



תקנון למניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני או מגדרי פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה. הן עומדות בניגוד למדיניות החברה והחברה לא תשלים עימן. 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 לכל המינים. תקנון זה מתייחס לכל סוגי המגדר, אף אם נעשה שימוש בלשון איש/אישה במי מסעיפיו.

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.
 4. התייחסות חוזרות למיניותו של אדם שהאדם אליו מופנית ההתייחסות הראה שאינו מעוניין בה.
 5. התייחסות מבזה ומשפילה למינו, לנטייתו המינית של אדם או שיוכו המגדרי בפניו/ה בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
 6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, ובנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
 7. התנכלות
- דוגמא להטרדה מינית:** מעביד או עובד הנוגע בעובד/ת לשם גירוי מיני או החושף בפניה חלק מוצנע מגופו בלא הסכמתו/ה, מעביד או עובד המאיים (במפורש או במשתמע) לפטר עובד/ת או לפגוע בזכויותיו/ה, אם היא/הוא יסרב/ת לבלות או לקיים איתו יחסי מין.

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 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 המעביד. כמו כן- תוך כדי עבודה אבל גם תוך ניצול יחסי מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא, כגון: בביתו של הממונה.

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 מינתה את עדי עזר כאחריות למניעת הטרדה מינית במקום העבודה וממונה זו תפעל בנחרצות וביעילות למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה בחברתה.
- פרטיה של הממונה למניעת הטרדה מינית רשומים בתחתית מסמך זה.
- כל עובד זכאי לקבל מהממונה העתק מהחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998, התקנות למניעת הטרדה מינית (חובת המעביד) התשנ"ח 1998.
- 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 לחבר/ה משפחה).

אם הוטרדת מה עליך לעשות?

- החוק מציע שלוש אפשרויות, ניתן לנקוט בכלן 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 דין לעבודה - ניתן לתבוע מטריד/ה, מתנכל/ת ומעביד/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
- תלונה במשטרה - במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

הליך התלונה בחברה והטיפול באחריות החברה:

- התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי העובד המוטרה או שהתנכלו לו במסגרת יחסי העבודה, אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי העבודה, כל אדם אחר מטעם שהוסמך על ידם להגיש תלונה.
- אם הממונה היא האדם שמתלוננים עליה או היא בעלת נגיעה אישית לתלונה או למוערבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומה של הממונה ובהעדרה למנכ"ל החברה.
- אם הנילון הינו עובד של חברת כח אדם תוגש תלונה לממונה מטעם הקבלן או לממונה מטעם החברה.
- התלונה תכלול את תיאור המקרה, זהות המעורבים, מקום האירוע, האם המוטרה הראה שהתנגדות 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 תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות, לפי החוק, תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את כל הצדדים המעורבים ותבדוק כל מידע שהגיע אליה 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 תגיש הממונה לחברה סיכום של בירור התלונה בליווי המלצות מנומקות לגבי המשך הטיפול.
- החברה, לאחר שקיבלה את סיכומיה והמלצותיה של הממונה, 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 הפגיעה.
 - ב. אי נקיטת צעד כלשהו.
 - ג. פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.
- הממונה תמסור הודעה מנומקת בכתב על ההחלטה שהתקבלה למתלונן/ת, ל"מטריד לכאורה" ולמנהל/ת משאבי אנוש.

פרטי התקשרות עם הממונה על מניעת הטרדה מינית

שם הממונה: **עדי עזר** | תפקיד: **סגנית מנהלת אגף הון אנושי**, חברת מוסדות חינוך ותרבות בתל-אביב-יפו

טלפון: **03-7234132** | דוא"ל: **adiaz@mosdot.co.il**