكاوى بتنفيذها وفقاً للقانون

- بعد تلقي الشكاوى، على المسؤولة أن تقوم بالخطوات التالية:
 1. طرح الإمكانيات القانونية المتاحة أمام المشتكى (ينظر إلى القسم الثالث).
 2. العمل على معالجة الشكاوى، بما في ذلك سماع المشتكى عليه وسماع الشهود والتحرّي وفحص أيّ معلومة وصلت إليه تتعلّق بالشكاوى.
- يُمنع المسؤول/ة من معالجة الشكاوى إذا كانت هناك صلة شخصية تربطه بالشكاوى أو المشتكى أو المشتكى ضده. في هذه الحالة يتمّ نقل الشكاوى للقائم بأعماله، وفي حال عدم وجوده، للمشغل.
- معالجة الشكاوى فوراً ومن دون تأجيل.
- على المسؤول معالجة الشكاوى مع الحفاظ على كرامة وخصوصية المشتكى والمشتكى عليه والشهود، بما في ذلك:
 1. عدم الكشف عن معلومات وصلته خلال معالجته للشكاوى، إلا إذا وجب عليه ذلك قانونياً وأو لأجل معالجة الشكاوى.
 2. عند استجواب المشتكى، عدم الاستفسار حول ماضيه الجنسيّ غير المتعلّق بالمشتكى عليه، وعدم التطرّق إلى ماضيه الجنسيّ بشكل عامّ، إلا إذا وجب ذلك من أجل معالجة الشكاوى ومنع الظلم عن المشتكى عليه.
- على البلدية/المجلس المحليّ العمل من أجل حماية المشتكى من أيّ ضرر ضمن إطار عمله نتيجة تقديمه للشكاوى، أو حمايته من أيّ ضرر من شأنه تشويش معالجة الشكاوى، بما في ذلك إبعاد المشتكى عليه عن المشتكى قدر الإمكان، وفق ظروف الحدث.



- بعد انتهاء المسؤول/ة من معالجة واستيضاح الشكوى، عليها تقديم تلخيص مكتوب وتوصيات مفصلة لرئيس البلدية/ المجلس المحلي، حول استمرارية معالجة الشكوى.
- في حال علمت البلدية/ المجلس المحلي بحدوث تحرّش جنسيّ و/أو تنكيل في إطار العمل، ولم تقدّم شكوى بالموضوع، أو تراجع المشتكي عن الشكوى، عندها يجب نقل الموضوع لاستيضاح المسؤول/ة عن منع التحرّش الجنسيّ. في حال نقل الموضوع إلى المسؤول/ة أو في حال علم المسؤول/ة بالتحرّش الجنسيّ، عليه أن يقوم باستيضاح ومعالجة الموضوع قدر الإمكان، كما هو مفصّل في هذا البند، وفقّ التغييرات الممكنة. في حال عدول المشتكي عن الشكوى، عليه الاستفسار عن سبب عدوله عنها.

• القسم السادس: دور رئيس السلطة المحلية في استيضاح الشكوى

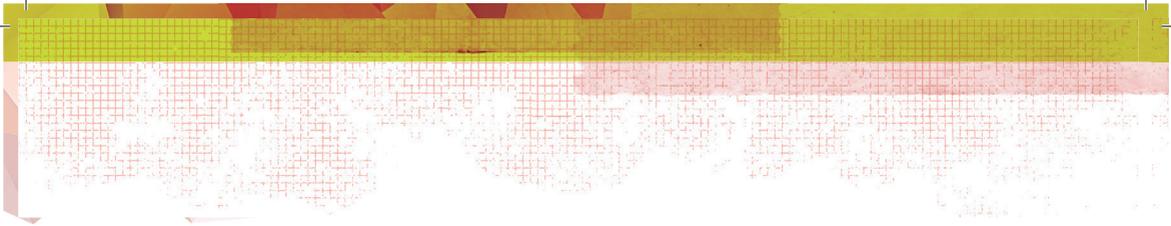
على رئيس البلدية/ المجلس المحلي، بعد تلقّي تلخيص وتوصيات المسؤول/ة عن منع التحرّش الجنسيّ، كما ورد في البند أ (ح) للقسم الخامس أعلاه، وضمن فترة زمنيّة لا تتعدّى 7 أيام عمل، اتخاذ قرار بموجب تشغيل صلاحيّته في ما يتعلّق بالأمر التالية:

1. إصدار تعليمات للعمالّ/ المسؤولين ذوي العلاقة والشريكين في الحدث، بما في ذلك تعليمات تتعلّق بالسلوكيات الملائمة في إطار العمل، وإبعاد المشتكي عليه عن المشتكي، واتخاذ الخطوات والتدابير بمكان العمل، من أجل منع تكرار التحرّش الجنسيّ أو التنكيل و/أو من أجل تصحيح الضرر اللاحق بالمشتكي/ة والنتائج الناتجة عن التحرّش أو التنكيل.
2. البدء بإجراءات انضباط/ تأديب حسب نظام الانضباط الداخليّ.
3. عدم اتخاذ أيّ خطوة مع تبرير المسوّغات لذلك.
4. على البلدية/المجلس المحليّ العمل بشكل فوريّ، ودون تأجيل، لتنفيذ قرار المسؤول عن منع التحرّش الجنسيّ حسب البند أ، وإرسال قراره عبر رسالة مكتوبة مّفصّلة للمشتكي، وللمشتكى عليه وللمسؤول.

5. تتمتع البلدية/ المجلس المحلي بصلاحيّة تغيير قرارها، وفق تغيير ظروف معيّنة، وذلك حسب البند «4» أو تأجيل تنفيذ قرارها وإرسال رسالة مكتوبة ومُفسّرة حول الموضوع لكلّ من المشتكى، والمشتكى عليه والمسؤولة. رغم ما ورد أعلاه، تتمتع البلدية/ المجلس المحلي بصلاحيّة تأجيل أو إرجاء تنفيذ القرار أو تغييره، في حال وجود إجراءات قانونيّة و/أو قضائيّة تتعلق بموضوع القرار. وفقاً لهذا البند على البلدية/ المجلس المحلي:

1. إرسال رسالة مكتوبة ومفضّلة للمشتكى والمشتكى عليه والمسؤولة.
2. في حال عدم انتهاء الإجراءات القانونيّة و/أو القضائيّة، على البلدية/ المجلس المحلي العمل وفقاً للقسم الخامس.
3. بعد انتهاء الإجراءات القانونيّة و/أو القضائيّة على المجلس المحلي/ البلدية اتخاذ قرار وفق البند 1.
4. في حال كان العامل عاملاً خارجياً من طرف شركة قوى بشريّة، يحقّ للبلدية/ المجلس المحلي، وبموافقة مشغل المشتكى عليه، الاتفاق على هويّة من سيقوم بتنفيذ استيضاح ومعالجة الشكوى، بشكلٍ كاملٍ أو جزئيّ.





كيان - تنظيم نسوي

كيان - تنظيم نسوي، تم تأسيسه عام 1998، ويطمح لمجتمع متنوع آمن وعادل وخال من التمييز الجندري، تحظى به النساء العربيات الفلسطينيات بتكافؤ الفرص لتحقيق الذات. وتأخذ دور قيادي ومؤثر في المجتمع من خلال إدراكهن وتحقيقهن لحقوقهن الفردية والجماعية. لتحقيق هذا، نسعى في كيان لتشكيل حركة نسوية فاعلة وممنهجة قطرياً، تؤثر عملياً على المجتمع من خلال مواجهة مسببات وجذور قضايا وظواهر التمييز الجندري والدفاع عن حقوق النساء وضمان انخراطهن في دوائر اتخاذ القرار بشكل عام.

للحصول على معلومات إضافية وأو تلقّي الاستشارة، يرجى التوجّه إلى القسم القانوني في "كيان"، عبر الرقم التالي: 04-8641291
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

