<u>תקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998</u>

<u>מבוא</u>

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשיוויון בין המינים. המרכז האקדמי שלם בע"מ (חל"צ) (להלן - "המרכז") מחויב ליצירת סביבה שבה ישנם יחסי כבוד הדדי והגינות כלפי עובדיו, הסטודנטים וכל מי שנמצא עימו בקשרים במסגרת העבודה.

המרכז רואה בחומרה רבה כל התנהגות של הטרדה מינית ויעשה ככל שביכולתו למנוע התנהגות זו.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין מאז כניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח–1998 בספטמבר 1998.

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, מהוות עבירות משמעת, ועומדות בניגוד למדיניות המרכז.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח–1998. במקרה של סתירה בין נוהל זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

נוהל זה מתייחס לכל עובדי המרכז והלומדים בו, לרבות סגל אקדמי, סגל מנהלי וסטודנטים. מטעמי נוחות התקנון מנוסח בלשון זכר ונקבה לסירוגין. בכל מקום בו מוזכר המנכ"ל בתקנון זה, הכוונה היא למשנה לנשיא לעניינים אקדמיים במרכז.

<u>תקנון זה כולל:</u>

<u>חלק</u>	<u>סעיפים</u>	
א'	4-1	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה" "מסגרת לימודים")
ב'	5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ג'	7-6	מדיניות המרכז ואחריותו
ד'	9-8	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	10	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	16-11	הליך תלונה אצל האחראית למניעת הטרדה מינית וטיפול באחריות המרכז
ז'	17	שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19)

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. <u>מהי הטרדה מינית?</u>

(א) אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח–1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) **סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.**

לדוגמא: מנהל המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין. מרצה המבטיח לסטודנטית ציון מיטיב בקורס אם תנהל איתו מערכת יחסים בעלת אופי מיני.

(2) **מעשה מגונה.**

לדוגמא: עובד או מנהל הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.

(3) **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.**

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:

i. יחסי מרות בעבודה.

לדוגמא: מנהל המציע הצעות חוזרות בעלות אופי מיני למזכירה הכפופה לו, אף אם אינה מראה אי הסכמה.

ii. לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;

לדוגמא: מרצה המציע הצעות חוזרות בעלות אופי מיני לסטודנטית.

iii. ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.

(4) **התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.**

לדוגמא: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפיסקה (3) לעיל.

(5) **התייחסות מבזה או משפילה למינו, מיניותו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.**

(6) **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום**, ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:

(א) הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרתו;

(ב) הפרסום נעשה למטרה כשרה;

(ג) יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;

בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם;

(ג) בנוסף, הטרדה מינית הינה גם ניצול יחסי מרות בין בכיר לכפופה במסגרתם מנצל הבכיר את עמדתו לשם קיומם של יחסי מין בין הצדדים. לעניין זה קבעו בתי המשפט חזקה לפיה בכל מקרה של קיום מערכת יחסים מינית בין צדדים ביניהם קיימים יחסי עבודה במסגרתם יש פערי כוחות, יעבור הנטל לבכיר להוכיח שלא ניצל את מרותו לשם השגת מערכת היחסים המינית.

המרכז קבע כי בכל מקרה של קיום מערכת יחסים מינית בין שני עובדים, או בין מרצה לסטודנט, על העובד הבכיר מבין השניים לדווח באופן מיידי להנהלה על קיומה של מערכת היחסים. כן מבהיר המרכז כי בנסיבות של מערכת יחסים בין עובד לסטודנט, או בין עובדים שאינם באותה דרגה, יפעל המרכז להפסקת עבודתו המיידית של הבכיר. המרכז קבע הוראה זו לאחר שיקול דעת ובשים לב למאפיינים הייחודיים ללימודים ועבודה במרכז, ויפעל בהתאם בכל המקרים. אי דיווח כאמור יהווה עבירת משמעת.

(ד) אי הסכמה

(1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

- סחיטה (פיסקה (ב)(1) לעיל);
- מעשים מגונים (פיסקה (ב)(2) לעיל);
- התייחסות מבזה או משפילה (פיסקה (ב)(5) לעיל);
- ניצול של יחסי מרות בעבודה או בלימודים בין המטריד לבין המוטרד (לגבי המעשים בפיסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);

יצוין כי קיימים סוגים נוספים של יחסים מיוחדים בהם אין צורך להראות אי הסכמה, המפורטים בסעיף 3(6) לחוק.

(2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים לאדם סביר.

2. <u>מה אינו הטרדה?</u>

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית. המרכז ממליץ, עם זאת, לעובדיו להמנע מכל מעשה גבולי שכזה שעשוי להתפרש על ידי עובד אחר כפוגעני, אף אם אינו עולה כדי הטרדה מינית, ותוך שימת לב לתפיסות העולם הערכיות של המכרז.

3. <u>מהי התנכלות?</u>

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח–1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה או לימודים:

(1) מנהל פוגע בעובד או בדורש עבודה או בסטודנט או מי שמנסה להתקבל כסטודנט — כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית או תלונה על הטרדה מינית (בין אם הנפגע הוא המוטרד עצמו או עד שהעיד לטובתו או חבר לעבודה שסייע למוטרד).

ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.

דוגמאות:

מנהל המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני;

מנהל המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

מרצה הנותן ציון נמוך לסטודנטית עקב התנגדותה להתייחסותו למיניותה.

(2) מנהל פוגע בעובד או בדורש עבודה, או בסטודנט או במי שמנסה להתקבל כסטודנט — כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

(3) מנהל פוגע בעובד או בדורש עבודה — כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

לדוגמא: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המנהל מרע את תנאי העבודה שלה בשל כך.

4. <u>מהי "מסגרת יחסי עבודה" ו"מסגרת לימודים"?</u>

(א) במרכז.

(ב) בכל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המרכז. לדוגמה: אולם שבו מציגים המרכז ועובדיו תערוכה של מוצרי המרכז; מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המרכז; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המרכז לעובדיו; סיור לימודי מטעם המרכז.

(ג) תוך כדי העבודה או הלימודים (לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה).

(ד) תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. <u>הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות</u>

(א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח–1998) -

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו בקנס;

(2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים - מהמעביד של אלה.

(3) עבירות משמעת שבגינן עשוי המטריד לעמוד לדין משמעתי במסגרת המרכז.

חלק ג': מדיניות המרכז ואחריותו

6. <u>הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המרכז</u>

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והלימודים, ועומדות בניגוד למדיניות המרכז.

7. <u>אחריות המרכז</u>

(א) החוק מטיל על המרכז אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו, מנהליו והמרצים בו, , במסגרת יחסי עבודה או לימודים; המרכז נוקט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ד');

(2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שנודע לו עליהן (ר' חלק ו').

(3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ו').

(ב) לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או מנהל מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד׳: מניעת הטרדה מינית והתנכלות

8. <u>צעדי מנע</u>

(א) המרכז דורש מכל מנהל, מכל מרצה, מכל סטודנט ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה או לימודים ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המרכז, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) המרכז דורש מכל מנהל ומרצה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה או לימודים.

(ג) המרכז דורש מכל עובד המנהל מערכת יחסים מינית עם עובד אחר או עם סטודנט לדווח למנהלו לאלתר על קיומה של מערכת היחסים.

כן מבהיר המרכז כי בנסיבות של מערכת יחסים בין עובד לסטודנט, או בין עובדים שאינם באותה דרגה, יפעל המרכז להפסקת עבודתו המיידית של הבכיר. המרכז קבע הוראה זו לאחר שיקול דעת ובשים לב למאפיינים הייחודיים ללימודים ועבודה במרכז, ויפעל בהתאם בכל המקרים. אי דיווח כאמור יהווה עבירת משמעת.

(ד) המרכז יקיים פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות אחת לשנה לפחות; פעולות כאמור יכול שייעשו באמצעי טכנולוגי כגון לומדה ממוחשבת; המרכז דורש מכל מנהל, מרצה, סטודנט ועובד להשתתף בפעולות הדרכה אלו.

9. <u>קבלת מידע</u>

(א) עובד זכאי בהתאם לתקנות -לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

— חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ״ח–1998;

— תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ״ח–1998;

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לענין זה:

הגב׳ שרון וובר, טלפון: 02-5605517.

חלק ה׳: מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

10. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

(1) טיפול באחריות המרכז: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת יחסי עבודה או לימודים, הנפגע יכול להגיש תלונה במרכז; הפרוצדורה לענין זה מפורטת בחלק ו׳.

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שבע שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל -בבית הדין האזורי לעבודה) נגד -

המטריד או המתנכל בעצמו;

ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר׳ סעיף 7 לעניין אחריות המעביד).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

חלק ו׳: הליך תלונה אצל המרכז וטיפול באחריות המרכז

11. <u>מי יכול להגיש תלונה, ובאלו נסיבות?</u>

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(1) עובד שטוען כי עובד אחר, ממונה או תלמיד הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.

(2) תלמיד הטוען כי עובד של המרכז או תלמיד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.

(3) אדם אחר שטוען כי עובד של המרכז או ממונה מטעמה או תלמיד במרכז הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.

(4) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1), (2), (3).

12. <u>בפני מי מתלוננים?</u>

(א) תלונה יש להגיש לאחראית למניעת הטרדה מינית - גב' שרון וובר אשר תפקידה סמנכ"לית משאבי אנוש, מס' טלפון בעבודה 02-5605517, דוא"ל: sharonw@shalem.ac.il

האחראית תמונה על ידי נשיא המרכז ותעבור הכשרה של לפחות 18 שעות בתחום מניעת ההטרדה המינית.

(ב) אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליה ("הנילונה") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלאת מקום האחראית. בהעדרן תוגש התלונה למנכ"ל. (אם הוגשה תלונה למנכ"ל כאמור, הוא יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמורה לפעול אחראית).

(ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במרכז-

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראית מטעם המרכז;

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם המרכז, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

13. <u>תוכן התלונה:</u>

התלונה תכלול את תיאור המקרה, ומומלץ כי תכלול פרטים כדלקמן:

(1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;

(2) מקום האירוע;

(3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית — אחד מאלה:

א. האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;

ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

14. <u>אופן הגשת התלונה</u>

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה —

(1) תרשום האחראית את תוכן התלונה;

(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים;

(3) האחראית תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

15. <u>בירור התלונה</u>

(א) התקבלה תלונה, האחראית —

(1) תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 10 לעיל);

(2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם

ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.

(ב) האחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לממלאת מקום האחראית ובהעדרה - למנכ״ל; אם האחראית העבירה את הטיפול למנכ״ל כאמור, יפעל המנכ״ל כפי שאמורה לפעול אחראית בבירור תלונה, על פי סעיף זה.

(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר —

(1) לא תגלה אחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;

(2) לא תשאל אחראית שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפיסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

הצדדים והעדים יונחו אף הם לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא להעביר כל מידע בקשר עם התלונה לצד ג׳ כלשהו, אלא ככל שהוא נחוץ לשם בירור התלונה או לשם מיצוי זכויותיו החוקיות של מי מהצדדים.

(ו) המרכז יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה או לימודים כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המרכז להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שייראה לו נכון בנסיבות הענין.

(ז) בתום בירור התלונה תגיש האחראית למנכ״ל, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 16(א) ו-(ד).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במרכז, תגיש האחראית את סיכומה לקבלן ולמרכז.

(ט) נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של האחראית; לעניין זה אחריותו של כל מנהל במרכז וכל מרצה בו להעביר מידע כאמור לידי האחראית ללא דיחוי; הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

16. <u>טיפול המרכז במקרה של הטרדה מינית או התנכלות</u>

(א) קיבל המנכ״ל את סיכומה והמלצותיה של האחראית לפי סעיף 17(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ולימודים והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה או לימודים- לרבות נקיטת אמצעי משמעת עד כדי פיטוריו של העובד המטריד ושלילת פיצויי הפיטורים שלו, או הרחקתו של הסטודנט המטריד ממסגרת הלימודים, הכל לפי הוראות תקנון המשמעת החל במרכז, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;

(2) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המנכ״ל יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן 4(א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כן יאפשר המנכ״ל למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.

(ג) המנכ״ל רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה ותמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי המנכ״ל לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המנכ״ל -

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המנכ"ל לפי הוראות סעיף 15(ו);

(3) בתום ההליכים יקבל המנכ"ל החלטה לפי סעיף קטן(א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במרכז, רשאים המנכ"ל והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

<u>שונות</u>

17. המרכז מעביר דיווחים שנתיים לרשות לקידום מעמד האשה ולוועדה לקידום מעמד האשה ושוויון מגדרי בכנסת אודות הפעולות השונות שנקט המרכז למניעת הטרדה מינית, וכן מספר התלונות שהוגשו בשל הטרדה מינית ואופן הטיפול בהן. בדו"ח לא מפורטים פרטים המאפשרים זיהויים של הנילון או המתלונן ואנשים אחרים הקשורים בתלונה.

18. במרכז קיימים שירותי יעוץ פסיכולוגי, ומתלונן המעוניין בהם מוזמן לפנות לאחראית כמפורט בתקנון זה או למינהל הסטודנטים, לשם קבלת הפניה בהתאם.

لائحة آداب السلوك تمشياً مع قانون منع التحرش الجنسي 1998

المقدمة

إن التحرش الجنسي أو التعرض لشخص على خلفية جنسية ينال من كرامة الإنسان وحريته وخصوصيته ويمسّ بالمساواة بين الجنسيْن. ويلتزم مركز "شاليم" الأكاديمي (فيما يلي "المركز") بخلق بيئة تضمن علاقات الاحترام المتبادل والنزاهة مع مستخدميه وطلابه وكل مَن يتواصل معه في إطار العمل.

وينظر المركز بخطورة بالغة إلى أي سلوك ينطوي على التحرش الجنسي ويعمل كل ما في وسعه لمنع مثل هذا السلوك.

ويُعدّ هذا النوع من السلوك انتهاكًا خطيرًا لكرامة الفرد وحقوقه الأساسية، ويُخلّ بمبدأ المساواة بين الجنسين. كما أن هذه الممارسات تُعتبر جنائية وتبرر رفع دعاوى التعويضات منذ سريان مفعول قانون منع التحرش الجنسي في شهر سبتمبر أيلول من عام 1998.

كما أن ممارسات التحرش الجنسي أو التعرّض لأي شخص تمسّ بعلاقات العمل وتشكل تجاوزاً لآداب السلوك وتتعارض مع سياسة المركز.

وتأتي هذه اللائحة لتوضيح الركائز الأساسية لأحكام القانون والتعليمات الخاصة بمنع التحرش الجنسي (البند الخاص بواجبات ربّ العمل) التي تم تشريعها عام 1998.
وفي حال وجود أي تناقض بين اللائحة الواردة أدناه وأحكام القانون والتعليمات المرفقة به، فإن القانون والتعليمات المرفقة تُعتبر المرجعية المُلزمة ويمكن مراجعتها كما يرد لاحقاً في البند رقم 11 من هذه اللائحة.

إن هذه اللائحة تخصّ جميع مستخدمي المركز والدارسين فيه، بما في ذلك أعضاء السلك الأكاديمي والسلك الإداري والطلاب. وتمت كتابة اللائحة تارةً بصيغة المذكر وتارة بصيغة المؤنث. وكلما تمت الإشارة إلى "المدير العام" في اللائحة فإن المقصود هو نائب رئيس المركز للشؤون الأكاديمية.

إن اللائحة أدناه تتضمن ما يلي:

الجزء	البنود	
أ	1-4	ما هي ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لشخص (ومغزى "إطار علاقات العمل" و"إطار الدراسة"
ب	5	النتائج المترتبة على التحرش الجنسي والتعرض لشخص (جريمة تستحق العقاب الجنائي، وعلة تستدعي رفع دعوى تعويضات)
ج	6-7	سياسة المركز ومسؤولياته
د	8-9	منع ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لشخص

ه	10	ماذا يمكنك القيام به في حال تم التحرش بك جنسياً أو التعرض لك؟
و	11-16	إجراءات تقديم الشكاوى للمسؤولة عن منع التحرش الجنسي والتعامل معها في المركز
ز	17	متفرقات: المستخدم بنظام المقاولة لدى شخص آخر (البند 19)

الجزء الأول: ما هي ممارسات التحرش الجنسي والتعرض للشخص؟

1. ما هو التحرش الجنسي؟

(أ) على الرغم من أن غالبية حالات التحرش الجنسي تتم من قبل الرجل وضد المرأة، فإن ممارسات التحرش الجنسي قد يقوم بها الرجل أو المرأة بحق رجل أو امرأة، حيث ينطبق القانون على كل هذه الاحتمالات.

(ب) ينص قانون منع التحرش الجنسي (1998) على أن التحرش الجنسي قد يأتي من خلال ممارسة أي شكل من الأشكال السلوكية الستة المحرَّمة وهي كالآتي:

(1) إبتزاز شخص لغرض ارتكاب فعل له إيحاء جنسي

مثال: المدير الذي يهدد بفصل مستخدمة إذا رفضت ممارسة العلاقات الجنسية معه؛ المحاضر الذي يتعهد للطالبة بمنحها علامة أفضل في المساق الذي يدرّسه إذا أقامت معه علاقات ذات إيحاء جنسي.

(2) العمل المُشين

مثال: المستخدم أو المدير الذي يلامس المستخدمة بدافع الغريزة الجنسية أو يكشف لها أعضاءه الخاصة دون الحصول على موافقتها.

(3) تكرار تقديم العروض ذات الإيحاء الجنسي على شخص ما رغم أنه لا يبدي الاهتمام فيها.

ويشار إلى أن الشخص المذكور لا يحتاج إلى إظهار عدم موافقته على هذه العروض في الحالات التالية:

i. وجود علاقات خضوع (بين الرئيس والمرؤوس) في العمل

مثال: المدير الذي يكرر طرح العروض ذات الإيحاء الجنسي على السكرتيرة الخاضعة له حتى وإنْ لم تُظهر عدم موافقتها.

ii. حالة الطالب الذي يدرس في مؤسسة للتعليم النظري أو الديني أو المهني للبالغين والذي تُطرح عليه هذه العروض من خلال استغلال علاقات الخضوع في الدراسة.

مثال: المحاضر الذي يكرر تقديم العروض ذات الإيحاء الجنسي على الطالبة.

iii. إستغلال علاقات قائمة على الخضوع أو التبعية أو التربية أو عند رعاية قاصر أو عاجز أو أي شخص يحتاج للعلاج.

(4) التلميح المتكرر إلى جنسانية شخص ما رغم أن الشخص المذكور يظهر عدم اهتمامه بهذه التلميحات

مثال: التلميح المتكرر إلى الطابع الجنسي لمظهر شخص ما رغم توضيحه أن هذا الأمر يسبب له الانزعاج.

ويشار إلى أنه لا حاجة لإبداء عدم الموافقة في الحالات المشار إليها أعلاه في المادة رقم (3).

(5) التلميح المخزي أو المهين لجنس الشخص المعني أو جنسانيته أو ميوله الجنسية سواء أظهر انزعاجه بذلك أم لا.

(6) نشر صورة أو فيلم أو تسجيل لشخص ما يتمحور حول جنسانيته وسط ظروف من شأنها إهانته أو احتقاره دون الحصول على موافقته على هذا النشر. غير أنه تجدر الإشارة إلى أن القانون الجنائي أو المدني قد يمنح الناشر الحماية في حال استيفاء أحد الشروط التالية:

(أ) إذا تم النشر لاعتبارات موضوعية بالنظر إلى ظروف النشر ومضمون المادة المنشورة وشكلها ونطاقها وهدفها.

(ب) إذا تم النشر لهدف قانوني.

(ج) إذا كان للنشر ما يبرره في ظروفه الخاصة كونه يدور حول قضية عامة وبشرط خلوه من الأكاذيب، أو إذا كان النشر يأتي بمثابة إبداء الرأي في شخص يتولى منصباً عاماً أو يوجه الانتقاد إليه بما يخص منصبه ودون تجاوز حدود المعقول لغرض تحقيق هذا الهدف.

جدير بالذكر أن "الصورة أو الفيلم أو التسجيل" المشار إليها في هذه الفقرة تعني أيضاً أي مادة تم تحريرها أو دمج هذه المكونات البصرية والسمعية فيها، على أن يتسنى التعرف على الشخص المعني فيها.

(ج) كما أن التحرش الجنسي هو استغلال لأي علاقات خضوع بين الرئيس ومرؤوسته إذا ما استغل الرئيس موقعه لإقامة العلاقات الجنسية بين الطرفيْن. وقضت المحاكم في هذا الإطار أن في أي حالة من وجود علاقات جنسية بين طرفيْن مرتبطيْن أيضاً بعلاقات عمل يتحمل الطرف القوي مسؤولية إثبات عدم استغلاله سطوته على الطرف الضعيف لغرض فرض العلاقات الجنسية عليه.

وقرر مركز "شاليم" أنه في أي حالة وجود علاقات جنسية بين مستخدميْن أو بين محاضر وطالب، يجب على المستخدم الأعلى مرتبةً بين الاثنين إبلاغ الإدارة فوراً بوجود هذه العلاقات. كما يوضح المركز أنه في حالة وجود علاقات بين مستخدم وطالب أو بين مستخدميْن ليْسَا على نفس المرتبة الوظيفية فإن المركز يعمل على إيقاف المستخدم الأعلى مرتبةً عن العمل فوراً. وقد قرر المركز تطبيق هذه التعليمات بعد تدقيق النظر بشكل يراعي مميزات الدراسة والعمل فيه، حيث يعمل المركز بمقتضاها في جميع الحالات. وتُعتبر أي حالة من عدم الإبلاغ بعلاقات كهذه مخالفة انضباطية.

(د) عدم الموافقة

(1) يجب على الشخص المعني عموماً إظهار عدم موافقته على أي فعل ينطوي على للتحرش الجنسي. غير أن هذا الواجب لا ينطلي على الحالات التالية:
- الابتزاز (المادة (ب)(1) الواردة أعلاه).
- الأفعال المشينة (المادة (ب)(2) الواردة أعلاه).
- المعاملة القائمة على الاحتقار أو الإهانة (المادة (ب)(5) الواردة أعلاه).
- إستغلال علاقات الخضوع في العمل أو الدراسة بين الشخص الذي يمارس التحرش الجنسي والشخص الذي يتعرض له (فيما يتعلق بالممارسات الوارد ذكرها في المادتيْن (ب)(3) و(4) أعلاه.

ويشار إلى أن هناك أنواعاً أخرى من العلاقات الخاصة التي تُغني عن إظهار عدم الموافقة كما يأتي بيانها تفصيلاً في المادة رقم 3(6) من القانون.

(2) يتم إظهار عدم الموافقة إما قولاً أو سلوكاً بصورة لا تقبل التأويل بالنسبة للشخص العادي.

2. ما هي الممارسات التي لا ترقى إلى مستوى التحرش الجنسي؟

على الرغم من محاولة المشرِّع تعريف التحرش الجنسي بصورة مفصلة فإن هذه التعاريف بطبيعتها تبقي "منطقة رمادية". وهكذا يصعب، على سبيل المثال، الجزم مسبقاً بكل ما يُعتبر معاملة "مُخزية" أو "مهينة" بالنسبة لجنس الشخص أو جنسانيته. غير أن حظر التحرش الجنسي لا يعني حظر المغازلة الجارية بروح ودية وبالتراضي. وينصح المركز مع ذلك مستخدميه تجنب القيام بأي فعل يوشك على تجاوز حدود اللائق وقد يفسره مستخدم آخر على أنه يشكل اعتداء عليه حتى وإن لم يرقَ إلى مستوى التحرش الجنسي وذلك مراعاةً للتصورات القيمية المعتمدة في المركز.

3. ما معنى التعرض لشخص؟

(أ) ينص قانون منع التحرش الجنسي وقانون تكافؤ فرص العمل (1998) على أن التعرض لشخص يطال كل الحالات الواردة أدناه إذا ما تم بمقتضى علاقات العمل أو الدراسة:

(1) إذا تعرّض المدير للمستخدم أو لطالب العمل أو للطالب الجامعي أو لكل من حاول الالتحاق بالدراسة كطالب، شريطة أن يعود مصدر التعرّض إلى التحرش الجنسي أو يتعلق بتقديم شكوى خاصة بالتحرش الجنسي (سواء أكان الشخص المُعتدى عليه هو الذي تعرض بنفسه للتحرش الجنسي أو شخصاً يدلي بإفادة لصالحه أو زميلاً له قدم له العون.

لكن إذا كان التحرش الجنسي يأتي على شكل تقديم العروض المتكررة ذات الإيحاء الجنسي أو على شكل التلميحات المتكررة إلى جنسانية الشخص المعني، فيكفي في هذه الحالة أن يتعرض الشخص لعرض أو تلميح واحد لا أكثر.

بعض الأمثلة:
- المدير الذي يمنع ترقية المستخدمة عقب رفضها عرضاً قدمه لها عليها مرة واحدة فقط بإقامة الاتصال الجنسي.
- المدير الذي يفصل المستخدمة من العمل عقب رفضها عرضاً قدمه لها مرة واحدة فقط بإقامة الاتصال الجنسي.
- المحاضر الذي يمنح الطالبة علامة متدنّية عقب رفضها تلميحاته بشأن جنسانيتها.

(2) إذا تعرّض المدير للمستخدم أو لطالب العمل أو للطالب الجامعي أو لكل من حاول الالتحاق بالدراسة كطالب، شريطة أن يعود مصدر التعرّض إلى شكوى سابقة تم تقديمها بسبب حادث تعرض سابق أو إلى دعوى قضائية تم تقديمها بسبب حادث كهذا.

(3) إذا تعرض المدير للمستخدم أو لطالب العمل، شريطة أن يعود مصدر التعرض إلى معاونة المستخدم مستخدماً آخر فيما يتعلق بشكوى أو دعوى قضائية قدمها

بسبب حادث تعرض سابق.

مثال: أدلت المستخدمة بإفادة حول التعرض لمستخدم آخر مما جعل المدير يشدد من ظروف عملها.

4. <u>ما هو "إطار علاقات العمل" و"إطار الدراسة"؟</u>

(أ) ما يجري داخل المركز أو في أي مكان آخر يجري فيه نشاط يخص المركز. مثال: قاعة يقيم فيها المركز ومستخدموه معرضاً لمنتجات المركز؛ معهد للتأهيل أو للدورات الاستكمالية تجري فيه دورة خاصة بالمركز؛ مطعم يقيم فيه المركز احتفالاً لمستخدميه؛ جولة تعليمية خاصة بالمركز.

(ب) كل ما يتخلل العمل أو الدراسة (مثال: سفر يتم وقت الدوام لغرض حضور جلسة عمل خارج مكان العمل وما إلى ذلك).

(ج) أي مكان آخر تجري فيه ممارسات تنطوي على استغلال علاقات الخضوع خلال العمل أو الدراسة.

الجزء الثاني: النتائج المترتبة على التحرش الجنسي والتعرض لشخص

5. <u>التحرش الجنسي أو التعرض لأي شخص هو عمل غير قانوني</u>

(أ) إن التحرش الجنسي أو التعرض لأي شخص على خلفية جنسية يشكل سلوكاً غير قانوني ينال من كرامة الإنسان وحريته وخصوصيته ويمسّ بالمساواة بين الجنسيْن

(ب) إن التحرش الجنسي أو التعرض لأي شخص يشكل (بناءً على قانون منع التحرش الجنسي، وأيضاً- فيما يخص التعرّض لشخص- بناءً على قانون تكافؤ فرص العمل_1998):
(1) جريمة قد تؤدي إلى حبس المتحرّش أو المتعرِّض أو إلزامه بدفع غرامة.
(2) حالة من الظُلم الاجتماعي يمكن رفع دعوى قضائية من جراء التعرض لها، حيث يتسنى من خلال هذه الدعوى مطالبة الشخص المتحرِّش أو المتعرِّض (وفي بعض الحالات أرباب عمله أيضاً) بدفع تعويضات مالية أو الوفاء باستحقاقات أخرى دائمة أو مؤقتة.
(3) مخالفة انضباطية قد يكون المتحرِّش من جراء إقدامه عليها عرضةً لإجراءات تأديبية في إطار المركز.

الجزء الثالث: سياسة المركز ومسؤولياته

6. ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لأي شخص تتنافى مع سياسة المركز

إن ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لأي شخص تمسّ بعلاقات العمل والدراسة وتتنافى مع سياسة المركز.

7. مسؤوليات المركز

(أ) إن القانون يحمّل المركز مسؤولية خاصة فيما يتعلق بممارسات مستخدميه ومديريه ومحاضريه في إطار علاقات العمل أو الدراسة. ويتخذ المركز إجراءات معقولة على هذا الصعيد كما يأتي تفصيله في هذه اللائحة، حيث هناك ثلاثة أنواع من هذه الإجراءات وهي على النحو التالي:

(1) منع وقوع حالات التحرش الجنسي والتعرض لأي شخص (أنظر الجزء الرابع).

(2) التعامل الفعال مع أي حالة من التحرش الجنسي أو التعرض لشخص عَلِم بها المركز.

(3) إصلاح الوضع الناجم عن أي حالة من التحرش الجنسي أو التعرض لشخص أو عن تقديم شكوى أو دعوى قضائية بسبب هذه الممارسات (أنظر الجزء السادس).

(ب) ينص القانون على تحميل أي رب عمل لم يتخذ الإجراءات المشار إليها المسؤولية عن ممارسات التحرش الجنسي أو التعرض لشخص ما التي قام بها أي من مديريه أو مستخدميه في إطار علاقات العمل، حيث يمكن إقامة دعوى مدنية على رب العمل على هذه الخلفية.

الجزء الرابع: منع ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لأي شخص

8. الإجراءات الوقائية

(أ) يطالب المركز أي مدير أو محاضر أو طالب أو مستخدم تجنب القيام بأي ممارسات من التحرش الجنسي أو التعرض لأي شخص في إطار علاقات العمل أو الدراسة وعمل كل ما في وسعهم لمنع وقوع ممارسات كهذه ليساهموا، إلى جانب المركز نفسه، في خلق بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي والتعرض للأشخاص.

(ب) يطالب المركز أي مدير أو محاضر بالاضطلاع بدور فعال وقيادي في منع

ممارسات التحرش الجنسي والتعرض للأشخاص في إطار علاقات العمل أو الدراسة.

(ج) يطالب المركز أي مستخدم يقيم علاقات جنسية مع مستخدم آخر أو طالب بإبلاغ المدير المسؤول عنه فوراً بهذه العلاقات.
كما يوضح المركز أنه في حال وجود علاقات كهذه بين مستخدم وطالب أو بين مستخدميْن يختلفان من حيث مرتبتهم الوظيفية فإنه سيعمل على إيقاف الطرف الأعلى مرتبة عن العمل فوراً. وقد قرر المركز تطبيق هذه التعليمات بعد تدقيق النظر بشكل يراعي مميزات الدراسة والعمل فيه، حيث يعمل المركز بمقتضاها في جميع الحالات. وتُعتبر أي حالة من عدم الإبلاغ بعلاقات كهذه مخالفة انضباطية.

(د) يجري المركز فعاليات إرشادية وتوعوية تستهدف منع ممارسات التحرش الجنسي والتعرض لأي شخص مرة كل عام على الأقل. وقد تجري هذه الفعاليات عبر الوسائل التقنية من قبيل البرمجيات المُحَوْسبة. ويطالب المركز أي مدير أو محاضر أو مستخدم أو طالب بالمشاركة في هذه الفعاليات.

9. <u>الحصول على معلومات ذات شأن</u>

(أ) يحق للمستخدم طبقاً للتعليمات المرعية مراجعة الوثائق الآتية أو الحصول على نُسخة طبق الأصل منها:
- قانون منع التحرش الجنسي (1998).
- تعليمات منع التحرش الجنسي (واجبات رب العمل) (1998).

(ب) يستطيع المستخدم المطالبة بالحصول على الموادّ والمعلومات الآنفة الذكر من الموظفة المسؤولة: السيدة شارون فيبر على الرقم التالي: 5605517-02.

الجزء الخامس: ماذا يمكنك القيام به إذا تم التحرش بك جنسياً أو التعرض لك؟

10. (أ) إذا كان هناك شخص يعتقد بأنه تم التحرش به جنسياً أو التعرض له فأمامه ثلاثة احتمالات بمقتضى القانون:
(1) التعامل مع حالته عبر المركز: إذا وقعت حالة التحرش الجنسي أو التعرض للشخص المعني في إطار علاقات العمل أو الدراسة فبإمكان المعتدى عليه تقديم شكوى إلى المركز (يأتي بيان الإجراءات التفصيلية الخاصة بالموضوع في الجزء السادس).
(2) اللجوء إلى الإجراءات الجنائية: يستطيع المعتدى عليه تقديم شكوى إلى الشرطة.
(3) اللجوء إلى القضاء المدني: يستطيع المعتدى عليه تقديم دعوى خلال فترة أقصاها 7 سنوات إلى المحكمة (عادةً محكمة العمل اللوائية) ضد:

- الشخص الذي تحرش به أو تعرض له.
- رب العمل، إذا كان يدّعي بأن رب العمل يتحمل المسؤولية عما جرى (أنظر البند رقم 7 فيما يتعلق بمسؤولية رب العمل).

(ب) ما العلاقة بين الإجراءات المختلفة الآنفة الذكر؟
يستطيع كل من تم التحرش به جنسياً أو التعرض له اللجوء إلى أي من الإجراءات المنوَّه بها (إجراء واحد أو أكثر).

الجزء السادس: إجراءات تقديم الشكوى إلى المركز وتحمّل المركز المسؤولية عن التعامل معها

11. من يستطيع تقديم الشكوى وفي أي ظروف؟

يستطيع كل من الجهات الواردة أدناه تقديم الشكوى:

(1) المستخدم الذي يدّعي بأن مستخدماً آخر أو أحد المسؤولين أو طالباً تحرش به جنسياً أو تعرض له في إطار الدراسة أو علاقات العمل.

(2) الطالب الذي يدعي بأن مستخدماً في المركز أو طالباً آخر تحرش به جنسياً أو تعرض له في إطار الدراسة أو علاقات العمل.

(3) شخص آخر يدعي بأن مستخدماً في المركز أو مسؤولاً فيه أو طالباً يدرس فيه تحرش به جنسياً أو تعرض له في إطار الدراسة أو علاقات العمل.

(4) شخص آخر فوَّضته إحدى الجهات المذكورة في الفقرات السابقة (1)،(2)،(3).

12. ما هي الجهة التي يتم تقديم الشكوى إليها؟

(أ) يجب تقديم الشكوى إلى المسؤولة عن منع التحرش الجنسي السيدة شارون فيبر التي تتولى منصب نائب المدير العام لشؤون الموارد البشرية على الرقم الآتي: 02-5605517، أو عبر البريد الإلكتروني: sharonw@shalem.ac.il. ويقوم رئيس المركز بتعيين الموظفة المسؤولة عن التعامل مع قضايا التحرش الجنسي حيث تخضع لفترة تأهيل تستمر 18 ساعة على الأقل.

(ب) إذا كانت الموظفة المسؤولة نفسها هي الجهة المشتكى عليها أو إذا كانت مرتبطة شخصياً بموضوع الشكوى أو بالأشخاص الضالعين فيها، فسيتم تقديم الشكوى إلى القائمة بأعمالها. وفي حال غيابها سيتم تقديم الشكوى إلى المدير العام (وإذا

تم تقديم الشكوى إلى المدير العام كما ذُكر فإنه ملزَم بالعمل بمقتضى التعليمات الواردة في هذا الجزء تماماً كما يجب على المسؤولة القيام بذلك).

(ج) إذا كان المشتكى عليه يعمل لدى أحد المقاولين المستخدمين عملياً في المركز:

(1) سيتم تقديم الشكوى إما إلى الشخص المفوَّض من المقاول أو إلى الموظفة المسؤولة في المركز.

(2) إذا تم تقديم الشكوى إلى الشخص المفوَّض من المقاول فيحق له إحالة ملف التعامل مع الشكوى إلى الموظفة المسؤولة في المركز، وإذا تم ذلك فعلاً سيحيط المفوَّض المذكور المشتكي علماً بذلك.

13. <u>مضمون الشكوى:</u>

يجب تضمين الشكوى وصف ما جرى حيث نوصي أن تتضمن التفاصيل الآتية:

(1) تفاصيل هويات الأشخاص الضالعين في الحادث والشهود (إذا كانوا موجودين).

(2) مكان الحادث.

(3) في حال الادّعاء بوقوع تحرش جنسي، بيان الآتي:

أ. هل أكد الشخص المتحرَّش به للمتحرِّش أن سلوكه يُزعجه.

ب. هل هناك علاقات من التبعية أو الخضوع أو ما أشبه بين المتحرِّش والمتحرَّش به.

14. <u>كيفية تقديم الشكوى</u>

(أ) يمكن تقديم الشكوى إما خطياً أو شفهياً.

(ب) إذا تم تقديم الشكوى شفهياً،

(1) ستقوم المسؤولة بتسجيل مضمون الشكوى.

(2) سيقوم المشتكي أو مَن ينوب عنه في تقديم الشكوى بتوقيع نص الشكوى كما سجلتها المسؤولة إقراراً بصحة مضمونها.

(3) ستسلم المسؤولة المشتكي نسخة طبق الأصل من نص الشكوى الموقعة.

15. <u>التحقق من الشكوى</u>

(أ) إذا وردت شكوى صار لزاماً على المسؤولة:

(1) إحاطة المشتكي علماً بطرق التعامل مع حالات التحرش الجنسي أو التعرض للأشخاص بمقتضى القانون (كما ورد بيانه في الجزء الخامس، البند 10 وما تبعه).

(2) العمل على التحقق من الشكوى حيث تقوم لهذا الغرض، بين أمور أخرى، بالاستماع إلى روايات المشتكي والمشتكى عليه والشهود (إنْ وُجدوا أصلاً) ثم تراجع أي معلومة ترد إليها بخصوص الشكوى.

(ب) إن المسؤولة لن تقوم بالتحقق من الشكوى إذا كانت ترتبط شخصياً بموضوع الشكوى أو بالأشخاص الضالعين فيها.

(ج) وإذا كانت المسؤولة مرتبطة شخصياً بالقضية كما تقدَّم فإنها ستحيل ملف الشكوى إلى القائمة بأعمالها أو، في حال غيابها، إلى المدير العام. وإذا تسلم المدير العام ملف التعامل مع الشكوى فإنه ملزَم باتخاذ نفس الإجراءات الواجب أصلاً على الموظفة المسؤولة القيام بها للتحقق من الشكوى بموجب هذا البند.

(د) سيتم التحقق من الشكوى بصورة ناجعة ودون أي تأخير.

(ه) سيتم التحقق من الشكوى مع توفير أكبر قدر ممكن من الحماية لكرامة وخصوصية كل من المشتكي والمشتكى عليه والشهود الآخرين، حيث يتم في هذا الإطار الالتزام بالتعليمات التالية:

(1) إن المسؤولة ستتجنب الكشف عن أي معلومات وردت إليها خلال إجراءات التحقق من الشكوى إلا إذا وجب عليها الأمر ضمن إجراءات التحقق نفسها أو بمقتضى القانون.

(2) إن المسؤولة ستتجنب طرح أي أسئلة حول تجارب جنسية سابقة للمشتكي لا علاقة لها بالمشتكى عليه، كما أنها لن تتطرق إلى أي معلومات حول هذه التجارب. غير أن هذا الأمر لن ينطلي على أي حالة تعتقد فيها المسؤولة بأن المشتكى عليه سيلحق به ظلم لا يمكن التعويض عنه في حال عدم طرحها هذه الأسئلة أو عدم تطرقها إلى الموضوع.

كما سيتم الإيعاز إلى الطرفيْن المعنييْن وإلى الشهود بصون كرامة وخصوصية كافة الأطراف وعدم تحويل أي معلومات خاصة بالشكوى إلى جهة ثالثة أياً كانت، إلا إذا كانت ضرورية لغرض التحقق من الشكوى أو لاستيفاء الحقوق المنصوص عليها قانوناً لأي من الأطراف.

(و) سيقوم المركز بحماية المشتكي عند التحقق من شكواه لمنع تعرضه لأي إيذاء فيما يتعلق بشؤون العمل أو الدراسة نتيجة تقديم الشكوى أو حمايته من أي إيذاء آخر في إطار علاقات العمل من شأنه تشويش إجراءات التحقق من الشكوى. وبالتالي سيُبعد المركز، بين أمور أخرى، المشتكي عن المشتكى عليه كلما أمكن ذلك وكلما ارتأى هذا الإجراء مناسباً حسب ظروف القضية.

(ز) ستقدم المسؤولة لدى انتهائها من إجراءات التحقق من الشكوى ودون أي تأخير ملخصاً خطياً إلى لمدير العام مرفقاً بتوصياتها الخاصة باستمرار التعامل مع القضية، بما في ذلك كل ما يتعلق بالأمور الجاري تفصيلها أدناه في البند 16(أ) و(د).

(ح) إذا كان المشتكى عليه مستخدماً لدى مقاول يعمل في المركز فستقدم المسؤولة الملخص الذي وضعته إلى المقاول وإلى المركز.

(ط) إذا علِم رب العمل بحادث تحرش جنسي أو تعرض لشخص ما في إطار علاقات

العمل دون أن يتم تقديم شكوى حوله، أو إذا تراجع المشتكي عن شكواه، فسيتم إحالة الموضوع إلى الموظفة المسؤولة. وبالتالي يتحمل أي مدير أو محاضر في المركز المسؤولية عن تحويل أي معلومات كهذه إلى المسؤولة دون تأخير. وإذا أحيل ملف الحادث إلى المسؤولة أو أنها علمت به فإنها ستتحقق من ملابسات وقوعه ما أمكنها ذلك بحكم ما يرد في هذا البند ومع إدخال التغييرات اللازمة في إجراءات التعامل مع الحادث. أما إذا تراجع المشتكي عن شكواه فيتعين على المسؤولة استيضاح سبب تراجعه عنها.

16. تعامل المركز مع حادث تحرش جنسي أو تعرض لشخص ما

(أ) عند تسلم المدير العام الملخص والتوصيات من الموظفة المسؤولة طبقاً لما جاء في البند 17(ز) فإنه سيتخذ دون تأخير وخلال فترة أقصاها 7 أيام عمل قراره بشأن ممارسة صلاحياته المتعلقة بالأمور الآتية:

(1) إصدار التوجيهات اللازمة إلى المستخدمين الضالعين في الحادث، بما في ذلك ما يتعلق بالقواعد السلوكية اللائقة في إطار علاقات العمل والدراسة بالإضافة إلى إبعاد المشتكي عن المشتكى عليه واتخاذ الإجراءات اللازمة في مجاليْ العمل والدراسة، بما فيها اتخاذ إجراءات تأديبية أقصاها فصل المستخدم المتحرِّش وحرمانه من تعويضاته أو فصل الطالب المتحرِّش من الدراسة تمشياً مع أحكام لائحة الإجراءات التأديبية المطبَّقة في المركز، حيث تستهدف كل هذه الإجراءات مجتمعةً منع تكرار التحرش الجنسي أو التعرض للشخص المعني أو تعويض المشتكي عما لحق به من أذى بفعل التحرش به أو التعرض له.

(2) عدم اتخاذ أي إجراء.

(ب) سيعمل المدير العام دون تأخير على تطبيق قراره بحكم البند 4(أ) ليقدّم بلاغاً خطياً مرفقاً بالأسباب الموجبة إلى كل من المشتكي والمشتكى عليه والموظفة المسؤولة. كما سيتيح المدير العام للمشتكي والمشتكى عليه فرصة الاطلاع على الملخص الذي وضعته المسؤولة بما يتضمنه من توصيات.

(ج) يحق للمدير العام، تبعاً لأي تغيير حاصل في ظروف الحادث، أن يعدل قراره بحكم الفقرة (أ) الواردة أعلاه أو تأجيل موعد تنفيذ القرار مع تسليم المشتكي والمشتكى عليه والموظفة المسؤولة بلاغاً خطياً مرفقاً بالأسباب الموجبة.

(د) على الرغم مما تقدّم ذكره في هذا البند يحق للمدير العام إرجاء موعد اتخاذه قراره أو تعديله بسبب إجراءات قضائية خاصة بالقضية ذاتها. وإذا فعل المدير العام ذلك صار لزاماً عليه ما يلي:

(1) تسليم المشتكي والمشتكى عليه والموظفة المسؤولة بلاغاً خطياً مرفقاً بالأسباب الموجبة.

(2) ما لم تنتهِ الإجراءات المشار إليها فإن المدير العام سيعمل بمقتضى التعليمات الواردة في البند 15(و).

(3) سيتخذ المدير العام عند انتهاء الإجراءات القضائية هذه قراره بحكم المادة (أ) من هذا البند.

(ه) إذا كان المشتكى عليه يعمل لحساب مقاول يجري استخدامه في المركز فيحق للمدير العام والمقاول الاتفاق حول تكليف أحدهما بتطبيق التعليمات الواردة في هذا البند كلياً أو جزئياً.

المتفرقات

17. إن المركز يقدم تقارير سنوية إلى كل من سلطة النهوض بمكانة المرأة واللجنة البرلمانية المعنية بالنهوض بمكانة المرأة والمساواة الجندرية حول مختلف الإجراءات التي يتخذها لمنع حوادث التحرش الجنسي بالإضافة إلى معطيات حول عدد الشكاوى المقدمة إليه بشأن حالات التحرش الجنسي وكيفية التعامل معها. وتخلو هذه التقارير من أي تفاصيل من شأنها السماح بالتعرف على هويات المشتكي أو المشتكى عليه أو أشخاص آخرين مرتبطين بالشكوى.

18. توجد في المركز خدمات للاستشارة النفسية حيث يستطيع أي مشتكي يهتمّ بالاستفادة منها مراجعة الموظفة المسؤولة الواردة تفاصيلها أعلاه أو دائرة الشؤون الطلابية ليتم تحويله إلى المستشار المعني.