

נוהלי מינהל משאבי אנוש

שירות בתי הסוהר



| | |
|-----------------|------------|
| בתוקף מתאריך: | 28.8.2000 |
| ת' עדכון אחרון: | 20.11.2018 |
| עמוד מס' | 1 |
| מתוך | 10 |
| עמודים | |

| | |
|------------|-------------|
| פרק משנה: | משטר ומשמעת |
| מס' הנוהל: | 02-5028 |

מניעת הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני

1. רקע

- 1.1 הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. מדובר במעשים פליליים המהווים גם עילה לתביעת נזיקין החל מכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 ביום כט' באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).
- 1.2 הטרדה מינית יש בה כדי לגרום לפגיעה בתדמית שב"ס בעיני הציבור ובאמון הציבור בו, וכשהיא נעשית בין המשרתים בארגון, יש בה גם כדי לפגוע ביחסי העבודה.
- 1.3 על כל סוהר באשר הוא, להימנע ממעשים המהווים הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני במסגרת יחסי העבודה.
- 1.4 על פי החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות על פיו, חלה חובה על המעביד לפרסם תקנון בנושא. נוהל זה מהווה תקנון כאמור.
- 1.5 יודגש, כי במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים.

2. מטרה

- 2.1 להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) התשנ"ח – 1998.
- 2.2 להבהיר את אופן הדיווח/ הגשת תלונה בכל מקרה של הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני.

3. הגדרות

- 3.1 **עובדת** - סוהר/ת כהגדרתם בפקודת בתי – הסוהר (נוסח חדש) התשל"ב – 1971 לרבות במעמד סוהר מוסף זמני, סוהרי חובה, מתנדבי שירות לאומי, שירות אזרחי ושירות אזרחי בטחוני וכן אזרחים המועסקים בשב"ס, סטודנטים המבצעים הכשרה מעשית, עובדי חברות להעסקת כוח אדם ועובדים חיצוניים הנותנים שירותים במיקור חוץ במתקני שב"ס.
- 3.2 **יוהל"ן** - יועצת הנציב לענייני נשים.
- 3.3 **ממונה יוהל"ן** – האחראי היחידתי על מניעת הטרדה מינית. ממונה יוהל"ן כפוף מקצועית להנחיות היוהל"ן.

| | |
|-------------------------------------|---|
| <p>02-5028 : נוהל מס':</p> | <p>פרק משנה: משטר ומשמעת</p> |
| <p>25.8.2000 : בתוקף מתאריך:</p> | <p>הנהל: הטרדה על רקע מיני - פרסום תקנון עפ"י חוק</p> |
| <p>20.11.2018 : ת' עדכון אחרון:</p> | |
| <p>עמוד מס' 2 מתוך 10 עמודים</p> | |

3.4 החוק – החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998.

4. מהי הטרדה מינית

- 4.1 הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה.
- 4.2 על פי החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות ואלו הן:
- 4.2.1 סחיטת אדם לבצע מעשה בעל אופי מיני - לדוגמה: מפקד המאיים לפעול לפיטורי פקודתו או העברתה מתפקיד אם היא תסרב לקיים אתו מגע מיני.
- 4.2.2 מעשה מגונה - לדוגמה: סוהר הנוגע בסוהרת לשם גירוי מיני ללא הסכמתה או החושף עצמו בפניה ללא הסכמתה.
- 4.2.3 הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.
- 4.2.4 התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן - לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו, אולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שיסויגו בפסקה 3.3 להלן.
- 4.2.5 התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
- 4.2.6 פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו של אדם, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו של אותו אדם לפרסום.

4.3 אי הסכמה:

- ככלל, אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים, בין במילים ובין בהתנהגות, למעשה של הטרדה מינית. למרות האמור לעיל, כהטרדה מינית והתנכלות ייחשבו גם הצעות בעלות אופי מיני או התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהן וזאת כאשר הן מופנות למנויים מטה ובנסיבות שיפורטו להלן:
- 4.3.1 לקטין או חסר ישע – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין.
- 4.3.2 למטופל, במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארה-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל.
- 4.3.3 לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.

5. מהי התנכלות על רקע מיני

| | |
|---|---|
| פרק משנה: משטר ומשמעת נוהל מס': 02-5028 | הנהל: הטרדה על רקע מיני - פרסום תקנון עפ"י חוק |
| בתוקף מתאריך: 25.8.2000 ת' עדכון אחרון: 20.11.2018 | |
| עמוד מס': 3 מתוך: 10 עמודים: | |

על פי החוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח – 1988, התנכלות על רקע מיני היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

5.1 מעביד או ממונה מטעמו הפוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. לגבי הטרדה מינית - מסוג הצעות בעלות אופי מיני והתייחסויות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה בהצעה אחת בלבד או בהתייחסות אחת בלבד. לדוגמה: מפקד המונע את קידומה של סוהרת עקב סירובה להצעתו החד פעמית למגע מיני או מפקד הפועל לפיטוריה של סוהרת עקב סירובה להצעתו החד פעמית למגע מיני.

5.2 מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות על רקע מיני כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות על רקע מיני כאמור.

5.3 מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה משפטית על התנכלות על רקע מיני כאמור בסעיף זה. לדוגמה: סוהרת מסרה עדות בקשר להתנכלות על רקע מיני כלפי סוהרת אחרת, ובעקבות זאת המפקד שלה מרע את תנאי העבודה שלה.

6. מהי מסגרת יחסי עבודה

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות על רקע מיני במסגרת יחסי עבודה, מתקיימת בכל אחת מארבע נסיבות אלה:

- 6.1 במקום העבודה.
- 6.2 במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם שב"ס - דוגמאות: מקום שבו נערכת השתלמות מטעם שב"ס או אולם אירועים/ מסעדה שבהם מתקיימת מסיבה יחידתית.
- 6.3 תוך כדי עבודה - לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה ובמסגרת העבודה, קיום ישיבה מחוץ למקום העבודה.
- 6.4 ניצול מרות ביחסי העבודה - בכל מקום שהוא - לדוגמה: בביתו של המפקד או הפקוד, בערב יחידה או בכל פעילות רווחתית, תהא מיקומה אשר תהא.

7. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני - משמעות חוקית

7.1 הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים.

7.2 בנוסף, הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות גם את אחת או יותר מהבאות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות על רקע מיני- גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח – 1998):

- 7.2.1 עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס.
- 7.2.2 עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית. בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי

| | | | |
|-----------|--|-----------------|------------|
| פרק משנה: | משטר ומשמעת | נוהל מס': | 02-5028 |
| הנהל: | הטרדה על רקע מיני - פרסום תקנון עפ"י חוק | בתוקף מתאריך: | 25.8.2000 |
| | | ת' עדכון אחרון: | 20.11.2018 |
| | | עמוד מס' | 4 |
| | | מתוך | 10 |
| | | עמודים | |

וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל - ובמקרים מסוימים מהמעביד של אלה.

7.2.3 עבירת משמעת.

8. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות

תלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- 8.1 עובד שטוען כי ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה.
- 8.2 אדם אחר הטוען כי עובד כלשהו הטריד אותו מינית במסגרת יחסי העבודה.
- 8.3 אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה 8.1 או 8.2. במקרה כזה מוצע להביא אסמכתא לכך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

9. בפני מי ניתן להתלונן

- 9.1 תלונה - ניתן להגיש בפני אחד הגורמים המנויים בסעיף 10 להלן ("האחראי") או כמפורט בסעיף 11 להלן.
- 9.2 אם האחראי, כמפורט בסעיף 10 להלן, הוא האדם שעליו מתלוננים - ("הנילון") - או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה ישירות ליוה"ל"ן ו/או לרע"ן משטר ומשמעת.
- 9.3 אם הנילון הוא עובד של קבלן כ"א או של נותן שירותים אחרים - המועסק בפועל בשב"ס - תוגש התלונה ליוה"ל"ן ו/או לרע"ן משטר ומשמעת שיעדכנו, בין היתר, את גורם המטה הארגוני האחראי על ההתקשרות עם הקבלן או נותן השירותים וזה יעדכן את הקבלן או נותן השירותים, בהתאם להנחיות רע"ן משטר ומשמעת, תוך יידוע הלשכה המשפטית ורמ"ח רכישות.
- 9.4 בכל מקרה תועבר התלונה לבחינת רע"ן משטר ומשמעת. רע"ן משטר ומשמעת יעביר עפ"י שיקול דעתו המקצועי ליחידה לחקירות סוהרים במשטרת ישראל (להלן: יאח"ס) את המידע/ תלונה כמפורט בסעיף 10 להלן לשם התייעצות והחלטה אודות ערוץ הטיפול הנדרש. ההחלטה האם לטפל בתלונה במישור הפלילי תתקבל ע"י ראש יאח"ס או מי מטעמו.

10. טיפול ודיווח באירועים על רקע מיני

10.1 סוהר/ת שעבר/ה אירוע פגיעה על רקע מיני או הטרדה על רקע מיני רשאי/ת לפנות במישרין לאחד

או יותר מהגורמים הבאים:

- 10.1.1 ממונה יוה"ל"ן ביחידה
- 10.1.2 יוה"ל"ן שב"ס
- 10.1.3 קצין רווחה
- 10.1.4 מפקד ישיר או מפקד יחידה (ככל שאין לו נגיעה לאירוע המדווח)
- 10.1.5 רע"ן משמעת

| | |
|--|--------------------------------|
| פרק משנה: משטר ומשמעת נוהל מס': 02-5028 | |
| הנוהל: הטרדה על רקע מיני - פרסום תקנון עפ"י חוק | בתוקף מתאריך: 25.8.2000 |
| ת' עדכון אחרון: 20.11.2018 | |
| עמוד מס': 5 מתוך: 10 עמודים: | |

10.1.6 קב"ן

10.1.7 רמ"ח רווחה

10.1.8 קצין מש"א

10.2 על כל אחד מהגורמים המוזכרים לעיל בסעיף 10.1, אשר קיבל דיווח על אירוע פגיעה על רקע מיני או הטרדה, חלה החובה להעברת הדיווח אל היהל"ן תוך 24 שעות לכל היותר מרגע קבלתו. הדיווח ייערך טלפונית ובמקביל באמצעות הדואר האלקטרוני.

10.3 סוהר/ת חובה רשאי/ת לפנות גם למרכז מהו"ת בצה"ל (מרכז התמודדות ותמיכה) לטלפון: 03-9482600 או ל פקס: 09-9482651.

10.3.1 הפנייה למרכז מהו"ת דיסקרטית ויכולה להיעשות באופן ישיר ללא הפניית מפקד/רופא ואף מבלי לדווח לו על כך.

10.3.2 הפניה אינה מותנית בהגשת תלונה.

10.4 **משטרת בשירות לאומי/ שירות אזרחי/ שירות אזרחי בטחוני** רשאי/ת לפנות גם לעו"ס העמותה להגשת תלונה וטיפול באירועי פגיעה על רקע מיני. יודגש כי טיפול תומך וליווי יינתן ע"י צוות מקצועי מטעם עמותת השירות הלאומי/ אזרחי.

10.5 סוהר/ת הפונה לממונה יהל"ן ביחידה, יתקבל/ת תתקבל על ידו באופן השומר על פרטיותו/ה והשיחה תתנהל בדלתיים סגורות ללא נוכחות אדם נוסף בחדר.

10.6 יש להסביר לסוהר/ת כי הדיווח לממונה יהל"ן אינו מחייב הגשת תלונה ביחידה.

10.7 חשוב לציין כי חלה חובת דיווח ליהל"ן על פרטי כל אירוע גם אם הסוהר/ת אינו/ה מעוניין/ת להגיש תלונה.

10.8 יהל"ן יעביר דיווח שוטף ומידי לרע"ן משטר ומשמעת אודות כלל האירועים שיש בהם חשש להטרדה מינית, לפגיעה או להתנכלות על רקע מיני.

11. הפעולה שיכול המתלונן לנקוט במקרה של הטרדה מינית או התנכלות על רקע מיני

11.1 מי שסובר כי הטרידו אותו הטרדה מינית או התנכלו לו, רשאי לפעול בהתאם לאפשרויות אלה:

11.1.1 הליך פנים ארגוני: הגשת תלונה בפני המפקד או ממונה יהל"ן ביחידה או פניה ישירה ליהל"ן או לרע"ן משטר ומשמעת.

11.1.2 הליך פלילי: הנפגעת יכולה להגיש תלונה במשטרה בכלל או ספציפית ביחידה כאשר ההטרדה בוצעה ע"י סוהר/ת.

11.1.3 הליך אזרחי: הגשת תביעה אזרחית בבית משפט/ בבית הדין לעבודה כלפי המטרידה/ה.

11.2 נפגעת/ מהטרדה מינית או מהתנכלות על רקע מיני יכולה לבחור אם לזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

11.3 כל פעולה מהפעולות שפורטו לעיל הינה לגיטימית. בנושאים אלו אל לנפגעת לחשוש מ"עקיפת סמכות" ורשאי/ת לפעול בכל אפיק שיימצא לנכון.

11.4 התלונה תתברר, ככל הניתן, תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר.

11.5 במידת הצורך יינקטו הצעדים הנחוצים בתיאום עם גורמי פיקוד על מנת להבטיח למתלונן/ת

| | |
|--|---|
| פרק משנה: משטר ומשמעת נוהל מס': 02-5028 | הנהל: הטרדה על רקע מיני - פרסום תקנון עפ"י חוק |
| בתוקף מתאריך: 25.8.2000 | |
| ת' עדכון אחרון: 20.11.2018 | |
| עמוד מס': 6 מתוך 10 עמודים | |

סביבת עבודה מוגנת מפני נשוא התלונה בתקופת הבירור.

12. דגשים בטיפול ודיווח באירועים על רקע מיני

- 12.1 חל איסור לטפל באירוע הטרדה או פגיעה על רקע מיני בתוך היחידה!
- 12.2 אין לחקור או לברר בכל דרך שהיא את הנושא לרבות שיחה עם המעורבים או לערוך עימות בין הצדדים או להעמיד לדין משמעת.
- 12.3 כל התייחסות שהיא במסגרת היחידה תינתן רק לאחר קבלת אישור רע"ן משטר ומשמעת בכתב, בהתייעצות עם היוה"ל"ן ובמידת הצורך עם יאח"ס.
- 12.4 בכל מקרה של תלונה על אירוע פגיעה על רקע מיני כשהנילון והמתלונן/ת משרתים באותה יחידה, ייבחן רצון המתלונן/ת לשינוי שיבוץ, בהתאם להמלצת יוה"ל"ן, רע"ן משטר ומשמעת ובאישור רמ"ל מש"א.
- 12.5 אין להעביר את המתלונן/ת ו/או הנילון ליחידה אחרת עד להנחיית רע"ן משטר ומשמעת בנושא.
- 12.6 יחד עם זאת, לא ייפגע המתלונן/ת כתוצאה מהגשת תלונה וייעשה מאמץ ביחידה להרחקת הנילון מהמתלונן/ת.
- 12.7 ממונה יהל"ן יחידתי יתרשם ממצבו הנפשי של המתלונן/ת ובהתאם יפנה אותו אל גורמי טיפול לסגל (קב"ן או קצין רווחה יחידתי).
- 12.8 בסמכות רמ"ל מש"א בהמלצת היוה"ל"ן להורות באופן מידי על החזרה לצה"ל של סוהר/ת חובה שדיווח/ה כי נפגעה/ה על רקע מיני, ומעוניין/ת לחזור לשיבוץ מחדש בצה"ל. הטיפול בהעברה יתבצע ע"י רע"ן אוכלוסיות מיוחדות וקישור צה"ל מול גורמי צה"ל.

13. חובת דיווח

- 13.1 על כל סוהר חלה חובת דיווח בנוגע למידע הקיים ברשותו בנוגע להטרדה מינית, גם כאשר הנפגעת/ת אינו/ה חפץ/ה להתלונן. הדיווח יועבר לממונה יוה"ל"ן היחידתי וממנו אל יוה"ל"ן שב"ס.
- 13.2 כל תלונה ו/או מידע המעלים חשד לביצוע הטרדה מינית ע"י עובד, יועברו לרע"ן משטר ומשמעת או ליוה"ל"ן שב"ס. רע"ן משטר ומשמעת יעביר את התלונה/ המידע ליאח"ס אם על פניו מתגבש חשד לביצוע עבירה פלילית (שחקירתה נתונה בתחום סמכות יאח"ס במשטרת ישראל). אם התלונה אינה מגבשת חשד לביצוע עבירה שחקירתה נתונה בתחום סמכות יאח"ס, או גורם אחר במשטרת ישראל או אם יש ספק בקשר לכך, או שלא נמצא מקום ע"י רשויות החקירה לטיפול יטופלו התלונה ו/או המידע ע"י רע"ן משטר ומשמעת, תוך קבלת החלטה עם יוה"ל"ן שב"ס לגבי אופן הטיפול/ הבדיקה.
- 13.3 אם היוה"ל"ן או מי מטעמה או רמ"ח רווחה או קב"ן יתרשמו כי מצבו הנפשי של המתלונן/ת רלבנטי לעניין עצם ביצוע החקירה תועבר ההתייחסות המקצועית ליאח"ס באמצעות רע"ן משטר ומשמעת ויוה"ל"ן שב"ס.

14. הגשת תלונה ליאח"ס

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

| | | | |
|-----------------------|--|----------------------------|----------------|
| פרק משנה: משטר ומשמעת | | נוהל מס': 02-5028 | |
| הנהל: | הטרדה על רקע מיני - פרסום תקנון עפ"י חוק | בתוקף מתאריך: 25.8.2000 | |
| | | ת' עדכון אחרון: 20.11.2018 | |
| | | עמוד מס' 7 | מתוך 10 עמודים |

- 14.1 פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים לאירוע (אם ישנם כאלו).
- 14.2 ממצאים כגון: פירוט שיחות, פירוט התכתבויות, הודעות טקסט וכיו"ב (אם ישנם כאלו).
- 14.3 מקום האירוע.
- 14.4 במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית – תכלול התלונה, במידת האפשר, התייחסות עובדתית גם לכל אחד מאלה:
- האם המתלונן הראה לנילון שההתנהגות מפריעה לו.
 - האם יש בין הנילון לבין המתלונן יחסי תלות, מרות וכד'.

15. אחריות מפקדים

- 15.1 להלן יפורטו תחומי אחריות:
- 15.1.1 באחריות יוה"ל"ן להוות גורם מתכלל וממונה על מניעת הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני בשב"ס.
- 15.1.2 באחריות קצין רווחה/ קב"ן, מתן טיפול תומך (בהפניית הממונה היחידתי או בפנייה ישירה).
- 15.1.3 באחריות רע"ן משטר ומשמעת בחינת הפן הפלילי מול יאח"ס והנחייה בדבר הטיפול המשמעותי לרבות מתן המלצות ומימוש הליכים משמעתיים ומנהליים.
- 15.2 באחריות ממוני היוה"ל"ן ביחידות, בהנחיית היוה"ל"ן, תליית תקנון המפרט את עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית, עדכון לוח יוה"ל"ן יחידתי וביצוע פעולות הדרכה והסברה תקופתיות בנושא מניעת הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני בשת"פ מפקדי היחידות ומפקדי המשמרות. הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית תבוצע לפחות פעם בשנה בכל יחידה ועל פי הנחיות יוה"ל"ן.
- 15.3 באחריות המפקדים להביא לידיעת הכפופים להם, ברמות השונות, כי כל הטרדה מינית פסולה מיסודה, וזאת על דרך של קיום הסברה ופרסום התקנון במקום גלוי לעין - לוח מודעות וכדומה.
- 15.4 על המפקדים להסביר לפקודיהם שהטרדה מינית והתנכלויות הינן עבירה פלילית וכן עבירה משמעתית, פוגעות ביחסי העבודה, עומדות בניגוד לערכי שב"ס ושב"ס לא ישלים עמן. הממונים בשב"ס ייטלו חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני.

16. קבלת מידע

- עובד זכאי לעיין בכל אחד מאלו ולקבל מהם צילומים:
- 16.1 החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998.
- 16.2 תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998.
- 16.3 תקנון זה.

17. נספחים

נספח א – הגדרת תפקדי ממונה יוה"ל"ן ביחידה

| | | | |
|-----------|--|-----------------|------------|
| פרק משנה: | משטר ומשמעת | נוהל מס': | 02-5028 |
| הנוהל: | הטרדה על רקע מיני - פרסום תקנון עפ"י חוק | בתוקף מתאריך: | 25.8.2000 |
| | | ת' עדכון אחרון: | 20.11.2018 |
| | | עמוד מס' | 8 |
| | | מתוך | 10 |
| | | עמודים | |

18. אחריות ביצוע:

ביחידות: ממונה יוהל"ן

במחוזות: ממונה יוהל"ן

בנציבות: רמ"ל מש"א

19. עדכונים קודמים

15.09.2009 , 01.08.2003

| | | | |
|-----------------------|--|----------------------------|----------------|
| פרק משנה: משטר ומשמעת | | נוהל מס': 02-5028 | |
| הנהל: | הטרדה על רקע מיני - פרסום תקנון עפ"י חוק | בתוקף מתאריך: 25.8.2000 | |
| | | ת' עדכון אחרון: 20.11.2018 | |
| | | עמוד מס' 9 | מתוך 10 עמודים |

1. כללי

בכל יחידת שירות בשב"ס, יוכרז ממונה יוה"ל"ן יחידתי למניעת הטרדה מינית, אשר ימלא את תפקידו זה כנוסף על תפקיד.

2. השיטה

2.1 בעל תפקיד זה ימונה ע"י יוה"ל"ן שב"ס, בשיתוף מפקד/ת היחידה, לאחר שנבחן ונמצא כי עומד במדדים אשר פורסמו ע"י היוה"ל"ן, כי יוכל למלא את משימתו כממונה יוה"ל"ן יחידתי בנוסף על תפקידו ואושר למילוי תפקיד זה גם בבדיקת בט"מ וענף משטר ומשמעת.

2.2 בתפקיד יוכלו לשמש גברים ונשים כאחד ובלבד שיעמדו במדדים הנדרשים, ובהתאם לצורכי היחידה.

2.3 הממונה היחידתי ישתתף בהכשרה מטעם היוה"ל"ן, כקבוע בחוק, ויוסמך בכתובים. תעודת ההסמכה תצורף לתיקו האישי.

2.4 הממונה היחידתי יכהן בתפקידו עד לסיום שירותו ביחידה, או עד להחלטה אחרת של היוה"ל"ן, תוך יידוע מפקד/ת היחידה.

2.5 שם הממונה היחידתי/ת יפורסם בפומבי בלוח היוה"ל"ן היחידתי ויהיה חשוף לכל עובדי היחידה. בעת היעדרות מחמת מחלה ארוכה/ חופשה ארוכה/ קורס / תקופת לידה והורות – ימונה מחליף/ה אשר יהיה מוסכם ע"י היוה"ל"ן ומפקד/ת היחידה.

3. תחומי עיסוק

3.1 תפקיד הממונה היחידתי מורכב משני תחומים מרכזיים:

3.1.1 להוות כתובת ביחידה לקבלת דיווחים אודות אירועים שיש בהם חשש לפגיעה על רקע מיני, בהם מעורבים/ות סוהרים/ות מהיחידה.

3.1.2 לעסוק במניעת הטרדה מינית והתנכלות ביחידה, באמצעות תכנית הדרכה והסברה בתחום.

3.2 המשימות המרכזיות בתחום אחריות הממונה הינן:

3.2.1 העברת כלל הדיווחים המתקבלים ביחידה ליוה"ל"ן שב"ס, תוך 24 שעות מרגע קבלתם.

3.2.2 טיפול לכל אורך ההליך, עפ"י הנחיות יוה"ל"ן שב"ס תוך שמירה על דיסקרטיות הנוגע לפרטי האירוע.

3.2.3 ליווי ותמיכה בסוהרים/ות שחוו הטרדה מינית או פגיעה במסגרת מילוי תפקיד, או מחוץ לשירות, לרבות הפנייה לגורמי טיפול בקהילה.

3.2.4 הדגשה בפני המפקדים כי חל עליהם איסור לערוך בירור/ תחקיר/ שיחה עם מי שנטען מולו/ה כי פגעה.

3.2.5 ליווי ההליך ושמירה על קשר עם המוטרד/ת לכאורה, לכל אורך הטיפול באירוע, לרבות הפניית המעורבים לטיפול תמיכתי, על פי צורך.

| | | | | | | | |
|-----------|--|--|--|-----------------|----|------------|-----------|
| פרק משנה: | | משטר ומשמעת | | נוהל מס': | | 02-5028 | |
| הנוהל: | | הטרדה על רקע מיני - פרסום תקנון עפ"י חוק | | בתוקף מתאריך: | | 25.8.2000 | |
| | | | | ת' עדכון אחרון: | | 20.11.2018 | |
| | | | | עמוד מס' | 10 | מתוך | 10 עמודים |

- 3.2.6 קיום הדרכות והסברות ביחידה בנושא מניעת הטרדה מינית ושיח מכבד, עפ"י תכנית הדרכה שנתית של היוהל"ן, לכלל סוהרי היחידה.
- 3.2.7 ניהול תיק ממונה יוהל"ן מעודכן הכולל נהלים רלוונטיים, הנחיות ותיעוד דיווחים עדכניים ביחידה.
- 3.2.8 ניהול לוח יוהל"ן יחידתי, עדכנו האקטואלי והפצת פרטי התקשרות של ממונה היוהל"ן ביחידה.
- 3.2.9 תליית תקנון ארגוני למניעת הטרדה מינית וכן כרזות נדרשות, כמחויב עפ"י חוק.
- 3.2.10 השתתפות בהדרכות מקצועיות חצי שנתיות ובפעילויות נוספות עפ"י הנחיית יוהל"ן שב"ס.
- 3.2.11 בעת קליטת סוהר חדש ביחידה- אחריות לעריכת תדריך קצר אודות תפקידו ממונה יוהל"ן יחידתי ודרכי פניה, במידת הצורך.
- 3.2.12 סיוע בהטמעת נוהל זה.
- 3.2.13 מילוי כל משימה נוספת מטעם יוהל"ן שב"ס.