

תקנון למניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים. אלה גם מעשים פלילים ועילה לתביעה בנזיקין. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות חברתנו והחברה לא תשלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עקרי הוראות החוק ובמקרה של סתירה הוראות לשון החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998 והתקנות לפיו, הן הקובעות. כל שימוש בלשון אישה מתייחס גם לאיש ולהיפך

מהי הטרדה מינית ?

1. סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני
2. מעשה מגונה, ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני שהאדם שאליו מופנות ההצעות, הראה שאינו מעוניין בהן (*מלבד ביחסי מרות)
4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם שהאדם אליו מופנית ההתייחסות, הראה שאינו מעוניין בה (*מלבד ביחסי מרות)
5. התייחסות מבזה ומשפילה 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 התנכלות
- 7.

*אין צורך להראות אי הסכמה במקרים של ניצול יחסי מרות בעבודה :

- יחסי מרות כוללים גם יחסי השפעה שנוצרים במקום בו יש פערים מקצועיים או מעמדיים בין עובדים, בין היתר כתוצאה מוותק במקום העבודה, טיב הקשרים עם עובדים אחרים, הבדלי גיל ועוד. לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי כפיף לו. עובד ותיק בעל נסיון מקצועי רב אל מול עובד חדש בתקופת התלמדות.
- ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל. לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.

דוגמאות להטרדה מינית: מעסיק או עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף בפניה חלק מוצע מגופו בלא הסכמתה, מעסיק או עובד המאיים (במפורש או במשתמע) לפטר עובדת או לפגוע בזכויותיה אם היא תסרב לבלות איתו או לקיים איתו יחסי מין, בדיחות גסות במרחב פיזי או וירטואלי, הערות מבזות, משפילות או מחפיות

אילו מעשים לא יחשבו להטרדה מינית?

חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי

מהי התנכלות אסורה?

כל פגיעה בעובד/ת או במבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה על הטרדה כזו, או כל פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחרת בתלונה על הטרדה מינית. דין המתנכל עד שלוש שנות מאסר

מהי מסגרת יחסי העבודה ?

מדובר במקום העבודה אבל גם בכל מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק. תוך כדי עבודה אבל גם תוך ניצול יחסי מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה, בערב חברה או פעילות גיבוש, בנסיעת עבודה לחו"ל ובכל מקום או התרחשות שהם בחסות המעסיק או בשליחות המעסיק)

הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות החברה והיא לא תשלים עימן!

על החברה לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע את החברה בגין מעשי עובדיה, באם לא תנקוט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות

- החברה דורשת מכל עובדיה להימנע מהטרדה מינית הן של עובדים והן של לקוחות
- החברה ממנה את _____ כאחראית/ת למניעת הטרדה מינית במקום העבודה וממונה זו תפעל בנחרצות וביעילות למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה בחברתנו. פרטיה של הממונה למניעת הטרדה מינית ושל ממלא/ת המקום שלה רשומים בתחתית מסמך זה
- כל עובד זכאי לקבל מהממונה העתק מהחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998, התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק) התשנ"ח 1998
- אם החברה תקיים פעולות הסברה והדרכה היא תחייב כל עובד מטעמה להשתתף בפעילות
- החברה קבעה דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות

מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?

רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן לעשות זאת עד 7 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (דהיינו לספר לחברה או בן משפחה)

אם הוטרדת מה עליך לעשות?

החוק מציע שלוש אפשרויות ניתן לנקוט בכולן או בחלקן, במקביל או בזה אחר זה:

- דין משמעתי פנימי – ניתן להתלונן על ההטרדה אצל הממונה למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי בירור פנימיים
- בבית הדין לעבודה – ניתן לתבוע מטרידה/ה, מתנכלות ומעסיק/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים
- תלונה במשטרה – במטרה לפתוח בהליכים פליליים

הליך התלונה בחברה והטיפול באחריות החברה :

- התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי העובד המוטרד או שהתנכלו לו במסגרת יחסי העבודה, אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי העבודה, כל אדם אחר מטעם שהוסמך על ידם להגיש תלונה
- אם הממונה הוא האדם שמתלוננים עליו או הוא בעל נגיעה אישית לתלונה או למוערכים בה תוגש התלונה לממלא מקומו של הממונה ובהעדרם למנהל/ת החברה
- אם הנילון הינו עובד של חברת כח אדם תוגש התלונה לממונה מטעם הקבלן או לממונה מטעם החברה
- התלונה תכלול את תיאור המקרה, זהות המעורבים, מקום הארוע, האם המוטרד הראה שההתנהגות מפריעה, והאם יש יחסי תלות/מרות/השפעה ביניהם
- תלונה ניתן להגיש בכתב או בע"פ ועל הממונה לרשום אותה. המתלונן יחתום על הרישום של הממונה
- הממונה יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק, יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר ישמע את כל הצדדים המעורבים ועדים ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה. הבירור יעשה ביעילות וללא דיחוי ותוך הגנת כבודם ופרטיותם של כל המעורבים
- החברה תגן על המתלונן בפני פגיעה ביחסי העבודה במהלך הבירור ותפעל להרחקת הנילון מהמתלונן
- בתום בירור התלונה יגיש האחראי לחברה סיכום של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול
- החברה, לאחר שקיבלה את סיכומיה והמלצותיה של האחראית/ת, תחליט תוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת הסמכויות שלהלן:
 - א. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה לרבות בעניין כללי התנהגות ראויים, הרחקת הנילון מהמתלונן וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה כדי למנוע הישנות המקרה ותיקון את הפגיעה.
 - ב. אי נקיטת צעד כלשהו
 - ג. פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה
- החברה תמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיה למתלונן/ת, ל"מטריד לכאורה" ולאחראית/ת למניעת הטרדה מינית

פרטי התקשרות עם האחראית/ת על מניעת הטרדה מינית

שם:

מייל:

נייד:

טלפון: