

## הכנסת העשרים וחמש

יוזמת : חברת הכנסת מרב מיכאלי

פ/25/2436

הצעת חוק למניעת הטרדה מינית (תיקון – דין התפטרות עקב הטרדה מינית או התנכלות כפיטורין),  
התשפ"ג–2023

1. הוספת סעיף 7א בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח–1998<sup>1</sup>, אחרי סעיף 7 יבוא :

7א. "התפטרות עקב הטרדה מינית או התנכלות  
במסגרת יחסי עבודה, יראו זאת כהרעה מוחשית  
בתנאי עבודה או כנסיבות אחרות שביחסי עבודה  
שבהן אין לדרוש מן העובד להמשיך בעבודתו,  
כאמור בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורין,  
התשכ"ג–1963<sup>2</sup>; חוות דעת של נציבות שוויון  
ההזדמנויות בעבודה, כמשמעותה בחוק שוויון  
הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח–1988, תשמש ראיה  
לכאורה לכך שהעובד התפטר עקב הטרדה מינית  
או התנכלות."

2. תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח–1988<sup>3</sup>, בסעיף 18ח, אחרי פסקה  
ההזדמנויות  
בעבודה  
(7) יבוא :

"(7א) הכנת חוות דעת בעניין התפטרות עקב הטרדה מינית או התנכלות  
במסגרת יחסי עבודה לעניין סעיף 7א לחוק למניעת הטרדה מינית;"

<sup>1</sup> ס"ח התשנ"ח, עמ' 166.

<sup>2</sup> ס"ח התשכ"ג, עמ' 136.

<sup>3</sup> ס"ח התשמ"ח, עמ' 38.

## דברי הסבר

להטרדה מינית במקום העבודה יש השלכות ייחודיות בהשוואה להטרדה מינית מחוץ למסגרת העבודה ולכן, ראוי לתת עליהן את הדעת באופן מיוחד. מנתוני סקר משרד התמי"ת משנת 2011 (להלן – סקר התמי"ת) נחשפת מציאות עגומה לפיה כ-40% מהנשים בישראל חוו הטרדה מינית במקום עבודתן. למרות שהטרדות מיניות במקום העבודה הן שכיחות ביותר, הרי שמספר התלונות המוגשות בעקבות מקרים אלו נמוך מאוד. בסקר התמי"ת נמצא כי 92.4% מהנשים שהוטרדו מינית במקום עבודתן בחרו שלא להגיש תלונה במקום העבודה. לצד קשיים נוספים בהליך, נשים רבות נמנעות מהגשת תלונה מאחר שקיים חשש מוחשי לפגיעה במשענתן הכלכלית, החל מהעברתן מתפקידן או התנכלות במקום העבודה וכלה בפיטורים.

לפי נתוני הסקר החשש אכן מוצדק. במהלך שנת 2012 כ-4,000 נשים פוטרו מעבודתן לאחר שהתלוננו על הטרדה מינית ועוד כ-11,000 נשים עזבו את מקום העבודה מיוזמתן עקב תלונה כאמור. מטרתו של החוק המוצע הוא כאמור להרחיב את ההגנה על נפגעות ונפגעי ההטרדות המיניות במקום העבודה שבחרו לעזוב מקום עבודה על רקע הטרדה מינית או התנכלות. לפיכך, מוצע כי עובדת שהתפטרה ממקום עבודתה על רקע הטרדה מינית או התנכלות, יראו זאת כהרעה מוחשית בתנאי עבודה או כנסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש ממנה להמשיך בעבודתה (כאמור בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורין), והיא תהיה זכאית לפיצויי פיטורין. סעיף זה נועד לתקן במעט את העוול שנגרם פעמים רבות לנפגעות ולנפגעי הטרדה מינית במקום העבודה, אשר מחליטים לעזוב את מקום עבודתם. כמו כן, התיקון המוצע נועד לעודד את המעסיק לפעול לשיפור אווירת העבודה במקום העבודה ולתרום לשמירה על סביבת עבודה נקייה מהטרדות פסולות. לאור העובדה שמרבית הנפגעות אינן מגישות תלונה או תביעה בעקבות ההטרדה המינית או ההתנכלות, מוצע לקבוע כי נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה תוסמך לתת חוות דעת על הטרדה מינית או התנכלות במקום העבודה, וכי חוות דעתה תוכל לשמש ראיה לכאורה לטובת הכרה בזכות לקבל פיצויי פיטורין לפי התיקון המוצע.

הצעת החוק מרחיבה את טווח פעולתה של הנציבות לשוויון ההזדמנויות בעבודה ומבססת את מעמדה ככתובת לאלו שהוטרדו מינית במקום העבודה לטובת קבלת סיוע וייעוץ. הצעות חוק זהות הונחו על שולחן הכנסת התשע-עשרה על ידי חברת הכנסת פנינה תמנו-שטה וקבוצת חברי הכנסת (פ/1640/19), על שולחן הכנסת העשרים, על שולחן הכנסת העשרים ושלוש ועל שולחן הכנסת העשרים וארבע על ידי חברת הכנסת מרב מיכאלי (פ/440/20; פ/1331/23; פ/1061/24). הצעת החוק זהה לפ/1061/24 ולפיכך לא נבדקה מחדש על ידי הלשכה המשפטית של הכנסת.

-----  
הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים  
והונחה על שולחן הכנסת ביום  
כ"ט בשבט התשפ"ג (20.02.2023)