



החוק למניעת הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני

הזכות לגופנו, הינה המסר הבסיסי והראשוני לקיומה של כל חברה מודרנית, מתקדמת ונאורה, חברה המושתתת על ערכים של כבוד האדם וחירותו ושיוון בין המינים. זכות זו מוקנית לכל איש ואישה באשר הם, והינה ערך עליון שאין לפגוע בו או לערער עליו בכל דרך וצורה.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשיוון בין המינים, והן אסורות על פי החוק להטרדה מינית, התשנ"ח - 1998. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני – פוגעות ביחסי העבודה וביחסי המטפל- מטופל, ועומדות בניגוד למדיניות שירותי בריאות כללית.

עקרונות החוק למניעת הטרדה מינית :

אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית ע"י גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן ע"י גבר והן ע"י אישה, כלפי גבר או אישה.

1. עפ"י החוק, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורה, ואלה הן:

א. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמא: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין.

ב. מעשה מגנה. לדוגמא: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.

ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.

ד. התייחסות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסות הראה שאינו מעוניין. לדוגמא: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

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



2. מהי אי הסכמה

ככלל, אדם צריך להראות, בין במילים ובין בהתנהגות שאינה משתמעת לשתי פנים, שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית.
אין חובה להראות אי הסכמה לגבי אלה:

1. סחיטה.
2. התייחסות מבזה או משפילה.
3. ניצול יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד.
4. ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול של קטין או חסר ישע.
5. ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי של המטופל במטפל.

3. מהי התנכלות

1. מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד, כשמקור הפגיעה היא הטרדה מינית.
2. מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד, כשמקור הפגיעה היא תלונה על התנכלות, או תביעה משפטית בשל התנכלות.
3. מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד, כשמקור הפגיעה היא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות.

4. תוצאות ההטרדה המינית וההתנכלות:

הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות ומהוות:
עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיובו בקנס.
עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית.
בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעביד של אלה.
עבירות משמעת חמורות, שעליהן צפוי המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעתני.

בכל אירוע של הטרדה מינית והתנכלות ניתן לפנות למזכירות ההוראה בפקולטה

דף לסטודנט/ית "כללי התנהגות מומלצים באירועי אלימות"





”אל- אלימות”

מהי התנהגות אלימה?

כאשר נוהגים כלפיך באחד או יותר מהאירועים דלהלן, זוהי בוודאות, פעולה אלימה:

1. הרמת קול וצעקות.
 2. איום שקט בעשיית מעשים אלימים כלפי הגוף או הרכוש.
 3. קללות וכינויי גנאי.
 4. הטרדה טלפונית בעבודה או בבית.
 5. סירוב לצאת מחדר העובד.
 6. פגיעה וחבלה ברכוש ציבורי (שולחנות, עציצים וכו') או רכוש פרטי (בגדים, מכונית וכו').
 7. חבלה בגוף העובד.
- אסור באיסור מוחלט, להשלים עם התנהגות אלימה כלפיך!**

בכל מקרה של התנהגות אלימה מומלץ:

1. להפסיק הטיפול מידית, ולהתרחק מהתוקף.
2. להזעיק עזרה מידית להגנתך.
3. להזעיק משטרה לטיפול במעשה האלימות.
4. להגיש תלונה למשטרה :
4.1 התלונה תוגש אישית, ע"י העובד שהיה קורבן למעשה האלימות או ע"י מנהלו הישיר או מי שנקבע על ידו.
4.2 כל עובד שיכול לסייע ע"י מתן עדות, יגיש את עדותו המסייעת במשטרה.

מחובתך לדווח על האירוע:

למנהל המחלקה ולמזכירות הוראה בפקולטה לרפואה.