

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

עונשין ומשפט פלילי – עבירות – מניעת הטרדות

עונשין ומשפט פלילי – עבירות – עבירות מין

עבודה – מניעת הטרדה מינית – חובות המעביד

תוכן ענינים

2	Go	הגדרות	1	סעיף
2	Go	אמצעי מנע	2	סעיף
3	Go	התאמת הדין המשמעתי	3	סעיף
3	Go	אחראי ותפקידיו	4	סעיף
3	Go	דרך הגשת תלונה	5	סעיף
4	Go	בירור תלונה או מקרה	6	סעיף
4	Go	טיפול במקרה של הטרדה או התנכלות	7	סעיף
5	Go	תקנון מותאם	8	סעיף
5	Go	תחולה על מוסדות להשכלה עיונית או מקצועית ועל כוחות הבטחון	9	סעיף
6	Go	תחילה	10	סעיף
6	Go	הוראת מעבר	11	סעיף
6	Go	תוספת		
6	Go	תקנון לדוגמה לפי סעיף 7		
6	Go	חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?		
8	Go	חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות		
9	Go	חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו		
9	Go	חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות		
10	Go	חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?		
10	Go	חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד		
12	Go	חלק ז': שונות		

תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998*

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 7(ד) ו-13 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן - החוק), בהסכמת שר העבודה והרווחה ובאישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה:

1. בתקנות אלה –

"אחראי" - מי שמונה לפי תקנה 4, בין שהוא עובדו של המעביד ובין שאינו עובדו;
"ארגון עובדים יציג" - ארגון עובדים יציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, ובאין ארגון כאמור במקום העבודה, ארגון כאמור באותו ענף;
"גמול אחר" - כהגדרתו בסעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996;
"הסדר משמעת" - הוראות בחיקוק, בהסכם קיבוצי או בהסדר קיבוצי, או הוראות החלות מכוח אחד מאלה, הקובעות עבירות משמעת שענישה בצדן;
"התנכלות" - כהגדרתה בסעיף 7(1) לחוק;
"ממונה" - ממונה מטעם מעביד אף אם אינו עובדו;
"מעביד קטן" - מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים;
"מתלונן" - אדם הטוען כי הוטרה מינית או כי התנכלו לו, במסגרת יחסי עבודה;
"נילון" - מי שהמתלונן טוען שביצע את ההטרדה המינית או את ההתנכלות נושא התלונה;
"עובד" - לרבות עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל המעביד בפועל;
"עניני עבודה" - קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים וכן הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה;
"תלונה" - תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות כלפי אדם במסגרת יחסי עבודה;
"תקנון לדוגמה" - התקנון לדוגמה שבתוספת.

2. (א) מעביד –

(1) יביא לידיעת כל ממונה ולידיעת כל עובד שלו את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק;
(2) יבהיר לכל ממונה ולכל עובד שלו את חובות המעביד לפי החוק ותקנות אלה;
(3) ידרוש מכל ממונה ומכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור.
(ב) מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות יצא ידי חובת הוראות תקנת משנה (א) אם הביא את התקנון לדוגמה לידיעת כל עובד שלו וכל ממונה, בין בדרך של מסירה ובין בדרך הקבועה בתקנה 8(3).
(ג) מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים יצא ידי חובת הוראות תקנת משנה (א), אם פעל בהתאם להוראות תקנה 8(3).
(ד) מעביד יאפשר לעובדיו להשתתף, במשך שעות העבודה, בפעולות הדרכה והסברה שענינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות שמארגן, בתכיפות סבירה, ארגון עובדים יציג, או ארגון כאמור בסעיף 12(3) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה; תקנת משנה זו לא תחול על מעביד המארגן פעולות הדרכה והסברה כאמור בעצמו או באמצעות ארגון כאמור.

* פורסמו ק"ת תשנ"ח מס' 5918 מיום 20.8.1998 עמ' 1132.

תוקנו ק"ת תשע"ד מס' 7397 מיום 17.7.2014 עמ' 1508 – תק' תשע"ד-2014.

(ה) בלי לגרוע מהאמור בתקנת משנה (א), מעביד יעמיד לעיון ממונה וכן לעיון עובדיו, את הוראות החוק ותקנות אלה וכן ימסור להם, על פי בקשה, עותק מהוראות אלה.

3. (א) חל אצל מעביד הסדר משמעת, למעט הסדר משמעת החל מכוח חיקוק, יעשה המעביד אחד מאלה:

- (1) יקבע בהסדר המשמעת כי הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת חמורות ויתאים את הוראות הסדר המשמעת לקביעה כאמור וכן להוראות תקנות אלה; היה תיקון הסדר המשמעת טעון הסכמה של אחר, יפעל המעביד לקבלת הסכמתו;
- (2) יקבע, לענין הטרדה מינית והתנכלות, הוראות בכתב, המקבילות לאלה שבהסדר המשמעת לגבי עבירות משמעת חמורות.

(ב) לא קיבל מעביד את הסכמתו של אחר כאמור בתקנת משנה (א)(1) בתוך זמן סביר, יפעל לפי תקנת משנה (א)(2).

(ג) כל עוד לא הותאם הסדר המשמעת על פי הוראות תקנת משנה (א), יפעלו המעביד והאחראי לפי ההוראות שבהסדר המשמעת שניתן ליישמן לענין הטרדה מינית והתנכלות.

(ד) חל אצל מעביד הסדר משמעת מכוח חיקוק, ואין באותו הסדר התייחסות מפורשת להטרדה מינית והתנכלות, יפעל המעביד לפי תקנת משנה (א)(2).

(ה) מעביד יעמיד לעיון ממונה, לעיון עובדיו ולעיון ארגון העובדים היציג את ההוראות לענין הטרדה מינית והתנכלות שבהסדר המשמעת החלות אצלו; כן ימסור המעביד לממונה, לעובדיו ולארגון העובדים היציג עותק מהוראות אלה, על פי בקשתם.

4. (א) מעביד ימנה אדם מטעמו לאחראי, וימנה יותר מאחראי אחד אם יש צורך בכך, כדי לאפשר גישה נוחה לאחראי, בהתחשב במספר מקומות העבודה ובפיזורם הגאוגרפי.

(ב) מעביד ימנה לאחראי, ככל שניתן, אדם המתאים למילוי תפקידיו של אחראי, מבחינת כישוריו, ניסיונו ומעמדו המקצועיים, מבחינת יחסי האנוש שלו וכן מבחינת בקיאותו בחוק, בתקנות אלה ובהוראות התקנות והסדר המשמעת החלים אצלו.

(ג) ככל שניתן, ימנה מעביד אישה לאחראית; מינה המעביד יותר מאחראי אחד, ימנה, ככל שניתן, אישה אחת לפחות מבין כל שני אחראים.

(ד) נבצר מאחראי למלא את תפקידו מכל סיבה שהיא, לרבות מסיבה כאמור בתקנות 5(ב) או 6(ב), ואין אחראי אחר שיכול למלא את מקומו, ימנה לו המעביד ממלא מקום.

(ה) תפקידיו של אחראי הם:

- (1) קבלת תלונות;
- (2) קיום בירור לשם מתן המלצות למעביד בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה;
- (3) מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליו.

(ו) היה אחראי עובדו של המעביד, ייכללו תפקידיו כאחראי בתפקידו אצל המעביד.
(ז) מעביד יביא לידיעת כל עובד את שם האחראי ואת הפרטים הדרושים לשם פניה אליו; כן יקל המעביד על הגישה לאחראי וייתן לו את התנאים הדרושים למילוי תפקידו.

(ח) על אף האמור בתקנה זו, רשאי מעביד קטן לקבוע את עצמו כאחראי; קבע מעביד כאמור, יחולו עליו הוראות תקנות אלה לענין אחראי, בשינויים המחויבים.

5. (א) תלונה תוגש לידי אחראי, על ידי המתלונן בעצמו או על ידי אדם אחר מטעמו, ויכול שתוגש בכתב או בעל פה.

(ב) היה האחראי הנילון עצמו, או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לאחראי אחר או לממלא מקומו של האחראי שהתמנה לפי תקנה 4(ד), ובהעדרם - למעביד; הוגשה התלונה למעביד כאמור, יחולו על המעביד הוראות תקנה זו ותקנה 6 לענין אחראי, בשינויים המחויבים.

(ג) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד –

- (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם או לאחראי מטעם המעביד;
- (2) הוגשה תלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם, רשאי אותו אחראי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד; עשה כן האחראי מטעם קבלן כוח האדם, יודיע על כך בכתב למתלונן.
- (ד) הוגשה תלונה בעל פה, ירשום האחראי את תוכנה, המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום כדי לאשר את תוכנו, והאחראי ימסור לו העתק מהרישום החתום.

6. (א) התקבלה תלונה, האחראי –

בירור תלונה או מקרה

- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק;
- (2) יפעל לבירור התלונה, ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.
- (ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) אחראי כאמור בתקנת משנה (ב) יעביר את הבירור לאחראי אחר או למלא מקומו שהתמנה לפי תקנה 4(ד) ובהיעדר אחד מאלה - למעביד; העביר האחראי את הבירור למעביד כאמור, יחולו הוראות תקנה זו לענין אחראי על המעביד בשינויים המחויבים.
- (ד) בירור תלונה ייעשה בייעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר, לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.

(1) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר, יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהעניינים המפורטים בתקנה 7(א) ו-ד).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן כוח האדם 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 תקנה זו, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

7. (א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי תקנה 6(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

טיפול במקרה של הטרדה או התנכלות

- (1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני 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 משמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;
- (3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעביד יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי תקנת משנה (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 תקנת משנה (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בתקנה זו, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא 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 תקנה 6(1);

(3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי תקנת משנה (א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד וקבלן כוח האדם להסכים מי ביניהם יבצע את הוראות תקנה זו, כולן או חלקן.

8. מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים –

תקנון מותאם

(1) יערוך בתקנון לדוגמה את ההתאמות הנדרשות, לרבות התאמה הנובעת מהיקף פעילותו של המעביד כמעביד, מסוג פעילותו כאמור, ממספר עובדיו, משפתם, מהרכב כוח האדם ומכל תכונה אחרת המייחדת אותו כמעביד;

(2) חלות אצלו הוראות הסדר משמעת כאמור בתקנה 3, יתאים את התקנון לדוגמה על ידי פירוט בו של הוראות כאמור;

(3) יפרסם את התקנון המותאם לפי פסקאות (1) או (2) (להלן - התקנון המותאם) במקום בולט לעין שבשליטתו, ובמקרה הצורך יפרסם את התקנון המותאם ביותר ממקום אחד כאמור;

(4) ימסור עותק מהתקנון המותאם לממונה מטעמו שאינו עובדו ולארגון העובדים היציג, וכן לכל עובד שביקש זאת.

9. (א) תקנות אלה יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, על מוסדות המקנים השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים ועל התלמידים והסטודנטים הלומדים בהם, ולענין זה יראו את תנאי הלימודים והתנאים הנלווים להם כאילו היו עניני עבודה.

תחולה על מוסדות להשכלה עיונית או מקצועית ועל כוחות הבטחון

תק' תשע"ד-2014

(א1) על מוסד מהמוסדות האמורים בתקנת משנה (א) יחולו, נוסף על הוראות תקנות אלה, ההוראות המפורטות להלן:

(1) המוסד יבטיח את קיומן של פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות אחת לשנה לפחות; פעולות כאמור יכול שייעשו באמצעי טכנולוגי כגון לומדה ממוחשבת;

(2) המוסד יביא לידיעת כל תלמיד, סטודנט ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות והתקנון וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות ושירותי סיוע לעניין הטרדה מינית והתנכלות;

(3) בלי לגרוע מהאמור בתקנה 4, במוסד שבו מעל אלפיים לומדים בשנת לימודים, ימונו שני אחראים לפחות שיימנו על סוג שונה של עובדים; לעניין זה –

"סוג עובדים" – כל אחד מאלה: סגל אקדמי, סגל מינהלי, וכן תלמידים וסטודנטים מהמוסד;

"סגל" לרבות סגל שפרש לגמלאות;

(4) אחראי במוסד שמונה לפי תקנה 4 או לפי תקנה זו, יעבור בסמוך למינויו השתלמות בהיקף שלא יפחת מ-18 שעות, שתעסוק בין השאר במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות;

(5) מוסד כהגדרתו בחוק זכויות הסטודנט, התשס"ז-2007 (להלן – ההגדרה), יגיש אחת לשנה לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקיום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת, דין וחשבון ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקט המוסד למניעת הטרדה מינית בתחומו וכן מספר התלונות שהוגשו לאחראי במוסד ואופן הטיפול בהן; בדין וחשבון האמור לא ייכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילון

ואנשים אחרים המעורבים בתלונה; מוסד המנוי בפסקאות של ההגדרה המפורטות להלן, לרבות מכינה אקדמית הפועלת במסגרתו, יעביר העתק של הדין וחשבון גם לגוף המנוי לצדו:

(1) פסקאות (1) עד (4) – למועצה להשכלה גבוהה;

(2) פסקה (5) – למשרד הכלכלה;

(3) פסקה (6) – למשרד החינוך;

(4) פסקה (8) – למשרד התרבות והספורט.

(ב) תקנות אלה יחולו על כוחות הבטחון ועל המשרתים והעובדים בהם, בשינויים המחויבים לפי הענין, לרבות השינויים המחויבים בשל קיומם של הליכים משמעותיים ומשפטיים ייחודיים למשרתים ולעובדים בכוחות הבטחון.

10. תחילתן של תקנות אלה בתום חודש מיום פרסומן.

11. בתקופה שמיום תחילתן של תקנות אלה עד תום מאה ועשרים ימים ממנו, יצא מעביד ידי חובתו לפי תקנה 3(ד) אם פעל לפי תקנה 3(ג), בשינויים המחויבים.

תחילה

הוראת מעבר

תוספת

(תקנה 1)

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

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

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

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
א'	4-1	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ב'	6-5	מדיניות המעביד ואחריותו
ג'	8-7	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד'	11-9	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ה'	12	הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד
ו'	18-13	שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19); מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות (סעיף 20); עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 21).
ז'	21-19	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, תשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן¹:

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו 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.

II - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע² או במטופל. לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.

(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.

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

(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).

¹ על פי סעיף 7(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית, מעביד שחלה עליו חובת פרסום תקנון (מעביד שמעסיק יותר מ-25 עובדים) חייב לערוך בתקנון לדוגמה את ה"התאמות הנדרשות". בתקנה 8 לתקנות יש גם התייחסות להתאמות שמעביד חייב לערוך בתקנון לדוגמה. יודגש כי ההגדרות "הטרדה מינית", "התנכלות" ו"מסגרת יחסי עבודה" המופיעות לדוגמה מובאות מהחוק, ולכן אין מקום לערוך בהגדרות אלה "התאמות" כל שהן. הדוגמאות, לעומת זאת, אינן מצויות בחוק, ולכן ניתן להתאים אותן להקשר המיוחד של כל מעביד ועובדיו.

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

(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.

3. מהי התנכלות?

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988³ התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

(1) מעביד 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;

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.

(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 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 מ-4 נסיבות אלה:

(1) במקום העבודה;

(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;

דוגמאות:

אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד;

מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד;

מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת 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".

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

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל 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 - מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת⁴

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

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 עמן.

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 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) המעביד 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 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 הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או

⁴ לגבי מעביד שהוראות תקנה 3 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998, חלות עליו.

- ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.
10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים
 המעביד משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
 ארגון העובדים הנוגע לענין במקום עבודה זה הוא:
11. קבלת מידע, וממי
 (א) עובד זכאי –
- (1) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם –
 - חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998;
 - הוראות משמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית והתנכלות.
- (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- (ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי/ת לענין זה, שהיא/הוא:
 גב'//מר אשר תפקידה/ו מס' טלפון בעבודה
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 המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לענין 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 שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 8 לענין 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 לענין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18(ד)).
חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד⁵
13. 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;

⁵ הסעיפים בחלק ו', פרט לסעיפים 15 ו-17(ה) (2) מובאים מהחוק ומהתקנות, וככאלה אין מקום לערוך בהם שינויים, פרט לתוספות הנובעות מההקשר המיוחד של המעביד ועובדיו ואשר אין בהן כדי לגרוע מתוכן הסעיפים האמורים בחלק ו'.

- (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 לאחראי כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.
- (ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילוֹן") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהעדרם - למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).
- (ג) אם הנילוֹן היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק 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.
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 הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
- ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.
16. 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.
17. בירור התלונה
- (א) התקבלה תלונה, האחראי -
- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);
- (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילוֹן ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין 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 ייעשה בייעילות ובלא דיחוי.
- (ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילוֹן 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.

(1) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה⁶ כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

(2) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהענינים המפורטים בסעיף 18(א) ו-(ד).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכום 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 את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מעביד את סיכום והמלצותיו של האחראי 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 מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני 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 המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) 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 משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; 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 17(ו);

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

⁶ המונח "עניני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "עניני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

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

חלק ז': שונות

19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד
- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעביד (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 "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 המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 17(ח) ו-18(ה) לתקנון זה.
20. מעסיקים של 25 עובדים או פחות
- (א) לפי התקנות, מעביד 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 ומהממונים להימנע מהטרדה מינית והתנכלות ולדרוש מהם למנוע מעשים אלה.
- הערה: מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות אינו חייב למסור או לפרסם את התקנון לדוגמה כאמור - הוא יכול לבחור לבצע את חובותיו האמורות בפסקאות (1) ו-(2) בדרך אחרת.
- (ב) מינוי אחראי (ראו סעיף 11(ב) וחלק ו')⁷
- לפי התקנות, מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לקבוע את עצמו כאחראי; אם הוא קובע את עצמו כאחראי, כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי אחראי יחול עליו.
21. עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות
- [כאן יפרט מעביד את הוראות המשמעת הנוגעות לענין, שנוהגות אצלו].

צחי הנגבי
שר המשפטים

י"ט באב תשנ"ח (11 באוגוסט 1998)

אני מסכים.

אליהו ישי
שר העבודה והרווחה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, תיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)

⁷ בחר מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות למסור או לפרסם את התקנון לדוגמה, על אף שהוא אינו חייב לעשות זאת - יש לקרוא את סעיפים 11(ב) וחלק ו' לתקנון זה בהתאם לסעיף 20(ב).