

תקציר תקנון הטרדה מינית

חלק א'

מהן הטרדה מינית והתנכלות ?

1. מהי הטרדה מינית ?

א. אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

ב. על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998 – הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתנו יחסי מין.

2. מעשה מגונה. לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.

3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:

א. ניצול של יחסי מרות, תלות, טיפול בקטין, בחסר הישע או במטופל. לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.

ב. התייחסויות, חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. לדוגמה; התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

ע"פ סעיף 7 (ח) לחוק מניעת הטרדה מינית, מעביד, שמעסיק יותר מ 250 עובדים, חלה עליו חובת פרסום התקנון. המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368 א לחוק העונשין, התשל"ז 1977 – בסעיף זה, "חסר ישע" מוגדר כדלקמן: "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו.

(א) אי הסכמה

1. ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

- סחיטה (פסקה ב1 לעיל):
- התייחסות מבזה או משפילה (פסקה ב5 לעיל):
- ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאותב3 ו-4 לעיל):

- ניצול של יחסי מרות, תלות חינוך או סטודנט ומרצה(לגבי מעשים בפסקאות ב 3 ו 4) לעיל:
- (2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

חלק ב'

2. מה אינו הטרדה ?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד יותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

על פי חוק למניעת הטרדה מינית וחוק שיויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח 1988 - התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.

דוגמאות:

- ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד פעמית למגע מיני ;
מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד פעמית למגע מיני.
1. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.
 2. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.
- לדוגמה:** עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר ; המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

הגשת תלונת שאו/ תביעת שאו

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה א – יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

מהי "מסגרת יחסי עבודה" ?

על פי חוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ- 4 נסיבות אלה:

במקום העבודה:

במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד; דוגמאות:
אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד;
מכון להכשרה או להשלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד;
מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו..

תוך כדי עבודה:

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון, נסיעה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).

חלק ג'

הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהווה התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשייון בין המינים.

הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולענין התנכלות – גם על פי חוק שוייון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח 1998), עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס; וכן 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.

אחריות המוסד

(א) נוסף על איסור החל על המוסד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל הממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

- מניעת הטרדה מינית והתנכלות;
 - טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליה.
 - תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה.
- (ב) לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד'

מניעת הטרדה מינית והתנכלות

צעדי מנע

(א) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המעביד, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחילופין המעביד מאפשר לעובדיו 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.

שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המעביד משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

קבלת מידע וממי

(א) עובד זכאי, בהתאם לתקנות, לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם –

1. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998

2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח 1998

3. הוראות משמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ג) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לענין זה.