

תקנון למניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. אלה גם מעשים פלילים ועילה לתביעה בנזיקין. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות ארגוננו והארגון לא ישלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עקרי הוראות החוק, במקרה של סתירה הוראות לשון החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998 והתקנות לפיו, הן הקובעות. כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהיפך.

מהי הטרדה מינית?

1. סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
2. מעשה מגונה, ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.
4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם שהאדם אליו מופנית ההתייחסות הראה שאינו מעוניין בה.
5. התייחסות מבזה ומשפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
7. התנכלות על פי המתואר מטה.

מהי התנכלות על רקע הטרדה מינית?

כל פגיעה בעובד/ת או במבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה על הטרדה כזו, או כל פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחרת בתלונה על הטרדה מינית. דין המתנכל עד שלוש שנות מאסר.

מהי מסגרת יחסי העבודה?

מדובר במקום העבודה, ובכל מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד. תוך כדי עבודה, ו/או תוך ניצול יחסי מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות הארגון והוא לא ישלים עימן!

הארגון ממנה את הילה מגדל בק כאחראית למניעת הטרדה מינית במקום העבודה

הממונה תפעל בנחרצות וביעילות למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה בארגוננו. פרטיה רשומים בתחתית מסמך זה.

כל עובד זכאי לקבל מהממונה העתק מהחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח, 1998 התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד) התשנ"ח 1998.

הארגון קבע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.

מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?

רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן לעשות זאת עד שבע שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (דהיינו לספר לחבר/ה או בן משפחה).

אם הוטרדת מה עליך לעשות?

החוק מציע שלוש אפשרויות ניתן לנקוט בכולן או בחלקן, במקביל או בזה אחר זה:

1. דין משמעותי פנימי ניתן להתלונן על ההטרדה אצל הממונה למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי בירור פנימיים.
2. בבית הדין לעבודה ניתן לתבוע מטריד/ה, מתנכל/ת ומעביד/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
3. תלונה במשטרה במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

הליך התלונה בארגון והטיפול באחריות הארגון:

- התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי העובד המוטרד או שהתנכלו לו במסגרת יחסי העבודה, אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי העבודה, כל אדם אחר מטעם שהוסמך על ידם להגיש תלונה.
- אם הממונה הוא האדם שמתלוננים עליו או הוא בעל נגיעה אישית לתלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של הממונה ובהעדרם למנהל/ת הארגון.
- אם הנילון הינו עובד של חברת כח אדם תוגש התלונה לממונה מטעם הקבלן או לממונה מטעם החברה.
- התלונה תכלול את תיאור המקרה, זהות המעורבים, מקום האירוע, האם המוטרד הראה שהתנהגות מפריעה והאם יש יחסי תלות/ מרות/ השפעה ביניהם.
- תלונה ניתן להגיש בכתב או בע"פ ועל הממונה לרשום אותה. המתלונן יחתום על הרישום של הממונה.
- הממונה יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק, יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר ישמע את כל הצדדים המעורבים ועדים ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה. הבירור יעשה ביעילות וללא דיחוי ותוך הגנת כבודם ופרטיותם של כל המעורבים.
- הארגון יגן על המתלונן בפני פגיעה ביחסי העבודה במהלך הבירור ותפעל להרחקת הנילון מהמתלונן.
- בתום בירור התלונה יגיש האחראי לארגון סיכום של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול הארגון, לאחר שקיבלה את סיכומיה והמלצותיה של האחראי/ת, תחליט תוך תקופה שלא תעלה על שבעה ימי עבודה על הפעלת אחת הסמכויות שלהלן:
 - א. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה לרבות בעניין כללי התנהגות ראויים, הרחקת הנילון מהמתלונן וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה כדי למנוע הישנות המקרה ותיקון את הפגיעה.
 - ב. אי נקיטת צעד כלשהו.
 - ג. פתיחה בהליכים משמעותיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.
- הארגון ימסור הודעה מנומקת בכתב על ההחלטות למתלונן/ת, ל"מטריד לכאורה" ולממונה.

פרטי התקשרות עם הממונות על מניעת הטרדה מינית

שם הממונה: הילה מגדל בק

תפקיד: סמנכ"ל פר"ח

מיקום משרד: מכון ויצמן, רחובות.

קמפוס דוידסון דרום, חדר 17 ב

טלפון: 08-9378305, 0547735555

דוא"ל: hila.migdal-beck@weizmann.ac.il

אם הממונה בחופשה או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, אפשר לפנות לממלאת מקומה:

שם ממלאת המקום: ליאת סגל

תפקיד: מנהלת הדרכה ומשאבי אנוש

מיקום משרד: דוידסון דרום, חדר 18

טלפון: 0547735700

דוא"ל: sglliat@gmail.com