

## דף מידע למתלונן.נת על הטרדה מינית

הוועד האולימפי בישראל רואה בקידום והגנה על כבודם, בריאותם ושלמות גופם ונפשם של כל הספורטאים, המאמנים, המלווים, עובדיו ומתנדביו הפועלים במסגרתו, כחלק עיקרי ממטרותיו, ופועל למימוש זכויותיהם למרחב אימון, תחרות ועבודה בטוחים, מכבדים ותומכים.

### 1. הטרדה מינית והתנכלות מהן?

**א. הטרדה מינית** היא התנהגות מינית הפוגעת בכבוד האדם, חירותו, פרטיותו ובשוויון בין המינים ועל כן היא אסורה על פי חוק.

**ב. החוק מונה שש התנהגויות מיניות שיכולות להוות הטרדה מינית, והן:**

1. סחיטה באיומים, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
2. מעשים מגונים.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעונין בהצעות האמרות (וביחסי מרות, אף אם לא הראה).
4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה לנילון כי אינו מעונין בהתייחסויות האמורות (וביחסי מרות, אף אם לא הראה).
5. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

**ג. התנכלות** היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה או בתביעה שהוגשו על הטרדה מינית. התנכלות יכולה להתבצע כנגד מתלוננת, נילון, עדים או כל גורם אחר.

**\* חשוב לדעת! - הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות פליליות, שעונשן יחדיו עלול להגיע עד לארבע שנות מאסר.**

### 2. אפשרויות פעולה במקרה של הטרדה מינית:

החוק למניעת הטרדה מינית פותח בפניך מספר מסלולים לטיפול באירוע הטרדה:

- א – פניה לממונה על מניעת הטרדה מינית.
- ב – פניה לבית משפט - הגשת תביעה לפצוי כספי בבית משפט (הליך אזרחי);
- ג – פניה למשטרה - הגשת תלונה במשטרה (הליך פלילי).

**חשוב לזכור, מטרת החוק היא להקל עליך לטפל במצוקתך ועל כן אפשרות הבחירה היא בידיך: לפעול במסלול אחד או יותר, במקביל או זה אחר זה, כרצונך.**

### 3. הליך בירור תלונה על הטרדה מינית במקום העבודה:

עם פנייתך לממונה על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה, פתחת במסלול הראשון.

**חשוב לדעת! – על הממונה מוטלת חובה חוקית לברר כל מקרה של הטרדה מינית שהגיע לידיעתה או לידיעת המעביד, גם אם המוטרת לא מעוניין.נת בכך.**

אם החלטת להגיש תלונה אצל הממונה על מניעת הטרדה מינית, הממונה מחויבת לשמוע את עדותך, אחר כך את עדות הנילון, ועדים נוספים (אם ישנם) ולהגיש את מסקנותיה והמלצותיה למעביד בדבר הטיפול בתלונה בהקדם האפשרי.

אם קיים חשש של פגיעה כתוצאה מהגשת התלונה הינך זכאי.ת לפנות בבקשה להרחקת הנילון. המעביד, יכול לפעול להרחקת הנילון ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

הממונה מחויבת במהלך בירור התלונה לשמור על פרטיותך ועל פרטיות הנילון והיא למעשה משמשת גורם אובייקטיבי מצד המעביד הגובה את העדויות וממליץ למעביד כיצד לטפל בתלונה. ניתן להסתייע בממונה לקבלת תמיכה, ייעוץ והכוונה, אך היא איננה גורם מוסמך לטיפול נפשי.

### 4. אמצעים בהם מקום העבודה יכול לנקוט נגד המטריד:

במקרה בו המעביד החליט כי התקיימה הטרדה מינית כמשמעותה בחוק, הוא חייב להורות על נקיטת אמצעים למניעת הטרדה נוספת וכן לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן.נת עקב ההטרדה. כמו כן מוסמך המעביד להורות על פתיחת הליך משמעת כנגד הנילון בעקבות הגשת התלונה.

במידה ותחליטי לנקוט בהליך נוסף בטרם הסתיים טיפול המעביד בתלונה, המעביד מוסמך לדחות את ביצוע בירור התלונה, תוך מסירת הודעה על-כך לך ולנילון. בתקופה זו מחוייב המעביד להמשיך להגן עליך (ועל חבריך וחברותיך התומכים בך) מפני פגיעה בעבודה או כל פגיעה אחרת מצדו של הנילון.

**חשוב לדעת: תהליך בירור התלונה על-ידי הממונה במקום העבודה יכול להוות חומר ראייתי שימש מי מהצדדים בהליך אזרחי או פלילי.**