



בעיריית כפר סבא מקיימים מרחב עבודה בטוח

עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998

חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים. עיריית כפר סבא רואה בחומרה רבה כל הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית ומקפידה על שמירת סביבת עבודה הוגנת ומכבדת. במקרה הצורך, ינקטו כל האמצעים הנדרשים, כדי למנוע ולמגר תופעה פסולה זו

הטרדה מינית היא:

1. **סחיטה באיומים** כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
 2. **מעשים מגונים**: מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים או מעשה מגונה בפומבי בפני אדם אחר, ללא הסכמתו.
 3. **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני**, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי הוא אינו מעוניין בהצעות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין ו/או התנגדות.
 4. **התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, התמקדות במיניותו**, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי הוא אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין ו/או התנגדות.
 5. **התייחסות מבזה או משפילה** המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
 6. **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו**, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
- דוגמאות: דיבורים, הצעות, התייחסות מינית למראה או לבוש של אדם, לאיברי גופו, משלוח מסרים מיניים, מגע או נגיעה בעובד/ת לשם גירוי מיני.**
- חיזורים בין עמיתים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי, אינם הטרדה מינית.

אי הסכמה

- במקרה של אי הסכמה לחיזור, יש להראות זאת מפורשות, בין במילים ובין התנהגות מפורשת.
- במקרה של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול של יחסי תלות או כפיפות בעבודה אין חובה להוכיח אי הסכמה.
- במקרה של חיזור מצד מנהל/ת או בכיר/ה, שבינו/ה לבין המוטרד/ת מתקיימים יחסי מרות, המוטרד/ת פטורים מלהראות אי הסכמה לצורך הוכחת הטרדה מינית.

• עיריית כפר סבא רואה ביחסים בין מנהל/ת או בכיר/ה לבין כפוף/ה מעשה אסור. במידה ומתהווה קשר בין מנהל/ת או בכיר/ה לבין כפוף/ה, יש לדווח עליו לממונה על מניעת הטרדה מינית על מנת שאחד הצדדים יועבר מתפקידו לשם ביטול יחסי המרות ביניהם.

התנכלות

על פי החוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התנכלות הינה כל פגיעה בעובד/ת או בדורש/ת עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית, לרבות כל פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת שהגיש/ה תלונה על הטרדה מינית.

לדוגמא: ממונה המונע את קידומו/ה של עובד/ת או פוגע בתנאי העסקתו/ה עקב סירובו/ה להצעתו החד פעמית למגע מיני או לקשר אינטימי או עובד/ת אשר מוסר/ת עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד/ת אחר/ת והמעסיק / ממונה מרעה את תנאי עבודתו/ה בשל כך.

חובת המעביד

מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה. **חובה על המעביד:**

- לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה.
- לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות.
- מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעביד. המעביד יפרסם את התקנון בין עובדיו.
- לקיים פעולות הסברה והדרכות למנהלים/ות ועובדים/ות.
- יש לנקוט אמצעים סבירים על מנת להגן על המתלונן/ת.

למי פונים?

תימרה אברהמי 09-7649233 | חני בן שיטרי 09-7641151 | בתיה האס פורטר 09-7646560 | אורית בראון 09-7649278 | שלמה גור 09-7646560

*רכזת התחום
אגף משאבי אנוש והדרכה

כמו כן ניתן לפנות אל:

משרה 100

מרכז סיוע לנפגעי תקיפה מינית 1203

מרכז סיוע לנפגעות תקיפה מינית 1202

