



תקנון למניעת הטרדה מינית*

לשון "החוק למניעת הטרדות מיניות התשנ"ח-1998" והתקנות לפיו, הן הקובעות.

הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק - החוק אוסר הטרדה מינית מכל סוג במסגרת העבודה, במסגרות הלימודים ובכוחות הביטחון. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.

המעשים האסורים: סחיטה לבצוע מעשה בעל אופי מיני, ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני, מעשה מגונה (די באירוע יחיד), הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, התייחסויות חוזרות למיניות האדם, התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו של אדם (די באירוע יחיד), התנכלות, שימוש והעברת תמונות ומידע ללא אישור.

אלו מעשים לא יחשבו כהטרדה מינית? חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.

התנכלות אסורה: כל פגיעה בעובד/ת** או בסטודנט/ית או במבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או פגיעה בכל מי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחר/ת בתלונה על הטרדה מינית. דין המתנכל עד שלוש שנות מאסר.

אי הסכמה: על המוטרד/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכימ/ה להתנהגות המטרידה - במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות? רצוי להתלונן על הטרדה מינית או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן לעשות זאת עד 3 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבות בעדים. (דהיינו לספר לחבר/ה או בן משפחה).

דרכי תגובה: החוק מציע ארבע אפשרויות. ניתן לנקוט בכולן או בחלקן, במקביל או בזו אחר זו :

דיון משמעותי פנימי - ניתן להתלונן על הטרדה אצל המעביד/ה או אצל האחראית למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
בית הדין לעבודה (אזרחי)- ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעביד/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
בית משפט אזרחי - ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד, מקסימום הקנס הוא עד 120,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק, עבור כל מעשה.
תלונה במשטרה - במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

חובות המעביד: מעביד חייב לנקוט באמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשי עובדיו, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות. על המעביד למנות אחראית לנושא ההטרדה המינית במקום העבודה. על המעביד לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות. על המעביד לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות.

על המעביד לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות. על המעביד המעסיק למעלה מ-20 עובדים, לתלות תקנון בנושא הטרדה מינית במקום בולט לעין.

טיפול המעביד/ה במסקנות הבירור: המעביד, לאחר שקיבל את סיכומיה והמלצותיה של האחראית, יחליט בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת מהסמכויות שלהלן:

הרחקת "המטריד לכאורה" מהמתלונן/ת, במידה שלא תפגע במרכיב מותנאי העבודה.
נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת
פתיחה בהליכים משמעותיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.
המעביד ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלונן/ת, ל"מטריד לכאורה" ולאחראית.

* כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר, ולהיפך.

** בכל מקום בו נכתב עובד/ת האמור מתייחס גם לסטודנט/ית ולמועמדים במרכז האקדמי לב.

למי ניתן לפנות?

נציבת מניעת הטרדה מינית
גב' אילה נחמני
02-6751192

סגן נציבה למניעת הטרדה מינית
קמפוס לב
הרב חיים אלישיביץ
02-6751249

סגנית נציבה למניעת הטרדה מינית
קמפוס טל
גב' אסתי קליין
02-6547216

סגנית נציבה למניעת הטרדה מינית
קמפוס לוסטיג
גב' רות יואל
03-6307101

משרד התמ"ת – הממונה על
אכיפת החוק למניעת הטרדה מינית:
1-800-354-354

ארגוני נשים:

אמונה – 03-6857179
שדולת הנשים – 03-6123990

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

קו סיוע לנשים דתיות:
02-6730002

קו סיוע לנערים ולגברים דתיים:
02-5328000