

תקנון ל - PwC Israel¹ (להלן - "הפירמה") 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 בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן – "החוק"), ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות הפירמה, 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 10 לתקנון זה.

כל האמור בלשון זכר מכון גם ללשון נקבה. תקנון זה מפורסם באתר הפירמה ונגיש לכל עובד.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	
1	1-3	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו - "מסגרת יחסי עבודה")
2	4-5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
3	6-10	מדיניות הפירמה ואחריותה למניעת הטרדה מינית והתנכלות
4	11	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
5	12-16	הליך תלונה אצל הפירמה וטיפול באחריות הפירמה
6	17-20	שונות

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

(1) 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.

(2) על פי החוק, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

¹ במונח 'PwC Israel' הכוונה היא לקסלמן וקסלמן, שותפות רשומה החברה ברשת הפירמות הבינ"ל PricewaterhouseCoopers ולתאגידים בשליטתה.

- (1) **סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני;** לדוגמא: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.
 - (2) **מעשה מגונה;** לדוגמא: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו 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 המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.** לדוגמא: 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 למינו או 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; לדוגמא:
 - 1) הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;
 - 2) 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;
 - (3) 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) לעובד – במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות;
 - (2) 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; לדוגמא: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי קטין.
- חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.

2. מהי התנכלות?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור. דוגמאות:

- (1) פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד;
- (2) פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בתנאי העבודה של עובד – שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו;
- (3) פגיעה שמקורה בסיוע לעובד בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך.

3. 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:
 - (1) אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;
 - (2) מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;
 - (3) מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו.
- (3) תוך כדי עבודה; לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

4. 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;
5. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת לגבי מעסיק שהוראות תקנה 3 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח 1998, חלות עליו (מעסיק שחל אצלו הסדר משמעת שלא מכח חיקוק).

חלק ג': מדיניות הפירמה ואחריותה למניעת הטרדה מינית והתנכלות

6. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות הפירמה. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות הפירמה, והיא לא תשלים עמן.
7. אחריות הפירמה

(1) נוסף על איסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; המעסיק צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

- (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות כמתואר בחלק זה;
 - (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ה').
 - (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ה').
- (2) לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

8. צעדי מנע

- (1) הפירמה 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 הפירמה, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- (2) הפירמה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- (3) פעולות הסברה והדרכה: הפירמה דורשת מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; בנוסף, הפירמה מאפשרת לעובדיה להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, מאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגוני זכויות, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים המעסיק משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה זה הוא: [כאן יפרט מעסיק את ארגון העובדים]

סעיף 9 בתקנון לדוגמה המצוי בתוספת לתקנות אינו רלוונטי הואיל ובפירמה אין ארגון עובדים]

9. קבלת מידע, וממי

(1) עובד זכאי –

1. לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:
 - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
 - התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק), התשנ"ח-1998;
 - הוראות משמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית והתנכלות (ככל שקיימות);
2. לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעסיק בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
3. עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לעניין זה, שהיא:

גב' אילאיל נגבי נייס, מנהלת משאבי אנוש

דוא"ל: ilil.negbi-nice@pwc.com

נייד: 054-7108084

חלק ד': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך

10. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק – האדם יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:

(1) טיפול באחריות המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעו "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; ההליכים מפורטים בחלק ה';

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה;

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) – נגד –

- המטריד או המתנכל בעצמו;
- ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם המעסיק (ראו סעיף 7 לעניין אחריות המעסיק).

חלק ה': הליך תלונה אצל הפירמה וטיפול באחריות הפירמה

11. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה:

(1) עובד שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (א) או (ב).

12. לפני מי מתלוננים?

(1) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 10(ב).

(2) 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 – למעסיק (אם הגיש את התלונה למעסיק כאמור, המעסיק יפעל לפי חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

(3) 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.

13. אופן הגשת התלונה

- (1) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- (2) הוגשה תלונה בעל פה –
- (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה, ואם אפשר יציין את הפרטים האלה:
 1. זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם;
 2. מקום האירוע;
 3. מועד האירוע;
 4. 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.

14. בירור התלונה

- (1) התקבלה תלונה, האחראי –
- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ד', סעיף 11);
- (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, ישמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
- (2) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (3) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהמעסיק מינה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – למעסיק; אם האחראי העביר את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, לפי סעיף זה.
- (4) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- (5) בירור תלונה ייעשה 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.

(6) מעסיק יגן על המתלון, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין השאר יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלון, ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

(7) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 16(א) ו-(ד).

(8) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעסיק.

(9) נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלון חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; לעניין זה מנחה הפירמה 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 המתלון חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

15. טיפול הפירמה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(1) קיבלה הפירמה את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 15(ז), תחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיה לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה; הרחקת הנילון מהמתלון; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלון עקב ההטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל הפירמה לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי-נקיטת צעד כלשהו.

(2) הפירמה תפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתה לפי סעיף קטן (א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתה למתלון, לנילון ולאחראי; כמו כן תאפשר הפירמה למתלון ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

(3) הפירמה רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה ותמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלון, לנילון ולאחראי.

(4) על אף האמור בסעיף זה, רשאית הפירמה לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשתה כן הפירמה –

(1) תמסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלון, לנילון ולאחראי;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל הפירמה לפי הוראות סעיף 15(ו);

(3) בתום ההליכים תקבל הפירמה החלטה לפי סעיף קטן (א).

(5) אם הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, רשאים המעסיק והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ו': שונות

16. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל הפירמה

(1) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעסיק (מעסיק בפועל) –
(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם את העובד של הקבלן;
(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם את המעסיק בפועל;
לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ראו סעיף 7) בשל הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

(2) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13(ג), 15(ח) ו-16(ה) לתקנון זה.

(3) עד להחלת הוראות לפי סעיף 7(ד) לחוק, יחולו הכללים שנקבעו לפי הסעיף האמור וחלים על קבלן כוח אדם, עובד קבלן כוח אדם ומעסיק בפועל, גם על קבלן שירות, עובד קבלן שירות ומזמין שירות.

"מזמין שירות" ו"קבלן שירות" – כהגדרתם בסעיף 20א(ד) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.