

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

עמותת זק"א, איתור חילוף והצלה - חסד של אמת, מבקשת להיות מרחב בטוח ומצמיח עבור כל העובדים והמתנדבים בה. ערכי היסוד של העמותה הם כבוד הדדי, שיוון ופולורליזם. מתוך כך פועלת העמותה בנחישות למניעת הטרדות ופגיעות מיניות ושמירה על מרחב בטוח ומוגן עבור כולם.

מה יש בתקנון זה?

- חלק א' - מהן הטרדות מיניות והתנכלות
- חלק ב' - תוצאות של הטרדה מינית והתנכלות
- חלק ג' - מדיניות המעביד ואחריותו
- חלק ד' - מניעת הטרדה מינית והתנכלות.
- חלק ה' - מה לעשות אם הוטרדתי מינית או אם התנכלו לך?
- חלק ו' - הליך התלונה והטיפול במקום העבודה.

חלק א - מהן הטרדות מיניות והתנכלות?

1. אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.
2. על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגויות אסורות ואלה הן:
 - א. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
 - ב. מעשה מגונה.
 - ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים של ניצול יחסי מרות בעבודה.
 - ד. התייחסויות מבזה או משפילה למינו, מיניותו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
 - ה. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
3. אי הסכמה
 - א. ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה: סחיטה, התייחסות מבזה או משפילה, ניצול יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד, ניצול יחסי מרות, תות חינוך או טיפול- של קטין, חסר ישע, ניצול תלות במסגרת טיפול נפשי או רפואי של המטופל במטפל.
 - ב. אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.
4. מהי התנכלות?

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

 - א. מעביר 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.
 - ב. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.
 - ג. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה- כאשר מקור הפגיעה היא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

הגנת תלונות שווא/תביעות שווא- במשפט על התנכלות כאמור בפסקה 2 או 3 – יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

5. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?
- על פי חוק למניעת הטרדה מינית או התנכלות "במסגרת יחסי עבודה" מתקיימות בכל אחת הנסיבות אלו:
- א. במקום העבודה.
 - ב. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.
 - ג. תוך כדי העבודה.
 - ד. במסגרת פעילויות התנדבות המנוהלות מטעם המעביד.
 - ה. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה וההתנדבות בכל מקום שהוא.

חלק ב: התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

6. 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.
 - ב. הטרדה מינית והתנכלות מהוות (עפ"י חוק למניעת הטרדה מינית ועפ"י חוק שוויון הזדמנויות בעבודה):
 - עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס.
 - עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, המטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעביד של אלה.
7. הטרדה מינית והתנכלות מהווה עבירת משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי.

חלק ג: מדיניות המעביד ואחריותו

8. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעביד, הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והא לא ישרים עמן.
9. אחריות המעביד, 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 העבודה וההתנדבות; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה:
- א. מניעת הטרדה מינית והתנכלות.
 - ב. טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן.
 - ג. תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה.
- לפי חוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או התנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, או ההתנדבות, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד: מניעת הטרדה מינית והתנכלות

10. צעדי מנע
- א. המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה וההתנדבות. ולעשות כל שביכולתן כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצר, יחד עם המעביד, סביבת עבודה מוגנת ובטוחה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
 - ב. המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת עבודה.
 - ג. פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסבר הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור המאורגנות ע"י הממונה למניעת הטרדות מיניות והתנכלות בעבודה, וכן ע"י גורמים אחרים ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.
 - ד. המעביד משתף פעולה עם הממונה למניעת הטרדות מינית והתנכלות במקום העבודה, בכל הפעולות להסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

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

11. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו מספר אפשרויות על פי חוק:
- טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה" הנפגע יכול להגיש תלונה אל הממונה למניעת הטרדה מינית והתנכלות כפי המפורט בחלק ו'.
 - הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
 - הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תוך שלוש שנים, תביעה בבית משפט נגד-
 - המטריד או המתנכל בעצמו.
 - ואם טוען גם המעביד אחראי, גם במעביד. (לעניין אחריות המעביד)
- נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים. המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו.

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד באמצעות ממונה למניעת הטרדה מינית והתנכלות, במקום העבודה.

12. מי יכול להתלונן?
- עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, המסגרת יחסי העבודה וההתנדבות.
 - אדם אחר שטוען כי עובדו או מעבידו או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה וההתנדבות.
 - אחר מטעמו של אדם כאמור בסעיף 1 או 2 – במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגיש התלונה.

13. בפני מי מתלוננים?

- תלונה יש להגיש אצל הממונה למניעת הטרדה מינית והתנכלות.
- אם הממונה או האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה תוגש התלונה אל המנכ"ל.
- אם הנילון היה עובד קבלן של כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד – תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לממונה מטעם המעביד.

14. תוכן התלונה

- התלונה תכלול את תיאור המקרה לרבות:
- פירוט זהות המעורבים, ועדים אם ישנם.
 - מקום האירוע.
 - במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית – אחד מאלה:
 - האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.
 - האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

15. אופן הגשת התלונה:

- ניתן להגיש את התלונה בכתב או בעל פה וכן באמצעות טופס תלונה הנמצא בקישור באתר האינטרנט של הארגון.
- ירשום הממונה את תוכן התלונה.
 - המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של הממונה כדי לאשר את תוכן הדברים.
 - הממונה ימסור למתלונן אסמכתא או העתק של הרישום יחתום.

16. פעולות הממונה הטרדה מינית והתנכלות לבירור התלונה
- א. יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול לפי חוק.
 - ב. יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון והעדים, אם ישנם ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.
 - ג. הממונה לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה והמעורבים בה.
 - ד. בירור התלונה ייעשה בייעילות וללא דיחוי.
 - ה. בירור התלונה יעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים.
 - ו. לא יגלה הממונה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם חייב לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי דין.

17. טיפול המעביד במקרה של תלונה על הטרדה מינית או התנכלות
- א. המעביד יגן על המתלונן במהלך כל בירור התלונה מפני פגיעה בענייני העבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה.
 - ב. קיבל המעביד את הסיכום והמלצת הממונה יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה של עד 7 ימי עבודה, על הפעלת סמכויותיו. וימסור החלטה מנומקת בכתב על החלטתו.
 - ג. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, ראשים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את ההוראות לפי סעיף זה, כולן או חלקן.

חשוב לנו שתדע/י:

- שאנו מחוייבים/ות להגן עליך במקרה של הגשת תלונה.
- שהתנכלות בגין תלונה על הטרדה מינית מהווה גם היא עבירה לפי החוק.
- שבמקרה שבו החליטה הממונה על גניזת התלונה, באפשרותך לערער על ההחלטה בפני המנכ"ל.

למי לפנות?

ניתן לפנות לקבלת מידע והגשת תלונה אל הממונה למניעת הטרדה מינית לנייד, בכתב, בע"פ, ודרך אתר האינטרנט של הארגון.

פרטי ההתקשרות:

memune@zaka.org.il

נייד : 052-6408056

האם ניתן לקבל תמיכה?

ההתמודדות עם הטרדה מינית עשויה להיות קשה ומורכבת. חשוב לנו שתדע/י שעומדים בפניך נתיבי סיוע וליווי המרכז לנפגע/ות תקיפה מינית 1220, ער"ן 1201.

סיוע לנשים דתיות והרדיות *2511, סיוע לגברים דתיים והרדיים 02-532800, צ'אט סיוע אנונימי 1202Kolmila.org.il סיוע דרך ווטסאפ 052-8361202 סיוע ע"י גברים 1203 סיוע ע"י נשים 1202