

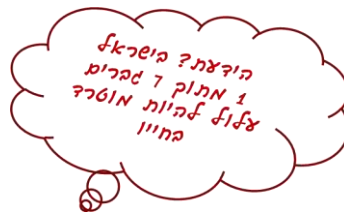


מניעת הטרדה מינית ויישום הוראות החוק - הדרכה לעובדים

מועצה מקומית קדומים

בשנת 1998 נחקק החוק למניעת הטרדה מינית אשר מטרתו לאסור הטרדה מינית לשם הגנה על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, ועל מנת לקדם שוויון בין המינים. החוק למניעת הטרדה מינית נועד לעגן את זכותו של העובד שלא להיות חשוף להטרדה בעבודתו.

החוק למניעת הטרדה מינית הביא עמו לשינוי בתפיסה בקרב הציבור ובקרב המעסיקים, עת הטיל המחוקק את האחריות למניעת הטרדה מינית ולטיפול במטרידים על כתפי המעביד.



מניעת הטרדה מינית

- ❖ הטרדה מינית יכולה להתקיים ולהיעשות הן על ידי גבר הן על ידי אישה, והן כלפי גבר או אישה.
- ❖ על פי החוק, הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית ומהוות עבירה פלילית ו/או עוולה אזרחית, אולם לשם כך יש צורך להבין מה היא-מבחינת החוק "הטרדה מינית".

בהתאם לאמור בחוק,

הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות המפורטות להלן:

א. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. (כגון מנהל המאיים לפטר עובדת במידה זו תסרב להצעותיו המיניות).

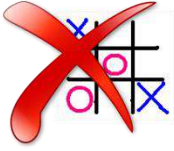
ב. ביצוע מעשה מגונה לשם גירוי סיפוק או בחזי מיני.

ג. הצעות חזרות בעלות אופי מיני וזאת על אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה מפורשות או באמירה או בהתנהגות ברורה כי הוא אינו מעוניין בהן ואינו מסכים להן.

ד. התייחסויות חזרות למיניותו של אדם, על אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה באמירה או בהתנהגות ברורה כי הוא אינו מעוניין בהן ואינו מסכים להן.

ה. התייחסות מבזה או משפילה למינו או נטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.





כאמור כאשר מדובר בהצעות בעלות אופי מיני או כשמדובר בהתייחסות למיניותו של אדם, נדרש סירוב או "אי הסכמה" על מנת שההתנהגות תהפוך להיות הטרדה מינית.

מה היא "אי הסכמה" ? האדם המוטרד צריך להראות כי הוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. את "אי הסכמה" יש להראות בין באמירה ובין בהתנהגות.



אולם, תנאי זה לא יחול במקרים של סחיטה, התייחסות מבזה או משפילה, או ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטרד. במקרים אלו, עלול עושה המעשה לעבור על החוק, גם אם המוטרד לא אמר או הראה כל התנגדות או אי הסכמה.

חובות המעסיק

כחלק מהגשמת תכלית החקיקה, נקבעו בחוק דרישות מיוחדות ממעסיקים על מנת שימנעו ויטפלו במקרים של הטרדה מינית או התנכלות בעסקיהם.

על המעסיק הוטל לנקוט באמצעים הבאים:

- א. חובת נקיטה באמצעים סבירים על מנת למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו.
- ב. חובת קביעת דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
- ג. חובת קביעת תקנון במקום בו מועסקים מעל 25 עובדים, שבו יובאו עיקרי החוק לעובדים ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית והתנכלות.

התקנון מפורסם בבניין המועצה - במטבח, ובשירותים.

מרבית מהרשויות המקומיות קבעו במנגנוניהן דרך יעילה להגשה ולבירור תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות. לצורך זאת, מונו ממונות על מניעת הטרדה מינית ברשויות המקומיות. תפקידי הממונה על מניעת הטרדה מינית:

1. קבלת תלונות על הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
2. בירור התלונה, לשם הגשת המלצה למעביד כיצד לנהוג לגביה.
3. מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליה בכל הקשור להטרדה מינית והתנכלות.

בכל שאלה אני כאן!

הניה מוזס- ממונה על מניעת הטרדה מינית.

לכבוד

הממונה על הטרדות מיניות – גב' מוזס הניה

מועצה מקומית קדומים

הנדון: אישור עובד נקלט על קריאת נוהל מניעת הטרדות מיניות

הריני לאשר בזאת כי קיבלתי במסגרת הליך הקליטה לעבודה את נוהל מניעת הטרדות מיניות וקראתי אותו בעיון.

שם העובד: _____

חתימת העובד: _____

ת.ז: _____

תאריך: _____

לפניות- הניה מוזס 052-8119053