

## יובל חינוך בע"מ (חל"צ)

# התקנון למניעת הטרדה מינית והתנכלות

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

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה הם גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל מכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: החוק), ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998). הטרדה מינית והתנכלות מהוות גם עבירות משמעת, הן פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות הנהלת יובל חינוך, והיא לא תשלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות 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 9 לתקנון זה.

מובהר, כי תקנון זה אינו עוסק ביחסים מוסכמים בין עובדים, שאין בהם ניצול של יחסי מרות או השפעה. עובדים באותה יחידה שנוצרו ביניהם יחסים כאמור, מחויבים לדווח על כך לממונים עליהם באופן מידי, אחרת יסתכנו בהפרה של הוראות החוק והדין המשמעותי.

הבהרה: מטעמי נוחות, התקנון נכתב בלשון זכר אך הוא מכוון לשני המינים (ולכל מי שעל הרצף המגדרי)

## תוכן העניינים

| חלק | סעיפים | הנושא   |
|-----|--------|---|
| א   | 1-6    | מהן הטרדה מינית והתנכלות?                               |
| ב   | 6      | התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות                         |
| ג   | 6-8    | מדיניות יובל חינוך ואחריותה למניעת הטרדה מינית והתנכלות |
| ד   | 8      | מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?               |
| ה   | 8-13   | הליך התלונה ביובל חינוך והטיפול בתלונה ביובל חינוך      |

## חלק א: הגדרות החוק להטרדה מינית והתנכלות

### 1. מהי הטרדה מינית?

(א) אף כי במקרים רבים של הטרדה מינית גבר הוא המטריד אישה, גם גברים וגם נשים (וכל מי שעל הרצף המגדרי), עלולים לעשות מעשה שייחשב כהטרדה מינית, הן בנשים והן בגברים (ובכל מי שעל הרצף המגדרי); החוק חל על 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 מנהל הנוגע בעובדת לשם גירוי סיפוק או ביזוי מיני, או חושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה; או מנהל/עובד המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו, תוך ניצול יחסי מרות או יכולת השפעה ביחסי העבודה (כמשמעם בסעיף (ג)(3) להלן), גם אם בהסכמתה לכאורה.

#### (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן

לדוגמה: במהלך גיבוש הכולל לינה במלון, עובד מציע לעובדת לעלות לחדרו ו"להמשיך את המסיבה". ולמרות שהעובדת מגלה חוסר עניין הוא שב וחוזר על הצעתו.

"חוסר עניין" יכול להתבטא במילים ו/או בהתנהגות, שמבהירה לפונה את חוסר העניין בהצעתו.

במקרים המפורטים בסעיף (ג) להלן, התנהגות זו תיחשב הטרדה מינית גם אם העובדת לא הביעה חוסר עניין.

#### (4) התייחסויות חוזרות המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה

לדוגמה: הערות חוזרות הנוגעות לפן המיני במראהו של אדם או בלבושו ("צמוד", "מבליט", "סקסי" וכדומה), למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

במקרים המפורטים בסעיף (ג) להלן, התנהגות זו תיחשב הטרדה מינית גם אם הנפגע לא הביע חוסר עניין.

(5) **התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם, לרבות נטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו**

לדוגמה: עובד אומר לחברתו למחלקה: "כל אישה אפשר לקנות בכסף, מה המחיר שלך?", עובד אומר לחברו: "יא הומו, עדיף שתחזור לארון".

יובהר, כי יצירת אווירה מטרידה או עוינת במקום העבודה, בעלת אופי מיני ("הטרדה סביבתית") מהווה אף היא הטרדה מינית, גם אם היא לא מכוונת כלפי אדם מסוים אלא כלפי קבוצה של בני אדם. למשל, הצגה או שליחה של תמונות או סרטונים פורנוגרפיים במקום העבודה, תיאור מעשים מיניים או שימוש תדיר בלשון גסה ובביטויים בעלי אופי מיני, לרבות בדיחות ומחמאות.

(6) **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום, אלא אם יוכח שהפרסום נעשה בתום לב או למטרה כשרה או שמדובר בפרסום אמת, שיש בו עניין ציבורי, והוא לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו; "תצלום, סרט או הקלטה" – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם.**

לדוגמה:

- הפצה של סרטון המתעד קיום יחסי מין באתרים הפתוחים לציבור באינטרנט, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות.
- 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) **קטין או חסר 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) **מטופל** – במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פרא-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" - כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין;
- (3) **עובד** – במסגרת יחסי עבודה, **ואדם בשירות במסגרת שירות** – תוך ניצול מרות;

"ניצול יחסי מרות" - כפיפות ישירה או עקיפה, לרבות מקצועית. כלל זה חל, באופן מסויג, גם אם לא מתקיימים יחסי מרות פורמליים בין הצדדים, אבל ברור כי למטריד יש יכולת השפעה במסגרת יחסי עבודה על האדם (למשל, כאשר יש ביניהם פערי כוחות ברורים, פער ניכר בוותק,

במוניטין או בניסיון המקצועי).

- (4) תלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;
- (5) תלמיד או סטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים - תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;
- (6) משתקם, כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה - תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות ;
- (7) אדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות ;
- (8) אדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור ; בפסקה זו, "עובד הציבור" – כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין ;
- (9) אדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן - תוך ניצול יחסי מרות או תלות.

## 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 להתנכלות במסגרת יחסי עבודה :

- (1) פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – לדוגמה, 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 – לדוגמה, מעסיק או ממונה מטעמו הפוגע בתנאי העבודה של עובד שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מינותו ;
- (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 בתנאי עבודתה בשל כך.

נוסף על איסור על התנכלות לפי החוק, פגיעה על רקע הטרדה מינית אסורה גם לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

## 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 יובל חינוך לעובדיה;

דוגמאות:

• מרכז ההדרכה, מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם יובל חינוך לעובדיה;

• יום גיבוש ו/או מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם יובל חינוך לעובדיה;

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;

(4) תוך ניצול מרות או השפעה ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.

## חלק ב: התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

4. הטרדה מינית והתנכלות הן פעולות 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 לפיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.

5. הטרדה מינית והתנכלות מהוות **עבירות משמעת**, שעליה יכול המטריד או המתנכל לחוב בעונש משמעת.

## חלק ג: מדיניות יובל חינוך ואחריותה במניעת הטרדה מינית והתנכלות

6. אחריות יובל חינוך

(א) נוסף על האיסור החל על כלל עובדות ועובדי יובל חינוך, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל על יובל חינוך אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיה ושל מנהליה, במסגרת יחסי עבודה. לכן יובל חינוך נוקטת ותנקוט כל אמצעי סביר, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות כמתואר בחלק זה;

(2) טיפול באופן יעיל במקרים של הטרדה מינית או התנכלות שהובאו לידיעת יובל חינוך, ומניעת הישנותם (ראו חלק ה);

(3) תיקון הפגיעה שנגרמה מהטרדה מינית או התנכלות או עקב הגשת תלונה או תביעה בגין אלה (ראו חלק ה).

(ב) לפי החוק, אם יובל חינוך לא נקטה אמצעים, כאמור בסעיף זה, למניעת הטרדה מינית או התנכלות שביצע עובד או מנהל ביובל חינוך במסגרת יחסי העבודה, ניתן לתבוע את יובל חינוך בתביעה אזרחית בבית הדין לעבודה בשל כך.

לצורך ביצוע חובותיה לפי החוק והתקנות, יובל חינוך מינתה את מעיין שטייף, יועמ"ש יובל חינוך וחגית ויגודמן, מנהלת אגף חינוך (להלן: "הממונה").  
כמו כן מונו **אחראים ואחראיות** לקבלת תלונות ולבירורן (ראו בטבלה בסעיף 12 להלן).

## 7. צעדי מנע

(א) יובל חינוך דורשת מכל עובדיה ומנהליה להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה ועושה כל שביכולתה כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור סביבת עבודה בטוחה ומכבדת, ללא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) יובל חינוך דורשת מכל מנהל מטעמה ליטול חלק פעיל במאמץ למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור סביבת עבודה בטוחה ומכבדת, ללא הטרדה מינית והתנכלות.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: יובל חינוך דורשת מכל מנהליה ועובדיה להשתתף בפעולות ההדרכה וההסברה הנעשות מטעמה, באמצעות הממונה, בנושאי איסור הטרדה מינית והתנכלות, ומניעתן. הנהלת יובל חינוך מאפשרת לעובדיה להשתתף, במשך שעות העבודה, בפעולות המאורגנות על ידי הממונה, בפרקי זמן סבירים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע באופן משמעותי במהלך התקין של העבודה.

## 8. קבלת מידע, וממי

כל עובד ביובל חינוך זכאי –

(1) לעיין בכל אחד מהמסמכים הבאים ולקבל העתק מהם:

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

- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;

- התקנון העירוני למניעת הטרדה מינית והתנכלות;

- חוק הרשויות המקומיות (משמעת), התשל"ח-1978;

- חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963;

- תקנות הרשויות המקומיות (משמעת) (התאמת הוראות), התשל"ט-1979.

(2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של יובל חינוך בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(3) לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור לעיל מהממונות, עו"ד מעיין שטייף ו/או חגית ויגודמן

בטלפון: 03-7715777 ו/או או מייל: [Hagit@yuvalchi.co.il](mailto:Hagit@yuvalchi.co.il); [Maayan@yuvalchi.co.il](mailto:Maayan@yuvalchi.co.il)

חומר ומידע כאמור לעיל ניתן למצוא גם באתר החברה

## חלק ד: כיצד לפעול במקרים שבהם חווית הטרדה מינית או התנכלות?

9. אדם שסבור כי חווה הטרדה מינית או התנכלות, יכול על פי החוק לפעול בשלוש אפשרויות:

- (1) **טיפול באחריות יובל חינוך:** אם ההטרדה או ההתנכלות בוצעה במסגרת "יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה, על פי ההליכים המפורטים להלן, בחלק ה.
- (2) **הליך פלילי:** ניתן להגיש תלונה במשטרה.
- (3) **הליך אזרחי:** ניתן להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) כנגד המטריד או המתנכל עצמו; ואם הוא סבור שיוכל חינוך אחראית – להגיש תביעה גם נגדה (לעניין אחריות יובל חינוך - ראו התייחסות לעיל).

## חלק ה: הליך תלונה וטיפול באחריות יובל חינוך

### 10. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

כל אחד מהבאים יכול להגיש תלונה:

- (1) עובד יובל חינוך שסבור כי אחד המנהלים או העובדים ביוכל חינוך הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה;
  - (2) אדם שאינו עובד יובל חינוך, שטוען כי אחד המנהלים או העובדים ביוכל חינוך הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה;
- הגשת התלונה יכולה להיעשות על ידי המתלונן או אדם אחר מטעמו.

### 11. בפני מי מתלוננים?

- (א) את התלונה יש להגיש לממונות המפורטות לעיל.
  - (ב) אם אחת מהממונות הינה "הנילון" (האדם שמתלוננים עליו), או שיש לו נגיעה אישית או מקצועית לנושא התלונה או למעורבים בה, הממונה תעביר את התלונה לממונה האחרת.
  - (ג) אם הנילון הוא עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל ביוכל חינוך –
- (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 - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

(ד) אם הנילון הוא עובד של קבלן שירות\* הנותן שירות ליובל חינוך- תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אשר יידע את הממונה על התלונה ועל הטיפול בה.

(ה) מתלונן יכול לבקש שהאחראים שימונו לבדיקת תלונתו יהיו בעלי זהות, מגדר ו/או רקע מסוים. הממונה תשתדל להיענות לבקשה זו, בהתאם לשיקול דעתה ולאילו צי יובל חינוך.

## **12. אופן הגשת התלונה**

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה, לממונה או לאחד האחראים המנויים בסעיף 8 (3) לתקנון זה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה – תרשום מקבלת התלונה את זהות המעורבים במקרה ההטרדה ופרטים נוספים, כאמור בטופס קבלת פנייה ראשונית המצ"ב לתקנון זה, ותעביר את המידע על התלונה לממונה בהקדם הניתן.

(ג) התקבלה תלונה בכתב – תועבר התלונה בהקדם הניתן לממונה, אשר תפעל כמפורט להלן.

(ד) עם קבלת תלונה, תמנה הממונה בהקדם הניתן צוות לצורך קבלת פרטי התלונה המלאים ובירורה (להלן: "הצוות"). ככלל, הצוות יכול שני אחראים. יחד עם זאת, במקרים חריגים, ובהתאם לשיקול דעתה של הממונה ולאילו צי יובל חינוך, בירור התלונה ייעשה על ידי אחראי אחד בלבד. כמו כן, במקרים חריגים בלבד, ועל פי שיקול דעתה, רשאית הממונה למנות גורם חיצוני לצורך קבלת פרטי התלונה המלאים ובירורה.

בכל מקרה שמעורב בו קטין או חסר ישע, הממונה תיוועץ עם מנהלת תחום חינוך רווחה וקהילה בשירות המשפטי, בטרם ימונה צוות לבדיקת התלונה. ככל שאין מניעה לברר את התלונה, הממונה תמנה צוות כאמור לעיל, ותביא בפניו הנחיות מיוחדות ככל שיש כאלה, בנוגע לאופן קיום הבירור בנסיבות אלו ("חסר ישע" - מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו).

(ה) נודע למנהל ביובל חינוך על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, עליו לדווח על המקרה לממונה; הועבר מקרה כאמור לידיעת הממונה, ואף אם לא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו - תמנה הממונה צוות לבירור המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים. בסעיף זה "מנהל" הוא כל מי שממונה על עובדים ביובל חינוך, אף אם הוא עצמו אינו עובד יובל חינוך.

## **13. גביית פרטי התלונה ובירורה**

(א) מגיש התלונה יזומן ללא דיחוי על ידי הצוות, אשר:

(1) יידע אותו בדבר דרכי הטיפול בהטרדה המינית או ההתנכלות לפי החוק - טיפול באחריות המעסיק,

\* לפי החוק והתקנות, ביחס לעובד של **קבלן כוח אדם** המועסק בפועל ביובל חינוך - **יובל חינוך** נושאת באותה אחריות שנושא מעסיקו (קבלן כוח האדם) בשל הטרדה מינית והתנכלות שביצע העובד המועסק אצלה. לעומת זאת, ביחס לעובד של **קבלן שירות**, הנותן שירות ליובל חינוך - גם כשהשירות ניתן בחצר יובל חינוך - **הקבלן** הוא שנושא באחריות להטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד שלו.

## הגשת תלונה במשטרה, הגשת תביעה אזרחית.

אם הודיע המתלונן כי ברצונו להגיש תלונה במשטרה, הצוות יציין בפניו כי ביכולתו להסתייע באיגוד ומרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית (בטל' 1202 לנשים; 1203 לגברים); במקרה זה יתבקש הנפגע לעדכן את הצוות המברר בדבר הגשת התלונה, מקום הגשתה ופרטי הקשר של החוקר.

הצוות ירשום את תוכן התלונה, ואם אפשר יציין את הפרטים הבאים:

- זהות המעורבים במקרה, והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות, השפעה וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם;

- מקום האירוע;

- מועד האירוע;

- תיאור המקרה, לרבות אם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;

(2) אם התלונה הוגשה באמצעות אדם אחר מטעם המתלונן - הצוות יבדוק ויוודא כי המתלונן אכן ביקש זאת ממנו.

(3) המתלונן או מגיש התלונה מטעמו יוזמן לחתום על הרישום האמור כדי לאשר את תוכן הדברים; אם הוא מסרב לחתום יכתוב הצוות את סיבת הסירוב.

(4) הצוות ימסור למתלונן או למגיש מטעמו עותק מהרישום החתום.

(ב) הצוות יפעל לבידור התלונה ולצורך כך ישמע, בין השאר, את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ידרוש לקבל כל מידע רלוונטי ויבדוק כל מידע שיגיע אליו בעניין התלונה. לפני שמיעת הנילון יזהירו הצוות כי הוא נחקר בהתאם לחוק הרשויות המקומיות (משמעת), התשל"ח-1987. יוסבר לנילון כי אינו חייב לומר דבר, שכל דבר שיאמר עשוי לשמש כראיה נגדו, ושהימנעות מלהשיב על השאלות עשויה לחזק את הראיות נגדו. על הנילון לחתום על כך שהבין את תוכן הדברים ותוכן האזהרה ומסר את הצהרתו מרצונו הטוב. אם הנילון יסרב לחתום, ירשום הצוות את סירובו כאמור, לרבות הסיבה לסירוב.

הצוות יזהיר את המתלונן, את הנילון ואת העדים הנוספים שיזמין, כי אסור להם לשוחח עם אחרים על נושא התלונה, לשאול או לקבל פרטים בקשר אליה, וכי הפרת האמור עשויה להיחשב כשיבוש הליכי חקירה.

הצוות יערוך רישום של גרסת הנילון והעדים הנוספים, יזמינם לחתום על אותו רישום, ולא ימסור להם העתק ממנו.

(ג) למתלונן, לנילון ולעדים אין זכות מוקנית להיוועץ עם עורך דין לפני הבידור ו/או להיות מלווים בידי עורך דין במהלך הבידור. ככל שיבקשו, יכול הצוות להיעתר לבקשה, אלא אם יסבור כי היעדרות לבקשה תמנע בידור מהיר ויעיל של התלונה או שמתקיימות נסיבות אחרות שבעטיין הייצוג יסכל את מטרת הבידור.

(ד) בידור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין השאר –

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

(2) לא ישאל האחראי את המתלונן שאלות בקשר לעברו המיני שאינן 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 במידע 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) במקרה של דיווח על חשד להטרדה מינית או התנכלות שנמסר שלא באמצעות המתלונן או מי מטעמו, הצוות יזמין את מוסר הדיווח ויגבה ממנו את כל הפרטים הידועים לו.

(ז) במקרה שמתלונן חוזר בו מתלונתו או שהוא מסרב למסור עדות, יברר הצוות, ככל האפשר, את הסיבה לכך.

(ח) במהלך בירור התלונה תגן יובל חינוך על המתלונן מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה, שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה. ככל שהצוות סבור שלצורך הגנה זו יש להרחיק את הנילון מהמתלונן, יפנה לסמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל ביובל חינוך ויבקש ממנו לעשות כן, ככל האפשר, וככל שייראה לצוות ולסמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל נכון בנסיבות העניין. הצוות יעדכן בכך גם את הממונה.

"ענייני עבודה" כוללים את המצבים הבאים : קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיזיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או לאחר בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה, וכדומה.

אם במהלך בירור התלונה נודע לצוות המברר שמתקיימת חקירת משטרה באותו עניין נשוא התלונה, וכדי לא לשבש את הליכי החקירה, עליו להפסיק את הבירור וליידע את הממונה. הממונה תבדוק באמצעות התובעת העירונית למשמעת או ישירות מול קצין החקירות של יחידת המשטרה החוקרת, אם קיימת מניעה לברר את התלונה במקביל לחקירת המשטרה. עמדת המשטרה בנקודה זו תועבר בכתב. ככל שלא יתקבל אישור המשטרה להמשיך את בירור התלונה, יוקפא בירור התלונה עד לקבלת אישור בכתב מהמשטרה כאמור.

הממונה תעביר את הנחיות המשטרה לצוות המברר, אשר יפעל בהתאם, ככל שכאלה נמסרו - הן לעניין המשך הבירור והן לעניין פעולות אחרות, ככל שנדרשות, להגנה על המתלונן במסגרת יחסי העבודה. ככל שהמשטרה לא העבירה הנחיות סותרות, יעמוד הצוות בקשר עם המתלוננת ו/או הנילון לבירור סטטוס טיפול המשטרה.

(ט) בתום בירור התלונה יגיש הצוות, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 15(א), לידי הממונה.

(י) אם הנילון הוא עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל ביובל חינוך, יגיש הצוות את סיכומו גם לקבלן ויודיע על כך לממונה.

#### 14. טיפול יובל חינוך במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) לאחר בחינת המקרה על כל פרטיו, לרבות כל הפעולות הנדרשות עפ"י חוק, הממונות יפעלו כמפורט להלן, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, שתחליט על הפעלת הסמכויות שבידיה 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 המשמעת החלות ביובל חינוך לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי-נקיטת צעד כלשהו.

"נקיטת צעדים בענייני עבודה": לרבות נזיפה, התראה, עיכוב דרגה, נידוד, הדרכות והכשרות וכיוצא בזה.

(ב) במקרים בהם, עובד יובל חינוך הינו גם עובד עירייה ו/או במקרים בהם מעורבים קטינים ו/או בכל מקרה אחר שהוחלט ע"י עו"ד, אפרת מייקין-כנפו, מנהלת הרשות לחוסן ושוויון חברתי ויועצת רה"ע לקידום מעמד האישה על טיפול בצוותא של יובל חינוך והעירייה, יבחר צוות בדיקה על ידה לטיפול בנושא. ולאחר קבלת סיכום והמלצות מהצוות שנבחר, המנהלת כאמור, תדאג לכנס ועדת ארבעה (להלן: "הוועדה"),

חברי הוועדה יהיו: מנכ"ל העירייה, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל, הממונה מטעם המעסיק למניעת הטרדה מינית והתנכלות, היועמ"ש או המשנה ליועמ"ש (אזרחי) ומטעם יובל חינוך, מנכ"לית החברה או מי מטעמה, הממונה שלקחה חלק בצוות הבדיקה ויועמ"ש החברה (בהנחה שאינה הממונה של צוות הבדיקה במקרה הנדון) החלטות הוועדה תתקבלנה ברוב קולות, ובהיעדר רוב יהיה למנכ"ל קול מכריע. בהיעדר המנכ"ל, הסמנכ"ל ישמש כממלא מקום המנכ"ל. הרכב המינימום לכינוס הוועדה הוא שלושה חברים, במקרה כזה ההחלטות תתקבלנה ברוב רגיל. במידת הצורך, יורה המנכ"ל – ובהיעדרו, בהחלטת רוב הרכב

המינימום - על זימון הצוות להשיב לשאלות הבהרה של חברי הוועדה. הוועדה תערוך פרוטוקול של ישיבתה.

(ג) הוועדה רשאית להנחות את הצוות להשלים את החקירה בכל עניין שתראה לנכון, ולתקן את הסיכום וההמלצות בהתאם.

(ד) לאחר שקיבלה הממונה את סיכומו והמלצותיו של הצוות לפי סעיף 14(ט) – תפעל כאמור בסעיף 15(א), בשינויים המחויבים מכוח היות הנילון עובד קבלן כוח אדם.

(ה) סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל ימסור הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולצוות על החלטת הוועדה לפי סעיף 15(א) (להלן: "המכתב המסכם"). המכתב המסכם יכלול את הקביעה - האם התקיימה הטרדה מינית או התנכלות, אם לאו, וכן את אופן יישום החלטות הוועדה, בכפוף לזכות השימוע.

(ו) הממונה תיידע את המתלונן והנילון בדבר זכותם לעיין בסיכום הצוות ובהמלצותיו, ואם יבקשו תאפשר להם עיון כאמור.

(ז) הוועדה רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה ו/או לעכב את ביצוע החלטה.

סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל ימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולצוות.

(ח) על אף האמור בסעיף זה, רשאית הוועדה לדחות את ביצוע החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; אם עשתה כן –

(1) יועמ"ש החברה, תמסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולצוות;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, לא תפעל היועמ"ש ו/או מנהל מש"א לפי החלטת הוועדה כאמור.

(ט) בתום ההליכים תפעל יועמ"ש החברה ו/או מנהל מש"א לביצוע החלטת הוועדה.

(י) אם הנילון הוא עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל ביובל חינוך, רשאים הממונה והקבלן להסכים בשאלה מי מהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

(יא) בתום כל ההליכים יעביר הצוות את מלוא חומר הבדיקה לידי הממונה במעטפה סגורה, והוא יישמר בתיקייה מחוץ לרשת המשרדית. מדיה אלקטרונית תישמר בכספת על גבי דיסק און קי. המכתב המסכם ייסרק ויתויק בתיקייה נפרדת, כאמור, בתיק האישי של הנילון, בפולדר "הטרדה מינית" שיוגבל לצפייה לבעלי הרשאה בלבד.