

# תקנון

## למניעת הטרדה מינית

לשון "החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1988" והתקנות לפיו, הן הקובעות. כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהיפך.

**הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק** - החוק אוסר הטרדה מינית מכל סוג במסגרת העבודה, במסגרות הלימודים ובכוחות הביטחון. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.

**המעשים האסורים:** סחיטה לבצוע מעשה בעל אופי מיני, ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני, מעשה מגונה (די באירוע יחיד), הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, התייחסויות חוזרות למיניות האדם, התייחסות מבזה משפילה למינו או לנטייתו של אדם (די באירוע יחיד) התנכלות. דוגמא 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 אתו או לקיים אתו יחסי מין.

**אילו מעשים לא יחשבו כהטרדה מינית?** חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדית ורצון חופשי.

**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. דין המתנכל עד שלוש שנות מאסר.

**אי הסכמה** - על המוטריד/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכימ/ה להתנהגות המטרידה - במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

### מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?

רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן לעשות זאת עד 3 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (דהיינו לספר לחבר/ה או בו משפחה).

**דרכי התגובה** - החוק מציע ארבע אפשרויות. ניתן לנקוט בכלן או בחלקן, במקביל או בזו אחר זו:

- דין משמעותי פנימי - ניתן להתלונן על ההטרדה אצל המעביד/ה או אצל האחראי/ת למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
- בבית הדין לעבודה - ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעביד/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
- בבית משפט אזרחי - ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד, מקסימום הקנס הוא עד 50,000 ש"ח.
- תלונה במשטרה - במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

**חובות המעביד** - מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה.

- ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשי עובדיו, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעביד למנות אחראי/ת לנושא ההטרדה המינית במקום העבודה.
- על המעביד לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעביד לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות.
- על המעביד לדרוש לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות.
- על מעביד המעסיק למעלה מ-25 עובדים, לתלות תקנון בנושא הטרדה מינית במקום בולט לעין.

**דין חברת כוח אדם כדין מעביד.**

**טיפול המעביד/ה במסקנות הברור:** המעביד, לאחר שקיבל את סיכומיה והמלצותיה של האחראי/ת, יחליט בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת הסמכויות שלהלן:

- הרחקת "המטריד לכאורה" מהמתלונן/ת, במידה שלא תפגע במרכיב מתנאי העבודה.
- נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
- פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.

המעביד ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלונן/ת, ל"מטריד לכאורה" ולאחראי/ת.



**למי ניתן לפנות:**  
 משרד התמ"ת - הממונה על  
 אכיפת החוק למניעת  
 הטרדה מינית  
 טלמסר לתלונות"  
 1-800-354-354

איגוד מרכזי הסיוע  
 לנפגעי/ות  
 תקיפה מינית:  
 טל' 1202

ארגוני הנשים המפעילים קווי  
 ייעוץ והדרכה:  
 אמונה - טל' 03-6857179  
 ויצ"ו - טל' 03-6923825  
 נעמת - טל' 03-5254422  
 שדולת הנשים בישראל -  
 טל' 03-6123990

האחראי/ת על הטרדה מינית  
 במקום העבודה:

ארגון/חברה: \_\_\_\_\_ מכללת תלפיות

שם האחראי/ת: \_\_\_\_\_ אושרה דויטש

מספר טלפון: \_\_\_\_\_ 052-4295433

**החובה למנוע הטרדה מינית מטרתה להגן על כבוד האדם וחרותו ולקדם את השוויון בין המינים**