



ההטרדה המינית וההתנכלות הקשורה בה פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים; לכן הן התנהגויות אסורות על פי חוק בכל דרך שהיא.

למי מתייחס החוק:

ההטרדה וההתנכלות יכולות להתבצע על ידי גברים ונשים כאחד ולהיות מופנית לבני ובנות שני המינים.

הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מנסיבות אלה: במקום העבודה, במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי עבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון ביתו/ה של ממונה).

המעשים האסורים:

הצעות או התייחסויות מיניות אל גבר/ אישה לא מעוניינת/ת, או תוך ניצול מרות, וכן ביזוי והשפלה על רקע מינו/ה או מיניותו/ה עלולים להוות הטרדה מינית.

כדי שהתנהגות תהווה הטרדה מינית עליה להיות בעלת אופי מיני (לכן הזמנה לקפה או מחמאה על תספורת לרוב אינן הטרדה, כל עוד אינן נעשות לאור הבעת אי הסכמה), אך היא אינה חייבת לנבוע ממניעים מיניים או לשרת מטרות מיניות. למשל, גם מעשים הנעשים כדי להשפיל, להפחיד, להציק או לדחוק רגליים יכולים להוות הטרדה.

המעשים הבאים אסורים גם אם נעשו באופן חד פעמי:

- סחיטה באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- מעשה מגונה (מעשה לשם ביזוי, או גירוי או סיפוק מיני, שנעשה ללא הסכמת המתלוננת/ת).
- התייחסות משפילה או מבזה המופנית לגבר/אישה ביחס למינו/ה (כלומר: להיותו גבר או אישה), למיניותו/ה או לנטייתו/ה המינית.
- פרסום תצלום, סרט או הקלטה של גבר/אישה, המתמקד במיניותו/ה, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את הגבר/האישה או לבזותו/ה, ללא הסכמתו/ה.

המעשים הבאים אסורים רק כאשר מתקיימות כל הנסיבות הבאות (במצטבר):

- התייחסויות המתמקדות במיניות או הצעות חוזרות בעלות אופי מיני.
- הגבר/האישה שהתייחסויות או ההצעות מופנות אליו/ה, הראה/תה למטריד בבירור (במלים או בהתנהגות) שהוא אינו/ה מעוניין/ת בהן.
- המטריד ממשיך בהתייחסויות/הצעות גם לאחר הבעת חוסר עניין מצד אותו/ה גבר/ אישה.

*במקרים בהם ההתייחסויות או ההצעות נעשות תוך ניצול יחסי כוחות בלתי שווים (למשל בין עובד/ת לממונה עליו/ה) - עצם הפניות החוזרות מהוות עבירה, גם אם הגבר/ האישה שאליו/ה מופנות ההתייחסויות או ההצעות, לא הביע/ה את חוסר העניין מצידו/ה.

התנכלות אסורה:

פגיעה שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה או בתביעה שהוגשה בגין הטרדה מינית.

מה לא ייחשב כהטרדה מינית:

כל סוג של אינטראקציה שאינה מינית, וחיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי של כל המעורבים/ות.

עונש מקסימום:

- **בדין הפלילי**, עונש המקסימום על הטרדה ו/או התנכלות הוא שנתיים עד ארבע שנות מאסר.
- **בדין אזרחי**, בית הדין לעבודה רשאי לפסוק פיצוי בגובה עד 120,000 ש"ח ללא הוכחת נזק, וכן פיצויים נוספים על נזקים מוכחים.
- **בדין משמעתי**, יכולים להינקט צעדים כמו: פיטורין, פסילה משירות המדינה ופגיעה בזכויות פנסיה.

הליך הגשת התלונה - שלוש אפשרויות טיפול:

- **הליך משמעתי**: פנייה לממונה על השוויון המגדרי במשרד, למנהלת האגף לשוויון מגדרי בנש"מ או לאגף המשמעת בשירות המדינה. מתלוננת/ת רשאי/ת לפנות בתלונה גם לממונים עליו/ה במשרד, שמחויב/ת לדווח לאחד מהגורמים הנ"ל.
- **הליך פלילי**: הגשת תלונה במשטרה. במידה ונפתח הליך פלילי, אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה עוקב אחריו ובסיומו שוקל נקיטת הליכים משמעתיים.
- **שני מסלולים אלה הינם מסלולים חלופיים.**
- **הליך אזרחי (תביעה נזיקית)**: מסלול התביעה האזרחית יכול להתקיים גם במקביל למסלול המשמעתי או למסלול הפלילי.
- **נפגעת/ת מהטרדה מינית או התנכלות יכול/ה לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים בכל אחד מן המסלולים המפורטים לעיל.** בכל אחד מן המסלולים המפורטים לעיל, ניתן ליווי ותמיכה למתלוננים/ות ע"י האגף לשוויון מגדרי ו/או ע"י הממונה על השוויון המגדרי.

התיישנות - משך התקופה בה ניתן להעמיד לדין או להגיש תביעה:

- בהליך משמעתי, מועד התיישנות אינו נספר מיום האירוע, ותלוי בקיום התנאים המפורטים בסעיף 64 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963. לכן, במקרים מסוימים ניתן להגיש תלונה בגין הטרדה מינית שנים רבות לאחר האירוע.
- בהליך פלילי ניתן להעמיד לדין פלילי בתקופה של עד 5 או 10 שנים לאחר האירוע, בהתאם לסוג העבירה.
- בהליך אזרחי ניתן להגיש תביעה עד שלוש שנים לאחר האירוע.

כתובת הגשת תלונה:

המתלוננת/נ יכול/ה לבחור באפשרויות הבאות - בכולן או בחלקן:

- ניתן לפנות לממונה על שוויון מגדרי במשרד / בביה"ח:

גב' _____

בטלפון _____

או בדוא"ל _____
- ניתן לפנות אל האגף לשוויון מגדרי בנציבות שירות המדינה בטלפון: **02-6705491** או במייל **hatrada@csc.gov.il** או לאגף משמעת בנציבות שירות המדינה: **02-6705226/7** או לאגף החקירות בשירות המדינה: **02-5089571**
- ניתן להגיש תלונה במשטרה (דין פלילי).
- ניתן לתבוע פיצויים בתביעה אזרחית נזיקית בבית משפט או בבית הדין לעבודה, אם ההטרדה התרחשה בסביבת העבודה.



הנוסח המחייב מופיע בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ובתקנון המותאם לשירות המדינה מכוח החוק. שלט זה אינו בא במקום החוק והתקנון, ואינו מחליפם בשום אופן. את לשון החוק והתקנון המלא ניתן למצוא באתר האינטרנט של נש"מ.