

We stand for you!

תקנון לפי חוק למניעת הטרדה מינית 1998

התנהגויות אסורות על פי חוק

הטרדה מינית היא:

- **סחיטה באיומים:** כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
 - **מעשים מגונים:** מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים או מעשה מנוהג בפני אדם אחר, ללא הסכמתו.
 - **הצעות חוזרות** בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות, אין צורך להביע חוסר עניין ו/או התנגדות.
 - במקרה של יחסי השפעה*, רף ההוכחה הנדרש מהמוטרד/ת להראות כי אינו מעוניין, הינו נמוך מרף ההוכחה הנדרש מעובד/ת במעמד זהה.
 - **התייחסויות חוזרות** המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות.
 - במקרה של יחסי מרות או סמכות, אין צורך להביע חוסר עניין ו/או התנגדות.
 - במקרה של יחסי השפעה*, רף ההוכחה הנדרש מהמוטרד/ת להראות כי אינו מעוניין, הינו נמוך מרף ההוכחה הנדרש מעובד/ת במעמד זהה.
 - **התייחסות מבהה או משפילה** המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו לרבות נטייתו המינית. #שימו לב - גם בדיחות גסות, שיוח מיני בוטה, ו/או הערות ואמירות שמייצרות סביבת עבודה מטרידה הוכרו בפסיקה כהטרדה מינית מסוג "הטרדה סביבתית".
 - **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם**, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן פרסום עלול להשפיל את האדם, לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
- *יחסי השפעה- יחסים המצויים בטווח שבין יחסי מרות לבין יחסים בין קולגות במעמד זהה ועל כן מידת ההסכמה של המוטרד/ת תיבחן לפי מידת יחסי ההשפעה בין הצדדים.
- התנכלות:** פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, בהגשת תלונה או תביעה, על הטרדה מינית.

מטרת החוק:

"חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים" (החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998)

חובת המעסיק:

- מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו**, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה ובכלל זאת:
- לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה.
- לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיה, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.
- מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לקבוע תקנון מותאם שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעסיק. המעסיק יפרסם את התקנון בין עובדיו.
- ליידע את כל העובדים/ות והמנהלים/ות על ההתנהגויות האסורות בחוק (בין היתר ניתן ע"י פעילות הסברה והדרכה)
- להגן על כבודם ופרטיותם של המתלונן/ת, הנילון/ה ועדים אחרים במהלך בירור התלונה
- להגן על המתלונן/ת, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעיני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר, יפעל המעסיק להרחקת הנילון/ה מהמתלונן/ת, ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
- **עובד - לרבות עובד של קבלן כוח אדם ועובד של קבלן שירותים המועסק אצל המעסיק בפועל
- #שימו לב - על הדרג הניהולי חלה חובה לדווח לאחר/אית על כל אירוע של הטרדה מינית ו/או התנכלות שמגיע לידיעתו, גם אם מדובר על שמועה או רכילות, תוך שמירה על דיסקרטיות מלאה, כבוד ופרטיות הצדדים.

דרכי פעולה:

- תלונה אצל המעסיק או ממונה מטעמו במטרה לקיים בירור ולנקוט בדרכי טיפול שנקבעו על ידי הארגון
- תביעה אזרחית בבית הדין לעבודה נגד המטריד או המתנכל או המעסיק שלא מילא חובותיו על פי חוק. לבית הדין לעבודה סמכות לפסוק פיצוי של עד 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק גופני ו/או נפשי.
- תלונה במשטרה - במטרה שתפתח חקירה ובעקבותיה תפתח חקירה פלילית

ללי שוחם חטיאל - עו"ס

מנהלת המחלקה לשירותים חברתיים
מ.א. מבואות החרמון

שם הממונה ופרטי התקשרות: 04 6818020

ניתן למצוא את התקנון המלא המבהיר את זכויות העובד/ת
ודרכי הטיפול בתלונה על ידי המעסיק ב

מאת האגף

*כל האמור אינו מהווה תחליף ליעוץ משפטי

