

כאן – תאגיד השידור הישראלי

תקנון למניעת הטרדה מינית

על פי סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

תאגיד השידור הישראלי ("התאגיד") מכיר בכבודו של כל אדם, בזכותו להגנה על פרטיותו המינית ובזכותו לשוויון חברתי גם בתחום זה. התקנון למניעת הטרדה מינית נועד למלא אחר דרישות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ("החוק למניעת הטרדה מינית"), להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998, ולהגשים את ערכי התאגיד כאמור.

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

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, עומדות בניגוד למדיניות התאגיד והוא לא ישלים עמן.

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם כאמור בסעיף 11 לתקנון זה. עם זאת, בהיבטים מסוימים התאגיד בחר לדרוש נורמות התנהגות מרחיבות יותר נוכח טיב העיסוק הייחודי שלו, ערכיו והיותו גוף ציבורי.

כל שימוש בלשון זכר יתייחס להלן גם לנקבה.

מה יש בתקנון זה?

חלק סעיפים

א	1-4	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו-"מסגרת יחסי עבודה")
ב	5-6	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ג	7-8	מדיניות המעסיק ואחריותו
ד	9-11	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה	12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו	13-18	הליך תלונה אצל המעסיק וטיפול באחריות המעסיק
ז	19-20	שונות:
		עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל המעסיק (סעיף 19)
		עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

א. הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; החוק מתייחס לכל האפשרויות האלה.

ב. על פי חוק למניעת הטרדה מינית הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

(2) מעשה מגונה.

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

ואולם, במקרים הבאים אין צורך להראות אי הסכמה:

א. ניצול של יחסי מרות במסגרת יחסי עבודה. יחסי מרות לעניין זה יכולים להיות יחסי כפיפות בין מנהל לעובד, וכן תלות מסוג אחר, לרבות השפעה כלשהי על תנאי העבודה של העובד.

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

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

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 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 במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:

א. הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרתו;

ב. הפרסום נעשה למטרה כשרה;

ג. יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;

בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם.

יובהר כי התאגיד דורש מכל עובדיו כי לא ינהגו כאמור בסעיף 1 זה גם כלפי גורמים אחרים עימם הם מקיימים קשרי עבודה וקשרים מקצועיים במסגרת עבודתם בתאגיד, אף אם לא מתקיימים יחסי עבודה פורמליים.

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 ובמסגרת יחסי עבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);

ד. ניצול 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 אינו איסור על חיזורים הנעשים בהסכמה 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:

(1) מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. [הערה - משפטית: בוועדת כ"א נאמר כי יש להחליף את המילה "מקור" במילה "רקע". מבדיקה משפטית עולה כי בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, כך מנוסח הסעיף הרלוונטי, והשימוש הוא במילה "מקור". אנו מציעים להשאיר את הנוסח בהתאם לחוק ולא לשנותו.]

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.

(2) מעסיק 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) מעסיק 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.

ב. הגנת תלונת שווא/ תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) - יוכלו המעסיק והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, 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 המעסיק;

דוגמאות:

אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;

מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;

מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו.

מקום שבו מצולמת תוכנית מטעם התאגיד;

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה:

נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה, לשם עבודה שאינה במקום העבודה הקבוע.

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

חלק ב': תוצאות 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 חוק למניעת הטרדה מינית, ולענין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998) –

- (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 - מהמעסיק של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

- הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.
- גם התנהגויות לא ראויות שאינן עולות כדי הטרדה מינית עלולות להוות עבירת משמעת של התנהגות שאינה הולמת.

חלק ג': מדיניות התאגיד ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות התאגיד

- הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות התאגיד, והוא לא ישלים עמן.

8. אחריות המעסיק

- 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 (ר' חלק 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 יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

- 9. צעדי מנע**
- א. התאגיד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם התאגיד, סביבת עבודה ללא הטרדה מינית והתנכלות.
- ב. התאגיד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- ג. התאגיד יקיים פעולות הסברה, הדרכה וריענון בדבר איסור על הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. התאגיד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות כאמור הנעשות מטעמו; לחלופין התאגיד מאפשר לעובדיו 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.
- ד. התאגיד דורש מכל ממונה לדווח לאחראי, כאמור בסעיף 11(ב) להלן, על יחסים אישיים החורגים ממסגרת העבודה הרגילה בינו לבין מי מכפופיו או מי שנתון למרותו מיד עם התגבשותם.

- 10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים**
- ככל הצורך, התאגיד משתף פעולה עם ארגון/י העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

- 11. קבלת מידע**
- א. עובד זכאי:
- (1) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:
- החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;
- הוראות משמעת של התאגיד לענין הטרדה מינית והתנכלות.
- (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של התאגיד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ב. עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי לענין זה, שהוא:

עירית שרמן-צמח, סמנכ"לית שיווק ומכירות

טלפון: 050-8442726; אימייל: irits@kan.org.il

- (3) תקנון זה יפורסם במקום בולט לעין בשליטת המעסיק.

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

12.

א. בפני אדם הסבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, עומדות, על פי החוק, שלוש אפשרויות:

(1) טיפול באחריות המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה או בפני נציבות שירות המדינה; הפרוצדורה לענין 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 שהמעסיק אחראי, גם נגד המעסיק (ר' סעיף 8 לענין אחריות המעסיק).

ב. מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

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

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

חלק ו': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(1) עובד שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו 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(ב) לעיל. ניתן להגיש תלונה גם לנציבות שירות המדינה.

ב. אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, – למעסיק או לנציבות שירות המדינה (אם התלונה הוגשה למעסיק כאמור, המעסיק יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

ג. אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, אזי –

(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.

15. תוכן התלונה

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 המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו ;
 - ב. האם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכד'.

16. 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.

17. בירור התלונה

- א. לאחראי שמור שיקול הדעת האם לברר את התלונה בעצמו או להעבירה לבירור וטיפול נציבות שירות המדינה והוא יסתייע בייעוץ משפטי לצורך קבלת החלטה.
- ב. התקבלה תלונה, והאחראי החליט לטפל בה בעצמו, 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 בענין התלונה.
- ג. האחראי יסתייע בייעוץ משפטי שיועמד לרשותו בבירור כל תלונה.
- ד. אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- ה. אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור למי שהתמנה על ידי המעסיק לממלא מקומו או לנציבות שירות המדינה או למעסיק ; אם האחראי העביר את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
- ו. בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- ז. בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין 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.

ח. מעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה¹ כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

ט. בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18(א) ו-(ד).

י. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעסיק.

יא. נודע למעסיק 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 סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול התאגיד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

א. קיבל מעסיק 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 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 לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

ב. המעסיק יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; 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 17(ו);

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

¹המונח "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "ענייני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות תנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או עובדו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

ה. היה 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

19. 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 שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם עובד של קבלן כוח אדם;

(2) כל שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם מעסיק בפועל.

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

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

20. עיקר ההוראות המשמעתיות לענין הטרדה מינית והתנכלות

בהתאם לסעיף 56(7) לחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014, יחול על עובדי התאגיד חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, בשינויים שיקבע שר התקשורת בהסכמת שר המשפטים וכן נהלי המשמעת של התאגיד, בנוסחם מעת לעת.