

תקנון מותאם למניעת הטרדה מינית

עתיד חדש

2021



הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים. אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעת נזיקין¹

הטרדה מינית והתנכלות הינן התנהגויות הפוגעות בערכי החברה וביחסי העבודה ואינן מקובלות על הנהלת עתיד חדש.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק) התשנ"ח 1998² ולקבוע את הסדרי המשמעת ואופן הטיפול בתלונות בחברת עתיד חדש.

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות, החוק והתקנות הם הקובעים וניתן לעיין בהם.

כל האמור בלשון זכר מכון גם לנשים.

1. סעיפים 4,5,6 בחוק
2. קובץ התקנות 5918, כ"ח באב, התשנ"ח 1998.

תוכן העניינים:

עמ'	
4	א. מהן הטרדה מינית והתנכלות
8	ב. התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות
9	ג. מדיניות חברת עתיד חדש
	ד. מניעת הטרדה מינית והתנכלות
10	כולל פרטי וסמכויות הממונה.
	ה. מה לעשות אם הוטרדת מינית
12	או אם התנכלו לך?
	ו. הליך התלונה אצל מעביד וטיפול
13	באחריות המעביד
	ז. שונות: עובד חוץ מועסק בפועל
18	פירוט פעולות המשמעת

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, 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. לדוגמא: 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 היא: מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים. לדוגמא: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה.

3. הצעות חזרות בעלות אופי מיני. כאשר האדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.

4. התייחסויות חזרות המופנות לאדם ביחס למינו או מיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות. לדוגמא: התייחסויות חזרות לפן המיני במראהו או לבושו של אדם או לאיברי גופו, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם האדם הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לא.

6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו של האדם ללא הסכמתו.

ג. אי הסכמה:

1. ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

- סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. (פסקה ב 1 לעיל).
 - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה ב 5 לעיל).
 - ניצול יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות ב 3 ו 4 לעיל)
 - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות ב 3 ו 4 לעיל).
 - ניצול תלות במסגרת טיפול נפשי ו/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 יוותר תחום אפור. לדוגמא: קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או מיניותו של האדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

א. על פי החוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה (ראה סעיף 4 בתקנון):

1. מעביד או ממונה מטעמו פוגעים בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות מיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת לבד 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.

2. מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית ליצירת קשר אישי מעביד או ממונה מטעמו פוגעים 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 פוגעים בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות, כאמור בסעיף זה. לדוגמא: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר, והמעביד או הממונה 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 שאינם נכונים.

4. מהי מסגרת יחסי העבודה?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימות בכל אחת מ-4 נסיבות אלה :

1. במקום העבודה

2. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד, דוגמאות :

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

3. תוך כדי עבודה. לדוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

4. 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 למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על-פי חוק שוויון ההזדמנות 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 המשמעת אינו בא במקום הליך פלילי ו/או אזרחי, כמפורט בסעיף 5(ב) ובסעיף 12 להלן.

חלק ג': מדיניות עתיד חדש ואחריותה

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות החברה.

הטרדה מינית והתנכלות מהווה פגיעה בערכי וחזון החברה השואפת להישען על ערכים הומאניים כמו גם להעניק לעובדים ידע ותמיכה והתפתחות מקצועית ואישית. הטרדה מינית פוגעת ביחסי העבודה ובתחושת הבטחון של העובדים וביכולתם להתפתח אישית ומקצועית.

8. אחריות החברה 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 העבודה. 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 התנכלות, 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 מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות:

9. צעדי מנע

א. הנהלת עתיד חדש דורשת מכל ממונה ומכל עובד, לרבות עובדי קבלן כוח אדם (תקנה 1) וכן כל עובד חיצוני, המועסקים בפועל, אם באמצעות גוף אחר ואם בכל דרך אחרת (להלן: "עובד חוץ"), להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור. הכל כדי ליצור סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות, השומרת על השוויון בין המינים.

ב. הנהלת החברה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

ג. פעולות הסברה והדרכה: הנהלת עתיד חדש דורשת מכל ממונה ומכל עובד לרבות עובדי חוץ, להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. לחילופין תאפשר ההנהלה לעובדיה לרבות עובדי 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 ההדרכות.

בנוסף תשתתף הממונה על מניעת הטרדות מיניות בישיבות צוות במסגרות השונות, תעלה נושא זה ואת מדיניות החברה על סדר היום, יתקיימו ימי עיון בנושא וכן הדרכות פרטניות.

א. עובד, לרבות עובד חוץ, זכאי –

1. בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) התשנ"ח – 1998
וראות תקנון עתיד חדש לשרותי אנוש בע"מ לענין הטרדה
מינית והתנכלות.

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

ב. עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מאת הממונה על מניעת
הטרדות מיניות בחברה :

סיגל פילפל- טל: 052-6825526 מייל: sigal.pilpel@gmail.com.

חלק ה: מה לעשות אם הוטרדת מינית או התנכלו לך.

11. 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'.

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. הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל:

1. נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם 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 (ד).

חלק' ו': הליך תלונה בחברה וטיפול באחריות עתידי חדש

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- א. עובד, לרבות עובד חוץ שטוען כי ממונה או עובד אחר, לרבות עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה.
- ב. אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או הממונה מטעמו, לרבות 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 הטרדות מיניות כאמור בסעיף 11 לעיל.
- ב. אם ההממונה היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה למנהלת משאבי אנוש, לאחראי אחר ובהעדרם-למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול האחראי)
- ג. אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד-
 1. תוגש תלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד.

2. אם הוגשה תלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אדם רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד, 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. יום ושעת האירוע במידת האפשר.
4. במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית- אחד מאלה:
 - א. האם המוטרת הראה למטריד שההתנהגות הפריעה לו.
 - ב. האם יש בין המטריד למוטרת יחסי תלות, מרות וכו'.

16. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בע"פ.

(ב) הוגשה תלונה בע"פ:

1. הממונה תרשום את תוכן התלונה.
2. המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של הממונה כדי לאשר את תוכן הדברים.
3. הממונה תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. בירור התלונה

א. התקבלה תלונה הממונה-

1. תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה' סעיף 12 לעיל).

2. תפעל לבירור התלונה. לצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, הנילון ועדים, אם ישנם ובמידת האפשר, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.

3. תפעל להפריד ככל הניתן בין המתלונן לנילון עד לסיום הבירור.

4. במידה ויעלה הצורך, תפנה לבירור משפטי, לגורמי סיוע חיצוניים ותכנס ועדה לסיוע בבירור.

ב. ממונה לא תפעל לבירור התלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

ג. ממונה שהיא בעלת נגיעה אישית תעביר את הבירור למנהלת משאבי אנוש.

ד. בירור התלונה ייעשה ביעילות וללא דיחוי.

ה. בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן והנילון ובין היתר-

1. לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או עפ"י דין.

2. לא תשאל שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון ולא תתייחס למידע על עברו המיני של מתלונן כאמור. האמור בפסקה זו לא יחול אם הממונה סבורה שאם לא תשאל שאלות און תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

ו. חברת עתיד חדש תגן על המתלונן במהלך בירור התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה (קבלה לעבודה, תנאי עבודה פיזיים וסביבתיים, שכר או גמול אחר, קידום בעבודה, הכשרה מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים

אחרים) כתוצאה מהגשת התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה. בין היתר יפעלו הממונה, המנהל הישיר והמנכ"ל לית להרחקת הנילון מהמתלונן ככל שניתן ונראה נכון בנסיבות העניין.

ז. בתום בירור התלונה תגיש הממונה למנכ"ל לית, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בחיזוי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בתלונה.

ח. היה הנילון עובד קבלן המועסק בפועל אצל המעסיק, תגיש הממונה את הסיכום לקבלן ולמנכ"ל לית.

ט. אם נודע להנהלת עתיד חדש על מקרה של הטרדה מינית או מהתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולא הוגשה תלונה, או משהמתלונן חזר בו מתלונתו, תעביר את המקרה לבירור הממונה. במקרה שנודע לממונה על חשד להטרדה מינית או התנכלות ולא הוגשה תלונה, תקיים הממונה בירור, ככל הניתן, על המקרה. במקרה שהמתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המנכ"ל לית במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

א. קיבלה המנכ"ל לית את סיכומה והמלצותיה של הממונה לפי סעיף 17 (ז), תחליט בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיה לגבי כל אחד מאלה:

1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגר יחסי עבודה והרחקת הנילון מהתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או התנכלות.
2. פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות לעניין הטרדה מינית או התנכלות.
3. אי נקיטת צעד כלשהו.

ב. המנכ"לית תפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולממונה. כן תאפשר המנכ"לית למתלונן ולנילון לעיין בסיכום הממונה ולהחלטותיה.

ג. המנכ"לית רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה ותמסור הודעה מנומקת למתלונן ולנילון.

ד. המנכ"לית יכולה לדחות, לשנות או לעכב את החלטתה בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה. במקרה זה המעסיקה-

1. תמסור הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולממונה.

2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים תפעל לפי סעיף 17 (ו).

3. בתום ההליכים תקבל החלטה לפי סעיף קטן (א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן של כ"א המועסק בפועל, רשאים המעסיקה והקבלן להסכים ביניהם מי יבצע את הוראות סעיף זה כולן או חלקן.

חלק ז: שונות

19. עובד של קבלן כ"א המועסק בפועל בחברת עתיד חדש

(א) לפי התקנות עובד המועסק בפועל בחברה (מעסיקה בפועל)-

1. כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם את אותו עובד קבלן.
2. חברת עתיד חדש, כמעסיקה בפועל נושאת באחריות מעסיק רגיל בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן שמועסק אצלה.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14 (ג), 17 (ח) ו 18 (ה)

20. עיקר ההוראות המשמעותיות לענייני הטרדה מינית והתנכלות:

הטרדה מינית והתנכלות מהוות כאמור הפרות משמעת אשר החברה לא תשלים עמן. החברה עלולה לנקוט בסנקציות משמעותיות כלפי המתנכל או המטריד, על פי שיקול דעת החברה. בכלל זה רשאית החברה, מבלי לגרוע מסמכותה לנקוט כל פעולה נוספת, לנקוט אחת או יותר מהסנקציות הבאות: הערה לתיק אישי, שיחת נזיפה, נזיפה חמורה, מניעת עדכון שכר, מניעת קידום, שלילת זכאות למענקים או הפחתתם, השעיה ופיטורים.

לרשותכם בכל שאלה:

סיגל פילפל- הממונה על מניעת הטרדות מיניות.

טל: 052-6825526.

[דואר אלקטרוני: sigal.pilpel@gmail.com](mailto:sigal.pilpel@gmail.com)