



النظام الداخلي لقانون منع التحرش الجنسي

ملاءم لمؤسسة التأمين الوطني

بموجب البند 7 (د) (2) من قانون منع التحرش الجنسي
من عام 1998



مؤسسة التأمين الوطني
الضمان الشخصي لك ولي
www.btl.gov.il

التحرش الجنسي والتكيل على خلفية جنسية هما مساس بكرامة الإنسان، بحريته، بخصوصيته، وبالمساواة بين الجنسين؛ هذه هي أيضا أعمال جنائية ومُسبب لرفع دعوى في مجال المخالفات المدنية¹، ابتداءً من سريان مفعول قانون منع التحرش الجنسي من عام 1998، في يوم 20 أيلول/ سبتمبر 1998.

أعمال التحرش الجنسي والتكيل تمس بعلاقات العمل، وتتعارض مع سياسية مديرية مؤسسة التأمين الوطني، التي لن تسلم بهذه الأعمال.

هذا النظام الداخلي هدفه توضيح أسس تعليمات قانون وأنظمة منع التحرش الجنسي (واجبات صاحب العمل) من عام 1998²، وتحديد ترتيبات الانضباط ومعالجة الشكاوي في مؤسسة التأمين الوطني، التي تتعلق بأعمال التحرش الجنسي والتكيل.

في حالة وجود تناقض بين هذا النظام الداخلي وبين القانون وأنظمتها، فإن كلمة الفصل هي للقانون وأنظمتها، ويمكن مراجعتها، كما أسلفنا في البند 11 من هذا النظام الداخلي. كل ما ورد بصيغة المذكر يشمل صيغة المؤنث أيضاً.

1 البنود 4، 5 و-6 من القانون.

2 مجموعة الانظمة 5918، 20.8.1998.

المحتويات:

الصفحة

- الجزء الأول: ما هو التحرش الجنسي وما هو التنكيل؟ (و"إطار العلاقة بين صاحب العمل والعامل") 5
- الجزء الثاني: نتائج التحرش الجنسي والتنكيل 7
- الجزء الثالث: سياسة مؤسسة التأمين الوطني ومسؤوليتها 8
- الجزء الرابع: منع التحرش الجنسي والتنكيل 9
- الجزء الخامس: ما العمل إذا تعرضت إلى تحرش جنسي أو إلى تنكيل 10
- الجزء السادس: إجراء شكوى في المؤسسة ومعالجتها ضمن مسؤولية المؤسسة 11
- الجزء السابع: متفرقات 15

* البنود 4، 5 و-6 من القانون.

** مجموعة الأنظمة 5918، 20.8.1998.

الجزء الأول: ما هو التحرش الجنسي وما هو التنكيل؟

1. ما هو التحرش الجنسي؟

(أ) رغم أنه من الواضح في معظم الحالات أن التحرش الجنسي يتم من قبل رجل ضد امرأة، يمكن للتحرش الجنسي أن يتم سواء من قبل رجل أو من قبل امرأة، اتجاه رجل أو امرأة، والقانون يغطي جميع هذه الإمكانيات.

(ب) بموجب قانون منع التحرش الجنسي من عام 1998، فإن التحرش الجنسي هو واحد من خمسة أشكال سلوكية محظورة، وهي التالية:

1. إبتزاز شخص من أجل القيام بعمل ذي طابع جنسي. مثال: مسؤول يهدد بفصل عاملة إذا رفضت إقامة علاقة جنسية معه، أو علاقة حميمة.

2. عمل مشين، حسبما هو معرف في البنود 348 و- 349 من قانون العقوبات من عام 1977 (فيما يلي: قانون العقوبات). تعريف العمل المشين في قانون العقوبات هو: عمل ينطوي على إثارة جنسية، اكتفاء أو تحقير جنسي.

مثال: عامل أو مسؤول يلمس عاملة من أجل إثارتها جنسياً أو يكشف عن نفسه أمامها.

3. عروض متكررة ذات طابع جنسي، مع إظهار الشخص الموجهة له العروض عدم رغبته بها.

4. تطرقات متكررة إلى جنس الشخص، رغم إظهار الشخص الموجهة له التطرقات عدم رغبته بها.

مثال: تطرقات متكررة إلى الجانب الجنسي في شكل أو لباس شخص، أو إلى أعضاء جسمه، رغم إيضاحاته بأن هذا الأمر يضايقه.

5. تطرق ينطوي على تحقير أو إهانة لجنس شخص أو لميوله الجنسية.

(ج) عدم الموافقة

1. كقاعدة يتوجب على الشخص أن يظهر أنه غير موافق على عمل التحرش الجنسي؛ هذا الواجب لا ينطبق على الحالات التالية:

- الإبتزاز (الفقرة (ب) (1) أعلاه)
تطرق ينطوي على تحقير أو إهانة (الفقرة (ب) (5) أعلاه).

- استغلال علاقات السلطة في العمل بين المتحرش وبين المتحرش به (بخصوص الأعمال في الفقرات (ب) (3) و-(4) أعلاه.

- استغلال علاقات السلطة أو التبعية، في مجال التعليم أو الرعاية ل: قاصر، عاجز (بخصوص الأعمال في الفقرات (ب) (3) و-(4) أعلاه.

- استغلال التبعية، في إطار علاج نفسي أو طبي من قبل مقدم العلاج تجاه منلقي العلاج (بخصوص الأعمال في الفقرات (ب) (3) و-(4) أعلاه.

2. يتم إظهار عدم الموافقة سواء بكلمات أو بسلوكيات غير قابلة للتأويل.

2. ماذا لا يُعتبر تحرش جنسي؟

رغم محاولة المُشرع بأن يعرف وبصورة مفصلة ما هو التحرش الجنسي، سيبقى فيه دائماً بسبب طبيعة التعريفات مجال رمادي.

مثال: من الصعب التعريف مسبقاً كل ما يُعتبر تطرق ينطوي على "تحقير" أو "إهانة" بالنسبة لجنس الشخص أو ميوله الجنسية.

مع ذلك، حظر التحرش الجنسي ليس حظراً على محاولات كسب الود الي تتم بروح طيبة وبموافقة متبادلة.

3. ما هو التنكيل؟

(أ) بموجب قانون منع التحرش الجنسي، وقانون تكافؤ الفرص في العمل من عام 1988، فإن التنكيل هو كل واحد من هذه، إذا تم التنكيل في إطار علاقات العمل (أنظر البند 4 من النظام الداخلي):

1. مساس رب عمل أو مسؤول من قبله بمستخدم أو بطالب عمل – حين يكون سبب المس هو التحرش الجنسي.

بيد أنه بالنسبة للتحرش الجنسي من نوع العروض المتكررة ذات الطابع الجنسي والتطرقات المتكررة إلى جنس الشخص، يكفي أن يكون سبب المس عرضاً واحداً فقط أو تطرقاً واحداً فقط.

أمثلة: مسؤول يمنع ترقية عاملة أو يمس بظروف استخدامها عقب رفضها لعرضه إحدادي المرة بإقامة علاقة جنسية أو علاقة حميمة.

رب عمل يفصل عاملة عقب رفضها لعرضه إحدادي المرة بإقامة علاقة شخصية.

2. مساس رب عمل أو مسؤول من قبله بمستخدم أو بطالب عمل – حين يكون سبب المس هو شكوى بشأن تنكيل، كما هو وارد في هذا البند، أو دعوى قضائية بسبب تنكيل كما أسلفنا.

3. مساس رب عمل أو مسؤول من قبله بمستخدم أو طالب عمل - حين يكون سبب المس هو مساعدة عامل لعامل آخر بخصوص شكوى أو دعوى قضائية بشأن تنكيل، كما هو وارد في هذا البند.
مثال: عاملة قدمت شهادة بخصوص تنكيل ضد عامل آخر، ورب العمل أو المسؤول يسيء ظروف عملها بسبب ذلك.

(ب) حماية شكوى كاذبة/ دعوى كاذبة

في محاكمة بشأن تنكيل كما هو وارد في الفقرة (أ) (2) أو (3) - يمكن لرب العمل أو المسؤول أن يدعي دفاعاً عن نفسيهما أن العامل أو طالب العمل كان يعلم، بأن الدعوى أو الشكوى قد قدمت استناداً إلى تفاصيل غير صحيحة.

4. ما هو "إطار علاقات العمل"؟

بموجب قانون منع التحرش الجنسي، فإن التحرش الجنسي أو التنكيل في "إطار علاقات العمل"، يتوفر في كل واحد من الظروف الأربعة التالية:

1. في مكان العمل:
2. في مكان آخر يجري فيه نشاط من قبل رب العمل: أمثلة:
معهد للتأهيل أو للاستكمال تعقد فيه دورة
من قبل رب العمل؛ مطعم تُقام فيه حفلة من قبل رب العمل لعماله.
3. خلال العمل:
مثال: سفرة تتم بوقت العمل في إطار العمل، مثل من أجل جلسة عمل خارج مكان العمل.
4. من خلال استغلال السلطة في علاقات العمل في أي مكان كان (مثل في بيت المسؤول).

الجزء الثاني: نتائج التحرش الجنسي والتنكيل

5. التحرش الجنسي والتنكيل عملاً غير قانونيين

(أ) أعمال التحرش الجنسي والتنكيل على خلفية جنسية تشكل سلوكاً غير قانوني يمس بكرامة الإنسان، بحريته، بخصوصيته وبالمساواة بين الجنسين.

(ب) أعمال التحرش الجنسي والتنكيل تشكل (بموجب قانون منع التحرش الجنسي، ولغرض التنكيل - كذلك بموجب قانون تكافؤ الفرص في العمل من عام 1988):

1. مخالفة جنائية، يمكن أن تؤدي إلى سجن مرتكب التحرش أو التنكيل أو إلى إلزامه بدفع غرامة.
2. مخالفة مدنية، يمكن بسببها رفع دعوى قضائية: في دعوى كهذه يمكن المطالبة بتعويض مالي وبقرارات أخرى، دائمة أو مؤقتة، من مرتكب التحرش أو التنكيل، وفي حالات معينة – من رب عمله أيضا.

6. أعمال التحرش الجنسي والتنكيل تشكل مخالفات انضباطية

أعمال التحرش الجنسي والتنكيل تشكل مخالفات انضباطية خطيرة، يمكن لمرتكب التحرش أو التنكيل أن يُعاقب بسببهما بعقاب انضباطي.

الإجراء الانضباطي لا يأتي في محل الإجراء الجنائي و/ أو المدني، كما هو مفصل في البند 5 (ب) أعلاه وفي البند 12 أدناه.

الجزء الثالث: سياسة مؤسسة التامين الوطني ومسئوليتها

7. أعمال التحرش الجنسي والتنكيل تتعارض مع سياسة مؤسسة التامين الوطني

أعمال التحرش الجنسي والتنكيل تمس بعلاقات العمل، ومؤسسة التامين الوطني لن تسلم بمثل هذه الأعمال.

لقد سبق وتقرر في مصلحة خدمات الدولة في عام 1988 أن التحرش الجنسي هو مخالفة انضباطية.

8. مسؤولية المؤسسة كرب عمل

(أ) إضافة إلى الحظر الذي يسري على رب العمل، مثلما يسري على كل إنسان، بأن يرتكب أعمال تحرش أو تنكيل، فإن القانون يفرض عليه مسؤولية خاصة عن أعمال عامله والمسؤولين من قبله، في إطار علاقات العمل؛ يتوجب على رب العمل ان يتخذ خطوات معقولة، كما هو مفصل في هذا النظام الداخلي، من ثلاثة أنواع:

1. أن يمنع أعمال التحرش الجنسي والتنكيل (أنظر الجزء الرابع):

2. أن يعالج وبنجاعة أعمال التحرش الجنسي أو التنكيل التي يعلم بشأنها (أنظر الجزء السادس)؛

3. أن يصلح الضرر في أعقاب التحرش الجنسي أو التنكيل، أو عقب تقديم شكوى أو دعوى بهذا الشأن (أنظر الجزء السادس).

(ب) بموجب القانون، فإن رب العمل الذي لم يتخذ الخطوات كما هو وارد في هذا البند، يكون مسؤولاً عن التحرش الجنسي أو التنكيل الذي ارتكبه احد عامليه أو المسؤولين من قبله في إطار علاقات العمل، ويمكن رفع دعوى مدنية ضد رب العمل بسبب ذلك.

الجزء الرابع: منع التحرش الجنسي والتنكيل

9. خطوات وقائية

(أ) مديرية مؤسسة التأمين الوطني تطلب من كل مسؤول ومن كل عامل، بما في ذلك عمال مقاول قوى بشرية (النظام 1) وكذلك من كل عامل خارجي، يتم استخدامه فعلياً في المؤسسة أو بواسطة جهة أخرى أو بواسطة أي طريقة أخرى (فيما يلي: "عامل خارجي")، أن يمتنع عن ارتكاب أعمال تحرش جنسي وتنكيل في إطار علاقات العمل، وأن يبذل كل ما في وسعه من أجل منع مثل هذه الأعمال. كل ذلك من أجل خلق بيئة عمل تخلو من التحرش الجنسي والتنكيل، وتحافظ على المساواة بين الجنسين.

(ب) مديرية المؤسسة تطلب من كل مسؤول من قبلها أن يساهم مساهمة فاعلة وريادية بمنع أعمال التحرش الجنسي والتنكيل في إطار علاقات العمل.

(ج) نشاطات إعلامية وإرشادية: مديرية المؤسسة تطلب من كل مسؤول ومن كل عامل بما في ذلك العمال الخارجيين، المشاركة في النشاطات الإعلامية والإرشادية التي تقوم بها بخصوص حظر أعمال التحرش الجنسي والتنكيل ومنعها. كما ستمكن المديرية عاملها بما في ذلك العاملين الخارجيين من المشاركة خلال ساعات العمل بالنشاطات المذكورة، التي يتم تنظيمها بأوقات زمنية معقولة، من قبل جهات أخرى، مثل تنظيم عمالي تمثيلي أو منظمات نسائية، وشرطية أن لا يمس ذلك بسلامة سير العمل، وبعد تلقي تصديق من قبل المسؤول في المكتب ومن المسؤول عن الإرشاد.

10. التعاون مع ممثليات العاملين

مديرية المؤسسة تتعاون مع تنظيم العاملين في مكان العمل من خلال نشاطات إعلامية وإرشادية بخصوص حظر أعمال التحرش الجنسي والتتكيل ومنعها.

تنظيم العاملين ذو الصلة بالأمر في مكان العمل هو لجنة العاملين في المكتب الرئيسي، أو لجنة العاملين القطرية، وفي الفروع.

11. الحصول على المعلومات، وممن

(أ) العامل بما في ذلك العامل الخارجي يستحق -

1. بموجب الأنظمة - أن يراجع كل واحد من هذه وأن يتلقى صوراً عنها -

- قانون منع التحرش الجنسي من عام 1998؛

- أنظمة منع التحرش الجنسي (واجبات رب العمل) من عام 1998؛

- تعليمات النظام الداخلي للتأمين الوطني لغرض التحرش الجنسي والتتكيل.

2. الحصول على معلومات عن النشاطات الإعلامية والإرشادية بشأن حظر أعمال التحرش الجنسي والتتكيل ومنعها.

(ب) يمكن للعامل المطالبة بتلقي المواد والمعلومات المذكورة من إدارة الموارد البشرية في الفرع، أو من المسؤولين عن منع التحرش الجنسي الذين تم تعيينهم بموجب الأنظمة من قبل المديرية:

السيدة نوريت يتسحاق - هاتف : 02-6709070

السيد آفي حوشن - هاتف: 02-6709038

الجزء الخامس: ما العمل إذا تعرضت إلى تحرش جنسي أو إلى تنكيل

12. (أ) إذا اعتقد شخص أنه تعرض إلى تحرش

جنسي أو تنكيل، مفتوحة أمامه ثلاث إكائيات

حسب القانون:

1. معالجة ضمن مسؤولية رب العمل: إذا تم التحرش أو التتكيل في "إطار علاقات العمل"، يمكن للمتضرر أن يقدم شكوى في مكان العمل. الإجراء لهذا الغرض مفصل في الفصل السادس.

2. إجراء جنائي: يمكن للمتضرر تقديم شكوى في الشرطة.

3. إجراء مدني: يمكن للمتضرر أن يقدم، خلال ثلاث سنوات، دعوى في المحكمة (بشكل عام - في محكمة العمل الإقليمية) ضد -

- مرتكب التحرش أو الذي قام بالتنكيل:

- وإذا كان يدعي بأن رب العمل مسؤول، ضد رب العمل أيضا (أنظر البند 8 لغرض مسؤولية رب العمل).

(ب) ما العلاقة بين الإجراءات المختلفة المفصلة أعلاه؟

1. يمكن للمتضرر من تحرش جنسي أو تنكيل أن يختار المبادرة لاتخاذ واحد أو أكثر من الإجراءات المذكورة.

2. المسؤول عن الانضباط في مفوضية خدمات الدولة يقرر كيف ستؤثر الإجراءات الجنائية أو المدنية على طريقة المعالجة الانضباطية (التفصيل لهذا الغرض موجود في الجزء السادس البند 18 (د)).

الجزء السادس: إجراء شكوى في المؤسسة ومعالجتها ضمن مسؤولية المؤسسة

13. من يمكنه تقديم شكوى، وفي أية ظروف؟

يمكن تقديم الشكوى من قبل واحد من هؤلاء:

(أ) عامل، بما في ذلك عامل خارجي يدعي أن مسؤولا أو عاملا آخر، بما في ذلك عامل خارجي، قد ارتكب بحقه عمل تحرش جنسي أو تنكيل في إطار علاقات العمل؛

(ب) شخص آخر يدعي أن أحد عاملي رب العمل أو مسؤول من قبله، بما في ذلك عامل خارجي، قد ارتكب بحقه عمل تحرش جنسي أو تنكيل في إطار علاقات العمل؛

(ج) أي شخص موكل من قبل شخص آخر كما هو وارد في الفقرة (1) أو (2) - في حالة كهذه نقترح تقديم دليل بذلك أن نفس الشخص يوافق على تقديم الشكوى (مثلا، رسالة موقعة من قبل نفس الشخص).

14. لمن يتم تقديم الشكوى؟

(أ) يجب تقديم الشكوى إلى أحد المسؤولين كما هو وارد في البند 11 (ب) أعلاه، أو إلى مدير الموارد البشرية في الفروع، التي تقوم بمعالجة الشكاوي مباشرة إزاء المسؤولين في المكتب الرئيسي.

(ب) إذا كانت إدارة الموارد البشرية هي الشخص الذي يُستكى عليه ("المُستكى عليه")، أو أن لها علاقة شخصية بموضوع الشكوى أو بالمتورطين فيها، يتم تقديم الشكوى إلى أحد المسؤولين كما هو وارد في البند 11 (ب) أعلاه. إذا كان أحد المسؤولين هو الشخص المُستكى عليه، أو أن له علاقة كما ورد أعلاه، وبغياب المسؤول الثاني، يتم تقديم الشكوى إلى المدير العام، أو إلى المسؤول عن الشكاوي والانضباط في مفوضية خدمات الدولة.

15. فحوى الشكوى؟

الشكوى تشمل وصف الحدث، بما في ذلك:

1. تفصيل هوية المتورطين في الحدث، لجان – إن وجدت.
2. مكان الحدث.
3. يوم وساعة وقوع الحدث، بقدر الإمكان.
4. في حالة الادعاء أنه ارتكب عمل تحرش جنسي – واحد مما يلي:
 - أ. هل المتحرش به أظهر للمتحرش أن سلوكه يضايقه.
 - ب. هل يوجد بين المتحرش به والمتحرش علاقات تبعية، سلطة وما شابه.

16. طريقة تقديم الشكوى

(أ) يمكن تقديم الشكوى خطياً أو شفهيًا.

(ب) في حالة تقديم الشكوى شفهيًا –

1. تسجل إدارة الموارد البشرية و/أو المسؤول فحوى الشكوى.
2. المشتكى أو مقدم الشكوى من قبله يوقع على التسجيل كما ورد في البند الصغير (1) للتصديق على فحوى الأمور.
3. إدارة الموارد البشرية و/أو المسؤول يسلمان للمشتكى نسخة عن التسجيل الموقع، إذا طلب منهما.

17. استيضاح الشكوى

(أ) بعد تلقي الشكوى، فإن المسؤول/ة -

1. يطلع المشتكي على طرق معالجة التحرش الجنسي أو التنكيل بموجب القانون(الجزء الخامس البند 12 أعلاه).
2. يعمل على استيضاح الشكوى ولهذا الغرض، وضمن أمور أخرى، يستمع إلى المشتكي، يسجل أسماء الشهود إذا وجدوا، يجمل المعلومات التي وصلت إليه بخصوص الشكوى، ويحولها لمواصلة المعالجة إلى المسؤول عن الشكاوي والانضباط في مفوضية خدمات الدولة.
- (ب) المسؤول/ة لا يعالج استيضاح الشكوى إذا كانت له صلة شخصية بموضوع الشكوى أو بالتورطين فيها.
- (ج) المسؤول الذي له صلة شخصية، كما أسلفنا، يحول الاستيضاح إلى مسؤول آخر.
- (د) استيضاح الشكوى يتم بنجاعة وبدون تأجيل.
- (هـ) استيضاح الشكوى يتم مع توفير الحماية القصوى لكرامة وخصوصية المشتكي والمشتكى عليه، ومن ضمن ذلك

1. لا يكشف المسؤول معلومات وصلت إليه أثناء استيضاح الشكوى، إلا إذا كان مضطراً للقيام بذلك من أجل الاستيضاح نفسه، أو بموجب القانون.
2. لا يطرح المسؤولون أسئلة بخصوص الماضي الجنسي للمشتكي الذي لا صلة له بالمشتكى عليه، ولا يتطرقون إلى معلومات عن الماضي الجنسي للمشتكي كما أسلفنا؛ الوارد في هذه الفقرة لا يكون ساري المفعول إذا اعتقد المسؤولون بأنه إذا لم يطرحوا اسئلة أو يتطرقوا إلى المذكور أعلاه، سيلحق بالمشتكى عليه إجحاف غير قابل للتصحيح.
- (و) مديرية المؤسسة ومدير عام المؤسسة ملزمون بحماية المشتكي، أثناء استيضاح الشكوى، من المس به في شؤون العمل* نتيجة تقديم الشكوى أو من المس به بأي شكل آخر في إطار العمل، على نحو يشوش استيضاح الشكوى؛ كذلك، يعمل مدير عام المؤسسة ومديرية المؤسسة على إبعاد المشتكى عليه عن المشتكي، قدر الإمكان، وبقدر ما يرتأونه صحيحاً في ظروف الأمر.

* مصطلح "شؤون عمل" معرف في الأنظمة، وحسب التعريف في الأنظمة كل هذه هي "شؤون عمل": قبول للعمل، ظروف العمل - بما في ذلك الظروف الفعلية والبيئية المتعلقة بإطار علاقات العمل، وبما في ذلك أجر أو بدل آخر يعطيه رب عمل إلى عامل أو مقابله بخصوص عمله، ترقية في العمل، تأهيل أو استكمال مهني، فصل، تعويضات فصل، امتيازات ودفعات تعطي للعامل بخصوص الاستقالة من العمل.

(ز) مع الانتهاء من تلقي الشكوى يحول المسؤول إلى المسؤول عن الانضباط في مفوضية خدمات الدولة وبدون تأجيل، وكذلك معلومات أخرى وصلت إليه مع إرفاق توصياته المُعللة بخصوص مواصلة معالجة الشكوى.

(ح) في حالة كان المشتكى عليه عاملاً خارجياً يُستخدم فعلياً في المكتب، يعمل المسؤول على استيضاح الشكوى، ويقدم إجماله، في أن واحد إلى المدير العام وإلى مَقول القوى البشرية، أو لرب العمل الرسمي للعامل الخارجي.

(ط) في حالة علم المكتب عن حالة تحرش جنسي أو تنكيل في إطار علاقات العمل ولم يتم تقديم شكوى، أو أن المشتكى قد تراجع عن شكواه، يقوم المكتب بتحويل الحالة لاستيضاح المسؤول عن الانضباط في مفوضية خدمات الدولة؛ في حالة تحويل حالة كما أسلفنا لاستيضاح المسؤول عن الانضباط أو علم المسؤول عن الانضباط بحالة كما أسلفنا، يجري المسؤول عن الانضباط وبقدر الامكان استيضاحاً بشأن الحالة حسب هذا البند، مع التغييرات المتطلبة، وإذا تراجع المشتكى عن شكواه، يستوضح ايضاً سبب تراجعه عن تقديم الشكوى.

18. معالجة حالة تحرش جنسي أو تنكيل

(أ) بعد تلقي المسؤول عن الانضباط إجمالاً وتوصيات المسؤول حسب البند 17 (ز) بقرار، بدون تأجيل وخلال فترة لا تزيد عن 7 أيام عمل، ممارسة الصلاحيات التي لديه وهي تشمل:

1. إصدار تعليمات إلى العاملين المتورطين في الحالة، بما في ذلك بخصوص قواعد السلوك اللائقة في إطار علاقات العمل وإبعاد المشتكى عليه عن المشتكى، وكذلك اتخاذ خطوات في شؤون العمل، والكل من أجل منع تكرار أعمال التحرش الجنسي أو التنكيل أو من أجل إصلاح الضرر الذي لحق بالمشتكى عقب التحرش أو التنكيل؛
2. البدء بإجراءات انضباطية حسب قانون خدمات الدولة (انضباط) من عام 1963؛
3. عدم اتخاذ أية خطوة.

(ب) المسؤول عن الانضباط يعمل بدون تأجيل لتنفيذ قراره حسب البند الصغير (أ) ويسلم بلاغاً خطياً مُعللاً بشأن قراره إلى كل من المشتكى، المشتكى عليه والمسؤول: كما يسمح للمشتكى والمشتكى عليه بمراجعة تُلخيص المسؤول وتوصياته.

(ج) يحق للمسؤول عن الانضباط، إذا تغيرت الظروف، أن يغير قراره حسب البند الصغير (أ)، أو أن يؤجل تنفيذ قراره، ويسلم بلاغاً خطياً مُعللاً بشأن ذلك إلى كل من المشتكى، المشتكى عليه والمسؤول.

(د) على الرغم مما ورد في هذا البند، يحق للمسؤول عن الانضباط تأجيل قراره، تأخير تنفيذه أو تغييره، بسبب إجراءات انضباطية أو قضائية تتعلق بالحالة موضوع القرار، وبحالة قيامه بذلك -

1. يسلم قراراً خطياً مُعللاً بشأن ذلك إلى كل من المشتكى، المشتكى عليه والمسؤولين؛
2. طالما لم تنته الاجراءات كما أسلفنا، تعمل مفوضية خدمات الدولة حسب تعليمات البند 17 (و)؛
3. مع انتهاء الاجراءات يتخذ المسؤول قرارا حسب البند الصغير (أ).

(ه) في حالة كون المشتكى عليه عاملاً خارجياً يُستخدم فعلياً في المكتب، يحق للمؤسسة ولماقاول القوى البشرية ولرب العمل الرسمي للعامل الخارجي ان يتفقوا فيما بينهم حول مسألة الجهة التي ستقوم من بينهم بتنفيذ تعليمات هذا البند، جميعها أو بعضها.

الجزء السابع: متفرقات

19. عامل خارجي يُستخدم فعلياً في المؤسسة

(أ) بموجب القانون والأنظمة، هو عامل مقاول قوى بشرية أو أي عامل خارجي يستخدم فعلياً في المؤسسة، سواء بواسطة جهة أخرى أو بواسطة أية طريقة أخرى (فيما يلي: "عامل خارجي") يُستخدم فعلياً في المكتب (رب عمل فعلي) -

1. كل ما ورد في هذا النظام الداخلي بخصوص "عامل" يشمل أيضاً نفس العامل؛
2. كل ما ورد في هذا النظام الداخلي بخصوص "رب عمل" يشمل أيضاً نفس رب العمل الفعلي.

لذلك، فإن رب العمل الفعلي يتحمل نفس المسؤولية التي يتحملها رب العمل العادي (أنظر البند 8 أعلاه) بسبب أعمال تحرش جنسي وتكيل، يقوم بها عامل خارجي مستخدم لديه.

(ب) تعليمات خاصة موجودة في البنود 14 (ج)، 17 (ح) و-18 (ه) من هذا النظام.

20. تعليمات الانضباط المتعلقة بالأمر، والمتبعة

في مؤسسة التأمين الوطني مرتبة في الفصل

43.4 من أنظمة الخدمة المدنية.

إصدار مؤسسة التأمين الوطني، إعلام وعلاقات عامة
علامة الكراسة: ح"م 104،
مُحدثة لشباط/فبراير 2011
إنتاج: دائرة النشر الحكومية