



תקנון למניעת הטרדה מינית

תקנון לפי סעיף 7 (ד) (2) לחוק למניעת הטרדה מינית,

התשנ"ח – 1998

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין

המינים אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של החוק

למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 ספט' 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות הנהלת המועצה אשר

לא תשלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראת החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד)

התשנ"ח 1998 ולקבוע את הסדרי הטיפול בתלונות עובדי/ות המועצה שמקורן

בהטרדה מינית והתנכלות. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על – פיו, החוק

והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם כמפורט בהמשך.

תוכן העניינים

חלק

א'	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו-"מסגרת יחסי עבודה")	ע"מ - 3-5
ב'	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות	ע"מ - 6
ג'	מדיניות המועצה ואחריותה	ע"מ - 7
ד'	מניעת הטרדה מינית והתנכלות	ע"מ - 8-9
ה'	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?	ע"מ - 10
ו'	הליך תלונה וטיפול	ע"מ - 11-14
ז'	שונות	ע"מ - 15

חלק א' – מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

א. 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.

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: ממונה מאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין, או קשר אינטימי.

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

א) ניצול של יחסי מרות בעבודה.

לדגמה: ממונה המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

ב) ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע 1 או במטופל.

(4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.

לדוגמה: התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו או לבושו של אדם או לאברי גופו, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.

(5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

ג. אי הסכמה

1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. חובה זו אינה חלה

לגבי אלה:

א- סחיטה (פיסקה (ב) (1) לעיל):

ב- התייחסות מבזה או משפילה (פיסקה (ב) (5) לעיל):

ג- בפסקות (ב) (3) ו-(4) לעיל).

ד- ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול – של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל).

ה- ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי- של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל).

ו. – לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל).

2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

2. מה אינו הטרדה מינית?

למרות נסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד יוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או מיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור אם החיזורים נעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

א. על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שיוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1998, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה (ראה סעיף 4 לתקנון).

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.

דוגמאות:

ממונה המונע את קידומה של עובדת או פוגע בתנאי העסקתה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני או לקשר אינטימי.
מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

(2) מעביד או ממונה מטעמו פוגע 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 פוגע 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 מרע את תנאי העבודה שלה בשל כך.

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) במקום העבודה.

(2) במקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.
דוגמה: השתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד, מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

(3) תוך כדי עבודה.
לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

(4) תוך ניצול מרות ביחסי עבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).

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, בחרותו, בפרטיותו, בשיווין בין המיניים.

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות – גם על פי חוק שיווין הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1998).

(1) עבירה פלילית, היכולות לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו בקנס:

(2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית: בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל ובמקרים מסוימים – המעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת.

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

ההליך המשמעתי מתקיים בנוסף להליך הפלילי או האזרחי.

חלק ג' – מדיניות המועצה ואחריותה

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המועצה.

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, והמועצה לא תשלים עמן.

8. אחריות המעביד

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

(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) המועצה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, לרבות עובדי קבלן כוח אדם,

(תקנון 1) וכן כל עובד חיצוני, המועסק בפועל במשרדי המועצה, אם באמצעות גוף אחר ואם בכל דרך אחרת (להלן: "עובד חוץ"), להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות, השומרת על השוויון בין המינים.

(ב) המועצה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המועצה דורשת מכל ממונה ומכל עובד לרבות עובדי חוץ להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן לחלוטין. כמו כן המועצה תאפשר לעובדיה לרבות עובדי חוץ להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך לפגוע במהלך התקין של העבודה, 10

10. קבלת מידע וממי

(א) עובד לרבות עובדי חוץ זכאי-

(1) בהתאם לתקנות – לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם-

* חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998.

* תקנות למניעת הטרדה מינית, (חוברת מעביד), התשנ"ח – 1998.

* הוראות תקנות שירות המדינה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

(2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) עובד יכול לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהממונה על הטרדה מינית מטעם המועצה

הגב' אביגיל אנגלמן, מנהלת מחלקת הרווחה והשירותים החברתיים מס' טלפון :

054-3328638 08-9274070

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

.11

(א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או התנכלו 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: ההליך לעניין זה מפורט בחלק ו'.

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה נגד:

*המטריד או המתנכל בעצמו:

*ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ראה סעיף 8 לעניין אחריות מעביד):

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

הממונה על המשמעת במועצה יחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול

המשמעותי (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18 (ד)).

חלק ו' – הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

12. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- (1) עובד, לרבות עובד חוץ שטוען כי ממונה או עובד אחר, לרבות עובד חוץ הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה:
- (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או הממונה מטעמו, לרבות עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.
- (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) – במקרה כזה מוצע להביא ראייה על כך שאותו אדם הסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

13. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראי/ת כאמור בסעיף (ב) לעיל.

(ב) אם האחראי הוא האדם שעליו מתלוננים ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו או לאחד הממונים על הטיפול כאמור בסעיף 11 בס' לעיל.

(ג) אם הנילון היה עובד חוץ המועסק בפועל במשרד-

- (1) תוגש תלונה לאחראי מטעם קבלן כוח אדם, או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, או לאחראית מטעם המועצה.
- (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם המועצה, ואם הועבר הטיפול כאמור- האחראי מטעם הקבלן או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ יודיע על כך למתלונן.

(3) תלונה בגין התנכלות ניתן להפנות ישירות לממונה על הטיפול כאמור בסעיף 11 בס' לעיל.

14.. תוכן התלונה:

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

(1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם:

(2) מקום האירוע.

(3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית- אחד מאלה:

א. האם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו:

ב. האם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכד'.

15. אופן הגשת התלונה :

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה-

(1) תרשום האחראית את תוכן התלונה:

(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית כדי

לאשר את תוכן הדברים:

(3) האחראית תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

16. בירור התלונה.

(א) התקבלה תלונה, האחראית:

(1) תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל):

(2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ותבדוק את המידע שהגיע אליה בעניין התלונה.

(ב) האחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לעובד מוסמך מטעם הנהלת המועצה.

(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים בין היתר-

(1) לא תגלה האחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.

(2) לא תשאל האחראית שאלות בקשר לעבר המיני של המתלוננת שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של הנילון.
האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

(1) המעביד מחויב להגן על המתלונן במהלך בירור התלונה. מפני פגיעה בענייני עבודה

כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה: בין היתר תפעל המועצה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין.

(2) בתום בירור התלונה תגיש הממונה האחראית למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו-(ד).

(ח) היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במשרד, תגיש הממונה את סיכומה בו זמנית לקבלן כוח אדם או למעסיקו הפורמלי של עובד החוץ ולממונה על המשמעת.

(ט) נודע לממונה על המקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירורו של ראש המועצה/ מזכיר המועצה. הועבר מקרה כאמור לבירורה של הממונה כאמור, יתיים הממונה ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

חלק ז' – שונות

18. עובד חוץ המועסק בפועל במשרד

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם או כל עובד חיצוני המועסק בפועל במועצה, אם באמצעות גוף אחר ואם בכל דרך אחרת (לעיל: "עובד חוץ")

מועסק בפועל במשרד

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד חוץ.

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ראה סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית או התנכלות, שמבצע עובד חוץ המועסק אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14 (ג) 17 (ח) לתקנון זה.