



**enlight**

---

**תקנון** למניעת הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני

## תוכן עניינים

3	בללי
4	מהן הטרדה מינית והתנכלות
6	הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות
6	מדיניותה של חברת אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ ואחריותה
7	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
7	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
8	הליך הגשת תלונה אצל המעסיק וטיפול בה
10	עיקר הוראות המשמעת הנהוגות בחברה
11	שונות

## כללי

לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק"), נקבע בזאת תקנון המעסיק כדלהלן:

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. מעשים אלה הינם גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו של החוק לתוקף, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20.9.1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, מהוות הפרה יסודית של חובות האמון של העובדים וכן מהוות עבירת משמעת חמורה (הכל לפי העניין).

הטרדה מינית והתנכלות אסורות לחלוטין על פי דין ובכלל זה בתחומי המעסיק. המעסיק לא ישלים עם קיומן של תופעות אלו ו/או מעין אלו.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית ולהבטיח כי מקום העבודה יהיה חופשי מתופעות פסולות של הטרדה מינית ו/או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות גוברים.

**החברה מינתה את גב' דנה לוינשטיין כאחראית הטרדה מינית מטעמה. במקרה הצורך ובכל שעה ניתן לפנות אליה לשיחה פנים מול פנים, באמצעות פנייה לדוא"ל [danal@enlightenergy.co.il](mailto:danal@enlightenergy.co.il), או טלפונית למספר 052-5350711.**

## 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 הללו.
- ב. על פי החוק, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות ואלה הן:

- (1) **סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני**  
לדוגמה: מעסיק, או ממונה, המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין.
- (2) **מעשה מגונה**  
לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף עצמו בפניה, בלא הסכמתה
- (3) **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני למרות שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.** ואולם במקרים שיפורטו להלן, אין צורך להראות "חוסר עניין" כדי שההתנהגות תחשב כהטרדה מינית.
- (4) **התייחסות חוזרת המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.** ואולם במקרים שיפורטו להלן, אין צורך להראות "חוסר עניין" כדי שההתנהגות תחשב כהטרדה מינית.

לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

**חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.**

**במקרים הבאים אין צורך להראות חוסר עניין על מנת שהמעשה המפורט בסעיפים 3-4 לעיל ייחשב כהטרדה מינית:**

- לעובד – במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגר שירות – תוך ניצול יחסי מרות ביחסי עבודה או בשירות.
- לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
- לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
- למשתקם כהגדרתם בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;
- 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;
- 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;
- לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות;

(5) **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 (לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שניתן לזהות את האדם), המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.** ואולם תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:

- (א) הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרתו;
- (ב) הפרסום נעשה למטרה כשרה;
- (ג) 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;

## 2. "רומן" בעבודה

נוכח פסיקת בתי הדין לעבודה, מבהיר המעסיק כי אינו מסכים לקיום קשרים מיניים, או רומנטיים בין ממונה לבין מי מבין העובדים הכפופים לו, בין בצורה ישירה ובין בצורה עקיפה.

החזקה המשפטית בכל מקרה של "רומן" בין ממונה לכפוף במקום העבודה, היא כי מערכת היחסים אינה רצונית.

היה והתפתח "רומן" בין עובד, שהוא בדרג ניהולי לבין עובד אחר בדרג נמוך יותר הירארכית וככל ששני הצדדים מעוניינים בהמשך קשר כאמור בין שניהם, עליהם לפנות ביחד לאחראית למניעת הטרדה מינית ולהצהיר בפניה אודות הקשר ואודות הרצון של כל אחד מהם. האחראית תידרש לבחון את הצהרת הצדדים ולהביאה לידיעת הנהלת המעסיק, לשם קבלת החלטות לעניין שיבוץ ומינוי.

ככל שמנהל לא דיווח אודות "רומן", או מערכת יחסים אחרת בינו לבין עובד אחר של המעסיק, ייחשב הדבר כהפרת משמעת חמורה.

## 3. מהי התנכלות?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור.<sup>1</sup>  
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.

## 4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

- (א) במקום העבודה;
  - (ב) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק;
- דוגמה: אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק; מכון להכשרה או השתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו.

<sup>1</sup> נוסף על איסור על התנכלות לפי החוק, פגיעה על רקע הטרדה מינית אסורה גם לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

- (ג) **תוך כדי עבודה;**  
דוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה או דיון מחוץ למשרד המעסיק
- (ד) **תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה, בחדר מלון, חדר ישיבות, מכונית וכיו"ב).**

## חלק ב': הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

### 5. "רומן" בעבודה

- (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 החוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה) –
- (1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיובו בקנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;
- (2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים - מהמעסיק של אלה.

### 6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליה צפוי המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי, כמפורט להלן בתקנון זה.

## חלק ג': מדיניותה של חברת אנלייט אנרגיה מתחדשת בע"מ ואחריותה

### 7. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, עומדות בניגוד למדיניות המעסיק, והוא לא ישלים עמן.

#### (א) אחריות משפטית

- (ב) נוסף על איסור החל על המעסיק, בעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת בגין מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעסיק 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').
- (ג) 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.
- (ד) המעסיק מקבל על עצמו את מלוא ההתחייבויות כאמור.

## חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

### 8. צעדי מנע

- (א) כל ממונה וכל עובד בחברה חייב להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם ההנהלה, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) ממונה חייב ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- (ג) פעולות הסברה והדרכה: העובדים יידרשו, מעת לעת, להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעם המעסיק בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחילופין מאפשר המעסיק לעובדים להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כגון ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך העבודה התקין במשרד.

### 9. קבלת מידע, וממי

- כל אחד מהעובדים זכאי ומוזמן לפנות אל האחראית על מניעת הטרדה מינית ולבקש ממנה לעיין ואף לקבל העתק מכל אחד מהמסמכים המפורטים להלן:
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
  - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1988;
  - תקנון המעסיק למניעת הטרדה מינית.
- כל אחד מהעובדים רשאי, בכל עת, לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

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

10. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
- א. **טיפול באחריות המעסיק:** אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה (הפרוצדורה לעניין זה מפורטות בחלק ו' להלן).
- ב. **הליך פלילי:** הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
- ג. **הליך אזרחי:** הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל בבית הדין האזורי לעבודה) נגד –
- המטריד או המתנכל עצמו;
  - המעסיק, ככל שהוא טוען לאחריותו.

**11. מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?**

- א. נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.
- ב. המעסיק יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו.

**חלק ו': הליך הגשת תלונה אצל המעסיק וטיפול בה****12. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?**

כל אחד מהעובדים זכאי ומוזמן לפנות אל האחראית על מניעת הטרדה מינית ולבקש ממנה

- א. **עובד** שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה;
- ב. **אדם אחר** שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- ג. **אדם אחר מטעמו של אדם** כאמור לעיל (בסעיפים א-ב).

**13. בפני מי מתלוננים?**

- א. תלונה יש להגיש לאחראית שנקבעה בחברה, כמפורט בסוף התקנון. האחראית תדווח על כך למנכ"ל החברה
- ב. אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו ("**הנילון**") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה או שהיא מצויה בניגוד אינטרסים לתפקיד אותו היא ממלאה בחברה, תוגש התלונה לממלאת מקומה: עמית לוי (נייד 050-7205793 דוא"ל [Amitlevy@Enlightenergy.co.il](mailto:Amitlevy@Enlightenergy.co.il)) (אם הגיש עובד תלונה לאחד מבין הגורמים המפורטים בסעיף זה ו/או לכל גורם אחר בחברה, אותו גורם מחויב לפעול על פי הוראות חלק זה כפי שאמורה לפעול האחראית).
- ג. אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק-  
(1) תוגש התלונה לאחראית/ת מטעם הקבלן או לאחראית מטעם המעסיק;  
(2) אם הוגשה התלונה לאחראית/ת מטעם הקבלן, אותו אחראית/ת רשאי/ת להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם המעסיק, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראית/ת מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

**14. תוכן התלונה**

התלונה תכלול תיאור המקרה, לרבות:

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



## 15. אופן הגשת התלונה

- א. פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם
- ב. מקום האירוע
- ד. במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:
  - (1) האם המוטד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
  - (2) האם יש בין המטריד למוטד יחסי תלות, מרות וכד'.

## 16. בירור התלונה

- א. התקבלה תלונה, האחראית-
  - (1) תיידע תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה' לעיל);
  - (2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, תביא בפניו הנילון את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו, תשמע עדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה;
  - (3) האחראית תרשום את דברי הנילון ותבקש ממנו לחתום על התרשומת;
  - (4) במהלך בירור התלונה, לא תותר חקירה נגדית של מי מהצדדים או של עדים.
- ב. אחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- ג. בירור התלונה ייעשה ביעילות וללא דיחוי.
- ד. בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר -
  - (1) לא תגלה האחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה, לרבות התלונה, רישומים שעשתה במהלך בירור התלונה, אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
  - (2) לא תשאל האחראית שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
  - (3) האחראית תנחה 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.
- ה. המעסיק יגן 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 יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
  - ו. בתום בירור התלונה תגיש האחראית בחברה למנכ"ל החברה, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.
  - ז. היה הנילון עובד של קבלן כח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, תגיש האחראית את סיכומה לקבלן ולמנכ"ל החברה.
  - ח. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 12 לעיל, נודע (בין היתר באמצעות מכתב אנונימי) לאחראית על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יועבר המקרה לבירור של האחראית; לעניין זה, החברה מנחה את כלל הממונים מטעמה להעביר כל מידע על הטרדה מינית

\* המונח "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "ענייני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

שהגיע לידיעתם לידי האחראית למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

## 17. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

התלונה תכלול תיאור המקרה, לרבות:

- א. קיבל המעסיק את סיכומיה והמלצותיה של האחראית לפי סעיף 18(ו), יחליט בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, 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 הטרדה או ההתנכלות;
  - (2) פתיחה בהליכים משמעתיים לעניין הטרדה מינית או התנכלות על רקע מיני, היה ונמצא לכך בסיס מתאים המעוגן בהמלצות האחראית;
  - (3) אי נקיטת צעד כלשהו (גניזת התלונה), אם הם סבורים שאין ממש בתלונה, או אם קיבלו את המלצת האחראית שסברה כי התלונה הוגשה שלא בתום לב.
- ב. מנכ"ל החברה יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כן יאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום ובהמלצות.
- ג. מנכ"ל החברה רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית.
- ד. על אף האמור בסעיף זה, רשאי מנכ"ל החברה לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשו כן:
  - (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית;
  - (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל מנכ"ל החברה לפי הוראות סעיף 18(ה);
  - (3) בתום ההליכים יקבל המנכ"ל החלטתו לפי סעיף קטן (א).
- ה. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל בחברה, רשאים המנכ"ל, והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

## חלק ז': עיקר הוראות המשמעת הנהוגות בחברה

18. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני, לרבות תלונה או תביעת שווא על הטרדה מינית או התנכלות, הן עבירות משמעת חמורות אשר העובר אותן יהיה צפוי לצעדים משמעתיים בהתאם להוראות הסכם העבודה החל עליו.

## חלק ח': שונות

### 19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק

כל אחד מהעובדים זכאי ומוזמן לפנות אל האחראית על מניעת הטרדה מינית ולבקש ממנה

א. 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 אותו עובד של קבלן כוח אדם;

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם את אותו מעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו (ר' סעיף 9 לעיל).

ב. הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 15(ג) ו-19(ה) לתקנון זה

---

**אחראית על פי חוק למניעת הטרדה מינית:**

גב' דנה לוינשטיין

טלפון: 052-5350711

דוא"ל: danal@enlightenergy.co.il