תקנון למניעת הטרדה מינית

ברנקו וייס
חינוך. חשיבה. יוזמה

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

ביום 20 בספטמבר 1998 נכנס לתוקפו החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998. החל מתאריך זה הטרדה מינית והתנכלות מהווים מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין.

ברנקו וייס פועל ונלחם למען סביבת לימודים ועבודה חופשיים מהטרדה מינית. ברנקו וייס רואה בחומרה רבה כל הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית, ויעשה כל שביכולתו על מנת למנוע את קיומם במסגרתו.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית ולהבטיח כי ברנקו וייס ישמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות, החוק והתקנות הם הקובעים.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	
א	1–4	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")?
ב	5–6	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ג	7–8	מדיניות ברנקו וייס ואחריותו
ד	9–10	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה	11	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו	12–17	הליך הגשת התלונה והטיפול במסגרת ברנקו וייס

האחראית מטעם ברנקו וייס לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית היא **מיכל מרדכי**, משרדה ממוקם ברח' נרקיס 11 בירושלים. **יצירת קשר באמצעות- נייד: 050-3777564, מייל: michalm@brancoweiss.org.il** (להלן: "האחראית").
ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל-פה.

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית עשויה להתרחש במצבים בהם אישה מטרידה מינית גבר, ולעיתים אף בין שני גברים או שתי נשים; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) על פי החוק, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם לבצע מעשה בעל אופי מיני.

(2) מעשה מגונה.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:

(א) ניצול של יחסי מרות או יחסי השפעה בעבודה.

(ב) ניצול של יחסי מרות או יחסי השפעה, תלות, חניך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.

(4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד, כי אינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסוגו בפסקה (3) לעיל.

(5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(5)(א) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו ולא נתנה הסכמה לפרסום, ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:

(1) הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, תורתו, 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.

(ג) אי הסכמה:

(1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי הטרדה מינית שמתבטאת בסחיטה, בהתייחסות מבזה או משפילה, בניצול יחסי מרות בעבודה, בניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול של קטין, חסר ישע או בניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי של מטופל במטפל.

(2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

2. מה איננו הטרדה מינית?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד יוותר תחום אפור. לדוגמא, קשה להגדיר מראש מה ייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או מיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית בעבודה?

(א) על פי החוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

(1) מעביד 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.

(2) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

(3) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

(ב) הגנת תלונת שווא/תביעת שווא- במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) – יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות "במסגרת יחסי עבודה" מתקיימות בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

(א) במקום העבודה.

(ב) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד

(ג) תוך כדי עבודה.

(ד) תוך ניצול מרות או יחסי השפעה ביחסי עבודה בכל מקום שהוא.

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

(א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות – גם על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1998) –

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו בקנס;

(2) עוולה אזרחית שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע מהמטריד או המתנכל פיצוי כספי, וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל ובמקרים מסוימים - מהמעביד של אלה.

חלק ג': מדיניות ברנקו וייס ואחריותו

6. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות ברנקו וייס

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות בפעילות ברנקו וייס ועומדות בניגוד למדיניותו וברנקו וייס לא ישלים עימן. ברנקו וייס יפעל וילחם למען סביבת לימודים ועבודה חופשיים מהתנהגויות אלו.

7. אחריות המעביד

(א) נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו. בהקשר לאחריות ברנקו וייס מכוח חוק זה, יראו בברנקו וייס כמעביד, במורים ובמנחים כעובדים או ממונים מטעם ברנקו וייס.

(ב) החוק פוטר את המעביד מאחריות מיוחדת זו במקרים בהם מילא המעביד את חובותיו על פי החוק למניעת הטרדה מינית. החובה בעיקרה היא למנוע באמצעים סבירים הטרדה מינית והתנכלות (ראו חלק ד'); לטפל ביעילות בכל מקרה שהובא לידיעתו, ולמנוע את הישנות המעשים (ראו חלק ו'). כמו כן חייב המעביד לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות (ראו חלק ו').

החלקים הבאים בתקנון מבהירים את האמצעים שנוקט ברנקו וייס כדי למנוע הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילותו, ואת אופן הטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית והתנכלות במידה ואלו אירעו בכל זאת.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

8. צעדי מנע

(א) ברנקו וייס דורש מכל עובד, מורה, וממונה מטעמו להימנע ממעשים של הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת פעילות ברנקו וייס ולעשות כל שביכולתם למנוע הטרדה מינית והתנכלות, והכל כדי ליצור סביבת עבודה ולימודים חופשית מהטרדה מינית והתנכלות.

(ב) ברנקו וייס דורש מכל עובד, מורה, וממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילות ברנקו וייס.

(ג) ברנקו וייס מעודד ויאפשר, בפרקי זמן סבירים, לכל עובד, מורה, וממונה מטעמו להשתתף בפעולות הסברה מאורגנות בנושא הטרדה מינית ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך העבודה והלימודים התקין בברנקו וייס.

9. קבלת מידע וממי

(א) כל עובד, מורה וממונה מטעם ברנקו וייס זכאי לעיין ולקבל העתק צילומי של כל אחד מאלה:

(1) החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998;

(2) תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח – 1998;

(2) התקנון למניעת הטרדה מינית של מכון ברנקו וייס;

(ב) כל עובד , מורה וממונה מטעם ברנקו וייס יוכל לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ג) כל עובד, מורה, וממונה מטעם ברנקו וייס יכול לקבל מסמכים אלו מאת האחראית.

חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או התנכלו לך?

10. דרכי פעולה העומדות לנפגע מהטרדה מינית או מהתנכלות

(א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

(1) טיפול באחריות ברנקו וייס: אם ההטרדה המינית או ההתנכלות התבצעה במסגרת פעילות ברנקו וייס הנפגע יכול להגיש תלונה לאחראית כמפורט בחלק ו'.

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל בבית הדין האזורי לעבודה) נגד:

- המטריד או המתנכל בעצמו;

- ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ראו סעיף 7 לעניין אחריות המעביד).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים. על אף האמור לעיל, ברנקו וייס ממליץ בפני נפגע מהטרדה מינית והתנכלות לפנות בכל מקרה לאחראית, וזאת על מנת לאפשר לברנקו וייס לפעול למניעת הישנות ההטרדה המינית או ההתנכלות.

(2) ברנקו וייס יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו.

חלק ו': הליך הגשת התלונה והטיפול במסגרת ברנקו וייס

11. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(א) תלמיד, עובד, דורש עבודה, ממונה מטעם ברנקו וייס, עובד של קבלן כח אדם או קבלן משנה המוצב לעבודתו בברנקו וייס, או אדם אחר אדם שטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו במסגרת פעילות ברנקו וייס.

(ב) אחר מטעמו של אדם כאמור בסעיף קטן (א) - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שהנפגע מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי המוטרד).

12. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראית מטעם ברנקו וייס לתלונות בדבר הטרדה מינית.

(ב) אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומה של האחראית.

(ג) בהעדר האחראית וממלא המקום, ניתן לפנות למנכ"ל ברנקו וייס שיעביר את הטיפול בתלונה לגורם המתאים.

13. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

(א) פירוט זהות המעורבים במקרה, ועדים אם ישנם;

(ב) מקום האירוע;

(ג) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית:

(1) האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;

(2) האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכדומה.

14. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה -

(1) תרשום האחראית את תוכן התלונה;

(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים;

(3) האחראית תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

15. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה תנקוט האחראית את הצעדים הבאים:

(1) תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות העומדות בפניו מבחינה חוקית (חלק ה' סעיף 10 לעיל).

(2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, ובין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שיגיע אליה בעניין התלונה.

(ב) האחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לממלא מקומה ובהעדרו, למנכ"ל ברנקו וייס.

(ד) בירור התלונה יעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר -

(1) לא תגלה האחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;

(2) לא תשאל האחראית שאלות בקשר לעברו המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבור שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

(ו) ברנקו וייס יגן על מתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה, בענייני עבודה או לימודים, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או לימודים, שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל ברנקו וייס להרחקת הנילון מהמתלונן ככל שניתן, וככל שנראה נכון בנסיבות העניין.

(ז) בתום בירור התלונה תגיש האחראית, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בתלונה, לרבות כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 16.

(1) לגבי תלונה כנגד עובד ברנקו וייס, מורה, ממונה מטעמו, וכל אדם אחר יוגש הסיכום למנכ"ל ברנקו וייס

(2) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם או קבלן משנה המוצב בברנקו וייס לצורך ביצוע עבודתו, יוגש הסיכום גם למעבידו הפורמלי של הנילון.

(ח) נודע לברנקו וייס על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, תעביר את המקרה לבירור האחראית; הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

16. טיפול ברנקו וייס במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מנכ"ל ברנקו וייס את הסיכום וההמלצות של האחראית כאמור בסעיף 15(ז), יחליט בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על שבעה ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות בידיה לגבי כל אחד מאלה:

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

(2) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) ברנקו וייס יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטת הגורם המתאים לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כן יאפשר ברנקו וייס למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.

(ג) ברנקו וייס רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית.

(ד) על אף האמור בסעיף זה רשאי ברנקו וייס לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משפטיים או משמעתיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה; עשה כן ברנקו וייס -

(1) ימסור על כך הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל ברנקו וייס לפי הוראות סעיף 15(ו);

(3) בתום ההליכים יקבל ברנקו וייס החלטה לפי סעיף קטן (א).

(ה) היה הנילון אדם המועסק בפועל בברנקו וייס אך מעבידו הפורמאלי הוא קבלן כח אדם או קבלן משנה, רשאים ברנקו וייס, בהסכמה עם מעבידו של הנילון, להכריע בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.