

עירית אום אל פחם

שם הנוהל : מניעת הטרדה מינית

פרק : משאבי אנוש

חל על : כל מחלקות ויחידות העיריה

1. כללי

1.1 החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998, נחקק במטרה לאסור הטרדה מינית מכל סוג, להגן על כבודו של האדם, חירותו ופרטיותו וכדי לקדם את השוויון בין המינים.

2. מטרה

2.1 להביא לידיעת העובדים תמצית החוק למניעת הטרדה מינית לידיעת העובדים במטרה למנוע הטרדה מינית תוך קידום השוויון בין המינים.

3. תפנית/מסמכים ישימים

3.1 החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998.

4. הגדרות

4.1 "הטרדה מינית" = הטרדה מינית היא פעולה בעלת אופי מיני שבו אחד הצדדים אינו מסכים לה.

עפ"י החוק הטרדה מינית תחשב כל אחד מהמקרים הבאים:

- א. מעשה מגונה (די באירוע יחיד).
- ב. סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- ג. ניצול יחסי כפיפות או מרות לקבלת טובות הנאה מיניות.
- ד. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני – למרות שהאדם אליו הופנו, הראה שאינו מעוניין בהן.
- ה. התייחסויות חוזרות למיניות האדם.
- ו. התייחסות מבזה ומשפילה למינו או נטייתו של אדם – בין אם המוטרד הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
- ז. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
(ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:
 1. הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו צורתו; היקפו ומטרתו.
 2. הפרסום נעשה למטרה כשרה.
 3. יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו.)

בפסקה זו, "תצלום סרט או הקלטה" - לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם".

5. אחריות וסמכות

מס' סדר	הפרת אחריות	תחום האחריות
1.	עובד	איסור הטרדה מינית וחבעת אי הסכמה מפורשת להטרדה מינית
2.	מעביד	מינוי אחראי להטרדה מינית, פרסום הנוהל וחוראות החוק, נקיטת אמצעים נגד עובד מטריד
3.	אחראית על הטרדה מינית	תחקור אירוע הטרדה והגשת המלצות

6. השיטה

6.1 יחסים שאינם נחשבים כהטרדה מינית:

חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.

6.2 העונש הקבוע בחוק על עבירה של הטרדה מינית:

חשוב להדגיש - הטרדה מינית מכל סוג היא התנהגות אסורה.

המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.

המתנכל לעובד על רקע מיני או פוגע במי שסייע או העיד לטובת עובד אחר בתלונה על הטרדה מינית צפוי לעונש עד שלש שנות מאסר.

6.3 חובות המעביד למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה:

החוק מחייב את המעביד לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה – ביניהם:

- למנות אחראית לנושא ההטרדה המינית במקום העבודה.
- לקבוע דרך יעילה לחגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
- לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות.
- לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות.
- על מעביד המעסיק מעל 25 עובדים, לתלות תקנון בנושא הטרדה מינית במקום בולט לעין.
- ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשי עובדיו, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.

6.4 החובה המוטלת על עובד במידה והוטרד מינית :

אם נתקלת בהתנהגות בלתי הולמת כלפיך שהיא הטרדה מינית מצד עובד/ת או מנהל/ת – החוק מחייב אותך להביע אי הסכמה באופן מפורש – בין אם במילים או בהתנהגות. בשום אופן אין להבליג או להסתפק ברמיזות על חוסר הסכמתך. יחד עם זאת, במקרים של קטין, חסר ישע, או ניצול יחסי מרות או כפיפות בעבודה, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

6.5 עיתוי הגשת תלונה על הטרדה מינית והתנכלות :

רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן לעשות זאת עד 3 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (דהיינו לספר לחברה או בן משפחה).

6.6 אפשרויות הפעולה במקרה של הטרדה מינית :

החוק מציע ארבע דרכי פעולה אפשריות. ניתן לנקוט בכולן או בחלקן במקביל או בזו אחר זו :

- להגיש תלונה בעירייה לדין משמעותי פנימי – אצל האחראית למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
- להגיש תביעה לבית הדין לעבודה – ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעביד וכן לתבוע פיצויים כספיים.
- להגיש תביעה לבית משפט אזרחי – ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד, מקסימום הקנס הוא עד 50,000 ש"ח.
- להגיש תלונה במשטרה – במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

6.7 דרכי הטיפול של העירייה בתלונה על הטרדה מינית :

ראשית יש לדעת כי הפניה לאחראית על הטרדה מינית בעבודה היא חסויה. עם קבלת הפניה תדאג האחראית לתחקר את האירוע באמצעות שיחות נפרדות עם הצדדים ובסיומן היא תכין סיכום והמלצות שיועברו לגורמים המחליטים בעירייה.

המעביד לאחר שקיבל את סיכומיה והמלצותיה של האחראית, יחליט בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת הסמכויות שלהלן :

- הרחקת "המטריד לכאורה" מהמתלונן/ת, במידה שלא תפגע במרכיב מתנאי העבודה.
- נקיטת צעדים כדי למנוע הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
- פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.

המעביד ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלוננת, ל"מטריד
לכאורה" ולאחראית.

- * כל האמור לעיל בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהיפך.
- * כל האמור לעיל המתייחס לעובדת העירייה מתייחס גם לעובדת חברת כוח אדם
חיצונית וכל גורם חיצוני הבא במגע מקצועי עם עובדי העירייה.
- * דין חברת כוח אדם כדין המעביד.

נספח א'

תקנון למניעה וטיפול בהטרדה מינית במקום העבודה

לשון החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 והתקנות לפיו הן הקובעות. כל שימוש בלשון נקבה או זכר מתייחס לשני המינים.

הטרדה מינית היא התנהגות אסורה

החוק אוסר הטרדה מינית בכל מקום ובכל דרך שהיא. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.

המעשים האסורים

הטרדה מינית או התנכלות הן כהגדרתן בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, לרבות סחיטה באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני; ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני; מעשים מגונים (די באירוע יחיד); הצעות חוזרות בעלות אופי מיני המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות; התייחסויות חוזרות המופנות לאדם והמתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות; התייחסות מבזה ומשפילה למינו או נטייתו המינית של אדם (די באירוע יחיד), התנכלות על רקע מיני.

אילו מעשים לא יחשבו כהטרדה מינית – חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון טוב בין עובדים אך בשום אופן לא בין עובד/ת וכפיף/ה.

התנכלות אסורה

כל פגיעה בעובד/ת או מבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או כל פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחר/ת בתלונה על הטרדה מינית. דין המתנכל על פי דין הינו עד שלוש שנות מאסר.

התנכלות לממונה כפועל ישיר בשל תפקידה כממונה - אסורה בחלט. דינו של המטריד אדם מינית ומתנכל לו הינו עד ארבע שנות מאסר.

אי הסכמה

על המוטריד/ת להראות שאינו מסכים/ה להתנהגות המטריד/ה, בין במילים ובין בהתנהגות. במקרים של קיום מרות במסגרת יחסי עבודה אין חובה להוכיח אי הסכמה.

מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית ו/או התנכלות

רצוי להתלונן על הטרד מינית ו/או התנכלות מיד לאחר שהן קורות. במידה והמלונן/ת מעוניין/ת להגיש תביעה לקבלת פיצוי ללא הוכחת נזק עד גובה של 50,000 ש"ח, ניתן לעשות זאת עד שלוש שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל שניתן ולגבותו בעדים (במקרה שפונים לממונה היא תתעד האירוע על פי דברי המתלונן/ת).

דרכים להתלונן

החוק מציע ארבע דרכים להתלונן. ניתן לנקוט באחת הדרכים או בחלקן או בכולן וזאת במקביל או בזו אחר זו.

1. **דין משמעתי פנימי** - ניתן להתלונן על הטרדה מינית אצל הממונה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת כנגד הנילון.
2. **בבית הדין המשמעתי של השלטון המקומי** - ניתן לתבוע מטריד/ה, מתנכל/ת ומעביד/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
3. **בית משפט אזרחי** - ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד מטריד/ה או מתנכל/ת. בנוסף או לחילופין, ניתן להגיש עד 3 שנים מקרות המקרה תביעה לפיצוי ללא הוכחת נזק של עד 50,000 ₪.
4. **תלונה במשטרה** - הגשת תלונה במשטרה על מנת שייפתחו כנגד הנילון הליכים פליליים.

טיפול המועצה במסקנות הבירור

הממונה תתשאל את המתלונן/ת והנילון, תתעד הנאמר ותחתים את המתלונן/ת והנילון על הכתוב. החומר הכתוב יועבר לוועדה לצורך מתן סיכום והמלצה לראש המועצה בתוך 7 ימי עבודה. ראש המועצה יקבל החלטה בנוגע לצעדים (אם בכלל) שיש לנקוט מהם בנסיבות העניין, וזאת בתוך 45 ימים מיום הגשת התלונה.

חובות המועצה

- המונעיד חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה.
- על המועצה למנות אחראית לנושא מניעת הטרדה מינית במקום העבודה.
- על המועצה לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
- על המועצה לדרוש מכל עובד/ת שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות.
- על המועצה לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות זו.
- על המועצה לתלות תקנון בנושא הטרדה מינית במקום בולט לעין במועצה.



מרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל (ע"ר)

ת.ד. 2122 ירושלים 91024 | טלפון: 02-6797919 | פקס: 02-6787919

אימייל: arcci@netvision.net.il | אתר: www.1202.org.il

תקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית-1998

מטרת החוק:

"חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים"

(חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998)

התנהגויות אסורות על פי חוק

הטרדה מינית היא:

1. סחיטה באיומים כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
2. מעשים מגונים: מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים או מעשה מגונה בפומבי בפני אדם אחר, ללא הסכמתו.
3. 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.
4. 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.
5. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד המיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

התנכלות

הפעלת לחץ של האדם שנגדו הוגשה התלונה, על המתלונן ו/או על גורמים היכולים להתערב בטיפול. סעיף זה נועד להגן על המתלונן, העדים והמטפל בתלונה בנושא הטרדה מינית.

חובות מעביד

- מעביד 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. חובה על המעביד:
- 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.
- מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניין הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעביד. המעביד יפרסם את התקנון בין עובדיו.
- לקיים פעולות הסברה והדרכה למנהלים/ות ועובדים/ות.
- יש לנקוט אמצעים סבירים על מנת להגן על מתלונן/ת.

דרכי תגובה

1. תלונה אצל המעביד או ממונה מטעמו במטרה לקיים בירור ולנקוט בדרכי טיפול שנקבעו על ידי הארגון.
2. תביעה אזרחית בבית הדין לעבודה נגד מטריד או מתנכל או מעביד שלא מילא חובותיו על פי החוק. לבית הדין לעבודה סמכות לפסוק פיצוי של עד 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק נוכחי ו/או נכשי.
3. תלונה במשטרה- במטרה שתפתח חקירה ובעקבותיה תיפתח חקירה פלילית.

שם הממונה על מניעת הטרדה מינית בארגון: אסתר כהן
דרכי הפניה לממונה הן: 050-2040888

ניתן למצוא את התקנון המבהיר את זכויות העובד/ת ודרכי הטיפול בתלונה על ידי המעביד ב:

ملخص الأنظمة

بموجب قانون منع التحرش الجنسي - 1998

الغاية من القانون هي منع التحرش الجنسي من أجل حماية كرامة وحرية وخصوصية الإنسان ومن أجل التقدم نحو المساواة بين الجنسين.

تصرفات ممنوعة وفقاً للقانون:

واجبات المشغل لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل

التحرش الجنسي، وهو أحد التصرفات والأفعال التالية:

- 1 - الإكراه الجنسي تحت التهديد: حيث يكون الفعل الذي يقوم به الشخص ذا طابع جنسي؛
- 2 - أعمال مشينة: فعل يهدف للإثارة أو إشباع الغرائز أو التحقير الجنسي؛
- 3 - اقتراحات متكررة ذات طابع جنسي، توجهه لشخص ما، بعد أن أوضح هذا الشخص أنه غير معني بها.
- 4 - توجيهات متكررة ذات طابع جنسي لشخص ما، بعد أن أوضح هذا الشخص أنه غير معني بها.
- 5 - وعندما تُطرح الاقتراحات، والتوجيهات من خلال استغلال علاقات السيطرة والسلطة (تلميذ/طالب جامعي - مدرّس / محاضر؛ معالج - عامل - مشغل وغيرها)، يعتبر ذلك تحرشاً حتى لو لم يوضح للمتحرش بأنه/ا غير معني/ة بالاقتراحات أو الإيهامات الجنسية؛
- 6 - 5 - التعامل المهين أو المُذل مع شخص بخصوص جنسه أو جنسائته، بما في ذلك ميوله الجنسية؛
- 6 - نشر شريط مصوّر أو تسجيل صوتي لشخص ما، يتركز في جنسائته، من خلال ظروف وملاصبات يمكن أن تؤذي إلى إذلال الشخص ومن دون موافقته على النشر.

التنكيل:

مساس أو إلحاق أذى بشخص على خلفية تحرش جنسي أو بسبب تقديم شكوى أو دعوى قضائية عن تحرش جنسي.

هذا البند يهدف إلى حماية المشتكي/ة والشهود ومعالج الشكوى.

طرق معالجة التحرش الجنسي أو التنكيل:

- 1 - الإجراء الجنائي: التحرش الجنسي والتنكيل يعتبران مخالفات جنائية يعاقب عليها القانون، ويحق لكل شخص تعرض لأي منهما التوجه للشرطة وتقديم شكوى.
- 2 - الإجراء المدني: التحرش الجنسي والتنكيل هما مخالفات مدنية، ويحق لأي شخص تعرض لأي منهما تقديم دعوى مدنية (دعوى أضرار وتعويضات) في المحاكم المدنية أو في محاكم العمل ضد المتحرش (وضد المشغل الذي لم يحم بواجباته وفقاً للقانون)؛ يمنح القانون المحاكم (في حال قبول الدعوى) صلاحية الحكم بتعويض مالي بمبلغ أقصاه 120.000 شيكل دون الحاجة لإثبات حصول ضرر عيني.
- 3 - الإجراء التأديبي: التحرش الجنسي والتنكيل هما من السلوكيات المخلة لأداب العمل والتعامل، مما يلزم كل مشغل باتخاذ عقوبات تأديبية ضد من يقدم على أي منهما (خاص باماكن العمل التي يخضع العاملون والعاملات فيها لنظام تأديبي داخلي).
- 4 - دون الانتقاص من الإمكانات المذكورة أعلاه، يحق لأي عامل/ة التوجه بشكوى للمشغل أو للمسؤول المعني من قبله، وعلى هؤلاء استيضاح الشكوى واتخاذ كافة الإجراءات وفقاً لواجباتهم المحددة في القانون.

اسم المسؤول/ة عن منع التحرش الجنسي في المؤسسة:

كيفية التوجه للمسؤول/ة:

050 - 2040888

يمكنك الحصول على وثيقة الأنظمة التي توضح حقوق العامل/ة وطرق معالجة الشكوى من قبل المشغل في: