

## תקנון למניעת הטרדה מינית

לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

**הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים.**

**הטרדה מינית, פגיעה על רקע מיני והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ברשות.**

**עיריית קריית אונו רואה בחומרה רבה כל מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה ולא תשלים עמן.**

**עיריית קריית אונו תנקוט בכל האמצעים העומדים לרשותה לשמירה על סביבת עבודה בטוחה, מכבדת ונקייה מהתנהגויות פסולות אלה.**

**עיריית קריית אונו מתחייבת לבדוק ולבחון כל מקרה לגופו ולטפל בו באופן רציני, מהיר ודיסקרטי על מנת להבטיח לכל עובד ליהנות מסביבת עבודה בטוחה ומכבדת.**

**הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות. מה ניתן לעשות ולמי ניתן לפנות?**

- **טיפול באחריות המעסיק** – עובד/ת (לרבות עובד/ת קבלן) יכול/ה להגיש תלונה במקום העבודה אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה" והמטריד או המתנכל עלול להתחייב בעונש משמעותי
- **עבירה פלילית היכולה להביא למאסר** - בגינה ניתן להגיש תלונה במשטרה.
- **הליך אזרחי** - ניתן להגיש תביעה אזרחית לבית המשפט ולתבוע פיצוי כספי.

החוק קובע כי נפגעות הטרדה מינית או התנכלות יכול/ה לבחור לטפל באחד או יותר מההליכים האמורים.

**הטרדה מינית יכולה להתבצע ע"י גבר ו/או אישה, כלפי גבר ו/או אישה.**

### הטרדה מינית הנה כל אחד מהמעשים הבאים:

1. **סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.** לדוגמא: מעסיק המאיים לפטר עובדת על רקע סירובה לקיים איתו יחסי מין.
2. **מעשה מגונה** לדוגמא: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
3. **הצעות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הביע, במילים או בהתנהגות, שאינו מעוניין בהן.**
- אם המציע/ה בכיר יותר מהעובד/ת שאליו מופנית ההצעה וההצעה חוזרת על עצמה יותר מפעם אחת, היא תיחשב כהטרדה מינית גם אם הצד שאליו פנה לא הביע סירוב, וזאת בשל העובדה שקיימים יחסי מרות.
- במקרים של ניצול יחסי מרות בעבודה, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל, אין צורך להראות אי הסכמה, וההצעה תיחשב כהטרדה מינית.
4. **התייחסויות חוזרות ונשנות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הביע בהן חוסר עניין בהן.**
- אם ההתייחסות נעשית על ידי אדם בכיר יותר (בעלת יחסי מרות) ו חוזרת על עצמה יותר מפעם אחת, היא תיחשב כהטרדה מינית גם אם הצד שאליו הופנתה ההתייחסות, לא הביע חוסר עניין בה.
- ביחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל, אין צורך להביע אי הסכמה וההתייחסות תיחשב כהטרדה מינית.
- לדוגמא: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.
5. **התייחסות מבהה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הביע הסתייגות ובין אם לאו** (במקרה זה גם תקרית חד פעמית מהווה הטרדה מינית).
6. **פרסום תצלום, סרט או הקלטה, המתמקדים במיניותו של אדם, ללא הסכמתו, בניסיונות בהן הדבר עלול להשפיל את האדם או לבזותו.**
7. **התנכלות על רקע מיני.**

### בהתאם לחוק, התנכלות היא:

**פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או תלונה בתביעה שהוגשה על רקע הטרדה מינית.** לדוגמא: הרעת תנאי עבודה או הפעלת לחצים או איומים על אדם שהתלונן על הטרדה מינית, או סייע בהגשת תלונה על הטרדה מינית.

*איכות חיים*

### "מסגרת יחסי עבודה" היא:

- מקום העבודה (גם עובד/ת קבלן יחשבו כעובדים)
- מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.
- תוך כדי עבודה, לדוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה ובמסגרתה.
- תוך כדי ניצול יחסי מרות בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).

### מעשים שלא יחשבו כהטרדה מינית:

- חיזורים הנעשים ברוח טובה מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי של שני הצדדים ובתנאי שלא מדובר ביחסי מרות כמו מנהלת/ת ועובד/ת.
- מחמאה הניתנת ברוח טובה וללא התייחסות מינית.

### חובת המעסיק:

- במסגרת החוק, הוטלה על המעסיק אחריות לנקוט באמצעים סבירים, בנסיבות העניין, על מנת למנוע ולטפל בהטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולשם כך עליו:
- להסדיר דרכים יעילות ובטוחות להגשת תלונה ולבירורה.
  - לטפל ביעילות במקרים של הטרדה מינית והתנכלות אשר הובאו לידיעתו ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע הישנותו וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת עקב ההטרדה או ההתנכלות.
  - למנות אחראי מטעמו - ממונה למניעת הטרדה מינית בארגון, להביא לידיעת כל העובדים את שמו/ה והפרטים הדרושים לצורך פניה אליו/ה.
  - לפרסם תקנון בו מוסברים עיקרי החוק, דרכי הגשת התלונה וקבלת מידע אודות החוק והתקנות הנוגעות לו.
  - החובות חלות גם על מזמין שירות המקבל שירות מאדם באמצעות קבלן שירות, בנוסף למעסיק ישיר ולמי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם.
  - כל מידע שגיגע לאחראים חייב בשמירת סודיות ודיסקרטיות.
  - במהלך הבירור תישאלנה שאלות נדרשות להבנת העובדות בלבד.
  - במהלך בירור התלונה, עיריית קריית אנו מחויבת להגן על כל מתלונן/ת או נציגו/ת מפני פגיעה בענייני עבודה או במסגרת יחסי עבודה.
  - בתום הבירור יוגש להנהלת העירייה סיכום בכתב, בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול בה.
  - בידי הממונה מצויים הנהלים וההוראות שנקבעו לצורך כך וכל עובד/ת רשאי/ת לקבל את המידע על פי בקשתו/ה.

**אם בוצעה כלפיך הטרדה מינית או התנכלות על רקע מיני במקום העבודה, ניתן להגיש תלונה לממונה על מניעת הטרדה מינית בעירייה בכתב או בעל פה, ישירות או באמצעות אדם שלישי.**

**הממונה על מניעת הטרדה מינית היא שרית סלומינסקי, מנהלת אגף משאבי אנוש  
טל: 03-5311115 מייל: [sarits@kiryatono.muni.il](mailto:sarits@kiryatono.muni.il)**

**שומרים על סביבת עבודה נקייה מהטרדה מינית והתנכלות ונהנים מעבודה באווירה בטוחה ומכבדת.**

איכות חיים