



وزارة المساواة الاجتماعية السلطة للنهوض بمكانة المرأة

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.

يحظر القانون ممارسة التحرش الجنسي. من المتوقع ان يواجه المتحرش عقوبة السجن حتى سنتين.
في حال نشر المتحرش جنسيا صورا تركز على جنسانية المتحرش به دون موافقته تكون عقوبته السجن لمدة ثلاث سنوات

الأعمال المحظورة:

- الابتزاز للقيام بعمل ذي طابع جنسي
- فعل مُشين (تكفي حادثة واحدة)
- اقتراعات متكررة ذات طابع جنسي
- تطرقات متكررة لجنسانية الشخص
- تعامل مُهين أو مُذل لشخص بسبب جنسه أو جنسانيته
- استغلال علاقات التبعية أو السلطة بشكل جنسي
- نشر صور تركز على جنسانية شخص دون موافقته
- مثال على تحرش جنسي: رب عمل أو عامل يس بمعاملة بهدف إثارتها جنسيا أو يتعري أمامها دون موافقتها، رب 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 ببالغ/ة العمل مصدره التحرش الجنسي، أو كل إلحاق للأذى من ساعدت أو شهدت لصالح عاملة/ آخر/ أخرى في تقديم شكوى حول تحرش جنسي.

الذي يضايق شخصاً آخر - عقوبته حتى ثلاث سنوات من السجن

- عدم الموافقة، على المتحرش به/ا جنسيا أن يظهر/تظهر بوضوح أنه/ا يرفض/ترفض التحرش، سواء بالكلام أو السلوك. في حال كان المتحرش به قاصرا، عاجز، مُتلقّي 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 رب العمل:

- ينطبق قانون واجب رب 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 أن يعيّن/تعيّن مسؤولا/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 يطلب/تطلب من كل عامل/لديه/ لديها، عامله/ لديها/ لديها تجنب التحرش الجنسي والمضايقة تجاه العمال والزبائن على حد سواء.
- على المُشغّل/ة إقامة نشاطات توعيبية 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.
- إجراءات مدنية - يمكن تقديم شكوى مدنية في المحكمة خلال 7 سنوات (غالبا في محكمة العمل اللوائية). يحق للمحكمة إصدار قرار حول التحرش الجنسي أو المضايقة بدفع تعويض حتى 120,000 شاقل، دون إثبات ضرر.

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 بمقدّم/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، المدعى عليه، والشهود الآخرين.
- عند انتهاء الاستيضاح، يُقدّم/تقدّم المسؤول/ة إلى المُشغّل، دون تأجيل، ملخصا خطيا حول استيضاح الشكوى ويرفق/ ترفق توصيات مفصلة لمعالجة 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 المشتكي عليه/ عليها عن المشتكي/ة قدر الإمكان وقدر ما يراه/تراه مناسبا في ظروف القضية.
- ينقل/ تنقل المُشغّل/ة للمشتكي/ة بلاغا خطيا مفصلا حول قراره/ها، ويتيح/تتيح للمشتكي/ة النظر في تليخيص المسؤول/ة وتوصياته/توصياتها.

لمن يمكن التوجه:

وزارة الاقتصاد والصناعة

- مفوضية مساواة الفرص في العمل على هاتف: ٦٦٦٢٧٨٠٠٢
- il.gov.moital@shivion
- اتحاد مراكز المساعدة لضحايا التحرش الجنسي على هاتف: ١٢٠٢

المنظمات النسوية التي تشغل خطوط مساعدة وإرشاد:

- إيمونا على هاتف: ٦٨٥٧١٧٩-٠٣
- فيتسو على هاتف: ٦٩٢٣٨٢٥-٠٣
- نعمات على هاتف: ٥٢٥٤٤٢٢-٠٣
- لوبي النساء في إسرائيل ٦١٢٣٩٩٠-٠٣

المسؤول/ة عن منع التحرش الجنسي في مكان العمل:

غادة حبيب الله

050-2498400

الهاتف والبريد الإلكتروني

ghada.hb@ein-mahel.muni.il

لا يشكل هذا المستند بديلا للقانون والأنظمة الداخلية بأي شكل من الأشكال.

يحق للعامل/ة الحصول على نسخة من قانون منع التحرش الجنسي، ١٩٩٨، ومن أنظمة منع التحرش الجنسي (واجبات رب العمل)، ١٩٩٨، ومن الإرشادات التأديبية لمكان العمل في شأن التحرش الجنسي والمضايقة.

women@pmo.gov.il



המשרד לשוויון חברתי
הרשות לקידום מעמד האישה



מועצה מקומית עין מאהל
קידום מעמד האישה

תקנון למניעת הטרדה מינית

עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ותקנותיו, בהתאם לסעיף 7(ב) לחוק
כול שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהפך

**הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.
בנסיבות שבהן המטריד מינית פרסם תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו דינו שלוש שנים**

המעשים האסורים:

- סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני
- מעשה מגונה (די באירוע יחיד)
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני
- התייחסויות חוזרות למיניות האדם
- התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם
- ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני
- פרסום תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו
- דוגמה להטרדה מינית: מעביד או עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף בפניה חלק מוצנע מגופו בלא הסכמתה, מעביד או עובד המאיים (במפורש או במשתמע) לפטר עובדת או לפגוע בזכויותיה אם היא תסרב לבלות אתו או לקיים אתו יחסי מין.
- התנכלות אסורה: כול פגיעה בעובדת או במבקשת/עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או כול פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחר/ת בתלונה על הטרדה מינית.

המתנכל לאדם - דינו מאסר עד שלוש שנים

- אי הסכמה: על המוטרת/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכים/ה להתנהגות המטרידה, במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, או שימוש לרעה בסמכות של עובד ציבור במילוי תפקידו תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

חובות המעביד/ה:

- דין חברת כוח אדם או מוסד להשכלה לבוגרים כדין מעביד. מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשי עובדי, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעביד/ה למנוע אחראי/ית לנושא הטרדה מינית במקום העבודה
- על המעביד/ה לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות
- על המעביד/ה לדרוש מכול עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות
- על המעביד/ה לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כול עובד מטעמו להשתתף בפעילות
- על המעביד/ה להביא לידיעת עובדי/ת את התקנון למניעת הטרדה מינית ולתלותו במקום בולט לעין.

הליך הגשת התלונה:

- מומלץ לתעד את האירוע ככול הניתן ולגבותו בעדים (לספר לחבר/ה או לבן/ת משפחה).
- החוק מציע שלוש אפשרויות, ניתן לנקוט בחלקן או בכולן, במקביל או בזו אחר זו:
- דין משמעתי פנימי - ניתן להתלונן על ההטרדה אצל האחראי/ת על-פי חוק למניעת הטרדה מינית בעבודה, או אצל המעביד/ה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים
- הליך פלילי - ניתן להגיש תלונה במשטרה, כדי לפתוח בהליך פלילי
- הליך אזרחי - ניתן להגיש, בתוך 7 שנים, תביעה אזרחית בבית המשפט (בדרך-כלל בית הדין האזרחי לעבודה). בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי של עד 120,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק.

בירור התלונה אצל מעביד/ה:

- האחראי/ת תפעל לבירור התלונה, תשמע את המעורבים והעדים, ותבדוק את המידע. האחראי/ת גם תידע את המתלונן/ת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק
- אחראי/ת לא יטפל בבירור תלונה אם הוא/היא בעל/ת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, ויעביר את הבירור לאחראי/ת אחר/ת או לממלא/ת מקום או למעביד/ה
- בירור התלונה ייעשה ביעילות ובבלא דיחוי
- בירור תלונה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים
- בתום בירור התלונה תגיש האחראי/ת למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול בה
- המעביד/ה יחליט בתוך 7 ימים על המשך הטיפול בנקיטת צעדים או באי-נקיטת צעדים, במטרה למנוע המשך ההטרדה המינית וכדי לתקן פגיעה שנגרמה למתלונן
- המעביד/ה יגן על המתלונן/ת במהלך בירור התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה ובין היתר המעביד/ה יפעל להרחקת הנילון מהמתלונן/ת, ככול הניתן וכול שנגרם נזק בנסיבות העניין.
- המעביד/ה ימסור למתלונן/ת הודעה מנומקת בכתב על החלטתו/ה, וכן יאפשר למתלונן/ת לעיין בסיכום האחראי/ת ובהמלצותיו/ה.

האחראי/ת על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה:

גאדה חביבאללה

04-6086803

טלפון ודוא"ל:

ghada.hb@ein-mahel.muni.il

למי ניתן לפנות:

משרד התמ"ת

- נציבות שיויון הזדמנויות בעבודה: 02-6662780
- shivion@moital.gov.il
- איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי/ות תקיפה מינית: טל' 1202

ארגוני הנשים המפעילים קווי יעוץ והדרכה:

- אמונה - 03-6857179
- ויצו - 03-6923825
- נעמת - 03-5254422
- שדולת הנשים בישראל - 03-6123990

נוסח זה אינו בא במקום החוק והתקנות ואינו מחליפם בשום אופן.

עובד/ת זכא/ת לקבל עותק מהחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ומהתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998, ומהוראות המשמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

women@pmo.gov.il