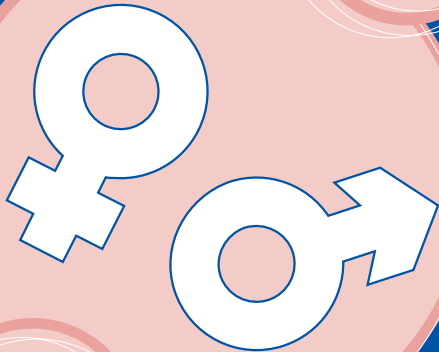




מדינת ישראל
משרד התעשייה המסחר והתעסוקה
מינהל הסדרה ואכיפה

חוק למניעת הטרדה מינית



אוגוסט 2006

י. תביעה אזרחית

הטרדה מינית והתנכלות, בנוסף להיותן עבירות פליליות ומשמעתיות, מהוות גם עוולות אזרחיות שבגינן ניתן לתבוע פיצוי בתביעה אזרחית.

ניתן לפנות למינהל האכיפה במשרד התמי"ת לקבלת עותק מהתקנון לדוגמא למניעת הטרדה מינית והתנכלות במקומות עבודה (פרטים מעבר לדף).

חשוב

המידע שמכיל עלון זה ניתן באופן כללי; המידע אינו בא במקום החוק ותקנותיו ואינו בא להחליף יעוץ משפטי ממוקד בכל מקרה ומקרה.

טלפונים לקבלת מידע וברורים:

תל אביב
טל: 03-5125430, פקס: 03-5125216
ירושלים
טל: 02-6662046, פקס: 02-6240471
חיפה
טל: 04-8606718-23, פקס: 04-8606735
באר שבע
טל: 08-6280771, פקס: 08-6650177



טלפון לתלונות "טלמסר"
1-800-354-354

www.moital.gov.il/achifa

חובות מעסיק למניעת הטרדה מינית - המשך

ה. מינוי אחראי

1. על מעסיק למנות אחראי מטעמו ולאפשר את התנאים למילוי תפקידו. כדי להבטיח גישה נוחה של כל עובד, ימונה במידת הצורך יותר מאחראי אחד או ממלא מקום לאחראי, בהתחשב במספר העובדים, בפיזורם הגיאוגרפי ויכולת מילוי התפקיד של האחראי.
2. תפקידו של האחראי הם:
 - (א) קבלת תלונות על הטרדה מינית והתנכלות וברורן.
 - (ב) מתן מידע, ייעוץ והדרכה לעובדים הפונים אליו.
3. המעסיק פחות מעשרה עובדים רשאי למנות את עצמו כאחראי לענין מניעת הטרדה מינית והתנכלות.
4. ככל שניתן ימנה מעביד אישה לאחראית.
5. על מעסיק להביא לידיעת כל עובד את שם האחראי ופרטי הדרושים לשם פניה אליו.

ו. השתתפות בפעילות הסברה

על מעסיק לאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות בתכיפות סבירה, ובלד שאין בכך כדי לפגוע במהלך העבודה התקין.

ז. העסקה באמצעות קבלן כח-אדם

הוראות חוק זה לענין מעביד ועובד יחולו, בשינויים המחייבים לפי העניין, גם על מי שמעסיק בפועל באמצעות קבלן כח-אדם, ועל אדם המועסק כאמור.

ח. דרכי הגשת תלונה

- ניתן להגיש תלונה על הטרדה מינית באחת מהדרכים הבאות:
1. טיפול באחריות המעביד - הגשת תלונה באמצעות האחראי במקום העבודה.
 2. הליך פלילי - הגשת תלונה במשטרת ישראל.
 3. הליך אזרחי - הגשת תביעה תוך שלש שנים מיום האירוע.
- ניתן להסתייע בהגשת תלונה גם בארגוני נשים ובארגוני סיוע לקרבנות אונס והטרדה מינית.

ט. עונשים

- (א) הטרדה מינית - מאסר שנתיים.
- (ב) התנכלות - מאסר 3 שנים.
- (ג) הטרדה מינית והתנכלות - 4 שנים.
- (ד) אי-פרסום תקנון (למעסיק החייב בכך) - קנס בסך - 12,900 ועוד - 1300 ש"ח לכל שבוע נוסף בו נמשכת העבירה.

איסור הטרדה מינית והתנכלות

סעיף 4 לחוק קובע :
" לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו."

הטרדה מינית היא אחד מאלה:

1. סחיטה באיומים כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
(סחיטה באיומים : המאיים על אדם בכתב, בעל פה או בהתנהגות בפגיעה שלא כדין בגופו או בגוף אדם אחר, בחירותו, ברכושם, בפרנסתם, בשמם הטוב או בצנעת הפרט שלהם, או מאיים על אדם לפרסם או להימנע מפרסם דבר הנוגע לו או לאדם אחר, או מטיל אימה על אדם בדרך אחרת, הכל כדי להניע את האדם לעשות מעשה או להימנע ממעשה שהוא רשאי לעשותו.)

2. מעשים מגונים, כל דבר שנעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים, לרבות חשיפת הגוף ללא הסכמת הזולת.

3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, התייחסויות חוזרות המתקדות במיניותו של אדם כאשר האדם אליו הן מופנות הראה למטריד במילים או בהתנהגות ברורה כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות אלו. ואולם כאשר מדובר בעובד במסגרת יחסי עבודה אין צורך כי יראה למטריד שאינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות כאמור. כך גם לגבי:
א. קטין או חסר ישע תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול.

ב. מטופל במסגרת טיפול נפשי או רפואי, תוך ניצול תלות של המטופל במטפל.

ג. אדם במסגרת שירות כנחות הביטחון תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.

4. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו לרבות נטיותיו המיניות.

בסעיף (3) לעיל, הצעות או התייחסויות כאמור ייחשבו כהטרדה מינית, גם אם המוטריד לא הראה למטריד במילים או בהתנהגות ברורה שאינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות אלו.

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

חובות מעסיק למניעת הטרדה מינית

א. אמצעי מנע

1. על מעסיק להביא לידיעת כל ממונה ולידיעת כל עובד את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק.
2. על מעסיק להבהיר לכל ממונה ולכל עובד שלו את חובות המעסיק לפי החוק והתקנות.
3. על מעסיק לדרוש מכל ממונה ומכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי אדם במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור. מעסיק ייצא ידי חובת נקיטת אמצעי מנע כדלעיל, אם פרסם תקנון למניעת הטרדה מינית כמפורט להלן.

ב. פרסום תקנון למניעת הטרדה מינית והתנכלות

1. על המעסיק למעלה מ-25 עובדים לערוך התאמות בתקנון לדוגמא בהתאם לאופי פעילותו, לרבות היקף פעילותו, סוג פעילותו, מספר עובדיו, שפתם והרכב כח האדם. את התקנון המותאם יש לפרסם במקום בולט לעין שבשליטתו, ובמידת הצורך ביותר ממקום אחד.
2. המעסיק **עוד** 25 עובדים יצא ידי חובת נקיטת אמצעי מנע כמפורט לעיל, אם הביא לידיעת כל אחד מעובדיו וכל ממונה מטעמו את תוכן התקנון לדוגמא, בין ע"י מסירה ובין ע"י פרסומו במקום בולט לעין שבשליטתו.
3. על מעסיק שחל אצלו הסדר משמעת (למעט הסדר שבחיקוק), לקבוע בהסדר המשמעת שהטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת חמורות, וכן להתאים את ההוראות שבהסדר משמעת להוראות החוק והתקנות בדבר מניעת הטרדה מינית והתנכלות. במידה ונמנע ממנו לערוך שינויים בהסדר המשמעת מסיבות שאינן תלויות בו, יקבע לענין הטרדה מינית והתנכלות הוראות בכתב המקבילות לאלה שבהסדר המשמעת לגבי עבירות משמעת חמורות.

ג. מסירת מידע

1. מעסיק יעמיד לעיון ממונה מטעמו וכן לעיון עובדיו את ההוראות החוק והתקנות וכן ימסור להם, ע"פ בקשה, עותק מהוראות אלה.
2. מעסיק החייב בפרסום תקנון מותאם כאמור לעיל (המעסיק מעל 25 עובדים), ימסור עותק מהתקנון המותאם לממונה מטעמו שאינו עובדו, לארגון העובדים היציג וכן לכל עובד שיבקש זאת.
3. מעסיק יעמיד לעיון ממונה מטעמו, לעיון עובדיו ולעיון

ארגון העובדים היציג את ההוראות לענין הטרדה מינית והתנכלות שבהסדר המשמעת החלות אצלו, וכן ימסור עותק מהוראות אלו ע"פ בקשה של אחד מהם.

ד. טיפול בתלונות

1. על מעסיק לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה.
2. על מעסיק לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות.
3. א. קיבל מעביד את טיכומו והמלצותיו של האחראי לפי תקנה 6 (ז) יחליט בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:
(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות.
- (2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר משמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות.
- (3) אי נקיטת צעד כלשהו
- ב. המעביד יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי תקנת משנה (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי. כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- ג. המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי תקנת משנה (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי.
- ד. על אף האמור בתקנה זו, רשאי לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה, עשה כן המעביד:
(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי.
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות תקנה (ו)6.
- (3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי תקנת משנה (א).
- ה. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד וקבלן כוח האדם להסכים מי ביניהם יבצע את הוראות תקנה זו, כולן או חלקן.