

החוק למניעת הטרדה מינית – מדיניות העירייה

החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998, נחקק במטרה למנוע הטרדות מיניות במקום העבודה.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני אסורות על פי החוק! הן עומדות בניגוד מוחלט למדיניות עיריית מעלה אדומים, אשר לא תשלים עמן ואשר רואה בהן עבירות משמעת חמורות. עיריית מעלה אדומים פועלת בכל האמצעים העומדים לרשותה לשמירה על סביבת עבודה בטוחה, מכבדת ונקייה מהטרדות מיניות והתנכלות על רקע מיני, ונוקטת במדיניות מחמירה בכל הקשור להתנהגויות אסורות אלה.

עיריית מעלה אדומים, דורשת מכל מנהליה ועובדיה להימנע מהטרדה מינית והתנכלות, ולעשות כל שביכולתם על מנת למנוע מעמיתיהם לעבודה ומחפופים להם התנהגויות פסולות אלה, האיסור חל גם על עובדי קבלן, עובדים זמניים ועובדים שעתיים.

- לפרטים נוספים ניתן לעיין בעלון מניעת הטרדה מינית, הנמצא במשרד משאבי אנוש.

פרטי הממונה על מניעת הטרדה מינית בעיריית מעלה אדומים:

סמדר תקוה מנהלת אגף משאבי אנוש : טלפון : 02-5418883, נייד : 050-8296400,

מייל : tsmadar@mam.org.il

מהי הטרדה מינית?

הטרדה מינית היא פעולה בעלת אופי מיני שבו אחד הצדדים אינו מסכים לה.

על פי החוק הטרדה מינית תחשב כל אחד מהמקרים הבאים:

- מעשה מגונה (די באירוע אחד)
- סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- ניצול יחסי כפיפות או מרות לקבלת טובות הנאה מיניות.
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני – למרות שהאדם אליו הופנו, הראה שאינו מעוניין בהן.
- התייחסויות חוזרות למניות האדם.
- התייחסות מבזה ומשפילה למינו או נטייתו של אדם – בין אם המוטרד הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

מה העונש הקבוע בחוק על עברה של הטרדה מינית?

חשוב להדגיש – הטרדה מינית מכל סוג היא התנהגות אסורה, המטריד צפוי לעונש עד שנתיים מאסר.

המתנכל לעובד על רקע מיני או פוגע במי שסייע או העיד לטובת עובד אחר בתלונה על הטרדה מינית צפוי לעונש עד שלוש שנות מאסר.

מהן חובות מקום העבודה למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה?

- החוק מחייב את המעביד לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת מיחסי העבודה – ביניהם:
 - למנות אחראית לנושא מניעת הטרדה מינית במקום העבודה.
 - לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
 - לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות.
 - לקיים פעילות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות.
 - לתלות תקנון בנושא הטרדה מינית במקום בולט לעין.
 - ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשי עובדיו, באם לא נקטו אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.

מה החובה המוטלת על העובד במידה והוטרד מינית?

עובד שנתקלת בהתנהגות בלתי הולמת כלפיו שהיא הטרדה מינית מצד עובד אחר או מנהל – החוק מחייב אותו להביע אי הסכמה באופן מפורש – בין אם במילים או בהתנהגות. בשום אופן אין להבליג או להסתפק ברמיזות על חוסר הסכמה. יחד עם זאת, במקרים של קטין, חסר ישע, או ניצול יחסי מרות או כפיפות בעבודה, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?

רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן מתרחשות. ניתן לעשות זאת עד 3 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל שניתן ולגבותו בעדים (דהיינו לספר לחברה או בן משפחה).

הוטרדת מינית. מהן אפשרויות הפעולה?

- החוק מציע ארבעה דרכי פעולה אפשריות. ניתן לנקוט בכולן או בחלקן במקביל או זו אחר זו:
- להגיש תלונה בעירייה לדין משמעתי פנימי - אצל הממונה למניעת הטרדה מינית בעירייה, הגב' תקוה סמדר, מנהלת אגף משאבי אנוש, כפי שמצוין לעיל (בטלפון: 050-8296400) במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
 - להגיש תביעה לבית הדין לעבודה – ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעביד וכן לתבוע פיצויים כספיים.
 - להגיש תביעה לבית משפט אזרחי – ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד מטריד, מקסימום הקנס הוא עד 120,000 ₪.
 - להגיש תלונה במשטרה – במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

מהן דרכי הטיפול של העירייה בתלונה על הטרדה מינית?

ראשית יש לדעת כי הפנייה לאחראית על מניעת הטרדה מינית בעבודה היא חסויה. עם קבלת הפניה תדאג האחראית לתחקר את האירוע באמצעות שיחות נפרדות עם הצדדים ובסיומן היא תכין סיכום והמלצות שיועברו לגורמים המחליטים בעירייה.

המעביד לאחר שקיבל את סיכומיה והמלצותיה של האחראית, יחליט בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת הסמכויות שלהלן:

- הרחקת "המטריד לכאורה" מהמתלונן/ת, במידה שלא תפגע במרכיב מתנאי העבודה.
- נקיטת צעדים כדי למנוע הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
- פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות בעירייה.
- המעביד ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלונן/ת, ל"מטריד לכאורה" ולאחראית.

חשוב:

- כל האמור לעיל בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהיפך!
- כל האמור לעיל מתייחס לעובד/ת העירייה מתייחס גם לעובד/ת חברת כוח אדם חיצונית וכל גורם חיצוני הבא במגע מקצועי עם עובדי העירייה.
- דין חברת כוח אדם כדין המעביד.