



מניעת הטרדה מינית

עיקרי התקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

מטרת החוק:

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

הטרדה מינית-

התנהגויות אסורות על פי החוק:

1. סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני;
2. מעשה מגונה;
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במסגרת יחסי עבודה או במקרים של יחסי מרות או סמכות כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;
4. התייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה; במסגרת יחסי עבודה או במקרים של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין או התנגדות כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;
5. התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם, לרבות 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:

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה שהוגשו על הטרדה מינית.

חובות 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.
- 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 הטרדה מינית או התנכלות.
- מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לקבוע תקנון שבוא 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. מעסיק יפרסם את התקנון בין עובדיו.
- מעסיק ימנה אדם מטעמו לאחראי בנושא מניעת הטרדה מינית. ככל שניתן ימנה מעסיק אישה אחראית.
- תפקיד האחראי- קבלת תלונות, בירורן ומתן המלצות טיפול למעסיק. מתן ייעוץ, מידע והדרכה לפונים אליו.
- לקיים פעולות הסברה והדרכה למנהלים/ות ועובדים/ות.
- לנקוט אמצעים סבירים על מנת להגן על המתלונן/ת.

דרכי תגובה:

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

** הנוסח המחייב מופיע בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998. שלט זה אינו בא במקום החוק והתקנון ואינו מחליפם בשום אופן. עובד זכאי לקבל עותק מהחוק ומהתקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח-1998.

שם הממונה על מניעת הטרדה מינית בארגון: עו"ד שירן אדרי

דרכי הפנייה לממונה: באמצעות הדואר האלקטרוני בכתובת: shiran@netivot.muni.il ובטלפון מס': 08-9938765