

	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק : משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום : 2014	הנוהל אושר בהחלטת : 2014

נוהל למניעת הטרדה מינית

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

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים ; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזיקין, החל מכניסתו 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 המועצה, והיא לא תשלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), 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.

מה יש בתקנון זה ?

חלק	סעיפים	
א'	4-1	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")?
ב'	6-5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין)
ג'	8-7	מדיניות המועצה ואחריותה
ד'	11-9	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	18-13	הליך תלונה במועצה וטיפול באחריות המועצה
ז'	19	עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19);
ח'	22	ההליך המשמעותי
ט'	26	סעדי בינים
י'	30	פעולות הסברה וחינוך
יא'	31	שמירה על סודיות
יב'	32	דיווח ושמירת חומר ארכיוני

	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק: משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום: 2014	הנוהל אושר בהחלטת: 2014

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה; כלפי גבר או אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(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.
- (2) לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.
- (3) מעשה מגונה.
- (4) לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
- (5) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.
- (6) ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:

1. ניצול של יחסי מרות בעבודה.
2. לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
3. ניצול של יחסי מרות, תלות, חניך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.
4. לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.
- (4) התייחסויות חוזרות למיניויות של אדם, אף שהאדם אליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
5. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.
6. 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:
 1. סחיטה (פסקה (ב) (1) לעיל);
 2. התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב) (5) לעיל);
 3. ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל);
 4. ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול – של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל);
 5. ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי – של המטופל במטפל (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. המועצה פועלת למניעת הטרדה מינית, לרבות מקרים בתחום האפור, ואינה סובלנית

 <p>מועצה אזורית עמק המעינות</p>	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק: משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום: 2014	הנוהל אושר בהחלטת: 2014

להתייחסויות מבזות או משפילות על כל רקע שהוא. יחד 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) מעביד 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. לדוגמה: ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני; מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
- (2) מעביד 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) מעביד 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; המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

(ב) הגנת תלונת שווא/תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א) (2) או (3) – יוכלו המעביד 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 המעביד;
- לדוגמה: אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד; מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.
- (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

	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק : משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום : 2014	הנוהל אושר בהחלטת : 2014

(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, ולעניין התנכלות – גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988):

- (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 – מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

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

	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק: משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום: 2014	הנוהל אושר בהחלטת: 2014

חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המועצה

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המועצה, והיא לא תשלים עמן.

8. אחריות המעביד

(א) נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעביד 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, 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 ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

(א) המועצה 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 המועצה, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

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

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המועצה דורשת מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין תאפשר לעובדים 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.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המועצה משתפת פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

11. 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 (חובת מעביד), התשנ"ח – 1998; הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

 מועצה אזורית עמק המעינות	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק: משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום: 2014	הנוהל אושר בהחלטת: 2014

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

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהממונה לעניין זה, שהיא:

אורית אידי - מנהלת אגף הון אנושי ומנהל טל' – 04-6848167 ; 054-4812919

	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק : משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטורדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום : 2014	הנוהל אושר בהחלטת : 2014

חלק ה': מה לעשות אם הוטורדת מינית או אם התנכלו לך?

12. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
- (1) טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לעניין 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 שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 8 לעניין אחריות המעביד).
- (ב) מה הקשר בין ההליכים השונים הנ"ל?
- (1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים הנ"ל.
 - (2) המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18 (ד)).

חלק ו': הליך תלונה במועצה וטיפול באחריות המועצה

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?
- התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:
- (1) עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
 - (2) אדם אחר שטוען כי עובד מועצה או ממונה מטעמה הטריד אותו מינית 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).
14. בפני מי מתלוננים?
- (א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 11 (ב) לעיל.
- (ב) אם הממונה הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילוך") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של הממונה, ממונה אחר, ובהעדרם – למנכ"ל המועצה. (אם הגיש את התלונה למועצה כאמור, המועצה תפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול ממונה).
- (ג) אם הנילוך היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד -
- (1) תוגש התלונה לממונה מטעם הקבלן או לממונה מטעם המועצה;
 - (2) אם הוגשה התלונה לממונה מטעם הקבלן, אותו ממונה רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לממונה מטעם המועצה, ואם הועבר הטיפול כאמור – הממונה מטעם הקבלן יודיע כך למתלונן.

15. תוכן התלונה

- התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:
- (1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;

	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק: משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום: 2014	הנוהל אושר בהחלטת: 2014

(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'.

16. 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.

17. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, הממונה -

(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה' סעיף 12 לעיל);

(2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.

(ב) ממונה לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) ממונה שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור למי שהתמנה על ידי המועצה למלא מקומו, ובהיעדר אחד מאלה – למנכ"ל; אם הממונה העביר את הטיפול למנכ"ל כאמור, יפעל המנכ"ל כפי שאמור לפעול ממונה 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 ממונה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;

(2) לא ישאל ממונה 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) המועצה 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 המועצה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש הממונה למועצה, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש הממונה את סיכומו לקבלן ולמעביד.

	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק: משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום: 2014	הנוהל אושר בהחלטת: 2014

(ט) נודע למועצה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, המקרה יועבר לביורור של ממונה; הועבר מקרה כאמור לביורור של ממונה או נודע לממונה על מקרה כאמור, יקיים ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. בתום החקירה יחליט האחראי לנהוג באחת הדרכים הבאות:

- 18.1 לגנוז את התלונה.
- א. מקום שהממונה סבור שאין ממש בתלונה, יגנוז את התלונה. כל החלטה בדבר גניזת התלונה תימסר למתלונן ו / או לקורבן בכתב.
- ב. סבר הממונה כי התלונה הוגשה שלא בתום לב, רשאי הוא להמליץ על העמדתו לדין של המתלונן.
- ג. היה וכתוצאה מהחקירה או במהלכה ישוכנע המתלונן או הקורבן כי אין מקום לתלונתו והוא יבטלה, רשאי הממונה להורות על גניזת התלונה.
- ד. על החלטתו של הממונה למניעת הטרדה מינית לגנוז את התלונה ניתן לערער תוך 15 יום, למזכיר המועצה / ראש המועצה.
- 18.2 להעביר הטיפול בתלונה להליך משמעותי על פי תקנון המשמעת.
- 18.3 להציע לקורבן ולנילון הליך של פישור.
- במקרה שהפישור לא הסתיים בהסדר, יחליט הממונה על גניזת התלונה או העברת הטיפול בה להליך משמעותי, כאמור לעיל. הליך הפישור אינו מונע נקיטת הליך משמעותי במקרים המתאימים ואינו עוצר את מירוץ ההתיישנות לעניין הגשת תלונה פורמלית.

19. העברה להליך משמעותי

הוחלט על העברת הטיפול להליך משמעותי (פירוט ההליך המשמעותי בפרק ח'), יעביר הממונה לוועדת המשמעת את החומר הרלוונטי לתלונה, לרבות:

- התלונה ונספחיה (אם הוגשה בכתב) ואם הוגשה בעל פה תמצית התלונה.
- תגובתו של הנילון.
- דו"ח החקירה שערך נציב הקבילות.
- תצהירי העדים, אם ובמידה שנגבו מהם.
- סיכום של כל הפעולות שנעשו עד כה, כולל ניסיונות פישור של נציב הקבילות או של גורם אחר.
- פירוט של אמצעי הביניים שננקטו, אם ננקטו.

20. טיפול המועצה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- (א) התקבלו סיכומי והמלצותיו של הממונה לפי סעיף 17 (ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו 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;

	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק : משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום : 2014	הנוהל אושר בהחלטת : 2014

- (2) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות במועצה לעניין הטרדה מינית או התנכלות ;
- (3) אי נקיטת צעד כלשהו.
- (ב) המועצה תפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתה לפי סעיף קטן (א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתה למתלונן, לנילון ולממונה ; כן תאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום הממונה ובהמלצותיו.
- (ג) המועצה רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה ותמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולממונה.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאית המועצה לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה ;
- עשתה כן המועצה –
- (1) תמסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולממונה ;
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל המועצה לפי הוראות סעיף 17 (ו) ;
- (3) בתום ההליכים תקבל המועצה החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המועצה, רשאים המועצה והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק : משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום : 2014	הנוהל אושר בהחלטת : 2014

חלק ז': עובד קבלן

21. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל אדם אחר (מעסיק בפועל) –
- (1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם ;
 - (2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל.
- לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14 (ג), 17 (ח) ו-18 (ה) לתקנון זה.

פרק ח' : ההליך המשמעותי

22. המועצה תטפל בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת הדין המשמעותי בהתאם לתקנון המשמעות.
23. ההרכב הדין בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות יורכב באופן שיינתן ייצוג למינם של הנילון והקורבן גם יחד. הדיון יערך בדלתיים סגורות.
24. הורשע נילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות יגזרו עליו אחד או יותר מן העונשים הקבועים בתקנון המשמעות ו/או עונשים המתאימים למקרים כאלה, לרבות:
 - אזהרה (בכתב או בעל פה)
 - מכתב נזיפה אשר יוכנס לתיקו האישי של הנילון
 - דרישה לכתוב לקורבן מכתב התנצלות או להתנצל בפניו בדרך אחרת
 - תשלום, פיצויי כספי לקורבן
 - דרישה לפנות ליעוץ פסיכולוגי ו/או להשתתף בפעילות חינוכית נגד הטרדה מינית
 - השעיה מעבודה לתקופה קצובה
 - פיטורין עם/בלי פיצויים, עם/בלי קיצבה, עם/בלי מענק.
25. פסק דין משמעותי מרשיע שעניינו הטרדה מינית ו/או התנכלות יפורסם בלא ציון שמם של הקורבן והעדים מטעמו. רשויות המשמעות רשאיות להחליט על מגבלות פרסום נוספות.

פרק ט': סעדי ביניים

26. הממונה, בתיאום עם הרשויות המוסמכות במועצה, מוסמך להורות במידת הצורך, על נקיטת סעדי ביניים כדי להבטיח שלא יגרם נזק להתקדמותו המקצועית של הקורבן ו/או למנוע מקרי הטרדה ו/או התנכלות נוספים מצד הנילון.
27. סמכות הממונה להורות על סעדי ביניים משתרעת על התקופה שממועד פתיחת החקירה ועד סיומה.
28. עם פתיחת ההליך המשמעותי מוענקת הסמכות להורות על נקיטת סעדי ביניים לוועדת המשמעות.
29. הממונה רשאי במקרים שייראו לו חמורים, להמליץ בפני ראש המועצה על השעיית הנילון מעבודתו או העברתו לתפקיד אחר או למחלקה אחרת.

פרק י': פעולות הסברה וחינוך

	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק: משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום : 2014	הנוהל אושר בהחלטת: 2014

30. המועצה תקיים פעולות הסברה בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית והדרכים למניעתה. בין היתר תפרסם הנחיות לטיפול בתלונות בגין הטרדה מינית בהתאם לנוהל זה.

	מספר הנוהל : 24
	שם הפרק: משאבי אנוש
הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות קודמות בנוהל קודם	שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה
תאריך פרסום: 2014	הנוהל אושר בהחלטת: 2014

פרק יא': שמירה על סודיות

31. המועצה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הקורבנות, הנילונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק כולל הצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין, כגון: חובתה של המועצה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינן. חובתה של המועצה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת למנוע מקרים של הטרדה מינית במועצה.

פרק יב': דיווח ושמירת חומר ארכיוני

32. הממונה יאסוף וירכז נתונים על תלונות שהגיעו אליו במסגרת עבודתו וכיך דו"ח שנתי אשר יוגש לראש המועצה בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית.

33. במידה והועבר הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות להליך משמעותי, ישמר חומר הדיון בהתאם למקובל והמועצה תדאג לחסיונו.

אחראית למניעת הטרדה מינית והתנכלות במועצה

אורית אידי – מנהלת אגף הון אנושי ומנהל

טלפון: 04-6848168 , 054-4812919



מספר הנוהל : 24

שם הפרק: משאבי אנוש

הוראות נוהל זה גוברות על כל הוראות
קודמות בנוהל קודם

שם הנוהל : נוהל למניעת הטרדה מינית במקום העבודה

תאריך פרסום: 2014

הנוהל אושר בהחלטת: 2014