



## נציבות שירות המדינה

### הודעות

הודעה פ/10

י"ט בכסלו התש"פ (17.12.2019)

### הודעה מס' פ/10

#### תיקון מס' 10 לחוק למניעת הטרדה מינית

1. סעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן - "החוק"), מפרט התנהגויות המהוות הטרדה מינית, ובכללן מעשים מגונים והתייחסויות מבזות ומשפילות בעלות אופי מיני.
2. בשנים האחרונות, עם ההתפתחות הטכנולוגית, הולכת ומתפשטת תופעה של פרסום תצלומים, סרטים או הקלטות בעלי אופי מיני, שלא בהסכמת המצולמים. מקרים אלה נתפסים, על-פי רוב, כפגיעה בפרטיות בלבד, אולם, ככלל, מן הראוי להתייחס למעשים אלה גם כאל פגיעה מינית.
3. לאור האמור לעיל, תיקון מס' 10 לחוק למניעת הטרדה מינית הוסיף לרשימת ההתנהגויות כאמור בסעיף 3(א) לחוק, גם פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, או עריכה או שילוב של תצלומים, סרטים או הקלטות, שלא בהסכמתו, המתמקדים במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל או לבזות, מהווה הטרדה מינית.
4. קביעת ההתנהגויות האמורות כהטרדה מינית נועדה להבהיר כי מדובר בעבירות מתחום עבירות המין, וכי הפגיעה שהן גורמות חמורה ביותר ובעלת מאפיינים של פגיעה מינית.
5. התיקון לתקשי"ר בהתאם לנ"ל כלול בדף ההחלפה המצורף להודעה זו.

פרופ' דניאל הרשקוביץ  
נציב שירות המדינה

תיקונים בהחלפת דפים

אסמכתא	להוציא את הדפים שכותרותיהם	להכניס את הדפים שכותרותיהם
10/ע"ט (פסקה 43.421(ב5א))	43.411 - 43.421 (דף אחד)	43.411 - 43.421 (דף אחד)

קישור לתקנון לפי סעיף 7 (ד) (2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ומותאם לשירות המדינה

**43.4 - הטרדה מינית**

43.41 חלות והגדרות / 43.42 חלק א - מהן הטרדה מינית והתנכלות / 43.43 חלק ב - התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות / 43.44 חלק ג - מדניות ואחריות שירות המדינה כמעסיק / 43.45 חלק ד - מניעת הטרדה מינית והתנכלות / 43.46 חלק ה - מה לעשות אם הוטרת מינית, או אם התנכלו לך / 43.47 חלק ו - הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק / 43.48 חלק ז - שונות

**43.41 - חלות והגדרות**

43.411

- (א) תקנון זה לפי סעיף 7(א)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן - "החוק"), המותאם לשירות המדינה, נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק, התשנ"ח-1998 (להלן - "התקנות"), ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות בשירות המדינה שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על-פיו, החוק והתקנות הם הקובעים;
- (ב) הוראות פרק משנה זה חלות על כל העובדים בשירות המדינה, לרבות:
- עובד אשר הוראות חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, וחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, אינן חלות על העסקתו, המועסק בכפוף להוראות הסכם קיבוצי מיוחד החל על עובדי אותה יחידה מסוימת בה מועסק (לדוגמה: עובדי הסכם במערכת הביטחון, עובדי הסכם טלוויזיה חינוכית ועוד) או על-פי הסכם קיבוצי מיוחד החל על עובדים מסוג מסוים (לדוגמה: מתמחים במשפטים, סטז'רים לרפואה וכדומה).
  - עובד של קבלן כוח-אדם או כל עובד חיצוני המועסק בפועל במשרד ממשלתי, אם באמצעות גוף אחר (לדוגמה: באמצעות "עמותה" או "חברה למתן שירותים") ואם דרך אחרת.
- (ג) בפרק משנה זה, כל האמור בלשון זכר - אף נקבה במשמע.

**43.42 - חלק א - מהן הטרדה מינית והתנכלות**

43.421

**מהי הטרדה מינית**

- (א) הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על-ידי גבר והן על-ידי אישה, כלפי גבר או אישה, והחוק למניעת הטרדה מינית מכסה את כל האפשרויות האלה;
- (ב) על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן - "החוק"), הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:
1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני; לדוגמא: ממונה המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין, או קשר אינטימי;
  2. מעשה מגונה כהגדרתו בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין, התשל"ז-1977. הגדרתו של מעשה מגונה בחוק העונשין הוא: מעשה לשם גירוי מיני, או החושף את עצמו בפניה;
  3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, כאשר האדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן;
  4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, כאשר האדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן;
- לדוגמא: התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו או בלבושו של אדם או לאברי גופו, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.
- ואולם, בהתייחס לנסמן 3 ו-4 לעיל, אין צורך להראות אי הסכמה במקרים אלה:
- (א) ניצול של יחסי מרות בעבודה;
- לדוגמא: ממונה המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

(ב) ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע, או במטופל; לדוגמא: עובד במעון או בבית חולים המנצל יחסי תלות של מטופל, או יחסי מרות או חינוך כלפי חניך.

(ג) ניצול תלות במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל.

5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(א) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

בנסמן זה, "תצלום, סרט או הקלטה" - לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם.

(10/פ)

(ג) אי הסכמה

אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות.

43.422

#### מה אינו הטרדה

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

43.423

#### מהי התנכלות

(א) על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה (ראה פסקה 43.424):

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 או פוגע בתנאי העסקתה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני או לקשר אינטימי; מעביד 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 של התנכלות, כאמור בסעיף זה. לדוגמא: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעסיק או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

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

43.424

"מהי מסגרת יחסי עבודה?"

על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מארבע נסיבות אלה:

(א) במקום העבודה;

(ב) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק;

דוגמאות:

מכון להכשרה או להשתלמות, שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו.

(ג) תוך כדי עבודה;

לדוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;

(ד) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).