

תקנון החוק למניעת הטרדה מינית

מותאם לשר אלקטרוניקה (1988) בע"מ

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

OKI

KODATA | *Spinter*[®] | BIXOLON[®] | OKPOS | SE/MOR

שר אלקטרוניקה (1988) בע"מ

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין 1, החל בכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות חברת שר אלקטרוניקה, אשר לא תשלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) התשנ"ח - 1998, ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות בחברת שר אלקטרוניקה, שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

כל האמור בלשון זכר מכון גם לנשים.

עמוד	תוכן עניינים
3	א. מהן הטרדה מינית והתנכלות ("ז"מסגרת יחסי עבודה)
5	ב. התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
6	ג. מדיניות המוסד לביטוח לאומי ואחריותו
6	ד. מניעת הטרדה מינית והתנכלות
7	ה. מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
7	ו. הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות המעביד
10	ז. שונות: עובד חוץ המועסק בפועל במשרד הסדר משמעת

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

1. סחיתת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמא: ממונה המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין, או קשר אינטימי.

2. מעשה מגונה, כהגדרתו בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין התשל"ז - 1977 (להלן: חוק העונשין). הגדרתו של מעשה מגונה בחוק העונשין היא: מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים. לדוגמא: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה.

3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, כאשר האדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.

4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהם. לדוגמא: התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו או לבושו של אדם או לאיברי גופו, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם.

(ג) אי הסכמה

1. ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; 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 המעשים 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 יותר תחום אפור. לדוגמא: 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) על פי החוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה (ראה סעיף 4 לתקנון):

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 מיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת לבד או התייחסות אחת בלבד.

דוגמאות: ממונה המונע את קידומה של עובדת או פוגע בתנאי העסקתה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני או לקשר אינטימי.

מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית ליצירת קשר אישי.

2. מעביד או ממונה מטעמו פוגעים 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 פוגעים 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 כלפיעובד אחר, והמעביד או הממונה מרעים את תנאיהעבודה שלה בשל כך.

(ב) הגנת תלונת שווא/תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א) (2) או (3)

- יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע, כי התביעה או התלונה הוגשו עלסמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימות בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

1. במקום העבודה;

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;

לדוגמא: 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 (על פי החוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות -

גם על-פי חוק שוויון ההזדמנות בעבודה התשמ"ח - 1988):

1. עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס.

2. עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית:

כתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים - מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת. ההליך המשמעת אינו בא במקום הליך פלילי ו/או אזרחי, כמפורט בסעיף 5 (ב) לעיל ובסעיף 12 להלן.

חלק ג': מדיניות שר אלקטרוניקה (1988) ואחריותה

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות חברת שר אלקטרוניקה הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, וחברת שר אלקטרוניקה לא תשלים עמן. בחברה נקבע כבר בשנת 1988 כי הטרדה מינית הינה עבירת משמעת.

8. אחריות החברה כמעביד

(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 העבודה; 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 שביצע 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) מינהלת החברה דורשת מכל ממונה ומכל עובד, לרבות עובדי קבלן כוח אדם (תקנה 1) וכן כל עובד חיצוני, המועסקים בפועל במוסד, אם באמצעות גוף אחר ואם בכל דרך אחרת (להלן: "עובד חוץ"), להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור. הכל כדי ליצור סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות, השומרת על השוויון בין המינים.

(ב) מינהלת החברה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

10. קבלת מידע, וממי

(א) עובד זכאי -

1. בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם -
- החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998;
- התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) התשנ"ח - 1998;
- הוראות תקנון שר אלקטרוניקה לענין הטרדה מינית והתנכלות.

2. לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מאת מנהלת חשבונות, או מאת האחראים למניעת הטרדה מינית שמונו על פי התקנות ע"י החברה:

גב' מיטל בר סימון, טל' 073-2299999

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 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 האזורי לעבודה) נגד -
- המטריד או המתנכל בעצמו;
- ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם נגד 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. הממונה על המשמעת בחברה יחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול המשמעותי (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו' סעיף 17 (ד)).

חלק ו': הליך תלונה בחברה וטיפול באחריות החברה

12. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?
התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:
- (א) עובד, לרבות עובד חוץ שטוען כי ממונה או עובד אחר, לרבות עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה;
 - (ב) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או הממונה מטעמו, לרבות עובד חוץ, הטריד 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).
13. בפני מי מתלוננים?
(א) תלונה יש להגיש לאחד מן האחראים כאמור בסעיף 10 (ב) לעיל, או למנהלות משאבי אנוש בסניפים, אשר תטפלנה בתלונות ישירות מול האחראים במשרד הראשי.
- (ב) אם מנהלת משאבי אנוש היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון"), או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לאחד מהאחראים כאמור בסעיף 11 (ב) לעיל. אם אחד מהאחראים הוא האדם שמתלוננים עליו, או שהוא בעל נגיעה כאמור לעיל, ובהעדרו של האחראי השני, תוגש התלונה למנהל הכללי, או לממונה על התביעה והמשמעת בנציבות שירות המדינה.
14. תוכן התלונה?
התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:
1. פירוט זהות המעורבים במקרה, ועדים - אם ישנם.
 2. מקום הארוע.
 3. יום ושעת האירוע, במידת האפשר.
 4. 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 וכו'.

15. אופן הגשת תלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה -

1. ירשמו מנהלת משאבי אנוש ו/או האחראי את תוכן התלונה.

2. המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום כאמור בסעיף קטן (1) כדי לאשר את תוכן הדברים.

16. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראי/ת -

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, יציין שמותיהם של עדים אם ישנם, יסכם את המידע שהגיע אליו בעניין התלונה, ויעבירה להמשך טיפול לממונה על התביעה והמשמעת בנציבות שירות המדינה.

(ב) אחראי/ת 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 הנוסף.

(ד) בירור התלונה יעשה בעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור התלונה יעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן והנילון, ובין היתר -

1. לא יגלה אחראי/ת מידע שהגיע אליו/ה במהלך בירור התלונה, אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו, או על פי דין.

2. לא ישאלו אחראים שאלות בקשר לעבר המיני של המתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחסו למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראים סבורים שאם לא ישאלו שאלות או יתייחסו כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

(ו) מינהלת החברה ומנכ"ל החברה מחויבים להגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני

עבודה* כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת עבודה, שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר, יפעלו מנכ"ל החברה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה להם נכון בנסיבות העניין.

* המונח "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, לפי ההגדרה בתקנות כל אלה הם "ענייני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה - לרבות התנאים הפיזיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי העבודה, ולרבות שכר או גמול אחר שנתון מעביד לעובד או בעבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

(ז) בתום הטיפול בקבלת התלונה, יעביר האחראי לממונה ללא דיחוי את התלונה, ומידע נוסף שהגיע אליו בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.

(ח) היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במשרד, יפעל האחראי לבירור התלונה, ויגיש את סיכום, בו זמנית למנהל הכללי ולקבלן כוח האדם, או למעסיקו הפורמלי של עובד החוץ.

(ט) נודע למשרד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה ולא הוגשה תלונה, או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירורו של הממונה; הועבר מקרה כאמור לבירורו של הממונה או נודע לממונה על מקרה כאמור, יקיים הממונה ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

17. טיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- (א) קיבל הממונה את סיכום והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 16 (ז) יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת ההסמכויות שבידיו כל אחד מאלה:
- מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והמרחק 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;
 - אי נקיטת צעד כלשהו.
- (ב) הממונה יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- (ג) הממונה 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 הממונה על המשמעת לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה; עשה כן -
- ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראים;
 - כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המנכ"ל לפי הוראות סעיף 17 (ו);
 - בתום ההליכים יקבל הממונה החלטה לפי סעיף קטן (א). (ה) היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במשרד, רשאים המוסד וקבלן כוח האדם או המעסיק הפורמלי של עובד החוץ להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

19 . עובד חוץ המועסק בפועל במוסד

- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם או כל עובד חיצוני המועסק בפועל במוסד, אם באמצעות גוף אחר ואם בכל דרך אחרת (להלן: "עובד חוץ") מועסק בפועל במשרד (מעסיק בפועל) -
1. כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד חוץ;
 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 חוץ המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14 (ג), 17 (ח) ו-18 (ה) לתקנון זה.