

תקנון

למניעת הטרדה מינית

לשון "החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח - 1998" והתקנות לפיו, הן הקובעות. כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהיפך.

הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק -

החוק אוסר הטרדה מינית מכל סוג. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.

המעשים האסורים - סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני, ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני, מעשה מגונה (די באירוע יחיד), הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, התייחסויות חוזרות למיניות האדם, התייחסות מבזה ומשפילה למינו או לנטייתו של אדם (די באירוע יחיד) התנכלות. **דוגמא להטרדה מינית:** מעביד או עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף בפניה חלק מוצנע מגופו בלא הסכמתה, מעביד או עובד המאיים (במפורש או במשתמע) לפטר עובדת או לפגוע בזכויותיה אם היא תסרב לבלות אתו או לקיים אתו יחסי מין.

אילו מעשים לא יחשבו כהטרדה מינית? חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.

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 עד שלוש שנות מאסר.

אי הסכמה - על המוטרד/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכימ/ה להתנהגות המטרידה - במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

מתי להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?

ניתן להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן להגיש תלונה עד 3 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבות בעדים (דהיינו לספר לחבר/ה או בן משפחה).

דרכי תגובה - החוק מציע ארבע אפשרויות. ניתן לנקוט בכולן או בחלקן, במקביל או בזו אחר זו:

- דין משמעתי פנימי - ניתן להתלונן על ההטרדה אצל המעביד/ה או אצל האחראי/ת למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
- בבית דין לעבודה - ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעביד/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
- בבית משפט אזרחי - ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד, מקסימום הקנס הוא עד 50,000 ₪.
- תלונה במשטרה - במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

חובות המעביד - דין חברת כוח אדם כדין מעביד. מעביד חייב לנקוט באמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשה עובדי, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.

- על המעביד למנות אחראי/ת לנושא ההטרדה המינית במקום העבודה.
- על המעביד לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעביד לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות.
- 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/ה במסקנות הבירור - המעביד, לאחר שקיבל את סיכומיה והמלצותיה של האחראי/ת, 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 את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה מתלונן/ת.
- פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות למשמעת החלות במקום העבודה.
- המעביד ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלונן/ת, ל"מטריד לכאורה" ולאחראי/ת.

למי ניתן לפנות:

האחראי/ת על הטרדה מינית במכללה:
דורית פרטובי - 04-6927733
doritp@zefat.ac.il

ארגוני הנשים המפעילים קווי ייעוץ והדרכה:

- אמונה - 03-6857179
- ויצו - 03-6923825
- נעמת - 03-5254422
- שדולת הנשים בישראל - 03-6123990

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי/ות תקיפה מינית:
טל' 1202