

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

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל מכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ("חוק למניעת הטרדה מינית" או "החוק"), ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998). הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות מכללת אורנים, והיא לא תשלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק), התשנ"ח-1998 ("התקנות") וכן לפרט את הדרכים בהן הנך יכול/ה להתלונן על הטרדה מינית או התנכלות אשר ארעה לך במהלך יחסי העבודה. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על-פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

חשוב לציין, כי בעניינם של מוסדות להשכלה גבוהה, ובכלל זאת מכללת אורנים, קיימת הוראה ספציפית בחוק ולפיה יראו את המוסד – כמעסיק, את המורה או המרצה – כעובד או כממונה מטעם המעסיק ואת התלמיד או הסטודנט – כעובד.

מה מכיל תקנון 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'	11-7	מדיניות המעסיק ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד'	12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ה'	17-13	הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק
ו'	19-18	שונות: עיקר הוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב מקרי ההטרדה המינית גבר הטריד אישה, גם גברים וגם נשים עלולים להטריד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) על פי החוק, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין.

(2) מעשה מגונה

לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו לפניה, בלא

הסכמתה או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין

בהן. ואולם אין צורך להראות חוסר עניין במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) כדי שהתנהגות זו

תחשב הטרדה מינית, ביניהם אלה:

❖ ניצול של יחסי מרות בעבודה.

לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

❖ ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע¹ או במטופל.

לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; הערות חוזרות של מנהל למזכירתו ביחס להופעתה/גופה יחשבו כהטרדה מינית גם אם המזכירה לא הראתה למנהל כי היא איננה מעוניינת בהן.

יודגש כי אין הכוונה ליחסים של מעסיק או ממונה ישיר בלבד אלא להתקיימותם של יחסים בלתי שוויוניים בין המטריד למוטרד באופן שקיים חשש טבוע כי המוטרד יירתע מלהביע התנגדות להתנהגות המטרידה.

(4) התייחסות חוזרת המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה. לדוגמה: התנהגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו. ואולם אין צורך להראות חוסר עניין במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית.

(5) התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם, לרבות 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, ואולם בהליך פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:

(א) הפרסום נעשה בתום לב;

(ב) הפרסום נעשה למטרה כשרה;

(ג) פרסום אמת שיש בו עניין ציבורי ולא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;

לעניין זה יובהר כי "תצלום, סרט או הקלטה" – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם.

לדוגמה: הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות; פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה באופן שעלול להשפילו או לבזותו, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות.

(ג) אם המעשים המנויים בסעיף קטן (ב)(3) או (ב)(4): הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או מיניותו של אדם, מופנים כלפי מי שמנוי בפסקאות שלהלן, מעשים אלה מהווים הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין (חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו):

¹ "חסר ישע" הינו "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו".

- (1) 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 ;
- (2) 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 ;
- (3) לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות ;
- (4) לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;
- (5) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;**
- (6) למשתקם כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה) התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות ;
- (7) לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות ;
- (8) לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור ; בפסקה זו, "עובד הציבור" – כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין ;
- (9) לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות.

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, ככלל האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה, בהסכמה הדדית ובכבוד הדדי.

3. מהי התנכלות ?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור².

דוגמאות :

- (1) פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד ;
- (2) פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בתנאי העבודה של עובד – שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו ;

² נוסף על איסור על התנכלות לפי החוק, פגיעה על רקע הטרדה מינית אסורה גם לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

(3) פגיעה שמקורה בסיוע לעובד בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי החוק, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מארבע נסיבות אלה:

- (1) במקום העבודה;
 - (2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק;
 - דוגמאות:
 - (א) אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;
 - (ב) מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;
 - (ג) מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו.
 - (3) תוך כדי עבודה;
- לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (ובכלל זה בביתו של הממונה).

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

הטרדה מינית והתנכלות מהוות –

- (1) עבירה פלילית שקבוע בצידה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשרה.
- (2) עוולה אזרחית, שבשלה ניתן להגיש תביעה; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד/ה, מהמתנכל/ת, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליהן יכול המטריד/ה או המתנכל/ת להתחייב בעונש משמעת כמפורט בנוהל למניעת הטרדה מינית והתנכלות במכללת אורנים המצורף כנספח לתקנון ("הנוהל").

חלק ג': מדיניות המעסיק ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעסיק

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות מכללת אורנים; הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות מכללת אורנים, והיא לא תשלים עמן.

8. 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 כמתואר בחלק זה;
 - (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראה חלק ה');;
 - (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה חלק ה');;
- (ב) לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצעה/ עובד/ת שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

9. צעדי מנע

- (א) המעסיק דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד/ת, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המעסיק, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) המעסיק דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- (ג) פעולות הסברה והדרכה: המעסיק דורש מכל ממונה ומכל עובד/ת להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעסיק מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, מאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני זכויות, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

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

ארגון העובדים הנוגע לעניין במכללת אורנים הוא: הסתדרות העובדים הכללית החדשה (סגל מנהלי).

11. קבלת מידע, וממי

(א) עובד/ת זכאי/ת –

- (1) לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם –
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"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/ת יוכל/תוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחריות לעניין זה, שהן :

ד"ר עינת רפאלי שושן וגב' סולי יאיר - הממונות על מניעת הטרדה מינית באורנים.

ניתן לפנות לדוא"ל: Here4U@oranim.ac.il ו/או למספר 0509000408.

חלק ד': 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 – האדם יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה :

(1) טיפול באחריות המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגעת/ת יכול/ה להגיש תלונה במקום העבודה; ההליכים לעניין זה מפורטים בנוהל המצורף.

(2) הליך פלילי: הנפגעת/ת יכול/ה להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי: הנפגעת/ת יכול/ה להגיש, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד –

- המטריד או המתנכל בעצמו;

- ואם הוא/היא טוען/טוענת שהמעסיק אחראי, גם המעסיק (ר' סעיף 8 לענין אחריות המעסיק).

חלק ה': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה :

(1) עובד/ת שטוען/טוענת כי מעסיק, ממונה או עובד/ת אחר/ת הטריד/ה אותו מינית או התנכל/ה לו, במסגרת יחסי עבודה;

(2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטריד אותו/אותה מינית או התנכל לו/לה, במסגרת יחסי עבודה;

(3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) .

14. לפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראי/ת כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.

(ב) אם האחראי/ת הוא/ היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא/ היא בעל/ת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו/ה של האחראי/ת, לאחראי/ת אחר/ת, ובהעדרם - למעסיק. (אם הגישה את התלונה למעסיק כאמור, המעסיק

יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

(ג) אם הנילוך/ נילונה היה עובד/ת של קבלן כוח אדם המועסק/ת בפועל אצל המעסיק –

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

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי/ת מטעם הקבלן, אותו/אותה אחראי/ת רשאי/ת להעביר את

הטיפול בבירור התלונה לאחראי/ת מטעם המעסיק, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראי/ת

מטעם הקבלן יודיע/תודיע על כך למתלונן/מתלוננת.

15. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה –

(1) ירשום/תרשום האחראי/אחראית את תוכן התלונה, ואם אפשר יציין את הפרטים האלה :

(א) זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות

עדים אם ישנם ;

(ב) מקום האירוע ;

(ג) מועד האירוע ;

(ד) תיאור המקרה, לרבות אם המוטריד/ת הראה/הראתה למטריד/ה שההתנהגות מפריעה

לו/לה.

(2) המתלונן/מתלוננת או מי שמגיש/ה את התלונה מטעמו/מטעמה יחתום/תחתום על הרישום

של האחראי/ת כדי לאשר את תוכן הדברים ;

(3) האחראי/ת ימסור/תמסור למתלונן/מתלוננת עותק מהרישום החתום.

16. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראי/ת –

(1) יידע/ תיידע את המתלונן/מתלוננת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי

החוק (חלק ד', סעיף 12 לעיל) ;

(2) יפעל/תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, ישמע/תשמע את המתלונן/ מתלוננת, את

הנילוך/נילונה ואת העדים, אם ישנם, ויבדוק/ותבדוק כל מידע שהגיע אליו/אליה בענין התלונה.

(ב) אחראי/ת לא יטפל/ תטפל בבירור תלונה אם הוא/ היא בעל/ת נגיעה אישית לנושא התלונה

או למעורבים בה.

(ג) אחראי/ת שהוא/ שהיא בעל/ת נגיעה אישית כאמור יעביר/ תעביר את הבירור לאחראי/ ת

אחר/ת או למי שהמעסיק מינה לממלא מקומו/ מקומה, ובהעדר אחד מאלה – למעסיק ; אם

האחראי/ת העביר/ה 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/מתלוננת, הנלוו/נלווה ועדים אחרים, ובין השאר –

(1) לא יגלה/תגלה אחראית/מידע שהגיע אליו/אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא/היא חייבת/לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;

(2) לא ישאל/תשאל אחראית/שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן/מתלוננת שאינו קשור לנילו/נלווה, ולא יתחשב/תתחשב במידע על עברו/עברה המיני של המתלונן/מתלוננת כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית/סבורה שאם לא ישאל/תשאל שאלות או יתחשב/תתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילו/נלווה.

(3) האחראית/ינחה/תנחה את כלל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא לגלות כל מידע שהגיע אליהם במהלך בירור התלונה, אלא על פי דין.

(ו) מעסיק יגן על המתלונן/מתלוננת, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה³ כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין השאר יפעל המעסיק להרחקת הנלוו/נלווה מהמתלונן/מתלוננת, ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש/תגיש האחראית/למעסיק, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו/ה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17(א) ו-(ד).

(ח) היה/הייתה הנלוו/נלווה עובד/ת של קבלן כוח אדם המועסק/ת בפועל אצל המעסיק, יגיש/תגיש האחראית את סיכומה/לקבלן ולמעסיק.

(ט) נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן/מתלוננת חזרה/ה בו מתלונתו/תלונתה, יעביר את המקרה לבירור של אחראית; לענין זה מנחה המעסיק את כלל הממונים מטעמו להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי האחראית/למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, יקיים/תקיים האחראית, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן/מתלוננת חזרה/ה בו/ה מתלונתו/ה, יברר/תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

17. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מעסיק את סיכומה/והמלצותיו/ה של האחראית/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

³ המונח "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "ענייני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיזיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או לאחר בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועיים, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

יחסי עבודה; הרכקת הנילון / נילונה מהמתלונן/ מתלוננת, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ מתלוננת עקב ההטרדה או ההתנכלות;

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

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעסיק יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן/ מתלוננת, לנילון/ה ולאחראי/ת; כמו כן יאפשר המעסיק למתלונן/ מתלוננת ולנילון/ נילונה לעיין בסיכום האחראי/ת ובהמלצותיו/ה.

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

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

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

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 16(ו);

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

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

חלק ו': שונות

18. עובד/ת של קבלן כוח אדם המועסק/ת בפועל אצל המעסיק

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

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד/ת" כולל גם אות/אותה עובד/ת של הקבלן;

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם את המעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בשל הטרדה מינית והתנכלות שמבצעת/ עובד/ת קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 16(ח) ו-17(ה) לתקנון זה.

19. עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות:

ראה/י בנוהל המצורף המהווה נספח לתקנון זה.