

חוש"ן- חינוך ושינוי, חברה לתועלת הציבור בע"מ

מספר חל"צ : 513544494



מרכז החינוך וההסברה של קהילת הלהט"ב בישראל

## תקנון הטרדות מיניות

נכתב בהתאם לתקנון לדוגמה לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

מעודכן לתאריך : 01.07.2020

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן – התקנות); במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

**\*התקנון כולל את מדיניות החברה ביחס לכל מי שמוכר כפעיל בחוש"ן, בהתאם להגדרות המופיעות באמנה הארגונית.**

**\*\*הוראות התקנון מנוסחות בלשון זכר, אך הן מכוונות לכלל המגדרים.**

**מה יש בתקנון זה?**

תוכן	סעיפים	חלק
מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")	1 עד 3	א'
התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)	4 עד 5	ב'
מדיניות חוש"ן ואחריותה למניעת הטרדה מינית והתנכלות	6 עד 10	ג'
מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?	11	ד'
הליך תלונה וטיפול באחריות חוש"ן	12 עד 16	ה'
עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 20).	17 עד 20	ו'

### ממונה למניעת הטרדה מינית

**משה חג'ג'**

סמנכ"ל

טלפון : 050-688-8013

מייל : [vp.edu@hoshen.org](mailto:vp.edu@hoshen.org)

(מעודכן לתאריך : 01.07.2020)

**תפקידי הממונה :** לתת ייעוץ, מידע והדרכה לפעילי הארגון בנושא הטרדה מינית; לקבל תלונות תלונות בעניין הטרדה מינית; לקיים בירור לשם מתן המלצות בדבר טיפול במקרה של הטרדה מינית.

## חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

### 1. מהי הטרדה מינית?

(א) הטרדה מינית יכולה להיות מופנית כלפי כל אדם ללא קשר למין או למגדר שלו; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

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

לדוגמה: מנהל המאיים לפטר עובד אם הוא יסרב לקיים אתו יחסי מין;

(2) מעשה מגונה;

לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובד לשם גירוי מיני או החושף את עצמו לפניו, בלא הסכמתו או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפוף 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 חוזרות המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה;

לדוגמה: 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 או זהותו המגדרית 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; 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;

לעניין 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, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;

(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, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;

(ג) אם המעשים המנויים בסעיף קטן (ב) (3) ו-(4) : 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) לעובד - במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות - תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות ;
  - (3) לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין - תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;
  - (4) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים - תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;
  - (5) לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן - תוך ניצול יחסי מרות או תלות ;
- חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.

## 2. מהי התנכלות?

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

- (1) פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מנהל המפטר או מונע את קידום של עובד עקב סירובו להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד ;
- (2) פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות - מנהל או ממונה מטעמו פוגע 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 והמנהל או הממונה פוגעים בו בשל כך.

## 3. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

לפי החוק, 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 חוש"ן ;
- (3) תוך כדי עבודה ;
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (ובכלל זה בביתו של ממונה).

**לעניין תקנון זה יראו ביחסים שבין פעילי חוש"ן לארגון כ"יחסי עבודה".**

### חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

#### 4. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

##### הטרדה מינית והתנכלות מהוות -

- (1) עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;
- (2) 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

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

### חלק ג': מדיניות חוש"ן ואחריותה למניעת הטרדה מינית והתנכלות

6. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בשוויון, בכבוד, בחירות, ובפרטיות של אדם; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן - החוק), ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות הינן התנהגויות פסולות, אשר פוגעות בסביבת העבודה ועומדות בניגוד לערכים ולמדיניות חוש"ן, והיא לא תשלים עמן.

#### 7. אחריות חוש"ן

(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; חוש"ן תנקוט באמצעים 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').

8. **צעדי מנע**

(א) חושין דורשת מכל ממונה מטעמו ומכל עובד או פעיל, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור יחד סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

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

(ג) חושין דורשת מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. חושין תקיים הסברה ממוקדת לעובדים בנושא הטרדות מיניות אחת לשנה לכל הפחות.

(ד) התקנון יופיע באתר החברה, ויוצב במקום בולט במשרדי החברה.

(ה) חושין תפרסם לפעילי הארגון באמצעות דרכי ההתקשרות המקובלות (פייסבוק, דוא"ל וכיו"ב) אחת לחצי שנה את תקנון הטרדות המיניות, לרבות פרטי הממונה על הטרדות מיניות בארגון, ותנגיש מידע על הנושא וחשיבותו.

(ו) חושין תביא לידיעת כל עובד או פעיל את הוראות תקנון זה ואת החשיבות במניעת הטרדות מיניות, במסגרת כל הכשרת בסיס שתבצע בעת הכניסה לארגון עבור כל בעל תפקיד.

האחריות ליישום צעדי המנע כחלק משגרת העבודה בארגון הינה של הממונה לנושא הטרדות מיניות, כפי שנקבע בסעיף 10(ב).

9. בטל.

10. **קבלת מידע:**

(א) פעיל בארגון זכאי -

(1) 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 חושין בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לעניין זה, שהיא/הוא:

**משה חג' שתפקידו סמנכ"ל, מספר טלפון בעבודה 050-688-8013**

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

11. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק – האדם יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:
- (1) **טיפול באחריות חוש"ן**: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; ההליכים מפורטים בחלק ה';
  - (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;
    - ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם המעסיק (ראו סעיף 7 לעניין אחריות המעסיק).

### חלק ה': הליך תלונה וטיפול באחריות חוש"ן

12. **מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?**
- כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה:
- (1) עובד או פעיל שטוען כי ממונה, עובד או פעיל אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
  - (2) אדם אחר שטוען כי עובד או פעיל מטעם חוש"ן הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
  - (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2).
13. **לפני מי מתלוננים?**
- (א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 10(ב).
  - (ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו (להלן – הנילון) או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהעדרם – להנהלת הארגון, לרבות פנייה לדירקטוריון החברה במידת הצורך.
  - (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל חוש"ן –
    - (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם חוש"ן;
    - (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם חוש"ן, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.
14. **אופן הגשת התלונה**
- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
  - (ב) הוגשה תלונה בעל פה –

(1) ירשום האחראי את תוכן התלונה, ואם אפשר יציין 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 המוטרת הראה למטריד שהתנהגות מפריעה לו;

(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;

(3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

## 15. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראי –

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

(2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, ישמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, 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 שהנהלת חושין מינה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – להנהלת חושין; אם האחראי העביר את הטיפול להנהלת חושין כאמור, זו תפעל כפי שאמור לפעול אחראי 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 –

(1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין;

(2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;

(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) חושין 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 חושין להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.



(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי להנהלת חושין, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו 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 חושין, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולהנהלת חושין.

(ט) נודע להנהלת חושין על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; לעניין זה מנחה הנהלת חושין את כלל הממונים מטעמו להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי האחראי למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

#### 16. טיפולה של חושין במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבלה הנהלת חושין את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 15(ז), תחליט, 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 משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות בחושין לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי-נקיטת צעד כלשהו.

(ב) חושין תפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כמו כן תאפשר חושין למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

(ג) חושין 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 חושין לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; עשתה כן עליה –

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

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

(3) בתום ההליכים תקבל החלטה לפי סעיף קטן (א).

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

## חלק ו': שונות

17. בטל.

18. בטל.

19. בטל.

20. עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות - עובד ו/או ממונה מטעם המעביד אשר יקבע בפסק דין אזרחי ו/או פלילי כי הוא אחראי להטרדה מינית והתנכלות, יפוטר ללא פיצוי פיטורין, הודעה מוקדמת ו/או כל תשלום אחר בגין סיום יחסי העבודה.

21. פעולות הסברה, טיפול ומניעה של הטרדות מיניות בחוש"ן יעשו ברוח האמנה הארגונית.

לעניין זה מובאים בתקנון זה הסעיפים הבאים מהאמנה הארגונית:

**3.2.4 ביטחון אישי** - הארגון יאפשר לכל פעיל.ה לפעול בסביבה בטוחה, נטולת התעמרויות ואלימות פיזית, מילולית ומינית, באופן שיכבד את המרחב האישי שלו.ה ואת כבודו.ה. הארגון יעשה ככל שביכולתו להבטיח את תחושת הביטחון של הפעילים.ות במהלך פעילויות מטעמו, ויתן מענה לכל פגיעה בשלום.ן של הפעילים.ות.

**3.3.3 כבוד לאחרת** - פעילי.ות חוש"ן ינהגו בצורה מכבדת עם כל הגורמים הקשורים לפעילות הארגון, לרבות: פעילים.ות, צוות המטה, אנשי.ות הקשר במסגרות מארחות והקהל המשתתף בפעילות. חוש"ן לא יאפשר כל צורה של הטרדה, התעמרות או אלימות.