**لائحة لمنع التحرش الجنسي**

**التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي ينتهك كرامة الإنسان وحريته وخصوصيته والمساواة بين الجنسين؛ حيث تعد هذه أيضًا أفعالا إجرامية وأسسا لرفع دعوى بالضرر، بدءًا من الإقرار الفعلي لقانون منع التحرش الجنسي، 5758-1998 (المشار إليه فيما يلي: القانون)، في اليوم التاسع والعشرين من شهر أيلول لعام 5758 (20 سبتمبر 1998).**

**ويضر التحرش والاعتداء الجنسي بعلاقات العمل، ويتعارض مع سياسة معهد حولون للتكنولوجيا (جمعية مسجلة) (فيما يلي: المعهد) ولن يقبل بهما.**

**تهدف هذه اللائحة إلى توضيح أصول أحكام للقانون واللوائح المتعلقة بمنع التحرش الجنسي (واجبات صاحب العمل)، 5758-1998 (فيما يلي: اللوائح)؛ وفي حالة وجود تعارض بين هذه اللائحة والقانون واللوائح بموجبه، فإن القانون واللوائح هي السائدة، ويمكن الاطلاع عليها، كما هو مبين في البند 10 من هذه اللوائح.**

**الجزء أ: ما هو التحرش الجنسي والمضايقة؟**

1. **ما هو التحرش الجنسي؟**
	1. على الرغم من أنه في معظم حالات التحرش الجنسي، يقوم الرجل بالتحرش بامرأة، إلا أنه قد يتعرض كل من الرجال والنساء للتحرش الجنسي والذي يمكن أن يكون تجاه النساء أو الرجال؛ حيث يغطي القانون كل هذه الاحتمالات. وتكون الأحكام الواردة في هذه اللائحة بلغة الذكر أو الأنثى صحيحة لكلا الجنسين.
	2. وفقًا لقانون منع التحرش الجنسي 5758-1998، يكون التحرش الجنسي بأحد أشكال السلوك الستة المحظورة، وهي:
		1. ابتزاز شخص مع التهديد بارتكاب فعل ذي طابع جنسي؛ فمثلًا: مدير يهدد بطرد موظفة إذا ما رفضت إقامة علاقة جنسية معه؛
		2. أعمال مشينة، على سبيل المثال: موظف أو مسؤول يلامس موظفة بغرض الإثارة الجنسية أو يعري نفسه لها دون موافقتها، أو مسؤول يقوم بمثل هذه الأعمال بموجب تبعيتها له باستغلال السلطة في علاقات العمل؛
		3. عروض متكررة ذات طابع جنسي على الرغم من أن المرأة التي توجه إليها العروض قد أظهرت للمتحرّش عدم اهتمامها بها؛ ومع ذلك، ليس من الضروري إظهار "عدم الاهتمام" في الحالات المدرجة في البند 1.3 أدناه لكي يعتبر هذا السلوك تحرشًا جنسيًا؛
		4. إشارات متكررة تركز على جنس المرأة أو طبيعتها الجنسية، على الرغم من أن المرأة الموجه إليها السلوك قد أبدت عدم رغبتها في الإشارات المذكورة؛ على سبيل المثال: سلوك متكرر في الجانب الجنسي لمظهر المرأة رغم توضيحها أن هذا الأمر يضايقها؛ ومع ذلك، ليس من الضروري إظهار "عدم الاهتمام" في الحالات المدرجة في البند 1.3 أدناه لكي يعتبر هذا السلوك تحرشًا جنسيًا؛
		5. معاملة مهينة أو مزدرية لجنس المرأة أو طبيعتها الجنسية، بما في ذلك الميول الجنسي للرجل أو المرأة ، سواء أبدوا أن الأمر يزعجهم أم لا؛
		6. نشر صورة أو فيلم أو تسجيل لشخص ما يتمحور حول طبيعته الجنسية، في ظروف قد يؤدي فيها النشر إلى إهانة الشخص أو تحقيره، ودون الحصول على موافقته على النشر؛ غير أنه، في أي دعوى جنائية أو مدنية وفقًا لهذه الفقرة، سيتمتع الناشر بحماية جيدة إذا ما أظهر أن النشر تم بحسن نية أو لغرض مشروع أو منشور للحقيقة يتضمن مصلحة عامة ولم ينحرف عن نطاق المعقول لتحقيق هذا الغرض؛

وبهذا الصدد، سيتم توضيح أن "الصورة أو الفيلم أو التسجيل" - تتضمن أيضًا تحرير أو دمج صورة أو فيلم أو تسجيل بطريقة يمكن من خلالها التعرف على الشخص؛

فمثلًا:

* + - 1. نشر مقطع فيديو على مواقع مفتوحة للجمهور على الإنترنت يوثق إقامة علاقة جنسية، دون موافقة جميع الموثقين في الفيديو، وفي حالة عدم وجود تدابير الحماية المحددة؛
			2. نشر تحرير رسومي يظهر فيه رأس الشخص المحدد مدمجًا مع صورة عارية دون موافقة الشخص المحدد بطريقة قد تهينه أو تحقره، وفي حالة عدم وجود تدابير الحماية المحددة؛
	1. إذا كانت الأفعال الواردة في البند 1.2.3 والبند 1.2.4 أعلاه: العروض المتكررة ذات الطابع الجنسي والإشارات المتكررة التي تركز على جنس الشخص أو طبيعته الجنسية، موجهة إلى الشخص المشار إليه في الفقرات التالية، فإن هذه الأفعال تشكل تحرشًا جنسيًا حتى دون أن يظهر ذلك الشخص عدم اهتمامه:
		1. الموظف - في سياق علاقات العمل، والشخص في الخدمة في إطار الخدمة - باستغلال السلطة في علاقات العمل أو في الخدمة؛
		2. التلميذ أو الطالب الذي يدرس في مؤسسة تقدم تعليمًا نظريًا أو دينيًا أو مهنيًا للخريجين - باستغلال العلاقات السلطوية في التعليم؛
		3. الشخص القاصر أو العاجز - باستغلال العلاقات السلطوية أو التبعية أو التعليم أو الرعاية، وإذا كان القاصر لم يبلغ بعد سن 15 - حتى دون استغلال مثل هذه العلاقات، شريطة ألا يكون المتحرش قاصرًا.
		4. المريض – في إطار العلاج النفسي أو الصحي أو الطبي أو شبه الطبي – باستغلال تبعية المريض للمعالج؛ في هذه الفقرة الفرعية، "العلاج النفسي" – على النحو المبين في المادة 347أ من قانون العقوبات؛
		5. الطالب في الصف الثاني عشر أو الثالث عشر أو الرابع عشر، غير القاصر - باستغلال العلاقات السلطوية في الدراسات؛
		6. المعاد تأهيله على النحو المحدد في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في إعادة التأهيل (أمر مؤقت)، 5767-2007، في إطار التوظيف - باستغلال العلاقات السلطوية في العمل أو استغلال التبعية؛
		7. الشخص – باستغلال العلاقات السلطوية أو التبعية، في إطار الإرشاد والاستشارة لدى رجل الدين أو شخص يتظاهر بأنه رجل دين أو شخص معروف أو يقدم نفسه على أنه يتمتع بصفات روحية خاصة؛
		8. الشخص، من جانب الموظف الحكومي في أداء وظيفته أو فيما يتعلق به وبإساءة استخدام صلاحيته – باستغلال العلاقات السلطوية أو تبعية الشخص للموظف الحكومي؛ في هذه الفقرة "الموظف الحكومي" – على النحو المحدد في البند 34 ك.د لقانون العقوبات؛
		9. للشخص ذو الاحتياجات الخاصة الذي يعمل في مصنع محمي – باستغلال العلاقات السلطوية أو التبعية؛

يَظهر عدم الاهتمام سواء بالكلام أو بالسلوك الذي يبين للشخص بوضوح عدم الاهتمام بعروضه.

1. **ما هي المضايقة؟**

المضايقة هي انتهاك أيًا كان نوعه ناتج عن تحرش جنسي أو شكوى أو دعوى قضائية، يتم رفعها على خلفية التحرش الجنسي أو مثل هذه المضايقة. أمثلة:

* 1. انتهاك ناتج عن التحرش الجنسي – صاحب عمل يقيل أو يمنع ترقي عاملة بعد رفضها لعروض متكررة ذات طابع جنسي للموظف؛
	2. انتهاك ناشئ عن شكوى أو ادعاء على خلفية المضايقة أو التحرش الجنسي – صاحب عمل أو مسؤول نيابة عنه يقوم بانتهاك شروط العمل لعاملة تقدمت بشكوى حول سلوك مهين أو مُذِل فيما يتعلق بطبيعتها الجنسية؛
	3. انتهاك ناشئ عن مساعدة مقدمة لموظف فيما يتعلق بشكوى أو ادعاء بالمضايقة أو التحرش الجنسي – موظف يدلي بشهادته فيما يتعلق بالتحرش ضد موظفة أخرى وقيام صاحب العمل أو المسؤول بالإضرار به نتيجة لذلك.
1. **ما هو "إطار علاقات العمل"؟**

وفقًا للقانون، تحدث المضايقة أو التحرش الجنسي في "إطار علاقات العمل" في أي من الحالات الأربعة التالية:

* 1. في مكان العمل؛
	2. في مكان آخر تدار فيه أنشطة نيابة صاحب العمل؛

أمثلة:

* + 1. صالة يقدم فيها صاحب العمل وموظفوه معرضًا لمنتجات صاحب العمل؛
		2. معهد للتدريب أو التدريب (التعليم) المتقدم تُعقد فيه دورة نيابة عن صاحب العمل؛
		3. مطعم تقام فيه حفلة نيابة عن صاحب العمل أو موظفيه؛
	1. أثناء العمل؛

مثلًا: السفر أثناء العمل في إطار العمل، بما في ذلك لغرض اجتماع عمل خارج مكان العمل؛

* 1. باستغلال السلطة في علاقات العمل في أي مكان (بما في ذلك في منزل المسؤول)

**القسم ب: عواقب المضايقة والتحرش الجنسي**

1. **المضايقة والتحرش الجنسي هما غير قانونيين**

تشكل المضايقة والتحرش الجنسي –

* 1. جريمة جنائية يُعاقب عليها بالحبس أو الغرامة، ويمكن تقديم شكوى بشأنها لدى الشرطة؛
	2. ضرر مدني، يمكن رفع دعوى بشأنه؛ في مثل هذه الدعوى، يمكن المطالبة بتعويضات مالية وسبل الانتصاف الأخرى، سواءً الدائمة أو المؤقتة، من المتحرّش، والمعتدي، وفي بعض الحالات - من صاحب العمل.
1. **المضايقة التحرش الجنسي من الجرائم التأديبية**

يشكل المضايقة التحرش الجنسي جرائم تأديبية، قد يُلزم بموجبها المتحرش أو المعتدي بعقوبة تأديبية.

**القسم ج: سياسات المعهد ومسؤولياته لمنع التحرش الجنسي**

1. **يشكل التحرش الجنسي على خلفية جنسية سلوكًا غير قانوني ينتهك كرامة الإنسان وحريته وخصوصيته والمساواة بين الجنسين؛ ويتعارض التحرش الجنسي والمضايقة مع سياسات المعهد ويضر بعلاقات العمل، ولا يتوافق معها.**
2. **مسؤوليات المعهد كصاحب عمل وكمؤسسة للتعليم العالي**
	1. إضافة إلى الحظر المطبق على المعهد، كأي هيئة، للتحرش والمضايقة، يفرض القانون عليه مسؤولية خاصة عن تصرفات موظفيه ومسؤوليه نيابة عنه، في إطار علاقات العمل؛ ويتوجب على المعهد بصفته صاحب عمل ومؤسسة للتعليم العالي اتخاذ تدابير معقولة، كما هو مبين في هذه اللائحة، من ثلاثة أنواع:
		1. منع المضايقة والتحرش الجنسي كما هو موضح في هذا القسم؛
		2. التعامل بشكل فعال مع المضايقة أو التحرش الجنسي التي يعرف بها (البنود 12 إلى 16 أدناه)؛
		3. إصلاح الضرر الناتج عن المضايقة أو التحرش الجنسي، أو نتيجة لتقديم شكوى أو دعوى قضائية بشأنها (البنود 12 إلى 16 أدناه).
	2. بموجب القانون، يكون صاحب العمل الذي لم يتخذ الإجراءات كما هو مذكور في هذا البند مسؤولا عن المضايقة أو التحرش الجنسي الذي يرتكبه أحد موظفيه أو مسؤول ينوب عنه في سياق علاقة العمل، ويمكن مقاضاة صاحب العمل في دعوى مدنية نتيجة لذلك.
3. **إجراءات وقائية**
	1. يطلب المعهد من كل مسؤول نيابة عنه أو موظف أو طالب الامتناع عن أعمال المضايقة والتحرش الجنسي، وبذل كل ما في وسعه لمنع مثل هذه الأفعال، وكل ذلك لخلق بيئة عمل ودراسة، جنبا إلى جنب مع المعهد، خالية من المضايقة والتحرش الجنسي.
	2. يطلب المعهد من كل مسؤول نيابة عنه وكل طالب القيام بدور فعّال وقيادي في منع المضايقة والتحرش الجنسي في إطار علاقات العمل والدراسة في المعهد.
	3. أنشطة إرشادية وتوعوية: يطلب المعهد من كل مسؤول أو موظف أو طالب المشاركة في أنشطة إرشادية وتوعوية يتم تنفيذها نيابة عنه فيما يتعلق بحظر المضايقة والتحرش الجنسي ومنعهما؛ بدلا من ذلك، يسمح المعهد لموظفيه بالمشاركة أثناء ساعات العمل في مثل هذه الأنشطة والتي يتم تنظيمها خلال فترات زمنية معقولة من قبل أطراف أخرى، مثل منظمة العمال التمثيلية أو المنظمات الحقوقية، شريطة ألا يؤثر ذلك على السير السليم للعمل.
	4. يحق للمعهد فرض عقوبات على الطلاب والموظفين غير المشاركين في الأنشطة التوعوية (البند 23 أدناه).
4. **التعاون مع ممثلي الموظفين**

يتعاون المعهد مع المنظمات العمالية في مكان العمل في الأنشطة الإرشادية والتوعوية فيما يتعلق بحظر المضايقة والتحرش الجنسي ومنعهما.

المنظمات العمالية المعنية بمكان العمل هذا هي:

* 1. رابطة كبار أعضاء هيئة التدريس، معهد حولون للتكنولوجيا
	2. رابطة المحاضرين الأجانب، معهد حولون للتكنولوجيا
	3. مجلس العاملين الإداريين، معهد حولون للتكنولوجيا
1. **تلقي المعلومات وممن**
	1. يحق لكل موظف/ة أو طالب/ة–
		1. الاطلاع على كل مما يلي والحصول على نسخة منها:
			1. قانون منع التحرش الجنسي، 5758-1998؛
			2. لوائح منع التحرش الجنسي (واجبات صاحب العمل) 5758-1998؛
			3. الأحكام التأديبية في مكان العمل فيما يتعلق بالمضايقة والتحرش الجنسي ؛
		2. الحصول على معلومات حول الأنشطة الإرشادية والتوعوية للمعهد بشأن حظر المضايقة والتحرش الجنسي ومنعهما.
	2. يحق للموظف/الطالب المطالبة باستلام مثل هذه المواد والمعلومات من الأشخاص المسؤولين عن منع التحرش الجنسي في المعهد (فيما يلي: المسؤولين)، وهم:
		1. السيدة/السيد \_\_\_\_\_\_ وظيفتها/ه \_\_\_\_\_\_ رقم هاتف العمل \_\_\_\_\_\_
		2. السيدة/السيد \_\_\_\_\_\_ وظيفتها/ه \_\_\_\_\_\_ رقم هاتف العمل \_\_\_\_\_\_