



دستور لمنع التحرش الجنسي

تلقت كلية أشكلون الأكاديمية انتباه زوار المؤسسة لدستور منع التحرش الجنسي، الذي تمت كتابته بروح قانون منع التحرش الجنسي، عام 1998.

الغرض من القانون:

"يهدف هذا القانون إلى حظر التحرش الجنسي من أجل حماية كرامة الانسان وحريته وخصوصيته وتعزيز المساواة بين الجنسين".

(قانون منع التحرش الجنسي، عام 1998)

تصرفات محظورة بموجب القانون

التحرش الجنسي هي:

1. الابتزاز باستخدام التهديد، عندما يكون الفعل المطلوب القيام به ذا طبيعة جنسية.
2. أعمال مشينة: فعل بقصد إثارة أو إرضاء أو إذلال جنسي أو عمل مشين علناً أمام شخص آخر، دون موافقته.
3. عروض متكررة ذات طابع جنسي، الموجهة إلى الشخص الذي أظهر للمتحرش أنه غير مهتم بالعروض المذكورة. في حالة علاقات القوة أو السلطة، لا حاجة للتعبير عن عدم اهتمام و / أو الاعتراض.
4. الإشارات المتكررة الموجهة إلى شخص ما، مع التركيز على ميوله الجنسية، عندما يظهر ذلك الشخص للمتحرش أنه غير مهتم بتلك الإشارات. في حالة علاقات القوة أو السلطة، لا حاجة للتعبير عن عدم اهتمام و / أو الاعتراض.
5. المعاملة المزدرية أو المهينة للشخص فيما يتعلق بجنسه أو حياته الجنسية، بما في ذلك توجيهه الجنسي.
6. نشر صورة أو فيلم أو تسجيل لشخص والذي يدور حول جنسيته، في الظروف التي قد يؤدي فيها المنشور إلى إذلال أو تحقير الشخص، دون أن يمنح موافقته على النشر.

مضايقة:

ممارسة ضغط من الشخص الذي تم تقديم الشكوى ضده، على المشتكى و / أو على الجهات التي يمكن أن تتدخل في العلاج. يهدف هذا البند إلى حماية مقدم الشكوى والشهود والشخص الذي يتعامل مع شكوى التحرش الجنسي.

من يضايق شخص - سيكون عرضة للسجن لمدة تصل إلى 3 سنوات

واجبات صاحب العمل

- تعيين مسؤول/ة عن التحرش الجنسي في المؤسسة.
- تحديد طريقة فعالة لتقديم شكوى بسبب التحرش الجنسي أو المضايقة والتحقيق في الشكوى.
- التعامل بفاعلية مع حالة تحرش جنسي أو مضايقة التي علم بها، وبذل كل ما في وسعه لمنع تكرار الأفعال المذكورة ولإصلاح الضرر الذي لحق بالمشتكى بسبب التحرش أو المضايقة.

المسؤوليات عن منع التحرش الجنسي في المؤسسة:

البروفيسور جيل حين | هاتف محمول: 050-9425019 | gilhc@edu.aac.ac.il | السيدة ميخال تسمير | 052-2392231 | michaltz@aac.ac.il

يمكن أيضًا العثور على الدستور المذكور أعلاه على موقع الكلية، على عنوان www.aac.ac.il

- يجب على صاحب العمل الذي يوظف أكثر من 25 عامل تحديد دستور الذي يحدد الأحكام الرئيسية للقانون فيما يتعلق بالتحرش الجنسي والتحرش في إطار علاقة العمل وتحديد طرق تقديم الشكاوى بشأن التحرش الجنسي أو المضايقة ومعالجتها، على النحو المحدد من قبل صاحب العمل. سينشر صاحب العمل الدستور بين عماله، وكذلك يتأكد من تعليقه في مكان بارز.
- إجراء أنشطة توعية وإرشاد للمديرين/ات والعمال/العاملات.
- يجب اتخاذ تدابير معقولة لحماية المشتكى/ة.

إجراء تقديم شكوى

يقدم القانون ثلاثة خيارات للتعامل مع توجه. يمكن اتخاذ بعضها أو جميعها بالتوازي أو واحدة تلو الأخرى:

1. إجراء تأديبي داخلي - تقديم شكوى إلى صاحب العمل أو من ينوب عنه لإجراء تحقيق واتخاذ طرق العلاج المحددة من قبل المنظمة.
2. إجراء مدني - دعوى مدنية في محكمة العمل ضد المتحرش أو المضايق أو صاحب العمل الذي لم يف بالتزاماته بموجب القانون. يمكن تقديمها خلال 7 سنوات.
3. إجراء جنائي - شكوى للشرطة بهدف فتح تحقيق جنائي.

التحقيق في شكوى في الإجراء التأديبي الداخلي

- سيعمل المفوض على التحقيق الشكوى مع جميع المعنيين والشهود، والتحقق من المعلومات وإيضاً إبلاغ مقدم/ة الشكوى بشأن طرق التعامل مع حالة التحرش الجنسي أو المضايقة.
- سيتم التحقيق في الشكوى دون تأخير، مع الحفاظ على كرامة وخصوصية جميع المعنيين على أقصى قدر ممكن.
- سيقدم المفوض إلى صاحب العمل ملخصاً لتفاصيل الشكوى بالإضافة إلى توصيات لمتابعة العلاج.
- سيبلغ المفوض المشتكى/ة بالطريقة التي سيتم بها التعامل مع توجهه.
- إذا لزم الأمر، سيعمل صاحب العمل على إبعاد المشتكى ضده من المشتكى/ة أثناء التحقيق في الشكوى.