



זכותון לטיפול ומניעה בהטרדות מיניות במקום העבודה

*זכותון זה מנוסח בלשון אישה ומניח כי המטריד הנו גבר, כפי שהמציאות מלמדת אותנו במרבית המקרים. אולם ישנם מקרים בהם המוטריד הנו גבר ומקרים בהם המטרידה הנה אישה. החוק ואופני הפעולה המתוארים בזכותון תקפים בכל המקרים.

מהי הטרדה מינית?

על פי החוק למניעת הטרדת מינית, התשנ"ח/1998 הטרדה מינית הינה אחת מחמשת ההתנהגויות הבאות:

1. סחיטה באיומים - סחיטה באיומים במטרה שתעשי מעשה בעל אופי מיני, בכתב או בעל פה. האיום אם לא תעשי זאת יכול להיות פגיעה בגופך, בחופש שלך, ברכושך, פרנסתך, בשמך הטוב ובצנעת הפרט שלך או של אחרים הקרובים אליך, כמו גם, באיום בפרסום או בהימנעות מפרסום שנוגע לך.

2. מעשים מגונים - מעשים בעלי אופי מיני שמטרתם: גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים, כולל חשיפת הגוף של המטריד ללא הסכמתך.

3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני או התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניותך - יהוו הטרדה מינית מהרגע שהראית למטריד במילים או בהתנהגות ברורה כי אינך מעוניינת בהצעות או בהתייחסויות.

4. הטרדה על ידי בעל מרות - כשהמטריד הוא בעל מרות כלפיך (לדוגמא - מנהל במקום העבודה, מרצה באוניברסיטה, מורה וכדומה) כל אמירה חוזרת בעלת אופי מיני או התייחסות למיניותך תחשב כהטרדה מינית. במקרה זה, את כמוטרדת אינך נדרשת להראות שאינך מעוניינת בהצעה או בהתייחסות המינית. חשוב לציין שישנם מקרים בהם אף הצעה או התייחסות חד-פעמית מצד בעל מרות יכולים להוות הטרדה מינית.

5. התייחסות משפילה ביחס למינך או למיניותך (כולל נטייה מינית) - מהווה הטרדה מינית ובמקרה כזה גם אם לא הבעת התנגדות לאמירה, היא עדיין תחשב כהטרדה מינית.

6. התנכלות בעקבות תלונה או תביעה על הטרדה מינית, מהווה אף היא הטרדה מינית

** חשוב לציין, שהמשפט הישראלי מכיר בכך שהטרדה מינית תלויה הרבה פעמים בקונטקסט הספציפי וביחסי הכוחות שהיו בין המטריד למוטרדת. במצבים מסוימים, גם יחסי מין בהסכמה שהתקיימו בין בעל מרות לבין מי שנתונה למרותו, יכולים להיחשב כהטרדה מינית.

הוטרדתי מינית, מה אני יכול/ה לעשות ?



לפניך פירוט של שלושת אפיקי הפעולה בהם ניתן לנקוט במקרה של הטרדה מינית: הליך משמעותי במקום העבודה, הגשת תביעה אזרחית והגשת תביעה פלילית.

1. **הליך המשמעותי במקום העבודה** - במקומות עבודה ובמוסדות אקדמאיים יש אפשרות לנהל הליך משמעותי כנגד המטריד. מקום עבודה שמעסיק מעל 25 איש/ה מחויב בפרסום תקנון למניעת הטרדה מינית; מקום העבודה נדרש למנות ממונה ולהבהיר מי הכתובת לתלונה במקרה של הטרדה מינית.

במידה והוטרדת, את יכולה לפנות לממונה למניעת הטרדה מינית במקום העבודה. על הממונה לשמוע את דבריך ללא שיפוטיות, ולקיים בירור על בסיסו היא תגיש למעביד סיכום בכתב של בירור התלונה, בליווי המלצות מנומקות לגבי המשך הטיפול. על הממונה להמשיך ולקיים איתך קשר שוטף ולעדכן בטיפול בתלונה. באם התברר לממונה כי הוטרדת ואת לא פנית אליה מבעוד מועד, מחובתה להזדהות בפניך כממונה ולהסביר לך את זכאותך לתמיכה והגנה לכל אורך ההליך וכן לערוך הליך בירור.

לאחר בירור התלונה ואם הממונה מוצאת כי היתה הטרדה מינית, העניין מועבר למעביד/ה. על המעביד/ה להחליט תוך שבעה ימי עבודה על אופן הטיפול במקרה ולעדכן בכתב את המתלוננת על אופן הטיפול המתוכנן. המעביד/ה מחויב להגן על המתלוננת ועל נשים אחרות, לפי פרטי המקרה הוא רשאי להחליט האם לפתוח בהליכי משמעת (בהתאם להוראות החוק הרלוונטיות למקום העבודה הספציפי). מעביד/ה יכולה להחליט לדחות את מועד מתן ההחלטה בתיק ואף להחליט שלא לנקוט בשום צעד, אך עליו/ה למסור למתלוננת הסבר מנומק בכתב על כך.

במקרה של הטרדה מינית במגזר הציבורי, העניין יכול להיות מועבר לדיון בבית הדין המשמעותי בנציבות שירות המדינה, אשר יכול להעניש את המטריד בכמה אופנים: נזיפה חמורה, פיטורין לאלתר, פסילה משירות המדינה לפרק זמן של כמה שנים, פסילה לצמיתות מלמלא כל תפקיד בשירות המדינה, הפקעת משכורת ועוד.

2. **הליך אזרחי** - במקרה של הטרדה מינית במקום העבודה, ניתן להגיש תביעה אזרחית כנגד המטריד בבית הדין לעבודה. במקרה שבו מקום העבודה התרשל בטיפול/במניעת הטרדה - ניתן להגיש תביעה גם כנגד המטריד וגם כנגד מקום העבודה.

היתרון בתביעה אזרחית הוא כי את, כמי שהוטרדה צריכה להוכיח שסביר יותר שההטרדה קרתה מאשר לא קרתה (מעל 51% סבירות בלבד) ולא להוכיח ברמה של מעבר לספק סביר (מעל 90-95%) שהטרדה המינית אכן התרחשה.

בחוק קבוע סכום פיצוי של עד 120,000 ש"ח, **ללא הוכחת כל נזק**, עבור כל מקרה הטרדה.



ניתן להגיש תביעה אזרחית עד שבע שנים לאחר ממקרה ההטרדה. לאחר שבע שנים, תחול על המקרה התיישנות ולא ניתן יהיה להגיש תביעה אזרחית בגינו.

3. **הליך פלילי**- הטרדה מינית והתנכלות מהווים עבירה פלילית. החוק למניעת הטרדה מינית קובע כי על הטרדה מינית ניתן לקבל עונש מאסר של עד שנתיים; על התנכלות - עונש מאסר של עד שלוש שנים; ועל הטרדה מינית והתנכלות- עונש מאסר של עד ארבע שנים. מי שמפרסם את שמה של המוטרדת יכול לקבל עונש מאסר של עד שנה. אי פרסום תקנון על ידי מעסיק המעסיק למעלה מ- 25 אישה ואיש, עשוי לחייב אותו בקנס.

*****ניתן לפנות בשלושת המסלולים (המשמעתי, האזרחי והפלילי) במקביל, כאשר:**

הליך משמעתי, מתנהל על ידי ובמקום העבודה ומי שאחראי על ניהול התהליך הוא המעביד/ה

הליך אזרחי, מתנהל על ידי המוטרדת ומטרתו קבלת פיצויים כספיים למוטרדת.

הליך פלילי, מתנהל בביהמ"ש על ידי המדינה באמצעות פרקליטות. מטרת אפיק זה היא בביהמ"ש להרשיע הרשעה פלילית את המטריד ולהענישו.

במידה וביהמ"ש הרשיע את מי שהואשם בהטרדה בהליך הפלילי, **ניתן לתבוע תביעה אזרחית** על בסיס ההרשעה הפלילית, מבלי שצריך יהיה להוכיח שוב שהתקיימה הטרדה מינית.

למי ניתן לפנות לשם קבלת ייעוץ משפטי/תמיכה רגשית

1. **ממונות לטיפול בהטרדות מיניות בכוח לעובדים**: הארגון מינה ארבע נציגות לטיפול בהטרדות מיניות בתוך כוח לעובדים. השמות והטלפונים באתר.

2. **איגוד מרכזי הסיוע**: מעניקות ייעוץ משפטי ראשוני וליווי לנשים וגברים שעברו הטרדה מינית. ניתן ליצור קשר טלפוני בטלפונים הבאים:

א. קו לנשים : 1202

ב. קו לנערים וגברים : 1203 .

ג. קו בשפה הערבית לנשים : 04-6566813

ד. קו לנשים דתיות ובשפה האמהרית : 02-6730002

ה. קו לנערים וגברים דתיים : 02-5328000

3. **מרכז תמורה**: מעניקות ייצוג משפטי לנשים שעברו הטרדה מינית במקרים תקדימיים. טלפון

המרכז : 073-7057510



4. הקו הפתוח של שדולת הנשים : מעניקות ייעוץ משפטי לנשים שעברו הטרדה מינית, ובמקרים מסוימים מעניקות גם ליווי וייצוג משפטי. הקו הפתוח פועל בטלפון 03-6123990 במועדים הבאים : ראשון וחמישי בין השעות 00:19-30:15 ובשלישי 00:13-10:00.
5. הקליניקה לזכויות נשים בעבודה במחלקה למשפטים באוניברסיטה העברית : בקליניקה ניתן דגש על סיוע פרטני לנשים מאוכלוסיות מוחלשות באזור ירושלים שזכויותיהן בעבודה הופרו, לרבות במקרים של הטרדה ותקיפה מינית. ניתן ליצור קשר עם מזכירות הקליניקה בטלפון מספר 02-5882544 או עם עו"ד תמי קצביאן בטלפון מספר 073-3882946.