

החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998 – מדיניות החברה

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

מהי התנכלות?

ע"פ החוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1998, התנכלות היא כל אחת מאלה אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

□ מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש העבודה – 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 בלבד או התייחסות אחת בלבד.

□ מעביד או ממונה מטעמו פגע בעובד או בדורש העבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

□ מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש העבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא: סיוע של עובד לעובד בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

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:

- (1) במקום העבודה
- (2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד
- (3) תוך כדי עבודה
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי עבודה בכל מקום שהוא

ע"פ החוק להטרדה מינית התשנ"ח 1999, הנהלת החברה רוצה להדגיש בפני כל העובדים/ות בכל הרמות כי הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והנהלת החברה לא תשלים עמן.

הטרדה מינית והתנכלות מהוות (ע"פ חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות – גם ע"פ חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1998):

1. עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסר 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, המתנכל, ובמקרים מסוימים – המעביד של אלה.
3. עבירת משמעת, היכולה לחייב את המטריד או המתנכל בעונש משמעת.

מהי הטרדה מינית?

ע"פ החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

- סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני
- מעשה מגונה
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני למרות שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה (בין במילים ובין בהתנהגות) שאינו מעוניין בהן. יתרה מזאת אין צורך להראות אי הסכמה במקרה של יחסי מרות בעבודה או במקרה של ניצול יחסי מרות.
- התייחסויות חוזרות למיניות של אדם, למרות שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.

מה לצפות אם הוטרדת מינית או התנכלו לך?

בפני אדם שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו פתוחות שלוש אפשרויות לפי החוק, ובאפשרותו לבחור אם לזום אחד או יותר מההליכים הבאים:

1. הליך פלילי: הנפגע/ת יכול/ה להגיש תלונה במשטרה.
2. הליך אזרחי: הנפגע/ת יכול/ה להגיש, תוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט נגד המטריד/ה או המתנכל/ת בעצמו ואם הוא חושב שהמעביד אחראי, גם נגד המעביד.
3. טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת "יחסי עבודה", הנפגע/ת יכול/ה להגיש תלונה במקום העבודה.

מי יכול להגיש תלונה?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מהגורמים הבאים:

- א. עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.
- ב. אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה.
- ג. אחר מטעמו של אדם כאמור בסעיפים א' ו-ב' – במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

ניתן להגיש תלונה בע"פ או בכתב, לאחראית לעניין טיפול בתלונות בגין הטרדה מינית.

לקוחות החברה

- עובד הסבור שנפגע מינית או התנכלות ע"י מי מלקוחות החברה, וברצונו להגיש תלונה כנגד המטריד – עליו להגיש את התלונה לידי

הגורם האחראי לטיפול בתלונות למניעת הטרדה מינית אצל הלקוח. בנוסף, אנו נפעל על מנת לסייע לו.

- עובד של אחד מלקוחות החברה הסבור שהוטרד מינית או סבל מהתנכלות ע"י מי מעובדי החברה, יפנה לאחראית לטיפול בתלונות למניעת הטרדה מינית במשרד.

תפקיד האחראית:

1. מתן חומר ומידע לכל עובד המעוניין בכך.
כל פניה לאחראית או לכל אדם העובד בארגון, בייחוד לדרג ניהולי, אשר יש בה פרטים העשויים להביא לזיהוי הנילון תחייב, נקיטת צעדים לבירור פרטי האירוע, גם אם העובד הפונה אינו מעוניין בכך. בירור במקרים אלה מתחייב ע"פ החוק ונעשה על מנת למנוע הישנות מקרים בעתיד. הבירור יתקיים תוך שמירה על דיסקרטיות בתהליך.

2. לקבל תלונה.
3. לפעול לבירור התלונה ולצורך כך בין היתר: לשמוע את הנילון והעדים, אם ישנם, ולבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.
4. לקבל החלטה לגבי אופן הטיפול.

כמו כן, רשאי כל עובד לפנות לאחראית על מנת לקבל עתק של החוק למניעת הטרדה מינית ו/או של התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד) התשנ"ח – 1998.

הנהלת החברה, מינתה את סוזי משה כאחראית לטיפול בתלונות למניעת מקרים של הטרדה מינית והוסמכה לטפל בתלונות בדבר הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה.

ניתן לפנות לסוזי משה בשלוחה 209 במשרדים בפ"ת.

הנהלת החברה, פונה לכל העובדים לשתף פעולה עם האחראית, לפי הצורך, על מנת למסור לה פרטים שיוכלו לסייע במקרים בהם תפעל לבירור פרטי אירוע. אנו רואים בחומרה רבה כל מקרה של הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת יחסי

עבודה ונעשה ככל האפשר על מנת למנוע מעשים כגון אלו.
אנו מצפים מכל מנהל בקבוצה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה. ההנהלה ממליצה לכל מי שנפגע מהטרדה מינית או שהיה עד להטרדה מינית או התנכלות, לפנות לאחראית ואנו מתחייבים לטפל ביעילות וללא דיחוי בכל מקרה של הטרדה מינית או התנכלות שיובאו לידיעתנו תוך הגנה מירבית על כבודו ופרטיותו של המתלונן, הנילון ועדים אחרים.