

מניעת הטרדה מינית בשירות המדינה

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

תאריך עדכון: טבת תשפ"ה, ינואר 2025

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

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.

¹ סעיפים 4, 5 ו- 6 לחוק.

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

תוכן העניינים

4.....	חלק א' : מהן הטרדה מינית והתנכלות ?
4.....	1. מהי הטרדה מינית?
5.....	2. מה אינו הטרדה?
5.....	3. מהי התנכלות?
6.....	4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?
7.....	חלק ב' : התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות
7.....	5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות
7.....	6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת
8.....	חלק ג' : מדיניות ואחריות שירות המדינה כמעביד
8.....	7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות שירות המדינה
8.....	8. אחריות שירות המדינה כמעביד
9.....	חלק ד' : הגדרות
10.....	חלק ה' : מניעת הטרדה מינית והתנכלות
10.....	9. צעדי מנע
10.....	10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים
10.....	11. קבלת מידע, וממי
11.....	חלק ו' : מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך ?
11.....	12. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו
12.....	חלק ז' : הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד
12.....	13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?
12.....	14. בפני מי מתלוננים?
13.....	15. תוכן התלונה
13.....	16. אופן הגשת התלונה וקבלתה
13.....	17. נודע למשרד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות
14.....	18. בירור וחקירת התלונה על-ידי אגף החקירות בנציבות שירות המדינה
14.....	19. טיפול אגף חקירות משמעת במקרה של הטרדה מינית או התנכלות
16.....	חלק ח' : שונות
16.....	20. עובד חוץ המועסק בפועל במשרד, עובד קבלן שירות ועובדי הסכם
16.....	21. עובדי שירות הביטחון הכללי ועובדי המוסד
16.....	22. הוראות המשמעת הנוהגות בשירות המדינה לעניין הטרדה מינית
17.....	נספח א'- טופס רישום הטרדה מינית על ידי הממונה על מניעת הטרדה מינית
24.....	נספח ב'- עיקרי התקנון למניעת הטרדה מינית בשירות המדינה

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 משש 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 התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן ;
- לדוגמה :** התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו או לבושו של אדם או לאברי גופו, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

ואולם בהתייחס לסעיף קטן 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, לרבות לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

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".

תקנון למניעת הטרדה מינית מותאם לשירות המדינה

(6) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. לעניין זה יובהר כי "תצלום, סרט או הקלטה" כוללים גם עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם.

לדוגמה: הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות.

פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונות עירום כלשהי בלא הסכמתו של אדם המזוהה באופן שעלול להשפילו או לבזותו, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות.

(הודעת נשי"מ 10/9)

ג. אי הסכמה

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, חוק 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, או 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 ממונה 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 מסוימים - מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

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

ההליך המשמעתי 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 לרבות עובדי חוץ, במסגרת יחסי עבודה; מעביד צריך לנקוט אמצעי סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

- (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה חלק ה');;
- (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראה חלק ז');;
- (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה 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 הסכם" - עובד אשר הוראות חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 וחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963 אינן חלות על העסקתו, המועסק בכפוף להוראות הסכם קיבוצי מיוחד החל על עובדי אותה יחידה מסוימת בה הוא מועסק (לדוגמא עובדי הסכם במערכת הביטחון, עובדי הסכם בטח"י ועוד) או על-פי הסכם קיבוצי מיוחד החל על עובדים מסוג מסוים (לדוגמא מתמחים במשפטים, סטז'רים לרפואה וכדו').

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

"מזמין שירות" ו"קבלן שירות" - כהגדרתם בסעיף 20א(ד) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

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' מהממונה על מניעת הטרדה מינית במשרד או ביחידת הסמך, אשר זהותה ופרטי יצירת הקשר יפורסמו לידיעת כלל עובדי המשרד לרבות עובדי הסכם, ועובדי חוץ.

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 (ראה 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 לממונה על מניעת הטרדה מינית כאמור בסעיף 11 (3) לעיל, או לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה בדוא"ל mishmaat@csc.gov.il.
- ב. התלונה לא תוגש לממונה, אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, או מכל סיבה אחרת. במקרה כזה התלונה תוגש ישירות לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה או לכל ממונה על מניעת הטרדה מינית במשרד אחר אשר הוסמכה לטפל בתלונה ע"י אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה.
- ג. אם הנילון הוא עובד הסכם, תוגש התלונה לממונה מטעם המשרד, בהתאם לאמור לעיל בסוף קטן 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 בהסכם הקיבוצי החל על עובדי ההסכם.
- ד. אם הנילון הוא עובד חוץ המועסק בפועל במשרד:
 - 1) תוגש התלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם או קבלן השירות, או לאחראי מטעם מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, או לממונה מטעם המשרד או לכל אחד מהמנויים בסעיף 14 (ב) לעיל (לפי העניין);
 - 2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן (כוח האדם או השירות) או לאחראי 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 זכות 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 המוטרת הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
 - 2) האם יש בין המטריד למוטרת 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 על-פי החוק, מקבל התלונה יידע את המתלונן באשר לאפשרויות על-פי דין לטיפול בתלונות אלה כאמור בסעיף 12 לעיל, אף אם לא תוגש תלונה, הכול לפי נסיבות העניין (ראה סעיף 17 להלן).
- ד. ממונה 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 ממונה או המנהלת האגף לשוויון מגדרי 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 המחויבים, 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](#).
- ג. 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.
- ד. היה הנילון עובד חוץ בפועל במשרד - לאחר חקירת התלונה בעניינו, יתואם המשך הטיפול בעניין עם קבלן כוח האדם או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ.
- ה. 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 אגף חקירות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- א. ראש אגף חקירות 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

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.

את הישגות 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 מנהל אגף בכיר (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), התשכ"ג-1963 ;
- 3) להורות על סגירת התיק.

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

א. על-פי החוק והתקנות :

1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם עובדי הסכם, ועובדי חוץ.

כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם את מעסיקו בפועל של עובד החוץ ואת הממונים על עובדי ההסכם.

לכן, מעסיק בפועל והממונה על עובדי הסכם נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ראה סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות, שמבצע עובד חוץ או עובד הסכם 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 בשירותי הביטחון, מיום 29.2.2004.

22. הוראות המשמעת הנוהגות בשירות המדינה לעניין הטרדה מינית והתנכלות

קבועות בפרק 43.4 לתקשי"ר.

23. הוראת מעבר לעניין חוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 16), התשפ"ד 2024 :

כללים שנקבעו לפי סעיף 7(ד) לחוק האמור וחלים על קבלן כוח אדם, עובד קבלן כוח אדם ומעסיק בפועל, יחולו גם על קבלן שירות, עובד קבלן שירות ומזמין שירות ; ואולם עובדי קבלן השירות לא יבואו במניין עובדי מזמין השירות לקביעת מספר עובדי המעסיק.

תאריך הדיווח: _____

נספח א'

טופס רישום הטרדה מינית ע"י ממונה על שוויון מגדרי

פתיחה לשיחה:

עליך להזדהות בפני המתלוננת/מתלונן – להציג את תפקידך וסמכותך כאחראית מכוח החוק למניעת הטרדה מינית. יש להסביר למתלוננת/מתלונן שהיא תקבל תמיכה לכל אורך ההליך, לרבות ליווי לחקירה ולעדות בבית הדין, סיוע בהגנה מהתנכלויות, וכן לציין כי במקרים מסוימים (אך לא תמיד) יבחן אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה הפעלת סמכות מנהלית של העברה/השעיה של המטריד על פי הקבוע בדין.

יש להסביר למתלוננת/מתלונן כי השיחה הינה דיסקרטית אולם חלה עליך חובה להעביר כל מידע שיימסר בשיחה לגביה ההטרדה לגורמים המוסמכים בנציבות שירות המדינה, וזאת על-פי ההוראות בתקנון המותאם לנושא בשירות המדינה. כלומר: גם אם המתלוננת/מתלונן תחזור בה מתלונתה או תבקש שהנושא לא יטופל, כל החומר יועבר לטיפול נציבות שירות המדינה בהתאם להוראות. **יש לציין כי חל איסור להעביר את המידע לגורמים אחרים במשרד כגון: מנכ"ל, סמנכ"ל או אחרים.**

יש לציין בפני המתלוננת/מתלונן כי הינך נדרשת לתרשומת מדויקת ככל האפשר של השיחה לצורך המשך הטיפול בנושא. שמות של עדים או מעורבים נוספים שתציין יועברו לידיעת הנציבות בלבד.

יש להציג בפני המתלוננת/מתלונן את האפשרויות העומדות לבחירתה ולהדגיש שבכל בחירה – את כממונה מלווה אותה בתהליך ועומדת לצידה בקשר עם האירוע: המישור הפלילי (דרך המשטרה), המישור האזרחי (תביעה נזיקית), המישור המשמעתי.

פרטים רלוונטיים לגבי הופעת המתלוננת/מתלונן בזמן השיחה (בכ, סערת רגשות, בלבול וכו'):

מתי וכיצד התלונה הראשונית הגיעה לידיעתך: _____



מדינת ישראל

תקנון למניעת הטרדה מינית מותאם לשירות המדינה



פרטי הצדדים באירוע:

פרטי המתלוננת/מתלונן:

שם המתלוננת/מתלונן: _____ ת"ז: _____
תפקיד: _____ משרד/בי"ח/יחידת סמך: _____
טלפון נייד: _____ טלפון נוסף: _____ דוא"ל: _____
האם המתלוננת/מתלונן: עובד/ת מדינה // עובד/ת כ"א // אחר: _____

פרטי הנिलון/נילונה:

שם הנילון/נילונה: _____ ת"ז: _____
תפקיד: _____ משרד/בי"ח/יחידת סמך: _____
טלפון נייד: _____ טלפון נוסף: _____ דוא"ל: _____
האם הנילון/הנילונה: עובד/ת מדינה // עובד/ת כ"א // אחר: _____
פרטים נוספים: _____

מהות יחסי העבודה בין המתלוננת/מתלונן לנילון/נילונה (האם יש יחסי כפיפות, יחסי מרות בלתי פורמאלית, עמיתים לעבודה, וכד'):

פרטי האירוע:

* יש לתעד את השיחה באופן מדויק ובמילים של המתלוננת/מתלונן.

פרטים אודות אירוע ההטרדה / התנכלות (פרטים מדויקים וככל האפשר ציטוטים מפי המתלוננת/מתלונן):

מתי התרחש האירוע: _____

האם האירוע התרחש במסגרת מקום העבודה: לא // כן

איפה התרחש האירוע: _____

פרטי האירוע/ים: (נא לתעד את דברי המתלוננת/מתלונן באופן מדויק):



נציבות
שירות
המדינה

[illegible]



מדינת ישראל

תקנון למניעת הטרדה מינית מותאם לשירות המדינה

[illegible]

האם ישנן ראיות חיצוניות לתלונה (מכתבים, הודעות טקסט, הודעות מוקלטות וכו'):

האם היו תוצאות פיסיות לאירוע (קריעת בגד, חבלות או נזק אחר לרבות נפשי):

האם המתלונן/נת הביע/ה אי הסכמה: לא // כן (ניתן להפנות לפירוט האירוע מעלה):

אירועים חוזרים, התנכלות, וכד':

האם היו אירועים נוספים: לא // כן (ניתן להפנות לפירוט האירוע מעלה):

מה קרה מאז האירוע ועד למועד מסירת התלונה?

- האם מתנכלים לה/לו? לא // כן
- האם המתלוננת/מתלונן קופח/ה? לא // כן
- האם פוגעים במעמדה? לא // כן
- האם המתלוננת/מתלונן חוותה אירוע נוסף שקשור לדעתה לתלונה? לא // כן

במידה ויש התנכלות או כד':

על ידי מי מבוצעת:

מה טיב ההתנכלות:

מה קשר ההתנכלות להטרדה:



מדינת ישראל

תקנון למניעת הטרדה מינית מותאם לשירות המדינה



עדים ועדויות:

האם יש עדים לאירוע ההטרדה המינית: לא // כן :

שם העד/ה 1 : _____ תפקיד : _____
טלפון נייד : _____

שם העד/ה 2 : _____ תפקיד : _____
טלפון נייד : _____

האם יש עדים אחרים שפגשת לאחר האירוע ו/או שסיפרת להם על האירוע: לא // כן :

שם העד/ה 1 : _____ תפקיד : _____
טלפון נייד : _____
כיצד נחשף/ה לאירוע: _____

שם העד/ה 2 : _____ תפקיד : _____
טלפון נייד : _____

כיצד נחשף/ה לאירוע: _____

האם יש עדים לאירוע/י ההתנכלות: לא // כן :

שם העד/ה 1 : _____ תפקיד : _____
טלפון נייד : _____

שם העד/ה 2 : _____ תפקיד : _____
טלפון נייד : _____



מדינת ישראל

תקנון למניעת הטרדה מינית מותאם לשירות המדינה



האם ידוע לך על מוטרדות/ים נוספות/ים? לא // כן :

שם מוטרד/ת 1 : _____ תפקיד : _____
טלפון נייד : _____

שם מוטרד/ת 2 : _____ תפקיד : _____
טלפון נייד : _____

האם ידוע לך על סובלות/ים נוספות/ים מהתנכלות הקשורה לאירוע ההטרדה : לא // כן :

שם נפגע/ת 1 : _____ תפקיד : _____
טלפון נייד : _____

שם נפגע/ת 2 : _____ תפקיד : _____
טלפון נייד : _____

סיום השיחה:

בסיום השיחה, יש להקריא למתלונן/נת את פרטי התרשומת ולהחתימה מטה. כמו כן, יש לברר עם המתלוננת/מתלונן האם קיימים לה מעגלי תמיכה, וליידע אותה על הקו לסיוע לנפגעות תקיפה מינית *1202.

חתימת המתלוננת/המתלונן : _____

שם הממונה : _____ משרד : _____ חתימת הממונה : _____

תקנון למניעת הטרדה מינית מותאם לשירות המדינה

נספח ב' - עיקרי התקנון למניעת הטרדה מינית

מניעת הטרדה מינית בשירות המדינה

הצעות חוזרות בעלות אופי מיני
המופנות לאדם אשר הראה למטרד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות*.

מעשים מגונים
מעשה לשם ביוזי, או גירוי או סיפוק מיני, שנעשה ללא הסכמת הנפגע או הנפגעת.

סחיטה באיומים
לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

פרסום תצלום, סרט או הקלטה
של אדם ללא הסכמתו תוך התמקדות במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו.

התייחסות מבזה או משפילה
המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.

התייחסויות חוזרות המופנות לאדם המתמקדות במיניותו - כאשר אותו אדם הראה למטרד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות*.

מהי התנכלות אסורה?

פגיעה שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה או בתביעה שהוגשה בגין הטרדה מינית.

למי מתייחס החוק?

ההטרדה וההתנכלות יכולות להתבצע על ידי גברים ונשים כאחד, ולהיות מופנות לבני ובנות שני המינים. הן יכולות להתקיים במקום העבודה, במקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי עבודה או תוך ניצול מרות ביחס העבודה ובכל מקום שהוא (למשל, בית הממונה).

מה ניתן לעשות במקרים של הטרדה מינית או התנכלות על רקע מיני?

הליך אזרחי - תביעה נזיקית
מסלול התביעה האזרחית יכול להתקיים במקביל למסלול המשמעתי או הפלילי. בית הדין לעבודה רשאי לפסוק פיצוי בגובה של 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק וכן פיצויים נוספים על נזקים מוכחים.

ניתן להגיש תביעה אזרחית עד שלוש שנים לאחר האירוע.

הליך פלילי
הגשת תלונה במשטרת ישראל. במקרה כזה אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה עוקב אחר התלונה, ובסיומה יכול לנקוט בהליכים משמעתיים נוספים.
עונש מקסימלי בהליך הפלילי הינו 2-4 שנות מאסר.
ניתן להעמיד לדין פלילי בתקופה של 5-10 שנים לאחר האירוע, בהתאם לסוג העבירה.

הליך משמעתי
פנייה לממונה על השוויין המגדרי במשרד, או פנייה ישירה לאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה, או פנייה לממונה הישיר המחזיב או מחוייבת להעביר הפנייה לאחד מהגורמים הנ"ל. בהליך משמעתי יכולים להינקט צעדים משמעתיים כגון פיטורין, פסילה משירות המדינה, פגיעה בזכויות פנסיה ועוד. מועד ההתיישנות של ההליך המשמעתי אינו נספר מיום האירוע, ותלוי בקיום התנאים המפורטים בסעיף 64 לחוק ירות המדינה [משמעת] התשכ"ג - 1963.

מי יכולים ויכולות להגיש תלונה?

אדם אחר או מי מטעמו שטוען כי עובד או עובדתו של המעסיק או הממונה מטעמו, לרבות עובדי הסכם ועובדי חוץ המועסק אצל המעסיק או מזמין השירות או קבלן כח האדם, הטרידו אותו או אותה מינית או התנכלו לו או לה, במסגרת יחסי עבודה או מי מטעמו

עובד או עובדת, או מי מטעמו, לרבות עובדי הסכם ועובדי חוץ המועסק אצל המעסיק או מזמין השירות או קבלן כח האדם הטוענים כי ממונה, עובד או עובדת אחרים, לרבות עובדי הסכם או עובדי חוץ, הטרידו אותו או אותה מינית או התנכלו לו או לה, במסגרת יחסי עבודה או מי מטעמו

נפגעת? יש לך כתובת!

1. הממונה על השוויין המגדרי ומניעת הטרדה מינית:
דוא"ל:
טלפון:

2. אגף משמעת בנציבות שירות המדינה בדוא"ל: mishmaat@csc.gov.il

*במקרים בהם ההתייחסויות או ההצעות נעשות תוך ניצול יחסי כוחות בלתי שווים, עצם הפניות החוזרות מהוות עבירה, גם אם מי שאלהם מופנות ההתייחסויות או ההצעות, לא הביעו חוסר עניין או חוסר רצון.
הנוסח המחייב מופיע בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, ובתקנון המותאם לשירות המדינה מכוח החוק. שלט זה אינו בא במקום החוק והתקנון, ואינו מחליף בשום אופן. לקריאת התקנון המלא ולשון החוק, היכנסו לאתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה בכתובת:
https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/sexual_harassment_regulations/he/sexual-harassment-regulations.pdf

מחויבים לסביבת עבודה מוגנת, מכבדת ובטוחה