



המשרד לשוויון חברתי  
הרשות לקידום מעמד האישה

# תקנון למניעת הטרדה מינית

עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ותקנותיו, בהתאם למעוף (ב) לחוק  
כול שימוש בלשון מחייבם גם לזכר ולהפך

**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 לכיצוע מעשה כעל אופי מיני
- מעשה מנוה (די באירוע יחיד)
- הצעות חזרות בעלת אופי מיני
- התייחסויות חוזרות למיניות האדם
- התייחסות מזדה או משפלה למיני 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 מוצע מנופו בלא הסכמתה, מעביד או עובד המאיים (במפורש או במשתמע) לפטר עובדת או לפגוע בזכויותיה אם היא תסרב לבלות איתו או לקיים איתו יחסי מין
- התנכלות אסורה: כול פגיעה כעובד/ת או כספק/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או כול פגיעה במי שמינה/ה או העידה/ה לטובת עובד/ת אחר/ת בתלונה על הטרדה מינית.

## המתנכל לאדם - דינו מאסר עד שלוש שנים

- אי הסכמה: על המטורדת/ת להראות בכירור שאינה מסכימה להתנהגות המטרידה, כמילים או בהתנהגות במקרים של קטן, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, או שימוש לרעה בסמכות של עובד ציבור במילת תפקידו חוץ ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור, אין חובה להוכיח אי הסכמה

## חובות המעביד/ה:

- דין חברת כוח אדם או סוסד להשכלה לבורגים ברין מעביד. מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע מעביד אישית בנין מעשי עובדי, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעביד/ה למנות אחראי/ית לנושא הטרדה מינית במקום העבודה
- על המעביד/ה לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה כשל הטרדה מינית או התנכלות
- על המעביד/ה לדרוש מכול עובד שלא להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות
- על המעביד/ה לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כול עובד מטעמו להשתתף בפעילות
- על המעביד/ה להכיא לידעת עובדיה את החקן למניעת הטרדה מינית ולתלותו במקום כולט לעין.

## הליך הגשת התלונה:

- מומלץ לתעד את האירוע ככול הניתן ולגבות כעדים (לספר להבראה או לכתובת משפחה).
- החוק מציע שלוש אפשרויות, ניתן לנקוט בחלקן או בכלן, במקביל או בזו אחר זו:
- דין משמעתי פנימי - ניתן להתלונן על הטרדה אצל האחראי/ת על-פי חוק למניעת הטרדה מינית בעבודה, או אצל המעביד/ה, במטרה לפתוח כהליכי משמעת פנימיים
- הליך פלילי - ניתן להגיש תלונה במשטרה, כדי לפתוח בהליך פלילי
- הליך אזרחי - ניתן להגיש בתוך 7 שנים, תביעה אזרחית בבית המשפט (כדרך-כלל בית הדין האזרחי לעבודה), בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי של עד 120,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק.

## בירור התלונה אצל מעביד/ה:

- האחראי/ית תפעל לכירור התלונה, חשמע את המעורבים והעדים, ותכרוק את המידע האחראי/ת גם תיודע את המתלוננת/ת באשר לדרך הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק
- אחראי/ית לא יטפל בבירור תלונה אם הוא/היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, יעביר את הכירור 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, הנילן ועדים אחרים
- בתום בירור התלונה תגיש האחראי/ית למעביד, ללא דיחוי, מיוסם ככתב של בירור התלונה בליווי המלצות מטמקוח להמשך הטיפול בה
- המעביד/ה יחליט בתוך 7 ימים על המשך הטיפול בנקיטת צעדים או באי-נקיטת צעדים, במטרה למנוע המשך ההטרדה המינית וכדי לחקן פגיעה שנגרמה למתלונן
- המעביד/ה יגן על המתלוננת/ת כמהליך בירור התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה ובין היתר המעביד/ה יפעל להרחקת הנילון מהמתלוננת, ככול הניתן וככול שרואה נכון בנסיבות העניין
- המעביד/ה ימסור למתלוננת/ת הודעה מנומקת ככתב על החלטתו/ה, וכן יאפשר למתלוננת/ת לעיין בסיסום האחראי/ת ובהמלצותיו/ה.

## למי ניתן לפנות:

### משרד התמי"ת

• נציבות שיוויון הזדמנויות בעבודה: 02-6662780

• [shivion@moital.gov.il](mailto:shivion@moital.gov.il)

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

### ארגוני הנשים המפעילים קווי ייעוץ והדרכה:

• אמונה - 03-6857179

• ויצו - 03-6923825

• נעמת - 03-5254422

• שדולת הנשים בישראל - 03-6123990

האחראי/ית על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה: \_\_\_\_\_

אורג' ס' סאלי

טלפון ודוא"ל: 050-6806205

[lee\\_e@oraqiva.muni.il](mailto:lee_e@oraqiva.muni.il)

זוהי אינו כא במקום החוק והתקנות ואינו מחליפם בשום אופן

עובד/ת זכאי/ת לקבל עותק מהחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ומהתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998, ומהוראות המשמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית והתנכלות

[women@pmo.gov.il](mailto:women@pmo.gov.il)