

המועצה האזורית חוף הכרמל



תקנון למניעת הטרדה מינית במועצה האזורית חוף הכרמל

פרק	תוכן העניינים	סעיפים	עמודים
פרק א'	מטרות	1	1
פרק ב'	הגדרת הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")	2-4	1
פרק ג'	תוצאות ההטרדה המינית וההתנכלות	5	3
פרק ד'	מדיניות המועצה ואחריותה	6-7	3
פרק ה'	שלבי הטיפול	8-14	4-7
פרק ו'	שונות	15-17	7

בית אורן
בית חנניה
בת שלמה
גבע כרמל
דור
הבונים
החותרים
ימין אורד
כרם מהר"ל



כפר גלים
כפר סיטרין
מגדים
מעגן מיכאל
מעין צבי
נוה ים
נחשולים
ניר עציון
עופר



עין אילה
עין הוד
עין חוד
עין כרמל
עתלית
צרופה
קיסריה
שדות ים
שפיה



פרק א': מטרות

1. מטרת תקנון זה כי להבטיח כי המועצה האזורית חוף הכרמל (להלן: "המועצה"), תשמש מקום עבודה שאין בו הטרדה מינית ו/או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

פרק ב': הגדרת הטרדה מינית והתנכלות (ב"מסגרת יחסי עבודה")

2. מהי הטרדה מינית

א. הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה.
ב. על פי החוק למניעת הטרדה, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

- (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- (2) מעשה מגונה.
- (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן, ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:
 - א. ניצול של יחסי מרות בעבודה.
 - ב. ניצול של יחסי מרות, תלות, חניך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.
- (4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בסעיף 2 (ב) (3) לעיל.
- (5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

3. מהי התנכלות

א. על פי חוק 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/ת בעובד/ת או בדורש/ת עבודה- כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית ו/או תלונה ו/או תביעה שהוגשו בעקבות ההטרדה המינית.
- (2) מעביד או ממונה מטעמו פוגע/ת בעובד/ת או בדורש/ת עבודה- כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.
- (3) מעביד או ממונה מטעמו פוגע/ת בעובד/ת או בדורש עבודה- כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד/ת לעובד/ת אחר/ת בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

המועצה האזורית חוף הכרמל



בית אורן
בית חנניה
בת שלמה
גבע כרמל
דור
הבונים
החותרים
ימין אורד
כרם מהר"ל



כפר גלים
כפר סטרין
מגדים
מעגן מיכאל
מעין צבי
נוה ים
נחשולים
ניר עציון
עופר



עין אילה
עין הוד
עין חוד
עין כרמל
עתלית
צרופה
קיסריה
שדות ים
שפיה

ב. במשפט על התנכלות כאמור בסעיף 3 (א)(2) או (3) - יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד/ת או דורש/ת העבודה ידעה כי התלונה/התביעה היא תלונת/תביעת שווא או סיוע לגבי תלונת/תביעת שווא שנעשו בזדון ובידיעה שהתלונה/תביעה היא תלונת/תביעת שווא.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"

על פי חוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

- (1) במקום העבודה;
- (2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;
- (3) תוך כדי עבודה;
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.

פרק ג': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן פעולות אסורות המהוות עבירה

- א. הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בחוק או כמשמען בתקנון זה הן מעשים אסורים ופסולים. על כל עובד/ת להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ועל כל ממונה לנקוט כל אמצעי מתבקש למניעת מעשים כאמור.
- ב. הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות- גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, (התשמ"ח – 1988)).
 - (1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסר המטריד/ה או המתנכל/ת או לחיבם בקנס;
 - (2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית;
- ג. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה תיזכר המטריד/ה או המתנכל/ת לשאת בעונש משמעת.

פרק ד': מדיניות המועצה ואחריותה

6. הממונה על מניעת הטרדה מינית

הגב' אורלי בן עוזיאל מונתה מטעם המועצה, כממונה על הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה במועצה, בהתאם לדרישות תקנה 4 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), תשנ"ח- 1998 (להלן: "הממונה")

7. תפקידי הממונה

- א. להמליץ ולייעץ לראש המועצה או לחילופין לגורם שהוסמך לכך מטעם ראש המועצה (להלן ביחד: "הגורם המוסמך") בכל הנוגע למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת עובדי ומבקרי המועצה, וטיפול במקרים של הטרדה מינית והתנכלות כאמור.
- ב. לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות ולבררם לשם מתן המלצות לגורם המוסמך באשר לדרכי הטיפול בהם.
- ג. להעביר תלונות שנמצא להן בסיס מתאים לטיפול במסגרות המתאימות.
- ד. לתת מידע, הדרכה וייעוץ לפונים אליה ולהפנותם לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר במקרה הצורך.
- ה. להורות על נקיטת סעדי ביניים, כמפורט בתקנון זה, עד לסיום בירור התלונה.

פרק ה': שלבי הטיפול

8. הגשת תלונה

- א. תלונה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות (להלן: "התלונה") יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:
 - (1) עובד/ת שטוען/ת כי המעביד ו/או הממונה עליו/ה ו/או כל עובד/ת אחר/ת הטריד/ה אותו מינית או התנכל/ה לו, במסגרת יחסי עבודה;
 - (2) אדם אחר שטוען כי המעביד ו/או הממונה מטעם המעביד ו/או עובד/ת המעביד הטריד/ה אותו מינית או התנכל/ה לו, במסגרת יחסי עבודה;
 - (3) אדם אחר בשמו של אדם כאמור בסעיפים קטנים (1) או (2) לעיל- במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).
- ב. התלונה תופנה לממונה. היה והממונה היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לגורם המוסמך. (אם הגיש את התלונה לגורם המוסמך כאמור, הגורם המוסמך יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמורה היתה לפעול הממונה).
- ג. היה הנילון עובד/ת של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במועצה-
 - (1) תוגש התלונה לממונה מטעם הקבלן או לממונה מטעם המועצה;
 - (2) אם הוגשה התלונה לממונה מטעם הקבלן, אותו ממונה רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לממונה מטעם המועצה; ואם הועבר הטיפול כאמור- הממונה מטעם הקבלן יודיע כך למתלונן/ת.

בית אורן
בית חנניה
בת שלמה
גבע כרמל
דור
הבוים
החותרים
ימין אורד
כרם מהר"ל



כפר גלים
כפר סטרין
מגדים
מעגן מיכאל
מעין צבי
נוה ים
נחשולים
ניר עציון
עופר



עין אילה
עין הוד
עין חוד
עין כרמל
עתלית
צרופה
קיסריה
שדות ים
שפיה

ד. תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לממונה בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או התנכלות, ואם מדובר באירוע נמשך- מהמועד האחרון בו בוצע המעשה המהווה הטרדה מינית או התנכלות.

9. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- (1) פירוט זהות המעורבים במקרה וזהות העדים, אם ישנם;
- (2) מקום האירוע;
- (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית- אחד מאלה:
א. האם המוטרדת/ה הראה למטריד/ה שההתנהגות מפריעה לו/ה;
ב. האם יש בין המטריד/ה למוטרד/ת יחסי תלות, מרות וכד'.

10. אופן הגשת התלונה

ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה, היה והוגשה התלונה בעל פה-

- (1) הממונה תרשום את תוכן התלונה;
- (2) המתלונן/ת/יחתום על הרישום של הממונה כדי לאשר את תוכן הדברים;
- (3) הממונה תמסור למתלונן/ת עותק מהרישום החתום;

11. הטיפול בתלונה

- א. הממונה תיידע את המתלונן/ת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית והתנכלות לפי החוק, כן תודיע למתלונן/ת, כי הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירה פלילית ועוולה אזרחית, וכי באפשרותו/ה, ללא קשר להליך המשמעותי, להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית.
- ב. הממונה, אשר דווח לה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות תפתח בהליכי בירור התלונה ובמסגרת זו תזמן את הנילון, תביא בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו.
- ג. הוגשה התלונה ע"י מתלונן/ת שאינו/ה הנפגע/ת- תברר הממונה את העובדות הכלולות בתלונה עם הנפגע/ת בטרם פניה לנילון, ותפנה לנילון לקבלת תגובה רק לאחר שקיבלה הסכמתו/ה של המתלונן/ת לכך בכתב.
- ד. לצורך בירור התלונה רשאית הממונה לזמן בפניה את מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת בתלונה. מי שזומן כאמור חייב לסייע לממונה ולהשיב לשאלותיה תשובות אמת מלאות, אלא אם כן יש בתשובותיו כדי להעמידו בסכנה של העמדה לדין פלילי. הפרת חובה זו על ידי עובד/ת מהווה עבירת משמעת.
- ה. הממונה תקיים הבירור בעילות, ועד כמה שניתן ברציפות עד להשלמתה.

בית אורן
בית חנניה
בת שלמה
גבע כרמל
דור
הבונים
החותרים
ימין אורד
כרם מהר"ל



כפר גלים
כפר סיטרין
מגדים
מעגן מיכאל
מעין צבי
נוה ים
נחשולים
ניר עציון
עופר



עין אילה
עין הוד
עין חוד
עין כרמל
עתלית
צרופה
קיסריה
שדות ים
שפיה

המועצה האזורית חוף הכרמל



בית אורן
בית חנניה
בת שלמה
גבע כרמל
דור
הבונים
החותרים
ימין אורד
כרם מהר"ל



כפר גלים
כפר סטרין
מגדים
מעגן מיכאל
מעין צבי
נוה ים
נחשולים
ניר עציזון
עופר



עין אילה
עין הוד
עין חוד
עין כרמל
עתלית
צרופה
קיסריה
שדות ים
שפיה

- ו. במהלך הבירור יישמרו, ככל האפשר, כבודם ופרטיותם של המתלונן/ת, הנילון וכל אדם אחר, הממונה ו/או כל אדם אליו פנתה במסגרת הבירור לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך הבירור, אלא אם כן תהא חייבת לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי דין. הפרת הוראה זו מהווה עבירת משמעת.
- ז. סברה הממונה כי נסיבות המקרה מצדיקות הזדקקות למומחה לשם בירור התלונה-רשאית היא לפנות למומחה כאמור, כגון פסיכולוג, עובד/ת סוציאלי, עורך דין וכיוצ"ב.
- ח. הממונה לא תטפל בבירור בתלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. במקרה זה תעביר את הטיפול לגורם מוסמך.
- ט. בתום בירור התלונה תגיש הממונה לגורם המוסמך, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.
- י. היה הנילון עובד/ת של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל הגורם המוסמך, תגיש הממונה את סיכומה לקבלן ולמעביד.

12. אמצעי ביניים

- א. הממונה בתיאום עם הגורם המוסמך, רשאית להורות על נקיטת אמצעי ביניים שמטרתם להגן על המתלונן/ת ו/או הנפגע/ת (מקום שהוגשה התלונה שלא על ידי הנפגע/ת), במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בקידומו/ה, ובענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה.
- ב. בתלונות על מקרי הטרדה חמורים, רשאית הממונה להמליץ בפני הגורמים המוסמכים במועצה על השעיית הנילון מעבודתו, או להעבירו/ה לתפקיד אחר או למחלקה אחרת.

13. גניזת התלונה על ידי הממונה

- א. הממונה רשאית לגנוז את התלונה בהתקיים אחד מן התנאים הבאים:
 - (1) אם לאחר בירור התלונה מצאה הממונה כי אין בה ממש.
 - (2) אם המתלונן/ת ביקש לבטל את התלונה או לא לחקור בה, ובלבד שהממונה השתכנעה, כי בקשת המתלונן/ת הוגשה מתוך רצון חופשי, בלא כפיה או השפעה פסולה אחרת.
- ב. החליטה הממונה לגנוז את התלונה תיתן על כך הודעה מנומקת בכתב לנפגע/ת, למתלונן/ת (אם התלונה הוגשה על ידי מתלונן/ת שאינו הנפגע/ת), לנילון, ולגורם המוסמך. על החלטת הממונה לגנוז תלונה ניתן לערער תוך 30 יום לגורם המוסמך.



ג. במקרה של גניזת התלונה תורה הממונה על העברת כל המסמכים לתיק סודי, שיוחזק במקום שייועד לכך. בתיק האישי של הנילון לא יישמר כל תיעוד, למעט במקרים בהם החליטה הממונה אחרת מטעמים שיירשמו. הממונה תודיע לנילון על החלטתה כאמור. הנילון רשאי לערער על ההחלטה בפני הגורם המוסמך בתוך 15 יום.

14. טיפול לאחר תוצאות בירור התלונה

א. קיבל הגורם המוסמך את סיכומיה והמלצותיה של הממונה לפי סעיף 11(ט) לעיל, יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כל אחד מאלה:

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

(2) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות במועצה לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

ב. הגורם המוסמך יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) לעיל, וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן/ת, לנילון ולממונה; כן יאפשר הגורם המוסמך למתלונן/ת ולנילון לעיין בסיכום הממונה ובהמלצותיה.

ג. הגורם המוסמך רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) לעיל או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן/ת לנילון ולממונה.

ד. על אף האמור בסעיף זה, רשאי הגורם המוסמך לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה; עשה כן הגורם המוסמך-

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן/ת, לנילון ולממונה;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל הגורם המוסמך לפי הוראות סעיף 12 לעיל;

(3) בתום ההליכים יקבל הגורם המוסמך החלטה לפי סעיף קטן (א) לעיל.

ה. היה הנילון עובד/ת של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במועצה, רשאים הגורם המוסמך והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

ו. הגורם המוסמך אינו חייב לקבל את המלצותיה של הממונה.

המועצה האזורית חוף הכרמל



בית אורן
בית חנניה
בת שלמה
גבע כרמל
דור
הבוים
החותרים
ימין אורד
כרם מהר"ל



כפר גלים
כפר סטרין
מגדים
מעגן מיכאל
מעין צבי
נוה ים
נחשולים
ניר עציון
עופר



עין אילה
עין הוד
עין חוד
עין כרמל
עתלית
צרופה
קיסריה
שדות ים
שפיה

- ז. לגורם המוסמך מוקנות כלל הסמכויות המוקנות לממונה.
ח. היה סבור הגורם המוסמך כי הבירור לא מוצה עד תום על ידי הממונה, רשאי יהיה להחזיר את בירור העניין לממונה לצורך השלמתו.
ט. הגורם המוסמך רשאי להאציל את סמכויותיו כאמור בסעיף זה לעיל, כולן או מקצתן, בין באופן כללי ובין במקרה מסוים או בסוג מסוים של מקרים, לאחר, לרבות מי שאינו עובד/ת.

פרק ו': שונות

15. שמירה על סודיות

המועצה וכל הפועלים מטעמה, יכבדו את פרטיותם של המתלוננים, הקורבנות והנילוונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין וביניהם האינטרס למנוע תופעות של הטרדה מינית והתנכלות שמקורה בהטרדה מינית. חומר החקירה והדיון יהיו חסויים ויישמרו בהתאם.

16. קבלת מידע

- א. עובד/ת זכאי/ת בהתאם לתקנות-
(1) לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998; תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח-1999; הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
(2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המועצה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
ב. עובד/ת/תיוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהממונה.

17. פעולות הסברה וחינוך

- א. המועצה תפעל לקיום פעולות הסברה וחינוך, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע, למניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות בכלל, ובמסגרת מקום העבודה. כן תפרסם המועצה לעובדים את זהותה של הממונה, את תפקידה ואת דרכי הפנייה אליה. המועצה תביא לידיעת העובדים, את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות, את חובתה על פי החוק למניעת הטרדה מינית ואת הוראות תקנון זה.
ב. המועצה תשתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
ג. הממונה אחראית לביצוע הוראה זו.

18. תקנון זה בא להוסיף על הוראות כל חוק ולא לגרוע מהן.