

תקנון למניעת הטרדה מינית והתנכלות

מועצה אזורית אשכול

סעיפים	תוכן עניינים	פרק
1-3	כללי	פרק א'
4-6	הגדרות	פרק ב'
7	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות:	פרק ג'
8-13	מדיניות ופעולות המועצה למניעת הטרדה מינית והתנכלות	פרק ד'
14	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?	פרק ה'
15-18	שלבי הטיפול בתלונה	פרק ו'
19-20	שונות	פרק ז'

תקנון למניעת הטרדה מינית והתנכלות - מועצה אזורית אשכול

פרק א' - כללי:

1. החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן: "**החוק**"), נועד על מנת לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של האדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים.
2. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998 (להלן: "**התקנות למניעת הטרדה מינית**"), ולקבוע הסדרי משמעת וטיפול בתלונות של עובדי המועצה אשר מקורן בהטרדה מינית והתנכלות.
3. הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; והחוק מבסס את כל האפשרויות האלה.

פרק ב' - הגדרות:

4. "**הטרדה מינית**" - החוק מגדיר הטרדה מינית ככל אחת מהתנהגויות אסורות אלה:
 - א. סחיטה באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
 - ב. מעשים מגונים.
 - ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות, ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים אלה:
 - (1) ניצול של יחסי מרות בעבודה.
 - (2) ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.
 - ד. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן, ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסיוג בפסקה 4ג' לעיל.
 - ה. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לא.
 - ו. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום (בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" - לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם).
5. "**התנכלות**" - על פי החוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחת מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:
 - א. מעסיק 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.

- ב. מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.
- ג. מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה 5(ב) ו-5(ג) יוכלו המעסיק והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

6. 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:

- א. במקום העבודה.
- ב. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק.
- ג. תוך כדי עבודה
- ד. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה)

פרק ג' – התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות:

7. הטרדה מינית והתנכלות הן התנהגויות אסורות, פסולות ובלתי חוקיות המהוות עבירה פלילית.
 - א. על כל עובד/ת להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ועל כל ממונה לנקוט כל אמצעי למניעת מעשים אלו.
 - ב. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.
 - ג. הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות- גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998:
 - (1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;
 - (2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים - מהמעביד של אלה.

ד. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

פרק ד' – מדיניות ופעולות המועצה למניעת הטרדה מינית והתנכלות:

8. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ונוגדות את מדיניות המועצה. המועצה תפעל למען מניעת התנהגויות אלו בכפוף לחובותיה בהתאם לדרישות החוק.
9. יצוין כי בהתאם לאמור בחוק מעסיק אשר לא נקט אמצעים למניעת התנהגויות אלו יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן יהיה לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.
10. המועצה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, כל זה על מנת ליצור סביבת עבודה בטוחה ונעימה לכלל העובדים.
11. המועצה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה.
12. **פעולות הסברה והדרכה:** המועצה תאפשר לעובדיה להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות הדרכה והסברה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.
13. **מינוי ממונה על מניעת הטרדה מינית - הגב'** _____ מונתה מטעם המועצה, כממונה על הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה במועצה, וזאת בהתאם לדרישות תקנה 4 לתקנות למניעת הטרדה מינית (להלן: "הממונה").
- א. **פרטי התקשרות של הממונה:** תפקידה: _____, מס' טלפון בעבודה: _____.
- ב. **תפקידי הממונה - במסגרת הפעולות למניעת הטרדה מינית והתנכלות תפעל הממונה כדלקמן:**
 - (1) ייעוץ שוטף לראש המועצה או לגורם שהוסמך לכך מטעם ראש המועצה (להלן: "אחראי מוסמך"), בכל הנוגע למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה במועצה.
 - (2) טיפול וביורור תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות, לשם מתן המלצות לגורם המוסמך באשר לדרכי הטיפול בהם.
 - (3) העברת תלונות שנמצא להן בסיס מתאים לטיפול במסגרות המתאימות מטעם המדינה.
 - (4) מתן ייעוץ והדרכה לפונים ולהפנותם במידת הצורך לקבלת ייעוץ רפואי, נפשי או אחר.
 - (5) הממונה תעמיד לעיון העובדים במועצה את הוראות החוק והתקנות וכן תמסור להם, על פי בקשה, עותק מהוראות אלה.

פרק ה' – מה לעשות אם הוטרת מינית או אם התנכלו לך?

14. אדם הסבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
- א. טיפול באחריות המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה (ההליכים מפורטים בחלק ו' לתקנון).
 - ב. הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
 - ג. הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל בבית הדין האזורי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל בעצמו ואם הוא טוען שהמעסיק, אז גם נגד המעסיק (ראה סעיף 9 לעניין אחריות המעסיק).

פרק ו' – שלבי הטיפול בתלונה

15. הגשת תלונה

- א. התלונה תוגש על ידי המתלונן/ת בעצמו או על ידי אדם אחר מטעמו.
- ב. התלונה תוגש לידי הממונה בכתב או בעל פה.
- ג. האדם עליו מתלוננים הינו "הנילון".
- ד. היה והממונה היא האדם שמתלוננים עליו, או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לאחראי אחר (אם הוגשה התלונה כאמור, האחראי המוסמך יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמורה הייתה לפעול הממונה).
- ה. היה הנילון עובד של קבלן כח אדם המועסק בפועל אצל המועצה:
 - (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם או לאחראי מטעם המועצה.
 - (2) הוגשה תלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם, רשאי אותו אחראי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המועצה; עשה כן האחראי מטעם קבלן כוח האדם, יודיע על כך בכתב למתלונן/ת.

16. תוכן התלונה

- א. התלונה תכלול את הפרטים הבאים:
 - (1) זהות המעורבים והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכד'.
 - (2) זהות עדים אם ישנם.
 - (3) מקום האירוע
 - (4) מועד האירוע

- (5) תיאור המקרה, לרבות אם המתלונן/ת הראה לנילון שההתנהגות מפריעה לו.
- ב. במידה והתלונה הוגשה בעל פה, הממונה ירשום את פרטי התלונה והמתלונן/ת או מי שהגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של הממונה כדי לאשר תוכן הדברים. הממונה ימסור למתלונן/ת עותק מהרישום החתום.

17. הטיפול בתלונה

- א. התקבלה תלונה מאת עובד המועצה על הטרדה מינית או התנכלות, הממונה תפעל כדלקמן:
- (1) תיידע את המתלונן/ת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק, וכן תודיע למתלונן/ת כי הטרדה מינית והתנכלות מהווה עבירה פלילית ועוולה אזרחית, וכי באפשרותו ללא קשר להליך המשמעותי, להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית.
- (2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, תשמע את המתלונן/ת, את הנילון ואת העדים אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
- ב. הממונה לא תטפל בבירור התלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- ג. ממונה שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראי המוסמך או למי שראש המועצה מינה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – לראש המועצה. אם הממונה העבירה את הטיפול לאחד מאלה כאמור יפעלו בעניין כפי שאמורה לפעול הממונה בבירור התלונה לפי תקנון זה.
- ד. בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- ה. בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן/ת, הנילון והעדים אם ישנם. הגנה על הפרטיות תהא בין השאר בפעולות אלו:
- (1) לא יגלה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם בירור התלונה או לפי דין.
- (2) לא ישאל הממונה שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן/ת שאינו קשור לנילון, ולא יתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן/ת כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם הממונה סבור שאם לא ישאל שאלות או יתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;
- (3) הממונה ינחה את כלל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא לגלות כל מידע שהגיע אליהם במהלך בירור התלונה, אלא על פי דין.
- ו. סברה הממונה כי נסיבות המקרה מצדיקות הזדקקות למומחה לשם בירור התלונה רשאית היא לפנות למומחה כאמור, כגון פסיכולוג, עובד/ת סוציאלי, עורך דין וכיוצ"ב.

ז. שימוש בהליך ביניים – במהלך בירור התלונה, תגן המועצה על המתלונן/ת, מפני פגיעה בענייני עבודה, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין השאר תפעל המועצה להרחקת הנילון מהמתלונן/ת, ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין. בתלונות על מקרי הטרדה חמורים, רשאית הממונה להמליץ בפני הגורמים המוסמכים במועצה על השעיית הנילון מעבודתו או להעבירו לתפקיד אחר או למחלקה אחרת.

ח. בתום בירור התלונה תגיש הממונה לראש המועצה או לאחראי המוסמך בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17(א) ו-(ד).

ט. היה הנילון עובד של קבלן כח אדם המועסק בפועל אצל המועצה, תגיש הממונה את סיכומה לקבלן ולראש המועצה.

י. נודע לראש המועצה או לאחראי המוסמך על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן/ת חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של הממונה. לעניין זה מנחה ראש המועצה את כלל הממונים מטעמו להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי הממונה למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של הממונה או נודע לממונה על מקרה כאמור, תקיים הממונה, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן/ת חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול לאחר תוצאות בירור התלונה

א. קיבל ראש המועצה או האחראי המוסמך את סיכומיה והמלצותיה של הממונה באשר לתלונה, יחליט בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה; הרחקת הנילון מהמתלונן/ת; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת עקב ההטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המועצה לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי-נקיטת צעד כלשהו.

- ב. ראש המועצה או האחראי המוסמך יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן/ת, לנילון ולממונה; כמו כן יאפשר ראש המועצה או האחראי המוסמך, למתלונן/ת ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- ג. ראש המועצה או האחראי המוסמך רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן/ת, לנילון ולממונה.
- ד. על אף האמור בסעיף זה, רשאי ראש המועצה או האחראי המוסמך לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן –
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן/ת, לנילון ולממונה.
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 16(ו) לתקנון זה.
- (3) בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף קטן (א).
- ה. היה הנילון עובד של קבלן כח אדם המועסק בפועל במועצה, רשאים האחראי המוסמך והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.
- ו. המוסמך האחראי אינו חייב לקבל את המלצותיה של הממונה.
- ז. למוסמך האחראי מוקנות כלל הסמכויות המוקנות לממונה.
- ח. היה סבור המוסמך האחראי כי הבירור לא מוצה עד תום על ידי הממונה, רשאי יהיה להחזיר את בירור העניים לממונה לצורך השלמת הפרטים.

פרק ז': שונות

19. סודיות

המועצה וכל אחד הפועל מטעמה, מכבדים את פרטיותם של המתלוננים, הנילונים וכל המעורבים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על האינטרסים של כל הנוגעים בדבר. חומרי חקירת האירוע והדיון יהיו חסויים ויישמרו בהתאם.

20. קבלת מידע

א. עובד/ת זכאי/ת בהתאם לתקנות:

- (1) לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם – חוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1988, תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח-1999, הוראות משמעת ו/או תקנון של המועצה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
- (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה על המועצה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות למניעתן.

ב. עובד/ת יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהממונה.