

תקנון מאוחדת



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

מאוחדת
רמה אחרת



***3833**
meuhedet.co.il

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים, מעשים אלה פליליים והינם עילה לתביעה בנזיקין, וזאת החל מכניסתו 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 מאוחדת והיא לא תשלים עמן.

תקנון זה נועד להביא את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח - 1998.

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים. ניתן לעיין ולקבל עותק מהאחראית על הטרדה מינית, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

כל האמור בתקנון זה בלשון זכר מתייחס לזכר ונקבה כאחד.

חלק	תוכן
א'	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה").
ב'	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין).
ג'	מדיניות המעסיק ואחריותו
ד'	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק
ז'	שונות: עובד קבלן כ"א המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19).

1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית ע"י גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן ע"י גבר והן ע"י 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 התנהגות אסורות, ואלה הן:

1. **סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.** לדוגמא: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.

2. **מעשה מגונה.** לדוגמא: 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.

4. **התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם,** אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסות הראה שאינו מעוניין בהן. לדוגמא: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

5. **התייחסות מבזה או משפילה למינו או 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.

אי הסכמה

(ג)

1. ככלל, אדם צריך להראות, שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:
 - א. ניצול של יחסי מרות בעבודה. לדוגמא: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
 - ב. ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.
 - ג. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
 - ד. התייחסות מבזה או משפילה.
 - ה. ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל.
2. אי הסכמה יש להראות בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

2. מה אינו מהווה הטרדה מינית?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד יותר 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, למעט ביחסי מטפל-מטופל, או ביחסי מרות או תלות.

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:

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 והתייחסות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.
לדוגמא: 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

(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.

4. מהי מסגרת יחסי עבודה?

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

(א)

במקום העבודה.

(ב)

במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק. לדוגמא: מוסד להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק; אולם בו מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו.

(ג)

תוך כדי עבודה. לדוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

(ד)

תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).

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, ולעניין התנכלות - גם עפ"י חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988):

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

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליהן צפוי המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

7. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות ונוגדות את מדיניות מאוחדת

אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית ע"י גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן ע"י גבר והן ע"י אישה, כלפי גבר או אישה. והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

8. אחריות מאוחדת כמעסיק

(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 שהובאו לידיעתו (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 שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

9. צעדי מנע

(א) מאוחדת דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור יחד עמה, סביבת עבודה נקייה ומכבדת בלא הטרדה מינית והתנכלות.

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

(ג) פעולות הסברה והדרכה: מאוחדת דורשת מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעת, ובכלל זאת לבצע לומדה ייעודית בנושא מניעת הטרדה מינית.

לחלופין, תאפשר מאוחדת לעובדיה להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

מאוחדת משתפת פעולה עם ארגון העובדים והרופאים, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

11. קבלת מידע וממי

(א) בהתאם לתקנות למניעת הטרדה מינית – עובד זכאי לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

1. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998.
2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת המעביד), התשנ"ח – 1998.

(ב) עובד יכול לדרוש לקבל מידע כאמור מהאחראית לעניין זה, שפרטיה הם:
גב' יעל איזן - עובדת סוציאלית לרווחת העובד וממונה לפי החוק למניעת הטרדה מינית במאוחדת.

טלפון נייד: 050-6617166
דוא"ל: yael_e@meuhedet.co.il
פקס: 03-7250578

חלק ה' | מה לעשות אם הטרדת מינית או אם התנכלו לך?

(א) אם אתה סבור שהטרידו אותך מינית או שהתנכלו לך, פתוחות לפניך שלוש אפשרויות לפי החוק:

1. טיפול באחריות המעסיק - אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה, ההליך לעניין זה מפורט בחלק ו'.
2. הליך פלילי - הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
3. הליך אזרחי - הנפגע יכול להגיש, בתוך שבע שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזרחי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל בעצמו; ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם נגד 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 לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18 (ד)).

12. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת בכתב או בעל פה ע"י אחד מאלה:

1. עובד שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה.
2. אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו/ה מטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.
3. אדם אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) - במקרה זה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

13. בפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש בכתב או בעל פה לאחראית כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.
- (ב) אם הנילון הוא עובד של קבלן כח אדם או קבלן שירות המועסק בפועל אצל המעסיק:
1. תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן, או לאחראית מטעם המעסיק.
 2. ם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם המעסיק, ואם הועבר הטיפול כאמור לאחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

14. תוכן התלונה

(א) התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- (ב) 1. פרטי 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 וכדומה.

15. בירור תלונה או מקרה

(א) התקבלה תלונה, האחראית -

1. תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק.
2. תפעל לבירור התלונה, ולצורך כך, בין היתר, תישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.

(ב) אחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראית אחרת או לממלא מקומה שהתמנה לפי תקנה 4(ד) ובהיעדר אחד מאלה – למעסיק. העבירה האחראית את הבירור למעסיק כאמור, יפעיל המעסיק כפי שאמורה לפעול אחראית בבירור תלונה, על פי סעיף זה.

(ד) בירור תלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר:

1. לא תגלה אחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.
2. לא תישאל אחראית שאלות בקשר לעבר המיני של המתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור. האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תישאל שאלות או תתייחס כאמור, יגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

(ו) מאוחדת תגן 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 תגיש האחראית למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בתקנה 7(א) ו-(ד).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם או קבלן שירות המועסק בפועל אצל המעסיק, תגיש האחראית את סיכומה לקבלן כוח האדם 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 אחראית; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי תקנה זו, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

16. טיפול מאוחדת במקרה של הטרדה או התנכלות

(א) קיבל מעסיק את סיכומה והמלצותיה 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 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: במאוחדת פועלות ועדת שימוע או ועדת משמעת המוסמכות לסיים העסקתם של עובדים בקופה ו/או לפעול כנגדם בסנקציה עונשית אחרת, בהתאם לדין, כגון: השעיה וניוד מתפקיד או ממקום עבודה.
- עובד אשר ימצא כי ביצע עבירה של הטרדה מינית, צפוי להיות מוזמן לוועדת שימוע או משמעת וזאת לאור מדיניות מאוחדת לפעול לשמירה על מקום עבודה בטוח לעובדי ומטופלי הקופה.
- בוועדת השימוע או המשמעת נשקל ונבחן כל מקרה לגופו, ניתנת לעובד הזדמנות להשמיע טענותיו וכן נשקלות כל נסיבות העניין ובין היתר ההמלצה בבירור התלונה בדבר ההטרדה המינית.
3. אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעסיק יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי תקנת משנה (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כן יאפשר המעסיק למתלונן ולנילון לעיין בפרק הסיכום של בירור האחראית ובהמלצותיה.

(ג) המעסיק רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי תקנת משנה (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית.

(ד) על אף האמור בתקנה זו, 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, לנילון ולאחראית;
2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות תקנה 4(ו);
3. בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי תקנת משנה (א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם או קבלן שירות המועסק בפועל במאוחדת, רשאים מאוחדת וקבלן כוח האדם או קבלן השירות להסכים מי מבניהם יבצע את הוראות תקנה זו, כולן או חלקן.

חלק ז' | עובד קבלן כ"א או קבלן שירות המועסק בפועל במאוחדת

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כ"א או קבלן השירות מועסק בפועל אצל אדם אחר (מעסיק בפועל):

1. כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כ"א או קבלן השירות.
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 כ"א או קבלן השירות המועסק אצלו.



מאוחדת
רמה אחרת



***3833**
meuhedet.co.il