

1. נוהל למניעת הטרדה מינית

- 1.1 העמותה תמנה ממונה על מניעת הטרדה מינית, קרן ברנס : 054-6734310
- 1.2 באחריות הממונה על מניעת הטרדה מינית :
 - א. הפצת התקנון למניעת הטרדה מינית בעמותה – בתי הספר ומוקדי הפעילות ;
 - ב. הקפדה על כללי התקנון למניעת הטרדה מינית באמצעות קשר עם מנהלי בתי"ס/רכזי הפעילות ;
 - ג. טיפול במקרים של הטרדה מינית והתנכלות.
- 1.3 בקליטת עובד/מתנדב לעמותה, יחתום על תקציר הוראות התקנון למניעת הטרדה מינית.
- 1.4 בכל בית ספר/מוקד פעילות המונה מעל 25 עובדים ומתנדבים ייתלה תקציר הוראות התקנון למניעת הטרדה מינית.
- 1.5 **תקנון למניעת הטרדה מינית והתעמרות במסגרת פעילות בית הספר /מוקד הפעילות (להלן: התקנון)**

פתח דבר :

עמותת "דרור בתי חינוך" מפעילה רשת של בתי-ספר ומרכזים חינוכיים (להלן: מוקדי הפעילות) ומעסיקה לשם כך מורים, מנהלים, מדריכים, יועצות עובדי מנהלה ומפקחים. אלה הם עובדים ו/או ממונים של העמותה, והוראות החוק, התקנות והתקנון חלות עליהם ועל העמותה כמעסיקה.

לצורך הפעלת המרכזים, מתקשרת העמותה עם גורמים חיצוניים לביצוע עבודות ומתן שירותים כגון: ניקיון, תחזוקה, גינון, לימוד קורסים מיוחדים ועוד. כל אלה אינם עובדים של העמותה ואינם עובדים של קבלני כוח-אדם, אולם, לצורך תקנון זה בלבד, יש לראות בהם כנמנים על צוותי מוקדי הפעילות.

מאחר ומדובר במסגרות בהן מתחנכים קטינים, מצאנו לנכון להדגיש בפניכם, כי כאשר מדובר בהטרדה מינית של קטין (מי שטרם מלאו לו 18 שנה), אין צורך להראות אי הסכמה של הקטין.

מאחר ובמסגרת מוקדי הפעילות מתקיימים יחסי מרות בין מורים ומדריכים לתלמידים ולחניכים, בין מנהלים ומפקחים למורים, בין מנהלות למזכירות וכד', מצאנו לנכון להדגיש כי כאשר מאן דהו מנצל את יחסי המרות הנ"ל, אין צורך להראות אי הסכמה של המתלונן.

- העמותה תידע את כל העובדים והמתנדבים בדבר מינוי האחראית למניעת הטרדה מינית ודרכי הפנייה אליה.
- העמותה תדאג להכשרה והדרכה לאחראית למניעת הטרדה מינית.
- האחראית למניעת הטרדה מינית בעמותה תקבל תלונות, תקיים בירור ותמליץ למעסיק בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התעמרות במסגרת יחסי עבודה, וכן תתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליה.

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

1	מהן הטרדה מינית והתעמרות (ו"מסגרת יחסי עבודה").
2	התוצאות של הטרדה מינית והתעמרות(עבירה פלילית, עילה לתביעת נזיקין).
3	מדיניות המעסיק ואחריותו.
4	מניעת הטרדה מינית והתעמרות.
5	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
6	הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות המעסיק.
7	שונות : עובד קבלן כוח-אדם המועסק אצל אדם אחר(סעיף 19) ; מעסיק המעסיק 25 עובדים או פחות(סעיף 20) ; עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתעמרות(סעיף 21)

חלק א': מהן הטרדה מינית והתעמרות?

1. מהי הטרדה מינית?

- א. הטרדה מינית יכולה להיעשות על ידי גבר והן על ידי אישה ;
- ב. על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998, הטרדה מינית היא כל אחת מחמש צורות התנהגות אלה :
- (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני, לדוגמה : מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין.
- (2) מעשה מגונה. לדוגמה : עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
- (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן, והולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים הבאים :
- ניצול של יחסי מרות בעבודה. לדוגמא : מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
 - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל. "קטין" לצורך חוק זה – אדם שטרם מלאו לו 18 שנים. לדוגמה : מורה המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי תלמיד.
- (4) ההתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. לדוגמה : התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה שלעיל.
- (5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לא. ג.אי הסכמה :
- (1) ככלל, אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. חובה זו אינו חלה לגבי אלה :
- סחיטה (פסקה(ב)(1) לעיל) ;
 - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה(5)(ב) לעיל) ;
 - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטרת (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל) ;
 - ניצול של יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול – של קטין, חסר ישע (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) ;
 - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי – של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות(ב)(3) ו-(4).
- ד. 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. לדוגמה : קשה להגדיר מראש כל מה שיחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו אוסר 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:
- (1) מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. 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. דוגמאות: ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני; מנהל המפטר מורה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
 - (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. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעסיק 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 המעסיק והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה יודע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

- א. על-פי חוק 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:
- במסגרת טיול שארגן בית הספר;
 - מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;
 - מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו.
- (3) תוך כדי עבודה לדוגמה: 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 חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין 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 משמעתית.

חלק ג': מדיניות המעסיק ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות העמותה, והיא לא תשלים 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 (ר' חלק ד).
 - (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או התנכלות 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. העמותה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם העמותה, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- ב. העמותה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- ג. פעולות הסברה והדרכה: העמותה דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחילופין העמותה מאפשרת לעובדיה 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.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

- העמותה תשתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- ע"פ רוב ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה זה הוא: הסתדרות המורים/ארגון המורים.

11. קבלת מידע

- א. עובד זכאי –

- (1) בהתאם לתקנות – לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:
 - (1) חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998;
 - (2) תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח – 1998;
 - (3) הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
 - (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של העמותה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
 - ב. עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לעניין זה, שהיא:
- גב' קרן ברנס, הממונה על מניעת הטרדה מינית, ומספרה: 054-6734310

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

12. דרכי פעולה במקרה של הטרדה מינית:

- א. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
- טיפול באחריות העמותה: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו'.
 - הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
 - 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 המעסיק (ר' סעיף 8 לעניין אחריות המעסיק).
 - מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?
- נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.
 - העמותה יכולה להחליט, איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותה (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו' סעיף 18(ד))

חלק ו': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

- עובד שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- אדם אחר שטוען כי עובד של העמותה או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה;
- 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?

- תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.
 - אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהיעדרם – לאחראי המרכזי.
 - אם הנילון היה עובד של קבלן כוח-אדם המועסק בפועל אצל העמותה –
- תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעסיק;
 - אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם העמותה, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- פירוט זהות המעורבים במקרה, ועדים, אם ישנם;
 - מקום האירוע;
 - במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית – אחד מאלה:
- האם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
 - 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 מגיש התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
 - 3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. בירור התלונה

- א. התקבלה תלונה, והאחראי –
 - 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 בעניין התלונה.
- ב. אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- ג. אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעסיק לממלא מקומו, ובהיעדר אחד מאלה לאחראי המרכזי.
- ד. בירור התלונה יעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- ה. בירור תלונה יעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים ובין היתר –
 - 1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אם אלא 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, יגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- ו. מעסיק יגן 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 יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
- ז. בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות עניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו-(ד).
- ח. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעסיק.
- ט. נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר 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 המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- א. קיבל מעסיק את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 12 (ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 2 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;

"ענייני עבודה" משמעם: קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים – הקשורים למסגרת יחסי העבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורין, פיצויי פיטורין, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

- (2) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר והמשמעת החלות אצל המעסיק לעניין 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; וכן 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 משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה, עשה כן המעסיק:
(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
(2) כל עוד לא יסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 17(ו);
(3) בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף קטן(א).
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 מה שנאמר בתקנות זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם;
(2) כל מה שנאמר בתקנות זה לגבי "מעסיק" כולל גם אותו מעסיק בפועל. לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות כשל 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) לתקנות זה.

20. מעסיקים של 25 עובדים או פחות

- א. לפי התקנות, מעסיק שמעסיק 25 עובדים או פחות, המוסר עותק של התקנות לדוגמה לעובדיו ולממונים מטעמו או מפרסם אותו במקום בולט לעין שבשליטתו, יוצא ידי חובותיו -
(1) ליידע את עובדיו והממונים מטעמו באשר להוראות החוק והתקנות;
(2) לדרוש מעובדיו והממונים להימנע מהטרדה מינית והתנכלות ולדרוש מהם למנוע מעשים אלה.
הערה: מעסיק שמעסיק 25 עובדים או פחות אינו חייב למסור או לפרסם את התקנות כאמור – הוא יכול לבצע את חובותיו האמורות בפסקאות (1) ו-(2) בדרך אחרת.
ב. מינוי אחראי (ר' סעיף 11(ב) וחלק ו') – לפי התקנות, מעסיק המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לראות עצמו כאחראי; אם הוא קובע עצמו כאחראי, כל מה שנאמר בתקנות זה לגבי אחראי יחול עליו.

21. הוראות משמעתיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות

עובד ו/או ממונה מטעם המעסיק, אשר יקבע בפסק דין אזרחי ו/או פלילי, כי הוא אחראי להטרדה מינית והתנכלות, פוטר ללא הודעה מוקדמת, ייתכן ותישקל שלילת פיצויים כל תשלום אחר בגין סיום יחסי העבודה.

הערה: כל האמור בלשון זכר/נקבה מתייחס לשני המינים.

2. נוהל למניעת התעמרות בעבודה

- 2.1 העמותה תמנה ממונה על מניעת התעמרות בעבודה.
- 2.2 באחריות הממונה על מניעת התעמרות בעבודה:
 - א. הפצת התקנון למניעת התעמרות בעבודה – בתי הספר ומוקדי הפעילות;
 - ב. הקפדה על כללי התקנון למניעת התעמרות בעבודה באמצעות קשר עם מנהלי בתי"ס/רכזי הפעילות;
 - ג. טיפול במקרים של התעמרות.
- 2.3 בקליטת עובד/מתנדב לעמותה, יחתום על תקציר הוראות התקנון למניעת התעמרות בעבודה.
- 2.4 בכל בית ספר/מוקד פעילות המונה מעל 25 עובדים ומתנדבים ייתלה תקציר הוראות התקנון למניעת התעמרות בעבודה.

התקנון למניעת התעמרות בעבודה ולטיפול בתלונות התעמרות בעבודה

עמותת "דרור בתי חינוך" רואה בהתעמרות בעבודה התנהגות פסולה, פוגענית ומזיקה, ומנהיגה מדיניות של אפס סובלנות כלפי כל גילוי של התעמרות במסגרת העבודה.

נוהל זה נועד להגדיר מהי התעמרות בעבודה, לקבוע דרכי מניעה, ולהסדיר מנגנון יעיל, דיסקרטי והוגן לבירור תלונות. התעמרות בעבודה (התעמרות תעסוקתית) היא התנהגות חוזרת ונשנית המופנית כלפי עובד/ת, אשר יש בה כדי ליצור עבורו/ה סביבה עוינת, פוגענית או משפילה במסגרת העבודה.

1. התעמרות יכולה להתבצע על ידי ממונה, עמית לעבודה, כפוף, או גורם שלישי במקום העבודה.
2. דוגמאות להתנהגויות שעשויות להוות התעמרות:
 - א. נזיפות, צעקות או הרמת קול באופן משפיל או פומבי.
 - ב. האשמות שווא, ביקורת בלתי מוצדקת או קנטרנית באופן סדרתי.
 - ג. בידוד מקצועי או חברתי מכוון (כגון: מדור הפגנתי, אי-שיתוף במידע חיוני לתפקיד).
 - ד. הצרת צעדים תעסוקתית, הקצאת משימות בלתי אפשריות/מופרכות, או ריקון התפקיד מתוכן.
 - ה. פגיעה בשם הטוב, הפצת שמועות זדוניות או לגלוג על העובד/ת.
- ***לשם הבהרה:** ניהול ענייני, מתן משוב מקצועי/איכותני (גם אם אינו נעים), דרישה לעמידה ביעדים, או הסדרת משמעת כחוק – אינם מהווים התעמרות בעבודה, כל עוד הם נעשים בהגינות, מקצועיות ובלשון מכבדת.
3. עובד/ת הנפגע/ה מהתעמרות בעבודה, או רואה התעמרות כלפי עובד/ת אחר/ת, ראשית להגיש תלונה בכתב או בעל-פה לממונה בעבודה, אשר יתפנה לאחד מהממונים לבירור ומניעת התעמרות בעמותה להמשך טיפול הטיפול בנושא.
4. במידה והתלונה נוגעת למנהל עצמו/ה, ניתן להגיש תלונה ישירות ל-1 מתוך 2 ממונים על מניעה ובירור התעמרות בעמותה באמצעות טלפון או דוא"ל: קרן ברנס או אודי יעקב.
5. עובד/ת או מנהל/ת רשאים לפנות לממונה ע"מ לתקן אירוע של התעמרות מצידן/ם.
6. הממונה יתפתח בבירור התלונה ללא דיחוי, הליך הבירור יתנהל תוך שמירה מירבית על צניעות, פרטיות וכבודם של כל המעורבים הממונה יתשמע את המתלונן/ת, את הנילון/ה (האדם כנגדו הוגשה התלונה), וכן עדים רלוונטיים לפי צורך.

7. כל טענה תיבדק לגופה באופן יסודי ומקצועי:

- א. השיחה תכלול שיחה מתועדת עם הפונה, בה תתואר התלונה, בהיעזר במסמכים או ראיות תומכות לאירוע, וניתן יהיה להציע אנשים נוספים שהיו עדים לאירוע או שיש בידם מידע כלשהו בנוגע לאירוע.
- ב. לאחר גיבוש המידע מהפונה ועדים נוספים, וכן עיון בכל מסמך שיועבר לממונה, יברר הממונה האם יש כוונה להגשת תלונה במשטרה, שכן במקרה כזה יידרשו הנחיות נוספות וייעוץ משפטי בנוגע להמשך הטיפול, וע"מ שלא לשבש הליכי חקירה.
- ג. יפנה הממונה לבחינת האירוע מול הצד המתעמר, או מול הצד הנפגע במקרה של תיקון.
- ד. בשיחה מתועדת עם הצד המתעמר תתואר התלונה ויתבקש המתעמר להגיב אליה.
- ה. **אין להעביר לפוגע את מלוא פרוטוקול השיחה עם המתלוננים**, אלא לתמצת בפניו את עיקרי הדברים והראיות הקיימות.
- ו. לאחר איסוף מלוא המידע משני הצדדים – תגובש המלצה שתועבר לצדדים ולהנהלת הרשת להמשך טיפול.
- ז. מטה הרשת באחריות **קרן ברנס** ינהל רישום דיסקרטי של כל אירוע, נסיבותיו, המלצות והחלטות שהתקבלו להמשך טיפול.
- ח. בסיכום כל אירוע, גם כאשר אין רצון לתהליך מתקן בין הצדדים, יוצגו להנהלת הרשת ולהנהלת העמותה מסקנות והמלצות לגבי האירוע, והמלצות כלליות לגבי הארגון אשר ניתן ללמוד מהאירוע.
- ט. תקציב – במידת צורך הסתייעות באנשי מקצוע נוספים – יועמד תקציב לכך ממטה הרשת.
- י. ניגוד עניינים – כל אימת שעשוי להתקיים מצב של ניגוד עניינים בבירור אירוע או ביישום המלצות – ייעצר הטיפול עד לקבלת ייעוץ משפטי בנוגע להמשך הטיפול באירוע.
- יא. שימו לב – ניתן לפנות בנוסף לגורמים מחוץ לעמותה.

הערה: כל האמור בלשון זכר/נקבה מתייחס לשני המינים.

תקציר התקנון למניעת הטרדה מינית והתעמרות בעבודה

לתקנון המלא ומידע נוסף



העמותה תטפל בהגנות בכל מקרה של תלונה על הטרדה מינית, התנכלות או התעמרות בעבודה, תוך שמירת כבוד המתלונן/ת, ותנקוט בכל הצעדים המתחייבים.

העמותה דורשת מכל ממונה מטעמה, ומכל עובד, מורה, רכז ומתנדב להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתעמרות במסגרת יחסי עבודה, ולעשות כל שביכולתם כדי למנוע מאחרים מעשים כאלו, וליצור סביבה נטולת הטרדה מינית והתעמרות.

העמותה תפיץ תקציר זה של התקנון למניעת הטרדה מינית והתעמרות לכל עובדיה ומתנדביה, ותציג את התקנון המלא באתר האינטרנט של העמותה:

<https://drornet.org.il/about/foundation-documents/>

מהי הטרדה מינית?

הטרדה מינית יכולה להיעשות על ידי כל אדם, ולהיות מופנית כלפי כל אדם, ללא קשר למגדר האדם. הטרדה מינית היא כל אחד מהמעשים הבאים:

- סחיטת אדם באיומים** לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- מעשה מגונה**, לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני** אף שהאדם אליו הן מופנות הראה שאינו מעוניין בהן.
- התייחסויות חוזרות** המתמקדות במיניותו של אדם. אף שהאדם הראה שאינו מעוניין בהן.
- התייחסות מבזה או משפילה** למינו או לגטייתו המינית של אדם בין אם הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לא.
- פרסום תצלום, סרט או הקלטה** של אדם, המתמקדים במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. אלא אם הפרסום נעשה בתום לב ו/או למטרה כשרה ו/או יש בו עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין.

אי הסכמה

ככלל, אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים (באמצעות מילים, או התנהגות חד משמעית) להתנהגות של הטרדה מינית. במקרים הבאים אין צורך להראות אי הסכמה:

- במקרה של סחיטה, התייחסות מבזה או משפילה.
- במקרה של ניצול יחסי תלות/מרות בעבודה, בלימודים או במסגרת טיפול נפשי או רפואי בין המטריד לבין המוטריד.
- במקרה של ניצול, יחסי תלות/מרות של קטין חסר ישע, אם טרם מלאו לו 15 שנה, גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין.

מהי התעמרות בעבודה?

התעמרות בעבודה יכולה להתבצע על ידי ממונה, עמית לעבודה, כפוף, או גורם שלישי במקום העבודה, והיא יכולה להיות כל אחת מהדוגמאות הנ"ל ועוד:

- נזיפות, צעקות או הרמת קול** באופן משפיל או פומבי.
- האשמות שווא**, ביקורת בלתי מוצדקת או קנטרנית באופן סדרתי.
- בידוד מקצועי או חברתי** מכוון (כגון: מדור הפגנתי, אי-שיתוף במידע חיוני לתפקיד).
- הצרת צעדים תעסוקתיים**, הקצאת משימות בלתי אפשריות/מופרכות, או ריקון התפקיד מתוכן.
- פגיעה בשם הטוב**, הפצת שמועות זדוניות או לגלוג על העובד/ת.

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי עבודה ועומדות בניגוד למדיניות הרשת, והיא לא תשלים עמן.

הרשת מקיימת מדיניות של אפס סובלנות לפגיעות אלו ומעודדת כל מי שנפגע.ה לפנות לממונות לקבלת סיוע בהקדם -באחת או יותר מהדרכים הבאות:

א

הליך אזרחי:

הנפגע יכול להגיש בתוך 7 שנים תביעה בבית משפט(בדרך כלל בבית הדין האזרחי לעבודה) נגד הפוגע

ב

הליך פלילי:

הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה בפגיעות מסוג הטרדה מינית והתנכלות בעבודה

ג

טיפול באחריות העמותה:

אם ההטרדה, ההתנכלות או ההתעמרות התבצעה במסגרת יחסי עבודה, הנפגע יכול להגיש תלונה בפני הממונה עליו/בפני אחריות לנושא מטעם העמותה