

תקנון למניעת הטרדה מינית 2019-2020

לשון "החוק למניעת הטרדות מיניות התשנ"ח-1998" והתקנות לפיו, הן הקובעות.

הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק- **החוק אוסר הטרדה מינית מכל סוג במסגרת העבודה. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.**

המעשים האסורים: סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני, יחסי כפיפות או מרות באופן מיני, מעשה מגונה (די באירוע אחד), הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, התייחסויות חוזרות למיניות האדם, התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו של אדם (ודי באירוע יחיד) התנכלות. **אילו מעשים לא יחשבו כהטרדה מינית?** חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.

התנכלות אסורה: כל פגיעה בעובדת ** או במבקשת עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או פגיעה בכל מי שסייעה או העידה לטובת עובדת אחרת בתלונה על הטרדה מינית. דין המתנכל עד שלוש שנות מאסר.

אי הסכמה: על המוטרדת להראות בבירור שאיננה מסכימה להתנהגות המטרידה – או במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

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

דרכי תגובה: החוק מציע 4 אפשרויות. ניתן לנקוט בכלן או בחלקן, במקביל או בזו אחר זו:

- דיון משמעותי פנימי בתוך הארגון – ניתן להתלונן על הטרדה אצל המעביד או אצל האחראיות למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
 - בבית הדין לעבודה – ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעביד וכן לתבוע פיצויים כספיים.
 - בבית משפט אזרחי – ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד, מקסימום הקנס הוא 50.000 ₪
 - תלונה במשטרה – במטרה לפתוח הליכים פליליים.
- חובות המעביד:** מעביד חייב לנקוט באמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעביד למנות אחראיות לנושא הטרדה מינית בעבודה.
 - על המעביד לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
 - על המעביד לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של העובדים והן של תושבים/לקוחות/ספקים וכו'
 - על המעביד לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות.
 - על המעביד המעסיק למעלה מ-25 עובדים, לתלות תקנון בנושא הטרדה מינית במקום בולט לעין.

טיפול המעביד במסקנות הברור: המעביד, לאחר שקיבל סיכומה והמלצותיה של האחראיות יחליט בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת מהסמכויות שלהלן:

- הרחקת "המטריד לכאורה" מהמתלוננת, במידה שלא תפגע במרכיב מתנאי העבודה.
- נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלוננת.
- פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.
- המעביד ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלוננת, "למטריד לכאורה" ולאחראיות.

• כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר, ולהפך.

** בכל מקום בו נכתב עובדת/אמור מתייחס גם למועמדת/לתושבים,

לקוחות וספקים במועצה מקומית בית אל.

למי ניתן לפנות?

נציגת מניעת הטרדה מינית: רינה אידו

עו"ס מנהלת המחלקה לשירותים חברתיים
02-9415000

משרד התמ"ת הממונה על אכיפת החוק
למניעת הטרדה מינית 1-800-354-354

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי תקיפה מינית
1202* | נשים | 1203*: גברים

קום עלה בית אל ושב שם (בראשית ל"ה, א')