

המשרד לשיויון חברתי

הרשות לקידום מעמד האישה

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 ולהיפך.

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 דינו 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: מעביד או עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף בפניה חלק מוצנע מגופו בלא הסכמתה, מעביד או עובד המאיים (במפורש או במשתמע) לפטר עובדת או לפגוע בזכויותיה אם היא תסרב לבלות או לקיים אתו יחסי מין.
- התנכלות אסורה: כל פגיעה בעובד/ת או במבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית או כל 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 המעביד/ה:

- דין חברת כח אדם או מוסד להשכלה לבוגרים כדין מעביד. מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשי עובדיו. באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעביד/ה למנות אחראי/ת לנושא הטרדה מינית במקום העבודה
- על המעביד/ה לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעביד/ה לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות
- על המעביד/ה לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות

- על המעביד/ה להביא לידיעת עובדיו את התקנון למניעת הטרדה מינית ולתלותו במקום בולט לעין.

הליך הגשת התלונה:

- מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (לספר לחברה או לבן/ת משפחה)
 - החוק מציע שלוש אפשרויות, ניתן לנקוט בחלקן או בכולן, במקביל או בזו אחר זו.
 - דין משמעותי פנימי – ניתן להתלונן על ההטרדה אצל האחראי/ת על פי חוק למניעת הטרדה מינית בעבודה או אצל המעביד/ה במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים
 - הליך פלילי – ניתן להגיש תלונה במשטרה כדי לפתוח בהליך פלילי
- הליך אזרחי – ניתן להגיש בתוך 7 שנים תביעה אזרחית בבית המשפט (בדרך כלל בית הדין האזורי לעבודה). בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי של עד 120,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק.

בירור התלונה אצל המעביד:

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

למי ניתן לפנות:

משרד התמ"ת

- נציבות שיויון הזדמנויות בעבודה: 02-6662780 shivion@moital.gov.il
- איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי/ות תקיפה מינית: טל' 1202

ארגוני הנשים המפעילים קווי ייעוץ והדרכה:

- אמונה- 03-6857179
- ויצ"ו – 03-6923825
- נעמת – 03-5254422
- שדולת הנשים בישראל – 03-6123990