

# תקנון למניעת הטרדה מינית

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

לשון החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998 והתקנות לכיון הן הקובעות, כול שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהפך.  
הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק - החוק אוסר הטרדה מינית מכול סוג. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.

## המעשים האסורים

סחיטה לבצע 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 ומשפילה למינו או לנטייתו של אדם (די באירוע יחיד), התנכלות.

דוגמא להטרדה מינית - שימוש לרעה בכוח ובעמדה - מי שמצפה לטובות הנאה מיניות או אפילו מציע זאת בתמורה להבטחה על תפקיד, מבצע למעשה סחיטה לכל דבר.

יצירת סביבת עבודה מאימת, עוינת או פוגעת - במקרים רבים אין ההטרדה כוללת אפילו מגע, מדובר בהטרדה מילולית וויזואלית מאשר גופנית, סוג זה של הטרדה כולל הצגת תמונה גסה במקום העבודה, משלוח בדיחה גסה בדואר אלקטרוני, השארת הודעה בעלת רמיזות מיניות וכול דבר שפוגע ברגשותיו של אחד העובדים.

## אלו מעשים לא יחשבו כהטרדה מינית?

חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.  
**התנכלות אסורה** - 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, אין להוכיח אי הסכמה.

## מתי להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?

ניתן להתלונן על הטרדה מינית או התנכלות כאשר הן קורות, אך ניתן להגיש תלונה עד 3 שנים לאחר האירוע, מומלץ לתעד את האירוע ככול שניתן.

- **דרכי תגובה** - החוק מציע ארבע אפשרויות, ניתן לנקוט בכולן או בחלקן.
- **דין משמעתי פנימי** - ניתן להתלונן על הטרדה אצל המעביד או אצל האחראית למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
- **בבית משפט אזרחי** - ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד, מקסימום הקנס הוא 50,000 ₪
- **בבית דין לעבודה** - ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעביד/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
- **תלונה במשטרה** - במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

## טיפול המעביד במסקנות הבירור

המעביד לאחר שקיבל את סיכומיה והמלצותיה של האחראית, יחליט בתוך תקופה של תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת הסמכויות שלהלן:

- **הרחקת "המטריד לכאורה"** מהמתלונן/ת, במידה שלא תפגע במרכיב מתנאי העבודה
- **נקיטת אמצעים** 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 החלטתו למתלונן/ת, ל"מטריד לכאורה" ולאחראית.

## למי ניתן לפנות במקום העבודה :

**יוחאי סביון** - מנהל משאבי אנוש 052-8990215, yohais@hrhevron.co.il  
**יעל חמאי** - ממונה על מעמד האישה 052-5665880, yaelh@hrhevron.co.il  
**פלורנס מצליח** - ממונה על הטרדה מינית 052-7906685, harhev@hrhevron.co.il  
לתקנון המלא כנסו לאתר המועצה  
**איגודים מקצועיים:**  
**איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי / ות תקיפה מינית - 1202**  
**ויצ"ו - 03-6923825 אמונה - 03-6857179**

