

דף מידע לנילון בעקבות תלונה על הטרדה מינית

הוועד האולימפי בישראל רואה בקידום והגנה על כבודם, בריאותם ושלמות גופם ונפשם של כל הספורטאים, המאמנים, המלווים, עובדיו ומתנדביו הפועלים במסגרתו, כחלק, עיקרי ממטרותיו, ופועל למימוש זכויותיהם למרחב אימון, תחרות ועבודה בטוחים, מכבדים ותומכים.

בעקבות תלונה שהוגשה נגדך בגין הטרדה מינית הריני ליידע אותך כדלקמן:

1. הטרדה מינית והתנכלות מהן?

א. הטרדה מינית היא התנהגות מינית הפוגעת בכבוד האדם, חירותו, פרטיותו ובשוויון בין המינים ועל כן היא אסורה על פי חוק.

ב. החוק מונה שש התנהגויות מיניות שיכולות להוות הטרדה מינית, והן:

1. סחיטה באיומים, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
2. מעשים מגונים.

3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה לנילון כי אינו מעונין בהצעות האמרות (וביחסי מרות, אף אם לא הראה).

4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעונין בהתייחסויות האמורות (וביחסי מרות, אף אם לא הראה).

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.

ג. התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה או בתביעה שהוגשו על הטרדה מינית. התנכלות יכולה להתבצע כנגד מתלוננת, נילון, עדים או כל גורם אחר.

*** חשוב לדעת! - הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות פליליות, שעונשן יחדיו עלול להגיע עד לארבע שנות מאסר.**

2. הליך בירור תלונה על הטרדה מינית:

לפי החוק למניעת הטרדה מינית מי שנפגעה מהטרדה מינית יכולה לפנות לממונה על מניעת הטרדה מינית ולהגיש תלונה כנגד מי שהיא טוענת שהטרידה אותה מינית- הנילון.

מעביד או ממונה שהגיע לידיהם מידע בדבר הטרדה מינית מחוייבים על פי חוק לפתוח בהליך בירור, אף אם המוטרת לא מעוניינת בכך. הממונה מחויבת לשמוע את עדות המתלוננת והנילון, ועדים נוספים (אם ישנם) ולהגיש את מסקנותיה והמלצותיה למעביד בדבר הטיפול בתלונה בהקדם האפשרי.

במהלך בירור התלונה, המעביד מחוייב להגן על המתלוננת מפני פגיעה נוספת כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת, שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר, יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלוננת ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

הממונה מחויבת במהלך בירור התלונה לשמור על פרטיות הצדדים והיא למעשה משמשת גורם אובייקטיבי מצד המעביד הגובה את העדויות וממליץ למעביד כיצד לטפל בתלונה.

3. אמצעים בהם מקום העבודה יכול לנקוט כלפי המטריד:

במקרה בו המעביד החליט כי התקיימה הטרדה מינית כמשמעותה בחוק, הוא חייב להורות על נקיטת אמצעים למניעת הטרדה נוספת וכן לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלוננת. עקב ההטרדה. כמו כן מוסמך המעביד להורות על פתיחת הליך משמעת כנגד הנילון בעקבות הגשת התלונה.

4. הליכים אפשריים נוספים:

הגשת תלונה לממונה על מניעת הטרדה מינית על-ידי המתלוננת אינה מונעת ממנוה לפעול גם בהליכים אחרים הפתוחים על-פי חוק; הגשת תביעה אזרחית בגין עוולה נזיקית (כלומר תביעה לפיצויים) בבית-הדין לעבודה או הגשת תלונה במשטרה שתביא לפתיחת חקירה פלילית כנגדך.

אם ינקטו אחד מההליכים הנ"ל לפני שהסתיים בירור התלונה במקום העבודה, המעביד מוסמך לעכב את בירור התלונה תוך יידוע המתלוננת ואת הנילון על-כך.

חשוב לדעת: תהליך בירור התלונה על-ידי הממונה במקום העבודה יכול להוות חומר ראייתי שימש מי מהצדדים בהליך אזרחי או פלילי.