



# תקנון למניעת הטרדה מינית

## עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ותקנותיו

תנועת בני עקיבא רואה בשמירה על הביטחון האישי של חבריה ערך עליון וקוראת להוקעת כל מעשה של פגיעה מכל סוג שהוא בחניכיה, מתנדביה ועובדיה, בפעילות התנועה ומחוצה לה.

ערך עליון זה נובע מתוך מחויבות דתית ומוסרית עמוקה לצידה של המחויבות החוקית. התנועה שואפת לקדם מערכות יחסים מקצועיות הכוללות לפי הצורך ליווי אישי מקצועי ורגיש, תוך הימנעות ממצבים המייצרים אווירה אינטימית שאינה במקומה, תלות, טשטוש גבולות וכמובן פגיעה.

## פרטים ליצירת קשר

נועם הכהן אוריה

סמזכ"לית משאבי אנוש

 [r-hrebna.org.il](mailto:r-hrebna.org.il)

 052-366-2778

מבשר קפאח

רמ"ח הדרכה

 [r-hadrachaebna.org.il](mailto:r-hadrachaebna.org.il)

 052-366-2718

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; 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 פוגעות ביחסי העבודה וכן ביחסי החינוך בתנועה, ועומדות בניגוד למדיניות תנועת בני עקיבא.

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.

## מה יש בתקנון זה?

- פעילות התנועה, הכללים הרלבנטיים החלים על משתתפים שונים ולאן לפנות במקרים בהם לא חל תקנון זה
- מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
- התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
- מדיניות התנועה ואחריותה למניעת הטרדה מינית והתנכלות
- מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
- הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

1. תנועת בני עקיבא הינה תנועת נוער במסגרתה מתנהלות מגוון פעילויות ומשתתפים קטינים ובגירים ממגוון קבוצות. מטרת פרק זה- להבהיר על אלו מהמשתתפים והפעילויות חל תקנון למניעת הטרדה מינית זה, ואלו הוראות רלבנטיות חלות על משתתפים או פעילויות שאינם נכללים בתקנון זה.

## 2. הגדרת המשתתפים-

- 2.1. חניכים קטינים- חניכים שטרם מלאו להם 18 שנים והם משתתפים בפעילות כחניכים בתנועת הנוער.
- 2.2. מדריכים קטינים- חניכים קטינים אשר הוסמכו כמדריכים בתנועת הנוער, והם מדריכים חניכים קטינים צעירים מהם.
- 2.3. פעילים קטינים- חניכים קטינים אשר קיבלו תפקידים בקהילה והם פעילים במסגרת פעילויות של התנועה לרבות במסגרת חברה א' או חברה ב'.
- 2.4. פעילים בשנת י"ב (במסגרת תוכנית של"פ)- חברים במהלך כיתה י"ב, שחלקם עוד קטינים במהלך שנה זו וחלקם כבר בוגרים, שפעילים במסגרת התנועה ומטעמה בתוכנית יחודית מחוץ לביתם.
- 2.5. חניכי יובל- חניכים מתחת ומעל גיל 18 המשולבים במסגרת החינוך המיוחד בפעילות תנועת הנוער.
- 2.6. חברי שירות לאומי ושנת שרות- חברים לאחר סיום כיתה י"ב המשרתים בשירות לאומי או בשנת שרות לפני גיוס ונוטלים חלק פעיל בפעילות התנועה ומטעמה.
- 2.7. חברי תנועת הבוגרים- חברים מעל גיל 18 המשתתפים לתנועת הבוגרים ופעילים במסגרת תנועת הבוגרים או פעילים בגרעיני התנועה.
- 2.8. חברי גרעיני נחל- בוגרים הנוטלים חלק בפעילות התנועה במסגרת שירותם הצבאי בגרעיני נחל.
- 2.9. עובדים קבועים- עובדי התנועה המועסקים על ידיה בכל תפקיד שהוא.
- 2.10. עובדים זמניים- עובדים המועסקים על ידי התנועה לפרקי זמן קצרים, במסגרת פעילויות ומשימות שונות לאורך השנה.

3. בכל הנוגע לפגיעות מיניות בחניכים קטינים, לרבות מדריכים קטינים ופעילים קטינים וכן בחניכי יובל, על ידי קטינים אחרים ו/או על ידי גורמים חיצוניים לתנועה- יחול נוהל התמודדות עם פגיעות מיניות בבני עקיבא המפורסם באתר התנועה, ולא יחול תקנון זה.

4. בכל הנוגע לפגיעות מיניות בחניכים קטינים, לרבות מדריכים קטינים ופעילים קטינים וכן חניכי יובל, על ידי עובדים קבועים, עובדים זמניים במפעלים השונים, חברי גרעיני נחל, חברי תנועת הבוגרים ו/או בנות ובני השירות הלאומי ושנת השרות- יחול נוהל התמודדות עם פגיעות מיניות בבני עקיבא המפורסם באתר התנועה, וכן יחול האמור בתקנון זה.

5. בכל הנוגע להטרדה מינית כמשמעה בתקנון זה, המתרחשת כלפי בנות שירות, חברי תנועת הבוגרים, חברי גרעיני נחל, עובדים קבועים או עובדים זמניים במפעלים השונים, או בכל הנוגע לתלונה כמשמעה בתקנון זה המוגשת כנגד בנות ובני השירות הלאומי ושנת השרות, חברי תנועת הבוגרים, חברי גרעיני נחל, עובדים קבועים או עובדים זמניים במפעלים השונים, יחול האמור בתקנון זה, כאשר כלל האוכלוסיות האמורות יכונן לצורך הנוחות בתקנון זה "עובדים". עובדים כאמור לעיל הממונים על עבודתם של עובדים אחרים, או הממונים על חניכים קטינים, או הממונים על ריכוז, ניהול או ארגון פעילות מטעם התנועה, יכונן להלן בתקנון זה גם "ממונים".

**6. מהי הטרדה מינית?**

- (א) אם כי ברוב מקרי הטרדה המינית גבר הטריד אישה, גם גברים וגם נשים עלולים להטריד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים; 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: רכז שמתנה מתן תקציב לקומונרית בכך שתצא איתו או מנהל שמאיים לפטר עובדת אם לא תסכים לביצוע מעשים מיניים.
  - (2) מעשה מגונה;
  - לדוגמה: עובד הנוגע בעובדת נגיעה מינית או במקומות מוצנעים בגופה בלא הסכמתה, או חושף את גופו בפניה 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" 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 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 אנשים במצב אינטימי, 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) למטופל - במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארא-רפואי - תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" - כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין;
  - (3) לעובד - במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות - תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות;

- (4) לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטיין - תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
- (5) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים - תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
- (6) למשתקם כהגדרתם בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה - תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;
- (7) 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;
- (8) לאדם, 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) 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.

**7.** בנוסף, תנועת בני עקיבא, כחברה בעלת ערכים דתיים שמרניים, רואה גם בהערות אישיות שאינן מקובלות משום הטרדה מינית, והן יטופלו כהטרדה מינית לפי הוראות תקנון זה, הגם שאינן מוגדרות כך בחוק.

לדוגמא - מנהל המעיר לעובדת על המראה החיצוני שלה או מחמיא על בגדיה באופן המעמיד אותה במבוכה, עובדת המעירה לעובד על יחסיו עם אשתו או עם חברים לעבודה.

## 8. 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. לדוגמא: עובדת מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך.

## 9. 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) מפעלי הקיץ של התנועה, טיולים ופעילויות;

(ב) פעילות חינוכית המאורגנת על ידי התנועה;

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמא: נסיעת עבודה משותפת;

(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה או תלות ביחסי חינוך, בכל מקום שהוא (ובכלל זה בביתו של ממונה).

**10.** 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;

**11.** הטרדה מינית והתנכלות יתבררו על ידי התנועה כמפורט בתקנון זה, והתנועה תוכל לנקוט בצעדי ענישה כנגד מי שנקבע שהטריד מינית.

**12.** הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות התנועה; הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והחינוך, ועומדות בניגוד למדיניות התנועה, והיא לא תשלים עמן.

### 13. אחריות התנועה

(א) החוק מטיל על התנועה אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדים מטעמה ושל ממונים מטעמה, במסגרת יחסי עבודה וחינוך; במסגרת זו התנועה מחוייבת לפעול בשלושה מישורים:

- (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות כמתואר בחלק זה;
- (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (כמפורט להלן בתקנון זה);
- (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (כמפורט להלן בתקנון זה).

(ב) לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

### 14. צעדי מנע

- (א) התנועה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד/ת, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויחסי חינוך ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם התנועה, סביבת עבודה וסביבה חינוכית בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) התנועה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה וחינוך.
- (ג) פעולות הסברה והדרכה: התנועה דורשת מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן;

### 15. קבלת מידע, וממי

(א) עובד, וכן כל אחד מהמשתתפים המפורטים בסעיף 2 לתקנון זה, או האפוסטרופוסים החוקיים שלהם, 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;
- (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של התנועה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי/ת לעניין זה, שהם:

**16.** (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 התנועה: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה אצל אחד מהאחראים בתנועה; ההליכים מפורטים בהמשך תקנון זה;
- (2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה;
- (3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט או בבית הדין לעבודה נגד -
  - המטריד או המתנכל בעצמו;
  - ואם הוא טוען שהתנועה אחראית, גם התנועה

**17. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?**

כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה:

- (1) כל אחד מהמשתתפים המפורטים בסעיף 2 לתקנון, וכן אפוטרופוס חוקי שלהם, שטוען כי ממונה או עובד הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה או חינוך;
- (2) אדם אחר שטוען כי עובד התנועה או ממונה מטעמה הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2).

**18. לפני מי מתלוננים?**

(א) תלונה יש להגיש לאחד מהאחראים בתנועה שהם:

נועם הכהן אוריה- סמזכ"לית משאבי אנוש | 0523662778 | [r-hrebna.org.il](mailto:r-hrebna.org.il)  
מבשר קפאח, רמ"ח הדרכה | 0523662718 | [r-hadrachaebna.org.il](mailto:r-hadrachaebna.org.il)

- (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 - למזכ"ל התנועה (אם הגיש את התלונה למעסיק כאמור, המעסיק יפעל לפי חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).
- (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק -

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

**19. 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 המוטריד הראה למטריד שההתנהגות 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.

**20. 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 השאר, ישמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.

על אף האמור לעיל, בכל מקרה בו מדובר במתלונן קטין או בעדים קטינים, האחראי לא יגבה את עדותם בלא נוכחות אדם נוסף מטעם הקטין, בין אם מדובר בהורה ובין אם מדובר בגורם טיפולי מוסמך, או באישורם של אחד מאלה. בנוסף, בגביית עדות מקטין תצטרף לפגישה עו"ס התנועה, והאחריות תתייעץ איתה בדבר הצורך בפעולות לשם הגנה על הקטין ו/או למתן סיוע לקטין.

- (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 שהתנועה מינתה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למזכ"ל התנועה; אם האחראי העביר את הטיפול למזכ"ל כאמור, יפעל המזכ"ל כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, לפי סעיף זה.
- (ד) בירור התלונה יעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- (ה) בירור תלונה יעשה 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) התנועה תגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה או בענייני השתתפות בפעילות התנועה, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או יחסי חינוך שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין השאר תפעל התנועה, ככל שהדבר נחוץ, להרחקת הנילון מהמתלונן.
- (ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למזכ"ל התנועה, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות הפעולות שעל המעסיק לנקוט בהן כמפורט להלן.
- (ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעסיק.

- (ט) נודע לגורם בתנועה 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 התנועה את כלל הממונים מטעמה 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.

**21. טיפול מזכ"ל התנועה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות**

(א) קיבל המזכ"ל את סיכומו והמלצותיו של האחראי יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות למשתתפים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה וחינוך; הרחקת הנילון מהמתלונן; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה או חינוך, 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 לרבות הפעלת סנקציות הנוגעות ליחסי עבודה, או להשתתפות בפעילות התנועה, הכל כמקובל בתנועה;

(3) אי-נקיטת צעד כלשהו.

(ב) התנועה תפעל בלא דיחוי לביצוע החלטת המזכ"ל לפי סעיף קטן (א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על ההחלטה למתלונן, לנילון ולאחראי; כמו כן תאפשר התנועה למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו. ככל שמדובר במתלונן קטין, תעמוד זכות זו גם לאפוטרופסיו החוקיים.

(ג) המזכ"ל רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי המזכ"ל לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המזכ"ל -

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

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המזכ"ל להגן על המתלונן מפני פגיעה במסגרת התנועה, לרבות נקיטה בצעדי ביניים כגון הרחקת המתלונן מהנילון במידת הצורך;

(3) בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף קטן (א).

## לסיכום

למען הנוחות- מצורף בזאת סיכומון של התקבון:

פגיעות בין מי למי מטופלות כיצד?

הנפגע	הפוגע	הכללים החלים	הגורם המטפל
קטין או חסר ישע	קטין או חסר ישע	נוהל התמודדות עם פגיעות מיניות	עו"ס מטעם צוות עו"ס תנועת
קטין או חסר ישע	בגיר	נוהל התמודדות עם פגיעות מיניות וכן תקבון למניעת הטרדה מינית	עו"ס+אחראי למניעת הטרדה מינית
בגיר	קטין או חסר ישע	נוהל התמודדות עם פגיעות מיניות	עו"ס
בגיר	בגיר	תקבון למניעת הטרדה מינית	אחראי למניעת הטרדה מינית

אופן טיפול על ידי אחראי:



פרטי יצירת קשר עם האחראים בתנועה:

נועם הכהן אוריה- סמזכ"לית משאבי אנוש | 0523662778 | [r-hrebna.org.il](mailto:r-hrebna.org.il)  
מבשר קפאח, רמ"ח הדרכה | 0523662718 | [r-hadracha@bna.org.il](mailto:r-hadracha@bna.org.il)