

נוהל טיפול בתלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה

1. מטרה

- 1.1. הצגת עיקרי החוק במסגרת תקנון שייתלה בכל מוקדי החברה.
- 1.2. הטמעת הוראות החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998 והתקנות על פיו והקפדה על האמצעים שעל חברת כיוונים לנקוט כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, תוך קביעת הדרך להגשת תלונה בגין הטרדה מינית או ההתנכלות ואופן הבירור.

2. הגדרות

- 2.1. החברה – חברת כיוונים.
 - 2.2. המנהל – מנכ"ל כיוונים.
 - 2.3. הועדה למניעת הטרדה מינית – מנכ"ל החברה, היועץ המשפטי והאחראית.
 - 2.4. עובד – כל עובד או עובדת החברה, לרבות עובדי קבלן המועסקים על ידי החברה בפועל.
 - 2.5. מסגרת יחסי עבודה – מקום העבודה או מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם העירייה, תוך כדי העבודה, או תוך כדי ניצול מרות ויחסי כפיפות בכל מקום שהוא.
 - 2.6. מתלונן – אדם הטוען כי הוטרד מינית, או כי התנכלו לו במסגרת יחסי העבודה.
 - 2.7. נילון – מי שהמתלונן טוען כי ביצע את ההטרדה המינית או ההתנכלות, נשוא התלונה.
 - 2.8. תלונה – תלונה בכתב בגין הטרדה מינית או התנכלות בלפי אדם במסגרת יחסי עבודה.
 - 2.9. אחראי – מי שמונה על ידי מנכ"ל החברה לאחראי על אופן הטיפול בתלונה, כמוגדר ומפורט בסעיף 4 לתקנות.
 - 2.10. ענייני עבודה – קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי העבודה, ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורין, פיצויי פיטורין וכן הטבות ותשלומים הניתנים לעבוד בקשר לפרישה מעבודה.
- (הבהרה: מרבית ההגדרות בנוהל לקוחות מהחוק ומהתקנות. ככל שישונו הגדרות אלה בחוק או בתקנות, השינוי יחול על נוהל זה).

3. הטרדה מינית

- כמפורט בסעיף 3 לחוק, הטרדה מינית היא כל אחת מהתנהגויות אסורות אלה:
- א. סחיטה באיומים, כשהאדם הנסחט נדרש לבצע מעשה בעל אופי מיני.
 - ב. מעשה מגונה, כמשמעו בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין.
 - ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם, בין אם זה הראה למטריד כי אינו מעוניין בהן ובין אם לאו.
 - ד. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר האדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות אלה.
 - ה. התייחסות מבזה או משפילה לאדם, ביחס למינו, מיניותו או לנטייתו המינית של אדם.

1. הצעות או התייחסויות המופנות לאדם במסגרת יחסי עבודה או במסגרת שירות, תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או שירות.
 - 1.1 'הראה' – במילים או בהתנהגות ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות.
 - 1.2 'התייחסות' – בכתב, בע"פ בהתנהגות ע"י מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב.
2. התנכלות

כמפורט בסעיף 3(ב) לחוק, התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשה על הטרדה מינית, זוהי אף התנהגות טורדנית, שמטרתה להפעיל לחץ או להתנקם באדם שהוטרד מינית, במסגרת יחסי עבודה.
3. שיטה
 - 3.1 חברת כיוונים תפעל למימוש חובותיה על פי החוק, התקנות והנוהל באמצעות הממונה. המנכ"ל יפעל בעצמו ובאמצעות הממונה.
 - 3.2 המנכ"ל יביא לידיעת כל עובד וכל ממונה, את דבר האיסור על הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה לפי חוק.
 - 3.3 כל מנהל ידרוש מכל עובד וממונה להימנע מהטרדה מינית או התנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה.
 - 3.4 באחריות מנהלי החברה לפרסום התקנון במקום בולט לעין וידאג להעביר לכל עובד וממונה מטעמו.
 - 3.5 המנהל יביא לידיעת כל עובד את שם הממונה על מניעת הטרדה מינית בחברה וכל פרט הדרוש לשם פנייה אליה וכן את אופן הגשת התלונה לממונה.
 - 3.6 המנהל יחייב את כלל עובדיו ליטול חלק בהדרכות ובפעולות הסברה. המעקב אחר נוכחות העובדים בהדרכות ייעשה על ידי מנהל המחלקה, בה הועברה ההדרכה. נתוני מעקב הנוכחות יועברו למנהלת משאבי אנוש.
 - 3.7 על המנהל לאפשר נוכחות עובדיו בהדרכות, כאשר הן מתקיימות במהלך שעות העבודה, ובלבד שאין בפעילויות אלה כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.
4. מינוי הממונה
 - 4.1 החברה מינתה אחראית מטעמה לטיפול בתלונות בגין הטרדה מינית והתנכלות.
 - 4.2 הממונה הינה מנהלת אסטרטגית ותפקידים מיוחדים ופרטיה מופיעים בתקנון.
 - 4.3 הממונה תחזיק במשרדה באופן קבוע את החוק, התקנון והנוהל.
 - 4.4 נבצר מהאחראית למלא את תפקידה, מכל סיבה שהיא, ימנה המנכ"ל ממלאת מקום.
5. תפקידי הממונה
 - 5.1 קבלת התלונות.

- 5.2 קיום בירור בתלונה מול הנילון והמתלונן.
- 5.3 העברת המלצות האחראית למנהל לאחר קיום הבירור, בדבר אופן הטיפול במקרה.
- 5.4 פרטי הבירור וההמלצות יהיו חסויים לחלוטין, אלא אם חייבת האחראית לגלותם לצורך הבירור עצמו או על פי דין.
- 5.5 מתן ייעוץ, מידע והדרכה לפונים אליה.
- 5.6 יוזמה, יישום ותיאום הדרכות, סדנאות ופעולות הסברה בנושא ועדכון המנהל לגבי כל פעילות בנושא.
- 5.7 ביצוע פעולות הסברה והדרכה בדבר האיסור על הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ומניעתן. פעולות אלה יתבצעו אחת לשנה לכל העובדים.
- 5.8 הממונה הינה נציגת המנכ"ל בכל הנוגע לטיפול בתלונה בשל הטרדה מינית ולביצוע הפעולות למניעת הטרדה מינית.
6. אופן הגשת התלונה
- 6.1 תלונה תוגש לממונה, בכתב או בע"פ.
- 6.2 התלונה יכול שתוגש על ידי המתלונן בעצמו או על ידי אחר מטעמו.
- 6.3 במקרה בו התלונה מוגשת בע"פ, האחראית תרשום את פרטיה ותוכנה, ומגיש התלונה יחתום על הרישום ויאשר בכך את תוכנו. העתק הרישום יימסר למגיש התלונה.
- 6.4 במקרה בו האחראית הינה הנילון, או שיש לה נגיעה אישית למקרה, תוגש התלונה לממלאת מקום הממונה או למנכ"ל. במקרה כזה, ממלאת מקומה או המנכ"ל יפעלו בהתאם להוראות נוהל זה. הממונה לא תיקח חלק בבירור התלונה במקרה כזה.
- 6.5 התלונה תכיל את תיאור המקרה, לרבות פירוט זהות המעורבים ועדים, אם ישנם, יחסי כפיפות ומרות, מקום האירוע והתנהגות המתלונן כלפי הנילון ביחס להתנהגות הנילון.
- 6.6 הממונה תיידע את המנכ"ל בדבר הגשת התלונה.
7. בירור התלונה
- 7.1 מיד עם קבלת התלונה, תיידע הממונה את המתלונן בדבר הליכי הטיפול במקרה.
- 7.2 הממונה תחל בבירור התלונה, לא יאוחר מ-5 ימי עבודה ממועד קבלת התלונה, ולצורך הבירור תשמע את המתלונן, הנילון ועדים, ככל שישנם.
- 7.3 הממונה תבדוק את כל המידע שהגיע אליה בעניין התלונה.
- 7.4 בירור התלונה ייעשה ללא דיחוי וביעילות, תוך הגנה על כבודה ופרטיותם של הנוגעים בדבר.
- 7.5 עבר מיני נטען של המתלונן ו/או של הנילון, אינם רלוונטיים לבירור ולא יבדקו על ידי הממונה.
- 7.6 הליך הבירור לא יעלה על 30 יום ממועד הגשת התלונה.
- 7.7 מיד עם תום הבירור, תעביר הממונה למנכ"ל, בכתב, את סיכום הבירור, מסקנותיה והמלצותיה המנומקות להמשך הטיפול בתלונה.
- 7.8 המנכ"ל יעביר את סיכום הבירור, המסקנות וההמלצות לועדה למניעת הטרדה מינית.

- 7.9 במקרה של תלונת עובד כ"א, הממונה תגיש את הסיכום גם לקבלן כח האדם.
8. היה והמתלונן חזר בו מתלונתו, תברר הממונה גם את סיבת החזרה מהתלונה.
9. במקרה בו נודע לממונה או למנכ"ל על מקרה של הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, מבלי שהוגשה תלונה, תקיים הממונה, ככל שניתן ומבלי שהדבר מהווה חשש ללשון הרע, בירור אודות המקרה. לעניין סעיף זה "נודע" – ידיעה שנמסרה בכתב בלבד, חתומה על ידי המודיע.
10. החברה תגן ותשמור על כל מתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיע או התנכלות כלשהי במתלונן במסגרת יחסי העבודה, ושיש בה כדי לשבש הליכי הבירור, החברה תהא רשאית להרחיק המתלונן מהנילון, ככל שניתן וככל שיראה לה בנסיבות העניין.
11. סמכויות הועדה להטרדה מינית לטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות.
- 11.1 עם קבלת סיכום הבירור והמלצות הממונה, ולא יאוחר מ-7 ימים ממועד קבלת הסיכום, יכנס המנכ"ל את חברי הועדה למניעת הטרדה מינית, לשם קבלת החלטות בדבר הפעלת סמכויותיה, כולן או חלקן כמפורט להלן:
- 11.1.1 הרחקת המתלונן מהנילון.
- 11.1.2 מתן הנחיות לעובדים המעורבים, לרבות כללי התנהגות ראויים.
- 11.1.3 נקיטת צעדים בענייני עבודה, על מנת שלא תשנה התנהגות דומה בעתיד או כדי לתקן הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.
- 11.1.4 פתיחה בהליכים משמעתיים.
- 11.1.5 אי נקיטת צעד כלשהו.
- 11.1.6
- 11.2 המנכ"ל יפעל לא דיחוי לביצוע החלטת הועדה למניעת הטרדה מינית, כאמור לעיל. דבר החלטת הועדה ימסר בכתב למתלונן, לנילון ולממונה.
- 11.3 המנכ"ל רשאי לאפשר למתלונן ולנילון, ורק להם, לעיין בדוח הבירור ובהמלצות הממונה.
- 11.4 הועדה רשאית לדחות החלטתה כאמור לעיל, לעכב ביצוע, או לשנותה עקב שינוי בנסיבות. במקרה כזה, תעביר הועדה באמצעות המנכ"ל, עדכון מנומק בכתב למתלונן, לנילון ולממונה.
- 11.5 במקרה בו ישנם הליכים משפטיים ו/או משמעתיים שלא הסתיימו, החברה תפעל כאמור בסעיף 12 לעיל. עם סיום הליכים אלה, ינקטו המנכ"ל בצעד כלשהו כמפורט בסעיף 13.1 לעיל.
12. אחריות ביצוע הנוהל חלה על מנכ"ל החברה והממונה על מניעת הטרדה מינית, כל אחד בתחומו.

תקנון למניעת הטרדה מינית

לשון ה"חוק למניעת הטרדה מינית ה'תשנ"ח – 1998" והתקנות לפיו הן הקובעות.
כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהיפך.

הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק - החוק אוסר הטרדה מינית בכל מקום ובכל דרך שהיא. ברחוב, באוטובוס, בצבא, בבית ובעבודה. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.

המעשים האסורים:

סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני, ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני, מעשה מגונה (די באירוע יחיד), הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, התייחסויות חוזרות למיניות האדם, התייחסות מבזה ומשפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם (די באירוע יחיד), התנכלות.
דוגמא להטרדה מינית: מעביד או עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף בפניה חלק מוצנע מגופו בלא הסכמתה, מעביד או עובד המאיים (במפורש או במשתמע) לפטר עובדת או לפגוע בזכויותיה אם היא תסרב לבלות אתו או לקיים אתו יחסי מין.

אילו מעשים לא יחשבו כהטרדה מינית?

חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.

התנכלות אסורה:

כל פגיעה בעובד/ת או במבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או כל פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחר/ת בתלונה על הטרדה מינית. דין המתנכל עד שלוש שנות מאסר.

מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?

רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן לעשות זאת עד 7 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (היינו, לספר לחבר או לבן משפחה).

דרכי תגובה:

- החוק מציע ארבע אפשרויות. ניתן לנקוט בכולן או בחלקן, במקביל או בזו אחר זו:
- ◆ דין משמעותי פנימי – ניתן להתלונן על ההטרדה אצל המעביד או אצל האחראי למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
 - ◆ בבית הדין לעבודה – ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעביד וכן לתבוע פיצויים כספיים.
 - ◆ בבית משפט אזרחי – ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד. מכסימום הקנס הוא עד 120,000 ₪.
 - ◆ תלונה במשטרה – במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

חובות המעביד:

- מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשי עובדיו, אם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
- ◆ על המעביד למנות אחראי לנושא הטרדה מינית במקום העבודה.

- ◆ על המעביד לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
 - ◆ על המעביד לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות.
 - ◆ על המעביד לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות.
 - ◆ על מעביד המעסיק למעלה מ- 25 עובדים לתלות תקנון בנושא הטרדה מינית במקום בולט לעין.
- דין חברת כוח אדם כדין מעביד.**

טיפול המעביד במסקנות הבירור:

המעביד, לאחר שקיבל את סיכומיה והמלצותיה של האחראית, יחליט תוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת הסמכויות שלהלן:

- א. הרחקת ה"מטריד לכאורה" מהמתלונן/ת, במידה שלא תפגע במרכיב מתנאי העבודה.
 - ב. נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
 - ג. פתיחה בהליכים משמעותיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.
- המעביד ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלונן/ת, ל"מטריד לכאורה" ולאחראית/ת.

החובה למנוע הטרדה מינית מטרתה להגן על כבוד האדם וחירותו ולקדם את השוויון בין המינים.

ניתן לפנות לרותי
בובליל, אחראית על
הטרדה מינית במקום
העבודה
טלפון: 057-7955838,
rutib@kivunim7.co
.il

משרד העבודה –
הממונה על אכיפת
החוק למניעת הטרדה
מינית
טל: 1-800-444-446

איגוד מרכזי הסיוע
לנפגעי/ות תקיפה
מינית: 1202

ארגוני הנשים
המפעילים קווי ייעוץ
והדרכה:
אמונה: 03-6857179
ויצ"ו: 03-6923825
נעמ"ת: 03-5254422
שדולת הנשים
בישראל:
03-6123990

חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998*

1. חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים. מטרת החוק
2. בחוק זה – הגדרות
- "אדם עם מוגבלות" – כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998; (תיקון מס' 13 תשע"ד-2014)
- "בשירות" – בשירות בכוחות הבטחון, מקום שאין בינם לבין המשרת בהם יחסי עבודה או בשירות לאומי; (תיקון מס' 1 תשס"ד-2004 (תיקון מס' 11 תשע"ד-2014)
- "הראה" – במילים או בהתנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות; (תיקון מס' 13 תשע"ד-2014)
- "התייחסות" – בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות;
- "חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים" – חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007;
- "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה" – חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988;
- "חוק העונשין" – חוק העונשין, תשל"ז-1977;
- "חסר ישע" – כהגדרתו בסעיף 368 לחוק העונשין;
- "כוחות הבטחון" – צבא הגנה לישראל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וארגוני הבטחון האחרים של המדינה;
- "מחשב"ו" חומר מחשב" – כהגדרתם בחוק המחשבים, תשנ"ה-1995;
- "מסגרת יחסי עבודה" – מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא; (תיקון מס' 11 תשע"ד-2014)
- "מפעל מוגן" – כמשמעותו בסעיף 17 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;
- "קבלן כוח אדם" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-

* פורסם ס"ח תשנ"ח מס' 1661 מיום 19.3.1998 עמ' 166 (ה"ח תשנ"ז מס' 2641 עמ' 484). תחילתו בתום שישה חודשים מיום פרסומו (סעיף 18(א)).

- תוקן ס"ח תשס"ד מס' 1925 מיום 9.2.2004 עמ' 294 (ה"ח הממשלה תשס"ד מס' 32 עמ' 486) – תיקון מס' 1.
- ס"ח תשס"ד מס' 1934 מיום 31.3.2004 עמ' 346 (ה"ח הכנסת תשס"ד מס' 38 עמ' 60) – תיקון מס' 2.
- ס"ח תשס"ו מס' 2038 מיום 8.12.2005 עמ' 54 (ה"ח הכנסת תשס"ו מס' 97 עמ' 6) – תיקון מס' 3 בסעיף 2 לחוק העונשין (תיקון מס' 89), תשס"ו-2005.
- ס"ח תשס"ז מס' 2078 מיום 18.1.2007 עמ' 86 (ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 123 עמ' 21) – תיקון מס' 4.
- ס"ח תשס"ז מס' 2103 מיום 12.7.2007 עמ' 387 (ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 139 עמ' 110) – תיקון מס' 5 בסעיף 3 לחוק ההתיישנות (תיקון מס' 4), תשס"ז-2007.
- ס"ח תשס"ז מס' 2109 מיום 8.8.2007 עמ' 453 (ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 143 עמ' 140) – הוראת שעה בסעיף 15 לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), תשס"ז-2007; תחילתה 60 ימים מיום פרסומה ותוקפה לעשר שנים מיום פרסומה (תוקנה ס"ח תשע"ב מס' 2374 מיום 2.8.2012 עמ' 592 (ה"ח הממשלה תשע"ב מס' 709 עמ' 1220) – הוראת שעה (תיקון) תשע"ב-2012).
- ס"ח תש"ע מס' 2248 מיום 14.7.2010 עמ' 570 (ה"ח הכנסת תש"ע מס' 327 עמ' 176) – תיקון מס' 6.
- ס"ח תשע"ב מס' 2336 מיום 9.2.2012 עמ' 166 (ה"ח הכנסת תשע"ב מס' 433 עמ' 78) – תיקון מס' 7.
- ס"ח תשע"ג מס' 2406 מיום 6.8.2013 עמ' 203 (ה"ח הכנסת תשע"ג מס' 511 עמ' 44) – תיקון מס' 8.
- ס"ח תשע"ד מס' 2415 מיום 28.11.2013 עמ' 55 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 520 עמ' 4) – תיקון מס' 9.
- ס"ח תשע"ד מס' 2428 מיום 8.1.2014 עמ' 263 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 516 עמ' 58) – תיקון מס' 10.
- ס"ח תשע"ד מס' 2459 מיום 15.7.2014 עמ' 600 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 535 עמ' 44) – תיקון מס' 11 בחוק להחלפת המונח מעביד (תיקוני חקיקה), תשע"ד-2014.
- ס"ח תשע"ד מס' 2464 מיום 6.8.2014 עמ' 660 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 555 עמ' 114) – תיקון מס' 12.
- ס"ח תשע"ד מס' 2464 מיום 6.8.2014 עמ' 660 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 554 עמ' 111) – תיקון מס' 13.

"קטין" – אדם שטרם מלאו לו 18 שנים ;
 "שירות לאומי" – כמשמעותו בפסקה (3)(ב) להגדרה "ילד" שבסעיף 238 לחוק הביטוח
 הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

(תיקון מס' 1)
תשס"ד-2004

3. (א) הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים אלה :

הטרדה מינית
והתנכלות

(1) סחיטה באיומים, כמשמעותה בסעיף 428 לחוק העונשין, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני ;

(2) מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין ;

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעונין בהצעות האמורות ;

(4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעונין בהתייחסויות האמורות ;

(5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית ;

(5א) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום, ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה :

(תיקון מס' 10)
תשע"ד-2014

(א) הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרתו ;

(ב) הפרסום נעשה למטרה כשרה ;

(ג) יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו ;

בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם ;

(6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמגויים בפסקאות המשנה שלהלן, בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעונין בהצעות או בהתייחסויות האמורות :

(תיקון מס' 2)
תשס"ד-2004
הוראת שעה
תשס"ז-2007
תש"ע-2010
(תיקון מס' 6)
תש"ע-2010
(תיקון מס' 9)
תשע"ד-2013
(תיקון מס' 13)
תשע"ד-2014

(א) לקטין או לחסר ישע – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין ;

(תיקון מס' 4)
תשס"ז-2007

(ב) למטופל, במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארה-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל ; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" – כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין ;

(תיקון מס' 6)
תש"ע-2010

(ג) לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות ;

(ד) לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;

(תיקון מס' 2)
תשס"ד-2004

(ה) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים (בחוק זה – מוסד להשכלה לבוגרים), תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;

(תיקון מס' 2)
תשס"ד-2004
(תיקון מס' 6)
תש"ע-2010

(ו) למשתקם כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות ;

הוראת שעה
תשס"ז-2007
(תיקון מס' 13)
תשע"ד-2014

- (ז) לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיום כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות; (תיקון מס' 6 תשע"ז-2010)
- (ח) לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור; בפסקת משנה זו, "עובד הציבור" – כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין; (תיקון מס' 9 תשע"ז-2013)
- (ט) לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות. (ב) התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית. (תיקון מס' 13 תשע"ד-2014)
4. לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו. איסור הטרדה מינית והתנכלות
5. (א) המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א), (4), (5) ו-6, דינו – מאסר שנתיים; המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א), דינו כדין הפוגע במזיד בפרטיות זולתו כאמור בסעיף 5 לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981. הטרדה מינית והתנכלות – עבירות (תיקון מס' 10 תשע"ד-2014)
- (ב) המתנכל לאדם כאמור בסעיף 3(ב), דינו - מאסר שלוש שנים.
- (ג) הטרדי אדם מינית אדם אחר כאמור בסעיף קטן (א) והתנכל לו כאמור בסעיף קטן (ב), דינו - מאסר ארבע שנים.
- (ד) הוראות סעיפים 2א ו-2ב לחוק לתיקון סדרי הדין (חקירת עדים), תשי"ח-1957, יחולו על חקירתו של מי שנפגע בעבירה לפי סעיף זה ועל עדותו בשל עבירה כאמור.
- (ה) הוראות סעיף 352 לחוק העונשין יחולו לענין פרסום שם של מי שנפגע בעבירה או שהתלונן כי נפגע בעבירה, לפי סעיף זה.
6. (א) הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות, והוראות פקודת הנזיקין [נוסח חדש], יחולו עליהן בכפוף להוראות חוק זה. הטרדה מינית והתנכלות – עוולות אזרחיות
- (ב) בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצויי שלא יעלה על סך 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק; סכום זה יעודכן ב-1 בינואר של כל שנה (בסעיף זה – יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי והודעה על הסכום המעודכן תפורסם ברשומות; לענין סעיף קטן זה – "מדד" – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה; "המדד החדש" – המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון; "המדד הבסיסי" – מדד חודש אוגוסט 2013. (תיקון מס' 8 תשע"ג-2013)
- (ג) לא יזדקק בית המשפט או בית הדין לעבודה, לפי הענין, לתביעה בשל עוולה לפי סעיף זה או לפי סעיף 7, שהוגשה לאחר שחלפה התקופה הקבועה בסעיף 5 לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958 מיום שנוצרה העילה והוראות סעיפים 18א ו-18ב לחוק האמור, לא יחולו על תביעה כאמור.
- 6א. בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק כי לא פגע פגיעה כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א) לחוק האמור, ובלבד שטרם חלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה. נטל ההוכחה בתובענה במסגרת יחסי עבודה (תיקון מס' 12 תשע"ד-2014)
7. (א) מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו: נקיטת אמצעים בידי מעסיק (תיקון מס' 11 תשע"ד-2014)
- (1) לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה;
- (2) לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.
- (ב) מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב, בנוסף לאמור בסעיף קטן (א), לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו

דרכי הגשת התלונות שענינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעסיק (להלן – תקנון); המעסיק יפרסם את התקנון בין עובדיו.

(ג) מעסיק שלא מילא את חובותיו לפי סעיפים קטנים (א)(1) ו-(2) ו-(ב) יהיה אחראי לעוולה אזרחית לפי סעיף 6, או לעוולה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, שעשה עובדו, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה.

(ד) שר המשפטים, בהסכמת שר העבודה והרווחה¹ ובאישור הוועדה לקידום מעמד האשה של הכנסת, יקבע –

(1) כללים לביצוע חובות המעסיק על פי סעיף זה; כללים כאמור יכול שיהיו כלליים או לפי סוגים של מקומות עבודה, ענפי עבודה או מקצועות;

(2) תקנון לדוגמה שישמש דוגמה למעסיק (להלן – תקנון לדוגמה).

(ה) לצורך קיום חובותיו של המעסיק לפי סעיף קטן (ב), יערוך המעסיק בתקנון לדוגמה את ההתאמות הנדרשות.

(ו) לענין סעיף זה –

“התנכלות” – לרבות פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה;

“יחסי עבודה” – לרבות העסקה לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, והעסקה של אדם עם מוגבלות במפעל מוגן;

“מעביד” – לרבות מעסיק לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, בעלים ומפעיל במפעל מוגן;

“עובד” – לרבות אדם עם מוגבלות המועסק לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים או במפעל מוגן.

(ז) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, גם על מוסד להשכלה לבוגרים, ולענין זה יראו את המוסד – כמעסיק, את המורה או המרצה – כעובד או כממונה מטעם המעסיק ואת התלמיד או הסטודנט – כעובד.

8. לא פרסם מעסיק תקנון כאמור בסעיף 7(ב), דינו – קנס, וקנס נוסף לכל שבוע שבו נמשכה העבירה, בשיעור הקנס הקבוע בסעיף 61(ג) לחוק העונשין.

9. הוראות חוק זה לענין מעסיק ועובד יחולו, בשינויים המחויבים ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.

10. (א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לרון בהליך אזרחי לפי סעיפים 6, 7 ו-9 שענינו אחד מאלה –

(1) הטרדה מינית שעשה מעסיק, או ממונה מטעמו, לעובדו, או שעשה עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;

(2) התנכלות של מעסיק, או של ממונה מטעמו, כלפי עובד, או של עובד כלפי עובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;

(3) אחריות מעסיק כאמור בסעיף 7 בשל הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעסיק לעובדו, או עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי העבודה.

(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו על הליך אזרחי, שענינו הטרדה מינית או התנכלות שנעשו בשירות.

(ג) הוראות סעיפים 10, 10א, 12 ו-13 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, יחולו על הליכים לפי סעיף זה.

11. חוק זה חל על המדינה; לענין הוראות סעיפים 7 ו-8, יראו את כוחות הבטחון, מקום שאין בינם לבין המשרתים בהם יחסי עבודה, כמעסיק, ואת המשרת בהם כעובד.

12. אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מהוראות כל דין.

13. שר המשפטים ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי, באישור הוועדה לקידום מעמד האשה

(תיקון מס' 13)
 תשע"ד-2014

(תיקון מס' 2)
 תשס"ד-2004

אי פרסום תקנון –
 עבירה
 (תיקון מס' 11)
 תשע"ד-2014

הרחבת תחולה
 (תיקון מס' 11)
 תשע"ד-2014

סמכות בית הדין
 לעבודה
 (תיקון מס' 11)
 תשע"ד-2014

דין המדינה
 (תיקון מס' 11)
 תשע"ד-2014

שמירת דינים

ביצוע ותקנות

¹ סמכויותיו הועברו לשר הרווחה והשירותים החברתיים: ["פ' תשע"ז מס' 7394](#) מיום 7.12.2016 עמ' 1312.

של הכנסת, להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו.

חובת התקנת תקנות

14. תקנות לענין סעיף 7 יוגשו לראשונה לאישור הוועדה לקידום מעמד האשה של הכנסת, בתוך חמישה חודשים מיום פרסומו של חוק זה.

15. בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 –

תיקון חוק
שוויון ההזדמנויות
בעבודה –
מס' 5

(1) במקום סעיף 7 יבוא:

"פגיעה על רקע הטרדה מינית

7. (א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעביד או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בענינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:

(1) הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעביד, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר;

בחק זה, "הטרדה מינית" - כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן - חוק למניעת הטרדה מינית), ובלבד שלענין פגיעה שמקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3(א) ו-4 לחוק האמור, די בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד;

(2) תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור בסעיף זה;

(3) סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.

(ב) על פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה כאמור בסעיף קטן (א) ו-3 יחולו הוראות סעיף 6(ב).

(ג) הוראות סעיף זה יחולו, לענין מעביד ועובד, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.;

(2) בסעיף 9, במקום סעיף קטן (ב) יבוא:

"(ב) בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 7(א), תהא חובת ההוכחה על המעביד כי לא פגע כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א).";

(3) בסעיף 10 –

(א) האמור בו יסומן "א" ובפסקה (1), בסופה יבוא "ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 50,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק";

(ב) אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

"(ב) הסכום הנקוב בסעיף קטן (א) יעודכן ב-16 בכל חודש, בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי; לענין סעיף קטן זה –

"מדד" - מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;

"המדד החדש" - מדד החודש שקדם לחודש העדכון;

"המדד הבסיסי" - מדד חודש מרס 1998.;"

(4) בסעיף 10א, במקום סעיף קטן (א) יבוא:

"(א) בהליך לפי חוק זה בשל פגיעה שמקורה אחד הענינים המנויים בסעיף 7(א), או בשל הפליה מחמת נטיה מינית כאמור בסעיף 2(א), רשאי בית הדין לעבודה לדון בדלתיים סגורות; ביקש תובע או מתלונן לדון בדלתיים סגורות, ייעתר בית הדין לבקשה, זולת אם החליט אחרת מטעמים מיוחדים שיירשמו.;"

(5) בסעיף 14, בסופו יבוא "ואולם לענין תביעה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, תקופת ההתיישנות תהיה שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.;"

(6) בסעיף 15 –

(א) בסעיף קטן (א), במקום "6, 7 או 8" יבוא "6 או 8";

(ב) אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

"(א) (1) העובר על הוראות סעיף 7, דינו - מאסר כאמור בסעיף 5(ב) לחוק

למניעת הטרדה מינית;

(2) מעביד או ממונה מטעמו, שהטריד מינית את עובדו כאמור בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, ופגע בו כאמור בסעיף 7, דינו - מאסר כאמור בסעיף 5(ג) לחוק האמור.

(2א) הוראות סעיף 5(ד) ו-ו(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן (א1).”;

(7) בסעיף 18, אחרי סעיף קטן (ד) יבוא:

”(ה) מפקח שמונה לפי סעיף קטן (א) יפקח גם על ביצוע הוראות סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, ולשם כך יהיו נתונות לו הסמכויות שבסעיף זה.”

16. בחוק בית הדין לעבודה, תשכ”ט-1969, בתוספת השניה, בסופה יבוא “סעיף 8 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ”ח-1998.”

תיקון חוק בית הדין
לעבודה – מס’ 29

17. בחוק בתי המשפט [נוסח משולב], תשמ”ד-1984, בסעיף 68(ב)(5), בסופו יבוא “או בעבירה על פי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ”ח-1998.”

תיקון חוק בתי
המשפט – מס’ 24

18. (א) תחילתו של חוק זה בתום שישה חודשים מיום פרסומו.

תחילה

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא ייכנס לתוקף סעיף 7, אלא בתום חודש מיום פרסום התקנות לפיו.

צחי הנגבי
שר המשפטים

בנימין נתניהו
ראש הממשלה

דן תיכון
יושב ראש הכנסת

עזר ויצמן
נשיא המדינה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)

תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998*

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 7(ד) ו-13 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן - החוק), בהסכמת שר העבודה והרווחה ובאישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה:

1. בתקנות אלה –

"אחראי" - מי שמונה לפי תקנה 4, בין שהוא עובדו של המעביד ובין שאינו עובדו;
 "ארגון עובדים יציג" - ארגון עובדים יציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, ובאין ארגון כאמור במקום העבודה, ארגון כאמור באותו ענף;
 "גמול אחר" - כהגדרתו בסעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996;
 "הסדר משמעת" - הוראות בחיקוק, בהסכם קיבוצי או בהסדר קיבוצי, או הוראות החלות מכוח אחד מאלה, הקובעות עבירות משמעת שענישה בצדן;
 "התנכלות" - כהגדרתה בסעיף 7(ו) לחוק;
 "ממונה" - ממונה מטעם מעביד אף אם אינו עובדו;
 "מעביד קטן" - מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים;
 "מתלונן" - אדם הטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו, במסגרת יחסי עבודה;
 "נילון" - מי שהמתלונן טוען שביצע את ההטרדה המינית או את ההתנכלות נושא התלונה;
 "עובד" - לרבות עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל המעביד בפועל;
 "עניני עבודה" - קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים וכן הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה;
 "תלונה" - תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות כלפי אדם במסגרת יחסי עבודה;
 "תקנון לדוגמה" - התקנון לדוגמה שבתוספת.

2. (א) מעביד –

- (1) יביא לידיעת כל ממונה ולידיעת כל עובד שלו את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק;
 - (2) יבהיר לכל ממונה ולכל עובד שלו את חובות המעביד לפי החוק ותקנות אלה;
 - (3) ידרוש מכל ממונה ומכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור.
- (ב) מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות יצא ידי חובת הוראות תקנת משנה (א) אם הביא את התקנון לדוגמה לידיעת כל עובד שלו וכל ממונה, בין בדרך של מסירה ובין בדרך הקבועה

הגדרות

אמצעי מנע

* פורסמו ק"ת תשנ"ח מס' 5918 מיום 20.8.1998 עמ' 1132.

תוקנו ק"ת תשע"ד מס' 7397 מיום 17.7.2014 עמ' 1508 – תק' תשע"ד-2014.

(ג) מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים יצא ידי חובת הוראות תקנת משנה (א), אם פעל בהתאם להוראת תקנה 8(3).

(ד) מעביד יאפשר לעובדיו להשתתף, במשך שעות העבודה, בפעולות הדרכה והסברה שענינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות שמארגן, בתכיפות סבירה, ארגון עובדים יציג, או ארגון כאמור בסעיף 12(3) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה; תקנת משנה זו לא תחול על מעביד המארגן פעולות הדרכה והסברה כאמור בעצמו או באמצעות ארגון כאמור.

(ה) בלי לגרוע מהאמור בתקנת משנה (א), מעביד יעמיד לעיון ממונה וכן לעיון עובדיו, את הוראות החוק ותקנות אלה וכן ימסור להם, על פי בקשה, עותק מהוראות אלה.

3. (א) חל אצל מעביד הסדר משמעת, למעט הסדר משמעת החל מכוח חיקוק, יעשה המעביד אחד מאלה:

התאמת הדין
המשמעתי

(1) יקבע בהסדר המשמעת כי הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת חמורות ויתאים את הוראות הסדר המשמעת לקביעה כאמור וכן להוראות תקנות אלה; היה תיקון הסדר המשמעת טעון הסכמה של אחר, יפעל המעביד לקבלת הסכמתו;

(2) יקבע, לענין הטרדה מינית והתנכלות, הוראות בכתב, המקבילות לאלה שבהסדר המשמעת לגבי עבירות משמעת חמורות.

(ב) לא קיבל מעביד את הסכמתו של אחר כאמור בתקנת משנה (א)(1) בתוך זמן סביר, יפעל לפי תקנת משנה (א)(2).

(ג) כל עוד לא הותאם הסדר המשמעת על פי הוראות תקנת משנה (א), יפעלו המעביד והאחראי לפי ההוראות שבהסדר המשמעת שניתן ליישמן לענין הטרדה מינית והתנכלות.

(ד) חל אצל מעביד הסדר משמעת מכוח חיקוק, ואין באותו הסדר התייחסות מפורשת להטרדה מינית והתנכלות, יפעל המעביד לפי תקנת משנה (א)(2).

(ה) מעביד יעמיד לעיון ממונה, לעיון עובדיו ולעיון ארגון העובדים היציג את ההוראות לענין הטרדה מינית והתנכלות שבהסדר המשמעת החלות אצלו; כן ימסור המעביד לממונה, לעובדיו ולארגון העובדים היציג עותק מהוראות אלה, על פי בקשתם.

4. (א) מעביד ימנה אדם מטעמו לאחראי, וימנה יותר מאחראי אחד אם יש צורך בכך, כדי לאפשר גישה נוחה לאחראי, בהתחשב במספר מקומות העבודה ובפיזורם הגאוגרפי.

אחראי ותפקידיו

(ב) מעביד ימנה לאחראי, ככל שניתן, אדם המתאים למילוי תפקידיו של אחראי, מבחינת כישוריו, ניסיונו ומעמדו המקצועיים, מבחינת יחסי האנוש שלו וכן מבחינת בקיאותו בחוק, בתקנות אלה ובהוראות התקנות והסדר המשמעת החלים אצלו.

(ג) ככל שניתן, ימנה מעביד אישה לאחראית; מינה המעביד יותר מאחראי אחד, ימנה, ככל שניתן, אישה אחת לפחות מביין כל שני אחראים.

(ד) נבצר מאחראי למלא את תפקידו מכל סיבה שהיא, לרבות מסיבה כאמור בתקנות 5(ב) או 6(ב), ואין אחראי אחר שיכול למלא את מקומו, ימנה לו המעביד ממלא מקום.

- (1) קבלת תלונות;
 - (2) קיום בירור לשם מתן המלצות למעביד בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה;
 - (3) מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליו.
- (1) היה אחראי עובדו של המעביד, ייכללו תפקידיו כאחראי בתפקידו אצל המעביד.
- (2) מעביד יביא לידיעת כל עובד את שם האחראי ואת הפרטים הדרושים לשם פניה אליו; כן יקל המעביד על הגישה לאחראי וייתן לו את התנאים הדרושים למילוי תפקידו.
- (ח) על אף האמור בתקנה זו, רשאי מעביד קטן לקבוע את עצמו כאחראי; קבע מעביד כאמור, יחולו עליו הוראות תקנות אלה לענין אחראי, בשינויים המחויבים.
5. (א) תלונה תוגש לידי אחראי, על ידי המתלונן בעצמו או על ידי אדם אחר מטעמו, ויכול שתוגש בכתב או בעל פה.

דרך הגשת תלונה

- (ב) היה האחראי הנילון עצמו, או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לאחראי אחר או לממלא מקומו של האחראי שהתמנה לפי תקנה 4(ד), ובהעדרם - למעביד; הוגשה התלונה למעביד כאמור, יחולו על המעביד הוראות תקנה זו ותקנה 6 לענין אחראי, בשינויים המחויבים.

- (ג) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד –
- (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם או לאחראי מטעם המעביד;
 - (2) הוגשה תלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם, רשאי אותו אחראי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד; עשה כן האחראי מטעם קבלן כוח האדם, יודיע על כך בכתב למתלונן.
 - (ד) הוגשה תלונה בעל פה, ירשום האחראי את תוכנה, המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום כדי לאשר את תוכנו, והאחראי ימסור לו העתק מהרישום החתום.

6. (א) התקבלה תלונה, האחראי –

בירור תלונה או מקרה

- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק;
- (2) יפעל לבירור התלונה, ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.
- (ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

- (ג) אחראי כאמור בתקנת משנה (ב) יעביר את הבירור לאחראי אחר או לממלא מקומו שהתמנה לפי תקנה 4(ד) ובהיעדר אחד מאלה - למעביד; העביר האחראי את הבירור למעביד כאמור, יחולו הוראות תקנה זו לענין אחראי על המעביד בשינויים המחויבים.
- (ד) בירור תלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- (ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר, לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב

לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.

(1) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר, יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.
(2) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהעניינים המפורטים בתקנה 7(א) ו-7(ד).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן כוח האדם ולמעביד.

(ט) נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלוננתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי תקנה זו, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלוננתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

7. (א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי תקנה 6(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר משמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעביד יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי תקנת משנה (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

(ג) המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי תקנת משנה (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בתקנה זו, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; עשה כן המעביד

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות תקנה 6(1);

(3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי תקנת משנה (א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד וקבלן כוח האדם להסכים מי ביניהם יבצע את הוראות תקנה זו, כולן או חלקן.

8. מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים –

תקנון מותאם

(1) יערוך בתקנון לדוגמה את ההתאמות הנדרשות, לרבות התאמה הנובעת מהיקף פעילותו של המעביד כמעביד, מסוג פעילותו כאמור, ממספר עובדיו, משפתם, מהרכב כוח האדם ומכל תכונה אחרת המייחדת אותו כמעביד;

(2) חלות אצלו הוראות הסדר משמעת כאמור בתקנה 3, יתאים את התקנון לדוגמה על ידי פירוט בו של הוראות כאמור;

(3) יפרסם את התקנון המותאם לפי פסקאות (1) או (2) (להלן - התקנון המותאם) במקום בולט לעין שבשליטתו, ובמקרה הצורך יפרסם את התקנון המותאם ביותר ממקום אחד כאמור;

(4) ימסור עותק מהתקנון המותאם לממונה מטעמו שאינו עובדו ולארגון העובדים היציג, וכן לכל עובד שביקש זאת.

9. (א) תקנות אלה יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, על מוסדות המקנים השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים ועל התלמידים והסטודנטים הלומדים בהם, ולענין זה יראו את תנאי הלימודים והתנאים הנלווים להם כאילו היו עניני עבודה.

תחולה על מוסדות להשכלה עיונית או מקצועית ועל כוחות הבטחון

(א1) על מוסד מהמוסדות האמורים בתקנת משנה (א) יחולו, נוסף על הוראות תקנות אלה, ההוראות המפורטות להלן:

תק' תשע"ד-2014

(1) המוסד יבטיח את קיומן של פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות אחת לשנה לפחות; פעולות כאמור יכול שיעשו באמצעי טכנולוגי כגון לומדה ממוחשבת;

(2) המוסד יביא לידיעת כל תלמיד, סטודנט ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות והתקנון וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות ושירותי סיוע לעניין הטרדה מינית והתנכלות;

(3) בלי לגרוע מהאמור בתקנה 4, במוסד שבו מעל אלפיים לומדים בשנת לימודים, ימונו שני אחראים לפחות שיימנו על סוג שונה של עובדים; לעניין זה – "סוג עובדים" – כל אחד מאלה: סגל אקדמי, סגל מינהלי, וכן תלמידים וסטודנטים מהמוסד;

"סגל" לרבות סגל שפרש לגמלאות;

(4) אחראי במוסד שמונה לפי תקנה 4 או לפי תקנה זו, יעבור בסמוך למינויו השתלמות בהיקף שלא יפחת מ-18 שעות, שתעסוק בין השאר במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות;

(5) מוסד כהגדרתו בחוק זכויות הסטודנט, התשס"ז-2007 (להלן – ההגדרה), יגיש אחת לשנה לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקיום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת, דין וחשבון ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקט המוסד למניעת

הטרדה מינית בתחומו וכן מספר התלונות שהוגשו לאחראי במוסד ואופן הטיפול בהן; בדין וחשבון האמור לא יכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילון ואנשים אחרים המעורבים בתלונה; מוסד המנוי בפסקאות של ההגדרה המפורטות להלן, לרבות מכינה אקדמית הפועלת במסגרתו, יעביר העתק של הדין וחשבון גם לגוף המנוי לצדו:

(1) פסקאות (1) עד (4) – למועצה להשכלה גבוהה;

(2) פסקה (5) – למשרד הכלכלה;

(3) פסקה (6) – למשרד החינוך;

(4) פסקה (8) – למשרד התרבות והספורט.

(ב) תקנות אלה יחולו על כוחות הבטחון ועל המשרתים והעובדים בהם, בשינויים המחויבים לפי הענין, לרבות השינויים המחויבים בשל קיומם של הליכים משמעותיים ומשפטיים ייחודיים למשרתים ולעובדים בכוחות הבטחון.

10. תחילתן של תקנות אלה בתום חודש מיום פרסומן.

11. בתקופה שמיום תחילתן של תקנות אלה עד תום מאה ועשרים ימים ממנו, יצא מעביד ידי חובתו לפי תקנה 3(ד) אם פעל לפי תקנה 3(ג), בשינויים המחויבים.

תחילה

הוראת מעבר

תוספת

(תקנה 1)

תקנון לדוגמה לפי סעיף 7(ד)2 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול תשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישרים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
א'	4-1	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ב'	6-5	מדיניות המעביד ואחריותו
ג'	8-7	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד'	11-9	

ה'	מה לעשות אם הוטרדת	12	מינית או אם התנכלו לך?
ו'	הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד	18-13	
ז'	עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19); מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות (סעיף 20); עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 21).	21-19	שונות:

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?
 - (א) אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.
 - (ב) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן²:
 - (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
 - (2) מעשה מגונה.
 - (3) לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
 - (4) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.
 ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:
 - I - ניצול של יחסי מרות בעבודה.
 - II - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע³ או במטופל.
 לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.
 - (4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
- לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו.
- שהדבר מפריע לו.

² על פי סעיף 7(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית, מעביד שחלה עליו חובת פרסום תקנון (מעביד שמעסיק יותר מ-25 עובדים) חייב לערוך בתקנון לדוגמה את ה"התאמות הנדרשות". בתקנה 8 לתקנות יש גם התייחסות להתאמות שמעביד חייב לערוך בתקנון לדוגמה. יודגש כי ההגדרות "הטרדה מינית", "התנכלות" ו"מסגרת יחסי עבודה" המופיעות בתקנון לדוגמה מובאות מהחוק, ולכן אין מקום לערוך בהגדרות אלה "התאמות" כל שהן. הדוגמאות, לעומת זאת, אינן מצויות בחוק, ולכן ניתן להתאים אותן להקשר המיוחד של כל מעביד ועובדיו.

³ המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368א לחוק העונשין, תשל"ז-1977. בסעיף זה, "חסר ישע" מוגדר כדלקמן: "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו".

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.
(5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(ג) אי הסכמה

(1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:
I - סחיטה (פסקה (ב)(1) לעיל);
II - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב)(5) לעיל);
III - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
IV - ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
V - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל).

(2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

2. מה אינו הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה, 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.

3. מהי התנכלות?

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988⁴ התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

(1) מעביד 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 עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני;

מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

⁴ המונח בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הוא "פגיעה על רקע הטרדה מינית". מאחר שפגיעה על רקע הטרדה מינית היא סוג של "התנכלות", תקנון זה מתייחס גם להתנהגות האסורה על פי סעיף 7 האמור כ"התנכלות".

(2) מעביד 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) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

(ב) הגנת תלונת שווא/ תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) - יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי חוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

(1) במקום העבודה;

(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;

דוגמאות:

אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד;

מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד;

מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

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

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

(א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולענין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998 -

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו בקנס;

(2) 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.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת⁵
הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי.

חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעביד
הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן.

8. אחריות המעביד

(א) נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ד');

(2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ו').

(3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ו').

(ב) לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

(א) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המעביד, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המעביד משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ארגון העובדים הנוגע לענין במקום עבודה זה הוא:

⁵ לגבי מעביד שהוראות תקנה 3 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998, חלות עליו.

11. קבלת מידע, וממי

(א) עובד זכאי –

(1) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם –

- חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 ;

- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998 ;

- הוראות משמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית והתנכלות.

(2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי/ת לענין זה, שהיא/הוא:

גב' /מר אשר תפקידה/ו מס' טלפון בעבודה

חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

12. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

(1) טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לענין זה מפורטת בחלק ו'.

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך

כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד –

- המטריד או המתנכל בעצמו;

- ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 8 לענין אחריות המעביד).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

(2) המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול

שבאחריותו (פירוט לענין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18(ד)).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד⁶

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(1) עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או

⁶ הסעיפים בחלק ו', פרט לסעיפים 15 ו-17(ה) (2) מובאים מהחוק ומהתקנות, וככאלה אין מקום לערוך בהם שינויים, פרט לתוספות הנובעות מההקשר המיוחד של המעביד ועובדיו ואשר אין בהן כדי לגרוע מתוכן הסעיפים האמורים בחלק ו'.

התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

14. בפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.
- (ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהעדרם - למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).
- (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד –
- (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד;
- (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- (1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- (2) מקום האירוע;
- (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:
- א. האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
- ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

16. אופן הגשת התלונה

- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- (ב) הוגשה תלונה בעל פה –
- (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
- (2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
- (3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. בירור התלונה

- (א) התקבלה תלונה, האחראי –
- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);
- (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.
- (ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למעביד; אם האחראי העביר את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.

(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילוץ ועדים אחרים, ובין היתר –

- (1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
- (2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילוץ, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילוץ.

(1) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה⁷ כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילוץ מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

(2) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהענינים המפורטים בסעיף 18(א) ו-(ד).

(ח) היה הנילוץ עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעביד.

(ט) נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 17(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כל אחד מאלה:

- (1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים

⁷ המונח "עניני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "עניני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

(ג) המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעביד –

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17(ו);

(3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן(א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעביד (מעסיק בפועל) –

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם;

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 17(ח) ו-18(ה) לתקנון זה.

20. מעסיקים של 25 עובדים או פחות

(א) לפי התקנות, מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות, המוסר עותק של התקנון לדוגמה לעובדיו ולממונים מטעמו או מפרסם אותו במקום בולט לעין שבשליטתו, יוצא ידי חובותיו –

(1) ליידע את עובדיו והממונים מטעמו באשר להוראות החוק והתקנות;

(2) לדרוש מעובדיו והממונים להימנע מהטרדה מינית והתנכלות ולדרוש מהם למנוע מעשים אלה.

הערה: מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות אינו חייב למסור או לפרסם את

התקנון לדוגמה כאמור - הוא יכול לבחור לבצע את חובותיו האמורות בפסקאות (1) ו-(2) בדרך אחרת.

(ב) מינוי אחראי (ראו סעיף 11(ב) וחלק ו')⁸
לפי התקנות, מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לקבוע את עצמו כאחראי; אם הוא קובע את עצמו כאחראי, כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי אחראי יחול עליו.
21. עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות
[כאן יפרט מעביד את ההוראות המשמעות הנוגעות לענין, שנוהגות אצלו].

י"ט באב תשנ"ח (11 באוגוסט 1998) צחי הנגבי
שר המשפטים

אני מסכים.

אליהו ישי

שר העבודה והרווחה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, תיקיה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)

⁸ בחר מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות למסור או לפרסם את התקנון לדוגמה, על אף שהוא אינו חייב לעשות זאת - יש לקרוא את סעיפים 11(ב) וחלק ו' לתקנון זה בהתאם לסעיף 20(ב).

