

תקנון למניעת הטרדה מינית

לשון "החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998" והתקנות לפיו, הן הקובעות. כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהפך. הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק – החוק אוסר הטרדה מינית, מכל סוג, במסגרת העבודה. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.

מהי הטרדה מינית

הטרדה מינית היא אחד מחמשת המעשים הבאים:

1. **סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני** - איום בסגנון "אם... אז...".
2. **מעשה מגונה** - נגיעות, ליטופים, חיבוקים, נשיקות, חשיפה פיזית וכו' בניגוד לרצונו של אדם.
3. **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני** - אדם המציע שוב ושוב הצעות מיניות לאחר, אף שהאדם אליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. בניצול יחסי מרות (כגון בין מנהל לעובד במקום העבודה), אין צורך להראות שאינו מעוניין בהן.
4. **התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניות** - אדם המתייחס שוב ושוב באופן מיני לאחר, אף שהאדם אליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. בניצול יחסי מרות (כגון בין מנהל לעובד במקום העבודה), אין צורך להראות שאינו מעוניין בהן.
5. **התייחסות מבזה או משפילה למין, למיניות או לנטייה המינית** - בין אם הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לא - הערות משפילות (גם הערות חד פעמיות) בקשר להיותו של אדם זכר או נקבה, לאופן שבו הוא מפגין מיניות או לנטייתו המינית.
6. **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו** - בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

אילו מעשים לא יחשבו כהטרדה מינית?

חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.

מהי התנכלות

התנכלות, בעובד/ת או במבקש/ת עבודה, היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית בתלונה או בתביעה על רקע הטרדה מינית. פגיעה זו נועדה בד"כ לצורך השתקת הטרדה או לצורך נקמה במי שחשף אותה. הפגיעה אינה חייבת להיות מופנית כלפי מי שהוטרה מינית, היא יכולה להיות מופנית גם כלפי מי שסייע או העיד לטובת הנפגע. המתנכל לא חייב להיות האדם שהטריד מינית, הוא יכול להיות חבר שלו, בן משפחתו, מנהל או עובד העובדים עימו וכו"ב.

הטרדה והתנכלות ביחסי מרות

יחסי מרות הם יחסים לא שוויוניים שבהם המטריד/ה בכיר/ה יותר מהמוטרד/ת. הטרדה מינית או התנכלות מצד בעל מרות כלפי עובד/ת הכפופ/ה לו/ה חמורה במיוחד, מכיוון שהיא נעשית תוך ניצול של יחסי חוסר השוויון ביניהם.

1. כשמתרחשת הטרדה מסוג הצעות חוזרות או התייחסויות חוזרות (סעיפים 3, 4 בראש הפרק "מהי הטרדה מינית") במסגרת יחסי מרות – המוטריד/ת אינו/ה צריכ/ה להראות את התנגדותו/ה להצעות או להתייחסויות המיניות. החוק רואה אותו/ה מראש כאילו התנגד/ה לכך.
2. גם רומן הכולל יחסים מיניים בהסכמה אסור כל עוד קיימים יחסי מרות. ממונה המעוניין/ת לקיים רומן בהסכמה עם כפוף/כפיפה חייב/ת ליזום את ניתוק יחסי המרות כבר בתחילת הקשר, וכן לדווח על הקשר להנהלה.
3. היענות בעל/ת מרות לחיזור או פיתוי של כפופים לקיים יחסים מיניים עימם אסורה.

הטרדה במקרים של "יחסי השפעה"

הטרדה יכולה להתקיים גם בין שני עובדים בחברה שאין ביניהם כפיפות פורמלית, אך יש ביניהם "יחסי השפעה".

יחסי השפעה הם יחסים בין שני אנשים שיש ביניהם פערי כוחות, מקצועיים או מעמדיים, כגון במצב שהמטריד הוא עובד בעל ותק גדול יותר בחברה מהמוטרד. יחסי השפעה מצויים בתווך שבין יחסי מרות (ממונה לכפוף) לבין היעדר מרות (חברים לעבודה במעמד מקצועי ומעמדי זהה).

אי הסכמה

במקרה שהמוטרד/ת כפוף/כפופה בדרגתו/ה למטריד/ה במקום העבודה – אין חובה להוכיח אי הסכמה. במקרה שהמוטרד/ת אינו כפוף/כפיפה למטריד/ה – על המוטריד/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכימ/ה להתנהגות המטרידה – במילים או בהתנהגות. במקרה של "יחסי השפעה" – רף ההוכחה של אי הסכמה נמוך מרף ההוכחה של מי שהוטרה/ה על ידי עובד/ת באותו מעמד.

מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות?

רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן מתרחשות, אולם ניתן לעשות זאת עד 7 שנים לאחר האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (דהיינו, לספר לחבר/ה או בן משפחה).

מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

1. עובד שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
2. אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
3. אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2);
4. עובד קבלן המועסק בנת"ע או עובד של נותן שירותים המועסק בנת"ע

מה יכול/ה נפגע/ת מהטרדה או התנכלות לעשות

1. הליך פלילי - להתלונן במשטרה (בד"כ במקרים חמורים).
 2. הליך אזרחי - להגיש תביעה אזרחית בבית משפט / בבית הדין לעבודה כלפי המטריד/ה, המתנכל/ה והמעביד/ה.
 3. הליך משמעתי - להגיש תלונה במקום העבודה.
- הנפגע/ת הוא/היא שבחור/ת באילו מההליכים הללו לנקוט, והוא/היא יכול/ה לנקוט יותר מהליך אחד – לבחירתו/ה.

איסור חמור בארגון

הטרדה מינית והתנכלות אסורות עפ"י החוק. הן מהוות **עבירת משמעת חמורה** במקום העבודה. **נת"ע** מתייחסת בחומרה לכל מקרה של הטרדה או התנכלות, ודורשת ממנהליה ומעובדיה **להימנע** מהן. במקרה של ספק - יש לנהוג לפי האפשרות המחמירה. **נת"ע** דורשת מעובדיה ובעיקר ממנהליה לעשות כל שביכולתם כדי **למנוע** מעמיתיהם לעבודה ומהכפופים להם לבצע מעשים כאמור. האיסור חל לא רק על ההתנהגות בתוך המשרד, אלא **בכל מקום** בו מתקיימת פעילות מטעם העבודה, בכלל זה נסיעות, פגישות מחוץ למשרדי החברה (כגון באתרי עבודה), טיסות לחו"ל וכו'. האיסור חל גם **ביחס לעובדי קבלן, עובדים של נותני שירות המועסקים במשרדי החברה, עובדים זמניים, לקוחות וספקים.**

קבלת מידע והגשת תלונה

התקנון הנוכחי הינו תקציר ההוראות בחוק. התקנון המלא של חברת נת"ע מפורסם באתר החברה ובפורטל החברה (תחת לשונית "מידעון משאבי אנוש"). כל עובד זכאי לקבל מהאחריות למניעת הטרדה מינית **מידע מלא** ומפורט הכולל את החוק, התקנות והתקנון השלם וכן מידע על פעולות הדרכה בנושא זה המתקיימות בחברה. כל עובד זכאי **להגיש תלונה** על הטרדה או התנכלות אצל האחראית למניעת הטרדה מינית. התלונה תתברר תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר. במידת הצורך תינתן למתלוננ/ת הגנה מפני הנילון בתקופת הבירור.

בחברת נת"ע האחראית על נושא הטרדה המינית היא:

עו"ד ברית דביר, ליווי ביצוע שינויים הנדסיים, נייד: 050-7171192.

במקרה של היעדרות האחראית, ניתן לפנות לממלאת מקומה:

מיכל רשת, מנהלת מחלקת הדרכה, נייד: 050-4345680

כל תלונה או פניה על הטרדה מינית או התנכלות יש להביא בפני האחראית בהקדם האפשרי, על מנת שניתן יהיה לטפל בה ביעילות.



תקנון מותאם לחברת נת"ע 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 חברת נת"ע אשר לא תשלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 12 לתקנון זה.

כל האמור בלשון זכר מכוון גם ללשון נקבה.

תקנון זה מפורסם בפורטל החברה, תחת לשונית "משאבי אנוש", ונגיש לכל עובד/ת

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים
א'	4-1 מהן הטרדה מינית והתנכלות (ב"מסגרת יחסי עבודה")
ב'	7-5 התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ג'	9-8 מדיניות המעסיק ואחריותו
ד'	12-10 מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	13 מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	19-14 הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק
ז'	21-20 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 (להלן: "**חוק למניעת הטרדה מינית**"), הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

- (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- (2) לדוגמה: מנהל המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין. מעשה מגונה.
- (3) עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
- (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.

ואולם אין צורך להראות חוסר עניין במקרים האלה:

I – ניצול של יחסי מרות בעבודה.

לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

II – ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע¹ 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 ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.

לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

ואולם אין צורך להראות חוסר עניין 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.

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

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

(ג) אי הסכמה

(1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה, בין היתר, 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.

(ד) הטרדה במקרים של "יחסי מרות"

הפרשנות המקובלת למונח "מרות" לענין יחסי ניצול בעבודה כוללת גם השפעה, סמכות ומרות עקיפה, והמונח אינו מוגבל ליחסים של מעסיק או ממונה ישיר בלבד.

(ה) הטרדה במקרים של "יחסי השפעה"

הטרדה יכולה להתקיים גם בין שני עובדים בחברה שאין ביניהם כפיפות פורמלית, אך יש ביניהם "יחסי השפעה". **יחסי השפעה** הם יחסים בין שני אנשים שיש ביניהם פערי כוחות, מקצועיים או מעמדיים, כגון במצב שהמטריד הוא עובד בעל ותק גדול יותר בחברה מהמוטריד. יחסי השפעה מצויים בתווך שבין יחסי מרות (ממונה לכפוף) לבין היעדר מרות (חברים לעבודה במעמד מקצועי ומעמדי זהה).

במקרה של "יחסי השפעה" – רף ההוכחה של אי הסכמה נמוך מרף ההוכחה של מי שהוטריד על ידי עובד באותו מעמד.

¹ המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368 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".

2. מה אינו מהווה 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) התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה :

(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 עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני ;
מעסיק המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו למגע מיני, גם אם הייתה הצעה חד-פעמית ולא הצעה חוזרת.

(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 על התנכלות כאמור בסעיף זה.
לדוגמה : 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 בפסקה (א)(2) או (3) – יוכלו המעסיק 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 המעסיק ;

דוגמאות :

אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק ;
מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק ;
מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק 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 –
- (1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;
- (2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.
- (ג) בחר מתלונן לפעול באחד האפיקים המנויים בסעיף קטן (ב) אין בכך כדי לשלול את זכותו לפעול במישורים אחרים המנויים בסעיף.

6. הטרדה מינית והתנכלות כעבירות משמעת

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעתי.

7. הרחבת תחולה

- יובהר, כי הוראות תקנון זה לעניין מעסיק ועובד יחולו, בשינויים המחויבים ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם ועל מזמין שירות המקבל שירות מאדם באמצעות קבלן שירות, ועל אדם המועסק כאמור, בהתאם להגדרות להלן:
- "קבלן כוח אדם" – מי שעיסוקו במתן שירותי כוח אדם של עובדיו לשם עבודה אצל זולתו, לרבות לשכה פרטית כמשמעותה בחוק שירות התעסוקה, תשי"ט-1959, העוסקת גם במתן שירותי כוח אדם.
 - "מעסיק בפועל" – מי שאצלו מועסק עובד של קבלן כוח אדם.
 - "קבלן שירות" – מי שעיסוקו במתן שירות, באמצעות עובדיו, אצל זולתו.
 - "מזמין שירות" – מי שמקבל אצלו שירות מקבלן שירות, במסגרת עסקו, משלח ידו או פעילותו הציבורית.
 - "מעסיק" – מעסיק בפועל ו/או מזמין שירות.
 - "קבלן" – קבלן כוח אדם ו/או קבלן שירות.

חלק ג': מדיניות המעסיק ואחריותו

8. מדיניות נת"ע

הטרדה מינית והתנכלות מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות חברת נת"ע. חברת נת"ע תפעל ותילחם למען סביבת עבודה חופשית מהתנהגויות אלה.

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות חברת נת"ע והיא לא תשלים עמן.

לצורך תקנון זה, נת"ע היא "המעסיק" ו/או "המעסיק בפועל" ו/או "מזמין השירות", הכל בהתאם לנסיבות והקשר הדברים.

9. אחריות המעסיק

- (א) נוסף על איסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעסיק 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, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

10. צעדי מנע

- (א) חברת נת"ע דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם חברת נת"ע, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) חברת נת"ע דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- (ג) פעולות הסברה והדרכה: חברת נת"ע תאפשר לעובדיה להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות הדרכה והסברה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים כמו ארגון עובדים יציג, ועד עובדי החברה או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

11. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המעסיק משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה בקיום פעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

12. קבלת מידע

(א) עובד זכאי –

- (1) בהתאם לתקנות – לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:
- חוק למניעת הטרדה מינית;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח-1998;
 - הוראות משמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית והתנכלות.
- (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעסיק בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- (ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לענין זה:
- עו"ד ברית דביר, ליווי ביצוע שינויים הנדסיים, נייד: 050-7171192**
- במקרה של היעדרות האחראית, ניתן לפנות לממלאת מקומה:
- מיכל רשתי, מנהלת מחלקת הדרכה, נייד: 050-4345680**

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

13. דרכי טיפול

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

(1) טיפול באחריות המעסיק: 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: תביעה בבית המשפט/בבית הדין לעבודה נגד –

- המטרד או המתנכל בעצמו;

- ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם המעסיק (ר' סעיף 9 לענין אחריות המעסיק).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים. חברת נת"ע ממליצה בפני נפגע הטרדה מינית, ללא כל קשר להליכים משפטיים, לפנות לאחראית למניעת הטרדה מינית בחברת נת"ע וזאת על מנת לאפשר לחברת נת"ע לפעול למניעת הישנות ההטרדה המינית או ההתנכלות ולנקוט בהליכי המשמעת ככל שהדבר יהא מוצדק.

(2) המעסיק יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לענין זה נמצא בחלק ו', סעיף 19(ד)).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

14. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(א) עובד שטוען כי מעסיק, ממונה מטעמו או עובד אחר הטרד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(ב) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטרד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(ג) 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).

לצורך התקנון – "עובד" – לרבות עובד של קבלן כוח אדם או עובד של קבלן שירות.

15. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראי מטעם המעסיק כאמור בסעיף 12(ב) לעיל.

(ב) אם האחראי מטעם המעסיק הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו או לעוזרו של האחראי ובהיעדרם – למעסיק (אם הגיש את התלונה למעסיק כאמור, המעסיק יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול האחראי).

(ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק או עובד של קבלן שירות שנותן שירות למזמין השירות –

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעסיק;

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, על הקבלן לעדכן את המעסיק מיידית אודות הגשת התלונה.

- (3) אם הוגשה התלונה לאחר מועד הקבלה, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחר מועד המעסיק בכפוף לאישורו של האחראי מטעם המעסיק בהתאם לנסיבות הענין, וכך שיתאפשר בירור מיטבי של התלונה וטיפול בה בהתאם לחוק, לתקנותיו ולתכליתם. אם הועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלה יודיע על כך למתלונן.
- (4) במידה שהטיפול בתלונה נעשה על ידי האחראי מטעם הקבלה, אותו אחראי יאפשר פיקוח, מעקב ווידוא טיפול בתלונה על ידי המעסיק (לרבות באמצעות האחראי מטעמו). כמו כן, האחראי מטעם הקבלה ימסור, בהתאם לדרישת המעסיק (לרבות באמצעות האחראי מטעמו), כל מידע שיידרש על ידו הנוגע לעריכת הבירור והטיפול בתלונה.
- (5) יובהר, כי ככל שהמעסיק יראה לנכון, הוא רשאי לדרוש מהקבלה (לרבות באמצעות האחראי מטעמו), להעביר את הטיפול והבירור בתלונה, מהאחראי מטעם הקבלה אל האחראי מטעם המעסיק וכן לשתף את האחראי מטעם המעסיק בבירור בתלונה על כל הנדרש בקשר לכך בהתאם לדין והכל גם מבלי שתועלה בקשה כאמור מטעם הקבלה. דרישה כאמור תיעשה בהתאם לנסיבות הענין וכך שיתאפשר בירור מיטבי של התלונה וטיפול בה בהתאם לחוק, לתקנותיו ולתכליתם.
- (6) היה הנילון עובד של קבלה כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק או עובד של קבלה שירות שנותן שירות למזמין השירות, רשאים המעסיק והקבלה להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את ההוראות סעיף זה, כולן או חלקן ובלבד שהבירור ייערך ויושלם בהתאם לחוק ותקנותיו ולתכליתם, והכול בכפוף לס"ק (ג) זה.
- (7) כל ההוראות החלות על "אחראי" בתקנון זה, יחולו על האחראי מטעם הקבלה ו/או האחראי מטעם המעסיק, הכל לפי נסיבות הענין.

16. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

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

17. 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.

18. בירור התלונה

- (א) התקבלה תלונה, האחראי –
- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 13 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 המעסיק לממלא מקומו, ובהיעדר אחד מאלה – למעסיק; אם האחראי העביר את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק 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, הנילון 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 לנילון, 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 לנילון.
- (ו) מעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה² כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.
- (ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 19(א) ו-(ד).
- (ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק או עובד של קבלן שירות שנותן שירות למזמין השירות והתלונה בוררה אצל האחראי יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעסיק.
- (ט) נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי מטעם המעסיק או אחראי מטעם הקבלן, בהתאם לנסיבות העניין; 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.

19. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- (א) קיבל מעסיק את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 18(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 בענייני 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 המשמעת החלות אצל המעסיק לענין הטרדה מינית או התנכלות;
 - (3) אי נקיטת צעד כלשהו.
- (ב) המעסיק יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעסיק למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- (ג) המעסיק רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

² המונח "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "ענייני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

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

- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 18(ו);
- (3) בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף קטן (א).

חלק ז': שונות

20. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק או עובד של קבלן שירות שנותן שירות למזמין השירות

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעסיק או שעובד של קבלן שירות נותן שירות למזמין השירות –

- (1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק או עובד של קבלן שירות שנותן שירות למזמין השירות;
- (2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם את "המעסיק בפועל" ו/או את "מזמין השירות" אותו מעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל ו/או מזמין השירות נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ר' סעיף 9 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק או עובד של קבלן שירות שנותן שירות למזמין השירות.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 15(ג) ו-18(ח) לתקנון זה.

21. עיקר ההוראות המשמעטיות לענין הטרדה מינית והתנכלות

הוראות המשמעת שנוגעות לעניין מוסדרות בסעיף 60.9 לתקנון המשמעת של ההסכם הקיבוצי של חברת נת"ע. מובהר כי הטרדה מינית והתנכלות נקבעו כעבירות משמעת חמורות.

