



מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-004	1-01-003 01.04.039	2/3/2003	12/1/2025

מנע התחש הגנסי

תעמל "אפיקא" הקליה האקאדמיה להנדסה פי תל אביב מן אכל תופיר בינה דראה ועמל חאליה מן התחש הגנסי. תאخذ "קליה אפיקא" על מכל הגד אי תחש גנסי או מضاיקה קאמה על התחש הגנסי, וסטיבל כל מפי וסעה לכי تمنعهم פי إطار نشاط الكلية. התחש הגנסי والمضايقه يضران بكرامة الإنسان، حرية، خصوصيته والمساواة بين الجنسين. פי 20.9.1998، دخل قانون منع التحرش الجنسي حيز التنفيذ - 1998. تهدف هذه اللوائح إلى توضيح النقاط الرئيسية في القانون واللوائح الخاصة بمنع التحرش الجنسي. פי حالة وجود تعارض بين هذه اللائحة وبين القانون واللوائح بموجبه، سيكون القانون واللوائح الأمر الحاسم. المسؤولون بالنيابة عن الكلية عن التعامل مع الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي هم:

مفوضة الشكاوى - السيدة كارين بن حاييم (مديرة مراكز تنمية المهارات)
الهاتف: 03-7688684 - البريد الإلكتروني: karen@afeka.ac.il

نائبة مفوض الشكاوى - السيدة ميكال نقش (مديرة الموارد البشرية)
الهاتف: 03-7688711 - البريد الإلكتروني: michaln@afeka.ac.il

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-004	1-01-003 01.04.039	2/3/2003	12/1/2025

תוכן עניינים

3	1. الهدف
3	2. تعريفات
3	3. تعيين مفوض الشكاوى
4	4. تعيين مسؤول عن الشكاوى
4	5. تعيين المحاكم
4	6. السكرتارية
4	7. وظائف مفوض الشكاوى
4	8. معالجة الشكاوى
5	9. تعيين لجنة قضاة
6	10. الإجراءات
6	11. العقوبات
6	12. الإجراءات العلاجية المؤقتة
7	13. نشاطات التوعية والتربية
7	14. الحفاظ على السرية
7	15. التقرير السنوي
7	16. يهدف هذا الإجراء إلى الإضافة على أحكام القانون وعدم الاساءة من ذلك.
7	17. التطبيق
7	18. ملحق
7	ملحق - قانون منع التحرش الجنسي حيز التنفيذ – 1998
8	ملحق - قانون تكافؤ الفرص في العمل

ت. עדכון אחרון	ת. יצירה	מספר ישן	מספר מסמך
12/1/2025	2/3/2003	1-01-003 01.04.039	09-00-2-004

1. الهدف

الهدف من الاجراءات هو ضمان أن تكون الكلية الأكاديمية للهندسة في تل أبيب بمثابة بيئة عمل ودراسة مريحة خالية من التحرش الجنسي أو المضايقة الناجمة عن التحرش الجنسي.

2. تعريفات

في هذا الإجراء:

- 2.1 "الكلية" الكلية الأكاديمية للهندسة في تل أبيب.
- 2.2 "القانون"، قانون منع التحرش الجنسي - 1988، وقانون تكافؤ الفرص في العمل - 1998.
- 2.3 "التحرش الجنسي" كما هو محدد في القسم 3(أ) من قانون منع التحرش الجنسي و/أو القسم 7 من قانون تكافؤ الفرص في العمل (مرفق بهذا الإجراء كملحق)، عندما يرتكبه أحد أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي، عضو في الهيئة الإدارية، أو طالب تجاه أحد من هؤلاء، في إطار مكان العمل أو الدراسة.
- 2.4 "المضايقة" كما هو محدد في المادة (ب) من قانون منع التحرش الجنسي و/أو القسم 7 من قانون تكافؤ الفرص في العمل، عندما يرتكبها أحد أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي، عضو في الهيئة الإدارية، أو طالب تجاه أحد هؤلاء، في إطار مكان العمل أو الدراسة.
- 2.5 "إطار مكان العمل أو الدراسة" مرافق الكلية وأي مكان آخر يتم فيه إجراء نشاط نيابة عنها والمتعلق بالتحرش الجنسي و/أو المضايقة التي تتم أثناء استغلال علاقات العمل أو الدراسة، وأينما كان.
- 2.6 "الضحية": عضو هيئة تدريس أكاديمي، عضو في الهيئة الإدارية أو طالب تعرض للتحرش الجنسي و/أو المضايقة
- 2.7 "مشتببه به" عضو هيئة تدريس أكاديمي، عضو في الهيئة الإدارية أو طالب تم تقديم شكوى ضده بتهمة التحرش الجنسي و/أو المضايقة
- 2.8 "عضو هيئة تدريس أكاديمي" كانت تربطه علاقته بالكلية في يوم الحدث علاقات مشغل-مشتغل. ويعتبر أحد أعضاء طاقم الهيئة التدريسية الأكاديمية في الكلية.
- 2.9 "عضو هيئة تدريس إداري" كانت تربطه بالكلية في يوم الحدث علاقات مشغل-مشتغل ويعتبر أحد أعضاء طاقم الهيئة التدريسية الإدارية في الكلية.
- 2.10 "طالب" كل من ينتمي في يوم وقوع الحدث إلى كل واحد من هؤلاء:
 - تسجل في الكلية وتم قبوله كطالب فيها. من وقت تسجيله وطالما كان مسجل على أنه طالب بما في ذلك أثناء الإجازات الدراسية.
 - أنهى دراسته ولكنه لم يحصل على الشهادة بعد.
- 2.11 "مفوض الشكاوى" أي شخص يتم تعيينه للعمل كمفوض على الشكاوى في مسائل التحرش الجنسي و/أو المضايقة، بما في ذلك نائبه.
- 2.12 "مسؤول الشكاوى" هو الشخص الذي تم تعيينه ليكون بمثابة "مسؤول عن الشكاوى" في مسائل التحرش الجنسي و/أو المضايقة.
- 2.13 "المحكمة التأديبية" المحكمة التأديبية لمناقشة الشكاوى في مسائل التحرش الجنسي و/أو المضايقة.
- 2.14 "لجنة قضاة" ثلاثة أعضاء من المحكمة التأديبية لمناقشة قضية التحرش الجنسي و/أو المضايقة.
- 2.15 "محكمة الاستئناف" محكمة الاستئناف على أحكام الشكاوى في مسائل التحرش الجنسي و/أو المضايقة.

3. تعيين مفوض الشكاوى

- 3.1 يعين رئيس الكلية مفوض على الشكاوى ونائباً لمفوض عن الشكاوى لفترة هو يقوم بتحديدتها، وذلك وفقاً للقواعد التي يضعها وزير العدل لأداء التزامات صاحب العمل وفقاً للقانون و بموجبه.
- 3.2 يكون المفوض على الشكاوى ونائبه أحد كبار أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكلية بدوام كامل والآخر من أحد كبار أعضاء الهيئة الإدارية.
- 3.3 سيعين الرئيس امرأة في منصب المفوض على الشكاوى و/أو في منصب نائب المفوض على الشكاوى

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-004	1-01-003 01.04.039	2/3/2003	12/1/2025

4. تعيين مسؤول عن الشكاوى

- 4.1 سيتم تعيين كوفال من قبل رئيس الكلية لمدة ثلاث (3) سنوات، ويمكن تعيين أولئك الذين أكملوا فترة ولاية كوفال لفترة إضافية واحدة.
- 4.2 يتم تعيين المسؤول عن الشكاوى مع أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي أو الإداري للكلية.
- 4.3 سيستمر المسؤول عن الشكاوى في وظيفته طالما لم يتم اختيار مسؤول آخر عن الشكاوى مكانه.
- 4.4 يحق للمسؤول عن الشكاوى أن يعين - في أي مرحلة من مراحل مناقشة الشكاوى - رجل قانون يعمل كمسؤول عن الشكاوى تحت إشرافه.

5. تعيين المحاكم

- 5.1 سيعين رئيس الكلية ورئيس لجننتها التنفيذية، بشكل مشترك، 6 أعضاء للعمل في لجنة المحكمة التأديبية و 3 أعضاء آخرين للعمل في محكمة الاستئناف.
- 5.2 يشمل الأعضاء المعينين من قبل رئيس الكلية ورئيس لجننتها التنفيذية للعمل في المحكمة التأديبية ومحكمة الاستئناف أعضاء من الجمهور من الذين لا يشملون أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- 5.3 يشمل الأعضاء المعينين من قبل رئيس الكلية ورئيس لجننتها التنفيذية للعمل في المحكمة التأديبية ومحكمة الاستئناف الرجال والنساء، ومن المستحسن أن يكون لكل منهم تعليم قانوني.
- 5.4 سيتم تعيين أعضاء المحكمة التأديبية ومحكمة الاستئناف لمدة 3 سنوات ويمكن إعادة تعيينهم لفترات إضافية دون قيود.
- 5.5 يعين رئيس الكلية ورئيس لجننتها التنفيذية أحد أعضاء المحكمة التأديبية وأحد أعضاء محكمة الاستئناف لتوليهم رئاسة هذه المحاكم.

6. السكرتارية

تقوم سكرتارية الكلية بتزويد مفوض الشكاوى، المسؤول عن الشكاوى، المحكمة التأديبية ومحكمة الاستئناف بخدمات السكرتارية والخدمات الإدارية المطلوبة.

7. وظائف مفوض الشكاوى

- 7.1 أن يكون بمثابة طرف استشاري بشأن منع ظواهر التحرش الجنسي و/أو المضايقة في الكلية ومعالجة هذه الظواهر.
- 7.2 تلقي الشكاوى والتقارير المتعلقة بالتحرش الجنسي أو المضايقة.
- 7.3 التحقيق في أي شكوى بشأن القضايا المذكورة أعلاه والتعامل معها.
- 7.4 تحويل الشكاوى إلى إجراء تأديبي إذا كان هناك أساس مناسب لذلك.
- 7.5 إعطاء الأوامر بتقديم الرعاية المؤقتة كما هو مذكور في القسم 12.1 من هذا الإجراء.
- 7.6 لتوجيه الضحية، إذا لزم الأمر، للحصول على مساعدة طبية أو مساعدة أخرى.

8. معالجة الشكاوى

- 8.1 التحقيق
 - 8.1.1 سيتم توجيه الشكاوى أو البلاغات المتعلقة بالتحرش الجنسي أو المضايقة في الكلية إلى مفوض الشكاوى.
 - 8.1.2 يجب تقديم شكوى عن التحرش الجنسي أو المضايقة إلى مفوض الشكاوى في غضون ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب التحرش أو المضايقة، وإذا كان حدثاً مستمراً، من تاريخ توقف الأعمال التي تشكل تحرشاً أو مضايقة.
 - 8.1.3 يمكن تقديم الشكاوى كتابياً أو شفويًا. إذا تم تقديم الشكاوى شفويًا، يتم تسجيلها من قبل مفوض الشكاوى، وسيقوم المشتكى بالتوقيع على التسجيل للتحقق من محتواه. سجلات مفوض الشكاوى داخلية ولن يتم تمريرها للآخرين. (خاص بالمسؤول عن الشكاوى).
 - 8.1.4 إبلاغ مفوض القبول بشبهة التحرش الجنسي أو المضايقة أو إذا تم تقديم شكوى له حول التحرش الجنسي أو المضايقة، سيبدأ مفوض الشكاوى بفتح إجراءات التحقيق في الشكاوى.

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-004	1-01-003 01.04.039	2/3/2003	12/1/2025

8.1.5 أثناء التحقيق في الشكوى، يستدعي مفوض الشكاوى المشتبه فيه التحرش الجنسي أو المضايقة، ويقدم له تفاصيل الشكوى ويطلب رده فعلة.

إذا تم تقديم الشكوى من قبل مقدم شكوى ليس الضحية، فستكون موافقة الضحية مطلوبة قبل أن يخاطب مفوض الشكاوى المشتبه به.

8.1.6 من أجل التحقيق في شكوى، سيكون مفوض الشكاوى قادرا على استدعاء أي عضو هيئة تدريس أكاديمي أو عضو هيئة تدريس إداري أو طالب والمطالبة منه بتقديم أي معلومات و/أو مستند يتعلق بالشكوى أو قد يتعلق بها.

سيعتبر عدم تقديم المساعدة لمفوض الشكاوى مخالفة تأديبية.

8.1.7 يقوم مفوض الشكاوى بإجراء التحقيق بشكل مستمر حتى اكتماله.

8.1.8 إذا اعتقد مفوض الشكاوى أن ظروف القضية تتطلب تلقي المساعدة، فيحق له الاستعانة بشخص مثل أخصائي نفسي، أو عامل اجتماعي، أو عضو هيئة تدريس، أو محام، أو قاض متقاعد وما إلى ذلك، وذلك لمساعدته في توضيح أسباب القضية موضوع الشكوى.

8.2 القرار

في نهاية التحقيق، يقرر مفوض الشكاوى المضي قدما بإحدى الطرق التالية:

8.2.1 الغاء الشكوى:

- إذا رأى مفوض الشكاوى ليس هناك مكان للشكوى، فيجوز له أن يأمر بإلغاء الشكوى.
- إذا اقتنع الشاكي أو الضحية أثناء التحقيق أو نتيجة له بعدم وجود أساس لشكواه، فسيتم إلغاء الشكوى.
- إذا رأى مفوض الشكاوى أن الشكوى تم تقديمها بسوء نية، فيجوز له أن يوصي بمقاضاة المشتكي.
- سيرسل مفوض الشكاوى إلى الضحية و/أو المشتكي إخطارا كتابيا بقراره بتعليق الشكوى.
- بعد قرار مفوض الشكاوى بإلغاء الشكوى يمكن الاستئناف في غضون 15 يوما، أمام رئيس الكلية.

8.2.2 تحويل معالجة الشكوى إلى إجراء تأديبي:

- إذا قرر مفوض الشكاوى تحويل معالجة الشكوى إلى إجراء تأديبي، فسوف ينقل إلى مسؤول الشكاوى جميع المواد التي تتعلق بالشكوى، بما في ذلك:
- الشكوى وملاحقها - إذا تم تقديمها بالكتابة، وإذا قدمت شفويا - تسجيل بواسطة برنامج الذي قام به.
- ردة فعل المشتبه به.
- أي تسجيل يحرره مفوض الشكاوى أثناء التحقيق.
- تفصيل الإجراءات المؤقتة المتخذة - إذا تم اتخاذها.
- سيساعد مفوض الشكاوى المسؤول عن الشكاوى في إعداد الشكوى إذا لزم الأمر.

9. تعيين لجنة قضاة

9.1 عند تقديم شكوى بخصوص التحرش الجنسي و/أو المضايقة، سيعين رئيس المحكمة التأديبية لجنة قضاة، التي ستتألف من ثلاثة أعضاء من المحكمة التأديبية بكامل هيئتها، لمناقشة الشكوى.

9.2 تتشكل لجنة القضاة المعينة من قبل رئيس المحكمة التأديبية بحيث يتم تمثيل الضحية والمتهم.

9.3 يعين رئيس المحكمة التأديبية أحد أعضاء اللجنة ليكون رئيسا لها.

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-004	1-01-003 01.04.039	2/3/2003	12/1/2025

10. الإجراءات

- 10.1 إجراءات تقديم شكوى بخصوص التحرش الجنسي و/أو المضايقة، مناقشة الشكوى واستئناف الحكم الذي سيصدر مفصلة في الملحق "إجراءات تقديم شكوى فيما يتعلق بالتحرش الجنسي و/أو المضايقة ومناقشتها"، الملحق المرفق بهذا الإجراء وهو جزء لا يتجزأ منه.
- 10.2 ستجرى المناقشة المتعلقة بالشكوى بشأن التحرش الجنسي و/أو المضايقة خلف أبواب مغلقة. لن يتم نشر أي تفاصيل تحدد هوية الضحية بأي شكل من الأشكال، ولن يتم نشر أي تفاصيل تحدد هوية المتهم بأي شكل من الأشكال، بما في ذلك الحكم، إلا إذا قررت المحكمة غير ذلك.

11. العقوبات

- 11.1 إذا أدين متهم طالب بالتحرش الجنسي و/أو المضايقة، يحق للقاضي الذي ينظر في قضيته أن يفرض عليه واحدة أو أكثر من العقوبات المحددة في المادة 22 من اللوائح التأديبية للطلاب
- أحكام الأقسام 24 و 25 و 26 من الأنظمة المذكورة أعلاه قابلة للتطبيق فيما يتعلق بالعقوبة التي ستفرض على المتهم المذكور أعلاه.
- 11.2 إذا أدين المتهم، الذي يكون أحد أعضاء الهيئة الإدارية، بالتحرش الجنسي و/أو المضايقة فسيتم تفويض لجنة القضاة التي تبت في قضيته بفرض واحدة أو أخرى من العقوبات التالية عليه:
- 11.2.1 التوبيخ.
- 11.2.2 خفض راتبه لفترة محددة.
- 11.2.3 خفض راتبه بشكل دائم.
- 11.2.4 الإيقاف عن العمل براتب جزئي أو بدون راتب لمدة تصل إلى 6 أشهر.
- 11.2.5 إقالة مع دفع تعويضات الإقالة.
- 11.2.6 إقالة دون دفع تعويضات الإقالة.
- 11.3 إذا أدين المتهم، الذي يكون أحد أعضاء الهيئة التدريسية، بالتحرش الجنسي و/أو المضايقة فسيتم تفويض لجنة القضاة التي تبت في قضيته بفرض واحدة أو أخرى من العقوبات التالية عليه:
- 11.3.1 التوبيخ.
- 11.3.2 نقل من المنصب الأكاديمي (إذا كان لديه مثل هذا المنصب).
- 11.3.3 تأخير الترقية لمدة لا تزيد عن سنتين.
- 11.3.4 الإيقاف عن العمل براتب جزئي أو بدون راتب لمدة تصل إلى 6 أشهر.
- 11.3.5 إلغاء تثبيت العمل.
- 11.3.6 إقالة مع دفع تعويضات الإقالة.
- 11.3.7 إقالة دون دفع تعويضات الإقالة.

12. الإجراءات العلاجية المؤقتة

- 12.1 مفوض الشكاوى بالتنسيق مع الجهات المختصة بالكلية يأمر باتخاذ الإجراءات المؤقتة التي تهدف إلى الفصل بين المتحرش والضحية، بحيث يتم توفير الحماية من جهة للضحية ومن ناحية أخرى لن تتضرر علاقات العمل و/أو الدراسة في الكلية.
- تمتد صلاحية المفوض إلى المدة من تاريخ فتح التحقيق حتى تقديم الشكوى إلى المحكمة التأديبية.
- 12.2 مع افتتاح الإجراءات التأديبية، سيتم منح سلطة الأمر باتخاذ الإجراءات المؤقتة لصالح لجنة القضاة التي تجلس في المحكمة.

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-004	1-01-003 01.04.039	2/3/2003	12/1/2025

13. نشاطات التوعية والتربية

ستقيم الكلية نشاطات توعية تشمل أيام ندوات، مجموعات حوارية، وتوزيع منشور معلوماتية عن علاج ظاهرة التحرش الجنسي وطرق لمنعها.

14. الحفاظ على السرية

ستحترم الكلية، قدر الإمكان، خصوصية المشتكين والضحايا والمشتبه بهم والمتهمين، مع مراعاة متطلبات القانون وضرورة حماية المصالح الأخرى المتعلقة بالموضوع، بما في ذلك واجب الكلية في التحقيق في قضايا التحرش الجنسي والمضايقة واتخاذ وسائل ضد المسؤولين عنها وواجب استخدام وسائل فعالة لإحماد ظاهرة التحرش الجنسي.

15. التقرير السنوي

يقوم مفوض الشكاوى بتقديم تقرير سنوي لرئيس الكلية (عندما تقرر البيانات ذلك) عن نطاق ظاهرة التحرش الجنسي والمضايقة بالكلية.

16. يهدف هذا الإجراء إلى الإضافة على أحكام القانون وعدم الاساءة من ذلك.

17. التطبيق

بداية هذا الإجراء في موعد أقصاه بين تاريخ المصادقة عليه من قبل اللجنة التنفيذية والمجلس الأكاديمي 22.07.08.

18. ملحق

ملحق - قانون منع التحرش الجنسي حيز التنفيذ - 1998

1. أ. التحرش الجنسي هو كل واحد من الأفعال التالية:

1. الابتزاز بالتهديد على النحو المحدد في القسم 428 من قانون العقوبات، عندما يكون الفعل المطلوب من الشخص القيام به ذي طابع جنسي
2. الأفعال الشائنة على النحو المحدد في المادتين 348 و 349 من قانون العقوبات.
3. عروض متكررة ذات طابع جنسي، موجهة إلى شخص أظهر للمتحرش أنه غير مهتم بالعروض المذكورة.
4. إشارات متكررة موجهة إلى شخص ما، مع التركيز على ميوله الجنسية، بحيث يظهر هذا الشخص للمتحرش أنه غير مهتم بالإشارات المذكورة.
5. معاملة مذلة أو مهينة التي يتعرض لها أي شخص فيما يتعلق بجنسه أو جنسانيته، بما في ذلك ميوله الجنسية.
6. عروض أو تطرقات هو مذكور في الفقرتين (3) أو (4) موجهة إلى أي من التعيينات الواردة في الفقرات الفرعية (أ) إلى (ج). في الظروف المفصلة في هذه الفقرات الفرعية. حتى لو لم يظهر المتحرش به للمتحرش أنه غير مهتم بالعروض أو الإشارات المذكورة:

- أ. لشخص قاصر أو عاجز - مع استغلال علاقات السلطة أو التبعية أو التعليم أو الرعاية.
- ب. للمريض، في إطار العلاج النفسي أو الطبي - مع استغلال تعلق المريض بالمعالج.
- ت. لموظف في إطار علاقات العمل، ولشخص في الخدمة في إطار الخدمة - مع استغلال علاقات السلطة في علاقات العمل أو في الخدمة.

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-004	1-01-003 01.04.039	2/3/2003	12/1/2025

מלحق - قانون تكافؤ الفرص في العمل

2.

א. في إطار علاقات العمل، لا يجوز لصاحب العمل أو الذي تم تعيينه نيابة عنه الإضرار بالموظف أو المدعي العمل في الأمور المذكورة في القسم 2 أو بأي طريقة أخرى عندما يكون مصدر الأذى أحد الأمور التالية:

1. التحرش الجنسي بالموظف أو الباحث عن عمل من قبل صاحب العمل أو المشرف نيابة عنه أو من قبل موظف آخر. في هذا القانون، ينص "التحرش الجنسي" - على النحو المحدد في قانون منع التحرش الجنسي - 1998 (لاحقا- قانون منع التحرش الجنسي) على أنه، في مسألة الأذى الناجم عن التحرش الجنسي وفقا للمادة 3 (أ) (3) و (4) من القانون المذكور أعلاه، يكفي في اقتراح أو مرجع واحدة فقط. شكوى أو مطالبة من قبل الموظف بسبب أذى كما هو مذكور في هذا القسم.
2. مساعدة موظف لموظف آخر فيما يتعلق بشكوى أو مطالبة بسبب إلحاق الأذى كما هو مذكور في هذا القسم.

ب. تسري أحكام القسم 6(ب) على الضرر الناتج عن شكوى أو دعوى كما هو مذكور في القسم الفرعي (أ)(2) و (3).

ت. تسري أحكام هذا القسم، فيما يتعلق بصاحب العمل والموظف، مع التغييرات الإلزامية، وكذلك، حسب الحالة، على من يقوم بتشغيل شخصا بشكل فعلي من خلال مقاول قوى عاملة وعلى الشخص الموظف كما هو مذكور.