



איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל (ע"ר)

ת.ד. 53262 ירושלים 9153102 | טלפון: 073-7013246 | פקס: 02-6521219

אימייל: office@igud1202.org.il | אתר: www.1202.org.il

תקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית-1998

מטרת החוק:

"חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים"

(חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998)

התנהגויות אסורות על פי חוק

הטרדה מינית היא:

1. סחיטה באיומים כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
2. מעשים מגונים: מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים או מעשה מגונה בפני אדם אחר, ללא הסכמתו.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין ו/או התנגדות.
4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין ו/או התנגדות.
5. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

התנכלות

הפעלת לחץ של האדם שנגדו הוגשה התלונה, על המתלונן ו/או על גורמים היכולים להתערב בטיפול. סעיף זה נועד להגן על המתלונן, העדים והמטפל בתלונה בנושא הטרדה מינית.

חובות מעביד

- מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה. חובה על המעביד:
- לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה.
 - לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיה, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.
 - מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעביד. המעביד יפרסם את התקנון בין עובדיו.
 - לקיים פעולות הסברה והדרכה למנהלים/ות ועובדים/ות.
 - יש לנקוט אמצעים סבירים על מנת להגן על מתלונן/ת.

דרכי תגובה

1. תלונה אצל המעביד או ממונה מטעמו במטרה לקיים בירור ולנקוט בדרכי טיפול שנקבעו על ידי הארגון.
2. תביעה אזרחית בבית הדין לעבודה נגד מטריד או מתנכל או מעביד שלא מילא חובותיו על פי החוק. לבית הדין לעבודה סמכות לפסוק פיצוי של עד 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק גופני ו/או נפשי.
3. תלונה במשטרה- במטרה שתפתח חקירה ובעקבותיה תיפתח חקירה פלילית.

שם הממונה על מניעת הטרדה מינית בארגון: שירלי אוסקר

shirlio@dimona.muni.il

073-3268654

דרכי הפניה לממונה הן:

ניתן למצוא את התקנון המבהיר את זכויות העובד/ת ודרכי הטיפול בתלונה על ידי המעביד ב:

www.kapad.co.il