



תקנון מניעת הטרדה מינית

תקנון למניעת הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני שהוצא בהתאם לסעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1988 (להלן: "החוק")

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, וכן עבירות משמעת חמורות. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדת בניגוד למדינותינו ואנו לא נשלים עמן.

תחולה: הוראות תקנון זה חלות על כל עובדי החברות בקבוצת אס. קיו. לינק (כמפורט להלן) (להלן "המעביד") וכן על עובדי קבלן וכוח אדם המועסקים, אם מועסקים, בפועל על ידי המעביד (כמפורט בתקנון).

חברות קבוצת אסקיולינק:

אס. קיו. לינק בע"מ
תבונה תעשיות תוכנה בע"מ
מילניום פתרונות אינטרנט בע"מ
גוטפרנדס בע"מ
ויסייד סולושינס בע"מ
דטה סק – אבטחת מידע (2004) בע"מ

אחריות: סמנכ"ל פיתוח עסקי אחראית לביצוע התקנון.

אחראי(ת) לטיפול בתלונות: שם הממונה: גבי כרמית בן דהאן; טלפון 03-5425633; דוא"ל carmitbd@sqlink.com.

תוכן עניינים:

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות.
חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות.
חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו.
חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות.
חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד.
חלק ז': עיקר הוראות המשמעת הנהוגות בחברה.
הערה: תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד). במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון.

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; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

ב. על פי החוק, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן :

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה : מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא מסרבת לקיים אתו יחסי מין.

(2) מעשה מגונה. לדוגמה : עובד או ממונה מטעם מעביד (להלן : "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 :

(א) ניצול של יחסי מרות בעבודה. לדוגמה : מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

(ב) ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל. לדוגמה : עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך או עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.

(4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות 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 לא.

ג. אי הסכמה

(1) ככלל, אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה :

(א) סחיטה (פסקה (ב)(1) לעיל);

(ב) התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב)(5) לעיל);

(ג) ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);

(ד) ניצול של יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);

(ה) 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 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

על פי החוק, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

א. מעביד או ממונה 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. **לדוגמאות**: ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני; מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

ב. מעביד או ממונה פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

ג. 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 והמעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

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

א. במקום העבודה;

ב. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;
לדוגמאות: אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד; מכון להכשרה או השתלמות ששבו מתקיים קורס מטעם המעביד; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

ג. תוך כדי עבודה גם אם נעשית שלא במקום העבודה הרגיל;
לדוגמה: 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 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 ולעניין התנכלות - וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה) :

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס, בהתאם לסעיפים 5 ו-6 לחוק;

(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, בהתאם לסעיף 6 לחוק.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

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 הממונים, 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 בהתנכלות, 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 במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

א. כל ממונה וכל עובד חייב 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. ממונה חייב ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

ג. כל ממונה וכל עובד ישתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעם המעביד ושעניינם איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן, או בפעולות הדרכה והסברה כאמור, המאורגנות על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם ארגונים מעוניינים

א. המעביד ישתף פעולה עם ארגונים מעוניינים בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

11. קבלת מידע וממי

א. עובד זכאי :

(1) לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם :

(2) חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ;

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

(4) הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

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

ב. עובד יכול לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לעניין זה, שפרטיהם מופיעים בתחילת תקנון זה.

חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

12. ההליכים

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' סעיפים 13-16).

(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 המעביד (ר' סעיף 8 לעניין אחריות המעביד).

ב. מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

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

(2) המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

13. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

א. 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 העבודה;
- (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה הטריד 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).

14. בפני מי מתלוננים?

- א. תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 11 לעיל. האחראי ידווח על כך לראש משאבי אנוש.
- ב. אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילוך") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהעדרם – למנהל משאבי אנוש אשר יפעל כפי שאמור לפעול אחראי.
- ג. אם הנילוך 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

א. 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 תלונה

- א. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- ב. הוגשה תלונה בעל פה:
- (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
 - (2) המתלונן או מי שהגיש 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 הנילון ועדים, 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 שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקומו של האחראי, ובהעדר אחד מאלה – למנהל משאבי אנוש; אם האחראי העביר את הטיפול כאמור, יפעל מי שהתמנה ע"י המעביד כממלא מקום האחראי כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
- ד. בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- ה. בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, בין 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 בענייני 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 העניין.
2. בתום בירור התלונה יגיש האחראי למנהל משאבי אנוש, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו-(ד).
3. היה הנילון עובד קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו גם לקבלן.
4. נודע לחברה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יועבר 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 מנהל משאבי אנוש את סיכומו 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 בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה למתלונן עקב ההטרדה או התנכלות;
 - (2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לעניין הטרדה מינית או התנכלות;
 - (3) אי נקיטת צעד כלשהו.
- ב. מנהל משאבי אנוש 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. מנהל משאבי אנוש 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 מנהל משאבי אנוש לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; עשה כן מנהל משאבי אנוש:
 - (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
 - (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל מנהל משאבי אנוש לפי הוראות סעיף 17(ו).
 - (3) בתום ההליכים יקבל מנהל משאבי אנוש החלטה לפי סעיף קטן (א).

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.
ו.

חלק ז' : עיקר הוראות המשמעת הנהוגות בחברה

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.

ב. מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

ג. הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 17(ח) ו-18(ה) לתקנון זה.

20. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני הן לא רק עבירות פליליות היכולות לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס ו/או עוולה אזרחית שבגינה ניתן להגיש כנגד המטריד או המתנכל תביעה משפטית, אלא גם עבירות משמעת חמורות.

21. עובד שהפר משמעת באופן חמור יהיה צפוי לפיטורין ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורין.