

**תקנון לפי סעיף 7 (ד) (2) לחוק למניעת הטרדה מינית,
התשנ"ח - 1998, ומותאם לשירות המדינה**

**(פרטים של הממונה אליה ניתן להפנות שאלות ולקבל מידע
בעמ' 6 סעיף 11 / 3)**

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).¹

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות שירות המדינה אשר לא ישלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998.² ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות בשירות המדינה שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות. 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?

<u>חלק</u>	<u>סעיפים</u>	
א'	4-1	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
ג'	6-5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ד'	8-7	מדיניות ואחריות שירות המדינה כמעביד
ה'	11-9	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ו'	12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ז'	18-13	הליך תלונה
ח'	20-19	שוונות: עובד חוץ המועסק בפועל במשרד הסדר משמעת

¹ סעיפים 4, 5 ו- 6 לחוק.

² קובץ התקנות 5918, כ"ח באב התשנ"ח, 20.8.1998.

חלק א' : מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

א. ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, אולם 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 החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמה: ממונה המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין, או קשר אינטימי.

(2) מעשה מגונה, כהגדרתו בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין, התשל"ז - 1977 (להלן: "חוק העונשין").

הגדרתו של מעשה מגונה בחוק העונשין הוא: מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים.

לדוגמה: עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני כאשר האדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.

(4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, כאשר האדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.

לדוגמה: התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו או לבושו של אדם או לאברי גופו, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

ואולם בהתייחס לס"ק (3) ו- (4) לעיל אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:

א) ניצול של יחסי מרות בעבודה.

לדוגמה: ממונה המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

ב) ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע³ או במטופל.

לדוגמה: עובד במעון או בבית חולים המנצל יחסי תלות של מטופל, או יחסי מרות או חינוך כלפי חניך.

ג) ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל

5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם

ג. **אי הסכמה**

1) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות.

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, התשמ"ח - 1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה (ראה סעיף 4 לתקנון).

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 או פוגע בתנאי העסקתה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני או לקשר אינטימי.

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

³ המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368א לחוק העונשין, התשל"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".

התנכלות כאמור בסעיף זה.
לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעביד או מונה 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 לא 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:

א. במקום העבודה.

ב. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.

דוגמאות:

מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד.
מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

ג. תוך כדי עבודה.

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, בחרותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים.

ב. הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988).

(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 מסויימים - מהמעביד של אלה.

6 . הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי. ההליך המשמעותי אינו בא במקום הליך פלילי או אזרחי כמפורט בסעיף 5(ב) לעיל ובסעיף 12 להלן.

חלק ג' : מדיניות ואחריות שירות המדינה כמעביד

7 . הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות שירות המדינה

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ושירות המדינה לא ישלים עמן. בשירות המדינה נקבע כבר בשנת 1988 כי הטרדה מינית הינה עבירת משמעת.

8 . אחריות שירות המדינה כמעביד

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 אמצעי סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

- 1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ה').
 - 2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ז').
 - 3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ז').
- 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' : הגדרות

בתקנון זה:

"עובד הסכס" – עובד אשר הוראות חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 וחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 אינן חלות על העסקתו, המועסק בכפוף להוראות הסכס קיבוצי מיוחד החל על עובדי אותה יחידה מסוימת בה הוא מועסק (לדוגמא עובדי הסכס במערכת הביטחון, עובדי הסכס בטח"י ועוד) או על פי הסכס קיבוצי מיוחד החל על עובדים מסוג מסוים (לדוגמא מתמחים במשפטים, סטז'רים לרפואה וכדו').

"עובד חוץ" – עובד של קבלן כוח אדם או כל עובדי חיצוני המועסק בפועל במשרד ממשלתי, אם באמצעות גוף אחר (לדוגמא באמצעות "עמותה" או "חברה למתן שירותים") ואם בכל דרך אחרת.

חלק ה' : מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9 . צעדי מנע

א. שירות המדינה דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, לרבות עובדי הסכם ועובדי חוץ, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות, השומרת על השוויון בין המינים.

ב. שירות המדינה דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

ג. פעולות הסברה והדרכה: שירות המדינה דורש מכל ממונה ומכל עובד לרבות עובדי הסכם ועובדי חוץ להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין יאפשר לעובדיו לרבות עובדי הסכם ועובדי חוץ להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה, ולאחר מתן אישור של האחראי במשרד ושל הממונה על ההדרכה.

10 . שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

שירות המדינה משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה הוא ועד עובדים במשרד או ביחידת הסמך.

11 . קבלת מידע, וממי

עובד, לרבות עובדי הסכם ועובדי חוץ, זכאי:

(1) בהתאם לתקנות - לעיין ולקבל צילומים מכל אחד מהמסמכים הבאים:

נוסח החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998;
נוסח התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998;
הוראות תקנון שירות המדינה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

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

(3) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור בסעיף א' מהאחראית לעניין זה, שהיא גבי **אורית קופרברג** אשר תפקידה: הממונה על מעמד האישה במשרד.

מס' הטלפון במשרד - 6278035
מס' טלפון נייד - 050-6265241 (קוד 6711)

חלק ו' : 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 או לנציבות שירות המדינה; הפרוצדורה לעניין 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 האזורי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל בעצמו; ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם נגד המעביד (ר' סעיף 8 לעניין אחריות המעביד).

ב. מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

חלק ז' : הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- א. עובד, לרבות עובד הסכם ועובד חוץ, שטוען כי ממונה או עובד אחר, לרבות עובד הסכם או עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.
- ב. אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או הממונה מטעמו, לרבות עובד הסכם או עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.
- ג. אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (א) או (ב) - 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 לאחראית כאמור בסעיף 11 (3) לעיל, או לממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה, מס' טלפון 6705491 - 02.
- ב. התלונה לא תוגש לאחראית, אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, או מכל סיבה אחרת. במקרה כזה התלונה תוגש ישירות לממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה, או למנהל אגף החקירות בנציבות שירות המדינה, מס' טלפון 6547445 - 02, או לכל חוקר אחר באגף החקירות

שמנהל האגף הסמיכו לטפל בתלונה.

ג. אם הנילון הוא עובד הסכס, תוגש התלונה לאחראית מטעם המשרד, בהתאם לאמור לעיל בס"ק א' ו-ב'. הבירור יבוצע על ידי אגף חקירות בנציבות שירות המדינה בהתאם לקבוע בסעיף 18 להלן לגבי כלל עובדי המדינה. ההליך המשמעותי יבוצע בהתאם לקבוע בהסכס הקיבוצי החל על עובדי ההסכס.

ד. אם הנילון הוא עובד חוץ המועסק בפועל במשרד.

(1) תוגש התלונה לאחראית מטעם קבלן כוח האדם, או לאחראית מטעם מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, או לאחראית מטעם המשרד או לכל אחד מהמנויים בסעיף 14 (ב) לעיל (לפי העניין).

(2) אם הוגשה התלונה לאחראית מטעם הקבלן או לאחראית מטעם מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה למנהל אגף החקירות בנציבות שירות המדינה, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן או האחראי מטעם מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ יודיע על כך למתלונן.

ה. כל אחד מהמנויים לעיל בסעיפים (א) – (ג) יוגדרו להלן: "מקבל התלונה".

ו. מובהר בזאת כי במידה שתלונה תימסר לאדם שאינו מן המנויים בסעיפים (א) - (ג), מוטלת החובה על אותו אדם להעביר את התלונה לכל אחד מן המנויים לעיל.

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- א. פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם.
- ב. מקום האירוע.
- ג. יום ושעת האירוע במידת האפשר.
- ד. במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:

(1) האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.

(2) האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

16. אופן הגשת התלונה וקבלתה

א. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

ב. הוגשה תלונה בעל פה.

- 1) מקבל התלונה ירשום את תוכן התלונה.
- 2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של מקבל התלונה כדי לאשר את תוכן הדברים.
- 3) מקבל התלונה ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.
- ג. התקבלה תלונה בקשר להטרדה מינית או להתנכלות עפ"י החוק, מקבל התלונה יידע את המתלונן באשר לאפשרויות עפ"י דין לטיפול בתלונות אלה כאמור בס' 12 לעיל, אף אם לא תוגש תלונה, הכל לפי נסיבות העניין (ראה סעיף 17 להלן).
- ד. אחראית לא תטפל בקבלת תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הטיפול בקבלת התלונה למנויים בסעיף 14 לעיל.
- ה. מובהר בזאת כי אחראית ו/או הממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה שקיבלו תלונה, לא תבררנה את התלונה אלא תעבירנה לחקירה לאגף החקירות בנציבות שירות המדינה בלבד, כפי שמפורט בסעיף 18 להלן, ולא תמסור כל מידע קשור לתלונה לכל גורם אחר במשרד או מחוצה לו.

17. נודע למשרד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה, לאחר התייעצות עם ראש אגף החקירות או הממונה על התביעה, לבירורו של אגף החקירות בנציבות שירות המדינה; הועבר מקרה כאמור לבירורו של אגף החקירות או נודע לאגף החקירות על מקרה כאמור, יקיים אגף החקירות, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחוייבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה ככל שניתן.

18. בירור וחקירת התלונה על ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה

- א. חקירת התלונה תעשה על ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה. לפיכך, אם מקבל התלונה אינו אגף החקירות, יעבירה מקבל התלונה לחקירה באגף החקירות.
- ב. חקירת התלונה תעשה ביעילות ותינתן לה עדיפות, במידת האפשר, ביחס לתלונות האחרות שנחקרות באותה עת באגף החקירות.
- 1) חקירות תלונה על ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה תעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר –

א. מתלונן לא ייחקר על עברו המיני, למעט חקירה הנדרשת בנסיבות העניין בדבר קשר מיני קודם עם הנילון. ניתן לחקור על עבר מיני של המתלונן, בנסיבות בהן אין קשר מיני עם הנילון, אם קבע מנהל אגף החקירות כי חקירה זו חיונית כדי להגיע לחקר האמת.

ב. חקירה על עברו המיני של מתלונן לפי הוראות סעיף קטן א תעשה תוך שמירה קפדנית על כבודו ופרטיותו של הנפגע.

2) מתלונן זכאי שאדם המלווה אותו, לפי בחירתו, יהיה נוכח בעת חקירתו בגוף החוקר, אלא אם כן סבר מנהל אגף החקירות כי יש בכך כדי לפגוע בחקירה.

3) תחול הגבלה על מסירת פרטים אישיים של מתלונן בהתאם לעקרונות המותווים בסעיף 7 לחוק זכויות נפגעי עבירה, התשס"א-2001.

ד. המשרד ונציבות שירות המדינה מחויבים להגן על המתלונן, במהלך חקירת התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה⁴ כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את חקירת התלונה; בין היתר תפעל נציבות שירות המדינה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין ותיתן הוראות בעניין זה למשרד.

ה. היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במשרד - לאחר חקירת התלונה בעניינו, יתואם המשך הטיפול בעניין עם קבלן כוח האדם או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ.

ו. היה הנילון עובד הסכם - לאחר חקירת התלונה בעניינו על ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה, יועברו המלצות אגף החקירות להנהלת המשרד אשר יפעל בהתאם להסדר המשמעת החל על העסקת הנילון (על פי הקבוע בהסכם הקיבוצי או בכל הסדר אחר רלוונטי).

19. טיפול סגן הנציב (משמעת) במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

א. סגן הנציב (משמעת) רשאי בכל שלב ליתן 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.

ב. לאחר קבלת חומר החקירה מאגף החקירות, רשאי סגן הנציב (משמעת) לנקוט בין השאר בכל אחת מהפעולות הבאות:

- 1) להעביר את התלונה לחקירה פלילית.
- 2) להורות על פתיחת הליכים משמעתיים לפי חוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג-1963.
- 3) להורות על סגירת התיק.

ג. מתלונן זכאי לקבל מידע על השלב שבו מצוי ההליך המשמעתי בקשר לתלונה שהגיש; ואולם לא ייכלל במידע לפי סעיף קטן זה, מידע שמסירתו אסורה לפי כל

⁴ המונח "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "ענייני 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.

דין, או שיש במסירתו, לפי שיקול דעתו של האחראי על החקירה או על התביעה, כדי לפגוע בחקירה או בפרטיותו או בשלמו של אדם.

חלק ח' : שונות

20. עובד חוץ המועסק בפועל במשרד ועובדי הסכס

א. על פי החוק והתקנות:

- 1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם עובדי הסכס ועובדי חוץ.
 - 2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם את מעסיקו בפועל של עובד החוץ ואת הממונים על עובדי ההסכס.
- לכן, מעסיק בפועל והממונה על עובדי הסכס נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות, שמבצע עובד חוץ או עובד הסכס המועסק אצלו.

ב. הוראות מיוחדות לעניין זה מצויות בסעיפים 14 (ג) ו-18 (ו') לתקנון זה.

21. עובדי שירות הביטחון הכללי ועובדי המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים

הוראות תקנון זה יחולו על עובדי שירות הביטחון הכללי ועל עובדי המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, בכפוף להוראות נוהל ליישום החוק והתקנון בנושא מניעת הטרדה מינית בשרותי הביטחון, מיום 29.2.04.

22. הוראות המשמעת הנוהגות בשירות המדינה לעניין הטרדה מינית והתנכלות קבועות בפרק 43.4 לתקשי"ר.