



## הטרדה מינית

**החוק אוסר להטריד אותך מינית, או להתנכל לך על רקע הטרדה מינית. אי קיום החוק מהווה עבירה שדינה קנס, ובמקרה של הטרדה מינית – גם מאסר.**

■ **הטרדה מינית היא כל אחד מאלה:** סחיטה כאשר המעשה שנדרשת העובדת לבצע הוא בעל אופי מיני; - מעשה מגונה; התייחסות מבזה ומשפילה למינך או למיניו; הצעות או התייחסויות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני.

■ **החוק מגן עליך גם אחרי שעות העבודה.** החוק אוסר על הטרדה מינית בכל מקום ובכל דרך, במקום העבודה, בפעילויות מטעם העבודה, הן בשעות העבודה והן בשעות אחרות, בין אם הן במקום העבודה או במקום אחר. במקרה שהמטריד מנצל יחסי מרות, יכולה התנהגותו להיחשב הטרדה מינית, גם אם מדובר במפגש פרטי מחוץ למקום העבודה.

■ **חבר לעבודה פונה אליך בהצעות או התייחסויות בעלות אופי מיני, האם זו הטרדה?** כאשר חבר לעבודה ללא יחסי מרות ישירים או עקיפים, פונה אלייך בהצעות או התייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני, עליך להראות לו, בדיבור או בהתנהגות, שאינך מסכימה להתנהגותו, על מנת שזו תיחשב הטרדה מינית.

■ **אם הבוס פונה אליך בהצעות או התייחסויות בעלות אופי מיני, ואת חוששת להביע חוסר הסכמה** - במקרה של הטרדה על ידי בעל מרות ישירה או עקיפה,

אינך חייבת להראות לו שאינך מעוניינת, כדי התנהגותו תיחשב הטרדה מינית, עם זאת מומלץ להראות לו בדרך כלשהי, (דיבור, התנהגות וכדו'), שהתנהגותו אינה רצויה.

■ **כל חיזור הוא הטרדה מינית?** חיזורים ברוח טובה, מתוך הסכמה אמיתית, כבוד הדדי ורצון חופשי, לא ייחשבו הטרדה מינית.

■ **מהי התנכלות?** התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא כגון: פיטורים או פגיעה בתנאי עבודה, שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה, או בתביעה, שהוגשו בגין הטרדה מינית.

■ **כיצד צריך לנהוג המעביד? האם יש לו אחריות?** בכל מקום עבודה יש חובה לנקוט אמצעים סבירים למניעה ולטיפול בהטרדה מינית ובהתנכלות. על המעביד למנות אחראית לקבלת תלונות מעובדים על הטרדה מינית/התנכלות, וכן לפרסם תקנון במקום העבודה, בו יובאו עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית. עליו לפעול במהירות וביעילות לבירור תלונה או חשד להטרדה, ואם מתברר, שאכן הייתה הטרדה מינית או התנכלות, עליו לנקוט הליכים משמעותיים.

#### **הטרדת מינית ו/או חווית התנכלות במקום העבודה? עומדות בפניך מספר דרכי פעולה:**

**הליך משמעותי בתוך מקום העבודה** - באפשרותך להתלונן אצל הממונה על הטיפול בהטרדה מינית בעבודה על מנת שייפתחו הליכי משמעת פנימיים. מקום העבודה חייב לקיים במהירות בירור באמצעות האחראית, ולאחר קבלת סיכומה והמלצותיה, להכריע תוך 7 ימי עבודה על אופן הטיפול בהטרדה: ניתן להעמיד את המטריד לדין משמעת, ולנקוט נגדו סנקציות משמעתיות, כגון נזיפה, הורדה בדרגה, העברה מתפקיד ופיטורים. את זכאית לעיין בסיכום ובהמלצות האחראית, וכן לקבל הודעה מנומקת בכתב, כיצד טופל העניין במקום העבודה.

**הליך פלילי** - הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות פליליות. את יכולה להתלונן במשטרה. אם המטריד יועמד לדין ויורשע, גזר דינו עשוי להיות מאסר ו/או קנס כספי.

**הליך אזרחי** - את רשאית לתבוע את המטריד, ובמקרים מסוימים גם את המעביד, בתביעה אזרחית בבית משפט אזרחי, או בבית הדין לעבודה במקרה של יחסי עבודה. בית הדין רשאי לפסוק פיצוי מירבי של 60,000 ש"ח ללא הוכחת נזק, על עצם ההשפלה ועוגמת הנפש, שמקורם בהטרדה מינית והתנכלות, וכן פיצוי על נזקים בפועל.

**מומלץ לפנות לייעוץ משפטי בטרם תפעלי.**  
**רשימת הלשכות המשפטיות של נעמת בעמוד 40-41**