



תקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית (1988)

**"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 האסורות על פי החוק

הטרדה מינית היא:

- 1 סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.**
לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.
- 2 מעשים מגונים: מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים או מעשה מגונה בפני אדם אחר, ללא הסכמתו.**
לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו לפניה, בלא הסכמתה, או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה.
- 3 הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד שאינו מעוניין בהצעות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין ו/או התנגדות.**
- 4 התייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין ו/או התנגדות.**
לדוגמה: התנהגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו; במקרה של יחסי מרות, אין צורך להביע "חוסר עניין" כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית.
- 5 התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות לנטייתו המינית.**
- 6 פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.** לדוגמה:
 - א** הפצת סרטון המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות.
 - ב** 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.

התנכלות היא:

- התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור.** לדוגמא:
- 1 פגיעה שמקורה בהטרדה מינית - מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד.**
 - 2 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.**

חובות המעביד

- הנהלת שערי צדק רואה חשיבות עליונה בשמירה על סביבת עבודה נעימה ומכבדת, ותעשה כל שביכולתה על מנת למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה על ידי עובדי המרכז הרפואי, על ידי ממונה במרכז הרפואי, או על ידי מטופל, ולטפל בכל מקרה.
- לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות לבירור 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 הטרדה או ההתנכלות.
 - לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי החוק ולפרסם בין עובדיו.
 - לקיים פעולות הסברה והדרכה למנהלים/ות ולעובדים/ות.
 - לנקוט אמצעים סבירים על מנת להגן על מתלונן/ת.

דרכי תגובה אפשריות

- 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.**
- 3 לבית הדין לעבודה סמכות לפסוק פיצוי של עד 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק גופני ו/או נפשי.**
- 3 תלונה במשטרה - במטרה שתיפתח חקירה ובעקבותיה תיפתח חקירה פלילית.**

שם הממונה על הטרדה מינית: תמר ריין - 054-2279130

בהיעדרה יש לפנות אל: שרית קפלן - 052-5991742 או אל: רן ראובני - 054-4252522

ניתן למצוא את התקנון המבהיר את החוק, את זכויות העובד/ת ואת דרכי הטיפול בתלונה על ידי המעביד:

בשער למאגר | באפליקציית "בצדק" ← HR | באתר שערי צדק