

תקנון למניעת הטרדה מינית

לפי סעיף 7 (ב) 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 ועילה לתביעה בנוזקין.
- הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדת בניגוד מוחלט למדיניות חברת עמיגור ניהול נכסים בע"מ (להלן: "החברה"), אשר לא תשלים עם התנהגויות אלה.
- תקנון זה נודע להבהיר את עיקר הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 (להלן: "החוק למניעת הטרדה מינית") והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח - 1988 (להלן: "התקנות"). במקרה של סתירה בין תקנון זה לחוק למניעת הטרדה מינית והתקנות על פיו, החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.
- הוראות תקנון זה חלות הן על עובדי החברה והן על עובדי קבלן כח אדם.
- כל האמור בתקנון זה בלשון זכר יהא גם בלשון נקבה, ולהיפך.

תוכן העניינים

<u>עמ'</u>		<u>סעיפים</u>	<u>חלק</u>
3	מהי הטרדה מינית ומהי התנכלות?	1-3	א
5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות	4-5	ב
5	מדיניות החברה ואחריותה	6-7	ג
6	מניעת הטרדה מינית והתנכלות	8-10	ד
7	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?	11	ה
7	הליך הגשת תלונה אצל החברה וטיפול באחריות החברה	12-17	ו

חלק א': מהי הטרדה מינית ומהי התנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

(א) הטרדה מינית יכולה להתבצע הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה.

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

(1) **סחיטה באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.**
לדוגמה: ממונה המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין.

(2) **מעשים מגונים - מעשים לשם גירוי או סיפוק מיני שנעשים ללא הסכמה.**
לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה.

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

(4) **התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם על אף שהאדם אליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.**
לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של העובד למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

(5) **התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו או בין אם לאו.**
לדוגמה: התייחסות להיות העובד הומוסקסואל.

(6) **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.**
לענין זה יובהר, כי "תצלום, סרט או הקלטה" – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם.

לדוגמה:

(א) הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון.

(ב) 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) אי הסכמה
ככלל העובד צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית, בין במילים ובין בהתנהגות באופן שאינן משתמעות לשתי פנים; ואולם, אין צורך להראות אי הסכמה במקרים הבאים:

- I סחיטה (פסקה (ב) (1) לעיל);
- II התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב) (5) לעיל);
- III ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל);
לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

2. מהי התנכלות?

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

- (1) **פגיעה שמקורה בהטרדה מינית.**
לדוגמה:
ממונה המפטר או מונע קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד.
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) **פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות.**
לדוגמה:
חברה או ממונה מטעמה הפוגעים בתנאי העבודה של עובד שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו.
- (3) **פגיעה שמקורה בסיוע לעובד בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות.**
לדוגמה:
עובד מסר עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר, ובשל כך החברה או הממונה פוגעים בו בשל כך.

3. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה מתקיימת בכל אחת מ- 5 נסיבות אלה:

- (1) במקום העבודה;
- (2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם החברה;
לדוגמה: במרכזי לימוד או מקום בו מתקיים קורס מטעם החברה;
באולם, מסעדה או במקום שבו מתקיימת מסיבה מטעם החברה לעובדיה.
- (3) תוך כדי עבודה;
לדוגמה: בנסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.
- (4) תוך כדי ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא;
לדוגמה: בביתו של מנהל בחברה
- (5) באחד מאמצעי התקשורת המקוונת.

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

4. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

- (א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני הן התנהגויות בלתי חוקיות הפוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.
- (ב) הטרדה מינית והתנכלות על פי החוק למניעת הטרדה מינית, ולענין התנכלות גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (התשמ"ח-1988) הן -
- (1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה.
 - (2) עוולה אזרחית, שבשלה ניתן להגיש תביעה משפטית. בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל ובמקרים מסוימים מהחברה.

5. הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת

הטרדה מינית והתנכלות, כמשמעותן בחוק למניעת הטרדה מינית, הן עבירות משמעת חמורות לכל דבר ועניין, שעליהן יכול המטריד או המתנכל לשאת בעונש משמעותי.

חלק ג': מדיניות החברה ואחריותה

6. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות החברה

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות ביחסי עבודה ועומדות בניגוד למדיניות החברה, אשר לא תשלים עימן. החברה תפעל בכל האמצעים העומדים לרשותה למניעה, מיגור וטיפול בהטרדה מינית והתנכלות וכן תיקון פגיעה שנגרמה לעובדים עקב כך.

7. אחריות החברה

(א) נוסף לאיסור החל על החברה, ככל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל על החברה אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיה והממונים מטעמה, במסגרת יחסי עבודה; החברה צריכה לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, מ-3 סוגים:

- (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (חלק ד' להלן);
 - (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידעה עליהן (חלק ו' להלן);
 - (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה. (חלק ו' להלן).
- (ב) לפי החוק חברה שלא נקטה אמצעים כאמור בסעיף זה תהא אחראית להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלה או ממונה מטעמה במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את החברה בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

8. צעדי מנע

- (א) החברה דורשת 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 המעסיק, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) החברה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- (ג) פעולות הסברה והדרכה: החברה דורשת מכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. החברה קבעה כי פעם בשנתיים תתקיים הדרכת רענון לכלל עובדי החברה. ההדרכה תבצע ע"י הממונה הראשית למניעת הטרדה מינית, כאמור בסעיף 10 (ב) להלן, ו/או גורם המתמחה בתחום הפגיעה המינית.
- (ד) הממונה הראשית למניעת הטרדה מינית, כאמור בסעיף 10 (ב) להלן, תדאג לבצע הדרכות לכל עובד חדש, לא יאוחר משישה חודשים מיום כניסתו לעבודה.
- (ה) הממונה הראשית למניעת הטרדה מינית, כאמור בסעיף 10 (ב) להלן, תפרסם, אחת לשנה, תזכיר בנושא מניעת הטרדה מינית והתנכלות בחברה. בתזכיר יפורטו דרכי ההתקשרות עם הממונות למניעת הטרדה מינית והאפשרות הקיימות להגשת תלונה.

9. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

החברה תשתף פעולה עם ועד העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

10. קבלת מידע

(א) עובד זכאי -

- (1) לעיין בכל אחד מהמסמכים המפורטים מטה ולקבל צילומים מהם:
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח-1998
 - תקנון למניעת מינית של החברה המפורסם באתר האינטרנט של החברה ובפורטל.
- (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של החברה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) העובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראיות שמונו לענין זה, והן:

עו"ד תמר קציר - ממונה ראשית- טל: 03-6930482 מייל: tamark@amigour.co.il

גבי אורנה גרינברג - טל: 03-6930218 מייל: ornag@amigour.co.il

גבי ידידה שרעבי - טל: 03-6930476 מייל: yedida@amigour.co.il

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

11. (א) **אם עובד סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק** - העובד יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:
- (1) **פניה לחברה:** אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת יחסי עבודה, הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה הפרוצדורה לענין זה מפורטת בחלק ו'.
- (2) **פניה למשטרה - הליך פלילי:** העובד יכול להגיש תלונה במשטרה.
- (3) **פניה לבית משפט - הליך אזרחי:** העובד יכול להגי, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל- בבית הדין האזורי לעבודה) נגד -
· המטריד או המתנכל בעצמו;
· החברה, אם הוא טוען שהחברה אחראית (לענין אחריות החברה - ראה סעיף 7 לעיל).
- (ב) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לפנות לקבלת סיוע ממרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בטל: 1202- נשים 1203- גברים.

חלק ו': הליך הגשת תלונה אצל החברה וטיפול באחריות החברה

12. **מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?**
- התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:
- (א) עובד הטוען כי ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.
- (ב) אדם אחר שטוען כי עובד של החברה או ממונה מטעמה הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- (ג) אדם אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (א) או (ב), לרבות עמותה או ארגון או גוף אחר, ובלבד כי הובאה הסכמה בכתב מאת האדם להגשת התלונה.

13. **לפני מי מתלוננים?**

- (א) תלונה לאחראי שפרטיו מצוינים בסעיף 10 (ב) לעיל.
- (ב) אם האחראי הוא הנילון (האדם שמתלוננים עליו) או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי (לפי סעיף 16 (ג) להלן) או לאחראי אחר, ובהיעדרם- למנהל אחר אצל החברה. (אם הגיש את התלונה למנהל אחר כאמור, יפעל מנהל זה כפי שאמור לפעול האחראי על פי הוראות חלק זה).

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

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם החברה.

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

14. תוכן התלונה

התלונה תכלול תיאור המקרה, לרבות :

(א) פירוט זהות המעורבים במקרה ושל עדים, אם ישנם ;

(ב) פירוט מקום האירוע ;

(ג) פירוט מועד האירוע ;

(ד) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - יש לפרט אחד מאלה :

(1) אם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.

(2) אם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכדומה.

15. 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 שהגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים. במידה והמתלונן מסרב לחתום האחראי יציין זאת במפורש.

(3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

16. בירור התלונה

(א) משהתקבלה תלונה, יפעל האחראי כדלקמן :

(1) האחראי יפגש עם המתלונן או המדווח בהקדם האפשרי (ניתן לקיים את המפגש גם מחוץ לחברה, בהתאם לנסיבות).

(2) פגישת הבירור תתקיים בנוכחות האחראי והמתלונן בלבד, אלא אם האחראי יבקש נוכחות של מלווה מטעמו.

- (3) במהלך הבירור האחראי יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 11 לעיל)
- (4) האחראי יתעד את גרסת המתלונן ויחתים אותו על גבי טופס לאישור תוכנו.
- (5) האחראי יפעל לבירור התלונה, ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, הנילון והעדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.
- (6) העדויות והמסמכים הנלווים יהיו חסויים וישמרו על ידי האחראי במקום שהגישה אליו נתונה בידו בלבד.
- (ב) אחראי לא יטפל בתלונה אם יש לו נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) אחראי שיש לו נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי החברה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למנהל אחר אצל החברה. אם האחראי העביר את הטיפול למנהל אחר כאמור, יפעל מנהל זה כפי שאמור לפעול האחראי בבירור התלונה על פי סעיף זה.
- (ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי, לא יאוחר מ - 14 ימי עבודה.
- (ה) בירור תלונה יעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון, ועדים אחרים, ובין היתר -
- (1) האחראי לא יגלה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה, אלא אם הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי כל דין;
- (2) האחראי לא ישאל שאלות בקשר לעבר המיני של המתלונן, עבר 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, יגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון או לחקר האמת.
- (3) האחראי ינחה 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 היתר תפעל החברה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.
- (עניני עבודה משמעם: קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותנת החברה לעובד או לאחר בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה).
- (ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למנכ"ל החברה, לא יאוחר מ - 14 ימי עבודה, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.
- (ח) היה נילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל החברה, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולחברה.

(ט) נודע לחברה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חוזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של האחראי. הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חוזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

17. טיפול החברה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מנכ"ל החברה את סיכומיו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 16 (ז), יחליט בלא דיחוי ותוך 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 על מנת למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות.

(2) פתיחה בהליכים משמעותיים כנגד מי מהמעורבים.

(3) אי נקיטת צעד שהוא.

(ב) מנכ"ל החברה 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) מנכ"ל החברה רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את ההחלטה לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מנכ"ל החברה לדחות החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן -

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל מנכ"ל החברה לפי הוראות סעיף 16 (ו).

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

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