



מועצה אזורית  
שער הנגב

# תקנון למניעת הטרדה מינית

במועצה האזורית  
שער הנגב ובתאגידיהם



עמותת ותיקי שער הנגב י"ח



המרכז לשרות פסיכולוגי  
שער הנגב ע"ר 580400760



כפורט  
שער הנגב  
האגודה לקידום הסטודנטים בש"מ הנגב



Hydrotherapy Center  
מרכז הידרותרפיה שער הנגב

חברה  
לפיתוח  
שער הנגב  
בע"מ

# תקנון למניעת הטרדה מינית - במועצה האזורית שער הנגב ובתאגידים

## 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 אישה, כלפי גבר או אישה והחוק 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: ממונה המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין או קשר אינטימי.
- (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 שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.
- ואולם** אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:
  - i. ניצול של יחסי מרות בעבודה.
  - לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
  - ii. ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או המטופל.
  - לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.
- (4) 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.
- ואולם** אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.
- (5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים, וכן פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המועצה ותאגידיה, והם לא ישלימו עמן.

אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

תקנון זה מיועד להביא בפני עובדי המועצה ותאגידיה את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

### מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	
א'	1-4	מהן הטרדה מינית והתנכלות ("מסגרת יחסי עבודה").
ב'	5-6	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין).
ג'	7-8	מדיניות המעביד ואחריותו.
ד'	9-11	מניעת הטרדה מינית והתנכלות.
ה'	12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	13-18	הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק.

## (ג) אי הסכמה:

- (1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית, **אולם חובה זו אינה חלה לגבי אלה:**
- סחיטה (פיסקה (ב)(1) לעיל);
  - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב)(5) לעיל);
  - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
  - ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
  - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במשפח (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל).
- (2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

## 2. מה אינה הטרדה מינית?

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

## 3. מהי התנכלות?

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשנ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

- (1) מעסיק 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 למיניותו 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.
- מעסיק המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

(2) מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

(3) מעסיק 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; המעסיק או הממונה מרעים את תנאי ההעסקה שלה בשל כך.

(ב) הגנת תלונת שווא/תביעת שווא: במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) - יוכלו המעסיק והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

## 4. 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:

- (1) במקום העבודה;
- (2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק; דוגמאות:
- מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק. מסעדה שבה מתקיימת פעילות מטעם המעסיק לעובדיו.
- (3) תוך כדי עבודה;
- לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).

## חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

### 5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות:

(א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשנ"ח-1998):

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;

(2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים גם מהמעסיק של אלה.

### 6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת:

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

## חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

### 7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המועצה ותאגידיה:

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המועצה ותאגידיה ואלו לא ישלימו עמן.

### 8. אחריות המעסיק:

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

(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה חלק ד').

(2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראה חלק ו').

(3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה חלק ו').

(ב) לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

## חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

### 9. צעדי מנע:

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

(ב) המועצה ותאגידיה דורשים מכל ממונה מטעמם ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: כל ממונה וכל עובד נדרש לבצע הסברה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן, דרך לומדה על בסיס שנתי או להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות ע"י המעסיק.

### 10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים:

במידת הצורך, יתקיים שיתוף פעולה עם נציגות העובדים, בפעילות הסברה והדרכה בדבר איתור הטרדה והתנכלות ומניעתן.

### 11. קבלת מידע, וממי:

(א) עובד זכאי: בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998.
- תקנות למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998.

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע מן האחראי לעניין זה במועצה או בתאגידיה. פרטי האחראי מופיעים על גבי לוחות המודעות.

## חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

### 12. האפשרויות העומדות בפני הנפגע:

(א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

- (1) טיפול באחריות המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי העבודה" הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה, הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו'.
- (2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
- (3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שבע שנים, תביעה בבית משפט (בדרך כלל בבית דין האזורי לעבודה) נגד - המטריד או המתנכל בעצמו. ואם טוען שהמעסיק אחראי, גם כנגד המעסיק (ראה סעיף 8 לעניין אחריות המעסיק).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

- (1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.
- (2) המעסיק יחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18 (ד)).

## חלק ו': הליך תלונה אצל המעסיק וטיפול באחריות מעסיק

### 13. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- (א) עובד שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- (ב) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- (ג) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

### 14. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 11 (ב) לעיל.

(ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר ובהעדרם למעסיק שיפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול האחראי.

- (א) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק - תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראית מטעם המעסיק;
- (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם המעסיק, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

### 15. תוכן התלונה:

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- (א) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- (ב) מקום האירוע;
- (ג) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:
  - (1) האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
  - (2) האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכדומה.

### 16. אופן הגשת התלונה:

- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- (ב) הוגשה תלונה בעל פה -
  - (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
  - (2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
  - (3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

## 17. בירור התלונה:

- (א) התקבלה תלונה, האחראי -
- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);
  - (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
  - (ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
  - (ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעסיק לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למעסיק; אם האחראי העביר את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
  - (ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
  - (ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר -
- (1) האחראי לא יגלה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
  - (2) האחראי לא ישאל שאלות בקשר לעבר המיני של המתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- (ו) המעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
  - (ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו-(ד).
  - (ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעסיק.
  - (ט) נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת

יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של האחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחייבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

## 18. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות:

- (א) קיבל המעסיק את סיכומיו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 17(ז), יחליט, בלא דיחוי, ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:
- (1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;
  - (2) פתיחה בהליכים משמעותיים.
  - (3) אי נקיטת צעד כלשהו.
- (ב) המעסיק יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כן יאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- (ג) המעסיק רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי המעסיק לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; עשה כן המעסיק-
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי;
  - (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 17(ו);
  - (3) בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, רשאי המעסיק והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

## **למי ניתן לפנות:**

**איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי/ות תקיפה מינית:**

נשים: 1202 | גברים: 1203

**ארגוני הנשים המפעילים קווי ייעוץ והדרכה:**

אמונה - 03-6857179

ויצו - 03-6923825

נעמת - 03-5254422

שדולת הנשים בישראל - 03-6123990