



# הטרדה מינית

מה זה בכלל?

המצגת מבוססת על  
הדרכת עובדים ומנהלים  
של מסל"ן.



לא שמעתי על שום מקרה דומה אצלנו

היא פיתתה אותי. את צריכה לראות איך היא מתלבשת

כיוונים זו משפחה אחת גדולה  
אין מצב שיש אצלנו הטרדות

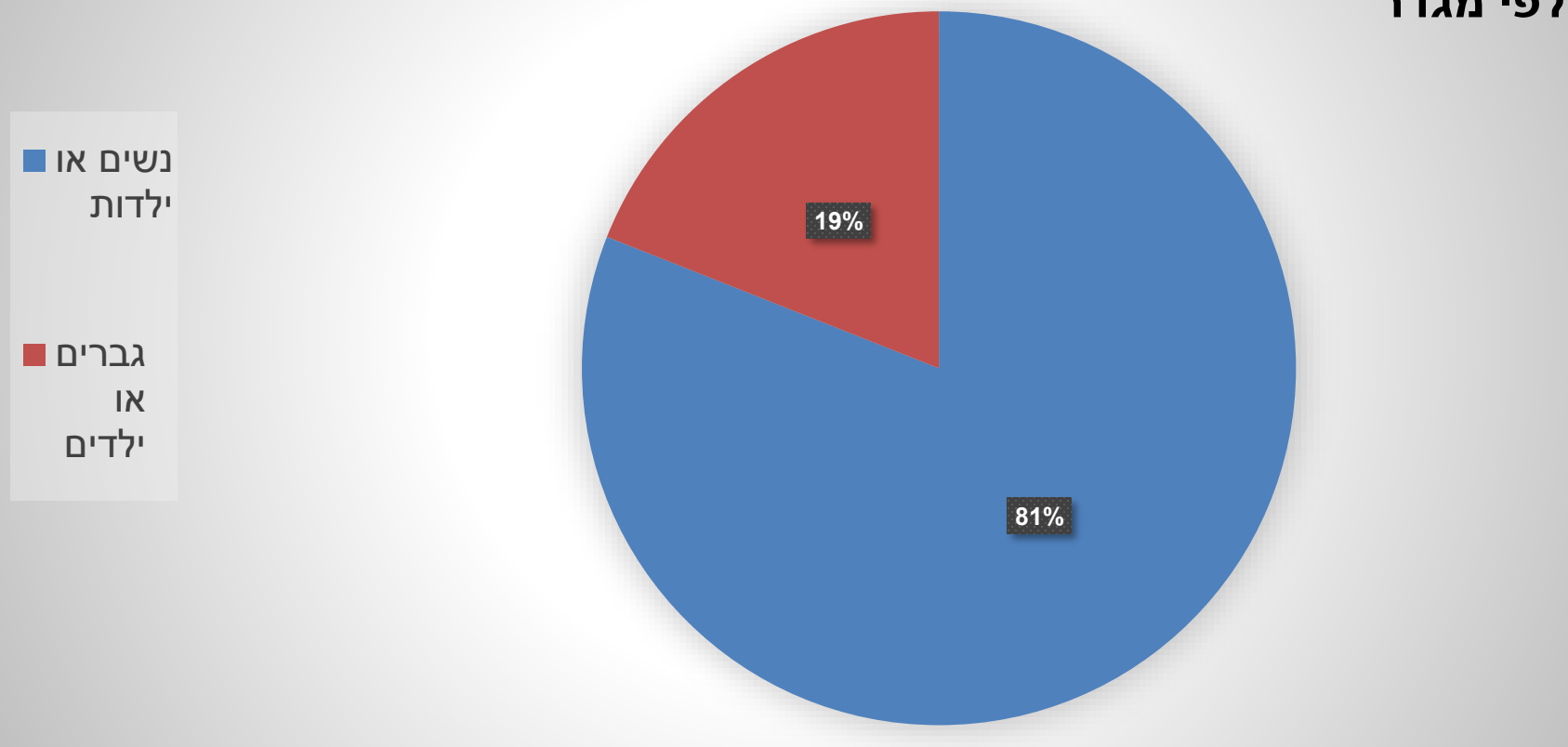
איך הוא יכול להטריד אותך מינית?  
הוא הומו

לא התלוננתי, כי כשמישהי התלוננה לא עשו עם זה כלום

# ה"מ במספרים

(ע"פ נתוני איגוד מרכזי סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית, 2017)

לפי מגדר



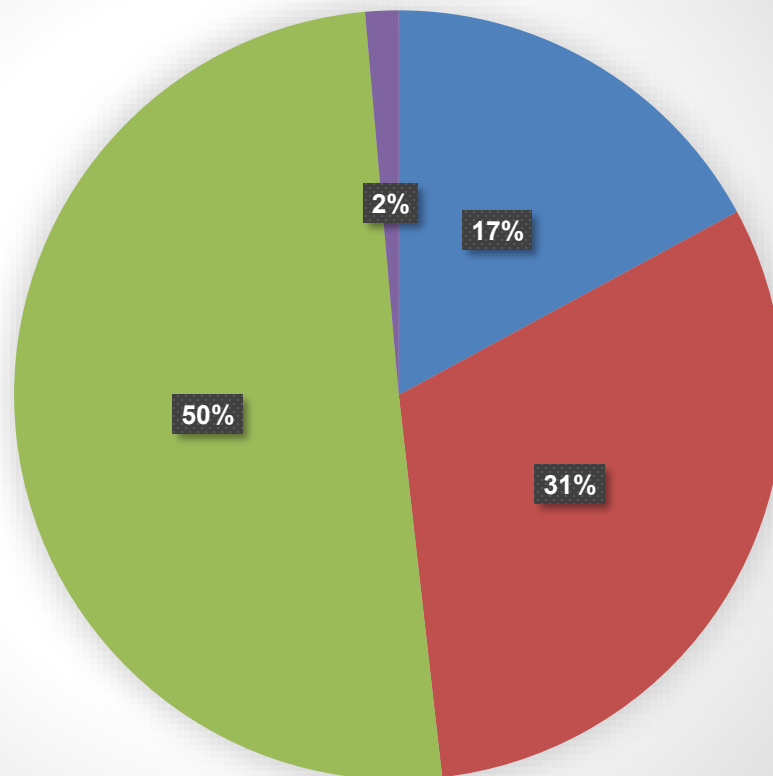
## לפי גיל

0 עד 11

12 עד 17

עד 64

מעל 65



48% מהנפגעים הם קטינים

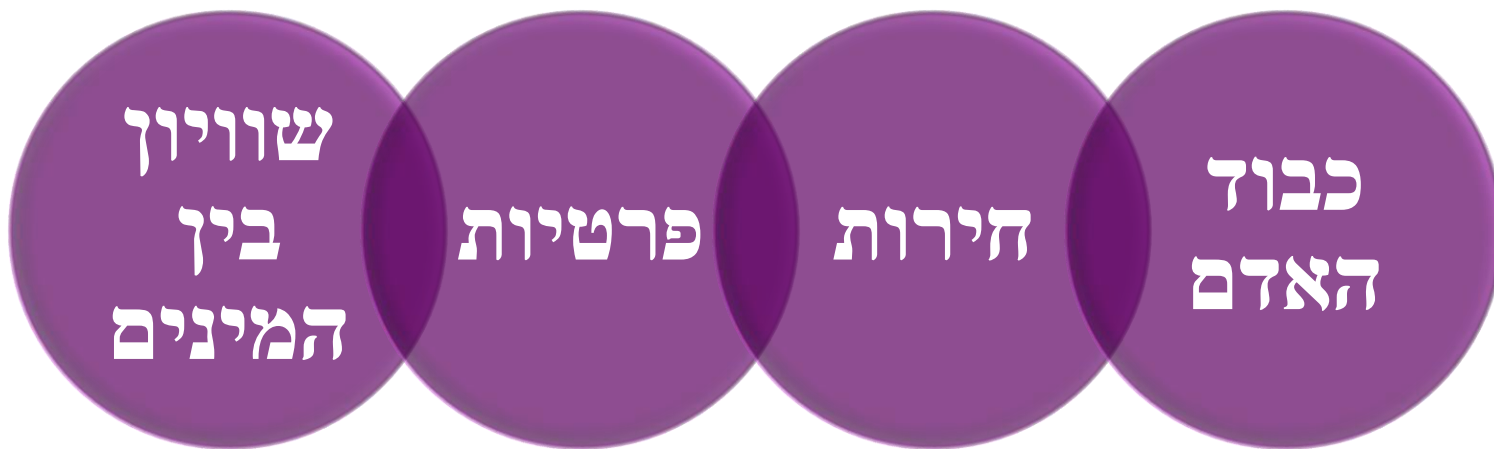
## עוד נתונים...

- אחת משלוש נשים תעבור פגיעה מינית במהלך חייה
- 84,000 נשים נפגעות מינית בישראל מדי שנה
- שיעור עבירות המין בישראל גבוה ב-10% מהשיעור הממוצע במדינות ה-OECD
- מתוך 4,816 תיקי עבירות מין שנפתחו בפרקליטות בשנת 2017, רק 742 הגיעו לכדי כתב אישום (כ-15%).

# דיווחים על פגיעות מיניות

- 47,000 פניות הגיעו למרכזי הסיוע בשנת 2017
- מתוכם, 11,778 פניות חדשות (עליה של 11%, ביחס לשנה קודמת ועליה של 53% ביחס לשנת 2012).
- רוב הפוגעים הם גברים
- 179 תיקים נפתחו כנגד מטרידים אשר הפיצו סרטונים ותמונות בעלי אופי מיני ללא הסכמת המצולם/ת ("חוק הסרטונים").

# הטרדה מינית אסורה, מכיוון שהיא פוגעת באנשים ובערכים חברתיים חשובים:



## סחיטה מינית

"אם ... אז..."  
שהוא בעל אופי מיני.  
(עבור קידום, לא לחשוף משהו וכד'...).

"אם לא תצאי איתי לסרט, אני אפטר אותך". "אם לא תתנשקי איתי, אני לא אקדם אותך".



## מעשה מגונה

כל מעשה מיני שנעשה  
ללא הסכמה חופשית של שני הצדדים  
לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיני

מה משפיע על ההסכמה? שני הפרטנרים שותפים ורוצים בסיטואציה שתתקיים.  
יש אלמנטים שמערפלים כמו – סמכות, איום, אי שוויון, כוחניות...

# מעשה מגונה

מעשה מיני בעצמי  
בנוכחות האחר

מגע מיני בלתי רצוי באחר

חשיפת האחר לתוכן מיני בלתי  
רצוי

## הצעות חוזרות\*

הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו  
מופנות ההצעות הראה שהוא אינו מעוניין בהן

\* נכון לגבי יחסים בין קולגות בלבד

# התייחסויות חוזרות

התייחסויות חוזרות, אף שהאדם שאליו מופנות  
ההתייחסויות הראה שהוא אינו מעוניין בהן

\* נכון לגבי יחסים בין קולגות בלבד

# התייחסות מבזה ומשפילה

התייחסויות חוזרות, אף שהאדם שאליו מופנות  
ההתייחסויות הראה שהוא אינו מעוניין בהן

\* נכון לגבי יחסים בין קולגות בלבד



# "חוק מוטי מלכה"

תיקון מס' 9 לחוק

כל עובד ציבור נכנס תחת הכותרת של יחסי מרות.  
עובד ציבור הוא כל אדם שעובד במוסדות המדינה,

לדוגמה: עובד משרד הפנים, עובד עירייה, עובד ממשלה, שוטר,  
עובד בנק ישראל וכדומה.

# משמעויות החוק

✓ הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה,

✓ כלפי גבר או כלפי אישה.

## • על מי חל החוק:

✓ עובדי החברה, עובדי קבלן, לקוחות, ספקים

✓ בכל מקום בו במסגרת העבודה, כולל:

❖ השתלמות

❖ בית הלקוח

❖ אירועים מטעם החברה

❖ נסיעה במסגרת עבודה

❖ במקרה של יחסי מרות – גם בבית הממונה

# ניצול יחסי מרות או תלות





# התייחסות מבזה ומשפילה

התייחסות מבזה או משפילה למינו, מיניותו, לרבות  
נטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר  
מפריע לו ובין אם לאו

# הטרדה מינית בקרב גברים

**mako**  
מכירת קמעונאית

מגזין סוף השבוע

## "אם זאת הייתה אישה, מזמן היו מפטרים אותי"

לפני ארבעה חודשים הותקף מינית בעז קלמן, עובד ותיק של בנק לאומי, על ידי עובד אחר, לעיני עובדים נוספים. התוקף לפת את איבר מינו, לעג לו וכינה אותו "הומו". בבנק החליטו שזו הייתה "התבדחות תמימה בין עובדים", אבל קלמן לא שותק: "זה לא קרה בצחוק, הוא תקף אותי בצורה הכי ברוטלית שיש". עכשיו הוא גם תובע

שמעון איפרגן | מגזין mako | פורסם 16:41:30 19/06/14



# "פרסום תצלום, סרט או הקלטה"

תיקון מס' 10 לחוק

**פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם,**

**המתמקד במיניותו, בגסיבות שבהן**

**הפרסום עלול להשפיל את האדם או**

**לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.**



# יחסי מרות

הבדלי מעמד או יחסי תלות המובנים באופי העבודה

לשון החוק:

יש להימנע מקשרי מרות, העלולים להוות ניגוד עניינים מקצועי בעקבות היחסים. ניגוד עניינים זה עלול לפגוע בעובדים, ליצור אווירה בלתי הולמת ולהוביל לניצול לא ראוי של מרות.

ישנה חובה על בעל המרות לבצע גילוי נאות בפני מי מהאחרים ולפעול לניתוק קשרי מרות אלה.

# התנכלות

**הפעלת לחץ ו/או פגיעה על ידי מטריד, מעביד או בא כוחו על מוטרד/ת, מתלונן ו/או על גורמים היכולים להתערב בטיפול במקרה.**

✓ **סעיף זה נועד להגן על המתלונן, העדים והמטפלת בתלונה בנושא הטרדה מינית.**

✓ **התנכלות הינה עבירה פלילית. ניתן להגיש תביעה אזרחית נגד ארגון או נגד אדם על התנכלות.**

✓ **אין צורך להוכיח הטרדה מינית כדי שתגובש עילת ההתנכלות.**

**הרעת תנאים**

**מנהל/ת פוגעת  
בעובד/ת  
שהגישה תלונה  
על הטרדה מינית**

**יחס שליילי**

**מנהל פוגע בעובד  
שמסר עדות  
לטובת מתלונן/ת  
על הטרדה מינית**

**מניעת קידום**

**מנהל פוגע בעובד  
שהגישה תלונה  
על הטרדה מינית**

**פגיעה בממונה  
למניעת  
הטרדה מינית**

**מניעת  
יציאה לקורסים  
או הכשרות  
מקצועיות**

# פרשת פרחי רצון נגד המכון למחקר ביולוגי בישראל

דצמבר 2012

התנכלו לעובד על רקע מתן עדות בהליך הטרדה מינית ונדרשו לפצותו ב-180 אלף שקל.

בית הדין קבע כי ההתנכלות באה לידי ביטוי:

- בשינוי יחסם של המנהלים וכן שינוי ביחס הכללי אליו.
- ניתוק ומידור.
- פגיעה בשכרו בכך שנאסר עליו לעבוד שעות נוספות.

# הטרדה סביבתית



**ההטרדה סביבתית אינה מכוונת כלפי אדם מסוים  
אלא היא מתבטאת ביצירת סביבה עוינת**

**התנהגות יוצרת סביבה עוינת אם היא מעכירה את האווירה, משבשת את היחסים ומפריעה לתפקוד התקין במקום העבודה או הלימודים.**







## תגובות הנפגע/ת

- בזמן ההטרדה: קפיאה במקום, פחד, מבוכה.
- בטווח הקצר: אשמה כבדה, בושה, הכחשה, הלם.
- בטווח הארוך: ירידה בתפקוד, תגובות הימנעות, חוסר אמון ובידוד חברתי. לעיתים קרובות, ישלם מחיר כלכלי ותעסוקתי.

# חובות מעסיק



**חובות טיפול**



**חובות מניעה**  
למנוע הישנות של  
המקרים.

# חובות המעסיק - מניעה

מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור. לשם כך עליו:

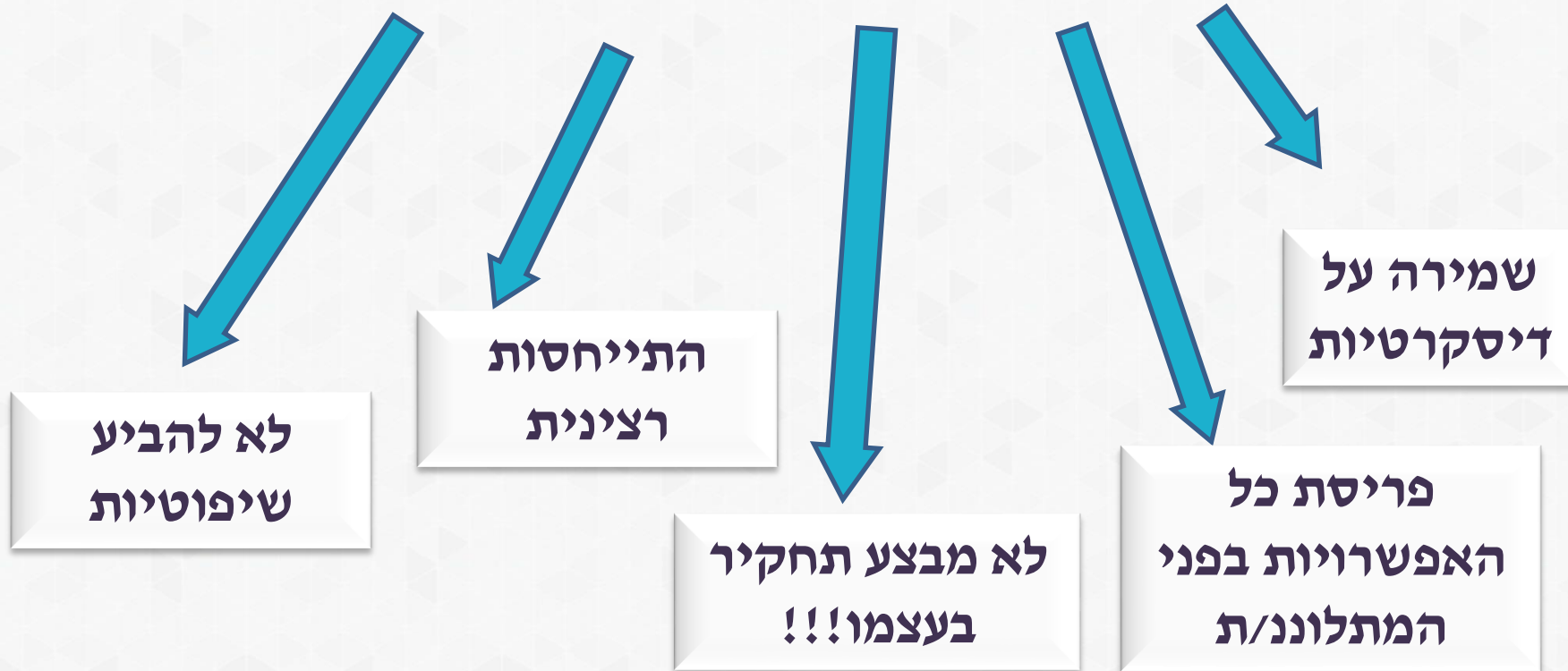
- לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה.
- מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לקבוע ולפרסם תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות.
- כל אדם זכאי למסגרת יחסי עבודה חופשית ונקייה מהטרדה מינית ומהתנכלות - מסגרת יחסי עבודה שוויונית, בטוחה, אנושית, מכבדת ומכירה בערך האדם, עליו האחריות לעשות כל שביכולתו כדי להבטיח סביבת עבודה מכבדת לכל עובד/ת ולכלל הקהילה הבאה במגע עם מקום העבודה. (כולל עובדי קבלן).
- למנות ממונה מטעמו שתהיה אמונה על תחום מניעת הטרדה המינית, תהווה כתובת לפניות ותטפל במקצועיות במקרים המובאים אליה.

# חובות המעסיק - טיפול

- תיקון כל פגיעה שנגרמה למתלונן/ת - עקב ההטרדה או ההתנכלות.
- המעסיק חייב בהגינות כלפי כל הנוגעים בדבר, לרבות הגנה על כבודם ופרטיותם של המתלוננת, הנילון וכל הסובבים אותם!
- מעסיק שעמד בכל דרישות החוק ומילא את חובותיו - הבטיח את עצמו מפני אחריות משפטית בתביעה בגין הטרדה מינית או התנכלות.
- 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 ההטרדה או ההתנכלות.
- האחריות העיקרית והראשונית לכל הטרדה מינית והתנכלות - על המטריד עצמו.

# להיות מנהל אחראי חובות טיפול

תגובה הולמת לתלונה על הטרדה מינית



# תפקיד הממונה על הטרדה מינית במקום העבודה



- ליידע ולתדרך את מקום העבודה ביחס לחוק.
- להוות כתובת לתלונות על הטרדות מיניות והתנכלויות, ולספק מידע ותמיכה לפונה.
- לברר כל תלונה ומקרה של הטרדה מינית והתנכלות ולצורך כך, תשמע את המתלוננת/ת, את הנילון והעדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.
- ליידע את המתלוננת/ת והנילון באשר לדרכי הטיפול בתלונה ובירורה.
- לשמור את פרטי התיק חסויים.

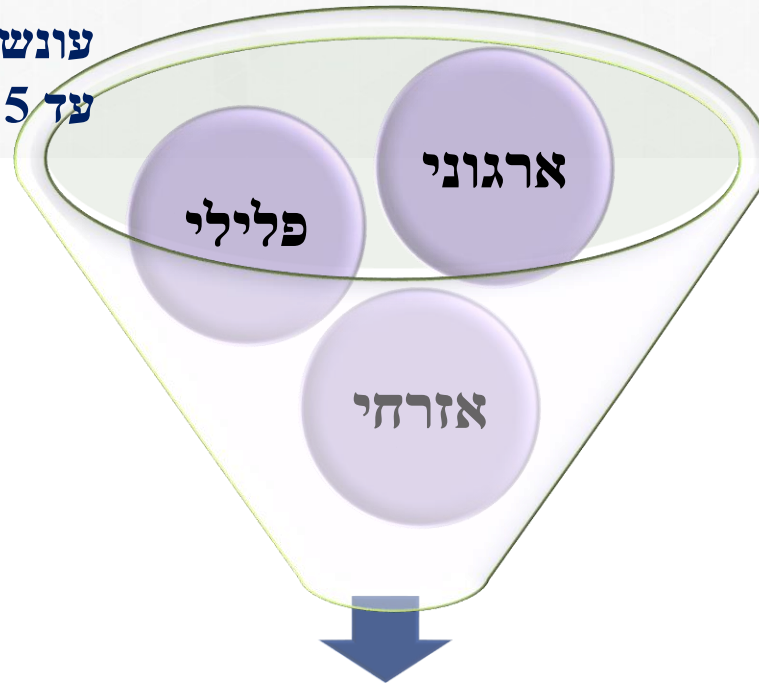
## במישור הארגוני

הגשת תלונה לממונה על הנושא בחברה.  
כעבירת משמעת חמורה, ייתכנו צעדים  
משמעתיים כולל פיטורים.



## במישור הפלילי (משטרה)

הגשת תלונה במשטרה בגין הטרדה  
מינית או התנכלות.  
עונש על הטרדה מינית והתנכלות  
עד 5 שנות מאסר בפועל.



**אפשרויות  
פנייה**



## במישור האזרחי (בי"ד לעבודה)

הגשת תביעה אזרחית בבית דין לעבודה. הטרדה מינית הינה עוולה אזרחית בגינה ניתן להגיש  
תביעת נזיקין. בית המשפט רשאי לפסוק פיצוי מקסימאלי של עד 120 אלף ₪ בגין הטרדה מינית  
או בשל התנכלות ללא צורך בהוכחת נזק שנגרם למוטרד/ת.

רותי בובליל, ממונה על

מניעת הטרדה מינית

בחברת כיוונים

נייד: 053-7955838