

Prohibition on sexual harassment at Magen David Adom – information page and personal undertaking

1. Magen David Adom takes a very serious stand against any case of sexual harassment, and adamantly acts to uphold the provisions of the Law to Prevent Sexual Harassment, 5748 – 1988 (hereinafter referred to as the “Law”). It is clarified, that the provisions of the Law apply to all populations at Magen David Adom, including: the organization’s employees and volunteers – male and female. Our goal is to ensure that all employees, volunteers, civil service members, and those requiring its services – male and female – have a safe and protected working environment and activity.
2. **Sexual harassment**, as defined by the Law, is any of the following cases:
 - **Blackmailing a person to perform a sexual act.**
 - **Indecent act.**
 - **Repeated propositions of a sexual nature**, whereas the person being propositioned has shown that they are not interested.
 - **Repeated reference to a person’s sexuality**, whereas the person being referenced to has shown that they are not interested.
 - **Demeaning or humiliating reference to a person’s sexuality or sexual preference**, whether they have shown that this bothers them or not.
 - **Publication of a photo, video, or recording of a person focusing on their sexuality**, whereas such publication might humiliate or demean the person and they did not grant their permission to the publication.

When there are **authority relations at the workplace, as part of service or volunteering**, or when the act is done **as part of medical treatment or towards a minor while exploiting authority or dependency** – there is no need to exhibit a lack of consent for the act to be considered sexual harassment.

3. The prohibition on sexual harassment applies anywhere where there is work and volunteering activity, including: ambulances, instruction and further learning activity, field events, etc., as well as the trip to and from working and volunteering.

In the case of **authority relations**, sexual harassment will be considered as harassment that occurred at the workplace or place of volunteering, even if it took place elsewhere, that is unrelated to work or volunteering, such as at the home of the authority figure, at a place of leisure, etc.

4. Below are a **number of examples where Magen David Adom has authority**

relations: between a manager and an employee or volunteer – male or female; between a team leader (ambulance driver, paramedic / donor chief, etc.) and a volunteer – male or female – and a team leader and the team members directly or indirectly subordinate thereto and/or that have a lower Magen David Adom rank; between a course instructor or during Magen David Adom training and a student; between volunteer managers and the organization's volunteers, etc.

5. **Behavior norms towards patients** – the Law imposes a special duty on those providing medical treatment to the public: avoid exploiting the patient's dependency on the caregiver, and ensure proper behavioral norms. Sexual harassment under these circumstances is serious and damages Magen David Adom's values and image.
6. Additionally, the Law prohibits **prejudicial treatment** towards any person complaining about sexual harassment, towards witnesses or others involved due to a complaint they filed or their involvement in the matter. Prejudicial treatment is any abuse caused to the person complaining and the witnesses due to the complaint, including derogating from work conditions, the work environment, etc.
7. Sexual harassment and prejudicial treatment are **a severe disciplinary offense**, the disciplinary punishment therefor can amount even to dismissal without severance pay, permanent expulsion for Magen David Adom volunteering, transfer to another position or other station, etc. Such acts can constitute as well a criminal offense, the penalty for which is up to four years' incarceration. In addition to these, the harasser may be sued in a civil claim and pay compensation subject to law.
8. In any event that Magen David Adom becomes aware of suspected sexual harassment the organization acts towards **quick and comprehensive investigation of the matter with utmost regard for the rights and privacy of the filer of the complaint and the target of the complaint, and the confidentiality of the information**. In cases in which it is found that there was sexual harassment, **Magen David Adom implements severe penalty measures and a policy of zero tolerance.**
9. **Damages of sexual harassment** - sexual harassment severely damages the victim of harassment. It causes a decrease in confidence and sense of personal safety. It can cause damage to the physical, emotional and mental condition of the victim of harassment. In addition, those opposing sexual harassment or filing a complaint about it might suffer from prejudicial treatment, which constitutes additional damage beyond the harassing act. The sexual harassment severely damages the organization as well – it creates a damaging and inappropriate work and activity environment, affects the professional conduct, and damages Magen David Adom's public image.
10. **Magen David Adom employees and volunteers are required:**
 - To avoid any sexual harassment, towards employees, volunteers or patients – both men and women.
 - Avoid any prejudicial treatment towards anyone who was a victim of

sexual harassment or a witness thereto.

- Report cases where they become aware of sexual harassment.
 - Maintain a respectful work and activity environment clear of sexual harassment, avoid sexual comments and acts, or inappropriate environments.
 - Treat anyone who has experienced sexual harassment with respect and sensitivity.
 - Participate in periodic training and seminars for the prevention of sexual harassment.
11. **What can you do if you were the victim of sexual harassment?** You are not alone. Magen David Adom takes a very strong stand against sexual harassment and will act to stop the acts and take measures against the harasser. For this purpose, sexual harassment prevention appointees were appointed, responsible for receiving the sexual harassment complaints and handling them. The process for investigating the complaint is specified in the “sexual harassment prevention” guidelines. Investigation of the complaint will be done with utmost discretion, and follow-ups will be done to ensure that the work and activity conditions of the filer of the complaint and those involved in investigating the complaint were not harmed as a result of filing the complaint.
12. **What can you do to contribute to a sexual harassment-free environment at Magen David Adom?** If you were harassed – do not ignore it. You are welcome to complain to the district / main appointee for the prevention of sexual harassment, or the district manager and/or head of volunteers.
- Even if you are not harassing or being harassed, you have a role in preventing sexual harassment. The “silent” person knows and stays quiet, thus creating a social environment that defines wrongful behavior as “sufferable” and allows it to exist. You can avoid being quiet, speak up against sexual harassment in your conversations with colleagues, and warn about the existence of the phenomenon.
13. **Below are guidelines you are required to maintain in order to prevent sexual harassment and create a safe and respectful work environment:**
- **Prohibition on the employment of sex offenders:** before being accepted as an employee / volunteer, the candidate must present a certificate from the Israel Police that they are not a sex offender as this is defined in the Law to Prevent Employment of Sex Offenders at Certain Institutions, 5761 – 2001. An employee or volunteer that were convicted during their work of a sexual offense must by law report their conviction immediately, and their employment / volunteer work will be stopped immediately.
 - **Behavioral norms towards patients:** as aforementioned, there is a complete prohibition on exploiting the patient’s dependence on the

caregiver. Sexual harassment under these circumstances is serious and harms Magen David Adom's values and image. In these cases the patient is not required to show that they are uninterested in the actions, propositions, or references of the harasser. The act itself is enough to constitute sexual harassment.

- **Placing youth volunteers in ambulances and mobile Intensive Care Units:** placing youth volunteers will be done strictly in pairs in ambulances and mobile Intensive Care Units. It is forbidden to place a youth volunteer alone in a shift and/or event security and/or any other task on behalf of the organization.
- **Placing adult female employees and volunteers in night shifts:** the placing in night shifts will be done in coordination with the work placement manager and head of volunteers according to the organization's guidelines only at stations that have a designated resting room for women.
- **Driving youth volunteers at the beginning and end of activity:** driving youth volunteers will be done in Magen David Adom ambulance vehicles only. It is forbidden to drive volunteers to a shift and/or home using the employee / volunteer's private vehicle.
- **It is forbidden to place youth volunteers in a permanent team:** it is strictly forbidden to permanently assign youth volunteers to an employee and/or volunteer. Meaning, preference to do a shift between a volunteer and employee, and vice versa. When an assignment pattern is noticed between the same team members, this will be considered an unauthorized permanent assignment.
- **Rest and waiting for a call at the station:** at the various stations there is a designated resting room for men and one for women. It is completely forbidden for male employees and/or volunteers to enter the women's resting room. Similarly, it is forbidden for volunteers and/or employees to enter the men's resting room. Different staff members can sit together at the designated club rooms, in the kitchen and public areas not designated for resting.
- **Instructors and coaches' responsibility during courses and seminars:** there are authority relations between course and/or seminar instructors and coaches and the students / participants. Accordingly, they have an increased duty to avoid inappropriate behavior, exploiting the authority relations, and any sexual harm towards the students and/or participants. In cases such as these the student / participant are not required to show that they are uninterested in the acts, propositions or references of the instructor / coach. The act itself is enough to constitute sexual harassment.
- **Refresher seminars for the prevention of sexual harassment:** each Magen David Adom employee and volunteer are required to participate

in refresher seminars for the prevention of sexual harassment that are held from time to time.

- **Duty to report:** the employees and volunteers have a duty to report inappropriate behavior and/or that could be deemed sexual harassment, except in cases where the harassment victim asks that the case not be reported. A person who holds a management position or has rank and authority as an employee and/or volunteer, must always report. The report must be delivered promptly to the head of prevention of sexual harassment and/or the district manager and/or head of volunteers.

The duty to report applies as well when there are consensual relations at Magen David Adom in cases where the parties involved have authority relations. The person with the authority has a duty to report, and is required to deliver the report promptly to the main / district head of prevention of sexual harassment.

14. The head of prevention of sexual harassment at Magen David Adom, Ms. Pnina Lidani, coordinates the handling of the subject, and is the address for any person that was a victim of sexual harassment, and for any question or inquiry in the subject. A copy of the law and guidelines for the prevention of sexual harassment can be found at Ms. Lidani's office, and at Magen David Adom's website.
15. Ms. Pnina Lidani can be contacted at mobile phone: 052-4643060, at the hotline at: 03-7509977, or by e-mail: pninal@mda.org.il

I have read and understood the abovementioned instructions regarding the prevention of sexual harassment and I undertake to act accordingly.

First name and surname: _____

ID no.: _____

Date: _____

Signature: _____

Copy: personal file - ***** - event 8135

حظر التحرش الجنسي في نجمة داوود الحمراء – صفحة معلومات وتعهد شخصي

1. تنظر نجمة داوود الحمراء بخطورة بالغة لجميع حالات التحرش الجنسي وتعمل بعزم لتطبيق أحكام وتعليمات قانون منع التحرش الجنسي، 1988 (فيما يلي: "القانون"). يجب التوضيح هنا أن أحكام القانون تنطبق على جميع الفئات في نجمة داوود الحمراء، بما في ذلك: موظفات وموظفين في المنظمة، متطوعات ومتطوعون. هدفنا هو أن نضمن أن يحصل جميع الموظفين والموظفين، المتطوعات والمتطوعين شابات وشباب الخدمة الوطنية والمحتاجين إلى خدماتها، على بيئة عمل سليمة وفعالية آمنة ومحمية.

2. التحرش الجنسي، كما تم تعريفه في القانون، هو إحدى الحالات التالية:

- ابتزاز شخص بالتهديد للقيام بعمل ذات طابع جنسي.
- عمل مشين.
- اقتراحات وعروض جنسية متكررة ذات طابع جنسي، حيث أبدى الشخص الموجهة إليه هذه العروض، للطرف المضايق بأنه غير معني بها.
- إشارات وتوجهات متكررة إلى شخص معين التي تتمحور حول جنسانيته، حيث أبدى الشخص الموجهة إليه هذه التوجهات بأنه غير معني بها.
- توجهات ومقولات مهينة أو تحقيرية لجنسانية الشخص أو لميوله الجنسية، حتى إن أظهر الشخص أن الأمر يضايقه أو لم يظهر ذلك.
- نشر صورة، فيلم أو تسجيل لشخص الذي يركز على جنسانيته، بحيث أن النشر قد يهين أو يُحقر الشخص وهو لم يوافق على النشر.

عند وجود علاقة سلطوية في إطار العمل، الخدمة أو التطوع، أو عندما يتم تنفيذ الأمر في إطار علاج طبي أو تجاه قاصر، من خلال استخدام العلاقة السلطوية أو التعلق - لا داعي لإظهار عدم الموافقة حتى يعتبر الفعل تحرشاً جنسياً.

3. ينطبق حظر التحرش الجنسي في كل مكان تُقام فيه فعاليات عمل وفعاليات تطوعية، بما في ذلك: سيارات الإسعاف، فعاليات إرشاد واستكمال، برامج وأحداث ميدانية وغيرها، وكذلك السفر من وإلى العمل وفعاليات التطوع.

4. في حالة وجود علاقة سلطوية، سيعتبر التحرش الجنسي كمضايقات حصلت في مكان العمل ومكان التطوع، حتى لو حدث ذلك في مكان آخر، لا علاقة له بالعمل أو التطوع، على سبيل المثال في منزل صاحب السلطة، في مكان ترفيهي وغيره.

5. فيما يلي عدد من الأمثلة لحالات تتواجد فيها علاقة سلطوية في نجمة داوود الحمراء: بين مدير وبين موظف/ موظفة أو متطوع/ متطوعة؛ بين رئيس الطاقم (سائق سيارة الإسعاف/ مسعف/ مسؤول التبرع وغيرها) وبين متطوع/ متطوعة وبين رئيس طاقم وبين أفراد الطاقم الخاضعين له بصورة مباشرة أو غير مباشرة و/ أو الموجودين بدرجة أقل في نجمة داوود الحمراء؛ بين مُرشد في دورة أو

في دورة تأهيل في نجمة داوود الحمراء وبين متدرب؛ بين المسؤول عن المتطوعين وبين المتطوعين في المنظمة وغير ذلك.

6. **القواعد السلوكية تجاه المتعالجين المرضى** - يفرض القانون إلزامًا خاصًا على أولئك الذين يقدمون علاجًا طبيًا للجمهور: تجنب إساءة استخدام علاقة المريض بالمعالج والحرص على القواعد السلوكية المناسبة. التحرش الجنسي في هذه الحالات هو أمر خطير جدًا ويُسبب ضررًا لقيم نجمة داوود الحمراء ولصورتها.

7. بالإضافة إلى ذلك، يحظر القانون **التعرض والإساءة** لأي شخص قدم شكوى تحرش جنسي، أي شهود أو أشخاص آخرين ذات صلة بالأمر بسبب تقديمهم شكوى أو لعلاقتهم في هذا الأمر. **التعرض والإساءة** هو أي ضرر يلحق بمقدم/ة الشكوى والشهود بسبب الشكوى، بما في ذلك التسبب بضرر في ظروف العمل، في بيئة العمل، وغير ذلك.

8. يشكل التحرش الجنسي والتعرض لشخص ما **مخالفة تأديبية خطيرة**، بحيث يمكن أن تصل العقوبة التأديبية بسببه إلى الفصل من العمل حتى دون دفع تعويضات، وإلى إبعاد دائم من خدمة التطوع في نجمة داوود الحمراء، وإلى نقل الشخص إلى وظيفة أو محطة أخرى، وما إلى غير ذلك. قد تشكل هذه الأفعال أيضًا مخالفة جنائية حيث تكون عقوبتها السجن لمدة أقصاها أربع سنوات. بالإضافة إلى ذلك، قد يتم تقديم دعوى مدنية ضد الشخص المتحرش وإلزامه بدفع تعويضات على النحو المنصوص عليه في القانون.

9. في أي حالة تعلم فيها نجمة داوود الحمراء عن وجود اشتباه لحصول حالة تحرش جنسي، ستعمل المنظمة على إجراء تحقيق سريع وشامل في المسألة، مع الحفاظ على حقوق وخصوصية صاحبة الشكوى والمشتكى عليه وعلى سرية المعلومات. في الحالات التي يتبين فيها حصول تحرش جنسي، **تتخذ نجمة داوود الحمراء تدابير عقابية صارمة وسياسة عدم التسامح مطلقا.**

10. **أضرار التحرش الجنسي** – يُسبب التحرش الجنسي ضررًا على الشخص الموجه ضده ويؤذيه جدًا. إنه يؤدي إلى انخفاض في الشعور بالسلامة الشخصية والثقة بالنفس. وهو ممكن أن يُسبب في إصابة الشخص جسديًا وعاطفيًا ونفسيًا. بالإضافة إلى ذلك، فإن الشخص الذي يعارض التحرش الجنسي أو الذي يُقدم شكوى قد يعاني من سوء المعاملة وتنكيل، مما يشكل ضررًا إضافيًا يتجاوز عمل التحرش نفسه. يُسبب التحرش الجنسي أيضًا ضررًا خطيرًا للمنظمة – إذ أنه يخلق بيئة عمل ونشاطًا ضارًا وغير ملائم، الذي يؤثر على الأداء المهني ويؤدي صورة نجمة داوود الحمراء الجماهيرية.

11. **الموظفون والمتطوعون في نجمة داوود الحمراء ملتزمون:**

- بالامتناع عن أي تحرش جنسي، تجاه موظفين، متطوعين أو متعالجين – النساء والرجال على حدٍ سواء.
- بالامتناع عن أي تعرض وتنكيل تجاه من تعرض/ت لتحرش جنسي أو كان/ت شاهدًا/ة له.
- بالتبليغ عن حالات علموا فيها بحصول تحرش جنسي.

• بالحرص على بيئة عمل وفعالية محترمة ونظيفة من تحرش جنسي، وبالامتناع عن مقولات ذات طابع جنسي ومن أفعال أو أجواء غير مناسبة.

• بالتصرف باحترام وحساسية تجاه من تعرض/ت لتحرش جنسي.

• بالمشاركة بقسم من الاستكمالات والإرشادات الدورية لمنع التحرش الجنسي.

12. ماذا بإمكانك أن تفعل/ي إذا تعرضت لتحرش جنسي؟ أنت لست وحدك. تنتظر نجمة داوود الحمراء بخطورة بالغه كل حالة من حالات التحرش الجنسي وتعمل على إيقاف هذه الأعمال واتخاذ تدابير ضد المتحرش/ة. ولهذه الغاية، تمّ تعيين المسؤولات لمنع التحرش الجنسي، بحيث أن وظيفتهن هو تلقي ومعالجة شكاوى تحرش جنسي. تفاصيل عملية التحقق من الشكاوى موجودة في قانون أساسي "منع التحرش الجنسي". يتمّ التحقق من الشكاوى بأكبر قدر من السريّة، ويتم إجراء متابعة للتأكد من أنّ ظروف عمل مقدم/ة الشكاوى وفعاليتها/ المتعلقة في التحقق من الشكاوى لم تتضرر نتيجة لتقديم الشكاوى.

13. ماذا يجب عليك أن تفعل للمساهمة في أن تكون بيئة العمل في نجمة داوود الحمراء، بيئة نظيفة من التحرش الجنسي؟ إذا تعرضت لتحرش جنسي – لا تتجاهل/ي الأمر. أنت مدعوة لتقديم شكاوى لدى المسؤول الإقليمي/ الرئيسي عن منع التحرش الجنسي أو لدى مدير الإقليم و/ أو مديرة المتطوعين. حتى إذا أنت لم تكن/ تكوني معرضاً/ معرضة للتحرش ولست متحرشاً/ متحرشة، أنت تملك/ين دوراً في منع التحرش الجنسي. "الصامت" يعرف ويصم أذنيه، فيخلق بالتالي بيئة اجتماعية تعرّف التصرف غير المقبول على أنه "قابل للتحمل" ويسمح له بالتواجد. بإمكانك أن لا تبقى/ تبقي صامتاً/ صامته، أن تعبر/ي عن رأيك ضد التحرش الجنسي من خلال محادثة مع الزملاء في العمل والتحذير من وجود الظاهرة.

14. فيما يلي إرشادات التي يجب عليك الحرص عليها من أجل منع التحرش الجنسي وخلق بيئة عمل آمنة ومحترمة:

• **حظر تشغيل مرتكبي الجرائم الجنسية:** قبل القبول للعمل/ للتطوع، يجب على المرشح أن يقدم تصريحاً من شرطة إسرائيل بأنه ليس مرتكب جريمة جنسية كما هو معرف في قانون منع تشغيل مرتكبي الجرائم الجنسية في مؤسسات معينة – 2001. الموظف أو المتطوع الذي أدين خلال عمله بجريمة جنسية كما هو منصوص عليه في القانون، يجب عليه التبليغ عن إدانته دون تأخير، وسيتم إنهاء عمله / عمله التطوعي فوراً.

• **القواعد السلوكية تجاه المتعالجين المرضى:** كما ورد سابقاً، يُحظر تماماً إساءة استخدام علاقة المتعالج المريض بالمعالج. التحرش الجنسي في هذه الحالات هو أمر خطير جداً ويُسبب ضرراً لقيم نجمة داوود الحمراء ولصورته. في حالات من هذا النوع، لا يحتاج المريض أن يُبين أنه غير مهتم في أعمال، اقتراحات أو توجهات المتحرش. الفعل وحده كافٍ لأن يشكل تحرشاً جنسياً.

- **إدراج المتطوعين الشباب في سيارة الإسعاف وسيارة الإسعاف للعلاج المكثف:** سيتم إدراج المتطوعين الشباب في أزواج فقط في سيارات الإسعاف وسيارات الإسعاف للعلاج المكثف. يُحظر إدراج متطوعة شاب/ة بمفرده/ا، و/أو للحفاظ على أمن حدث معين و / أو أي مهمة أخرى من قبل المنظمة.
- **إدراج موظفات ومتطوعات بالغات لمناوبة الليل:** تتم عملية الإدراج لمناوبات الليل بالتنسيق مع المسؤول عن ترتيبات العمل والمسؤول عن المتطوعين، وبموجب توجيهات المنظمة، فقط في المحطات التي يوجد فيها غرفة استراحة مخصصة للنساء.
- **نقل وتوصيل المتطوعين الشباب في بداية ونهاية العمل:** يتم نقل وتوصيل المتطوعين الشباب، فقط في سيارات الإسعاف التابعة لنجمة داوود الحمراء. يُحظر نقل وتوصيل متطوعين إلى مناوبة العمل و/ أو إلى البيت بواسطة سيارة خاصة تابعة للموظف/ للمتطوع.
- **يُحظر إدراج متطوعين شباب لطاقتهم العمل ثابت:** يُحظر بتاتا إدراج ثابت لمتطوعين شباب لموظف/ة و/أو لمتطوعة/ة. وبعبارة أخرى، تفضيل إجراء مناوبة بين متطوعة وموظف، والعكس. عندما يمكن رؤية نمط إدراج معين للعمل بين نفس أفراد الطاقم، يعتبر هذا الأمر إدراجًا دائمًا وهو أمر غير مصادق عليه.
- **استراحة وانتظار في المحطة لنداء عمل:** يوجد في محطات مختلفة، غرفة مخصصة لاستراحة النساء، وغرفة مخصصة لاستراحة الرجال. يُحظر بتاتا دخول موظفين و/ أو متطوعين رجال إلى غرفة الاستراحة المخصصة للنساء. وبصورة مماثلة، يُحظر دخول المتطوعات و/ أو الموظفات إلى غرفة الاستراحة المخصصة للرجال. بإمكان أفراد الطاقم الجلوس معًا في غرف النادي المخصصة لذلك، في المطبخ وفي الأماكن المخصصة للجميع وليست معدة للاستراحة.
- **مسؤولية المرشدين والطلاب في الدورات ودورات الاستكمال:** يوجد بين المرشدين والطلاب في الدورة و/ أو دورات الاستكمال وبين الطلاب/ المتدربين علاقات سلطوية. بناءً على ذلك، يسري عليهم واجبًا متزايدًا بالامتناع عن السلوك غير اللائق، عن استغلال إساءة استخدام السلطة، وعن أي اعتداء جنسي على الطلاب و /أو المتدربين. في حالات من هذا النوع، لا يحتاج الطالب/ المتدرب أن يُبين أنه غير مهتم في أعمال، اقتراحات أو توجهات المرشد/ المعلم. الفعل وحده كافٍ لأن يشكل تحرشًا جنسيًا.
- **دورات استكمال لتجديد المعلومات حول منع التحرش الجنسي:** يجب على كل موظف/ة ومتطوعة/ة في نجمة داوود الحمراء المشاركة في دورات استكمال لتجديد المعلومات لمنع التحرش الجنسي، التي يتم إجراؤها من وقت لآخر.
- **واجب التبليغ:** يجب على الموظفين والمتطوعين التبليغ عن سلوك غير مناسب و /أو الذي يثير الاشتباه في حصول تحرش جنسي، ما عدا في حالة طلب المتحرش به/ بها عدم التبليغ عن الحادث. أي شخص موجود في منصب إداري أو لديه مركز وسلطة كموظف و / أو كمتطوع،

מחזור 01.2018

يجب عليه أن يقدم بلاغا دائما. يجب إحالة البلاغ بأسرع وقت ممكن إلى المسؤول عن منع التحرش الجنسي و/أو إلى مدير المنطقة و/أو إلى المسؤول/ة عن المتطوعين.

واجب التبليغ موجود أيضًا عند حصول علاقة بالموافقة في إطار نجمة داوود الحمراء، في الحالات التي يوجد فيها علاقة سلطوية بين الأشخاص المشاركين في العلاقة. يخضع صاحب السلطة لضرورة التبليغ ويتعين عليه أن يحيل البلاغ بأسرع وقت ممكن إلى المسؤول عن منع التحرش الجنسي على الصعيد الإقليمي/الرئيسي.

15. المسؤولية الرئيسية عن منع التحرش الجنسي في نجمة داوود الحمراء، السيدة بنينا ليدني، تُركز أمر الاهتمام ومعالجة الموضوع، وهي العنوان لكل من تعرضت أو تعرض لتحرش جنسي، وأيضًا لكل سؤال أو توجه في هذا الموضوع. نسخة عن القانون وعن القانون الأساسي لمنع التحرش الجنسي موجود في مكتب السيدة ليدني، وكذلك على موقع الإنترنت التابع لنجمة داوود الحمراء.

16. يمكن التوجه للسيدة بنينا ليدني عبر الهاتف النقال : 052-4643060، عبر الخط الساخن على الرقم:

03 - 7509977 ، أو عبر البريد الإلكتروني : pninal@mda.org.il.

لقد قرأت وفهمت التعليمات المذكورة أعلاه حول منع التحرش الجنسي وأنا أتعهد بالعمل بموجبها.

الاسم الشخصي واسم العائلة : _____

رقم الهوية : _____

التاريخ : _____

التوقيع : _____

نسخة: الملف الشخصي- ***** - حادث 8135

በ Magen David Adom ውስጥ ወሲባዊ ጥቃትን መከላከል – የመረጃ ገጽ እና የግል ተግባር

1. Magen David Adom ማንኛውንም ወሲባዊ ትንኮሳ የሚያየው በከፍተኛ ደረጃ ነው፤ እናም ማንኛውንም ይህንን ወሲባዊ ትንኮሳ ለመከላከል የሚያስችል ህጋዊ እርምጃን ይወስዳል፤ 5748 – 1988 (ከዚህ በመቀጠል “ህጉ” በመባል ይጠራል)። የህጉ መግለጫ በ Magen David Adom ውስጥ ባሉ ሰዎች ላይ ሁሉ የሚተገበር ይሆናል ይህም ሰራተኞችን እና በጎ ፈቃደኞችን ጨምሮ የሚካትት ነው – ወንዶች እና ሴቶች። ግባችን ሁሉም ሰራተኞች፣ በጎ ፈቃደኞች የመንግስት ሰራተኞች እና የእነሱን አገልግሎቶች የሚፈልጉ ሰዎች - ወንዶች እና ሴቶች - ደህንነቱ አስተማማኝ የሆነ አገልግሎት ማግኘት ይችላሉ ዘንድ ነው።

2. **ወሲባዊ ትንኮሳ፣** በህግ በተቀመጠው መሰረት ከሚከተሉት ውስጥ አንዱ ነው፡

- **አንድን ሰው ወሲባዊ ድርፊት አንዲፈጽም ማስገደድ።**
- **ቆሻሻ ድርጊት።**
- **ወሲባዊ አንድምታ ያለውን ተግባር አንዲያደርጉ ደጋግሞ መጠየቅ፣** በተጨማሪም ይጥያቄ የቀረበለት ሰው ፈቃደኛ እንዳልሆነ አሳይቶ ማለት ነው።
- **የአንድን ሰው ወሲባዊነት ደጋግሞ መጠቆም፣** በተጨማሪም ይህ ጥቆማ የሚደረግለት ሰው ፈቃደኛ እንዳልሆነ አሳውቆ ማለት ነው።
- **የአንድን ሰው ወሲባዊነት ማቆሻሻ ወይም ከወሲባዊ ፍላጎቱ ጋር በተያያዘ መሳደብ፣** ይህ ሰው በዚህ ቢያዝንም ባያዝንም ማለት ነው።
- **በአንድ ሰው ወሲባዊነት ላይ ትኩረት ያለውን ፎቶ ሺዲዮ ወይም ድምጽ ማሳተም፣** በተጨማሪም ይህ ሰው ይህ ይታተም ዘንድ ፈቃድ ካልሰጠ እና ይህ ህትመት በሰውየው ላይ ተጽእኖ የሚያደርስ እንደሆነ ማለት ነው።

በስራ ቦታ ላይ የአለቃ እና ሰራተኛ ግንኙነት በሚኖርበት ወቅት፣ ማለትም በበጎ ፈቃድ ሰራተኛነት ማለት ነው፤ ወይም ድርጊቱ የሚደረገው እንደ ህክምና ስራ አካል ከሆነ ወይም ስልጣን ወይም ጥገኝነት በመጠቀም እድሜው ለአቅመ ሄዋን እና አዳም ያልደረሰ ሰው ላይ የሚደረግ የህክምና ስራ ከሆነ ማለት ነው - ይህ ድርጊት እንደ ወሲባዊ ድርጊት ይታይ ዘንድ ስምምነት በመጀመሪያ ለደረግ አያስፈልግም።

3. ስራ እና የበጎ ፈቃደኛነት ስራ ባለበት ቦታ ሁሉ ላይ የወሲባዊ ተንኮሳ ድርጊት የሚከለክል ሲሆን ይህም አምቡላንሶች ውስጥ፣ መሪያዎችን መስጠት ላይ እና ተጨማሪ የትምህርት ፕሮግራም ላይ፣ የመስክ ድርጊቶች ወዘተ እንዲሁም ከስራ እና የበጎ ፈቃደኛነት ስራ ቦታ መምጣት እና ወደዚያ መሄድን ጨምሮ ማለት ነው።

የአለቃ እና ሰራተኛ ግንኙነት ባለበት ወቅት ላይ፣ ወሲባዊ ጥቃት የሚታየው በስራ ቦታ ወይም በበጎ ፈቃድ ስራ በሚከናወንበት ቦታ ላይ ሲሆን ይህም በሌላ ቦታ ላይ የተደረገ ስራም ቢሆን ማለት ነው ማለትም እንደ አለቃው ቤት ወይም በመዝናኛ ቦታ ላይ ማለት ነው

4. ከዚህ በታች በ Magen David Adom ውስጥ ያሉ ብዙ ቁጥር ያላቸውን የአለቃ እና ሰራተኛ

ግንኙነቶች ያሳያል: በአስተዳዳሪ እና በበፎ ፈቃደኛ ሰራተማ መካከል- ወንድ ወይ ሴት፤ በቡድን መሪ (የአምቡላስ ሹፌር፣ ፓራሜዲክ / ዋና ዶነር ወዘተ) እና የበጎ ፈቃደኛ ሰራተኛ- ወንድ ወይ ሴት- እና የቡድን መሪ እና የቡድን አባላት በቀጥታ ወይም ቀጥተኛ ባልሆነ መንገድ በ Magen David Adom ድርጅት ውስጥ ዝቅተኛ የሆነ ቦታ ያለው ሰው፤ በኮርስ አስተማሪ ወይም በMagen David Adom ውስጥ ስልጠና ባለ ወቅት በአልጣኝ እና አስተማሪ መካከል፤ በበጎ ፈቃደኞች እና የድርጅት በጎ ፈቃደኞች መካከል ወዘተ

5. **ለታካሚዎች በሚደረግ የባህሪ ማሳየት-** ህጉ ለህብተሰቡ የጤና አገልግሎት በሚሰጡ ሰዎች ላይ ልዩ የሆነ ሀላፊነት ያስቀምጣል፡ የታካሚውን በእንክብካቤ ሰጪው ላይ ያለውን ጥገኝነት ለራስ ጥቅም መጠቀምን እንዲያስወግድ እና ትክክለኛው የባህሪ ሁኔታ እንዲኖር ማረጋገጥ፡፡ በአንዚህ ሁኔታዎች ውስጥ ወሲባዊ ትንኮሳ ከፍተኛ ጥሰት እንደሆነ እና የ Magen David Adom's እሴቶችን በከፍተኛ ደረጃ የሚያጎድፍ ነው፡፡
6. በተጨማሪም፣ ህጉ ስለ ወሲባዊ ትንኮሳ ቅሬታ በሚያሰማ ሰው ላይ ማንኛውም አይነት **ማግለል የሚያደርግ አያያዝ** እንዳይደረግ ያደርጋል፡፡ ይህም በምስክር ላይ ወይም ቢዚህ ሁኔታ ውስጥ ተሳትፎ በማድረጋቸው ምክንያት ቅሬታቸው ባሰሙ ሰዎች ላይ ማለት ነው፡፡ ማግለል ማለት በማንኛውም ቅሬታው ባሰማ ሰው ላይ የሚደረግ ጥቃት ሲሆን፣ በስራ ቦታ ላይ እና በስራ አካባቢ ላይ የሚደረግን ጥቃት የሚያካትት ነው፡፡
7. ወሲባዊ ትንኮሳ እና ማግለል **ከፍተኛ የሆኑ የባህሪ ህግ ጥሰቶች ናቸው፡፡** በዚህም ምክንያት የዚህ ቅጣት፣ የመልቀቂያ ክፍያን የማያካትት መባረር ሊሆንም ይችላል፡፡ ከ Magen David Adom የበጎ ፈቃደኞች ማእከል ሙሉ በሙሉ መባረርን፣ ወደ ሌላ ቦታ መዛወር ወይም ሌላ ጣቢያ መዛወር ወዘተን ሊያካትት ይችላል ወዘተ፡፡ እንደዚህ አይነት ድርጊቶች የወንጀለኛ ድርጊቶች እንደሆኑ ሊታዩ ይችላሉ፡፡ የእነዚህም ቅጣት እስከ አራት አመት ድረስ የሆነ እስር ሊሆን ይችላል፡፡ በተጨማሪም፣ ጥቃት አድራሽ የሆነው ሰው በፍርድ ቤት ውስጥ ሊከሰስ እና ባደረሰው ጥቃት ምክንያት በህጉ መሰረት ክፍያውን ሊከፍል ይችላል፡፡
8. በማንኛውም ሁኔታ ውስጥ Magen David Adom የሚጠረጠር ወሲባዊ ጥቃት እንዳለ የሚያምን ከሆነ ድርጅቱ **ቀጥተኛ የሆነ እና ፈጣኝ የሆነ የምርመራ ሂደት እንዲጀመር ያደርጋል ይህም ቅሬታውን ለሰማው ሰው እና ከተከሰሰው ሰው ከፍተኛ የሆነ ጥንቃቄን በማድረግ ሲሆን ሚስጥራዊነቱንም ያስጠበቃል፡፡** በዚህም ሁኔታ ውስጥ የወሲባዊው ትንኮሳ ተደርጎ እንደሆነ የሚረጋገጥ ከሆነ፣ **Magen David Adom ከፍተኛ የሆነ ቅጣትንም ይጥላል ይህም ምንም አይነት ይህንን በቀላሉ የማለፍ ነገር አናደርግም፡፡**
9. **የወሲባዊ ጥቃት ጉዳት** - ወሲባዊ ጥቃት ተጠቂውን ከፍተኛ የሆነ ጉዳት ላይ ይጥለዋል፡፡ በራስ መተማመንን ይቀንሳል እንዲሁም የግል ደህንነት ስሜትን ያሳጣል፡፡ አካላዊ፣ ስሜታዊ እና አእምሮአዊ ጉዳትን በተጠቂው ላይ ያደርሳል፡፡ በተጨማሪም ይህንን የሚቃረን ወይም ቅሬታውን የሚያሰማው ሰው የማግለል ድርጊት ሊደርስበት እና ከጥቃቱ ተጨማሪ የሆነ ሌላ ጉዳት ሊያደርስ ይችላል፡፡ ወሲባዊው ጥቃት ከፍተኛ በሆነ መንገድ ድርጅቱ ላይም ጉዳት ያመጣል - ትክክለኛ ያልሆነ የስራ እና የድርጊቶች መረጃ እንዳለ ሊያሳይ፣ የባለሞያነትን ስራ እና Magen David Adom ን ጥሩ ስም ሊያጎድፍ ይችላል፡፡
10. **የ Magen David Adom ሰራተኞች እና በጎ ፈቃደኞች የሚከተለውን ሊያደርጉ ያስፈልጋል:**

- ማንኛውንም ወሲባዊ ጥቃት ለመከላከል፣ ማለትም ሰራተኞች በጎ ፈቃደኞች እና ታካሚዎች ላይ - ወንዶች እና ሴቶች።
- የወሲባዊ ትንኮሳ ተጠቂ ወይም ምስክር የሆነ ሰው ላይ ማንኛውንም ማግለል ያለው እይታ እንዳይደረግ ማድረግ።
- እንደተደረገ በሚያውቁበት ወቅት ወሲባዊ ትንኮሳን ሪፖርት ማድረግ
- ከወሲባዊ ትንኮሳ ንጹህ የሆነን፣ ወሲባዊ አስተያየት እና ድርጊት እና ትክክለኛ ያልሆነ የስራ አካባቢ ባለበት ቦታ ላይ ስራ እንዳይሰራ ማድረግ።
- ማንኛውንም ወሲባዊ ትንኮሳ ውስጥ ያለፈን ሰው በአክብሮት እና መልካም በሆነ መንገድ ማየት
- በየጊዜው ባሉ ስልጠናዎች እና ሴሚናሮች ውስጥ መሳተፍ ይህም ወሲባዊ ትንኮሳን ለመከላከል ማለት ነው።

11. የወሲባዊ ትንኮሳ ተጠቂ የሆኑ እንደሆነ ምን ሊያደርጉ ይችላሉ? ብቻዎትን አይደሉም። Magen David Adom በወሲባዊ ትንኮሳዎች ላይ ጠንካራ አቋም አለው እንዲሁም ጥቃት በሚያደርሰው ሰው ላይ ቅጣት እንዲጣል እና ይህም እንዲቆም ይሰራል። ለዚህ አላማ፣ የወሲባዊ ትንኮሳ መከላከል ሰራተኞች ተመድበዋል፣ እነዚህ ሰዎች ቅሬታዎችን የመስማት እና እንደሁኔታቸው የማስተናገድ ስራ የሚሰሩ ናቸው። ቅሬታውን የማስተናገድ ሂደት በ “ወሲባዊ ትንኮሳ መከላከል” መመሪያ ውስጥ የሚገኝ ነው። ምርመራው ከፍተኛ ጥንቃቄ በተሞላበት መንገድ የሚደረግ ሲሆን፣ ክትትሎች ደግሞ ስራዎች እና ድርጊቶች በስራ ቦታው ላይ ቅሬታ ያሰሙ ሰዎች በዚህ ምክንያት ምንም አይነት ጉዳት እንደማይደርስባቸው የሚያረጋግጥ ሊሆን ያስፈልጋል በተጨማሪም በምርመራው ውስጥ ተሳትፎ ያላቸውም ሰዎች ጉዳት እንደማይደርስባቸው ሊያረጋግጥ ያስፈልጋል።

12. በ Magen David Adom ውስጥ ከወሲባዊ ትንኮሳ ንጹህ የሆነ አካባቢ ይፈጠር ዘንድ ምን ማበርከት ይችላሉ? ጥቃት የደረሰብዎ ከሆነ – ችላ አይበሉት። ይህንን ትንኮሳ ለመከላከል ለዲስትሪክት/ዋናው አስተዳዳሪ፣ የዲስትሪክት አስተዳደር እና/ወይም ለፈቃደኞች አስተዳዳሪ ሊጠቁሙ ይችላሉ።

ጥቃት ባያደርሱም ወይም ባይደርስብዎትም ወሲባዊ ትንኮሳን ለመከላከል ሚናዎትን ሊወጡ ይችላሉ። “ዝምተኛ” የሆነው ሰው ያውቃል ግን ዝም ብሎ ይቀመጣል ይህም ትክክለኛ ያልሆነ ባህሪ እንዲጎሰራፋ እና “ተቀባይነት” እንዲኖረው እንዲሁም እንዲቆይ ያስችላል። ዝምተኛነትን በማስወገድ፣ በወሲባዊ ጥቃት ላይ ዝም አይበሉ ይህም ከስራ ባልደረቦች ጋር ባለዎ ግንኙነት ሲሆን፣ ሊፈጠር እንደሚችል ያስጠንቀቅዎቸው።

13. ወሲባዊ ትንኮሳን ለመከላከል እና ደህንነቱ አስተማማኝ የሆነን እና መከባረ የሰፈነበትን የስራ ቦታ ለመፍጠር ከዚህ በታች መመሪያዎችን ማየት ይችላሉ፡

- **ወሲባዊ ጥቃት የፈጸሙ ሰዎችን እንዳይቀጠሩ ማድረግ፡** አንድ ሰው እንደሰራተኛ/ በጎ ፈቃደኛ ተቀባይነት ከማግኘቱ በፊት፣ የተጠቆመው ሰው ከእስራኤል ፖሊስ ቢሮ የወሲባ ጥቃተ ፈጽሞ እንደማያውቅ የሚያሳይ ሰርተፍኬት ሊያሳይ ያስፈልጋል፣ ይህም በቅጥር ህግ ላይ እንደተቀመጠው በአንዳንድ ድርጅቶች፣ 5761 – 2001 ውስጥ ወሲባዊ ጥቃት የፈጸሙ ሰዎች እንሳይቀጠሩ ለመከላከል ነው። አንድ ሰራተኛ ወይም በጎ ፈቃደኛ በሰራ ቦታው ላይ የወሲባዊ

ጥቃት ድርጊት ፈጽሞ የነበረ ከሆነ ይህንን በህግ በሚታዘዘው መሰረት ወዲያውኑ ሊያሳውቅ ያስሰፈልጋል እናም ይህ ቅጥር/ በጎ ፈቃደኛነት ስራ ወዲያውኑ እንዲቆም ይደረጋል ማለት ነው።

- **ለታካዎች ሊደረግ የሚገባ ድርጊት:** ከላይ እንደተጠቀሰው የአንድን ታካሚ ጥገኛነት ምክንያት በማድረግ ምንም አይነት ራስን የሚጠቀም ድርጊት ማድረግ አይቻልም። ወሲባዊ ጥቃት በእነዚህ ሁኔታዎች ውስጥ ከፍተኛ የሆነ ጥፋት ሲሆን የ Magen David Adom ን እሴት የሚጎዳ ነው። በእነዚህ ሁኔታዎች ውስጥ ታካሚው በእነዚህ ድርጊቶች፣ ጥቆማዎች ወይም ጠቀሳዎች ፍላጎት እንደሌለው ሊያሳይ አያስፈልግም። ድርጊቱ በራሱ የወሲባዊ ትንኮሳ ሆኖ ሊመዘገብ በቂ ነው።
- **ወጣት በጎ ፈቃደኞችን በአምቡላንስ ውስጥ እና በከፍተኛ እንክብካቤ ማድረጊያ ውስጥ እንዲገቡ ማድረግ:** ወጣት በጎ ፈቃደኞችን በአምቡላንስ እና በከፍተኛ እንክብካቤ መስጫ ውስጥ ማሰራት የሚደረገው ጥንድ ጥንድ ሆነው እንዲገቡ በማድረግ ነው። በአንድ ሺፍት/ በድርጅቱ ምትክ ሆነው ማንኛውንም ስራ ውስጥ ወጣት በጎ ፈቃደኞች ብቻቸውን እንዲገቡ ማድረግ የተከለከለ ነው።
- **አዋቂ ሴቶች ሰራተኞችን እና በጎ ፈቃደኞችን በምሽት ሺፍት ውስጥ መመደብ:** በምሽት ሺፍት ውስጥ መመደብ የሚደረገው ከ አሰራሩ የበላይ ሰራተኛ እና የበጎ ፈቃደኞች የበላይ ሰራተኛ ጋር አንድ ላይ በመሆን ነው ይህም በድርጅቱ የስራ ሂደት መሰረት ሲሆን የሴቶች ሽንት ቤት ለብቻቸው ባላቸው ቦታዎች ላይ ብቻ ይሆናል።
- **ወጣቶች በጎ ፈቃደኞችን በስራቸው መጀመሪያ እና መጨረሻ ላይ ወደሚፈልጉት ቦታ ማድረስ:** ወጣቶች በጎ ፈቃደኞችን የመጓጓዣ ስራ የሚሰራው በ Magen David Adom አምቡላንሶች ብቻ ይሆናል። አንድ ሺፍት ሲጀምር /ወይም ሲያበቃ በጎ ፈቃደኞችን የተቀጣሪውን/ በጎ ፈቃደኛውን መኪና በመጠቀም ማድረስ የተከለከለ ነው።
- **በጎ ፈቃደኞችን በቋሚ ቡድን ውስጥ መመደብ የተከለከለ ነው:** ወጣት በጎ ፈቃደኞችን ለ አንድ ሰራተኛ/በጎ ፈቃደኛ በቋሚነት መመደብ የተከለከለ ነው። ይህም ማለት በአንድ በጎ ፈቃደኛ እና ተቀጣሪ መካከል በፍላጎታቸው መሰረት መመደብ ማለት ነው። በአንድ አይነት ቡድኖች መካከል ተመሳሳይ የሆነ የቡድን ውስጥ መመደብ ፍላጎት የሚታይ እንደሆነ፣ ይህ ፈቃድ የሌለው ምደባ እንደሆነ ይታያል።
- **በጣቢያው ውስጥ ጥሪ መጠበቅ እና እረፍት ማድረግ:** በተለያዩ ጣቢያዎች ውስጥ ለወንዶች እና ለሴቶች የተመደቡ የማረፊያ ቦታዎች አሉ። ወንድ ሰራተኞች/በጎ ፈቃደኞች የሴቶች ማረፊያ ውስጥ መግባት በፍጹም አይችሉም። በተመሳሳይ መልኩ ሴት ሰራተኞች/በጎ ፈቃደኞች በወንዶች ሽንት ቤት ውስጥ በግባት አይችሉም። የተለያዩ ሰራተኞች በተመደበላቸው ቦታዎች ውስጥ፣ ማድ ቤት ውስጥ እና አካባቢያዊ ቦታዎች ላይ መቀመጥ ይችላሉ።
- **በትምህርት እና ሴሚናር ወቅት አስተማሪዎች እና አሰልጣኞች ያለባቸው ሃላፊነት:** በ አስተማሪዎች/አሰልጣኞች እና ተማሪዎች/ተሳታፊዎች መካከል የአለቃ እና የበታች ግንኙነት አለ። በዚህም መሰረት፣ ትክክለኛ ያልሆነ ባህሪ ያለ ለማስወገድ፣ ስልጣንን አላግባብ መጠቀምን እና ምንም አይነት ወሲባዊ ጥቃትን ለማስወገድ ከፍተኛ ሃላፊነት አለባቸው ይህ በተማሪዎች/ተሳታፊዎች ላይ ማለት ነው። በእነዚህ ሁኔታዎች ውስጥ ተማሪዎች/ተሳታፊዎች

ይህንን አይነት ድርጊት ወይም ጥቆማ እንደማይፈልጉ ለማሳየት አያስፈልጋቸውም ይህም ከአስተማሪው/ አልጣኞች ማለት ነው።

- **ወሲባዊ ጥቃትን ለመከላከል አስታዋሽ ሴሚናር:** እያንዳንዱ Magen David Adom ሰራተኛ እና በጎ ፈቃደኛ በዚህ ሴሚናር ውስጥ ሊሳተፍ ያስፈልጋል ይህም ወሲባዊ ጥቃትን ለመከላከል ይቻል ዘንድ ነው።
- **ሪፖርት የማድረግ ሀላፊነት:** ሰራተኞች እና በጎ ፈቃደኞች ትክክለኛ ያልሆነ ባህሪ እና/ወይም ወሲባዊ ጥቃት የሚባሉትን ድርጊቶች ሪፖርት የማድረግ ሀላፊነት አለባቸው ይህንን ማድረግ የሌለባቸው ጥቃት የደረሰባቸው ሰዎች በግልጽ ይህ ሪፖርት እንዳደረግ የሚጠይቁ እንደሆነ ነው። አስተዳደራዊ ቦታ ላይ ያለ ሰው ማለትም እንደ ሰራተኛ/ በጎ ፈቃደኛ ሁልጊዜም ቢሆን ሪፖርት ሊያደርግ ያስፈልጋል። ሪፖርቱ በፍጥነት ለ ወሲባዊ ጥቃት መከላከል የበላይ እና/ወይ ዲስትሪክት አስተዳደር እና/ወይም የበጎ ፈቃደኞች የበላይ ሊላክ ያስፈልጋል።

ሪፖርት የማድረግ ሀላፊነት በ Magen David Adom ውስጥ ውጤታዊ የሆኑ ግንኙነቶች ያሉ ከሆነ እና በዚህ ጉዳይ ውስጥ ግንኙነት ያላቸው ሰዎች የአለቃ እና የ የበታች ግንኙነት ያላቸው ከሆነ ማለት ነው። ስልጠን ያለው ሰው ሪፖርት የማድረግ ሀላፊነት አለበት፤ እናም ይህንን ሪፖርት ለዋናው/ዲስትሪክት የበላይ ወሲባዊ ጥቃት ተከላካይ ሊያሳውቅ ያስፈልጋል።

14. የ Magen David Adom ወሲባዊ ጥቃት መከላከል የበላይ ወይዘሪት ፕኒና ሊዳኒ ይህንን ጉዳይ ትክታተላለች፤ እንዲሁም ለማንኛውም የወሲባዊ ጥቃት የደረሰበት ሰው አድራሻ ነች እንዲሁም ከዚህ ጋር በተያያዘ ማንኛውንም ጥያቄ ትመልሳለች። የህግ ግልባጭ እና መመሪያ በወይዘሪት ሊዳኒ ቢሮ እና በ Magen David Adom ድረ ገጽ ላይ ሊገኝ ይችላል።
15. ወይዘሪት ፖና ሊዳኒ በስልክ ቁጥር: 052-4643060 ላይ፤ ወይ ም ሌላ መስመር: 03-7509977፤ ወይም በ ኢሜል ልንገኝ እንችላለን : pninal@mda.org.il

ከላይ ያሉትን መረጃዎች ከ ወሲባዊ ጥቃት አንጻር የተረዳሁ ሲሆን በዚህ መሰረት ሰራዬን ለመስራት እስማማለሁ።

ስም እና የአባት ስም: _____

የመታወቂያ ቁጥር: _____

ቀን: _____

ፊርማ: _____

ግልባጭ: የግል ፋይል- ***** - ኩነት 8135

**Запрет сексуальных домогательств в «Маген Давид Адом» -
информационный листок и личное обязательство**

1. «Маген Давид Адом» со всей серьезностью относится к любым случаям сексуальных домогательств и упорно стремится к соблюдению указаний Закона о предотвращении сексуальных домогательств от 1988-ого года (далее: «**Закон**»). Разъясним, что указания Закона касаются всего персонала «Маген Давид Адом», включая работниц и работников организации, ее волонтеров как женского, так и мужского пола. Нашей целью является обеспечение безопасной рабочей среды и защищенной деятельности для всех работниц и работников, а также для волонтеров обоих полов и для молодежи, проходящей «Шерут Леуми».
2. **Сексуальные домогательства**, в соответствии с определением таковых в Законе, представляет собой один из следующих случаев:
 - **Шантажирование человека с целью выполнения им действий сексуального характера.**
 - **Развратные действия.**
 - **Повторяющиеся предложения сексуального характера**, причем человек, в отношении которого производятся данные предложения, демонстрирует отсутствие заинтересованности в таковых.
 - **Повторяющиеся ремарки о сексуальности человека**, причем тот, на кого направлены эти ремарки, продемонстрировал свою незаинтересованность в таковых.
 - **Презрительное или унижительное отношение к сексуальности или к сексуальной ориентации человека**, как в случае, если он демонстрирует, что это ему неприятно, так и в случае, если он этого не демонстрирует.
 - **Публикация снимка, видеоролика или записи человека, в которой ударение делается на его сексуальность**, причем эта публикация может унижить или продемонстрировать презрительное отношение к человеку, и он не давал своего согласия на публикацию таковой\ого.

Когда в рамках работы, службы или волонтерской деятельности существуют отношения «начальник-подчиненный», или когда действие выполнено в рамках предоставления лечения или в отношении несовершеннолетнего с использованием его подчиненного или зависимого положения — нет необходимости в демонстрации

несогласия для того, чтобы данные действия считались сексуальными домогательствами.

3. Запрет сексуальных домогательств существует везде, где ведется рабочая и волонтерская деятельность, включая: машины скорой помощи, инструктирование и курсы повышения квалификации, мероприятия, проводимые на местах и т. п., а также поездки на работу и с работы, в место ведения волонтерской деятельности и возвращения из такового.

В случае наличия отношений **«начальник – подчиненный»** домогательства будут считаться осуществленными на рабочем месте или в месте выполнения волонтерской деятельности, даже если они будут иметь место где-либо еще, например, в доме начальника или в месте проведения зрелищных или увеселительных мероприятий.

4. Далее приведено **несколько примеров случаев, в которых имеют место отношения «начальник – подчиненный» в «Маген Давид Адом»:** между директором и работником\ работницей или волонтерами обоих полов; между главой коллектива (водителем машины скорой помощи \ парамедиком\ ответственным за сбор пожертвований и т. п.) и волонтерами обоих полов, а также между главой коллектива и членами коллектива, подчиненными ему прямо или косвенно и\или находящимися на более низкой ступени в «Маген Давид Адом»; между инструктором на подготовительном курсе «Маген Давид Адом» и проходящим этот курс; между ответственным за волонтеров и волонтерами организации и т. п.
5. **Нормы поведения в отношении пациентов** - Закон возлагает особую ответственность на людей, предоставляющих обществу медицинские услуги: они должны воздерживаться от злоупотребления зависимостью пациента от того, кто предоставляет ему лечение и следить за соблюдением норм подходящего поведения. Сексуальные домогательства в таких ситуациях являются серьезным проступком и наносит ущерб ценностям «Маген Давид Адом» и его имиджу.
6. В дополнение к этому, Закон запрещает **придирки** в отношении тех, кто пожаловался на сексуальные домогательства, в отношении свидетелей или других участников в том, что касается поданной ими жалобы или участия таковых в происшествии. Придирами является нанесение любого ущерба подавшему\шей жалобу и свидетелям, связанного с таковой, включая ухудшение условий их работы, нанесение ущерба их рабочему окружению и т. п.
7. Сексуальные домогательства и придирки являются **серьезными дисциплинарными нарушениями**, дисциплинарное наказание в результате совершения которых может представлять собой увольнение без

выплаты выходного пособия, полный запрет на выполнение волонтерской работы в «Маген Давид Адом», перевод на другую должность или на другую станцию и т. п. Эти действия могут являться и уголовным преступлением, наказанием за совершение которого могут быть 4 года лишения свободы. В дополнение к этому, против лица, совершившего сексуальные домогательства, может быть подан гражданский иск, и он может быть приговорен к выплате компенсации в соответствии с указаниями Закона.

8. В любом случае, если «Маген Давид Адом» становится известно о подозрениях в совершении сексуальных домогательств, организация проведет **быстрое и всеобъемлющее разбирательство по данному вопросу с максимальной защитой прав и частной жизни лица, подавшего жалобу и лица, в отношении которого подана жалоба, а также с сохранением секретности информации.** В тех случаях, когда будет обнаружено, что имели место сексуальные домогательства, **«Маген Давид Адом» прибегнет к суровому наказанию и продемонстрирует абсолютную нетерпимость в отношении подобного поведения.**
9. **Ущерб, наносимый сексуальными домогательствами** – сексуальные домогательства наносят серьезный ущерб тому лицу, в отношении которого совершаются. Они приводят к ухудшению чувства уверенности в себе, могут ухудшить физическое, эмоциональное и душевное состояние пострадавшего от домогательств. К тому же, лицо, сопротивляющееся сексуальным домогательствам, может стать объектом придинок, что является дополнительным ударом, кроме самих домогательств. От совершаемых сексуальных домогательств существенно страдает и организация, они приводят к ухудшению рабочей обстановки, влияют на профессиональную деятельность и вредят имиджу «Маген Давид Адом», существующему в обществе.
10. **Работники\ волонтеры «Маген Давид Адом» должны:**
 - Воздерживаться от любых сексуальных домогательств в отношении работников, волонтеров или пациентов – как женщин, так и мужчин.
 - Воздерживаться от любых придинок в отношении пострадавших от сексуальных домогательств или лиц, являющихся свидетелями таковых.
 - Сообщать о случаях сексуальных домогательств, о которых им стало известно.
 - Избегать сексуальных домогательств и уважительно относиться к людям на рабочем месте, воздерживаться от высказываний

сексуального характера и от неподобающих действий или от создания неподобающей атмосферы.

- Вести себя уважительно и проявлять чувствительность в отношении тех, кто пережил сексуальные домогательства.
- Принимать участие в курсах и в периодическом инструктировании, связанных с темой сексуальных домогательств.

11. **Что Вы можете сделать, если Вы пострадали от сексуальных домогательств?** Вы не одиноки, «Маген Давид Адом» серьезно относится к любым случаям сексуальных домогательств, и будет предпринимать действия для прекращения таковых и принимать меры в отношении лица, их совершившего. Для этого были назначены ответственные за предотвращение сексуальных домогательств, в задачи которых входит прием жалоб на совершение домогательств и рассмотрение таковых. Процесс разбирательства, проводимый в результате получения жалобы, описан в уставе под заголовком «Предотвращение сексуальных домогательств». Разбирательство, связанное с полученной жалобой, будет выполняться максимально дискретным образом, и будет проводиться наблюдение с целью убедиться в том, что условия работы и деятельности жалобщика\цы и тех, кто связан с данной жалобой, не пострадают в результате подачи данной жалобы.

12. **Что Вы должны сделать, чтобы рабочая среда в «Маген Давид Адом» была свободной от сексуальных домогательств?** Если Вы подверглись домогательствам, не игнорируйте это. Просим Вас подать жалобу региональному ответственному за предотвращение сексуальных домогательств или региональному директору и\или ответственному за деятельность волонтеров.

Даже если Вы не подвергались сексуальным домогательствам и не совершали таковых, Вы являетесь участником\цей «молчаливых» домогательств; знаете и замалчиваете это, и, таким образом, создаете общественную среду, которая придает запрещенному поведению определение «терпимого» и позволяет ему происходить. Вы можете не молчать, быть противником сексуальных домогательств в беседах с коллегами и сообщать, если будут иметь место случаи домогательств.

13. **Далее приведены инструкции, которые Вас просят тщательно соблюдать для предотвращения случаев сексуальных домогательств, а также для создания безопасного рабочего окружения и для уважительного отношения к коллегам.**

- **Запрет найма лиц, совершивших преступление сексуального характера:** перед тем, как кандидат будет принят на работу\ на волонтерскую работу, он должен будет предоставить справку из полиции Израиля о том, что не является лицом, совершившим преступление сексуального характера в соответствии с определением такового, данным в Законе о запрете найма лиц, совершивших преступление сексуального характера, для работы в определенных учреждениях, от 2001-ого года. Работник или волонтер, который будет осужден в результате совершения преступления сексуального характера в течение его работы, должен сразу же сообщить о своем осуждении, в соответствии с указаниями Закона и его работа\ волонтерская деятельность будет немедленно прекращена.
- **Нормы поведения в отношении пациентов:** как указано выше, категорически запрещается злоупотреблять зависимостью пациента от лиц, проводящих его лечение. Сексуальные домогательства в таких состояниях являются серьезной проблемой, они также противоречат ценностям «Маген Давид Адом» и портят его имидж. В случаях такого рода пациенту не нужно доказывать, что он не заинтересован в действиях, предложениях или в отношении совершающего домогательства, сам факт совершения действия является доказательством совершения сексуальных домогательств.
- **Распределение юных волонтеров по машинам скорой помощи и реанимобилям:** распределение юных волонтеров будет выполняться только попарно по машинам скорой помощи и реанимобилям. Запрещается распределять волонтеров мужского\ женского пола без пары на смену и\или для присутствия на мероприятии и\или на любые другие задания, выполняемые от имени данной организации.
- **Распределение взрослых работниц и волонтеров женского пола на работу в ночные смены:** распределение на работу в ночные смены будет выполняться посредством координации с ответственным за распределение волонтерской работы, и в соответствии с указаниями организации только на тех станциях, где существует комната для отдыха, предназначенная для женщин.
- **Развозка юных волонтеров в начале деятельности и после завершения таковой:** развозка юных волонтеров будет выполняться только посредством машин скорой помощи «Маген Давид Адом». Запрещается развозить волонтеров на смены и\или по домам на частных автомобилях работников\ волонтеров.
- **Запрещается распределять юных волонтеров в постоянные коллективы:** категорически воспрещается постоянное прикрепление

юных волонтеров к работницам\цам или волонтерам обоих полов. То есть, предпочтительное распределение на смену волонтера женского пола и работника и наоборот, в случае, если можно увидеть в этом некий шаблон совместной работы этих людей, будет считаться постоянным распределением, которое не разрешается.

- **Отдых и ожидание вызова на станции:** на различных станциях существуют комнаты отдыха, предназначенные для женщин, и такие же комнаты, предназначенные для мужчин. Работникам или волонтерам мужского пола категорически воспрещается входить в комнату отдыха для женщин. Члены различных коллективов могут вместе находиться в специально предназначенных для этого комнатах – клубах, на кухне и в местах общего пользования, не предназначенных для отдыха.
- **Ответственность инструкторов и воспитанников на курсах и\или на курсах повышения квалификации:** между воспитанниками\лицами, проходящими обучение на курсах повышения квалификации, существуют отношения «начальник-подчиненный». В соответствии с этим, на них лежит повышенная ответственность, требующая избегать неподобающего поведения, злоупотребления властью и любых сексуальных контактов с воспитанниками и\или лицами, проходящими курсы повышения квалификации. В таких случаях воспитанникам \ лицам, проходящим курсы повышения квалификации не нужно доказывать, что они не заинтересованы в действиях, предложениях или внимании совершающего домогательства, сам факт совершения действия является доказательством совершения сексуальных домогательств.
- **Курсы, призванные освежить навыки предотвращения сексуальных домогательств:** всех работники\ работницы «Маген Давид Адом» обязаны участвовать в проводящихся время от времени курсах, призванных освежить навыки предотвращения сексуальных домогательств.
- **Обязанность сообщать:** работники и волонтеры обязаны сообщать о неподобающем поведении и\или о возникновении подозрений относительно того, что имеют место сексуальные домогательства, за исключением тех случаев, когда лицо, подвергшееся домогательствам, попросило не сообщать о данном случае. Лица, занимающие административные должности или работники и\или волонтеры, облеченные высоким статусом и полномочиями, всегда должны сообщать о таких происшествиях. Сообщение нужно передавать как можно скорее ответственному за предотвращение сексуальных

домогательств и/или региональному директору и/или ответственному за волонтеров.

- Обязанность сообщать существует и тогда, когда существуют отношения по обоюдному согласию в рамках «Маген Давид Адом» в тех случаях, когда между лицами, состоящими в связи, существуют отношения «начальник-подчиненный». Лицо, являющееся начальником, обязано сообщать, и от него требуется как можно скорее передать сообщение региональному\ главному ответственному за предотвращение сексуальных домогательств.

14. Главная ответственная за предотвращение сексуальных домогательств в «Маген Давид Адом», г-жа Пнина Лидани, координирует деятельность, связанную с данным вопросом и именно к ней нужно обращаться всем женщинам и мужчинам, пострадавшим от сексуальных домогательств, а также по любым вопросам и с любыми обращениями, связанными с данной темой. Копия закона и устава о предотвращении сексуальных домогательств находится в офисе г-жи Лидани, а также на сайте «Маген Давид Адом».

15. Можно обратиться к г-же Пнине Лидани по тел.: 052-4643060, по тел. «горячей линии»:

03-7509977 или писать на адрес эл. почты: pninal@mda.org.il.

Я прочел\ прочла данные указания, касающиеся предотвращения сексуальных домогательств, и обязуюсь действовать в соответствии с таковыми.

Имя и фамилия: _____

№ у. л. _____

Дата: _____

Подпись: _____

Копия: личное дело - ***** - происшествие 8135.