

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 בדרך אחרת, הכל כדי להניע את האדם לעשות מעשה או להימנע ממעשה שהוא רשאי לעשותו.
2. **מעשים מגונים:** מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים או מעשה מגונה בפומבי בפני אדם אחר, ללא הסכמתו.
3. **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני,** המופנות לאדם אשר הראה למטריד/ה כי אינו מעוניין בהצעות האמורות במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין או התנגדות.
4. **התייחסויות חוזרות המופנות לאדם,** המתמקדות במיניותו/ה, כאשר אותו אדם הראה/הראתה למטריד/ה כי אינו/אינה מעוניין/ת בהתייחסויות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין או התנגדות.
5. **התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו,** לרבות נטייתו המינית.
- 5-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.

חובות מעסיק

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 אודותיהן, 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 ייעוץ, מידע והדרכה לפונים אליו.
- לקיים פעולות הסברה והדרכה 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 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 תיפתח חקירה פלילית.

שם הממונה על מניעת הטרדה מינית בארגון: פולינה צייטלין, ממונה על הטרדות מיניות

דרכי הפניה לממונה הן: Polinat@ma-tamar.co.il

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

על ידי מעסיק ב: **באתר המועצה**



نظام قانون منع التحرش الجنسي -1998

هدف القانون:

الهدف من هذا القانون هو منع التحرش الجنسي من اجل الحفاظ على شرف الانسان، احترامه، اختياراته، خصوصياته والموازنة بين الجنسين.

التصرفات الممنوعة بحسب قانون التحرش الجنسي هي:

1. ابتزاز تحت التهديد: تهديد شخص كتابيا، شفويا، سلوكيا، او تسبب ضرر بجسمه او بجسم شخص اخر، بحريته، املاكه، رزقه، سمعته، كرامته، او تهديد شخص بنشر او منع نشر امر يخصه او يخص شخص اخر، او تهديد شخص بطريقة أخرى من اجل دفع الشخص لعمل امر ما او الامتناع عن امر ما من ضمن صلاحياته.
2. اعمال مشينه: هو عمل ينطوي على اثاره جنسية، اكتفاء او تحفيز جنسي او عمل مشين في مكان عام موجهة لإنسان بدون موافقته.
3. عروض متكررة ذات طابع جنسي، مع اظهار الشخص الموجهة له التطرقات عدم رغبته بها في حال استغلال علاقات السلطة او العمل لست هنالك حاجه بإظهار معارضة او عدم رغبة.
4. تعليقات متكررة بخصوص طبيعة الشخص الجنسية على الرغم من ان ذلك الشخص قد ابدى عدم رغبته بتلك العروض. حين تتم تلك العروض من خلال استغلال القوة او الصلاحية تعتبر أيضا تحرشا جنسيا حتى وان ابدى الشخص عدم رغبته.
5. معاملة تنم عن إهانة او تحقير لعرقية الشخص او لميولة الجنسية.
5. نشر صور او فيديو او تسجيل لشخص، المتعلقة بجنسانية والتي من الممكن ان تسبب له الازلال او إهانته من غير موافقته. هذه القوانين سارية أيضا على موظفين الجمهور.

التنكيل

التنكيل هو إيذاء باي شكل كان على خلفية التحرش الجنسي، او تقديم شكوى او دعوة بسبب تحرش جنسي.

واجبات رب العمل

يتوجب على رب العمل ان يتخذ خطوات معقولة بحسب النظام من اجل منع أي تحرش جنسي او تنكيل في إطار علاقات العمل، من طرف عماله او من طرف مسؤول عن طريقه، حتى لو لم يكن من عماله وعلاجه.

مسؤولية رب العمل

- تحديد طريقه ناجعه من اجل تلقي الشكاوى التي تتعلق بالتحرش الجنسي او التنكيل وكذلك الاستفسارات حول الشكاوى.
- معالجة كل حالة تحرش او تنكيل معروفه أسبابه بنجاعة وبأقصى درجة من النزاهة من اجل تصحيح الضرر الذي أصاب المشتكي بسبب التحرش او التنكيل.
- يجب على رب العمل بالذي يشغل اكثر من 25 عامل بناء نظام فيه يشرح قانون منع التحرش الجنسي والتنكيل في إطار علاقات العمل وفيه تفصيل كامل عن طرق تقديم شكوى تحرش جنسي او تنكيل وطرق العلاج، حسب تعيين رب العمل، ينشر قانون منع التحرش الجنسي بين موظفيه.
- على رب العمل تعيين موظف/ة مسؤول عن منع التحرشات الجنسية، الأفضلية تعيين موظفة. وظيفة المسؤولية: تلقي الشكاوى وفحصهن وإعطاء توصية رب العمل. إعطاء ارشاد، معلومات وارشاد للمتوجهين.
- إعطاء إرشادات وتوجيهات للمدراء/ات موظفين/ات.
- يجب اتخاذ إجراءات جديّة من اجل حماية المشتكي/يه.

طرق الرد

تقديم الشكاوى ضد التحرش الجنسي إلى المسؤول عن منع التحرش الجنسي في مكان العمل من قبل المتضررة من اجل فحص الشكاوى وطرق علاج الشكاوى حسب نظام المؤسسة.
دعوة مدنية في محكمة العمل ضد المتحرش او المعتدي او رب العمل الذي لم يحمه بموجب القانون.
يحق لمحكمة العدل إقرار تعويض مالي بقيمة 120,000 ₪ من غير اثبات ضرر جسدي نفسي.
شكاوى بالشرطة – بهدف إجراءات قانونية من اجل اجراء تحقيق جنائي.

اسم المسؤول عن نظام منع التحرش الجنسي: _____

طرق التوجه للمسؤول هي: _____

يمكن إيجاد نص النظام لمنع التحرش الذي يشرح حقوق العامل/ة وطرق علاج الشكاوى عن طريق رب العمل في: _____