



נוהל למניעת הטרדה מינית במועצה האזורית חבל מודיעין

2012

ד"ר רונית לב
יועצת ראש המועצה לקידום נשים
וממונה על הטרדה מינית

תקנון לדוגמה לפי סעיף 7 (ד) (2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998



הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעת בכבוד האדם, חירותו, פרטיותו, ובשוויון בין המינים. אלה מעשים פליליים ועילה לתביעה בנדיקין, החל מכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998)

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד) התשנ"ח - 1998.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות הם הקובעים וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

מה יש בתקנון:

סעיפים	חלק
מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה").	א 4-1
התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנדיקין).	ב 5-6
מדיניות המעביד ואחריותו.	ג 7-8
מניעת הטרדה מינית והתנכלות.	ד 9-11
מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך.	ה 12
הליך תלונה אצל המעביד והטיפול באחריות מעביד.	ו 13-18
שונות: עובד קבלן, כוח אדם המועסק אצל אדם אחר.	ז 19

חלק א: מהן הטרדה מינית והתנכלות

1. מהי הטרדה מינית

- א. אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה, והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.
- ב. על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות ואלה הן:
 1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה: מעביד מאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין.
 2. מעשה מגונה. לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
 3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה

במדינת ישראל, כמו במקומות אחרים בעולם, הטרדה מינית היא תופעה חברתית נפוצה הפוגעת באנשים רבים ובמיוחד בנשים.

הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון והיא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטרד ומשפילה ומבזה את אנושיותו. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטרד ופוגעת בזכותו להגדרה עצמית. נוהל זה בא להוקיע את התופעה של הטרדה מינית ומטרתו להגביר את המודעות הציבורית לחומרת התופעה תוך מתן דגש על כבוד האדם. הנוהל אינו מתיימר לאכוף מוסר או להתערב ביחסים חברתיים מרצון, אלא למנוע מאדם לכפות את עצמו על מי שאינו/ה מעוניין/ת בכך ובעיקר כשהדבר נעשה תוך שימוש לרעה בעמדת כוח.

חוברת זו שנערכה ע"י הממונה על הטרדה מינית במועצה, דר' רונית לב הינה חלק ממערך ההסברה שמועצה האזורית נוקטת למניעת הטרדה מינית והתנכלות, ונכללו בה המסמכים הבאים:

א. תקנון לדוגמה לפי סעיף 7 (ד) (2) לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח - 1998 המסביר את הוראות החוק בלשון פשוטה וברורה, וכולל את השמות והפרטים של נציב הקבילות לענייני הטרדה מינית.

ב. תקנון מותאם ונוהל למניעת הטרדה מינית במועצה האזורית שעל פיו מתקיים ברור תלונות שעניין הטרד מינית והתנכלות.

את החוק למניעת הטרדה מינית בעבודה, תשנ"ח - 1998 ניתן לקבל אצל הממונה למניעת הטרדה מינית במועצה, דר' רונית לב.

ההטרדה המינית איננה בעיה אישית בלבד אלא בעיה חברתית. בתקווה שחוברת זו ופעולות הסברה והדרכה נוספות יתרמו למיגור התופעה במועצה האזורית חבל מודיעין.

שלכם,
שמעון סוסן
ראש המועצה.

שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים של:

1. ניצול יחסי מרות בעבודה. לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של המטופל.
4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף, שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהם. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.
5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו בין אם לא.

ג. אי הסכמה

1. ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. חובה זו אינה חלה במקרים הבאים:
 - סחיטה.
 - התייחסות מבזה או משפילה.
 - ניצול יחסי מרות בעבודה בין המטריד למוטרד.
 - ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול של קטין, חסר ישע.
 - ניצל תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי של המטופל במטפל.
2. אי הסכמה מראים במילים או בהתנהגות שאינם משתמעים לשתי פנים.

2. מה אינו הטרדה

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה: קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. יחד עם זאת האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות

א. על פי חוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח 1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

1. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד. לדוגמה: ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
2. מעביד, או ממונה מטעמו, הפוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה, או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.
3. מעביד, או ממונה מטעמו, הפוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד, לעובד אחר, בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות

כאמור בסעיף זה. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר, המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

ב. הגשת תלונת שווא / או תביעת שווא. במשפט על התנכלות יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי חוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

1. מקום עבודה
2. מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד. לדוגמה: אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד, מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד, מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.
3. תוך כדי עבודה. לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן ובמסגרת העבודה, לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.
4. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).

חלק ב: התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

א. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים.

א. הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1998):

1. עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס.
2. עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית, בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירת משמעת

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

חלק ג: מדיניות המעביד ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעביד

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן.

8. אחריות המעביד

א. נוסף על האיסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה. המעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה:

1. מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה חלק ד).
2. טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראה חלק ו').
3. תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה חלק ו')

ב. לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד: מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

א. המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

ב. המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

ג. פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. לחילופין המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המעביד ישתף פעולה עם האחראית למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן, ארגון העובדים הנוגע לעניין מקום העבודה הוא: ועד עובדי המועצה האזורית חבל מודיעין.

11. קבלת מידע

א. א. עובד זכאי:

1. בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם: חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח - 1998, תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח - 1998, הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

2. לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ב. עובד יוכל לדרוש לקבל חומר ומידע כאמור מהממונה למניעת הטרדה מינית: דר' רונית לב 03-9722860 052-4580222

חלק ה: מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

12. א. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

1. טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה, התהליך לעניין זה מפורטת בחלק ו'.

2. הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

3. הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש בתוך 3 שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי עבודה) נגד: המטריד או המתנכל בעצמו. ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם נגד המעביד ראה סעיף 8 לעניין אחריות המעביד).

ב. הקשר בין ההליכים השונים הנ"ל:

1. נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים הנ"ל. (אפשר לבחור הליך אחד או 2 הליכים או את כולם, בו זמנית).

2. המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו' סעיף 18 (ד)).

חלק ו: הליך תלונה אצל המעביד והטיפול באחריותו

13. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

א. עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.

ב. אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.

ג. אדם מטעמו של אדם כאמור בפסקה א' או ב' - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה בשמו (מכתב חתום על ידו).

14. בפני מי מתלוננים?

א. תלונה יש להגיש לאחראי למניעת לאחראי למניעת הטרדה מינית.

ב. אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("נילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי - אחראי אחר, ובהעדרם למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול האחראי. אם המתלונן הוא עובד קבלן רשאי המעביד להעביר את התלונה לאחראי מטעם עובד הקבלן ועל האחראי להודיע על כך למתלונן.

15. תוכן התלונה. התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- א. פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם.
- ב. מקום האירוע.
- ג. במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:
 1. האם המוטרת הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.
 2. האם יש בין המטריד למוטרת יחסי תלות, מרות וכו'.

16. אופן הגשת התלונה

- א. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- ב. הוגשה תלונה בעל פה:
 1. ירשום האחראי את תוכן התלונה.
 2. המתלונן או מי שמגיש תלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים.
 3. האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. בירור התלונה

- א. התקבלה תלונה, יפתח האחראי בהליך הבירור:
 1. יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה המינית או ההתנכלות לפי החוק (חלק ה' סעיף 12 לעיל).
 2. יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את ה"נילון" ועדים אם ישנם, ויבדוק כל מידע שיגיע אליו בעניין התלונה.
- ב. אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- ג. אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור למי שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקומו, ובהיעדר אחד מאלה - למעביד. אם האחראי העביר את הטיפול למעביד, יפעל המעביד כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה על פי סעיף זה.
- ד. בירור התלונה ייעשה בייעילות ובלא דיחוי.

ה. בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של ה"מתלונן", ה"נילון" ועדים אחרים.

1. לא יגלה האחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה, אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.
 2. לא ישאל האחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינן קשורות ל"נילון", ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור: האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון ל"נילון".
- ו. מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור בתלונה, בפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה: בין היתר יפעל המעביד להרחקת ה"נילון" מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
 - ז. בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה. לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו- (ד).
- ח. היה ה"נילון" עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעביד.
 - ט. נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה, או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של האחראי, הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה. בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.
- #### 18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות.
- א. קיבל מעביד סיכום והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 17 (ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:
 1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת ה"נילון" מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות או כדי תיקון הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.
 2. פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר והמשמעת החלות אצל המעביד לעניין הטרדה מינית או התנכלות.
 3. אי נקיטת צעד כלשהו.
 - ד. המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, ל"נילון" ולאחראי. כן יאפשר המעביד למתלונן ו"נילון" לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

נוהל מניעת הטרדה מינית - מ.א. חבל מודיעין

א. רקע

הטרדה מינית או התנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים. מעשים אלה משבשים את יחסי העבודה, עומדים בניגוד למדיניות המועצה והעומד בראשה והוא לא ישלים עימה.

ב. מטרה

התקנון מבהיר את עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית ומפרט את אופן הגשת התלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות ואת דרך טיפול המועצה האזורית חבל מודיעין בתלונה.

ג. עונשין

א. הטרדה מינית או התנכלות ע"י עובד המועצה תיחשב לעבירת משמעת חמורה. הגשת תלונת שווא על סמך פרטים כוזבים תיחשב גם היא לעבירת משמעת. בשני המקרים תטפל המועצה בהתאם להוראות "חוק הרשויות המקומיות (משמעת) תשכ"ג - 1963", כמפורט בסעיף 14 א' (3) בהמשך התקנון.

ב. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירה פלילית ועוולה אזרחית שביגין ניתן להגיש תביעה משפטית, היכולה לגרום למאסר, לחייב בקנס כספי או להטיל עונשים אחרים קבועים או זמניים, על המטריד או המתנכל.

ד. עליונות החוק

התקנון מתבסס על "החוק למניעת הטרדה מינית, 1988", במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על - פיו, החוק והתקנות הם הקבועים, ניתן לעיין בהם כאמור בסעיף 15 בתקנון.

ה. הגדרות

"החוק" - חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1988, וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988.

"הטרדה מינית" - כהגדרתה בסעיף 3 (א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מצד עובד המועצה, ממונה מטעמה, עובד קבלן, כלפי אחד מהעובדים, במסגרת מקום העבודה.

"התנכלות" - כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מצד עובד המועצה, ממונה מטעמה, עובד קבלן, כלפי אחד מהעובדים במסגרת מקום העבודה.

"מתלונן" - גבר או אישה עובדי המועצה, לרבות עובד חברת כוח האדם המועסק במועצה בפועל, המבקר במתקני המועצה במסגרת קבלת שירות או אזרח העומד בקשרי עבודה שונים עם המועצה, או מקבל שירות ממנה, הטוען כי הטרדה או התנכלות בוצעו נגדו ע"י מי מעובדי המועצה (להגן גם "מלונן").

ה. המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, ל"נילון" ולאחראי.

ו. על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה: עשה כן המעביד -

1. ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, ל"נילון" ולאחראי.

2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17 (ו).

3. בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן (א).

ה. היה ה"נילון" עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל במעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז: שונות

19. עובד של קבלן כוח אדם במועסק בפועל אצל במעביד.

א. לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל אדם אחר (מעסיק בפועל) -

1. כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם את העובד של קבלן כוח אדם.

2. כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם את המעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ראה סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

ב. הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 17(ח), ו-18(ה) לתקנון זה.

י. מהי הטרדה מינית?

"הטרדה מינית" פעולה בעלת אופי מיני שבו אחד הצדדים איננו מסכים לה, עפ"י החוק לטרדה מינית היא כל אחד מהמעשים האלה:

1. מעשה מגונה - לדוגמא: עובד או מנהל, הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני, או החושף עצמו ללא הסכמתה.
2. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני - לדוגמא: מנהל המאיים לפטר עובדת אם תסרב לקיים עימו יחסי מין.
3. הצעות חוזרות בעל אופי מיני למרות שהאדם אליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. לדוגמא: הצעות חוזרות ונשנות של עובד לעובדת לקיים עימה יחסי מין, למרות שסירבה לכך בפניות קודמות שהפנה אליה.
4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, למרות שהאדם אליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן, בין שהן בכתב, בעל-פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב, או חומר מחשב, או בהתנהגות. לדוגמא: מתן מחמאות לעובדת לגבי היותה מעוררת מבחינה מינית, למרות שהבהירה שאינה מעוניינת בהתייחסויות כאלה.
5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם המוטרד הראה שהדבר מפריע לו או לא. לדוגמא: התייחסות מעליבה כלפי עובד/ת הומוסקסואל או לסבית.
6. ניצול יחסי מרות בעבודה לקבלת טובת הנאה מינית - כגון: מקרים של ניצול יחסי מרות בעבודה, או ניצול יחסי תלות, חינוך או טיפול בקטין, במטופל, או ב"חסר ישע", כמשמעותו בסעיף ההגדרות. (על פי "חוק חסרי ישע" יש לדווח לפקידת הסעד או למשטרה על כל התעללות מינית, ואפילו חשד בלבד).

יא. מהי התנכלות.

כהתנכלות תחשב כל פגיעה ב"ענייני עבודה" של עובד, כמשמעותו בסעיף ההגדרות, או "הערכת האווירה" בסביבת עבודתו, או ביצוע מעשה תגמול אחר ע"י המטריד או המתנכל שהסיבה לה היא אחת מאלה:

1. התנגדות לקשר מיני או התנגדות להטרדה מינית מכל סוג שהוא.
2. תלונה או תביעה משפטית של עובד על הטרדה מינית או התנכלות.
3. סיוע של עובד לעובד אחר להגיש תלונה או תביעה משפטית על הטרדה מינית או על התנכלות.

יב. הטיפול בתלונה

1. הגשת התלונה

תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במועצה, יש להפנות לממונה למניעת הטרדה מינית במועצה, את התלונה יש להגיש בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.

"מטריד" - מי ש"המתלונן" טוען שביצע את ההטרדה המינית או ההתנכלות (להלן גם: "נילון"), והוא עובד המועצה או ממונה מטעמה, או עובד קבלן, ביום האירוע.

"חסר ישע" - מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלות גופנית / נפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, בריאותו או לשלומו.

"ענייני עבודה" - קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או תגמול אחר שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה.

"מסגרת מקום העבודה" - בניין המועצה האזורית חבל מודיעין, מבנים ומתחמים השייכים למועצה, כל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המועצה, תוך כדי עבודה, תוך ניצול מרות ביחסי עבודה בכל מקום שהוא.

"אחראי" - ממונה למניעת הטרדה מינית אשר מונתה לתפקיד זה ע"י ראש המועצה.

"ממלאת מקום" - ממלאת מקום ע"י ראש המועצה להיות ממלאת מקומה של האחראית.

ו. מינוי אחראית למניעת הטרדה מינית

הממונה למניעת הטרדה מינית תקבל את מינויה מראש המועצה שישלח אישור על מינויה לרשות מעמד האישה ולשלטון המקומי, המינוי יינתן לתקופה שתיקבע על ידי ראש המועצה ובהתאם לכללים שנקבעו על ידי שר המשפטים לביצוע חובות המעביד על פי החוק ומכוחו. כמו כן ימנה ראש המועצה ממלאת מקום לאחראית למניעת הטרדה מינית.

ז. תפקיד הממונה להטרדה מינית

1. לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית במועצה והטיפול בהן.
2. לקבל תלונות ודיווחים ולברר מקרים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.
3. לברר את התלונה.
4. להעביר את המלצותיה כתובות ומנומקות לראש המועצה.
5. להפנות את הקורבן, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי, משפטי, או אחר.

ח. תפקיד ממלאת המקום של הממונה להטרדה מינית

1. למלא מקום כשהאחראית לא נמצאת בעבודה.
2. לעזור לאחראית ולייעץ לה בטיפול במקרה של הטרדה.
3. להיות שותפה (במידת הצורך) בבירור תלונה של הטרדה מינית במועצה.

ט. סמכויותיה של הממונה למניעת הטרדה מינית

הסמכויות הניתנות לה על פי החוק למינוי ממונה להטרדה מינית במועצה האזורית. סמכויות ממלאת המקום - כסמכויות הממונה.

טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית ו/או התנכלות

האחראית על ביצוע החוק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה היא המוסמכת לקבל תלונה, לבדוק אותה ולהמליץ למעביד כיצד לנהוג לגביה. לאחר שקיבל את סיכומיה והמלצותיה של האחראית, ראש המועצה יכול להחליט, בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על אחד או יותר מאלה:

- הרחקת הנילון מהמתלוננת.
- נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
- פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.
- הענשת הנידון.
- סגירת התיק כיוון שלא שוכנע שהתרחשו הטרדה או התנכלות.
- ראש המועצה ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלונן/ת, לנילון ולאחראי/ת.

בכל שאלה נוספת, התייעצות הכוונה או סיוע הקשורים בתחום ההטרדה המינית, תוכלו/י לפנות לממונה על מניעת הטרדה מינית במועצה:

ד"ר רונית לב

ממונה על מניעת הטרדה מינית

מועצה אזורית חבל מודיעין - מרכז שהם ד.ג. מרכז רמלה 73100

טל': 03-9722860 • פקס: 03-9722854 • נייד: 052-4580222

e-mail: ronit@modiin-region.muni.il

התלונה תוגש בכתב או בעל-פה, באם הוגשה התלונה בעל-פה, יירשם תוכנה ע"י האחראית והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. רישומי האחראית הינם פנימיים ולא יעברו לאחראים.

האחראית אשר דווח לה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, או שהוגשה לה תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, תפתח בהליכי חקירת התלונה.

2. חקירת התלונה

במהלך חקירת התלונה תזמן האחראית את החשוד בהטרדה מינית או בהתנכלות ותביא בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו. האחראית תיידע את ראש המועצה על התלונה (ותדווח לו על הליכי החקירה (ללא פירוט)). לצורך חקירת התלונה תזמן האחראית כל עובד למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי מתן סיוע לאחראית ע"י עובד המועצה ייחשב לעבירת משמעת. האחראית תקיים את החקירה ברציפות עד השלמתה. סברה האחראית כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, תהיה רשאית להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג, עובד סוציאלי, יעוץ משפטי, או כל גורם אחר, על מנת שיברר את המקרה ויגיש לה את ממצאיו.

בתום החקירה תעביר האחראית את כל החומר שאספה ואת המלצותיה לראש המועצה להמשיך טיפול ולהכרעתו.

3. סעדי ביניים

רשאי ראש המועצה לנקוט סעדי ביניים שמטרתם להרחיק את המטריד מהמתלוננת באופן שמחד תינתן הגנה למתלוננת ומנגד לא יפגעו יחסי העבודה במועצה.

4. שמירה על סודיות

המועצה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הקורבנות, החשודים / הנאשמים, ככל האפשר ולשים לב לדרישות החוק ולצורך הגנה על האינטרסים האחרים הנוגעים לעניין, כגון: חובת המועצה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינם, וחובה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

5. שמירת חומר ארכיוני

האחראית תאסוף ותרכז נתונים על תלונות שהגיעו אליה במסגרת תפקידה ותכין דו"ח שנתי לראש המועצה, בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות במועצה. חומר החקירה שבידי האחראית יישמר כפי שנשמרים פסקי דין של בתי הדין המשמעתיים.

אפשרויות פעולה במקרה של הטרדה מינית ו/או התנכלות

החוק למניעת הטרדה מינית פותח מספר מסלולים לטיפול בהטרדה מינית ו/או התנכלות:

- א. פנייה לאחראית על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה - הגשת תלונה במסגרת מקום העבודה (הליך משמעתי).
- ב. פניה לבית משפט - הגשת תביעה לפיצוי כספי בבית משפט (הליך אזרחי).
- ג. פניה למשטרה - הגשת תלונה במשטרה (הליך פלילי). אפשר לבחור באחת מכול האפשרויות או בחלקן / כולן במקביל.

