

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 אזרחית, 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 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 בנוזיקין)
ג'	8-7 מדיניות המעסיק ואחריותו
ד'	11-9 מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	12 מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	18-13 הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק
ז'	20-19 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 החוק הטרדה מינית היא אחת ממספר צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

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

(2) מעשה מגונה – מעשה שבנסיבות העניין מהווה בעיני האדם הסביר מעשה מגונה, ובלבד שנעשה הוא למטרה של גירוי, סיפוק או ביזוי מיני.

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:

❖ 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) 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 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.

לדוגמה: הערה או ההתבטאות בעלת אופי מיני מובהק; התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו; מעסיק הגולש באתרים פורנוגרפיים באינטרנט במחשב הנמצא בעמדת העבודה של העובדת ומאלץ אותה לצפות בחומרים אלו בעוד היא איננה מעוניינת; התבדחויות מיניות על מיניות עובדת בנוכחותה אך לא ישירות כלפיה.

ככלל נבחנת התנהגות האדם המטריד על-פי אמת מידה אובייקטיבית ואין קיומה של עבירה על החוק מותנית בתחושתה הסובייקטיבית של המתלוננת. גם הטרדה מילולית יכולה, היא כשלעצמה, לעלות כדי הטרדה מינית.

(6) 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:

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

היקפו ומטרותו;

(ב) הפרסום נעשה למטרה כשרה;

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

(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;

(7) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (ב)(3) או (ב)(4), המופנות למי מהמנויים בפסקאות המשנה שלהן, בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטרד לא הראה למטריד כי אינו מעונין בהצעות או בהתייחסויות האמורות:

(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;

(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;

(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;

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

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

(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;

(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;

(ט) לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות.

(ג) אי הסכמה

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

- ❖ סחיטה (פסקה (ב)(1) לעיל);
- ❖ התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב)(5) לעיל);
- ❖ ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
- ❖ ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
- ❖ 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, בהסכמה ובכבוד הדדי. לדוגמא: הצעה לשתיית קפה, לבילוי משותף, או קשר הנוצר לצורך בילוי או יחסים משותפים.

3. מהי התנכלות?

בהתאם להוראות החוק התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית:

(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 החד-פעמית למגע מיני.

(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.

לדוגמא: 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 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 מארבע 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.

לדוגמה: 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 החוק למניעת הטרדה מינית, ולענין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998 -

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד/ה או המתנכל/ת או לחיבו/ה בקנס;

(2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; 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

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד/ה או המתנכל/ת להתחייב בעונש משמעותי, ובין היתר רשאי המעסיק לפטר/ה ללא מתן הודעה מוקדמת וללא תשלום פיצויי פיטורין.

חלק ג': מדיניות המעסיק ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעסיק

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות מכללת אורנים, והיא לא תשלים איתן.

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 (ראה חלק ד');;

(2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראה חלק ו');;

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

(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.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

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, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, 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.

11. קבלת מידע, וממי

(א) עובד/ת זכאי/ת –

- (1) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם –
- חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 ;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח-1998 ;
 - הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין 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 ענבר לבקוביץ וד"ר סאוסן עואד-תאברי, הממונות על מניעת הטרדה מינית באורנים

באמצעות דוא"ל : Here4U@oranim.ac.il

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 המעסיק : אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגעת יכול/ה להגיש תלונה במקום העבודה ; הפרוצדורה לענין זה מפורטת בחלק ו' ובנוהל המצורף.
- (2) הליך פלילי : הנפגעת יכול/ה להגיש תלונה במשטרה.
- (3) הליך אזרחי : הנפגעת יכול/ה להגיש, בתוך שבע שנים, 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).
- (ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?
- (1) נפגעת/ת מהטרדה מינית או התנכלות יכול/ה לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.
- (2) המעסיק 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 מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- (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) - 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 לאחראית/ת כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.
- (ב) אם האחראית/ת הוא/ היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא/ היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו/ה של האחראית/ת, לאחראית/ת אחרת, ובהעדרם - למעסיק. (אם הגישה את התלונה למעסיק כאמור, המעסיק יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).
- (ג) אם הנילון/ נילונה היה עובד/ת של קבלן כוח אדם המועסק/ת בפועל אצל המעסיק –
 - (1) תוגש התלונה לאחראית/ת מטעם הקבלן או לאחראית/ת מטעם המעסיק;
 - (2) אם הוגשה התלונה לאחראית/ת מטעם הקבלן, אותו/אותה אחראית/ת רשאית להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית/ת מטעם המעסיק, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראית/ת מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן/מתלוננת.

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/ת הראה/הראתה למטריד/ה שההתנהגות מפריעה לו/לה;
 - ב. האם יש בין המטריד/ה למוטרד/ת יחסי תלות, מרות וכד'.

16. אופן הגשת התלונה

- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- (ב) הוגשה תלונה בעל פה –
- (1) ירשום/תרשום האחראי/אחראית את תוכן התלונה;
- (2) המתלונן/מתלוננת או מי שמגישה את התלונה מטעמו/מטעמה יחתום/תחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים;
- (3) האחראית ימסור/תמסור למתלונן/מתלוננת עותק מהרישום החתום.

17. בירור התלונה

- (א) התקבלה תלונה, האחראית –
- (1) יידע/ תיידע את המתלונן/מתלוננת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);
- (2) יפעל/תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע/תשמע את המתלונן/ מתלוננת, את הנילון/נילונה ועדים, אם ישנם, ויבדוק/ותבדוק כל מידע שהגיע אליו/אליה בענין התלונה.
- (ב) אחראית לא יטפל/ תטפל בבירור תלונה אם הוא/ היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) אחראית שהוא/ שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור יעביר/ תעביר את הבירור לאחראי/ ת אחראית או למי שהתמנה על ידי המעסיק לממלא מקומו/ מקומה, ובהעדר אחד מאלה – למעסיק; אם האחראית העבירה את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
- (ד) בירור התלונה ייעשה בייעילות ובלא דיחוי.
- (ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן/מתלוננת, הנילון/ נילונה ועדים אחרים, ובין היתר –
- (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 לנילון/ נילונה, ולא יתייחס/ תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן/ מתלוננת כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה/ שאם לא ישאל/ תשאל שאלות או יתייחס/ תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון/ נילונה.
- (ו) מעסיק יגן על המתלונן/ מתלוננת, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעסיק להרחקת הנילון/ נילונה מהמתלונן/ מתלוננת, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.
- (ז) בתום בירור התלונה יגיש/ תגיש האחראית למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור

התלונה בליווי המלצותיו/ה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהענינים המפורטים בסעיף 18(א) ו-(ד).

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

(ט) נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן/ מתלוננת חזר/ה בו מתלונתו/ תלונתה, יעביר את המקרה לבירור של אחראית; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, יקיים/תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן/מתלוננת חזר/ה בו/ה מתלונתו/ה, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מעסיק את סיכומו/ה והמלצותיו/ה של האחראית לפי סעיף 17(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 / נילונה מהמתלונן/ מתלוננת, וכן נקיטת צעדים בעניני 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 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/ מתלוננת, לנילון/ה ולאחראית; כן יאפשר המעסיק למתלונן/ מתלוננת ולנילון/ נילונה לעיין בסיכום האחראית 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 ולאחראית.

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

- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן/ת, לנילון/ה ולאחראית;
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 17(ו);
- (3) בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף קטן(א).

(ה) היה 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 ז': שונות

19. עובד/ת של קבלן כוח אדם המועסק 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 קבלן כוח אדם ;

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

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

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

20. עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות:

ראה/י בנהל המצורף.

לפרטים נוספים או הבהרות ניתן לפנות לאחראיות מטעם המכללה אשר פרטיהן מופיעים בחלק ד' בסעיף 11(ב) לעיל.