



עיקרי תקנון למניעת הטרדה מינית

עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ותקנותיו, בהתאם לסעיף 7(ב) לחוק כל שימוש בלשון זכר מתייחס גם לנקבה, ולהפך המידע המובא בתקנון זה הינו כללי בלבד. אין הוא מהווה תחליף ליעוץ משפטי ואין להסתמך עליו ללא יעוץ מתאים. המידע המובא להלן מעודכן בהתאם להוראות החוק והתקנות המעודכנות במועד הצבת תקנון זה.

הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר. בנסיבות שבהן המטריד מינית פרסם תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו, דינו שלוש שנים

המעשים האסורים:

- סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני
- מעשה מגונה (די באירוע יחיד)
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני
- התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם
- ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני
- פרסום תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו
- התנכלות אסורה: כל פגיעה בעובד / ספורטאי / מאמן / מתנדב וכו' או במבקש עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או כל פגיעה במי סייע או העיד לטובת הנ"ל בתלונה על הטרדה מינית.

המתנכל לאדם - דינו מאסר עד שלוש שנים

- אי הסכמה: על המוטריד להראות בבירור שאינו מסכים להתנהגות המטרידה, במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, או שימוש לרעה בסמכות של עובד ציבור במילוי תפקידו תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

חובת המעסיק:

- מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה.
- על המעסיק: למנות אחראי לנושא הטרדה מינית במקום העבודה; לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות; לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות; לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות; להביא לידיעת עובדיו את התקנון למניעת הטרדה מינית ולתלותו במקום בולט לעין.

הליך הגשת התלונה:

- מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים.
- החוק מציע שלוש אפשרויות, ניתן לנקוט בחלקן או בכולן, במקביל או בזו אחר זו:
- דין משמעתי פנימי - הגשת תלונה לאחראי על פי החוק, או למעסיק.
- הליך פלילי - הגשת תלונה למשטרה.
- הליך אזרחי - ניתן להגיש, ככלל בתוך 7 שנים, תביעה אזרחית בבית המשפט.

בירור התלונה אצל המעסיק:

- האחראי יפעל לבירור התלונה, ישמע את המעורבים והעדים ויבדוק את המידע. האחראי גם יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול לפי החוק.
- אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, ויעביר את הבירור לאחראי אחר / לממלא מקום / למעסיק.
- בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים.
- בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול בה.
- המעסיק יחליט בתוך 7 ימים על המשך הטיפול בנקיטת צעדים או באי-נקיטת צעדים, במטרה למנוע המשך ההטרדה המינית וכדי לתקן פגיעה שנגרמה למתלונן.
- המעסיק יגן על המתלונן במהלך בירור התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה ובין היתר המעסיק יפעל להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל הניתן וככל שנראה נכון בנסיבות העניין.
- המעסיק ימסור למתלונן הודעה מנומקת בכתב על החלטתו, וכן יאפשר למתלונן לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

האחראית למניעת הטרדה מינית אצל המעסיק:

טלי עזרא

052-7483175

TaliEzra01@gmail.com

ניתן לקבל עותק מהחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ומהתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998, אצל האחראי ו/או במשרדי המועדון



Regulations for the Prevention of Sexual Harassment - Principles

Highlights of the Prevention of Sexual Harassment Law, 1998, and its regulations, pursuant to Section 7(b) of the law.

Use of the masculine gender will be interpreted to include the feminine gender and vice versa. The information presented is general only. It is not a substitute for legal advice and should not be relied upon without proper advice. The information presented below is updated in accordance with the provisions of the law and regulations during this publication.

Sexual harassment is prohibited by law. The harasser is liable for up to two years imprisonment.

A sexual harasser who publishes photographs focusing on the sexuality of a person without their consent are liable for up to three years imprisonment.

Prohibited acts:

- Blackmailing someone into performing an act of sexual nature
- An indecent act (one incident is sufficient)
- Repeated overtures of a sexual nature
- Repeated references to human sexuality
- Degrading reference to the gender or sexual tendency of a person
- Taking sexual advantage of a relationship of subordination or authority
- Publishing photographs that focus on the sexuality of a person without their consent
- Prohibited persecution: Any harm to an employee or employment candidate originating in sexual harassment, or any harm to anyone who assisted or testified on behalf of another employee in a complaint of sexual harassment.

The persecutor may be sentenced to up to three years of imprisonment.

- Nonconsent: The victim of harassment must clearly indicate that he does not consent to the behavior of the harasser - in words or behavior. In the case of a minor, helpless person, patient or in case of exploitation or abuse of authority in labor relations, or misuse of a position of authority of a public servant in the fulfillment of his job toward a person in service, or in case of dependence of a person on the public servant, there is no proven nonconsent.

Employer's obligations:

- Employers must take reasonable measures to prevent sexual harassment in workplace relations.
- The employer must: appoint a supervisor of sexual harassment issues in the workplace; formulate an effective method for submitting a complaint of sexual harassment or persecution; demand that all employees refrain from sexual harassment and persecution; conduct explanatory and instructional activities and require all employees to participate in the activities; communicate to its employees the regulations for sexual harassment and display it in a prominent place.

Procedure for filing a complaint:

It is recommended to document the event as fully as possible and substantiate it with witnesses.

The law offers three options. All or some can be utilized, simultaneously or one after the other:

- Internal disciplinary hearing - lodge a complaint with the employer or with the supervisor.
- Criminal proceedings - file a complaint with the police.
- Civil proceedings - file a civil claim with the court, generally within a period of seven (7) years.

Employer handling of the complaint:

- The supervisor is responsible for investigating the complaint, must hear from those involved and from the witnesses, and must ascertain the information. The supervisor must notify the complainant of the methods for handling sexual harassment or persecution according to the law.
- The supervisor should not investigate the complaint if they are personally connected to the subject of the complaint or to those involved in it, and will transfer the investigation to another supervisor, to a replacement to the employer.
- The complaint must be investigated efficiently and without delay.
- The complaint must be investigated while providing utmost protection to the dignity and privacy of the complainant, the defendant and other witnesses.
- Upon completion of the investigation, the supervisor must submit to the employer, without delay, a written summary, accompanied by substantiated recommendations for further handling.
- The employer must decide within no more than seven (7) work days whether to take steps or not to prevent continued sexual harassment and to remedy the damage caused to the complainant.
- During the investigation, the employer must protect the complainant against any adverse effect on employment conditions as a result of the complaint. Among others, the employer must separate the alleged harasser from the complainant, as much as possible, and as such actions are deemed reasonable under the circumstances.
- The employer must provide the complainant with substantiated written notification about its decision, and must enable the complainant to review the recommendations of the supervisor.

Supervisor of sexual harassment issues in the workplace:

Tali Ezra

+972 52-7483175

TaliEzra01@gmail.com

Employees are entitled to receive a copy of the Law and regulations from the supervisor and/or in the main office