

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	נבדק
	מהדורה:	02	עמוד 1 מתוך 20	אושר
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

נוהל למניעת הטרדה מינית

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 2 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

1. כללי

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. דירה להשכיר – החברה הממשלתית לדיוור ולהשכרה בע"מ (להלן: "החברה") מחויבת ליצירת סביבת עבודה נקייה מהטרדות מיניות ו/או התנכלות על רקע מיני, שבה מתקיימים יחסי כבוד הדדי והגיונות כלפי עובדי החברה וכלפי כל מי שנמצא עימה בקשרים במסגרת פעילותה. החברה רואה בחומרה רבה כל התנהגות המהווה הטרדה מינית ו/או התנכלות על רקע מיני, ותנקוט בכל האמצעים הנדרשים על מנת למנוע התנהגות שכזו, ובמקרה בו אירעה – לטפל בו כדין.

2. מטרה

- 2.1. נוהל זה נועד להבטיח את האמצעים כדי למנוע הטרדה מינית ו/או התנכלות על רקע מיני בסביבת העבודה בחברה וע"י העובדים בחברה ולקבוע כיצד יטופלו מקרים אלו.
- 2.2. להביא לידיעת העובדים והמנהלים בחברה את:
- 2.2.1. הוראות החוק והתקנות בנושא מניעת הטרדה מינית והנחיות רשות החברות הממשלתיות לעניין זה.
- 2.2.2. האמצעים שנוקטת החברה על מנת למנוע הטרדה מינית ו/או התנכלות על רקע מיני במסגרת יחסי עבודה.
- 2.2.3. אופן הטיפול במקרים של הטרדה מינית ו/או התנכלות על רקע מיני.

3. הגדרות

- 3.1. "הטרדה מינית" - הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים אלה:
- 3.1.1. סחיטה באיומים, כמשמעותה בסעיף 428 לחוק העונשין, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני;
- 3.1.2. מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין;
- 3.1.3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות;
- 3.1.4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות;
- 3.1.5. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית;
- 3.1.6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום, ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 3 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

- מאלה:
- 3.1.6.1 הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרתו;
 - 3.1.6.2 הפרסום נעשה למטרה כשרה;
 - 3.1.6.3 יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;
 - בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם;
 - 3.1.7 הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות 3.1.3 או 3.1.4 לעיל המופנות למי מהמנויים בפסקאות המשנה שלהלן, בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטרת לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות:
 - 3.1.7.1 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;
 - 3.1.7.2 למטופל, במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארה-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" – כהגדרתו בסעיף 347 לחוק העונשין;
 - 3.1.7.3 לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.
 - 3.1.7.4 לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
 - 3.1.7.5 לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים (בחוק זה – מוסד להשכלה לבוגרים), תוך ניצול יחסי מרות בלימודים.
 - 3.1.7.6 לאדם – 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.
 - 3.1.7.7 לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור; בפסקת משנה זו "**עובד הציבור**" – כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין.
 - 3.1.7.8 לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות.
- הערה: הטרדה מינית יכולה להתבצע הן ע"י גבר והן ע"י אישה כלפי גבר או אישה. "**התייחסות**" משמעה: בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות.

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 4 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

- 3.2. **"התנכלות"** - פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, בתלונה או בתביעה שהוגשו על הטרדה מינית, המבוצעת על ידי עובד או נותן שירות כלפי אחר במסגרת מקום העבודה. דוגמאות להתנכלות: הרעה בתנאי העסקה, חוסר התייחסות, פיטורים וכיו"ב.
- 3.3. **"עובד"** - כל מי שמתקיימים בינו לבין החברה יחסי עובד ומעביד. לצרכי נוהל זה, יחשב כעובד גם עובד של קבלן כח אדם / שירותים המועסק בפועל בחברה.
- 3.4. **"נותן שירות"** - מי שמספק שירות לחברה ואינו "עובד" כהגדרתו לעיל, לרבות עובדו של נותן שירות או מי שפועל מטעם נותן השירות, בשמו או עבורו.
- 3.5. **"מתלונן (מוטרד)"** - עובד הטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו, במסגרת יחסי עבודה.
- 3.6. **"נילון (מטריד)"** - מי שהמתלונן טוען שביצע את ההטרדה המינית או את ההתנכלות נושא התלונה וביום האירוע וביום הגשת התלונה הוא עובד החברה או נותן שירות.
- 3.7. **"מתנכל"** - מעביד או כל עובד אחר הפוגע בעובד בעקבות הגשתו/סיועו להגשת תלונה על הטרדה מינית.
- 3.8. **"אחראי מטעם החברה"** (להלן: **"האחראי"**) - אחראי/ת למניעת הטרדה מינית בחברה, כפי שימונה מעת לעת.
- 3.9. **"מסגרת מקום העבודה"** - משרדי החברה או כל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם החברה או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בחברה בכל מקום שהוא.
- 3.10. **"פגיעה בענייני עבודה"** - פגיעה בקבלה לעבודה, בתנאי עבודה לרבות בשכר, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורין, פיצויי פיטורין, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.
- 3.11. **"החוק"** - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, בהתאם להקשר הדברים.
- 3.12. **"התקנות"** - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.

4. שיטה

4.1. מינוי אחראי מניעת הטרדה מינית

- 4.1.1. מנכ"ל החברה ימנה אחראי מניעת הטרדה מינית וממלא מקום. שמותיהם של האחראי למניעת הטרדה מינית וממלא מקומה יפורסמו על גבי לוח המודעות בחברה, בצמוד לתקנון למניעת הטרדה מינית.
- 4.1.2. האחראי יהיה עובד החברה וככל שניתן תמונה אישה לתפקיד, ובכל מקרה לפחות אחת מבין האחראי וממלא מקומה תהיה אישה.
- 4.1.3. האחראי יהיה, ככל שניתן, אדם המתאים למילוי תפקידיו של האחראי, מבחינת כישוריו, ניסיונו ומעמדו המקצועיים, מבחינת יחסי האנוש שלו וכן מבחינת בקיאותו בחוק, בתקנות ובהוראות התקנון.
- 4.1.4. לא ימונה כאחראי:

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 5 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

4.1.4.2. היועץ המשפטי של החברה ;

4.1.5. שמו של האחראי וממלא מקומו יועבר לידיעת רשות החברות הממשלתיות והרשות לקידום מעמד האישה.

- 4.2. תפקידיו וסמכויותיו של האחראי**
- 4.2.1. לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות בחברה ואופן הטיפול בהן.
- 4.2.2. לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות ולברר אותם.
- 4.2.3. להמליץ על נקיטה, במקרים מתאימים, בצעדים למניעת הישנותה של הטרדה מינית או התנכלות.
- 4.2.4. להמליץ בפני המנכ"ל על נקיטת צעדי ביניים כאמור בסעיף 4.3.2 בנוהל זה.
- 4.2.5. ליידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק והתקנות, ולהפנות אותו, במקרה הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר.
- 4.2.6. לתת מידע, הדרכה וייעוץ לפונים אליו.

- 4.3. הטיפול בתלונה**
- 4.3.1. קבלת תלונה ובירורה**
- 4.3.1.1. תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות בחברה יש להפנות לאחראי מניעת הטרדה מינית או לממלא מקומו בהיעדרו.
- 4.3.1.2. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם הנותן שירותים בחברה, תוגש התלונה לאחראי מטעם החברה או לאחראי מטעם קבלן כוח האדם.
- 4.3.1.3. במקרה בו הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, רשאי אותו אחראי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם החברה, וזאת בכפוף למתן הודעה בכתב על כך למתלונן.
- 4.3.1.4. תלונה ניתן להגיש לאחראי בתוך **שלוש שנים** ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.
- 4.3.1.5. התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל פה. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי האחראי והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. האחראי ימסור למתלונן העתק מהרישום החתום.
- 4.3.1.6. התלונה יכול שתוגש על ידי אדם אחר מטעמו של המתלונן.
- 4.3.1.7. האחראי יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק והתקנות.

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 6 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

- 4.3.1.8. האחראי יברר את התלונה ביעילות, ברציפות וללא דיחוי, עד להשלמתה, ובכל מקרה יפעל להשלמת הבירור, עד כמה שניתן, בתוך 14 ימים ממועד הגשת התלונה. נדרש לאחראי פרק זמן ארוך מ-14 ימים לבירור, יודיע על כך האחראי למנכ"ל ויפעל בהתאם להוראותיו.
- 4.3.1.9. במהלך בירור התלונה יזמין האחראי את הנילון, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.
- 4.3.1.10. לצורך בירור התלונה רשאי האחראי לזמן לבירור בפניה כל מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי התייצבות לבירור ו/או אי גילוי מידע ו/או מסירת מידע כוזב ו/או אי מתן סיוע לאחראי בחקירת התלונה הינם עבירת משמעת.
- 4.3.1.11. בירור התלונה ייעשה תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון וכל אדם אחר. האחראי לא יגלה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי הדין.
- 4.3.1.12. סבר האחראי כי נסיבות המקרה מחייבות הזדקקות למומחה בתחום הדורש מומחיות לשם בירור התלונה – רשאי הוא להסתייע במומחה כאמור.
- 4.3.1.13. האחראי לא יטפל בתלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה ובפרט אם הוא הנילון בעצמו. בנסיבות כאמור, תוגש התלונה לאחראי אחר (כמפורט בסעיף 4.3.1.14) או לממלא מקומו.
- 4.3.1.14. נבצר מהאחראי או מממלא מקומו לברר את התלונה מכל סיבה שהיא, לרבות נסיבות כאמור בסעיף 4.3.1.13 תובא התלונה למנכ"ל. המנכ"ל יהיה רשאי להטיל את בירור התלונה על אחראי אחר, לרבות על מי שאינו עובד.
- 4.3.1.15. לממלא מקומו של האחראי ו/או למי שהוטל עליו בירור התלונה כאמור בסעיפים 4.3.1.13 או 4.3.1.14 יהיו כל הסמכויות והחובות אשר חלים על האחראי.
- 4.3.1.16. בתום בירור החקירה יגיש האחראי למנכ"ל החברה סיכום בכתב של בירור התלונה ויפרט את המלצותיו לגבי המשך הטיפול בה. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל בחברה, יגיש האחראי את סיכומו גם לקבלן כוח האדם.
- 4.3.1.17. נודע למנכ"ל על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה ולא הוגשה תלונה, או מקרה שבו מתלונן חזר בו מתלונתו, המנכ"ל יעביר את המקרה לבירור אצל האחראי.
- 4.3.1.18. במקרה בו הנילון הינו המנכ"ל, יגיש האחראי את סיכום בירור התלונה והמלצותיו לגבי המשך הטיפול בה ליו"ר דירקטוריון החברה. במקרה כזה יהיו ליו"ר הדירקטוריון כל הסמכויות המוקנות למנכ"ל בנוהל זה. בהיעדר

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 7 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

4.3.2. אמצעי ביניים

המנכ"ל רשאי, לאחר היוועצות עם האחראי, להורות על נקיטת אמצעי ביניים, שמטרתם להגן על המתלונן ו/או מגיש התלונה במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה; בין היתר, רשאי המנכ"ל להורות על הרחקת הנילון מהמתלונן ו/או ממגיש התלונה (שאינו המתלונן), ככל שניתן וככל שימצא לנכון, בנסיבות העניין.

4.3.3. קבלת החלטה והפעלת סמכויות

4.3.3.1. המנכ"ל יקבל החלטתו בקשר עם אופן הטיפול בתלונה לאחר קבלת סיכום הבירור והמלצות האחראי, ללא דיחוי ולכל המאוחר תוך 7 ימי עבודה ממועד קבלת הסיכום וההמלצות.

4.3.3.2. החלטת המנכ"ל והפעלת סמכויותיו יעשו לגבי כל אחד מאלה:

4.3.3.2.1. 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.

4.3.3.2.2. נקיטה בהליכים משמעותיים נגד הנילון.

4.3.3.2.3. אי נקיטת צעדים כלשהם.

4.3.3.3. מנכ"ל החברה ישמור על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים ולא יגלה מידע שהגיע אליו בקשר עם התלונה למעט מכוח חובתו להפעיל את הסמכויות הנתונות לו בחוק.

4.3.3.4. המנכ"ל או האחראי בהיעדרו יפעלו בלא דיחוי לביצוע ההחלטה לעיל.

4.3.3.5. המנכ"ל ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי. במסגרת ההודעה יובהר למתלונן ולנילון כי הם רשאים לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

4.3.3.6. המנכ"ל רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו או לעכב את ביצועה. במקרה כזה, תימסר הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי, ללא דיחוי.

4.3.3.7. למרות האמור לעיל, רשאי המנכ"ל להורות על דחיית מתן ההחלטה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה. הורה המנכ"ל כאמור -

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 8 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

4.3.3.7.1. תימסר על כך הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי.

4.3.3.7.2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תמשיך החברה לנקוט באמצעי ביניים כאמור בסעיף 4.3.2 לעיל.

4.3.3.7.3. בתום ההליכים יקבל המנכ"ל את ההחלטה.

4.3.3.8. במקרה בו הנילון הינו עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל בחברה, רשאים החברה וקבלן כוח האדם להסכים מי ביניהם יקבל את ההחלטה בדבר אופן הטיפול בנילון.

4.3.4. גניזת התלונה

4.3.4.1. המנכ"ל רשאי, אם המליץ על כך האחראי, להורות על גניזת התלונה בכל אחד מאלה:

4.3.4.1.1. אם מצא כי אין ממש בתלונה.

4.3.4.1.2. אם המתלונן ביקש לבטל את התלונה או לא לחקור בה, ובלבד שהאחראי השתכנע, כי בקשת המתלונן הוגשה מרצונו החופשי בלא כפיה או השפעה פסולה אחרת.

4.3.4.2. החליט המנכ"ל לגנוז את התלונה, תינתן על כך הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

4.3.5. תלונת סרק וסיוע לתלונת סרק

הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהווה עבירת משמעת חמורה אשר תידון בהליך משמעתי.

4.4. תקנון למניעת הטרדה מינית

החברה מאמצת את התקנון לדוגמא למניעת הטרדה מינית, המופיע בתוספת לתקנות, בשינויים המחויבים וכפי שיעודכן מפעם לפעם. התקנון מצורף לנוהל זה כנספח א'. באחריות האחראי לפרסם את התקנון על גבי לוח המודעות של החברה.

4.5. פעילויות הסברה והדרכה

האחראי יפעל לקיום פעולות הסברה והדרכה בחברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת שעות העבודה.

4.6. שמירה על סודיות

החברה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנילונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין כגון: חובת החברה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגין, החובה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
		הוכן	נבדק	אושר
	אגף:	לשכה משפטית		
	מהדורה:	02	עמוד 9 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

- 4.7.1. האחראי יתעד וישמור את כל המסמכים הנוגעים לטיפול בתלונות שהוגשו אליו.
- 4.7.2. האחראי ינהל טבלה המרכזת את התלונות שהוגשו בשנה האחרונה ובה: פרטי המתלונן, פרטי הנילון, מהות התלונה, תאריך הגשת התלונה, המלצת האחראי, תאריך העברת ההמלצה למנכ"ל, החלטת המנכ"ל, תאריך תשובת המנכ"ל, תאריך שליחת תשובות למעורבים ופרטים רלוונטיים נוספים בהתאם לשיקול דעתו של האחראי.
- 4.7.3. האחראי ידווח לדירקטוריון, בסוף כל שנה, סיכום של היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות בחברה, לרבות אופן הטיפול בתופעה.

5. סימוכין ותיעוד

- 5.1. נוהל זה מסתמך על החוקים, התקנות וחוזרים להלן, וכפוף להם:
- 5.1.1. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
 - 5.1.2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998.
 - 5.1.3. חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 ;
 - 5.1.4. חוזר רשות החברות הממשלתיות מספר 2005/7, מיום 7/11/2005, שעניינו "נוהל בירור תלונה או מקרה של הטרדה מינית או התנכלות".
 - 5.1.5. נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.

6. אחריות, בקרה וביצוע

- 6.1. אחריות כוללת על יישום נוהל זה חלה על אחראי הטרדה מינית.
- 6.2. אחריותו וסמכותו של גורם תהיה ע"פ המפורט בנוהל זה, על נספחיו.

7. נספחים

נספח א- תקנון למניעת הטרדה מינית.

נספח א' -

תקנון מניעת הטרדה מינית

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

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 10 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדת בניגוד למדיניות חברת דירה להשכיר – החברה הממשלתית לדירור ולהשכרה בע"מ (להלן גם: "החברה"), והחברה 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. כל האמור בתקנון זה בלשון זכר חל על בני שני המינים.

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 משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:
- (1) סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא מסרבת 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 בו מדובר בניצול יחסי מרות בעבודה.
- לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי עובדת כפופה לו.
- (4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
- (5)
- לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.
- ואולם** אין צורך להראות אי הסכמה במקרה של ניצול יחסי מרות בעבודה.

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 11 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

(6) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(7) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם.

3) 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 המוטרד (לגבי המעשים 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 הזדמנויות 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. דוגמאות: 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.

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 12 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

(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 "במסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

(1) במקום העבודה;

(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;

דוגמאות:

אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד;

מכון להכשרה או השתלמות 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

(א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 13 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998) -

- עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס ;
- 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 משמעתי.

חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעביד

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

8. אחריות המעביד

- (א) נוסף על איסור החל על החברה, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליה אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיה ושל הממונים מטעמה, במסגרת יחסי עבודה ; החברה צריכה לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים :
- מניעת הטרדה מינית והתנכלות ;
 - טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידעה עליהן.
 - תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה.
- (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

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אשר
	מהדורה:	02	עמוד 14 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

(א) החברה 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 הנהלת החברה, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

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

(ג) פעולות הסברה והדרכה: החברה דורשת מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; החברה גם מאפשרת לעובדיה להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

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 מעביד), התשנ"ח-1998;
 - הוראות נוהל מניעת הטרדה מינית.
 - (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- (ב) עובד יכול לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי לעניין זה, שהיא:
 - גב' **נועה שמואלביץ טננבאום** אשר תפקידה **עו"ד בלשכה המשפטית**, מס' טלפון בעבודה 03-7900511.
 - ממלאת מקום האחראית היא:
 - גב' **עדי שבח** אשר תפקידה **מנהלת משאבי אנוש**, מס' טלפון בעבודה 03-7900510.

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

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 15 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

11. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי

החוק:

- (1) טיפול באחריות החברה : 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 האזרחי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל בעצמו ; ואם הוא טוען שהחברה אחראית, גם נגד החברה.

מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

- (1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור או ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.
- (2) החברה רשאית להחליט האם וכיצד ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותה.

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

12. 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 העבודה ;
- (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו 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).

13. בפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 10(ב) לעיל.
- (ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, ובהעדרם – למנכ"ל החברה.

(ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל בחברה-

- (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם החברה ;

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אשר
	מהדורה:	02	עמוד 16 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם החברה, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

14. תוכן התלונה

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

15. אופן הגשת תלונה

- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
 - (ב) הוגשה תלונה בעל פה -
- (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
- (2) המתלונן או מי שהגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
- (3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

16. בירור התלונה

- (א) התקבלה תלונה, האחראי -
- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק;
- (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, 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 לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – למנכ"ל; אם האחראי העביר את הטיפול כאמור, יפעל מקבל התלונה 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, בין היתר -

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אושר
	מהדורה:	02	עמוד 17 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

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

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

(ו) החברה 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 החברה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למנכ"ל, 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 קבלן כוח אדם או עובד קבלן שירות המועסק בפועל בחברה, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן כוח האדם או קבלן השירות ולמנכ"ל.

(ט) נודע למנכ"ל החברה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של האחראי ; הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

17. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל המנכ"ל את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 15(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 ;

(2) פתיחה בהליכים משמעתיים ;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) החברה תפעל ללא דיחוי לביצוע החלטת המנכ"ל לפי סעיף קטן (א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי ; כן תאפשר החברה למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
		הוכן	נבדק	אושר
	אגף:	לשכה משפטית		
	מהדורה:	02	עמוד 18 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

- (ג) המנכ"ל רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה. הודעה מנומקת על כך, בכתב, תימסר למתלונן, לנילון ולאחראי.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי המנכ"ל לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן -
- (1) ימסור המנכ"ל הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המנכ"ל לפי הוראות סעיף 16(ו);
- (3) בתום ההליכים יקבל המנכ"ל החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בחברה בפועל, רשאים החברה והקבלן להסכים בשאלה מי מבניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

18. עובד של קבלן כוח אדם ושל קבלן שירות אחר המועסק בפועל בחברה

- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם או עובד של קבלן שירות אחר מועסק בפועל בחברה (מעסיק בפועל)-
- (1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם או קבלן שירות;
- (2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל. לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13(ג), 16(ח) ו-17(ה) לתקנון זה.

19. הטרדה מינית והתנכלות הינה עבירות משמעת חמורה בעבודה

בנוסף לכל האמור לעיל מובהר בזאת כי הטרדה מינית והתנכלות הינן עבירות משמעת חמורות בעבודה, אשר תטופלנה על ידי החברה במלוא החומרה המתחייבת מנסיבות המקרה.

דירה להשכיר החברה הממשלתית לדיור ולהשכרה בע"מ	שם הנוהל: נוהל למניעת הטרדה מינית	לשכה משפטית	ועדת נהלים	דירקטוריון החברה
	אגף:	לשכה משפטית	הוכן	אשר
	מהדורה:	02	עמוד 19 מתוך 20	
	תאריך עדכון אחרון:	18.8.2024	מס' 2.0008.16	

20. אישורים

מהדורה	שם	תפקיד	תאריך
2.0008.16		דירקטוריון החברה	

21. שינויים בנוהל

מהדורה	תאריך	מאשר / עורך	מהות השינוי
2.0008.16	21.7.24	עו"ד אריאל דוקלסקי תמם	1. כללי - שינויים בכותרת הנוהל, במספור הפסקאות ובעימוד הנוהל. 2. שינויי ניסוח וביצוע הגהה בסעיפים 1,2,3,5. 3. להלן פירוט השינויים המהותיים שבוצעו בנוהל: 3.1. סעיף 4.7.3 – עדכון דיווח לדירקטוריון אודות תופעת ההטרדה המינית. 3.2. סעיף 1(ב) לנספח א' – עדכון צורות התנהגות אסורות. 3.3. סעיף 14 לנספח א' – תוכן התלונה. 3.4. סעיף 16 לנספח א' – בירור תלונה (הוספת המילים: "עובד קבלן" ו- "קבלן שירות"). 3.5. סעיף 18 לנספח א' – עובד של קבלן כוח אדם ושל קבלת שירות אחר המועסק בפועל בחברה (הוספת המילים: "קבלן שירות אחר" ו- "עובד של קבלן שירות אחר"). 3.6. הוספת סעיפים 20-21 העוסקים באישור הנוהל ובשינויים שבוצעו בו. *יובהר, כי המילה "סעיף" משמעה הסעיף הראשי, על סעיפי המשנה שתחתיו.