טל. 08-9551502
דוא"ל: ronit.h@matnas-arad.org

מתנ"ס ערד

תקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית – 1998

מטרת החוק:
"חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו,
וכדי לקדם שוויון בין המינים".
(חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998)

התנהגויות אסורות על פי חוק

הטרדה מינית היא:

1. סחיטה באיומים כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
2. מעשים מגונים: מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים או מעשה מגונה בפומבי בפני אדם אחר, ללא הסכמתו.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות המאורות.
4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות. במקרה של יחס מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין ו/ או התנגדות.
5. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן בפרסום עלול להשפיל את האדם לבזותו, ולא ניתנה הסמכתו לפרסום.

התנכלות

הפעלת לחץ של האדם שנגדו הוגשה התלונה, על המתלונן ו/או על גורמים היכולים להתערב בטיפול.
סעיף זה נועד להגן על המתלונן, העדים והמטפל בתלונה בנושא הטרדה מינית.

חובות המעביד

מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה. חובה על המעביד:

- לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה.
- לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהן, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.
- מעביד המעסיק יותר מ- 25 עובדים חייב לקבוע תקנון שבו יובא עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעביד. המעביד יפרסם את התקנון בין עובדיו.
- לקיים פעולות הסברה והדרכה למנהלים/ות ועובדים/ות.
- יש לנקוט אמצעים סבירים על מנת להגן על מתלונן/ת.

טל. 08-9551502
דוא"ל:ronit.h@matnas-arad.org

מתנ"ס ערד

דרכי תגובה

1. תלונה אצל המעביד או ממונה מטעמו במטרה לקיים בירור ולנקוט בדרכי טיפול שנקבעו על ידי הארגון.
2. תביעה אזרחית בבית הדין לעבודה נגד מטריד או מתנכל או מעביד שלא מילא חובותיו על פי החוק.
לבית הדין לעבודה סמכות לפסוק פיצוי של עד 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק גופני ו/או נפשי.
3. תלונה במשטרה - במטרה שתפתח חקירה ובעקבותיה תיפתח חקירה פלילית.

שם הממונה על מניעת הטרדה מינית בארגון: רונית היימן, מנהלת משאבי אנוש

דרכי הפניה לממונה הן: ישירות / טלפון במשרד (שלוחה 5) 08-9551502 ,

מייל ronit.h@matnas-arad.org

ניתן למצוא את התקנון המבהיר את זכויות העובד/ת ודרכי הטיפול בתלונה על ידי המעביד

טל. 08-9551502
דוא"ל:ronit.h@matnas-arad.org

מתנ"ס ערד

תקנון למניעת הטרדה מינית

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

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. אלה גם מעשים פליליים והם מהווים עילה לתביעה בנזיקין, החל מכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: **"החוק"**), ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 ספט' 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות הנהלת החברה אשר לא תשלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998 (להלן: **"התקנות"**) ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות עובדי ועובדות החברה, שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות.

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין הוראות החוק והתקנות גוברות הוראות החוק והתקנות וניתן לעיין בהם כמפורט בהמשך.

מה בתקנון זה

חלק	עמ'	תיאור
א'	2-4	מהן הטרדה מינית והתנכלות
ב'	4-5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות
ג'	5-6	מדיניות החברה ואחריותה כמעסיק למניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד'	6	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ה'	6-9	הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק
ו'	9	שונות

בס"ד

טל. 08-9551502
דוא"ל:ronit.h@matnas-arad.org

מתנ"ס ערד

חיבורים
קהילה | תרבות | ספורט | פנאי
רשת מרכזים קהילתיים בערד

<u>חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?</u>

1. **<u>מהי הטרדה מינית?</u>**

(א) אם כי ברוב מקרי ההטרדה המינית גבר הטריד אישה, גם גברים וגם נשים עלולים להטריד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) לפי החוק, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

<u>לדוגמה</u>: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.

(2) מעשה מגונה.

<u>לדוגמה</u>: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו לפניה, בלא הסכמתה או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה.

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

ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית.

(4) התייחסויות חוזרת המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה.

<u>לדוגמה</u>: התנהגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית.

(5) התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם, לרבות 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. לעניין זה "תצלום, סרט או הקלטה" כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם.

ואולם בהליך פלילי או אזרחי לפי פסקה זו, תהיה זו הגנה טובה למפרסם אם הראה כי הפרסום נעשה בתום לב או למטרה כשרה או פרסום אמת שיש בו עניין ציבורי ולא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו.

<u>לדוגמה</u>:

- הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון;

טל. 08-9551502
דוא"ל:ronit.h@matnas-arad.org

- פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה באופן שעלול להשפילו או לבזותו;

(ג) אם המעשים המנויים בסעיפים 1(ב)(3) ו/או 1(ב)(4) (כלומר: הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם), מופנים כלפי מי שמנוי בפסקאות שלהלן, מעשים אלה מהווים הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין:

(1) לקטין או לחסר ישע - תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין;

(2) למטופל - במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארא-רפואי, תוך ניצול תלות של המטופל במטפל;

בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" הינו אבחון, הערכה, ייעוץ, טיפול, שיקום, או ניהול שיחות, שנעשו באופן מתמשך, בדרך של מפגש פנים אל פנים, כדי לסייע לאדם הסובל ממצוקה, הפרעה, מחלה או בעיה אחרת, שמקורן רגשי או נפשי;

(3) לעובד - במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות;

(4) לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;

(5) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים - תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;

(6) למשתקם כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה - תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;

(7) לאדם - תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות;

(8) לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו - תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור;

בפסקה זו, "עובד הציבור" - כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין;

(9) לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות;

(ד) חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.

טל. 08-9551502
דוא"ל:ronit.h@matnas-arad.org

2. **<u>מהי התנכלות?</u>**

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

<u>דוגמאות</u>:

- פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד;
- פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בתנאי העבודה של עובד – שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו;
- פגיעה שמקורה בסיוע לעובד בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות, כגון: עובדת מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך.

3. **<u>מהי "מסגרת יחסי עבודה"?</u>**

לפי החוק, 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 המעסיק;

<u>דוגמאות</u>:

- אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;
- מרכז ההדרכה, מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;
- יום גיבוש ו/או מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו;

(ג) תוך כדי עבודה;

<u>לדוגמה</u>: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;

(ד) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (ובכלל זה בביתו של ממונה).

טל. 08-9551502
דוא"ל:ronit.h@matnas-arad.org

מתנ"ס ערד

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

4. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות.

הטרדה מינית והתנכלות מהוות –

(א) עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;

(ב) עוולה אזרחית, שבשלה ניתן להגיש תביעה. בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.

5. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעתי.

חלק ג': מדיניות החברה ואחריותה כמעסיק למניעת הטרדה מינית והתנכלות

6. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות החברה, והיא לא תשלים עמן.

7. **אחריות החברה כמעסיק**

(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; על החברה לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות כמתואר בחלק זה;

(2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ה');

(3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ה').

(ב) לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

8. **<u>צעדי מנע</u>**

(א) החברה דורש מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם החברה, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) החברה דורש מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: החברה דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

9. **<u>קבלת מידע, וממי</u>**

(א) עובד זכאי –

(1) לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

- החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
- התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;
- הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות;

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

(ב) עובד יכול לקבל מידע כאמור מהממונה לעניין זה, גב' רונית היימן - הממונה על מניעת הטרדות מיניות במרכז תרבות ערד ע"ש סמואל רובין בע"מ (טל': 08-9551502).

טל. 08-9551502
דוא"ל:ronit.h@matnas-arad.org

מתנ"ס ערד

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

10. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק. הנפגע יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:

(1) טיפול באחריות המעסיק - אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה, בהתאם למפורט בחלק ה' להלן.

(2) הליך פלילי - הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה;

(3) הליך אזרחי - הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) נגד -

- המטריד או המתנכל בעצמו;
- אם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם המעסיק (ר' סעיף 7 לעניין אחריות המעסיק).

חלק ה': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

11. **מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?**

כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה:

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

(ב) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(ג) אדם אחר מטעמם של המנויים בפסקאות (1) או (2).

12. **לפני מי מתלוננים?**

(א) תלונה יש להגיש לממונה על מניעת הטרדה מינית – רונית היימן (להלן – הממונה), באופן ישיר, או במייל ronit.h@matnas-arad.org או בטל': 08-9551502.

(ב) אם הממונה היא האדם שמתלוננים עליו (להלן – הנילון) או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומה של הממונה – מר' עידן עטיה, idan@matnas-arad.org טל': 08-9551502 המעסיק בחברה (להלן – נציג החברה).

(ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל החברה

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראית מטעם החברה, שפרטיה בס"ק (א) לעיל;

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם החברה, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

13. **<u>אופן הגשת התלונה</u>**

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה -

(1) תרשום הממונה את תוכן התלונה, ואם אפשר תציין את הפרטים האלה:

(א) זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם;

(ב) מקום האירוע;

(ג) מועד האירוע;

(ד) תיאור המקרה, לרבות אם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;

(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.

14. **<u>בירור התלונה</u>**

(א) (א) התקבלה תלונה, הממונה -

(1) תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ד', סעיף 11);

(2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, תשמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.

(ב) הממונה לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) הייתה הממונה בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר היא את הבירור לאחראי אחר או למי שהחברה תמנה לממלא את מקומה, ובהעדר אחד מאלה – לנציג החברה. אם הממונה העבירה את הטיפול לנציג החברה כאמור, תפעל זו כפי שאמורה לפעול אחראית בבירור תלונה, לפי סעיף זה.

(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין השאר –

טל. 08-9551502
דוא"ל:ronit.h@matnas-arad.org

(1) לא תגלה הממונה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין;

(2) לא תשאל הממונה שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם הממונה סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;

(3) הממונה תנחה את כלל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא לגלות כל מידע שהגיע אליהם במהלך בירור התלונה, אלא על פי דין.

(ו) החברה תגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין השאר תפעל החברה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל האפשר, וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין.

(ז) בתום בירור התלונה תגיש הממונה למנהל המתנ"ס, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 16(א) ו-(ד).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל החברה, תגיש הממונה את סיכומה לקבלן ולמנהל המתנ"ס.

(ט) נודע לחברה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, תעביר את המקרה לבירור של הממונה.

לעניין זה מנחה החברה בזאת את כלל הממונים מטעמה להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי הממונה. הועבר מקרה כאמור לבירור של הממונה או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים הממונה, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

15. **<u>טיפול החברה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות</u>**

(א) קיבל מנהל המתנ"ס את סיכומה והמלצותיה של הממונה לפי סעיף 15(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; הרחקת הנילון מהמתלונן; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכול 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 בחברה לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי-נקיטת צעד כלשהו.

טל. 08-9551502
דוא"ל:ronit.h@matnas-arad.org

(ב) החברה יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כמו כן יאפשר החברה למתלונן ולנילון לעיין בסיכום הממונה ובהמלצותיה.

(ג) החברה רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועו וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולממונה.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי החברה לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועו או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשתה כן החברה

(1) תמסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל החברה לפי הוראות סעיף 15(ו);

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

(ה) אם הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל החברה, רשאים החברה והקבלן להסכים בשאלה מי מבניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ו': שונות

16. **תחולת התקנון על עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל החברה**

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל החברה -

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם את העובד של הקבלן;

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם את המעסיק בפועל – קרי: החברה;

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13(ג), 15(ח) ו-16(ה) לתקנון זה.