

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

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

1. הגדרות

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, התשי"ז-1957, ובאין ארגון כאמור במקום העבודה, ארגון כאמור באותו ענף;

"גמול אחר" - כהגדרתו בסעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"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(ו) לחוק;

"ממונה" - ממונה מטעם מעביד אף אם אינו עובדו;

"מעביד קטן" - מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים;

"מתלונן" - אדם הטוען כי הוטרד 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. אמצעי מנע

(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 להוראת 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, התשמ"ח-1988, ובלבד

שאינן בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה; תקנת משנה זו לא תחול על מעביד המארגן פעולות הדרכה והסברה כאמור בעצמו או באמצעות ארגון כאמור.

(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. התאמת הדין המשמעותי

- (א) חל אצל מעביד הסדר משמעותי, למעט הסדר משמעותי החל מכוח חיקוק, יעשה המעביד אחד מאלה:
- (1) יקבע בהסדר המשמעותי כי הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעותיות ומורות ויתאים את הוראות הסדר המשמעותי לקביעה כאמור וכן להוראות תקנות אלה; היה תיקון הסדר המשמעותי טעון הסכמה של אחר, יפעל המעביד לקבלת הסכמתו;
- (2) יקבע, לענין הטרדה מינית והתנכלות, הוראות בכתב, המקבילות לאלה שבהסדר המשמעותי לגבי עבירות משמעותיות 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 המשמעותי על פי הוראות תקנת משנה (א), יפעלו המעביד והאחראי לפי הוראות שבהסדר המשמעותי שניתן ליישמן לענין הטרדה מינית והתנכלות.
- (ד) חל אצל מעביד הסדר משמעותי 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 המשמעותי החלות אצלו; כן ימסור המעביד לממונה, לעובדיו ולארגון העובדים היציג עותק מהוראות אלה, על פי בקשתם.

4. אחראי ותפקידיו

- (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 המשמעותי 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, יכלול 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. דרך הגשת תלונה

- (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, רשאי אותו אחראי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד; עשה

(2) הוגשה תלונה לאחראי 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. בירור תלונה או מקרה

(א) התקבלה תלונה, האחראי -

(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 לממלא 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 ביעילות 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.

(ו) 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-4(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. טיפול במקרה של הטרדה או התנכלות

(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 שבדין 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 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 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 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. תקנון מותאם

מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים -

- (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. תחולה על מוסדות להשכלה עיונית או מקצועית ועל כוחות הבטחון

(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.

(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 שיעשו 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 יכללו 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. תחילה

תחילתן של תקנות אלה בתום חודש מיום פרסומן.

11. הוראת מעבר

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.