



# תקנון לפי חוק למניעת הטרדה מינית- 1998

מטרת החוק:

"חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שיוויון 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 בפומבי 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, בניסיון שבהן פרסום 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 מעסיק

- מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים בניסיון 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 המעסיק:
- 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.
  - מעסיק 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 המעסיק. המעסיק יפרסם את התקנון בין עובדיו.
  - לקיים פעילות הסברה והדרכה למנהלים/ות ועובדים/ות.
  - יש לנקוט אמצעים סבירים על מנת להגן על המתלונן/ת.

דרכי תגובה

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

שם הממונה על מניעת הטרדה מינית בארגון: \_\_\_\_\_

דרכי הפניה לממונה: \_\_\_\_\_

ניתן למצוא את התקנון המבהיר את זכויות העובד/ת ודרכי הטיפול בתלונה על ידי המעסיק: \_\_\_\_\_