

תקנון למניעת הטרדה מינית בארגון "אלטרואיזם אפקטיבי ישראל"

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 בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן – החוק), ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

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

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן – התקנות); במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	
א'	1 עד 3	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
ב'	4 עד 5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ג'	6 עד 7	מדיניות הארגון ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד'	8 עד 10	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	11	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	12 עד 16	הליך תלונה בארגון וטיפול באחריות הארגון

עדו'	17 19	שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 17); מעסיק המעסיק 25 עובדים או פחות (סעיף 18); מינוי אחראי אצל מעסיק המעסיק פחות מעשרה עובדים (סעיף 19); עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 20).
------	----------	---

התקנון פונה לא.נשים מכל המינים והמגדרים.

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

א. אנשים עלולים להטריד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי אנשים מכל המינים והמגדרים.
 ב. לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני; לדוגמה: מעסיק 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 לפניה, בלא הסכמתה או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה;

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים אלה:

* ניצול של יחסי מרות בעבודה. לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

* ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע[1] או במטופל. לדוגמה:

עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.

(4) התייחסויות חוזרות המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה; לדוגמה: התנהגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.

(5) התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם, לרבות 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; ואולם בהליך פלילי או אזרחי לפי

פסקה זו, תהיה זו הגנה טובה למפרסם אם הראה כי הפרסום נעשה בתום לב או למטרה כשרה או פרסום אמת שיש בו עניין ציבורי ולא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו; לעניין זה יובהר כי תצלום, סרט או הקלטה – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם;

ג. אי הסכמה

(1) אדם אינו צריך להראות שאינו מסכים למעשה של הטרדה מינית במקרים:

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. עם זאת, הארגון "אלטרואיזם אפקטיבי ישראלי" שומר לעצמו את הזכות להגן גם על מי שלא הביע הסכמה, גם אם לא הביע התנגדות מפורשת.

2. מהי התנכלות?

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988[2], 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.

3. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

לפי החוק, 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 הארגון;

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;

(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (ובכלל זה בביתו של ממונה).

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

4. 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-1998 [3])

(1) עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;

(2) עוולה אזרחית, שבשלה ניתן להגיש תביעה; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים

אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.

5. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת[4].

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

חלק ג': מדיניות הארגון ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות

6. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות הארגון

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות הארגון, והוא לא ישרים עמן.

7. אחריות הארגון

(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 כמתואר בחלק 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 אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך. בשל היות "אלטרואיזם אפקטיבי ישראלי" ארגון המלווה קהילה, הוא ינקוט אמצעי מניעה, טיפול ותיקון פגיעה במקרים של הטרדה מינית במסגרת פעילות הארגון גם כאשר הקורבן ו/או המטריד הם מתנדבים בארגון או חברי קהילה.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

8. צעדי מנע

(א) הארגון דורש מכל ממונה מטעמו, מתנדב, חבר קהילה או עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת הארגון ופעילותיו ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם הארגון, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) הארגון 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, מאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני זכויות, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

9. שיתוף פעולה עם הממונה למניעת הטרדה מינית

המעסיק משתף פעולה עם הממונה למניעת הטרדה מינית והממונה לרווחת הקהילה בארגון, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

10. קבלת מידע, וממי

(א) עובד זכאי –

(1) 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 לעניין הטרדה מינית והתנכלות;

(2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעסיק בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחריות לעניין זה,

גב' מיה אוברבאום שתפקידה אחראית בריאות קהילה וממונה למניעת הטרדה מינית,

maya@effective-altruism.org.il

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 – האדם יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:

(1) טיפול באחריות המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה",

הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; ההליכים מפורטים בחלק ו';

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה;

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי

לעבודה) נגד –

- המטריד או המתנכל בעצמו;

- אם הוא טוען שהארגון אחראי, גם הארגון (ראו סעיף 7 לעניין אחריות הארגון).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים

(2) הארגון יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 16 ד').

חלק ו': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק (הסעיפים בחלק ו', פרט לסעיף 15, 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').

12. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה:

- (1) עובד, חבר קהילה או מתנדב שטוען כי מעסיק, ממונה, חבר קהילה, מתנדב או עובד אחר הטרד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה או קהילה;
- (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטרד 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 שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

בנוסף, כל מי שמקיים תקשורת עם העמותה, יכול להגיש תלונה.

13. לפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 10(ב).
- (ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו (להלן – הנילון) או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, עזרא האוסדורף, 052-6422022 (אם הגיש את התלונה למעסיק כאמור, המעסיק יפעל לפי חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).
- חובה שהאחראי לטיפול בתלונה לא יהיה בניגוד עניינים מכל סוג שהוא.** במידה והתלונה מערבת את מנכ"ל העמותה, תוגש התלונה לועד העמותה ("בורד"). במידה והתלונה מערבת את אחד מחברי הבורד, תוגש התלונה לחברי הבורד האחרים. עם זאת, במידה ויתרחש אחד מהמקרים הנ"ל, העמותה תשקול טיפול בתלונה ע"י יועצת חיצונית.
- (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם 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.

14. 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.

15. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראי –

(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (סעיף 11א);

(2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, ישמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, 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 שהמעסיק מינה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – למעסיק; אם האחראי העביר את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, לפי 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 השאר –

(1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין;

(2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;

(3) האחראי ינחה את כלל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא לגלות כל מידע שהגיע אליהם במהלך בירור התלונה, אלא על פי דין.

(ו) מעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה[5], כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין השאר יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 16(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 פעילות הארגון, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; לעניין זה מנחה המעסיק את כלל הממונים מטעמו להעביר כל מידע על הטרדה מינית במסגרת פעילות הארגון שהגיע לידיעתם לידי האחראי למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

16. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מעסיק את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 15(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; הרחקת הנילון מהמתלונן; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה[6], והכול 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 לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי-נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעסיק יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כמו 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 למתלונן, לנילון ולאחראי.

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

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 15(ו);

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

(ה) אם 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

17. 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 את העובד של הקבלן;

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם את המעסיק בפועל;

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ראו סעיף 7) בשל הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13(ג), 15(ח) ו-16(ה) לתקנון זה.

18. מעסיקים של 25 עובדים או פחות

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 ומהממונים להימנע מהטרדה מינית והתנכלות ולדרוש מהם למנוע מעשים אלה;

הערה: מעסיק 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.

19. מינוי אחראי

אצל מעסיק המעסיק פחות מעשרה עובדים לפי התקנות, מעסיק המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לקבוע שהוא עצמו יהיה האחראי; אם הוא קובע כאמור, כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי אחראי יחול עליו.

20. לצד הכתוב לעיל, בהינתן הסכמה ורצון הדדי, יכולה להתקיים מערכת יחסים אינטימית בין אנשים שונים המעורבים ב"אלטרואיזם אפקטיבי ישראלי". בעת היווצרות מערכת יחסים אינטימית בהסכמה בין עובד/ממונה לעובד/ממונה/פעיל, על העובדים/ממונים לעדכן מוקדם ככל הניתן את האחראית למניעת הטרדה מינית לטובת מניעת ניצול יחסי מרות. בנוסף, יש לעדכן על מערכות יחסים קודמות, במידה והן יוצרות ניגוד עניינים או סיכונים אחרים. ניתן לפנות לממונה למניעת הטרדה מינית על מנת להתייעץ כיצד לנהוג בנוגע למערכת יחסים המערבת היבטים רומנטיים ומקצועיים.

[1] המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368א לחוק העונשין, התשל"ו-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] המונח בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הוא "פגיעה על רקע הטרדה מינית". מאחר שפגיעה על רקע הטרדה מינית היא סוג של 3 "התנכלות", תקנון זה מתייחס גם להתנהגות האסורה על פי סעיף 7 האמור כ"התנכלות".

[3] המונח בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הוא "פגיעה על רקע הטרדה מינית". מאחר שפגיעה על רקע הטרדה מינית היא סוג של 3 "התנכלות", תקנון זה מתייחס גם להתנהגות האסורה על פי סעיף 7 האמור כ"התנכלות".

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

[5] 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.

[6] ר' הערה 5