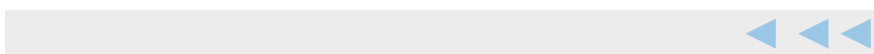




המרכז האקדמי הרב תחומי ירושלים

תקנון למניעת הטרדה מינית



תקנון למניעת הטרדה מינית

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

כללי

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו 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 המרכז האקדמי, והוא לא ישלים עמן.

מטרת תקנון זה הינה להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 ולוודא כי המרכז האקדמי יהווה מקום עבודה וסביבת לימודים הבטוחים מפני הטרדה מינית, פגיעה או התנכלות שמקורן בהטרדה מינית, ומניעת ניגוד עניינים או כל פגיעה במסגרת האקדמית-מקצועית ובמרקם היחסים שבין הסגל האקדמי/המינהלי והסטודנטים במרכז האקדמי העלולים להיווצר בעקבות יחסים אינטימיים בין עובד לסטודנט/ית במכללה ובינם לבין עצמם.

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 12 לתקנון זה.

התקנון למניעת הטרדה מינית חל על כל עובדי המרכז האקדמי ועל כל הסטודנטים במרכז האקדמי. כל האמור בתקנון זה בלשון זכר חל על בני שני המינים.

מה יש בתקנון זה?		
חלק	סעיפים	
הגדרות	1	
א' מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")	2-5	
ב' התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)	6-7	
ג' מדיניות המרכז האקדמי ואחריותו	8-9	
ד' מניעת הטרדה מינית והתנכלות	10-12	
ה' מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?	13	
ו' הליך תלונה אצל המרכז האקדמי וטיפול באחריות המרכז האקדמי	14-19	
ז' שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 20); מעסיק המעסיק 25 עובדים או פחות (סעיף 21).	20-21	

1. הגדרות

לעניין נוהל זה:

"המרכז האקדמי"

המרכז האקדמי הרב תחומי (ע"ר), על מוסדותיה.

"החוק"

החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 המצ"ב לתקנון זה.

"התקנות"

תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 המצ"ב לתקנון זה **"הטרדה מינית"** כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, מצד חבר סגל, עובד, סטודנט או נותן שירות כלפי אחר במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

"התנכלות"

כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7

לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הנ"ל, מצד עובד או סטודנט או נותן שירות כלפי אחר במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

"יחסי מרות"

לרבות במסגרת עבודה ולימודים במרכז האקדמי או במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המרכז האקדמי, תוך כדי העבודה או הלימודים, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה או הלימודים בכל מקום שהוא, ובכללם הוראה ישירה (השתתפות בשיעור/ הרצאה/ במעבדה/ מרפאה/ מחקר/ המועבר על ידי מרצה / מתרגל / מדריך / מתגבר במתקני המרכז האקדמי או מחוץ להם), חונכות, הנחיית סטודנטים, הענקת מלגות, חברות בוועדות בהן נדונים ענייניו של הסטודנט/ית, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהיא בענייניו של הסטודנט/ית הנדון. לרבות יחסי מרות או השפעה בין עובדים : בין מנהל לעובדים, בין ראש חוג למרצה, בין מרצה למתרגל וכדומה. יחסי השפעה : בין עובד בכיר לעובד זוטר, בין עובד ותיק לעובד חדש וכדומה

"האחראי"

האחראי לטיפול בתלונות על הטרדה מינית כאמור בסעיף 12(ב) לתקנון זה.

"עובד"

מי שנמנה עם חברי הסגל האקדמי או המנהלי של המרכז האקדמי וכן כל מי שמתקיימים בינו לבין המרכז האקדמי יחסי עובד ומעסיק, לרבות עובד זמני, עובד ארעי, עובד קבוע, עובד בחוזה אישי וכן כל מי שפועל מטעם המרכז האקדמי או עבורו כחלק מהפעילות השוטפת במרכז האקדמי ולרבות עובד של קבלן כח"אדם.

"סטודנט"

מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה :
- נרשם ללימודים במרכז האקדמי ונתקבל על ידה כסטודנט לרבות לימודים במכינות ובמסגרות לימודים מיוחדות, מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כסטודנט, לרבות בחופשות לימודים.
- הגיש מועמדותו להתקבל כסטודנט ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו ועד קבלת הודעת הדחייה.
- סיים לימודיו אך טרם קיבל תעודה.

"מרפאות המרכז האקדמי" המרפאות המעניקות שירות ו/או טיפול כחלק ממסגרת המרכז האקדמי ובכללן מרפאות העיניים השמיעה השפה והדיבור של המרכז האקדמי.

"מטופל"

מטופל או מקבל שירות במרפאות המרכז האקדמי.

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

2. 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 למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגויות אסורות, ואלה הן :
- (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני [לדוגמה : מורה המאיים לסלק עובדת/סטודנטית ממסגרת כלשהי אם היא תסרב לקיים עמו יחסי מין].
 - (2) מעשה מגונה [לדוגמה : מורה הנוגע בעובדת/סטודנטית 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: מרצה המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו].
- II ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל [לדוגמה: מורה המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי עובדת/סטודנטית קטינה].
- (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.
- (6) צילום/הקלטה/הסרטה של אדם, המתמקד במיניותו ועלול להשפילו או לבזותו ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
- (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.

3. 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.

4. מהי התנכלות?

- (א) על פי החוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, 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:
- ראש חוג המונע את קידומה של מורה 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.
- 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.

5. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

- (א) 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).

(ב) **יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות (לרבות בין עובד לסטודנט/ית) בהסכמה :**

(1) יחסים אינטימיים בהסכמה בין בוגרים הנם עניינם הפרטי של המעורבים בדבר, ואינם מענייניו של המרכז האקדמי כמוסד אקדמי וכמקום עבודה. אולם, על כל עובד במרכז האקדמי חלה חובה להימנע, ככל הניתן, מקשר אינטימי במסגרת יחסי מרות אקדמיים כגון קיום יחסי הוראה מקצועיים עם בן או בת זוג שעימו/ה הוא/היא מקיים/ת יחסים אינטימיים לרבות במסגרת הרצאה, תרגול, בדיקת עבודות, עבודה מעשית וכד'.

(2) ככל ועל אף האמור מתקיימים יחסים אינטימיים, שלא ניתן היה להימנע מהם, בין מי ששוררים ביניהם יחסי מרות ובפרט בין עובד המרכז האקדמי לסטודנט/ית במרכז האקדמי, אזי חובה על העובד המעורב למנוע ניגוד עניינים מקצועי העלול להתעורר בעקבות יחסיהם. ניגוד עניינים מעין זה עלול לפגוע במסגרת יחסי העבודה, במסגרת האקדמית-מקצועית ובמקום היחסים שבין הסגל האקדמי/המינהלי והסטודנטים, ולהוביל לניצול לא ראוי של מרות.

(3) התפתח קשר אינטימי כאמור במסגרת יחסי מרות כגון בין עובד לסטודנט/ית, או בין עובדים הנמצאים ביחסי מרות, אזי חובה על העובד, תוך גילוי נאות להודיע לראש המחלקה/היחידה האקדמית בה הוא מועסק, לנתק לאלתר כל קשרי מרות אקדמיים עם העובד או הסטודנט/ית, או לבקש מראש המחלקה/היחידה האקדמית הנ"ל שיפעל לניתוק קשרי מרות אלה, בין השאר עלידי מציאת קורס חליפי לסטודנט/ית, על ידי החלפת מנחה, על ידי העברת בחינה או עבודה לבדיקתו ולהערכתו של מורה אחר, או בכל דרך אחרת, כל זאת תוך הקפדה על מניעת פגיעה בסטודנט/ית או בעובד הכפוף לו.

(4) בכל מקרה של קשרי מרות אקדמיים חייב העובד בגילוי נאות, ובעקבותיו להשעות את השתתפותו בדיון העוסק בסטודנט/ית הנדון.

(5) הפרת הוראת סעיף 5(ב) לעיל מהווה עבירת משמעת.

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

6. 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, התשמ"ח-1988) :

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד 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.

7. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

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

חלק ג': מדיניות המעסיק ואחריותו

8. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעסיק

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעסיק, והוא לא ישלים עמן.

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) המעסיק 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 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 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.

11. 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 במקום עבודה זה הוא ועד העובדים המנהליים וועד הסגל האקדמי הבכיר (צריך להוסיף גם את סגל המרצים שאינם במינוי) במרכז האקדמי.

12. קבלת מידע, וממי

(א) עובד ו/או סטודנט זכאי -

1) (בהתאם לתקנות - 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 ו/או סטודנט יוכל לקבל חומר ומידע כאמור מהאחראיות לענין זה, שהן :

ד"ר יעל דוידוב ביברמן כתובת דוא"ל: yaelbi@jmc.ac.il טל. במשרד: 02-6291372

גב' צופית חיים, יועצת סטודנטים כתובת דוא"ל: tzofitch@jmc.ac.il טל. במשרד:

02-6291306 גב' ניסרין אשהב, יועצת סטודנטים מהחברה הערבית, כתובת דוא"ל:

nisrin@jmc.ac.il

טל. במשרד: 02-6291911, שלוחה 5910

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

13.

- (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 לעניין 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 האזרחי לעבודה) נגד - המטריד 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.
 - (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:

- (1) סטודנט, עובד או מטופל הטוען כי מעסיק, ממונה, עובד או סטודנט הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה/ לימודים/ מרפאות המרכז האקדמי;
- (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) - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך אותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

15. בפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 12(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 - למעסיק. (אם הגיש את התלונה למעסיק כאמור, המעסיק יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).
- (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם או שירותים המועסק בפועל אצל המעסיק -
- (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעסיק;
 - (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעסיק, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

16. 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 המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
ב. האם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכדי.

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 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 המעסיק לממלא מקומו, ובהעדר 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 עבודה 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 לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 19 (א) ו-(ד).
- (ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, 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 ; 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 למתלון, לנילון ולאחראי.
- (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 למתלון, 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).
- (ה) היה הנילון עובד 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

20. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק

- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעסיק (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 "מעסיק" כולל גם אותו מעסיק בפועל.
- לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 15(ג), 18(ח) ו-19(ה) לתקנון זה.

21. מעסיקים של 25 עובדים או פחות

- (א) לפי התקנות, מעסיק 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.