

תקנון למניעת הטרדה מינית

רקע

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים¹; אלו הם גם מעשים פליליים ועילה לתביעת נזיקין, החל מכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, ה'תשנ"ח-1998 (להלן – החוק), ביום כ"ט באלול ה'תשנ"ח (20 בספטמבר 1998). מסמך זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), ה'תשנ"ח-1998 (להלן – התקנות).

מהי הטרדה מינית?

על פי החוק הטרדה מינית יכולה להיות כל אחת מההתנהגויות הבאות:

1. סחיטה באיומים כאשר למעשה שהאדם נדרש לעשותו אופי מיני
2. מעשים מגונים, למשל, התערטלות, ליטוף עצמי, נגיעות
3. הצעות חוזרות שאופיין מיני המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעותיו.
4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, התמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי ההתייחסות אינה רצויה
5. התייחסות מעליבה, מבזה או משפילה לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות לנטייתו המינית
6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיע או לבזות ולא ניתנה הסכמת פרסום
7. ניצול יחסי מרות בהטרדה מינית – החוק קובע, כי במסגרת יחסי עבודה, במסגרת יחסי מרות בלימודים בין מרצה וסטודנט, במסגרת של טיפול רפואי ונפשי, וכן כשמדובר בניצול קטינים וחסרי ישע, אין צורך להראות סירוב כדי שהתנהגות המטריד תיחשב להטרדה מינית על פי החוק. דוגמאות של התנהגויות העשויות להיחשב כהטרדה מינית: בדיחות גסות, אמירות דרימשמעיות, התייחסות לאברי גוף שתוכנן מיני, התחככות או כל מגע פיזי שנעשה כאילו במקרה, נגיעות, ליטופים, צביטות או חיבוקים, הערות פוגעות שאופיין מיני, דרישות לטובות הנאה מיניות, לחץ לבילוי משותף, לחץ לקיום יחסי מין, תקיפה מינית ואונס
8. התנכלות

¹ כל הכתוב במסמך זה בלשון זכר מתייחס לגברים ולנשים.

מהי התנכלות?

כאשר האדם המטריד, או כל אדם אחר, נוקט אמצעים כלשהם כדי לפגוע באדם המוטריד כיוון שסירב או התנגד להתנהגות המטריד, או כי התלונן על מטריד, או כי הגיש תביעה נגד המטריד, או מכל סיבה אחרת, הקשורה בהטרדה מינית – כל אלה נחשבים למעשה התנכלות. סעיף זה בחוק נועד למנוע ניסיון להשתיק את המוטריד. ההתנכלות יכולה להתבטא, למשל, בפיטורי האדם המוטריד, בהורדה בדרגה, בפגיעה בציון ובהערכה, בפגיעה בשכר, בהרעה בתנאי העסקה, במניעת יציאה לימי לימודים והשתלמויות, בפגיעה בשם הטוב של המתלונן וכדומה. התנכלות מהווה עבירה פלילית, ומי שיימצא אשם בעבירה זו, צפוי לעונש מאסר של עד שלוש שנים. אם המטריד גם התנכל, הוא צפוי לעונש של ארבע שנות מאסר.

עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית

א. מטרת החוק הן:

1. שמירה על כבוד האדם של המוטריד
2. שמירה על החירות והפרטיות
3. קידום השוויון בין המינים

ב. המעשים אשר ייחשבו להטרדה מינית:

1. סחיטת אדם לביצוע מעשים שאופיים מיני
2. ביצוע מעשים מגונים
3. הצעות חוזרות שאופיין מיני לאדם אחר, לאחר שזה כבר הראה למציע בדרכים שונות כי אין הוא מעוניין בהצעותיו. התנאי הוא שהמסרים בדבר חוסר העניין יהיו ברורים, ושלא יהיה ספק לגבי משמעותם
4. התייחסות לאדם אחר, המתמקדת במיניותו (בכתב, בעל פה, בהתנהגות, או בכל דרך אחרת שבה מועברים מסרים מאדם לאדם, אפילו דרך תקשורת מחשבים), למרות שהנמען כבר הראה שאין לו עניין בהתייחסויות הללו
5. התייחסות לאדם בכל הנוגע למיניות שלו, להעדפות המיניות שלו או לעצם מינו, שהיא התייחסות מבוזה או משפילה
6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. לעניין זה, תצלום, סרט או הקלטה, לרבות עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם
7. התנכלות

ג. המקרים שנחשבים להטרדה גם אם הנפגע לא הראה התנגדות:

1. כאשר קיימים בין הצדדים יחסי מרות בין עובד ומעביד
 2. במצבים שבהם המוטרד קטין או חסר ישע, תוך ניצול יחסי מרות או תלות
 3. במהלך טיפול נפשי או רפואי
 4. כשהנפגע הוא תלמיד או סטודנט והפוגע הוא מורה, מרצה או בעל תפקיד, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים
- ד. ההטרדה המינית היא עוולה אורחית, שבגינה אפשר להגיש תביעת נזיקין ולתבוע פיצויים מהמטריד, מהמתנכל ומהמעביד.
- ה. בית המשפט יכול לפסוק פיצויים רק בשל עצם ההטרדה, בלי קשר לנוק שנגרם למוטרד. תביעות בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש בתוך שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.
- ו. על המעביד להסדיר דרכים יעילות ובטוחות להגשת התלונה. מרגע שמוגשת תלונה, על המעביד לטפל בה בצורה יעילה, ולעשות הכול כדי להפסיק את ההטרדה או ההתנכלות. על מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים לפרסם תקנון שבו מוסברים עיקרי החוק והדרכים להגשת תלונות. החובה לנקוט אמצעים דומים חלה גם על מוסדות חינוך והשכלה. הטרדה מינית בעבודה יכולה להתקיים גם בין שני עובדים באותה דרגה, ולא רק כשהמטריד הוא בעל מרות.
- ז. החוק החדש נכנס לתוקפו ביום 20.9.1998, כ"ט באלול תשנ"ח.

אחרי ההטרדה – כיצד להגיב ולפעול?

1. יש לתעד את האירוע ככל האפשר ולגבותו בעדים (לספר לחבר או לבן משפחה)
2. אפשר לפנות לנציבות הממונות על מניעת הטרדה מינית בשיחת טלפון או בפנייה אישית

הליך הגשת התלונה

החוק מציע שלוש אפשרויות להגשת תלונה ואפשר לנקוט את חלקן או את כולן, במקביל או בזו אחר זו:

1. בירור על ידי המעסיק ודין משמעתי פנימי – אפשר להתלונן על ההטרדה אצל האחראי על פי חוק למניעת הטרדה מינית בעבודה, או אצל המעביד
2. הליך פלילי – הגשת תלונה במשטרה כדי לפתוח בהליך פלילי
3. הליך אזרחי – אפשר להגיש בתוך שבע שנים תביעה אזרחית בבית המשפט (בדרך כלל בבית הדין האזורי לעבודה)

דין משמעתי פנימי – בירור התלונה אצל המעביד

פנו אל הנציבות הממונות על מניעת הטרדה מינית:

בקמפוס לוינסקי – ד"ר מיכל מישר בטל': 054-9981110

בקמפוס וינגייט – ד"ר שרון צוק בטל': 052-2640642

בקמפוס אילת – ד"ר דניאלה מנזין בטל': 050-5522880

1. האחראי יפעל לבירור התלונה, ישמע את המעורבים והעדים ויבדוק את המידע. האחראי גם יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק.
2. אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם יש לו נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה ויעביר את הבירור לאחראי אחר או לממלא מקום או למעביד.
3. בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
4. בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, של הנילו ושל עדים אחרים. במקרים שבהם עדים יסרבו לשתף פעולה, הדבר יצוין בדוח למעביד.
5. בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד ללא דיחוי סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול בה.
6. המעביד יחליט בתוך שבעה ימים על המשך הטיפול, בין שבסגירת התלונה ובין שבנקיטת צעדים, וזאת כדי למנוע את המשך ההטרדה המינית וכדי לתקן פגיעה שנגרמה למתלונן.
7. המעביד יגן על המתלונן במהלך בירור התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה שעלולה לנבוע מהגשת התלונה ובין היתר המעביד יפעל להרחקת הנילו מהמתלונן ככל האפשר וככל שנראה נכון בנסיבות העניין.
8. המעביד ימסור למתלונן הודעה מנומקת בכתב על החלטתו וכן יאפשר למתלונן לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

בחתימתי זו אני מאשר כי קראתי את תקציר החוק למניעת הטרדה מינית

תעודת זהות

שם

תאריך

חתימה