



# תקנון הרשות למניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק"), ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998). הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעסיק, והוא לא ישלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן: "התקנות"). במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות, החוק והתקנות הם הקובעים וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

מהי הטרדה מינית?

1. אם כי ברוב מקרי ההטרדה המינית גבר הטריד אישה, גם גברים וגם נשים עלולים להטריד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה.
2. לפי החוק הטרדה מינית הינה כל אחד משש צורות התנהגות אסורות וכדלקמן:
  - א. סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני; לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין;
  - ב. מעשה מגונה. לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה;
  - ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין", במקרים המפורטים בסעיף 3 כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;
  - ד. התייחסויות חוזרות המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה; לדוגמה: התנהגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף 3 לתקנון, כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;
  - ה. התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם, לרבות לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו;
3. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום; ואולם בהליך פלילי או אזרחי לפי פסקה זו, תהיה זו הגנה טובה למפרסם אם הראה כי הפרסום נעשה בתום לב או למטרה כשרה או פרסום אמת שיש בו עניין ציבורי ולא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו; לעניין זה יובהר כי "תצלום, סרט או הקלטה" - כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם;

### לדוגמה

1. הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;
  2. פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה באופן שעלול להשפילו או לבזותו, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;
  3. אם המעשים המנויים בסעיפים ג' ו-ד' לתקנון לעיל: הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, מופנים כלפי מי שמנוי בפסקאות שלהלן, מעשים אלה מהווים הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין:
    - א. לקטין או לחסר ישע - תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים - גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין;
    - ב. למטופל - במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארא-רפואי - תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" - כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין;
    - ג. לעובד - במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות - תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות;
    - ד. לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין - תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
    - ה. לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים - תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
  - ו. למשתקם כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה - תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;
  - ז. לאדם - תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות;
  - ח. לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו - תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור; בפסקה זו, "עובד הציבור" - כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין;
  - ט. לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן - תוך ניצול יחסי מרות או תלות;
- חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.

### 3. מהי התנכלות?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור.

#### דוגמאות:

- א. פגיעה שמקורה בהטרדה מינית - מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד;
- ב. פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות - מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בתנאי העבודה של עובד - שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו;
- ג. פגיעה שמקורה בסיוע לעובד בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך.
- ד. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד/ת או בדורש/ת עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. אולם, לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלי אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.

### 4. מהי "מסגרת יחסי עבודה" - איפה יכולה להתרחש הטרדה המינית?

לפי החוק, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

#### א. במקום העבודה.

#### ב. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;

#### דוגמאות:

1. אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;
2. מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;
3. מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו;

#### א. תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;

#### ב. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא, (ובכלל זה בביתו של ממונה).

### 5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות:

#### הטרדה מינית והתנכלות מהוות-

- א. עבירה פלילית, שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;

ב. עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעביד של אלה.  
ג. עבירת משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

6. מדיניות הרשות:  
הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות הרשות והיא לא תשלים עמן.

7. מניעת הטרדה מינית והתנכלות:

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעסיק; הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעסיק, והוא לא ישלים עמן.  
8. אחריות המעסיק

א. נוסף על איסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעסיק צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

1. מניעת הטרדה מינית והתנכלות כמתואר בחלק זה;  
2. טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן. ראה הפרק העוסק בהליך התלונה אצל מעביד וטיפול באחריות המעביד.  
3. תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה. ראה הפרק העוסק בהליך התלונה אצל מעביד וטיפול באחריות המעביד.

ב. לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

9. צעדי מנע

א. הרשות דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד/ת, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתם כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם הרשות, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

ב. הרשות דורשת מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

ג. פעולות הסברה והדרכה: הרשות דורשת מכל ממונה ומכל עובד/ת להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשים מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין תאפשר הרשות לעובדיה להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

4

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המעסיק משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.  
ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה זה הוא: וועד העובדים.

11. קבלת מידע, וממי

א. עובד זכאי-

1. לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:  
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;

- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;  
- הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות;  
2. לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעסיק בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ב. עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי/ת לעניין זה, שהיא: גב' מור חמצני. שתפקידה ממונה על הטיפול בהטרדות מיניות. מספר טלפון בעבודה 0547536933.

12. מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק- האדם יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:

א. טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; ההליכים מפורטים בפרק הבא;  
ב. הליך פלילי: הנפגע/ת יכול/ה להגיש תלונה במשטרה.  
ג. הליך אזרחי: הנפגע/ת יכול/ה להגיש, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד:

1. המטריד או המתנכל בעצמו  
2. ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם המעסיק.

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

כל אחד יכול להגיש תלונה:

א. עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.

ב. אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.

ג. אחר מטעמו של אדם כאמור לעיל.

5

14. לפני מי מתלוננים?

א. תלונה יש להגיש לאחראית, כמפורט בסעיף 11 ב לעיל, בכתב או בעל פה.

ב. אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו (להלן: "הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהעדרם - למעסיק (אם הגיש את התלונה למעסיק כאמור, המעסיק יפעל לפי חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

ג. אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל הרשות - תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם הרשות; אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם הרשות, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

15. אופן הגשת התלונה:

ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

הוגשה תלונה בע"פ, ירשום האחראי את תוכן התלונה, ואם אפשר יציין את הפרטים האלה:

1. זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם;
2. מקום האירוע;
3. מועד האירוע;
4. תיאור המקרה, לרבות אם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
5. המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
6. האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

16. בירור התלונה:

1. לאחר קבלת התלונה האחראית -

- א. תיידע את המתלוננת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק.
- ב. תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלוננת, את הנילון ועדים, אם ישנם ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.
2. לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
3. אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהמעסיק מינה לממלא מקומה, ובהעדר אחד מאלה - למעסיק; אם האחראית העבירה את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, לפי סעיף זה.

4. בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

5. בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין השאר

א. לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין;

ב. לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;

ג. האחראי ינחה את כלל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא לגלות כל מידע שהגיע אליהם במהלך בירור התלונה, אלא על פי דין.

6. מעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין השאר יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

7. בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17(1) ו-4.

8. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעסיק.

9. נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; לעניין זה מנחה המעסיק את כלל הממונים מטעמו להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי האחראי למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

17. טיפול הרשות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות:

1. קיבלה הרשות את סיכומה והמלצותיה של האחראית, לפי סעיף 16 (7) לעיל, תחליט הרשות, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיה לגבי כל אחד מאלה:

א. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלוננת, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלוננת עקב ההטרדה או ההתנכלות;

ב. פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל הרשות לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

ג. אי נקיטת צעד כלשהו.

2. הרשות תפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתה כאמור לעיל ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלוננת, לנילון ולאחראית; כן תאפשר הרשות למתלוננת ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.

. הרשות רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה או לעכב את ביצועה ותמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלוננת, לנילון ולאחראית.  
4. על אף האמור בסעיף זה, הרשות רשאית לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; במקרה כאמור תמסור הרשות הודעה מנומקת בכתב על כך למתלוננת, לנילון ולאחראי. בתום ההליכים האמורים בסעיף זה תקבל הרשות החלטה לפי סעיף 17 (1) לעיל.  
5. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל הרשות, רשאית הרשות והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

18. עיון בחוק ובתקנות:  
כל עובד/ת זכאית לעיון ולקבל צילומים של החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית.

**מובהר בזאת כי יש לקרוא את האמור בלשון נקבה כאילו נאמר בלשון זכר, לפי העניין ולהפך, את האמור בלשון זכר כאילו נאמר בלשון נקבה- לפי העניין.**

**ההטרדה המינית וההתנכלות הקשורה בה פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים;  
לכן הן התנהגויות אסורות על פי חוק בכל דרך שהיא!**

