



תקנון למניעת הטרדה מינית - המרכז הרפואי מעיני הישועה

(לפי סעיף 7(ד)2 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998)

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998). הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המרכז הרפואי מעיני הישועה, והוא לא ישלים עמו. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים וניתן לעיין בתקנון המלא המופץ בלוח המודעות של המרכז הרפואי.

מהי הטרדה מינית?

הטרדה מינית היא אחד מששה המעשים הבאים:

1. **סחיטת אדם לביצוע מעשה מיני** - איום בסגנון "אם... אז...".
2. **מעשה מגונה** - נגיעות, ליטופים, חיבוקים, נשיקות, חשיפה פיזית וכו' בניגוד לרצונו של אדם.
3. **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני** - אדם המציע שוב ושוב הצעות מיניות לאחר בניגוד לרצונו.
4. **התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניות** - אדם המתייחס שוב ושוב באופן מיני לאחר בניגוד לרצונו.
5. **התייחסות מבזה או משפילה למין, למיניות או לנטייה המינית** - הערות משפילות (גם הערות חד פעמיות) בקשר להיותו של אדם זכר או נקבה, לאופן שבו הוא מפגין מיניות או לנטייתו המינית.
6. **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.**

אילו מעשים לא יחשבו להטרדה מינית?

חיזורים הנעשים ברוח טובה מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.

מהי התנכלות אסורה?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית בתלונה או בתביעה על רקע הטרדה מינית. הפגיעה אינה חייבת להיות מופנית כלפי מי שהוטרה מינית, היא יכולה להיות מופנית גם כלפי מי שסייע או העיד לטובת הנפגע. המתנכל לא חייב להיות האדם שהטריד מינית, הוא יכול להיות חבר שלו, בן משפחתו, מנהל או עובד העובדים עימו וכו'.

מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

מדובר במקום העבודה אבל גם בכל במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד, תוך כדי עבודה אבל גם תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).

הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המרכז הרפואי והוא לא ישלים עימן!

על המרכז הרפואי לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי עובד העבודה. ניתן לתבוע את המרכז הרפואי בגין מעשי עובדיו, באם לא ינקוט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.

- המרכז הרפואי דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור.
- המרכז הרפואי ממנה את **מר ליאור אביטן וגב' הילה לשם**, כאחראים למניעת הטרדה מינית במקום העבודה.
- כל עובד זכאי לקבל מהאחראים העתק מהחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.
- במידה והמרכז הרפואי יקיים פעולות הסברה והדרכה הוא יחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות.

מתי רצוי להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?

רצוי להתלונן על הטרדה מינית או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן לעשות זאת עד 7 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע כלל הניתן ולגבות בעדים (דהיינו לספר לחברה או בן משפחה).

מה לעשות אם הוטרה מינית או אם התנכלו לך?

החוק מציע שלוש אפשרויות, ניתן לנקוט בכולן או בחלקן, במקביל או בזה אחר זה:

- (1) **דין משמעתי פנימי** – ניתן להתלונן אצל המעביד או אצל האחראים למניעת הטרדה מינית, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
- (2) **הליך פלילי** - הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
- (3) **הליך אזרחי** - הנפגע יכול להגיש בתוך שבוע שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל בעצמו ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם כנגד המעביד.

הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד:

- התלונה יכולה להיות מוגשת ע"י העובד המוטרה או שהתנכל לו במסגרת יחסי העבודה, אדם שטוען כי עובדו של המעביד או הממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי העבודה, כל אדם אחר מטעם שהוסמך על ידם להגיש תלונה.
- אם האחראי/ת הוא/היא אדם שמתלוננים עליו/עליה או אם הוא/היא בעל/ת נגיעה אישית לתלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לאחראי/ת השניה ובהעדרו/העדרה למנהל המרכז הרפואי.
- אם "מטריד" הינו עובד של חברת כח אדם או לאחד האחראים מטעם המרכז הרפואי.
- התלונה תכלול את תיאור המקרה, זהות המעורבים, מקום האירוע, האם המוטרה הראה שהתנהגותו מפריעה, האם יש יחסי תלות.
- תלונה ניתן להגיש בכתב או בע"פ ועל האחראי/ת לרשום אותה; המתלונן/ת יחתום על הרישום של האחראי/ת ויקבל העתק.
- האחראי/ת יידע את המתלונן/ת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי חוק, יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר ישמע את כל הצדדים המעורבים ועדים ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה. הבירור יעשה ביעילות וללא דיחוי, תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של כל המעורבים.
- המרכז הרפואי יגן על המתלונן/ת מפני פגיעה ביחסי העבודה במהלך הבירור ויפעל להרחקת ה"מטריד" מהמתלונן/ת ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.
- בתום בירור התלונה יגיש האחראי/ת למעביד סיכום של בירור התלונה בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול.
- המרכז הרפואי, לאחר שקיבל את את סיכומי והמלצות האחראים, יחליט תוך 7 ימי עבודה על הפעלת אחת הסמכויות שלהלן:
- א. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה לרבות בעניין כללי התנהגות ראויים; נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
- ב. הרחקת "המטריד" מהמתלונן/ת, במידה שלא תפגע במרכיב מתנאי העבודה.
- ג. פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במרכז הרפואי.
- ד. אי נקיטת צעד כלשהו.
- המרכז הרפואי יסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן/ת, ל"מטריד" לכאורה ולאחראים.

* אין בכל הנ"ל לגרוע או למעט בכיהוא זה מתקנון הצניעות המיוחד של ביה"ח שנמסר לכל עובד בקבלתו ע"י הרב הופר.

פרטי התקשרות עם האחראים על מניעת הטרדה מינית

מר ליאור אביטן, מנכ"ס ועו"ד הילה לשם, יועצת משפטית

טלפון: 03-5770567 פקס: 03-5771230 דוא"ל: hilal@mhmc.co.il