

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 החוק הטרדה מינית היא:

1. סחיטה באיומים: המאיים על אדם בכתב, בעל פה או בהתנהגות, בפגיעה שלא כדין בגופו או בגוף אדם אחר, בחירותם, ברכושם, בפרנסתם, בשמם הטוב או בצנעת הפרט שלהם, או מאיים על אדם לפרסם או להימנע מפרסם דבר הנוגע לו או לאדם אחר, או מטיל אימה על אדם כדרך אחרת, הכל כדי להניע את האדם לעשות מעשה או להימנע ממעשה שהוא רשאי לעשותו.
2. מעשים מגוונים: מעשה לשם גירוי, סיפוק או בייזי מיניים או מעשה מגונה בפומבי בפני אדם אחר, ללא הסכמתו. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטרדי/ה כי אינו מעוניין בהצעות האמורות במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין או התנגדות.
3. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו/ה, כאשר אותו אדם הראה/הראתה למטרדי/ה כי אינו/אינה מעוניין/ת בהתייחסויות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין או התנגדות.
4. התייחסות מבוזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
5. א-א. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
על כל איש ציבור חלים החוקים הנוגעים ליחסי מרות.

התנכלות

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

חובה על מעסיק:

- לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה.
- לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אזותיהן, 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 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 מעסיק. יפרסם את התקנון בין עובדיו.
- מעסיק ימנה אדם מטעמו לאחראי בנושא מניעת הטרדה מינית. ככל שניתן ימנה מעסיק אישה אחראית.
- תפקיד האחראי/ת: קבלת תלונות, בירורן ומתן המלצות טיפול מעסיק. מתן יעוץ, מיזע והזרחה לפונים אליו.
- לקיים פעולות הסברה והזרחה למנהלים/ות ועובדים/ות.
- יש 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 מטרדי או מתנכל שלא מעסיק שלא מילא חובותיו על פי החוק. לבית הדין לעבודה סמכות לפסוק פיצוי של עד 120.000 ₪ ללא הוכחת נזק גופני/1 או נפשי. תלונה במשטרה - במטרה שתפתח חקירה בעקבותיה תיפתח חקירה פלילית.

שם הממונה על מניעת הטרדה מינית בארגון:

דרכי הפניה לממונה הן: osozososs6@gmail.com / sigal.boker@gmail.com

ניתן למצוא את התקנון המבחר את זכויות העובד/ת ודרכי הטיפול בתלונה

על ידי מעסיק ב: www.boker.org.il www.boker.org.il