

תקנון למניעת הטרדה מינית ארגון פעמונים

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים, פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות הארגון אשר לא ישלים עימן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית, חובות מעביד ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות בארגון שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות.

למרות שהדבר אינו מחויב בדין, אנו מקפידים על קיום הוראות החוק והתקנון לא רק על עובדי פעמונים (בין עובדים קבועים ובין עובדים זמניים) אלא גם על אוכלוסיות נוספות הפועלות בחצרנו. לפיכך, מובהר כי הוראות החוק ותקנון זה חלות בשינויים המחויבים גם על מתנדבים וכיוצ"ב, וזאת בנוסף כמובן לעובדים (קבועים וזמניים) ועובדי קבלני כח אדם ונותני שירותים. לפיכך כל מקום בו נכתב "עובד" מכוון לכלל האוכלוסיות הפעילות בפעמונים.

כל האמור בלשון זכר מכוון גם לנשים.

תקנון למניעת הטרדה מינית

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

פעמונים ארגון חסד (ע"ר)

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

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עימן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על-פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	
א'	4-1	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
ב'	6-5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ג'	8-7	מדיניות המעביד ואחריותו
ד'	10-9	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	11	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	17-12	הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד
ז'	18	שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר

**** בכל מקום בתקנון זה בו נקובה לשון זכר, הכוונה גם ללשון נקבה ****

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 התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש¹ צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. **לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת או ממונה המסרב להיענות לבקשת עובדת לצאת לחופשה או לקידום אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין.**

(2) מעשה מגונה. **לדוגמה: 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 אי הסכמה במקרים האלה:**

(i) ניצול של יחסי מרות בעבודה. **לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו; או ראש צוות המנצל יחסי מרות כלפי הכפופים לו.**

(ii) ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע² או במטופל, או במקרים קונקרטיים נוספים כדוגמת עובדי ציבור במילוי תפקידם. **לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך.**

(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. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה 3 לעיל.**

¹ נכון לחודש ינואר 2014 היו חמש צורות התנהגות אסורות, והשישית נוספה בתיקון מס' 10 לחוק.

² המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368א לחוק העונשין, התשל"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".

(5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(א5) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. לעניין זה, "תצלום, סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם. **ואולם** תהא זו הגנה טובה למפרסם, אם מתקיים אחד משלושת התנאים:

(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 מתחם הסביר לשם השגת מטרתו.

(ג) אי הסכמה

(1) ככלל, אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

(I) סחיטה (פיסקה (ב) (1) לעיל);

(II) התייחסות מבזה או משפילה (פיסקה (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 המעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4)

לעיל).

(V) ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל (לגבי המעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4)

לעיל).

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

2. מה אינו נחשב הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב התייחסות "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, התשמ"ח-1988,³ התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

(1) מעביד או ממונה מטעמו פוגעים 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.

(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.**

הגנת תלונת שווא/תביעת שווא

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

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

³ 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".

על-פי חוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות "במסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת

מ-4 נסיבות אלו:

- (1) במקום העבודה וההתנדבות ;
- (2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד; **דוגמאות: מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.**
- (3) תוך כדי עבודה, התנדבות או פעילות; **לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה או במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.**
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה, ההתנדבות או השירות 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, ולעניין התנכלות - גם על-פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998):⁴

- (1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרם של המטריד או המתנכל או לחיובם 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.
- (3) עבירות משמעת חמורות היכולות לחייב את המטריד או המתנכל בעונש משמעותי.

6. הסנקציה בגין הטרדה מינית והתנכלות

הטרדה מינית והתנכלות הינן תופעות פסולות, שבגינן עלול המטריד או המתנכל להיות מפוטר תוך כדי שלילת פיצויי פיטורים ו/או הודעה מוקדמת.

⁴ ר' הערה 2 לעיל.

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 עימן.

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

שביצעו

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 שביכולתם 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 אשר יעשו מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן, ולחלופין, המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על-ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או אירגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. קבלת מידע, וממי

(א) עובד זכאי בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

(1) -חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;

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

-הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

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

קבלת החומר והמידע כאמור מהאחראית לעניין זה מטעם המעביד, שהיא:

גיתית מלכא מנהלת משאבי אנוש ; טלפון נייד - 054-57671732 דוא"ל - gitit@paamonim.org

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

11. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
- (1) טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו'.
 - (2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
 - (3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שבע שנים⁵, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל, בבית הדין האזורי לעבודה) נגד:
 - המטריד או המתנכל בעצמו;
 - ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 8 לעניין 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 עניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 17 (ד)).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

12. 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 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).

⁵ טרם חודש ינואר 2012 עמדה תקופת ההתיישנות על 3 שנים.

13. בפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראי, כאמור בסעיף 10 (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 או 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, מתנדב, נותן/ת שירות וכיוצ"ב המועסק ו/או המוצב 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.

14. 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 שהתנהגות מפריעה לו;
- ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

15. 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 שיגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את הדברים;
- (3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

16. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראי -

(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 11 לעיל);

(2) יפעל לבירור התלונה, ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין 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 יעשה ביעילות וללא דיחוי.

(ה) בירור תלונה יעשה 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 לעברו 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) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה⁶ כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי העבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה, בליווי

המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים

⁶ 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 שנתן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

בסעיף 17(א) ו-(ד).

(ח) היה הנילון 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 סיבת החזרה מהתלונה.

17. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל המעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 16(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,⁷ והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות.

(2) 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 נשוא 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 16(ו);

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

⁷ ר' הערה 4 לעיל.



(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח האדם בן/בת שירות לאומי, מתנדב, עובד שירות וכיוצ"ב המועסקים ו/או המוצבים בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

18. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם, מתנדב, עובד/ת שירות וכיוצ"ב מועסק ו/או מוצב בפועל אצל המעביד (מעסיק בפועל) -

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם, מתנדב, עובד שירות וכיוצ"ב;

(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 בן/בת שירות לאומי, מתנדב, עובד/ת שירות וכיוצ"ב המועסק ו/או המוצב אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13(ג), 16(ח) ו-17(ה) לתקנון זה.

19. אחריות

כל עובד, עובד קבלן כוח אדם, מתנדב, עובד שירות וכיוצ"ב נושא באחריות אישית ליישום הוראות תקנון זה.

לכל עניין ניתן לפנות לממונה למניעת הטרדה מינית בפעמונים:

גיתית מלכא – טלפון: 054-5761732, מייל: gitit@paamonim.org