

מניעת הטרדה מינית- תקנון

הטרדה מינית והתנכלות בעקבותיה פוגעות בכבוד האדם, בפרטיותו, בחירותו ובשוויון בין המינים לכן לפי החוק התנהגות זו אסורה.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק). במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות, החוק והתקנות הם הקובעים וניתן לעיין בהם, כאמור בתקנון זה. מובן כי החוק אינו מכיל רשימה סגורה וכי כל מקרה של הטרדה נדון לגופו של ענין לפי נסיבותיו.

מהי הטרדה מינית על פי סעיף 3 לחוק?

1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובד אם הוא יסרב לקיים אתו יחסי מין.
2. מעשה מגונה. לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובד לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה, במילים או בהתנהגות, שאינו מעוניין בהן. אולם, במקרה של ניצול יחסי מרות בעבודה, המוטרד/ת אינו צריך להראות שהוא מסרב להצעות החוזרות.
4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. אלא אם כן חלות ההגנות הקבועות בחוק.

למי מתייחס החוק?

הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי דבר או אישה, ההתייחסות בחוק הינה כלפי כל אחד מהמינים.
האיסור על פי החוק חל במשרדי מקום העבודה ובכל מקום בו מתקיימת פעילות מטעם מקום העבודה בכלל זה, נסיעות, כנסים, פגישות מחוץ למקום העבודה, השתלמויות.
עוד נקבע לפי החוק, כי האיסור חל גם על עובדי קבלן, מתנדבים במקום העבודה וכלפי כל עובד או עובדת הנותנים שירות למקום העבודה לרבות עובדים זמניים.
כמו כן החוק חל על הבאים:
עובד "קבלן כח אדם": מי שעיסוקו במתן שירותי כוח אדם של עובדיו לשם עבודה אצל זולתו.
עובד "קבלן שירות" – מי שעיסוקו במתן שירות, באמצעות עובדיו, אצל זולתו.
"מזמין השירות": מי שמקבל אצלו שירות מקבלן שירות, במסגרת עסקו, משלח ידו או פעילותו הציבורית.

אי הסכמה:

7. על מוטרד/ת להראות שאינו מסכים להתנהגות או להצעות – במילים או בהתנהגות.
8. במקרה של ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה – אין חובה להראות אי הסכמה.
9. במקרה שהנילון מנצל את השפעתו (המעמדית או המקצועית) במקום העבודה – הרף של המוטרד/ת להראות שאינו מסכים להתנהגות או להצעות – יהא נמוך יותר.

מהי התנכלות?

10. מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד/ת או בדורש/ת עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית.
11. מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד/ת או בדורש/ת עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות ו/או תביעה משפטית בשל התנכלות.
12. מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד/ת בדורש עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד/ת לעובד/ת אחר/ת בקשר לתלונה ו/או תביעה משפטית על התנכלות. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר והמעסיק/הממונה משנים לרעה את תנאי עבודתה בשל כך.

13. הגנת תלונת שווא/תביעת שווא – במשפט על התנכלות כאמור לעיל – יוכלו המעסיק והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

הטרדה מינית מהווה עבירה פלילית, אזרחית וארגונית לפי בחירתו של המתלונן :

14. עבירה פלילית, המתלונן רשאי להגיש תלונה במשטרה. לאחר בדיקת הגורמים המוסמכים יוכל ויוגש כתב אישום תוך דרישה להטלת מאסר בפועל ופיצוי כספי.

15. עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית לבית הדין האזורי לעבודה; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – ממעסיקים עד סכום של 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק.

16. עבירת משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל לעמוד לדין משמעתית ככל שהמתלונן מבקש להגיש תלונה במישור הארגוני, יש לפנות ללא דיחוי לממונה למניעת הטרדה מינית של הארגון

שם הממונה: ילנה ביריוקוב

טלפון: 0502196274 מייל: elenab@sederot.muni.il

מדיניות המעסיק:

17. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות ביחסי העבודה, יוצרת אקלים פוגעני בלתי שוויוני העומדת בניגוד למדיניות מקום העבודה לכן המעסיק יעשה כל שאלל ידו כדי להביא למיגור תופעה זו.

מניעת הטרדה מינית והתנכלות :

18. א. מקום העבודה דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתם כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

19. ב. מקום העבודה מחייב כל אחד מהעובדים להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשים מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; מקום העבודה יפעל לתיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה כמפורט בחוק למניעת הטרדה מינית.

הגשת התלונה :

20. תלונה יש להגיש לממונה או לממלא מקומו של הממונה, בכתב או בעל פה.

21. אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם ו/או קבלן שירות המועסק בפועל אצל המעסיק - תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעסיק; אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעסיק, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

עיון בחוק ובתקנות :

22. כל עובד זכאי לעין ולקבל צילומים של החוק למניעת הטרדה מינית, תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), הוראות המשמעת של המעסיק לעניין הטרדה מינית. ניתן לסרוק את הברקוד בצד שמאל של המסמך לקריאה של החוק והתקנות.

להלן פרטי הממונה ילנה ביריוקוב מובהר בזאת כי יש לקרוא את האמור בלשון נקבה כאילו נאמר בלשון זכר, לפי העניין ולהפך, את האמור בלשון זכר כאילו נאמר בלשון נקבה- לפי העניין.

אין מדובר בייעוץ משפטי אלא בהמלצה בלבד.

השימוש במסמך זה כולו/חלקו- הינו על אחריות המשתמש/ת.