

תקנון בעניין מניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול, התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעסיק, והוא לא ישלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

להלן מפורסם בזה תקנון למניעת הטרדה מינית של המרכז החדש למוסיקה ברמת גן (להלן: "העמותה") בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק"). העמותה מקווה כי יש בהוראות התקנון כדי לסייע, להבהיר ולהביא בפני עובדיו את כל זכויותיהם וחובותיהם על פי החוק.

היה והוראות תקנון זה אינן עונות לכל שאלות עובדי העמותה וכן בכל מקרה בו מתעורר הצורך לטיפול העמותה בכל תלונה על הטרדה מינית, מינתה העמותה את מנהח"ש, גב' מלכה בן שאול, להיות האחראית לביצוע הוראות החוק והוראות תקנון זה (להלן – "הממונה"). הממונה אף הונחתה על ידי מנכ"ל העמותה לטפל בכל תלונה ו/או שאלה ו/או הבהרה שיוגשו אליה בעניינו של חוק זה בדיסקרטיות ובכפוף להוראות הדין.

ניתן לפנות לאחרית דרכי הפנייה אל הממונה בכל אחת מהדרכים הבאות:

- בדוא"ל: malcamuzika@gmail.com
- בטלפון: 03-6573661

****התקנון המלא נמצא באתר העמותה ובמשרד המזכירות****

מה יש בתקנון זה?

חלק סעיפים

א'	4-1	מהן הטרדה מינית והתנכלות;
ב'	6-5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין);
ג'	8-7	מדיניות העמותה ואחריותה;
ד'	10-9	מניעת הטרדה מינית והתנכלות;
ה'	11	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך;
ו'	17-12	הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק;
ז'	18	שוונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר;

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?
- (א) הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה בהתאם; החוק מכסה את כל האפשרויות הנ"ל.
- (ב) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:
- (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו 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.
- ואולם** אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:
- I – ניצול של יחסי מרות בעבודה.
- לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
- II – ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.
- לדוגמה: ממונה המנצל יחסי מרות כלפי העובדים תחתיו;
- (4) התייחסויות 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 (3) לעיל.
- (5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
- (ג) **אי הסכמה**
- (1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:
- 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);

IV – ניצול יחסי מרות, תלות חינוך וכד' – של קטיין, חסר ישע וכד' (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 ייוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

(א) על פי חוק 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 או את קידומו של עובד/ת עקב סירובו/ה להצעתו החד-פעמית למגע מיני;

מעסיק המפטר עובד/ת עקב סירובו/ה 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; העמותה או הממונה מדעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

(ב) הגנת תלונת שווא/תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א) (2) או (3) – יוכלו העמותה והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

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 העמותה;

דוגמאות:

כנסים או אירועים שאותם מארגן העמותה, אולם שבו מציג העמותה מצגות, מקומות המשמשים להכשרה או להשתלמות של מדריכים ו/או עובדים אחרים של העמותה וכל מקום שבו מקיים העמותה פעילות במסגרת שיש בה כדי לחייב את עובדיו;

(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, ולענין 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 – מהעמותה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

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

חלק ג': מדיניות העמותה ואחריותה

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות העמותה
הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות העמותה, והיא לא תשלים עמן.

8. אחריות העמותה

(א) נוסף על איסור החל על העמותה כמעסיקה, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליה אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיה ושל ממונים מטעמה, במסגרת יחסי עבודה; מעסיק 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, 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 דורשת מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה שיעשו, אם יעשו, מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין העמותה תאפשר לעובדיה, בתיאום ובאישור מראש, 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 בתזמורת.

10. קבלת מידע, וממי

(א) עובד זכאי –

(1) בהתאם לתקנות – לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם –

- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ;

- תקנות 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 העמותה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהממונה שמפרטיה מצויינים במבוא לתקנון.

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

11. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

(1) טיפול באחריות העמותה: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לענין 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 שהעמותה אחראית, גם העמותה (ר' סעיף 8 לענין אחריות העמותה).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

(2) העמותה יכולה להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לענין זה נמצא בחלק ו', סעיף 17 (ד)).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות העמותה

12.

מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- (1) עובד שטוען כי העמותה, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מיניית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של העמותה או ממונה מטעמו הטריד אותו מיניית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) – במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

13.

בפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש לממונה כאמור בסעיף 10 (ב) לעיל.
- (ב) אם הממונה הוא האדם שמתלוננים עליו (להלן: "הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של הממונה, גב' _____ על פי הפרטים הבאים: דוא"ל: _____ או טל' מספר: _____.
- (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל העמותה או עובד קבלן שירותים –
 - (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לממונה;
 - (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לממונה, ואם הועבר הטיפול כאמור – הממונה מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

14.

תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- (1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- (2) מקום האירוע;
- (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית – אחד מאלה:
 - א. האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
 - ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

15.

אופן הגשת התלונה

- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- (ב) הוגשה תלונה בעל פה –
 - (1) ירשום הממונה את תוכן התלונה;

- (2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של הממונה כדי לאשר את תוכן הדברים ;
- (3) הממונה ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

16. בירור התלונה

- (א) התקבלה תלונה, הממונה –
- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 11 לעיל) ;
- (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.
- (ב) הממונה לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) הממונה שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי העמותה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – ל_____ . אם הממונה העביר את הטיפול ל_____ כאמור, ת/יפעל גב/מר _____ כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי 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 היתר –
- (1) לא יגלה הממונה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין ;
- (2) לא ישאל הממונה שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור ; האמור בפסקה זו לא יחול אם הממונה סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- (ו) העמותה 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 העמותה להפרדת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לה נכון בנסיבות הענין.
- (ז) בתום בירור התלונה יגיש הממונה למנכ"ל העמותה, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17 (א) ו-(ד).
- (ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל העמותה או עובד של נותן שירותים, יגיש הממונה את סיכומו לקבלן ולמעסיק.
- (ט) נודע למי מהמנהלים בחברה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של הממונה ; הועבר מקרה כאמור לבירור של הממונה או נודע לממונה על מקרה כאמור,

יקיים הממונה, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

17. טיפול העמותה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבלה העמותה את סיכומו והמלצותיו של הממונה לפי סעיף 16 (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 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;
- (2) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל העמותה לענין הטרדה מינית או התנכלות;
- (3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) העמותה תפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתה לפי סעיף קטן (א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר העמותה למתלונן ולנילון לעיין בסיכום הממונה ובהמלצותיו.

(ג) העמותה רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאית העמותה לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשתה כן העמותה –

- (1) תמסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
 - (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל העמותה לפי הוראות סעיף 16 (ו);
 - (3) בתום ההליכים תקבל העמותה החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל העמותה, רשאים העמותה והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

18. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל העמותה

לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל העמותה (מעסיק בפועל) הרי ש -

- (1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם;
- (2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי ה"תזמורת" כולל גם את העמותה כמעסיק בפועל.

לכן, העמותה נושאת באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (רי סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
האמור בסעיף זה יחול גם לגבי עובד של נותן שירותים או של קבלן שירות הנותן שירות לחברה באמצעות עובדיו.

המרכז החדש למוסיקה ברמת גן