



עיריית פתח-תקוה לשכת מנכ"ל

| | | |
|------------------------------------|-----------------------------|----------------------|
| שם הנוהל: מניעת הטרדה מינית | מספר נוהל: 30-16-004 | עמוד 1 מתוך 4 עמודים |
| פרק: משאבי אנוש | חל על: כל יחידות העירייה | ערך: מאיר סאיג |
| תאריך תחולה: 30.07.2013 | עדכון אחרון: 01.03.2015 | מהדורה: 2 |

1. כללי

1.1 החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998, נחקק במטרה לאסור הטרדה מינית מכל סוג, להגן על כבודו של האדם, חירותו ופרטיותו וכדי לקדם את השוויון בין המינים.

2. מטרה

2.1 להביא לידיעת העובדים תמצית החוק למניעת הטרדה מינית לידיעת העובדים במטרה למנוע הטרדה מינית תוך קידום השוויון בין המינים.

3. הפניות/מסמכים ישימים

3.1 החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998.

4. הגדרות

4.1 "הטרדה מינית" = הטרדה מינית היא פעולה בעלת אופי מיני שבו אחד הצדדים אינו מסכים לה.

עפ"י החוק הטרדה מינית תחשב כל אחד מהמקרים הבאים:

- א. מעשה מגונה (די באירוע יחיד).
- ב. סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- ג. ניצול יחסי כפיפות או מרות לקבלת טובות הנאה מיניות.
- ד. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני – למרות שהאדם אליו הופנו, הראה שאינו מעוניין בהן.
- ה. התייחסויות חוזרות למיניות האדם.
- ו. התייחסות מבזה ומשפילה למינו או נטייתו של אדם – בין אם המוטרד הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
- ז. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. (ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:
 1. הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו צורתו, היקפו ומטרתו.
 2. הפרסום נעשה למטרה כשרה.
 3. יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו.)



| | | |
|------------------------------------|-----------------------------|----------------------|
| שם הנוהל: מניעת הטרדה מינית | מספר נוהל: 30-16-004 | עמוד 2 מתוך 4 עמודים |
| פרק: משאבי אנוש | חל על: כל יחידות העירייה | ערך: מאיר סאיג |
| תאריך תחולה: 30.07.2013 | עדכון אחרון: 01.03.2015 | מהדורה: 2 |

בפסקה זו, "תצלום סרט או הקלטה" - לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם".

5. אחריות וסמכות

| מס"ד | הגורם האחראי | תחום האחריות |
|------|-----------------------|---|
| 1. | עובד | איסור הטרדה מינית והבעת אי הסכמה מפורשת להטרדה מינית |
| 2. | מעביד | מינוי אחראי להטרדה מינית, פרסום הנוהל והוראות החוק, נקיטת אמצעים נגד עובד מטריד |
| 3. | אחראית על הטרדה מינית | תחקור אירוע הטרדה והגשת המלצות |

6. השיטה

6.1 יחסים שאינם נחשבים כהטרדה מינית:

חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.

6.2 העונש הקבוע בחוק על עבירה של הטרדה מינית:

חשוב להדגיש - הטרדה מינית מכל סוג היא התנהגות אסורה. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר. המתנכל לעובד על רקע מיני או פוגע במי שסייע או העיד לטובת עובד אחר בתלונה על הטרדה מינית צפוי לעונש עד שלש שנות מאסר.

6.3 חובות המעביד למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה:

החוק מחייב את המעביד לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה – ביניהם:

- למנות אחראית לנושא ההטרדה המינית במקום העבודה.
- לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
- לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות.
- לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות.
- על מעביד המעסיק מעל 25 עובדים, לתלות תקנון בנושא הטרדה מינית במקום בולט לעין.
- ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשי עובדיו, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.



עיריית פתח-תקוה לשכת מנכ"ל

| | | |
|------------------------------------|-----------------------------|----------------------|
| שם הנוהל: מניעת הטרדה מינית | מספר נוהל: 30-16-004 | עמוד 3 מתוך 4 עמודים |
| פרק: משאבי אנוש | חל על: כל יחידות העירייה | ערך: מאיר סאיג |
| תאריך תחולה: 30.07.2013 | עדכון אחרון: 01.03.2015 | מהדורה: 2 |

6.4 החובה המוטלת על עובד במידה והוטרד מינית:

אם נתקלת בהתנהגות בלתי הולמת כלפיך שהיא הטרדה מינית מצד עובד/ת או מנהל/ת – החוק מחייב אותך להביע אי הסכמה באופן מפורש – בין אם במילים או בהתנהגות. בשום אופן אין להבליג או להסתפק ברמיזות על חוסר הסכמתך. יחד עם זאת, במקרים של קטין, חסר ישע, או ניצול יחסי מרות או כפיפות בעבודה, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

6.5 עיתוי הגשת תלונה על הטרדה מינית והתנכלות:

רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן לעשות זאת עד 3 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (דהיינו לספר לחברה או בן משפחה).

6.6 אפשרויות הפעולה במקרה של הטרדה מינית:

החוק מציע ארבע דרכי פעולה אפשריות. ניתן לנקוט בכולן או בחלקן במקביל או בזו אחר זו:

- להגיש תלונה בעירייה לדין משמעתי פנימי – אצל האחראית למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים. האחראית בעיריית פתח תקווה הינה מנהלת רווחת העובדים במינהל משאבי אנוש.
- להגיש תביעה לבית הדין לעבודה – ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעביד וכן לתבוע פיצויים כספיים.
- להגיש תביעה לבית משפט אזרחי – ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד, מקסימום הקנס הוא עד 50,000 ₪.
- להגיש תלונה במשטרה – במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

6.7 דרכי הטיפול של העירייה בתלונה על הטרדה מינית:

- ראשית יש לדעת כי הפניה לאחראית על הטרדה מינית בעבודה היא חסויה. עם קבלת הפניה תדאג האחראית לתחקר את האירוע באמצעות שיחות נפרדות עם הצדדים ובסיומן היא תכין סיכום והמלצות שיועברו לגורמים המחליטים בעירייה.
- המעביד לאחר שקיבל את סיכומיה והמלצותיה של האחראית, יחליט בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת הסמכויות שלהלן:
- הרחקת "המטריד לכאורה" מהמתלוננת, במידה שלא תפגע במרכיב מתנאי העבודה.
 - נקיטת צעדים כדי למנוע הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלוננת.
 - פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.



עיריית פתח-תקוה
לשכת מנכ"ל

| | | |
|------------------------------|---------------------------|----------------------|
| שם הנוהל : מניעת הטרדה מינית | מספר נוהל : 30-16-004 | עמוד 4 מתוך 4 עמודים |
| פרק : משאבי אנוש | חל על : כל יחידות העירייה | ערך : מאיר סאיג |
| תאריך תחולה : 30.07.2013 | עדכון אחרון : 01.03.2015 | מהדורה : 2 |

המעביד ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלוננת, ל"מטריד לכאורה" ולאחראית.

- * כל האמור לעיל בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהיפך.
- * כל האמור לעיל המתייחס לעובדת העירייה מתייחס גם לעובדת חברת כוח אדם חיצונית וכל גורם חיצוני הבא במגע מקצועי עם עובדי העירייה.
- * דין חברת כוח אדם כדין המעביד.

7. חתימות

כתב : ברכה נחשתאי.

אישר :

ה' אדר תשע"ה - 24.02.2015

לאוניד סמוליאנוב

תאריך

סמנכ"ל משאבי אנוש

י' אדר תשע"ה - 01.03.2015

יעקב ממן

תאריך

מנכ"ל העירייה