

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 העמותה והעמותה לא תשלים עימן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק. במקרה של סתירה הוראות לשון החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998 והתקנות לפיו הן הקובעות. כל שימוש בלשון אישה מתייחס גם לאיש ולהיפך.

הוראות תקנון זה יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, גם על הקמפוס, ולענין זה יראו את הקמפוס - כמעסיק, את המורה או המרצה - כעובד או כממונה מטעם המעסיק ואת התלמיד או הסטודנט - כעובד.

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 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

דוגמא להטרדה מינית: מעביד או עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף בפניה חלק מוצע מגופו בלא הסכמתה, מעביד או עובד המאיים (במפורש או במשתמע) לפטר עובדת או לפגוע בזכויותיה אם היא תסרב לבלות איתו או לקיים איתו יחסי מין.

אילו מעשים לא יחשבו להטרדה מינית?

חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי ובלבד שהיחסים בין הצדדים אינם יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול.

מהי התנכלות אסורה?

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 אבל גם בכל מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד. תוך כדי עבודה אבל גם תוך ניצול יחסי מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).

הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות העמותה והיא לא תשלים עימן!

על העמותה לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע את העמותה בגין מעשי עובדיה, באם לא תנקוט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.

- העמותה דורשת מכל עובדיה להימנע מהטרדה מינית הן של עובדים והן של לקוחות.
 - העמותה ממנה את **גב' שירי איתן** כאחראית למניעת הטרדה מינית במקום העבודה (להלן גם: "הממונה"). הממונה תפעל בנחרצות וביעילות למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה בעמותה. פרטיה של הממונה למניעת הטרדה מינית ושל ממלא/ת המקום שלה 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 ומתקנון זה.
 - אם העמותה מקיימת פעולות הסברה והדרכה היא תחייב כל עובד מטעמה להשתתף בפעילות.
 - העמותה קבעה 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 7 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (דהיינו לספר לחברה או בן משפחה).

אם הוטרדת מה עליך לעשות?

- החוק מציע שלוש דרכי פעולה, ניתן לנקוט בכלן או בחלקן, במקביל או בזו אחר זו:
 - דין משמעתי פנימי** - ניתן להתלונן על ההטרדה אצל הממונה למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי בירור פנימיים.
 - בבית הדין לעבודה** - ניתן לתבוע מטריד/ה, מתנכלת/ת ומעביד/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
 - תלונה במשטרה** - במטרה לפתוח בהליכים פליליים.
- הליך התלונה בעמותה והטיפול באחריות העמותה:**
 - 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 מטעמים 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 העמותה.
 - אם הנילון הינו עובד של חברת כח אדם תוגש התלונה לממונה מטעם הקבלן או לממונה מטעם העמותה.
 - התלונה תכלול את תיאור המקרה, זהות המעורבים, מקום האירוע, האם המוטרד הראה שההתנהגות מפריעה והאם יש יחסי תלות/מרות/השפעה ביניהם.
 - תלונה ניתן להגיש בכתב או בעל פה 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.
 - העמותה תגן על המתלונן בפני פגיעה ביחסי העבודה במהלך הבירור ותפעל להרחקת הנילון מהמתלונן.
 - בתום בירור התלונה תגיש הממונה למעסיק סיכום של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך טיפול. המעסיק, לאחר שקיבל את סיכומיה והמלצותיה של הממונה, יחליט תוך תקופה שלא תעלה על 7 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 משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.
 - המעסיק ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלונן/ת, לנילון ולממונה.

פרטי התקשרות עם הממונה על מניעת הטרדה מינית

שם הממונה: גב' שירי איתן - מנהלת משאבי אנוש ארגון ורווחה

כתובת: חיים לבנון 60, תל אביב, שער 9 אוניברסיטת תל אביב, בניין גולדרייך

טלפון: 074-7100297; פקס: 074-7100376

טלפון נייד: 050-8844738

דוא"ל: shirie@tausc.co.il

אם הממונה בחופשה או הממונה היא האדם שמתלוננים עליו או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, אפשר להגיש את התלונה לממלאת מקומה:

שם ממלאת המקום של הממונה: גב' אופירה שלוש - חשבת שכר

כתובת: חיים לבנון 60, תל אביב, שער 9 אוניברסיטת תל אביב, מחלקת הנהלת חשבונות

074-7100281 ; פקס: 074-7100366
050-8823000
ofirash@tausc.co.il

טלפון:
טלפון נייד:
דוא"ל: