



משרד ראש הממשלה
הרשות לקידום מעמד האישה
 women@pmo.gov.il

תקנון למניעת הטרדה מינית

צבא היבשה החדש למניעת הטרדה מינית - 1998
 תיקון למניעת הטרדה מינית - 1998

הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר

המעשים האסורים:

- סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני
- מעשה מגונה (די באיחוד יחיד)
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני
- התייחסות חוזרות למיניות האדם
- התייחסות מגונה או משפילה למינו או למיניו המינית של אדם
- ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני
- דווקא להטרדה מינית: מעביד או עובד המגוע בעובדת לשם גרוי מיני או החושף בפניה חלק מוצנע מסופו כלא המכמתה, מעביד או עובד המאיים (כמפורש או כמשמע) לפטר עובדת או לפגוע בסיווגיה אם היא מסרבת לבלות אתו או לקיים אתו יחסי סין.
- התנכלות אסורה כל פגיעה בעובדת או במבקשת עבודה שסקורה בהטרדה מינית, או כל פגיעה במי שפגיעה או העדפה לטובת עובדת/אחרת בתלונה על הטרדה מינית.

המתנבל לאדם - דינו מאסר עד שלוש שנים

- אי הסכמה: על המטרידת להראות בבירור שאיננה מסכימה להתנהגות המטרידה, במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

חובות המעביד/ה:

- דין חברת כוח אדם כדן מעביד. מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע מעביד אישית כגון מעשי עובדי, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעבידה למנוע אחריות/לנושא הטרדה מינית במקום העבודה
- על המעבידה לקבוע דרך יעילה להגעת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות
- על המעבידה לדרוש מכול עובד שלו להדגיש מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות
- על המעבידה לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כול עובד מטעמו להשתתף בפעילות
- על המעבידה להביא לידיעת עובדיה את התקנון למניעת הטרדה מינית ולחלוטו במקום בולט לעין.

הליך הגשת התלונה:

- מוסלף לתעד את האירוע ככול הניתן ולגבותו בעדים (לספר לחברה או לבקת משפחה).
- החוק מציע שלוש אפשרויות: ניתן לנקוט בחלקו או בכלן, במקביל או כזו אחר תו:
- דין משמעתי פנימי - ניתן להתלונן על ההטרדה אצל האחראית על-פי חוק למניעת הטרדה מינית בעבודה, או אצל המעבידה, 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 האזרחי לעבודה).

בירור התלונה אצל מעביד/ה:

- האחראית/ת תפעל לבירור התלונה, תשמע את המטרידים והעדים, ותבדוק את הטיעון האחראית גם תידע את המתלוננת כאשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק
- אחראית לא תפטר בבירור תלונה אם הוא/היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למטרידים בה, יעביר את הבירור לאחראית אחרת או למסלולת מקום או למעבידה
- בירור התלונה ייעשה בעילות ובלא דחוי
- בירור תלונה ייעשה תוך הגנה סבירה על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילן ועדים אחרים
- בתום בירור התלונה תגיש האחראית למעביד, ללא דחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה כליווי הסלולות ממקורות להמשך הטיפול בה
- המעבידה יחליט בתוך 7 ימים על המשך הטיפול בנקיטת צעדים או בא-נקיטת צעדים, במטרה למנוע המשך ההטרדה המינית וכדי לתקן פגיעה שנגרמה למתלונן
- המעבידה יק על המתלוננת במהלך בירור התלונה מפני פגיעה כניגוני עבודה כחוצאה מהגשת התלונה ובין היתר המעבידה יפעל להרחקת הנילן מהמתלוננת, ככול הניתן וככל שנוראה נכון בנוסבות העניין
- המעבידה ימסר למתלוננת הודעה מנוקטת בכתב על החלטותיה, וכן יאפשר למתלוננת לעיין בסיכום האחראית ובהחלטותיה.

למי ניתן לפנות: משרד התמ"ת

- נציבות שיויון הזדמנויות בעבודה: 02-6662780
- איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי/ות תקיפה מינית: טל' 1202
- ארגוני הנשים המפעילים קווי ייעוץ והדרכה:
- אמונה - 03-6857179
- ויצו - 03-6923825
- נענעת - 03-5254422
- שדולת הנשים בישראל - 03-6123990

האחראית/ת על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה:

ד"ר לילי זמיר

lilyzami@dyellin.ac.il

02-6857515

במקרים דחופים:
 052-2678942

טלפון ודוא"ל: