

תקנון למניעת הטרדה מינית

החברה לאמנות ולתרבות הרצליה בע"מ (חל"צ) בכלל, וכתאגיד ציבורי בפרט, רואה עצמה מחויבת להביא את נושא הטרדה מינית למודעות עובדיה ועובדותיה.

להלן תקנון החברה לאמנות ולתרבות הרצליה בע"מ (חל"צ), אשר נכתב בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998 ולמדיניות החברה.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני הינם מעשים אשר פוגעים בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים וכן פוגעים בקיומם של יחסי עבודה תקינים.

מבחינה משפטית, **מדובר במעשים פליליים, אשר מקימים גם עילה לתביעה בנוזקין.**

יובהר, מעשים אלה עומדים בניגוד מוחלט למדיניות החברה.

החברה מתחייבת לעשות כל שביכולתה על מנת למנוע התרחשותם, ועל מנת לטפל בעוברים על החוק.

הערה: תקנון זה נועד להבהיר את **עיקרי** הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998, ומכיל את ההוראות הרלוונטיות לעובדים ולמקום העבודה.

ראוי לציין, כי הוראות החוק כוללות גם התייחסויות להטרדה מינית מחוץ למקום העבודה.

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

תוכן עניינים

הגדרות ;	חלק ראשון
מעשים המהווים הטרדה מינית ;	חלק שני
מעשים המהווים התנכלות ;	חלק שלישי
מה בגדר "מסגרת יחסי עבודה" ;	חלק רביעי
התוצאות המשפטיות של הטרדה מינית והתנכלות ;	חלק חמישי
התוצאות המשמעותיות של הטרדה מינית והתנכלות - מדיניות החברה (כללי) ;	חלק שישי
פעולות החברה למניעת הטרדה מינית והתנכלות ;	חלק שביעי
האפשרויות העומדות בפני נפגע הטרדה מינית ו/או התנכלות ;	חלק שמיני
הגשת תלונה במסגרת החברה והליך הטיפול בה ;	חלק תשיעי
שונות.	חלק עשירי

חלק ראשון - הגדרות

- בתקנון זה:
- "החברה" החברה לאמנות ולתרבות הרצליה בע"מ (חל"צ);
 - "מתלונן" או "נפגע" אדם הטוען כי הוטרה מינית או כי התנכלו לו, במסגרת יחסי עבודה;
 - "נילון" מי שהמתלונן טוען שביצע את ההטרדה המינית או את ההתנכלות נושא התלונה;
 - "הראה" במילים או בהתנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות;
 - "החוק" חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998;
 - "חוק העונשין" חוק העונשין, התשל"ז - 1977;
 - "קבלן כח אדם" כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו - 1996;
 - "האחראי" על טיפול במקרי הטרדה מינית בחברה;

הערה: תקנון זה מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, ומובהר כי חל הן על גברים והן על נשים.

חלק שני - מעשים המהווים הטרדה מינית

1. החוק מגדיר הטרדה מינית כאחת מצורות ההתנהגות הבאות:
 - 1.1 סחיטה באיומים, כמשמעותה בסעיף 428 לחוק העונשין, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני;
 - 1.2 מעשה מגונה, כמשמעותו בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין;
 - 1.3 הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה (כהגדרת מונח זה בחלק הראשון לתקנון זה) למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות;
 - 1.4 התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה (כהגדרת מונח זה בחלק הראשון לתקנון זה) למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות;
 - 1.5 התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
2. דרישת אי ההסכמה (על-ידי המוטרה) במעשי הטרדה מינית
 - 2.1 ככלל, על מנת שמעשה ייכנס לגדר מעשה הטרדה מינית, על המוטרה להביע בפני המטריד אי ההסכמה למעשה ההטרדה המינית.
 - 2.2 על אף האמור בסעיף 2.1 לעיל, במקרים הבאים יהוו מעשי המטריד הטרדה מינית כהגדרתה בסעיף 1 לעיל, בין אם המוטרה הביע הסכמה למעשה ובין אם הביע אי ההסכמה למעשה:
 - 2.2.1 מעשה סחיטה, כמתואר בסעיף 1.1 לעיל;

- 2.2.2 מעשה מגונה, כהגדרתו בסעיף 1.2 לעיל;
- 2.2.3 התייחסות מבזה או משפילה, כמתואר בסעיף 1.5 לעיל;
- 2.2.4 ניצול יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד ככל שמדובר במעשה ההטרדה המתואר בסעיף 1.3 לעיל;
- 2.2.5 ניצול יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד, ככל שמדובר במתואר בסעיף 1.4 לעיל.
3. בהתאם לדרישות החוק אי הסכמה משמע בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשת פנים.
4. יודגש, כי מעשה הטרדה מינית יכול שיבוצע הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה.
5. דוגמאות מחיי היום-יום ומהפסיקה למעשים המהווים הטרדה מינית:
- 5.1 ממונה על עובדת, המאיים לפטרה או לפגוע בזכויותיה אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין, או קשר אינטימי.
- 5.2 עובד או ממונה של עובדת, הנוגע באותה עובדת לשם גירוי מיני או החושף עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
6. דוגמאות מחיי היום-יום ומהפסיקה למעשים שאינם מהווים הטרדה מינית:
- 6.1 למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. כך, למשל, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם.
- 6.2 חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית אינם בגדר הטרדה מינית.

חלק שלישי - מעשים המהווים התנכלות

7. בהתאם להוראות החוק למניעת הטרדה מינית, בהתאם להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, וככל שהמעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה (כהגדרתם בחלק הרביעי לתקנון זה להלן):
- 7.1 פגיעה מכל סוג שהוא, המתבצעת על-ידי מעביד או ממונה מטעמו בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הינו הטרדה מינית.
- על אף האמור בסעיף 7.1 זה, לעניין הטרדה מינית הנושאת אופי של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, (כהגדרתן בסעיף 1.3 ו- 1.4 לעיל), די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד ו/או התייחסות אחת בלבד, כדי שהמעשה ייחשב בגדר הטרדה מינית.
- 7.2 פגיעה מכל סוג שהוא, המתבצעת על-ידי מעביד או ממונה מטעמו בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא **הגשת תלונה** על ידי העובד בגין הטרדה מינית.
- 7.3 פגיעה מכל סוג שהוא, המתבצעת על-ידי מעביד או ממונה מטעמו בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא **הגשת תביעה** על- ידי העובד בגין הטרדה מינית.

8. דוגמאות מחיי היום-יום ומהפסיקה למעשים המהווים התנכלות לעניין החוק :
- 8.1 עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר ; המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך ;
- 8.2 ממונה על עובדת, המונע את קידומה של העובדת ו/או פוגע בתנאי העסקתה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני או לקשר אינטימי ;
- 8.3 מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
9. **תלונת שווא / תביעת שווא**. אם וככל שתוגש על ידי עובד או מועמד לעבודה תביעה בגין התנכלות כמשמעותה בחלק שלישי זה נגד מעביד או מי מטעמו, יוכל המעביד או מי מטעמו לטעון להגנתו כי העובד או דורש העבודה ידע, כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

חלק רביעי - מה בגדר "מסגרת יחסי עבודה"

10. בהתאם להוראות החוק, הטרדה מינית ו/או התנכלות בגדר "מסגרת יחסי עבודה" נכללים כל אחד מהמקרים הבאים :
- 10.1 הטרדה מינית ו/או התנכלות המבוצעים במקום העבודה ;
- 10.2 הטרדה מינית ו/או התנכלות במקום אחר ממקום העבודה, שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד ;
- 10.3 הטרדה מינית ו/או התנכלות המבוצעים תוך כדי העבודה ;
- 10.4 הטרדה מינית ו/או התנכלות המבוצעים תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.
11. דוגמאות מחיי היום-יום ומהפסיקה למסגרות המהוות "מסגרת יחסי עבודה" :
- 11.1 מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד ;
- 11.2 מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו ;
- 11.3 נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.
- 11.4 ביתו של המעביד ו/או הממונה על העובד, תוך ניצול יחסי מרות.

חלק חמישי - התוצאות המשפטיות של הטרדה מינית והתנכלות

12. כאמור בחוק למניעת הטרדה מינית, בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988). ובתקנון זה, מעשה הטרדה מינית ו/או התנכלות הינו **מעשה בלתי חוקי**, הפוגע בכבוד האדם, בחרותו, בפרטיותו, ולעתים אף בשוויון בין המינים, העולה לכדי עבירה פלילית ו/או עוולה אזרחית, העלולים לגרום עונשים ו/או חיובים (בהתאמה) כפי שיפורט בהרחבה להלן.

במישור הפלילי

- 12.1 המטריד מינית אדם, כמתואר בסעיפים 1.3, 1.4, 1.5 ו- 2.2 לעיל - דינו **מאסר שנתיים** ;
- 12.2 המתנכל לאדם, כמתואר בסעיף 7 לעיל - דינו **מאסר שלוש שנים** ;

12.3 מי שביצע את המתואר בסעיף 12.1 לעיל, בנוסף את המתואר בסעיף 12.2 לעיל - דינו **מאסר ארבע שנים** ;

במישור האזרחי

- 12.4 הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות, והוראות פקודת הנזיקין (נוסח חדש) יחולו עליהן, בכפוף לחוק למניעת הטרדה מינית.
- 12.5 בית- המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיזיו שלא יעלה על **50,000 ש"ח**, ללא הוכחת נזק (סכום זה יעודכן ב- 16 בכל חודש, בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי, כמפורט בהוראות החוק).

חלק שישי - התוצאות המשמעותיות של הטרדה מינית והתנכלות - מדיניות החברה (כללי)

13. **הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת.**
 הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי, וזאת אם וככל שבמסגרת החברה קיימים נהלים ו/או הוראות ביחס להליכי משמעת פנימיים.
 ההליך המשמעותי מתקיים בנוסף להליך הפלילי ו/או האזרחי.
14. **הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות החברה**, פוגעות במסגרת יחסי העבודה, והחברה לא תשלים עמן.
15. **אחריות המעביד.** נוסף על האיסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל לעובדו, 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 כאמור, ולשם כך עליו:
- 15.1 לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או בהתנכלות ולבירור התלונה (ראה החלק התשיעי להלן);
- 15.2 לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם (ראה החלק התשיעי להלן);
- 15.3 לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המקרים האמורים בסעיף 15.2 לעיל, וכדי למתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות (ראה החלק התשיעי להלן).
16. 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 שביעי - פעולות החברה למניעת הטרדה מינית והתנכלות

17. **התנהגות מצופה מעובדי החברה - כללי.** החברה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, לרבות עובדי קבלן כוח אדם (כהגדרתם בתקנון זה לעיל) וכן כל עובד חיצוני, המועסק בפועל בחברה, 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, והכל כדי ליצור סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות, השומרת על השוויון בין המינים.
18. **התנהגות מצופה מכל ממונה בחברה.** החברה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
19. **פעולות הסברה והדרכה.** החברה מחייבת כל ממונה וכל עובד, לרבות עובדי חוץ, להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין תאפשר 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 בחברה ושל הממונה על ההדרכה.
20. **שיתוף פעולה עם נציגות העובדים.** החברה משתפת פעולה עם נציגות העובדים במקום העבודה, אם וככל שקיימת ו/או שתהיה קיימת בעתיד נציגות עובדים כאמור, וזאת בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. נציגות העובדים הנוגעת לעניין במקום עבודה הוא ועד עובדים.
21. **קבלת מידע בנושא הטרדה מינית והתנכלות.**
- 21.1 כל עובד, לרבות עובד חוץ, זכאי לעיין ו/או לקבל עותק צילומי של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 וכן של התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998.
- 21.2 כל עובד, לרבות עובד חוץ, זכאי לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה המתקיימות בחברה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- 21.3 עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי על טיפול במקרי הטרדה מינית בחברה - **גב' אורית אנקונינה**.
 מס' הטלפון של גב' אורית אנקונינה בעבודה הינו **09-9569482**.

חלק שמיני - האפשרויות העומדות בפני נפגע הטרדה מינית ו/או התנכלות

22. בפני עובד, הסבור כי הטרידו אותו מינית ו/או שהתנכלו לו, פתוחות שלוש האפשרויות הבאות:
- 22.1 **העברת הטיפול לאחריות המעביד:** אם וככל שההטרדה ו/או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", יכול המתלונן להגיש תלונה במקום העבודה, בהליך המפורט בחלק התשיעי להלן.
- 22.2 **נקיטת הליך פלילי:** הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
- 22.3 **נקיטת הליך אזרחי:** הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים מהיום שנוצרה העילה, תביעה בבית הדין לעבודה, נגד המטריד או המתנכל בעצמו; אם וככל שהמתלונן טוען שהמעביד אחראי, כמתואר בסעיף 15 לעיל, יכול הנפגע להגיש תביעה לבית הדין לעבודה גם נגד המעביד.
23. יובהר, כי הנפגע מהטרדה מינית או מהתנכלות יכול לבחור באחד או יותר מההליכים האמורים בסעיפים 22.1 עד 22.3 לעיל.

כמו כן, המעביד, בבואו לטפל בתלונה כמפורט להלן בחלק התשיעי, יכול להביא בחשבון את ההליך הפלילי ו/או האזרחי.

חלק תשיעי - הגשת תלונה במסגרת החברה והליך הטיפול בה

24. **מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות.**
- תלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:
- 24.1 עובד, לרבות עובד חוץ, הטוען כי ממונה או עובד אחר, לרבות עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- 24.2 אדם אחר הטוען כי עובדו של המעביד או הממונה מטעמו, לרבות עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- 24.3 אדם אחר מטעמו של נפגע בנסיבות המתוארות בסעיפים 24.1 ו-24.2 לעיל. במקרה כזה מומלץ להביא ראיה על כך שהנפגע מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).
25. **בפני מי מתלוננים.**
- 25.1 תלונה יש להגיש לאחראי על טיפול במקרי הטרדה מינית בחברה, כאמור במסגרת סעיף 21.3 לעיל.
- 25.2 אם וככל שהנילון הינו האחראי עצמו, או שהינו בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה למבקר הפנים של החברה - ר"ח **טובה הילמן**.
- 25.3 אם וככל שהנילון הינו עובד חוץ המועסק בפועל בחברה, יכול הנפגע להגיש את התלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם, או מעסיקו הפורמאלי של עובד החוץ, או לאחראי;
- 25.4 אם וככל שהגיש הנילון תלונה כמתואר בסעיף 25.3 לעיל, רשאי האחראי מטעם קבלן כוח האדם להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי, ואם הועבר הטיפול כאמור - יודיע האחראי מטעם הקבלן או מעסיקו הפורמאלי של עובד החוץ למתלונן כי העביר את תלונתו כאמור.
- 25.5 תלונה בגין התנכלות ניתן להפנות ישירות לאחראי על מניעת הטרדה מינית מטעם החברה.
26. **תוכן התלונה.**
- על תלונה המוגשת לאחראי על טיפול במקרי הטרדה מינית לכלול את הפרטים הבאים:
- 26.1 תיאור המקרה, ובכלל זה פירוט זהות המעורבים במקרה, ועדים למקרה - ככל שישנם כאלה;
- 26.2 מקום האירוע;
- 26.3 ככל שמדובר בתלונה בגין הטרדה מינית - אחד מאלה:
- 26.3.1 האם המוטרד הראה למטריד שהתנהגותו מפריעה לו;
- 26.3.2 האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות ו/או מרות.
27. **אופן הגשת התלונה.**
- 27.1 תלונה יכול שתוגש בכתב או בעל פה.

- 27.2 הגיש מתלונן את תלונתו בעל פה, יתקיים הנוהל הבא :
- 27.2.1 האחראי מטעם החברה על טיפול במקרי הטרדה מינית בחברה ירשום את תוכן התלונה ;
- 27.2.2 המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום שביצע האחראי, על מנת לאשר את תוכן הדברים ;
- 27.2.3 האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום ;
28. **בירור התלונה.**
- התקבלה תלונה אצל האחראי מטעם החברה על טיפול במקרי הטרדה מינית בחברה, יפעל האחראי כדלקמן :
- 28.1 יסביר למתלונן אילו דרכים עומדות לפניו לטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק, כמתואר בחלק השמיני לתקנון זה לעיל.
- 28.2 יפעל לבירור התלונה, ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילוון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
- סייגים לטיפול על ידי האחראי**
- 28.3 האחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- 28.4 אחראי שהוא בעלת נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור למבקר החברה.
- לוח הזמנים בבירור התלונה וחובת סודיות**
- 28.5 בירור התלונה על ידי האחראי ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- 28.6 בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילוון ועדים אחרים. בין היתר :
- 28.6.1 לא יגלה האחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין ;
- 28.6.2 לא ישאל האחראי שאלות בקשר לעבר המיני של המתלונן, אשר אינן קשורות לנילוון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור ;
- 28.6.3 האמור בפסקה 28.6.2 לעיל לא יחול אם וככל שהאחראי סבור, שאם לא ישאל שאלות בנושא האמור ו/או לא יתייחס למידע האמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילוון ;
- 28.7 החברה מחויבת להגן 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 הנהלת החברה להרחקת הנילוון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לה נכון בנסיבות בעניין.
- 28.29 בתום בירור התלונה יגיש האחראי למנכ"ל החברה, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 29 להלן.

- 28.8 היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל בחברה, יגיש האחראי את סיכומו, בו זמנית לקבלן כוח האדם או למעסיקו הפורמאלי של עובד החוץ ולמנכ"ל החברה.
- 28.9 נודע למנכ"ל החברה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה, או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור האחראי; הועבר מקרה כאמור לבירורו של האחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחוייבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה כאמור.
- 28.10 מובהר ומודגש, כי החברה וכל הפועלים מטעמה יכבדו את פרטיותם של המתלונן, הקורבן והנילון, ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים, הנוגעים לעניין וביניהם האינטרס למנוע תופעות של הטרדה מינית ו/או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית. חומר החקירה והדיון המשמעותי (ככל שייערך דיון משמעותי) יהיו חסויים ויישמרו בהתאם. הפרת הוראת הסודיות דלעיל תהווה הפרת משמעת חמורה.
29. **טיפול מנכ"ל החברה (הממונה) במקרה של הטרדה מינית או התנכלות.**
- קיבל הממונה את סיכומיו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 28 לעיל, יחליט הממונה בלא דיחוי ובתוך תקופה **שלא תעלה על 7 (שבעה) ימי עבודה**, על הפעלת הסמכויות שבידיו, כדלקמן:
- 29.1 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;
- 29.2 החלטה לגבי פתיחה בהליכים משמעותיים לפי החוק;
- 29.3 הממונה יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטותיו לעיל, וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- 29.4 הממונה רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו בעניין המפורט בסעיף 29.2 או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.
- 29.5 על אף האמור בסעיף זה, רשאי הממונה לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; עשה כן -
- 29.5.1 ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
- 29.5.2 כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל הממונה לפי הוראות סעיף 28.7 לעיל;
- 29.5.3 בתום ההליכים יקבל הממונה החלטה בעניין המפורט בסעיף 29.2 לעיל.
- 29.6 היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במשרד, רשאים הממונה וקבלן כוח האדם או המעסיק הפורמאלי של עובד החוץ להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק עשירי - שונות

30. עובד חוץ המועסק בפועל בחברה.

30.1 האמור בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם עובד חוץ ;

30.2 האמור בתקנון זה לגבי "ממונה" כולל גם מעסיק בפועל.

בהתאם, נושא מעסיק בפועל באותה אחריות שנושא בה המעביד (כמפורט בסעיף 15 לעיל), בגין הטרדה מינית והתנכלות, שמבצע עובד חוץ המועסק אצלו.

ה'2013/2