

## תקנון למניעת הטרדה מינית – מי רעננה

חברת מי רעננה מקדמת מרחב עבודה מכבד ובטוח לכל העובדות, העובדים וכל המגדרים, ולצורך כך עושה פעולות רבות במישור המניעתי ובמישור הטיפולי למיגור התופעה.

### המטרה:

מטרתנו כי מי רעננה תהיה נקיה מהטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, כי ישמר השוויון בין בני אדם שונים ובין המגדרים, וכי מקום העבודה יפעל על מנת להבטיח סביבת עבודה מוגנת ובטוחה.

בתקנון זה יפורטו המעשים העולים כדי הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק למניעת הטרדה מינית, מהן דרכי הפעולה האפשריות בהתאם למצב החוקי במדינת ישראל וכיצד ניתן למנוע הטרדות מיניות והתנכלויות לפי חוק זה ומהן הדרישות הספציפיות המצופות מעובדי ועובדות מי רעננה בנושא זה.

הממונה/האחראית על החוק למניעת הטרדה מינית בחברת מי רעננה הינה :  
**עו"ד שיר-אל נקדימון**, בעלת ידע ונסיון רב בתחום זה אשר הצטרפה לשורות החברה כממונה חיצונית, על מנת לסייע לחברה שמור על מרחב עבודה בטוח ומכבד.

כל עובד/ת מוזמן/ת לפנות לשיר-אל ישירות בטלפון הנייד שלה: 054-4656466 או באמצעות הדוא"ל: [shir-el@lelaw.co.il](mailto:shir-el@lelaw.co.il)

ניתן לפנות לשיר-אל בכל שאלה, תלונה, סוגיה בנושא.

**“מקום בו עובדים יודעים שקיימת אפס סובלנות להטרדות מיניות, הם יפעלו בהתאם”**

(בית הדין הארצי לעבודה בפס"ד פלונית, 13.12.22).

### **חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?**

#### **1. מהי הטרדה מינית?**

(א) אם כי ברוב מקרי ההטרדה המינית גבר הטריד אישה, גברים, נשים וכל המגדרים עלולים להטריד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים וכן כלפי כל המגדרים; 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: 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 לפנייה, בלא הסכמתה או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה 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" ביחסי מרות, 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" ביחסי מרות כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;
- (5) התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם, לרבות לנטייתו המינית 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;

\* **חוסר עניין** ניתן להראות בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.

\* **"התייחסות"** - בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות;

## 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 – מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד;
- (2) פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק 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: עובדת מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך.

## 3. מהם יחסי מרות?

יחסי מרות הם יחסים המתקיימים בין שני אנשים אשר יש ביניהם פער כוח, כאשר לבעל המרות יש שליטה, השפעה או סמכות על הצד השני. יחסי המרות יכולים להיות ישירים או עקיפים. לדוגמא: מנהל/ת ועובד/ת, ובכלל זאת היכולת של המנהל/ת לפטר את

העובד/ת, לתת משוב מקצועי על העובד/ת, להמליץ על העובד/ת לקידום או למנוע זאת, לאשר חופשות ובקשות מיוחדות וכיו"ב.

#### 4. מהם יחסי השפעה?

יחסי השפעה הם יחסים הנמצאים בטווח שבין יחסי מרות ליחסים מאוזנים של עמיתים לעבודה. ככל שיחסי ההשפעה גדולים יותר, כך היכולת להביע סירוב כלפי בעל ההשפעה קטנה יותר. יחסי השפעה **מקצועיים** נקבעים לפי מידת הנסיון המקצועי של בעל ההשפעה והחשיבות שלו בארגון בשל כך כאשר נתונו המקצועיים והאישיים מקנים לו יתרון/מוניטין בארגון. יחסי השפעה **מעמדיים** נקבעים לפי מידת המעמד של בעל ההשפעה בארגון, הוותק שלו בארגון, קשריו עם הבכירים בארגון טיב קשריו עם יתר העובדים/המנהלים והחשיבות שלו בארגון.

#### 5. 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 המעסיק; דוגמאות:
  - (א) אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;
  - (ב) מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;
  - (ג) מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו;
  - (ד) כל ארוע חברה, כולל טיולים, נופשונים ועוד.
- (3) תוך כדי עבודה; לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (ובכלל זה בביתו של ממונה) ובכל זמן שהוא, גם לאחר שעות העבודה.

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

6. 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.
7. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעתי.

#### חלק ג': מדיניות המעסיק ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות

8. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות חברת מי רעננה; הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, באנשים ובעומדות העומדים מהצד, ועומדות בניגוד למדיניות מי רעננה, והיא לא תשלים עמן.

## 9. אחריות מי רעננה כמעסיקה

בהתאם לחוק, לתקנות, לפסיקה ולתפיסת העולם של מי רעננה, היא פועלת כדי למנוע הטרדות מיניות והתנכלויות, והיא מטפלת ביעילות בהטרדות מיניות או בהתנכלויות ככל שאלה מתרחשות. כמו כן, מי רעננה מחוייבת לתקן את הפגיעה שארעה לעובד/ת שחוזה הטרדה מינית או התנכלות בגין כך.

## 10. צעדי מנע

- (א) מי רעננה דורשת מכל מנהל/ת בארגון ומכל עובד/ת, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, סביבת עבודה בטוחה ונקייה מהטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) מי רעננה דורשת מכל מנהל/ת בארגון ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- (ג) מי רעננה תעביר פעולות הסברה והדרכות לכל המנהלים/ות והעובדות/ים בארגון לכל הפחות אחת לשנה. פעילות זו הינה פעילות חובה וכל העובדות/ים נדרשות/ים להשתתף בפעילות זו,
- (ד) כל עובד/ת חדש/ה במי רעננה, יקבל תדריך ייעודי על החוק למניעת הטרדה מינית, במסגרתו הוא יקבל העתק של תקנון זה (ולבקשתו יקבל גם את החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות), הוא יקבל את כל המידע הנדרש, וכן יקבל מענה לשאלות באם קיימות. כמו כן, יקבל את פרטי האחראית/הממונה על החוק למניעת הטרדה מינית ודרכי ההתקשרות עמה.
- (ה) כל עובד/ת ידרש לעבור תדריך ייעודי בנושא מניעת הטרדה מינית לפני טיול גיבוש שנתי הנהוג בחברה. בתדריך זה יתווכרו כלל העובדים והמנהלים בדבר כללי התנהגות מחוץ לאזור הנוחות הרגיל של מקום העבודה, תוך שמירה על גבולות. עובד/ת שנבצר ממנו להגיע לתדריך מסיבות אובייקטיביות ומאפשרות מראש, ידרש להשלים את המידע בסמוך לפני יציאה לטיול. עובד/ת שלא ישתתף בפעילות זו, לא יוכל להצטרף לטיול.

### חלק ד': 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 – האדם יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:
- (1) טיפול באחריות המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגעת יכול/ה להגיש תלונה במקום העבודה; ההליכים מפורטים בחלק ה';
  - (2) הליך פלילי: הנפגעת יכול/ה להגיש תלונה במשטרה;
  - (3) הליך אזרחי: הנפגעת יכול/ה להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) נגד –
    - המטריד או המתנכל בעצמו;
    - בנסיבות מסוימות גם את המעסיק.

### חלק ה': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

12. מי יכול/ה להגיש תלונה, ובאילו נסיבות? כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה:

- (1) עובד/ת שטוען כי ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה ;
- (2) עובד כולל גם כי מי שאין בינו לבין המעסיק יחסי עובד ומעסיק כגון מתנדבים.
- (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2).

### 13. לפני מי מתלוננים ?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראית/הממונה על החוק מטעם מי רעננה : עו"ד שיר-אל נקדימון, בהתאם לפרטים המופיעים בתקנון זה.
- (ב) אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליה, או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, יש להגיש את התלונה לגב' אסתר כהן בן סימון.
- (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במי רעננה –
- (1) תוגש התלונה לאחראית/הממונה מטעם הקבלן או לאחראית של מי רעננה עו"ד שיר-אל נקדימון ;
- (2) אם הוגשה התלונה לאחראית/הממונה מטעם הקבלן, היא רשאית להעביר את הטיפול בבירור התלונה לעו"ד שיר-אל נקדימון האחראית מטעם מי רעננה, ואם הועבר הטיפול כאמור – הממונה/האחראית מטעם הקבלן תודיע על כך למתלונן/נת.

### 14. אופן הגשת התלונה

- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- (ב) הוגשה תלונה בעל פה –
- (1) תרשום האחראית את תוכן התלונה, ואם אפשר תציין את הפרטים האלה :
- (א) זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות, השפעה וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם ;
- (ב) מקום האירוע ;
- (ג) מועד האירוע ;
- (ד) תיאור המקרה, לרבות אם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו ;
- (2) המתלוננת או מי שמגישה את התלונה מטעמה תחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים ;
- (3) רק במקרה והוגשה התלונה בע"פ, האחראית תמסור למתלוננת/נת עותק מהרישום החתום.

### 15. בירור התלונה

- (א) התקבלה תלונה, האחראית/הממונה –
- (1) תיידע את המתלוננת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק ;
- (2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, תשמע את המתלוננת, את הנילון/ה ואת העדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.
- (ב) אחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראית/ת אחרת או למי שהמעסיק מינה לממלאת מקומה ;
- (ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- (ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלוננת/ת, הנילון/ה ועדים אחרים, ובין השאר –

- (1) לא תגלה אחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין ;
- (2) לא תשאל אחראית שאלות בקשר לעבר המיני של מתלוננת שאינו קשור לנילונה, ולא יתחשב במידע על עברו המיני של המתלוננת כאמור ;
- (3) האחראית תנחה 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) מי רעננה תגן על המתלוננת, 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 מי רעננה להרחקת הנילונה מהמתלוננת, ככל האפשר, וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין.
- (ז) בתום בירור התלונה תגיש האחראית למנכ"ל מי רעננה, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה 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 מי רעננה, תגיש האחראית את סיכומה לקבלן ולמי רעננה.
- (ט) נודע למי רעננה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלוננת חזרה/ה בה מתלוננתה, יעביר את המקרה לאחראית לצורך עריכת הליך בירור לפי החוק והתקנות.
- כל מנהל/ת או עובד/ת של מי רעננה יעביר לאחראית כל מידע שהגיע אליהם על הטרדה מינית או התנכלות.
- כל מנהל/ת או עובד/ת של מי רעננה שהגיע אליהם מידע כאמור, לא ינקטו באף צעד, לא יערכו הליכי הידברות כלשהם בין הצדדים, ולא יעשו דבר בענין, למעט העברת המידע לאחראית לצורך טיפולה בענין. הפרת סעיף זה, עשויה לגרום הליכי משמעת כלפי המנהל/ת, העובד/ת שלא העביר/ה את המידע ובחר "לטפל" באופן עצמאי בנושא.
- הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות הדין, בשינויים המחויבים, ואם המתלוננת חזרה/ה בה מתלוננתה, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

#### **16. טיפול מי רעננה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות**

- (א) קיבל מנכ"ל מי רעננה את סיכומה והמלצותיה של האחראית לפי סעיף 15(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 ; הרחקת הנילונה מהמתלוננת ; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלוננת/ת עקב ההטרדה או ההתנכלות ;
- (2) אימוץ המלצות האחראית במלואן או בחלקן ;
- (3) אי-נקיטת צעד כלשהו.
- (ב) המעסיק יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלוננת, לנילון/ה ולאחראית ; כמו כן יאפשר המעסיק למתלוננת ולנילון/ה לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.

- (ג) המעסיק רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלוננת, לנילונה ולאחראית.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מנכ"ל מי רעננה לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעסיק –
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלוננת, לנילונה ולאחראית;
  - (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 15(ו);
  - (3) בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ה) אם הנילונה/ה עובדת/ת של קבלן כוח אדם המועסקת בפועל במי רעננה, רשאים מי רעננה והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

**במי רעננה נעשה כל שבאפשרותנו למנוע ולטפל בהטרדות מיניות ו/או התנכלויות, וכל עובד/ת מוזמנת לפנות בשאלות, הערות והארות וכן לפנות להגשת תלונה בנושא במידת הצורך.**

#### **מספרי טלפונים חיצוניים ונחוצים לסיוע במקרי הטרדה מינית:**

- 1202 - מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית ואונס – מענה ע"י אישה
- 1203 - מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית ואונס – מענה ע"י גבר
- צ'אט לסיוע אנונימי – [1202kolmila.org.il](https://1202kolmila.org.il)
- סיוע דרך WhatsApp - 052-8361202

\* תקנון זה מבוסס על התקנון לדוגמא בתוספת של התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח – 1998 ועבר שינויים והתאמות לחברת מי רעננה ע"י עו"ד שיר-אל נקדימון, האחראית/הממונה החיצונית של מי רעננה.

\*\* תקנון זה מנוסח בלשון נקבה ו/או זכר ו/או רבים אך מופנה לכל המגדרים.

\*\*\* כל סתירה בין האמור בתקנון זה לבין החוק או התקנות או הפסיקה, יגברו הוראות החוק, התקנות או הפסיקה.

התקנון עודכן ביום 30 לחודש יוני, 2023