**ריענון בנושא מניעת הטרדה מינית**

**מהי הטרדה מינית**

הטרדה מינית היא אחד מחמשת המעשים הבאים:

1.  **סחיטת אדם לביצוע מעשה מיני** - איום בסגנון "אם... אז...".

לדוגמה: מנהל המאיים לפטר עובדת אם לא תקיים אתו יחסיים מיניים.

2.  **מעשה מגונה**-  נגיעות, ליטופים, חיבוקים, נשיקות, חשיפה פיזית וכו' בניגוד לרצונו של אדם. לדוגמה: עובד או מנהל הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו פיזית בפניה.

3.  **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני** - אדם המציע שוב ושוב הצעות מיניות לאחר בניגוד לרצונו. לדוגמה: עובד המציע שוב ושוב לעובדת הצעות "להתמזמז" איתו או להראות לו את החזה שלה, אע"פ שהיא הראתה לו שאינה מעוניינת.

4.  **התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניות** - אדם המתייחס שוב ושוב באופן מיני לאחר בניגוד לרצונו.  לדוגמה: הערות מיניות כגון: "איזו חולצה סקסית", משלוח מיילים מיניים או בדיחות גסות למרות התנגדותה של העובדת.

5.  **התייחסות מבזה או משפילה למין, למיניות או לנטייה המינית** - הערות משפילות (גם הערות חד פעמיות) בקשר להיותו של אדם זכר או נקבה, לאופן שבו הוא מפגין מיניות או לנטייתו המינית.   
לדוגמה: "אני מת לדפוק מזכירה" או "מה זה החצאית הקצרה הזאת, את נראית כמו זונה".

**מהי התנכלות**

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית בתלונה או בתביעה על רקע הטרדה מינית. פגיעה זו נועדה בד"כ לצורך השתקת ההטרדה או לצורך נקמה במי שחשף אותה. הפגיעה אינה חייב להיות מופנית כלפי מי שהוטרד מינית, היא יכולה להיות מופנית גם כלפי מי שסייע או העיד לטובת הנפגע. המתנכל לא חייב להיות האדם שהטריד מינית, הוא יכול להיות חבר שלו, בן משפחתו, מנהל או עובד העובדים עימו וכיו"ב.

לדוגמה: המטריד, אנשים מטעמו או אנשים מטעם המעביד מזהירים את המוטרדת שאם תתלונן - תיפגע.

לדוגמה: מעביד המאיים על מבקשת עבודה, שאם תתלונן על כך שהטריד אותה - היא לא תתקבל לעבודה.

לדוגמה: מעביד המאיים על עובד המסייע למוטרדת, שאם ימשיך לסייע לה - ייפגע.

**הטרדה והתנכלות ביחסי מרות**

יחסי מרות הם יחסים לא שוויוניים שבהם המטריד בכיר יותר מהמוטרדת. הטרדה מינית או התנכלות מצד בעל מרות כלפי עובדת הכפופה לו חמורה במיוחד, מכיוון שהיא נעשית תוך **ניצול של יחסי חוסר השוויון** ביניהם.

1.       כשמתרחשת הטרדה מסוג הצעות חוזרות או התייחסויות חוזרות (סעיפים 3, 4 בראש הפרק "מהי הטרדה מינית") במסגרת יחסי מרות - המוטרדת אינה צריכה להראות את התנגדותה להצעות או להתייחסויות המיניות. החוק רואה אותה מראש כאילו התנגדה לכך.

2.       גם רומן הכולל יחסים מיניים בהסכמה אסור כל עוד קיימים יחסי מרות. ממונה המעוניין לקיים רומן בהסכמה עם כפיפה חייב ליזום את ניתוק יחסי המרות כבר בתחילת הקשר + לדווח על הקשר להנהלה. הרציונל לאיסור הזה הוא החשד הסביר לפיו הסכמתה של הכפיפה אינה חופשית ומרצון. ר' מאמר באתר: [קשר מיני בין בוס וכפיפה – אסור](http://www.ofirtzuman.com/page.asp?id=20).

3.       הענות בעל מרות לחיזור או פיתוי של כפיפים לקיים יחסים מיניים עימם אסורה. הרציונל לאיסור הזה הוא הציפיה ממנהלים להתנהגות ראויה ביחסי עבודה גם אם מנסים "להדיח" אותם להתנהגות לא ראויה. ר' מאמר באתר: [קשר מיני בין בוס וכפיפה – אסור](http://www.ofirtzuman.com/page.asp?id=20).

**גברים ונשים**

התקנון כתוב בלשון נקבה מאחר שרוב הנפגעות מהטרדה והתנכלות הן נשים. עם זאת החוק אוסר באותה מידה הטרדה מינית והתנכלות גם כלפי גברים.

**מה יכול נפגע מהטרדה או התנכלות לעשות**

1.  הליך פלילי - להתלונן במשטרה (בד"כ במקרים חמורים).

2.  הליך אזרחי - להגיש תביעה אזרחית בבית משפט / בבית הדין לעבודה כלפי המטריד, המתנכל והמעביד.

3.  הליך משמעתי - להגיש תלונה במקום העבודה.

הנפגע הוא שבוחר באילו מההליכים הללו לנקוט, והוא יכול לנקוט יותר מהליך אחד - לבחירתו.

**איסור חמור בארגון**

הטרדה מינית והתנכלות אסורות עפ"י החוק. הן מהוות **עבירת משמעת חמורה** במקום העבודה. **חברת... (שם הארגון)**מתייחסת בחומרה לכל מקרה של הטרדה או הנתכלות, ודורשת ממנהליה ומעובדיה **להמנע** מהן. במקרה של ספק - יש לנהוג לפי האפשרות המחמירה.**חברת... (שם הארגון)**דורשת מעובדיה ובעיקר ממנהליה לעשות כל שביכולתם כדי **למנוע** מעמיתיהם לעבודה ומהכפופים להם לבצע מעשים כאמור. האיסור חל לא רק על ההתנהגות בתוך המשרד, אלא **בכל מקום** בו מתקיימת פעילות מטעם העבודה, בכלל זה נסיעות, פגישות בחוץ, טיסות לחו"ל וכו'. האיסור חל **גם ביחס לעובדי קבלן, עובדים זמניים, לקוחות וספקים**.

**קבלת מידע והגשת תלונה**

התקנון הנוכחי הינו תקציר ההוראות בחוק. כל עובד זכאי לקבל **מידע מלא** ומפורט הכולל את החוק, התקנות והתקנון השלם וכן מידע על פעולות הדרכה בנושא זה המתקיימות בחברה.

כל עובד זכאי **להגיש תלונה** על הטרדה או התנכלות אצל האחראית למניעת הטרדה מינית. התלונה תתברר תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר.

למען כולנו חשוב שננהג בכבוד איש לרעהו!