



# أنظمة قانون منع التحرش الجنسي

ملائم للتأمين الوطني

بموجب نص المادة 7 (د) (2) من قانون منع التحرش الجنسي

لعام 1998

التأمين الوطني

WWW.BTL.GOV.IL • \*6050 •    

التحرش الجنسي والتنمر على خلفية جنسية يمسان بكرامة الإنسان وحرية وخصوصيته والمساواة بين الجنسين؛ هذه أفعال جنائية وسبب لتقديم دعوى أضرار<sup>1</sup> بدءًا بدخول قانون منع التحرش الجنسي لعام 1998 حيز التنفيذ في التاريخ الموافق 20 سبتمبر 1998.

التحرش الجنسي والتنمر يضران بعلاقات العمل، ويتعارضان وسياسة إدارة مؤسسة التأمين الوطني، التي لن تتسامح معهما. تهدف هذه اللائحة الداخلية إلى توضيح خلاصة أحكام قانون وأنظمة منع التحرش الجنسي (واجبات صاحب العمل)، لعام 1998<sup>2</sup> وتحديد الإجراءات التأديبية وكيفية معالجة الشكاوى لدى مؤسسة التأمين الوطني التي تنشأ عن التحرش الجنسي والتنمر.

في حال وجود تناقض بين هذه اللائحة الداخلية والقانون والأنظمة، فإن القانون والأنظمة هي الحاسمة، ويمكن الرجوع إليها، كما جاء في المادة 11 من هذه اللائحة الداخلية. كل ما تمت صياغته بلغة المذكر موجه للنساء أيضًا.

---

1 المواد 4، 5 و6 من القانون.

2 ملف الأنظمة 5918، 20.8.1998.

## الفهرس:

الصفحة	
5	أ. ما هو التحرش الجنسي والتنمر؟ («إطار علاقات العمل»)
8	ب. عواقب التحرش الجنسي والتنمر (مخالفة جنائية، سبب رفع دعوى أضرار)
8	ت. سياسة مؤسسة التأمين الوطني ومسؤوليته
9	ث. منع التحرش الجنسي والتنمر
11	ج. ماذا تفعل إذا تعرضت للتحرش الجنسي أو التنمر؟
11	ح. إجراء تقديم الشكوى لدى صاحب العمل والمعالجة تحت مسؤولية صاحب العمل
15	خ. شؤون مختلفة: موظف خارجي يتم تشغيله فعالاً في المكتب؛ الترتيب التأديبي

\* المواد 5.4 و6 من القانون.

\* ملف الأنظمة 5918، 20.8.1998

## الجزء الأول: ما هو التحرش الجنسي والتنمر؟

### 1. ما هو التحرش الجنسي؟

(أ) مع أن التحرش الجنسي في أغلب الأحوال يتم من قبل رجل تجاه المرأة، إلا أن التحرش الجنسي يمكن أن يتم من قبل رجل ومن قبل امرأة على حد سواء، تجاه رجل أو امرأة، حيث يغطي القانون كل هذه الاحتمالات.

(ب) بموجب نص قانون منع التحرش الجنسي لعام 1998، فإن التحرش الجنسي هو أحد الأشكال الستة من السلوك المحظور، وهي:

1. ابتزاز شخص لارتكاب فعل ذي طبيعة جنسية. على سبيل المثال: قيام المشرف بتهديد موظفة بطردها إذا رفضت ممارسة الجنس معه، أو إقامة علاقة حميمة.

2. فعل غير لائق، حسب تعريفه المنصوص عليه في المادتين 348 و349 من قانون العقوبات لعام 1977 (يشار إليه فيما يلي بـ : قانون العقوبات). ينص قانون العقوبات على كون الفعل غير اللائق: فعل بغرض الإثارة أو الإشباع أو الإهانة الجنسية.

على سبيل المثال: موظف أو مشرف يلمس الموظفة من أجل التحفيز الجنسي أو يتعري أمامها.

3. العروض المتكررة ذات الطابع الجنسي، عندما أبدى الشخص الذي وُجّهت إليه العروض عدم قبولها بها.

4. الإشارات المتكررة إلى جنسية الشخص، على الرغم من أن الشخص الذي توجه إليه الإشارات قد أبدى عدم قبوله بها.

على سبيل المثال: الإشارة المتكررة إلى الجانب الجنسي في مظهر الشخص أو ملابسه أو أجزاء جسده، رغم توضيحه أن ذلك يزعجه.

5. إشارة مهينة أو مذلة إلى جنس الشخص أو ميله الجنسي.

6. نشر الصور أو التسجيلات أو مقاطع فيديو ذات طبيعة جنسية، دون موافقة الشخص الذي تم تصويره.

(ج) الخلاف

1. كقاعدة عامة، يجب على الشخص أن يبدي عدم موافقته على فعل التحرش الجنسي؛ ولا يسري هذا الالتزام على ما يلي:

- الابتزاز (الفقرة (ب) (1) أعلاه):

- الإشارة المهينة أو المذلة (الفقرة (ب) (5) أعلاه).
- استغلال العلاقات السلطوية في العمل بين المتحرش والمتحرش به (فيما يتعلق بالأفعال المذكورة في الفقرتين (ب) (3) و(4) أعلاه).
- استغلال العلاقات السلطوية، التبعية أو التعليم التابع أو رعاية: قاصر، عاجز (فيما يتعلق بالأفعال المذكورة في الفقرتين (ب) (3) و(4) أعلاه).
- استغلال التبعية، في سلسلة العلاج النفسي أو الطبي للمريض من قبل المعالج (فيما يتعلق بالأفعال الواردة في الفقرتين (ب) (3) و(4) أعلاه).

2. إظهار عدم الموافقة سواء من خلال الكلمات أو السلوكيات التي لا تحتمل التأويل.

## 2. ماذا لا يشكل تحرشًا؟

على الرغم من محاولة المشرع تعريف التحرش الجنسي بالتفصيل، إلا أن طبيعة التعريفات ستظل دائمًا منطقة رمادية. على سبيل المثال: من الصعب التحديد المسبق لكل ما يمكن اعتباره إشارة "مهينة" أو "مذلة" فيما يتعلق بجنس الشخص أو حياته الجنسية.

مع ذلك، إن الحظر على التحرش الجنسي ليس حظرًا على المغازلة التي تتم بروح طيبة وبالتراضي.

## 3. ما هو التنمر؟

(أ) وفقًا لقانون منع التحرش الجنسي وقانون تكافؤ الفرص في العمل لعام 1988، فإن التحرش هو أي مما يلي، إذا تم تنفيذ الفعل في إطار علاقات العمل (انظر المادة 4 من اللائحة الداخلية):

1. يقوم صاحب العمل أو المسؤول نيابة عنه بإيذاء موظف أو باحث عن العمل - حيث يكون مصدر الضرر هو التحرش الجنسي.

أما فيما يتعلق بالتحرش الجنسي من نوع العروض المتكررة ذات الطابع الجنسي والإشارات المتكررة إلى الحياة الجنسية للمرأة، فيكفي أن يكون مصدر الضرر عرضًا واحدًا فقط أو إشارة واحدة فقط.

أمثلة: مسؤول يمنع ترقية موظفة أو يمس بظروف توظيفها بسبب رفضها عرضه لمرة واحدة المرتبط باللمس الجنسي أو العلاقة الحميمة.

يقوم صاحب العمل بطرد الموظفة بسبب رفضها العرض الذي قدمه لمرة واحدة لإقامة علاقة شخصية.

2. يقوم صاحب العمل أو مسؤول ينوب عنه بالإساءة إلى الموظف أو الباحث عن عمل - حيث يكون مصدر الإساءة شكوى حول التنمر، كما هو مذكور في هذه المادة، أو دعوى قضائية بسبب التنمر المذكور.

3. يسيء صاحب العمل أو مسؤول ينوب عنه إلى موظف أو باحث عن عمل - حيث يكون مصدر الإساءة مساعدة موظف لموظف آخر فيما يتعلق بشكوى أو دعوى تحرش، كما هو مذكور في هذه المادة.

على سبيل المثال: أدلت موظفة بشهادة تتعلق بالتحرش بموظف آخر، وصاحب العمل أو المسؤول ينتهكان ظروف عملها بسبب ذلك.

(ب) رفع شكوى كاذبة / دعوى قضائية كاذبة

في محاكمة بشأن التنمر كما هو مذكور في الفقرة (أ) (2) أو (3) - يجوز لصاحب العمل والمسؤول أن يدعيا دفاعًا عنهما أن الموظف أو الباحث عن العمل كان على علم بكون الدعوى أو الشكوى المرفوعة تستند إلى تفاصيل غير صحيحة.

#### 4. ما هو "إطار علاقات العمل"؟

وفقًا لقانون منع التحرش الجنسي، يحدث التحرش الجنسي أو التنمر في "إطار علاقات العمل" في أي من هذه الظروف الأربعة التالية:

1. في مكان العمل؛
2. في مكان آخر يتم فيه نشاط نيابة عن صاحب العمل؛  
أمثلة:  
معهد التدريب أو الدورة الاستكمالية حيث يتم عقد الدورة نيابة عن صاحب العمل؛  
مطعم يقام فيه حفل نيابة عن صاحب العمل لموظفيه.
3. أثناء العمل؛  
على سبيل المثال: رحلة تم القيام بها أثناء العمل في إطار العمل، مثلًا لعقد اجتماع عمل خارج مكان العمل.
4. مع استغلال العلاقة السلطوية في علاقات العمل أينما كان (مثلًا في منزل أحد المسؤولين).

## الجزء الثاني: عواقب التحرش الجنسي والتنمر

### 5. التحرش الجنسي والتنمر غير قانونيين

(أ) يشكل التحرش الجنسي والتنمر على أساس جنسي سلوكًا غير قانوني يمس كرامة الإنسان وحرية وخصوصيته والمساواة بين الجنسين.

(ب) يشكل التحرش الجنسي والتنمر (وفقًا لقانون منع التحرش الجنسي، وفيما يتعلق بالتنمر - أيضًا وفقًا لقانون تكافؤ الفرص في العمل لعام 1988):

1. جريمة جنائية، قد يُحكم بالسجن أو الغرامة على المتحرش أو المتنمر.

2. الظلم المدني، الذي يمكن رفع دعوى قضائية بشأنه: في مثل هذه الدعوى، يمكن المطالبة بالتعويض المالي وسبل الانتصاف الأخرى، الدائمة أو المؤقتة، من المتحرش، ومن المتنمر، وفي بعض الحالات - من صاحب عمل هؤلاء.

### 6. يُعتبر التحرش الجنسي والتنمر من الجرائم التأديبية

يُعد التحرش الجنسي والتنمر من الجرائم التأديبية الخطيرة، والتي يمكن أن تُفرض عقوبة تأديبية بحق المتحرش أو المتحرش بسببها.

ولا يحل الإجراء التأديبي محل الإجراء الجنائي و/أو المدني، كما هو مفصل في المادة 5 (ب) أعلاه والمادة 12 أدناه.

## الجزء الثالث: سياسة التأمين الوطني ومسؤوليتها

### 7. التحرش الجنسي والتنمر يتعارضان مع سياسة التأمين الوطني

التحرش الجنسي والتنمر يضران بعلاقات العمل، فلن يتسامح معها التأمين الوطني.

وقد حددت مفوضية خدمات الدولة منذ عام 1988 أن التحرش الجنسي يشكل جريمة تأديبية.

## 8. مسؤولية المؤسسة باعتبارها صاحب عمل

(أ) بالإضافة إلى الحظر الذي يفرض على صاحب العمل، مثل أي شخص، التحرش والتنمر، فإن القانون يفرض عليه مسؤولية خاصة عن تصرفات موظفيه والمسؤولين بالنيابة عنه، في إطار علاقات العمل؛ يتعين على صاحب العمل أن يتخذ التدابير المعقولة، المبينة في هذه اللائحة الداخلية، من ثلاثة أنواع:

1. منع التحرش الجنسي والتنمر (راجع الجزء الرابع)؛
2. المعالجة الفعالة للتحرش الجنسي أو التنمر الذي علم بهما (راجع الجزء السادس)؛
3. إصلاح الإساءة الناتجة عن التحرش الجنسي أو التنمر أو بسبب رفع شكوى أو دعوى بشأنهما (راجع الجزء السادس).

(ب) بموجب القانون، فإن صاحب العمل الذي لم يتخذ التدابير المذكورة في هذه المادة سيكون مسؤولاً عن التحرش الجنسي أو التنمر الذي يرتكبه أحد موظفيه أو أحد المسؤولين العاملين نيابة عنه في إطار علاقات العمل، ويمكن مقاضاة صاحب العمل من خلال رفع دعوى مدنية لذلك.

## الجزء الرابع: منع التحرش الجنسي والتنمر

### 9. التدابير الوقائية

(أ) تشترط إدارة التأمين الوطني على كل مسؤول وكل موظف، بما في ذلك عمال مقاول القوى العاملة (النظام 1) وكذلك أي عامل خارجي، الذي يعمل فعلياً في التأمين الوطني، سواء من خلال هيئة أخرى أو بأي طريقة أخرى (يشار إليه فيما يلي بـ: "الموظف الخارجي")، بالامتناع عن أعمال التحرش الجنسي والتنمر في إطار علاقات العمل، وبذل كل ما في وسعه لمنع مثل هذه الأفعال. كل شيء لخلق بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي والتنمر، مما يحافظ على المساواة بين الجنسين.

(ب) تشترط إدارة التأمين الوطني على كل شخص يتم تعيينه نيابة عنها أن يقوم بدور نشط ورائد في منع التحرش الجنسي والتنمر في إطار علاقات العمل.

(ج) عمليات التوعية والتدريب: تطلب إدارة التأمين الوطني من كل مسؤول وكل موظف، بما في ذلك الموظفين الخارجيين، المشاركة في عمليات التدريب والتوعية التي

تتم نيابة عنها فيما يتعلق بحظر التحرش الجنسي والتنمر ومنعهما. وبدلاً من ذلك، ستسمح الإدارة لموظفيها، بما في ذلك الموظفين الخارجيين، والمشاركة خلال ساعات العمل في العمليات المذكورة، التي يتم تنظيمها في فترات زمنية معقولة، من قبل أطراف أخرى، مثل منظمة عمالية تمثيلية أو منظمات نسائية، بشرط ألا يضر ذلك بسير العمل الطبيعي، وبعد موافقة الشخص المسؤول في المكتب والشخص المسؤول عن التدريب .

## 10. التعاون مع ممثلية الموظفين

تتعاون إدارة التأمين الوطني مع المنظمة العمالية في مكان العمل في أنشطة توعوية وتدريبية فيما يتعلق بحظر التحرش الجنسي والتنمر والوقاية منهما.

المنظمة العمالية المعنية بالأمر في مكان العمل هي اللجنة العمالية في المقر الرئيسي، أو اللجنة العمالية القطرية في الفروع.

## 11. تلقي المعلومات وممن

(أ) موظف، بما في ذلك الموظف الخارجي صاحب الاستحقاق-

1. وفقاً للأنظمة - يرجى النظر في كل منها والحصول على صور لها -

- قانون منع التحرش الجنسي، لعام 1998؛

- أنظمة منع التحرش الجنسي (واجبات صاحب العمل) لعام 1998؛

- أحكام لائحة التأمين الوطني الداخلية فيما يتعلق بالتحرش الجنسي والتنمر.

2. الحصول على معلومات حول أنشطة التوعية والتدريب فيما يتعلق بحظر التحرش الجنسي والتنمر ومنعهما.

(ب) يجوز للموظف أن يطلب استلام هذه المواد والمعلومات من مدير الموارد البشرية في الفرع، أو من المسؤولين عن منع التحرش الجنسي المعيّنين بموجب الأنظمة التي تحددها الإدارة:

السيدة نوريت يتسحاك - رقم الهاتف 02-6709070

السيد آفي حوشن - رقم الهاتف 02-6709038

## الجزء الخامس: ماذا تفعل إذا تعرضت للتحرش الجنسي أو التمر

### 12. (أ) إذا اعتقد الشخص أنه تعرض للتحرش الجنسي أو التمر، فله ثلاثة خيارات حسب القانون:

1. التعامل تحت مسؤولية صاحب العمل: إذا حدث التحرش أو التمر "في إطار علاقات العمل"، فيمكن للشخص المساء إليه تقديم شكوى في مكان العمل. وترد تفاصيل الإجراء الخاص بهذه المسألة في الجزء السادس.
2. إجراء جنائي: يمكن للشخص المساء إليه تقديم شكوى إلى الشرطة.
3. الإجراءات المدنية: يمكن للشخص المساء إليه أن يقدم، خلال سبع سنوات، دعوى أمام المحكمة (عادةً - في محكمة العمل الإقليمية) ضد - المتحرش أو المتتمر نفسه؛  
- وإذا ادعى أن صاحب العمل مسؤول، فأيضًا ضد صاحب العمل (راجع: المادة 8 المتعلقة بمسؤولية صاحب العمل).

### (ب) ما هي العلاقة بين الإجراءات المختلفة المذكورة أعلاه؟

1. يمكن لشخص تعرض للتحرش الجنسي أو التمر أن يختار البدء في واحد أو أكثر من الإجراءات المذكورة أعلاه.
2. سيقر المسؤول عن الشؤون التأديبية لدى مفوضية خدمات الدولة كيفية تأثير الإجراءات الجنائية أو المدنية على طريقة المعالجة التأديبية (يمكن العثور على تفاصيل حول هذه المسألة في الجزء السادس، المادة 18 (د)).

## الجزء السادس: إجراء تقديم الشكوى في التأمين الوطني والمعالجة تحت مسؤولية التأمين الوطني

### 13. من يمكنه تقديم شكوى، وتحت أي ظروف؟

يمكن لأي جهة من الجهات التالية رفع الشكوى:

- (أ) الموظف، بما في ذلك الموظف الخارجي الذي يدعي أن مسؤولاً أو موظفًا آخر، بما في ذلك الموظف الخارجي، تحرش به جنسيًا أو تتمر عليه كجزء من علاقة العمل؛
- (ب) شخص آخر يدعي أن أحد موظفي صاحب العمل أو المشرف نيابة عنه، بما في ذلك العامل الأجنبي، تحرش به جنسيًا أو تحرش به كجزء من علاقة العمل؛

(ج) جهة أخرى نيابة عن شخص كما هو مذكور في الفقرة (1) أو (2) - في مثل هذه الحالة، يُقترح تقديم دليل على موافقة ذلك الشخص على تقديم الشكوى (على سبيل المثال، خطاب موقع من ذلك الشخص).

## 14. لمن تشتكون؟

(أ) يجب تقديم الشكوى إلى أحد الأشخاص المسؤولين كما هو مذكور في المادة 11 (ب) أعلاه، أو إلى أقسام الموارد البشرية في الفروع والتي ستتعامل مع الشكاوى مباشرة مع الأشخاص المسؤولين في المقر الرئيسي.

(ب) إذا كانت مديرة الموارد البشرية هي الشخص محل الشكوى ("المشتكى عليه")، أو إذا كانت لها صلة شخصية بموضوع الشكوى أو بالمتدخلين فيها، فسيتم تقديم الشكوى إلى أحد الأشخاص المسؤولين كما هو مذكور في المادة 11 (ب) أعلاه. إذا كان أحد المسؤولين هو الشخص المشتكى عليه، أو من أصله كما سبق ذكره، وفي حالة غياب المسؤول الآخر، سيتم رفع الشكوى إلى المدير العام، أو إلى المسؤول عن الدعوى الانضباط لدى مفوضية خدمات الدولة.

## 15. مضمون الشكوى

ستتضمن الشكوى وصف الحالة، بما في ذلك:

1. تفاصيل هوية الضالعين في الحالة، والشهود - إن وُجدوا.
2. مكان وقوع الحدث.
3. يوم ووقت الحدث إن أمكن.
4. في حالة الادعاء بارتكاب فعل تحرش جنسي - أحد ما يلي:  
أ. هل أبدى المتعرض للتحرش للمتحرش أن السلوك يزعجه؟  
ب. هل هناك علاقة تبعية أو سلطوية وغيرها بين المتعرض للتحرش والمتحرش،

## 16. طريقة تقديم الشكوى

(أ) يمكن تقديم الشكوى كتابياً أو شفهيًا.

(ب) تم تقديم شكوى شفوية -

1. تقوم إدارة الموارد البشرية و/أو الشخص المسؤول بتسجيل محتوى الشكوى.
2. ويجب على المشتكى أو من يقدم الشكوى بالنيابة عنه التوقيع على التسجيل كما هو مذكور في الفقرة الفرعية (1) لتأكيد مضمون الأمر.

## 17. التحقق من الشكوى

- (أ) إذا وصلت شكوى سيتعين على المسؤول
1. إبلاغ المشتكي بأساليب التعامل مع التحرش الجنسي أو التمر بموجب القانون (الجزء هـ)، المادة 21 أعلاه).
  2. سيعمل على استيضاح الشكوى ولهذا الغرض، من بين أمور أخرى، سوف يستمع إلى المشتكي، ويذكر أسماء الشهود إن وُجدوا، ويلخص المعلومات التي تلقاها بشأن الشكوى، ويحولها لمتابعة النظر فيها إلى الشخص المسؤول عن الدعوى القضائية والشؤون التأديبية في مفوضية خدمات الدولة.
- (ب) لن يتولى المسؤول/ة التحقق من الشكوى إذا كانت له مصلحة شخصية في موضوع الشكوى أو الضالعين فيها.
- (ج) كما هو مذكور، سيقوم الشخص المسؤول الذي لديه مصلحة شخصية، بإرسال الاستفسار إلى الشخص المسؤول الآخر.
- (د) سيتم التحقيق في الشكوى بكفاءة ودون تأخير.
- (هـ) سيتم التحقق من الشكوى مع أقصى قدر من حماية كرامة وخصوصية المشتكي والمشتكى عليه، ومن بين أمور أخرى -
1. ولا يجوز للمسؤول/ة الإفصاح عن المعلومات التي وصلتته/ا أثناء التحقيق في الشكوى، إلا إذا كان ذلك لضرورة التحقيق نفسه، أو وفقًا للقانون.
  2. لن يقوم المسؤولون بطرح أسئلة حول التاريخ الجنسي لصاحب الشكوى الذي لا علاقة له بالمشتكى عليه، ولن يشيروا إلى معلومات حول تاريخه الجنسي لصاحب الشكوى كما هو مذكور؛ لا ينطبق ما ورد في هذه المادة إذا اعتقد المسؤولون أنهم إذا لم يطرحوا الأسئلة أو يتطرقوا كما هو مذكور، فسوف يحدث ظلم لا يمكن إصلاحه للمشتكى عليه.
- (و) إدارة التأمين الوطني ومدير عام التأمين الوطني ملزمان بحماية المشتكي، أثناء التحقيق في الشكوى، من التدخل في شؤون العمل\*1 نتيجة لتقديم الشكاوى أو من إساءة أخرى في إطار العمل من شأنها تعطيل التحقيق في الشكوى؛ ومن بين أمور أخرى، سيعمل المدير العام للتأمين الوطني وإدارة التأمين الوطني على إبعاد المشتكى عليه عن المشتكي، قدر الإمكان، وحسب ما يروونه مناسبًا في ظل ظروف الأمر.

\*1 يتم تعريف مصطلح "مسائل العمل" في الأنظمة، حسب التعريف الوارد في الأنظمة، جميعها "مسائل عمل": القبول في العمل، وظروف العمل - بما في ذلك الظروف المادية والبيئية المتعلقة بإطار علاقات العمل، بما في ذلك الأجور أو المكافآت الأخرى التي يقدمها صاحب العمل للموظف أو له فيما يتعلق بعمله، أو الترقية في العمل، أو التدريب أو الدورة الاستكمالية، والإقالة، وتعويضات الإقالة، والمزايا والمدفوعات الممنوحة للموظف فيما يتعلق بالتقاعد من العمل.

(ز) في نهاية معالجة استلام الشكوى، سيحوّل المسؤول إلى المسؤول عن الشؤون التأديبية في مفوضية خدمات الدولة دون تأخير الشكوى وأي معلومات إضافية تصله، مصحوبة بتوصياته المعللة بشأن لمواصلة التعامل معها.

(ح) إذا كان المشتكى عليه موظفًا خارجيًا يعمل فعلياً في المكتب، يقوم الشخص المسؤول عن التحقيق في الشكوى بتقديم ملخصه. إذا كان المشتكى عليه والمشتكى موظفين خارجيين يعملان فعلياً في المكتب، يجوز للتأمين الوطني ومقاوم القوى العاملة أو صاحب العمل الرسمي للموظف الخارجي أن يقررا أيهما سيقوم بتنفيذ كل أو جزء من أحكام هذه المادة.

(ط) إذا علمت الوزارة بوجود حالة تحرش جنسي أو تنمر في إطار علاقات العمل ولم يتم السماح بالشكوى، أو قام المشتكى بسحب شكواه، فينبغي عليه إحالة الحالة إلى مسؤول الشؤون التأديبية في مفوضية خدمات الدولة؛ إذا تمت إحالة مثل هذه الحالة إلى مسؤول الشؤون التأديبية للتحقيق فيها أو أصبح مسؤول الشؤون التأديبية على علم بمثل هذه الحالة، فيجب على مسؤول الشؤون التأديبية، قدر الإمكان، إجراء تحقيق في الحالة وفقاً لهذه المادة، مع التغييرات المطلوبة وفي حال سحب المشتكى شكواه سيقوم أيضاً بالتحقق من سبب سحب الشكوى.

## 18. معالجة حالة التحرش الجنسي أو التنمر

(أ) إذا تلقى الشخص المسؤول عن الشؤون التأديبية ملخص وتوصيات الشخص المسؤول وفقاً للمادة 17 (ز)، فإنه سيقرر، دون تأخير وخلال فترة لا تتجاوز 7 أيام عمل، بشأن ممارسة الصلاحيات في يديه، كل ما يلي:

1. إعطاء تعليمات للموظفين المعنيين بالقضية، بما في ذلك فيما يتعلق بقواعد السلوك السليمة في إطار علاقات العمل وإزالة الغلاف البلاستيكي عن المشتكى، وكذلك اتخاذ خطوات في شؤون العمل، كل ذلك لمنع تكرار التحرش الجنسي أو التنمر، أو إصلاح الضرر الذي لحق بالمشتكى بسبب التحرش أو التنمر؛

2. بدء الإجراءات التأديبية بموجب قانون خدمات الدولة (الانضباط) لعام 1963؛

3. عدم اتخاذ أي إجراء.

(ب) سيعمل المسؤول عن الشؤون التأديبية دون تأخير على تنفيذ قراره وفقاً للفقرة الفرعية (أ) وسيقدم إشعاراً مكتوباً معللاً بقراره إلى المشتكى، إلى المشتكى عليه والشخص المسؤول؛ كما وسيسمح للمشتكى والمشتكى عليه بمراجعة ملخص الشخص المسؤول وتوصياته.

(ج) يجوز للشخص المسؤول عن الشؤون التأديبية، بسبب تغير الظروف، تغيير قراره وفقاً للفقرة الفرعية (أ)، أو تأخير تنفيذه، على أن يقدم إشعاراً كتابياً معللاً بذلك إلى المشتكى والمشتكى عليه والشخص المسؤول .

(د) على الرغم مما ورد في هذه المادة، يجوز لمسؤول التأديب تأجيل قراره أو تأخير تنفيذه أو تغييره، بسبب إجراءات تأديبية أو قانونية معروفة بالقضية موضوع القرار؛ افعل ذلك -

1. سيقدم إشعاراً كتابياً معللاً حول هذا الأمر إلى المشتكى والمشتكى عليه والمسؤولين؛

2. طالما لم يتم استكمال الإجراءات المذكورة أعلاه، ستعمل مفوضية خدمات الدولة وفق أحكام المادة 17 (و)؛

3. في نهاية الإجراءات، سيتخذ المسؤول قراراً وفقاً للفقرة الفرعية (أ).

(ه) إذا كان المشتكى عليه موظفاً خارجياً يستخدمه المكتب فعلاً، يجوز للتأمين الوطني ومقاول القوى العاملة أو صاحب العمل الرسمي للموظف الخارجي الاتفاق على مسألة أي منهم سينفذ أحكام هذه المادة، كلياً أو جزئياً.

## الجزء السادس - شؤون مختلفة

### 19. موظف خارجي يتم تشغيله فعلاً في التأمين الوطني

(أ) بحسب القانون والأنظمة، في حال تم توظيف موظف لدى مقاول قوى عاملة أو أي موظف خارجي يعمل فعلاً لدى التأمين الوطني، سواء من خلال هيئة أخرى أو بأي طريقة أخرى (يشار إليه فيما يلي بـ: "موظف خارجي") في المكتب (صاحب العمل الفعلي)-

1. كل ما ورد في هذه اللائحة الداخلية بخصوص "الموظف" يشمل ذلك الموظف الخارجي أيضاً؛

2. كل ما ورد في هذه اللائحة الداخلية فيما يتعلق بـ "صاحب العمل" يشمل صاحب العمل الفعلي أيضاً.

لذلك، يتحمل رب العمل الفعلي نفس المسؤولية التي يتحملها رب العمل العادي (راجع البند 8 أعلاه) في قانون والتحرش الجنسي والتنمر الذي يرتكبه موظف خارجي يعمل لديه.

(ب) ترد تعليمات خاصة في المواد 14 (د)، و17 (ح)، و18 (هـ) من هذه اللائحة الداخلية.

### 20. يتم تنظيم الأحكام التأديبية ذات الصلة، المتبعة

لدى التأمين الوطني، في الفصل 34.4 من اللائحة الداخلية لخدمات الدولة.



نشرته مؤسسة التأمين الوطني، التوعية والعلاقات العامة  
علامة الكتيب: ح.م 104،  
آخر تحديث في شهر أغسطس 2023  
الإنتاج: دائرة الإعلان الحكومية