

מהי הטרדה מינית

הטרדה מינית היא אחד מחמשת המעשים הבאים:

1) סחיטת אדם לביצוע מעשה מיני - איום בסגנון "אם... אז..."

לדוגמה: מנהל המאיים לפטר עובדת אם לא תקיים איתו יחסים מיניים.

2) מעשה מגונה - נגיעות, לטיפות, חיבוקים, נשיקות, חשיפה פיזית וכו', בניגוד לרצונו של אדם.

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

3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני - אדם המציע שוב ושוב הצעות מיניות לאחר בניגוד לרצונו. לדוגמה: עובד המציע שוב ושוב לעובדת הצעות "להתמזמז" איתו או להראות לו את החזה שלה, אף על פי שהראתה לו שאינה מעוניינת.

4) התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניות - אדם המתייחס שוב ושוב באופן מיני לאחר בניגוד לרצונו. לדוגמה:

הערות מיניות כגון: "איזו חולצה סקסית", משלוח מיילים מיניים או בדיחות גסות למרות התנגדותה של העובדת.

5) התייחסות מבזה או משפילה למין, למיניות או לנטייה מינית - הערות משפילות (גם הערות חד פעמיות) בקשר להיותו של אדם זכר או נקבה, לאופן שבוע הוא מפגין מיניות או לנטייתו המינית. לדוגמה: "אני מת לדפוק מזכירה" או "מה זה החצאית הקצרה הזו, את נראית כמו זונה".

6) פרסום תשלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו ועלול להשפיל את האדם, בניגוד להסכמתו.

לדוגמה: הפצת תמונות עירום של אדם או סרטונים מיניים שלו ברשתות חברתיות כגון: פייסבוק, וואצאפ וכו'. (הפצת חומרים אלה אסורה גם אם המפיץ לא יצר אותם בעצמו).

מהי התנכלות

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, בתלונה או בתביעה על רקע הטרדה מינית.

פגיעה זו נועדה בד"כ לצורך השתקת ההטרדה או לצורך נקמה במי שחשף אותה.

הפגיעה אינה חייבת להיות מופנית כלפי מי שהוטד מינית, היא יכולה להיות מופנית גם כלפי מי שסייע או העיד לטובת הנפגע. המתנכל לא חייב להיות האדם שהטריד מינית, הוא יכול להיות חבר שלו, בן משפחתו, מנהל או עובד העובד עימו וכיוב"צ.

לדוגמה: המטריד, אנשים מטעמו או אנשים מטעם המעביד מזהירים את המוטד שאם תתלון - תפגע.

לדוגמה: מעביר המאיים על מבקשת עבודה, שאם תתלון על כך שהטריד אותה - היא לא תתקבל לעבודה.

לדוגמה: מעביד המאיים על עובד המסייע למוטרדת, שאם ימשיך לסייע לה - יפגע.

יחסי מרות

יחסי מרות הם יחסים לא שוויוניים, שבהם המטריד בכיר יותר מהמוטרדת. הטרדה מינית או התנכלות מצד בעל מרות כלפי עובדת הכפופה לו חמורה במיוחד, מכיוון שהיא נעשית תוך

ניצול של יחסי חוסר השוויון ביניהם.

1) כשמטרחשת הטרדה מסוג הצעות חוזרות התייחסויות חוזרות (סעיפים 3,4 בראש הפרק "מהי הטרדה מינית"), במסגרת יחסי מרות - המוטרת אינה צריכה להראות את התנגדותה להצעות או להתייחסויות מיניות. החוק רואה אותה מראש כאיל התנגדה לכך.

2) גם רומן, הכולל יחסים מיניים בהסכמה, אסור כל עוד קיימים יחסי מרות. ממונה המעוניין לקיים רומן בהסכמה עם כפיפה חייב ליזום את ניתוק יחסי המרות כבר בתחילת הקשר + לדווח על הקשר להנהלה.

3) הענות בעל מרות לחיזור או פיתוי של כפיפים לקיים יחסים מיניים עימם אסורה. הרציונל לאיסור הזה הוא הציפייה ממנהלים להתנהגות ראויה ביחסי עבודה גם אם מנסים "להדיח" אותן להתנהגות לא ראויה.

מה יכול נפגע מהטרדה או התנכלות לעשות

- 1** הליך פלילי - להתלונן במשטרה (בד"כ במקרים חמורים).
 - 2** הליך אזרחי - להגיש תביעה אזרחית בבית משפט/בית הדין לעבודה כלפי המטרד, המתנכל והמעביד.
 - 3** הליך משמעתי - להגיש תלונה במקום העבודה.
- הנפגעת היא שבוחרת באילו מההליכים הללו לנקוט, והיא יכולה לנקוט יותר מהליך אחד - לבחירתה.

איסור חמור בארגון

הטרדה מינית והתנכלות אסורות עפ"י החוק. הן מהוות **עבירת משמעת חמורה** במקום העבודה.

קיבוץ רמת השופט מתייחס בחומרה לכל מקרה של הטרדה או התנכלות, ודורש ממנהליה ומעובדיה **להימנע** מהן.

במקרה של ספק - יש לנהוג לפי האפשרות המחמירה. **קיבוץ רמת השופט** דורש מעובדיו ובעיקר ממנהליו לעשות כל שביכולתם כי **למנוע** מעמיתיהם לעבודה ומהכפופים להם לבצע מעשים כאמור. האיסור חל לא רק על ההתנהגות בתוך המשרד, אלא **בכל מקום** בו מתקיימת פעילות מטעם העבודה, בכלל זה נסיעות, פגישות בחוץ, טיסות לחו"ל וכו'.

האיסור חל גם **ביחס לעובדי קבלן, עובדים זמניים, לקוחות וספקים**.

קבלת מידע והגשת תלונה

התקנון הנוכחי הינו תקציר ההוראות בחוק. כל עובד זכאי לקבל מהאחראית למניעת הטרדה מינית מידע מלא ומפורט הכולל את החוק, התקנון והתקנון השלם, וכן מידע על פעולות הדרכה בנושא זה המתקיימות בחברה.

כל עובדת זכאית להגיש תלונה על הטרדה או התנכלות אצל האחראית למניעת הטרדה מינית.

התלונה תתברר, תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר.

במידת הצורך תינתן למתלוננת הגנה מפני הנילון בתקופת הבירור.

גברים ונשים

התקנון כתוב בלשון נקבה, מאחר שרוב הנפגעות מהטרדה והתנכלות הן נשים. עם זאת, החוק אוסר באותה מידה הטרדה מינית והתנכלות גם כלפי גברים.

בקיבוץ רמת השופט האחראית על נושא הטרדה המינית הינה: נועה בר זיו טלפון: 052-3267653

כל תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יש להביא הפניה בפניה בהקדם האפשרי, על מנת שניתן יהיה לטפל בה ביעילות.

הנדון : דיווח על נוכחות בעבודה בעקבות התיקון החדש לחוק הגנת השכר

חובתנו החוקית כמעביד, במיוחד לאור התיקון לחוק הגנת השכר שנכנס לתוקף בחודש פברואר 2009, לנהל רישום נוכחות בעבודה **לכלל** העובדים (לרבות עובדים ומנהלים המקבלים שכר חודשי או גלובאלי). המדובר בדיווח מוקדם על שעות ימי העבודה ועל ימי היעדרות (חופשה, מחלה, מילואים וכיו"ב).

על מנת שנוכל לקבל תמונה מלאה ומדויקת ביחס לנוכחותך בעבודה, נבקשך להקפיד ביתר שאת, מתחילת עבודתך, על דיווח בדבר נוכחותך פעמיים ביום, בכניסה לעבודה וביציאה ממנה.

הואיל ורישום שעות העבודה אמור לשקף במדויק את שעות העבודה שבוצעו בפועל, הרי שאם יצאת ממקום העבודה במהלך היום, מכל סיבה שהיא, הנך מתבקש לדווח גם על כך.

עובד שלא דיווח על שעות עבודתו יפנה **באותו היום או בסמוך לכך ומוקדם ככל הניתן** לממונה הישיר עליו, וזה יאשר בחתימתו את שעות העבודה בפועל. להסרת ספק, הסדר זה אמור להתבצע במקרים חריגים בלבד.

אנו מבהירים כי עובד שבאופן שיטתי לא ידווח בזמן אמת כניסה/יציאה, תאלץ ההנהלה לשקול נקיטת צעדים מולו.

בנוסף, נבקשך לדווח בסוף כל חודש על הימים בהם נעדרת מעבודתך, ולציין את סיבת היעדרות.

דף הנוכחות ימסר לעיוןך בסוף כל חודש. הערות, תיקונים והשגות יש להגיש למנהל/ת האישית/ת עד ליום ה- הראשון לחודש הבא, על מנת שניתן יהיה להכין את המשכורות בהתאם.

אנו מבקשים את תשומת ליבכם ושיתוף הפעולה שלכם בנושא, לרווחת כולם וכנדרש על פי חוק.

הנדון : דיווח על נוכחות בעבודה בעקבות התיקון החדש לחוק הגנת השכר

חובתנו החוקית כמעביד, במיוחד לאור התיקון לחוק הגנת השכר שנכנס לתוקף בחודש פברואר 2009, לנהל רישום נוכחות בעבודה **לכלל** העובדים (לרבות עובדים ומנהלים המקבלים שכר חודשי או גלובאלי). המדובר בדיווח מוקפד על שעות וימי העבודה ועל ימי היעדרות (חופשה, מחלה, מילואים וכיו"ב). על מנת שנוכל לקבל תמונה מלאה ומדויקת ביחס לנוכחותך בעבודה, נבקשך להקפיד ביתר שאת, מתחילת עבודתך, על דיווח בדבר נוכחותך פעמיים ביום, בכניסה לעבודה וביציאה ממנה. הואיל ורישום שעות העבודה אמור לשקף במדויק את שעות העבודה שבוצעו בפועל, הרי שאם יצאת ממקום העבודה במהלך היום, מכל סיבה שהיא, הנך מתבקש לדווח גם על כך. עובד שלא דיווח על שעות עבודתו יפנה **באותו היום או בסמוך לכך ומוקדם ככל הניתן** לממונה הישיר עליו, וזה יאשר בחתימתו את שעות העבודה בפועל. להסרת ספק, הסדר זה אמור להתבצע במקרים חריגים בלבד. אנו מבהירים כי עובד שבאופן שיטתי לא ידווח בזמן אמת כניסה/יציאה, תאלץ ההנהלה לשקול נקיטת צעדים מולו. בנוסף, נבקשך לדווח בסוף כל חודש על הימים בהם נעדרת מעבודתך, ולציין את סיבת ההיעדרות. דף הנוכחות ימסר לעיוןך בסוף כל חודש. הערות, תיקונים והשגות יש להגיש למנהל/ת האישית עד ליום ה- הראשון לחודש הבא, על מנת שניתן יהיה להכין את המשכורות בהתאם. אנו מבקשים את תשומת ליבכם ושיתוף הפעולה שלכם בנושא, לרווחת כולם וכנדרש על פי חוק.

1. **ידוע לי שיש ברשותי קרן פנסיה פעילה** ובאחריותי להעביר טופס הצטרפות/ טופס קוביות מקרן הפנסיה לבחירתי - עד 3 חודשים מיום תחילת עבודתי.
- במידה והטופס לא הועבר, ידוע לי כי המעסיק יפתח עבורי קופה מקרן פנסיה ברירת מחדל.
2. **אין לי קרן פנסיה פעילה**, תחילת הפקדות בתאריך כ- 6 חודשים מיום תחילת עבודתי.
- בתום 6 חודשי עבודה בפועל, תבוטח, לפי בחירתך, בקרן פנסיה או בחברת ביטוח מוכרת בביטוח מנהלים על פי הוראות צו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה בהתאם לחוק.

הנדון: טופס הסכמה לקבלת תלוש שכר באמצעות דואר אלקטרוני

1. אני הח"מ מאשר בזאת כי הוצע לי לקבל את תלוש השכר החודשי באמצעות תיבת הדואר האלקטרוני שברשותי, כאמור בתקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר התשע"ז - 2017) וכי אני רשאי לבחור שלא להסכים לשיטת המצאה זו ובמקרה כזה יועבר תלוש השכר לידי כפי שהיה עד היום. הסכמה זו וכן הוויתור על קבלת תלוש שכר בכתב תקפים כל עוד לא הודעתי בכתב על חזרתי בי מן ההסכמה.
2. במידה ובחרת למשלוח תלוש השכר באמצעות דואר אלקטרוני:
 - א. אני מאשר כי מסרתי למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית המצוינת מטה בהסכמה. אני מצהיר כי כתובת זו משמשת אותי באופן אישי.
 - ב. הסכמתי לקבל את התלוש באופן האמור ניתנה בשים לב לכל אלה:

(1) ידוע לי שמערכת הדואר האלקטרוני החיצונית אינה בשליטת המעסיק;

(2) העברת טופס זה לחתימתי מהווה התחייבות מצד המעסיק לנקוט אמצעים סבירים שיבטיחו כי הגישה לתלוש השכר והצפייה במידע בו תהיה לי בלבד, או בהרשאתי, וכי לכל הפחות נקט המעסיק אמצעים של הצפנת המידע לשם הגנה על פרטיותי;

(3) על אף האמור, אני מסכים שתלוש השכר שלי יישלח למערכת דואר אלקטרוני שאינה בשליטת המעסיק שלי, אני מתחייב להודיע בכתב למעסיק שלי על קבלה של תלוש שכר בתוך חמישה ימים מה-9 לכל חודש, וידוע לי כי:

- (א) המידע עשוי להיות חשוף לצדדים שלישיים ובהם מפעיל שירות הדואר האלקטרוני החיצוני;
- (ב) אין ערובה לכך שמערכת הדואר האלקטרוני החיצונית כוללת אמצעי הגנה מפני חדירה אליה ומפני שיבוש בעבודתה;
- (ג) ייתכן שהמידע יאבד, לא יישמר או לא יגיע ליעדו עקב נסיבות שאינן בשליטת המעסיק;
- (ד) ייתכן שהמידע נשמר מחוץ לגבולות מדינת ישראל, והדבר עשוי להשליך על זכויותי לעניין שימושים שייעשו במידע;
- (ה) מומלץ כי אדאג לגיבוי ושמירה של תלושי השכר שיישלחו אלי בדרך זו באופן עצמאי.

ג. הסכמתי שבחלק זה תקפה כל עוד לא הודעתי בכתב על חזרתי מההסכמה.

כניסה לצפייה בתלוש שכר: חשבים נט

אישור וחתימה

סטטוס המועמד/ת להצעת
העבודה

מאשר/ת את ההצעה

תאריך חתימת העובד/ת

19/07/2026

חתימת העובד/ת



שליחה וחתימה

סטטוס משאבי אנוש
הושלם שליחה למנהל/ת קהילה

תאריך

19/07/2026


מאיה דרור
מנהלת מש"א

חתימה מנהל/ת קהילה

סטטוס מנהל/ת קהילה

מאושר


מאיה דרור
מנהלת מש"א