



תקנון למניעת הטרדה מינית

עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ותקנותיו, בהתאם לסעיף 7(ב) לחוק

- כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהפך
- המידע המובא בתקנון זה הינו כללי בלבד. אין הוא מהווה תחליף לייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו ללא ייעוץ מתאים. המידע המובא להלן מעודכן בהתאם להוראות החוק והתקנות לחודש דצמבר 2020.

הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר. בנסיבות שבהן המטריד מינית פרסם תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו שלוש שנים

המעשים האסורים:

- סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני
- מעשה מגונה (די באירוע יחיד)
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני
- התייחסויות חוזרות למיניות האדם
- התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם
- ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני
- פרסום תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו
- דוגמה להטרדה מינית:

- מעסיק או עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף בפניה חלק מוצנע מגופו בלא הסכמתה
- מעסיק או עובד המאיים (במפורש או במשתמע) לפטר עובדת או לפגוע בזכויותיה אם היא תסרב לבלות איתו או לקיים איתו יחסי מין.
- התנכלות אסורה: כל פגיעה בעובד/ת או במבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או כול פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחר/ת בתלונה על הטרדה מינית.

המתנכל לאדם - דינו מאסר עד שלוש שנים

אי הסכמה: על המוטרד/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכים/ה להתנהגות המטרידה, במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, או שימוש לרעה בסמכות של עובד ציבור במילוי תפקידו תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

חובות המעסיק/ה:

- דין חברת כוח אדם או מוסד להשכלה לבוגרים כדין מעסיק.
- מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה.
- ניתן לתבוע מעסיק אישית בגין מעשי עובדיו, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעסיק/ה למנות אחראי/ית לנושא הטרדה מינית במקום העבודה
- על המעסיק/ה לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות
- על המעסיק/ה לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות
- על המעסיק/ה לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כול עובד מטעמו להשתתף בפעילות
- על המעסיק/ה להביא לידיעת עובדיו את התקנון למניעת הטרדה מינית ולתלותו במקום בולט לעין.

הליך הגשת התלונה:

מומלץ לתעד את האירוע ככול הניתן ולגבותו בעדים (לספר לחברה או לבן/ת משפחה).

- החוק מציע שלוש אפשרויות, ניתן לנקוט בחלקן או בכולן, במקביל או בזו אחר זו:
- דין משמעתי פנימי - ניתן להתלונן על הטרדה אצל האחראי/ת על-פי חוק למניעת הטרדה מינית בעבודה, או אצל המעסיק/ה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים
- הליך פלילי - ניתן להגיש תלונה במשטרה, כדי לפתוח בהליך פלילי
- הליך אזרחי - ניתן להגיש, ככלל בתוך 7 שנים, תביעה אזרחית בבית המשפט (בדרך-כלל בית הדין האזרחי לעבודה). בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי של עד 120,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק.

בירור התלונה אצל מעסיק/ה:

- האחראי/ת תפעל לבירור התלונה, תשמע את המעורבים והעדים, ותבדוק את המידע. האחראי/ת גם תידע את המתלונן/ת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק
- אחראי/ת לא יטפל בבירור תלונה אם הוא/היא בעל/ת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, ויעביר את הבירור לאחראי/ת אחר/ת או לממלא/ת מקום או למעסיק/ה
- בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי
- בירור תלונה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים
- בתום בירור התלונה י/תגיש האחראי/ת למעסיק/ה, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול בה
- המעסיק/ה י/תחליט בתוך 7 ימים על המשך הטיפול בנקיטת צעדים או באי-נקיטת צעדים, במטרה למנוע המשך ההטרדה המינית וכדי לתקן פגיעה שנגרמה למתלונן
- המעסיק/ה י/תגן על המתלונן/ת במהלך בירור התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה ובין היתר המעסיק/ה י/תפעל להרחקת הנילון מהמתלונן/ת, ככול הניתן וככול שנראה נכון בנסיבות העניין.
- המעסיק/ה ימסור למתלונן/ת הודעה מנומקת בכתב על החלטתו/ה, וכן יאפשר למתלונן/ת לעיין בסיכום האחראי/ת ובהמלצותיו/ה.

למי ניתן לפנות:

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

- נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה 074-7696562
- shivion@economy.gov.il
- איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי/ות תקיפה מינית 1202

ארגוני נשים כגון

- ויצו - קו מידע לזכויות נשים בעבודה 03-6923825
- נעמת 03-5254422 / 050-2030887

האחראי/ת על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה: _____

דרכי התקשרות:

טלפון: _____ דוא"ל: _____