

תקנון למניעת הטרדה מינית

בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998, ולחוק העונשין התשל"ז – 1977 ובכפוף לכל דין אחר

כל האמור בלשון זכר מתייחס גם לנשים ולהיפך

הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות על רקע תלונה על הטרדה מינית פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים. הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות אסורות לפי חוק מהוות עבירות משמעת, פוגעות ביחסי העבודה, בהתנדבות ובשירות במד"א, ועומדות בניגוד למדיניות הארגון.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 (להלן: "**החוק**") והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח – 1998 (להלן: "**התקנות**") וכן את מדיניות מד"א בכל הנוגע למניעת הטרדה מינית ופגיעה מינית והתנכלות על רקע תלונה על הטרדה מינית ולהבטחת סביבת עבודה, התנדבות ושירות בטוחה.

למען הסר ספק יובהר, כי הוראות החוק ותקנון זה חלות על כלל הפועלים במסגרת מד"א: עובדים, מתנדבים, בני שירות וכו'.

תקנון זה קובע את מכלול הטיפול במקרי הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות וכן מהווה את הליך עבודה מס' 03.07.04: "מניעת הטרדה מינית במד"א".

מה יש בתקנון זה?

פרק	תוכן	עמוד
א	הגדרות	3
ב	מהן הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות	4
ג	התוצאות של הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות	7
ד	מדיניות הארגון ואחריותו	8
ה	מניעת הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות	9
ו	מה לעשות אם הוטרדת מינית, נפגעת מינית או אם התנכלו לך	10
ז	הליך בירור תלונה וטיפול באחריות הארגון	11
ח	הוראות משמעת וענישה	17

הארגון	מגן דוד אדום בישראל
הממונה	ממונה למניעת הטרדה מינית כהגדרתה בחוק, , מתוך הארגון או חיצונית, אשר קיבלה כתב מינוי ממד"א.
ממונה ראשית	הממונה הראשית על מניעת הטרדה מינית במד"א
הממונה על ההליך המשמעותי	הממונה על ההליך המשמעותי למניעת הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות, אשר מונה ע"י מנהל אגף ארגון ומנהל
המעסיק	כהגדרתו בחוק. מי שמונה על ידי הנהלת הארגון לשמש כמעסיק
משרת בשירות לאומי-אזרחי	כהגדרתו בחוק שירות לאומי- אזרחי, תשע"ד- 2014 ומשרת במסגרת מגן דוד אדום (להלן: "שירות לאומי")
מתנדב	כהגדרתו בסעיפים 33, 34 ו-36 לתקנון מגן דוד אדום
מתנדב נוער	כהגדרתו בסעיף 36 לתקנון מגן דוד אדום וכן מתנדב שטרם סיים כיתה י"ב.
עובד	כהגדרתו בסעיף 5.2 לתקנון המשמעת לעובדים ובהתאם לתנאי העסקתו כמוגדר במחלקת משאבי אנוש (קבוע ושאינו קבוע: זמני, שעות, עובד חוץ וחווה אישי)
עובד קבלן	עובד קבלן כח אדם או עובד קבלן שירות: קבלן כח אדם כהגדרתו בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו – 1996 קבלן שירות כהגדרתו בסעיף 20א(ד) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;
תקנון המשמעת לעובדים	הסכם קיבוצי - תקנון המשמעת של עובדי מד"א בישראל מיום 27.12.2016
תקנון מגן דוד אדום	תקנון מגן דוד אדום, התשנ"ב – 1992
ועדת המשמעת המיוחדת למתנדבים	ועדת המשמעת המיוחדת של מתנדבים למניעת הטרדה מינית, כהגדרתה בסעיף 39א בתקנון מד"א
ועדת המשמעת למניעת הטרדה מינית לעובדים	ועדת המשמעת למניעת הטרדה מינית ופגיעה מינית, שעוסקת בעניינם של עובדי מד"א, אשר מונתה ע"י מנהל אגף ארגון ומנהל וע"י יו"ר ועד העובדים הארצי. עפ"י הנהוג בתקנון המשמעת

פרק ב': מהן הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות ?

ב.1. מהי הטרדה מינית?

1. הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה.
2. החוק דן בהטרדה מינית והתנכלות כלפי כל אדם. תחולת החוק רחבה, וחלה גם מקום שאין יחסי עבודה פורמליים, לרבות על עובדי קבלן, על מתנדבים, על חניכים ועל מטופלים.
3. על פי הדין, הטרדה מינית היא אחת מצורות ההתנהגות אסורות, ואלה הן :

3.1 סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. (אם לא ... אז...)

לדוגמא : מנהלת המאיימת לפטר עובד אם הוא יסרב לקיים עימה יחסי מין. נהג אמבולנס שאומר למתנדבת שאם לא תיתן לו נשיקה לא יעלה אותה למשמרת באמבולנס.

לא נדרשת תגובה

3.2 מעשה מגונה - מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים בין אם העושה עשה את המעשה או גרם שהמעשה ייעשה בו או באדם אחר.

לדוגמא : עובד הנוגע באיבר אינטימי של עובדת או מתנדבת. מתנדב החושף את עצמו בפני מתנדבת, בנסיבות מסויימות גם נשיקה.

לא נדרשת תגובה

3.3 הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, כאשר האדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. אי הסכמה יכולה לבוא לידי ביטוי בין במילים ובין בהתנהגות. חוזרות – גם באותו אירוע

לדוגמא : מתנדב החוזר ומציע למתנדבת לצאת עימו לבילוי אינטימי, למרות שהבהירה לו שאינה מעוניינת בכך או שהראתה לו כי אינה מעוניינת.

במידה ומתקיימים יחסי מרות, השפעה או תלות (כהגדרתם בפרק ב.4 להלן) אין צורך להראות אי הסכמה.

3.4 התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. אי הסכמה יכולה לבוא לידי ביטוי בין במילים ובין בהתנהגות.

התייחסות – בכתב, בעל פה, במוצג חזותי או שמיעתי, בהתנהגות (כולל מגע)

התייחסות – בפני אדם גם ביחס לצד שלישי

לדוגמא : הערות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד כלפי עובדת או ביחס לצד שלישי וכיו"ב למרות הבהרותיה של העובדת שהדבר מפריע לה.

במידה ומתקיימים יחסי מרות, השפעה או תלות (כהגדרתם בפרק ב.4 להלן) אין צורך להראות אי הסכמה.

3.5 התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או מיניותו, לרבות נטייתו המינית של אדם.

לדוגמא : בדיחות פוגעניות ביחס לנטייתו המינית של אדם ; שימוש בביטויים מיניים פוגעניים כלפי אדם או התייחסות מבזה בנוגע למראה של אדם בשל מינו.

לא נדרשת תגובה

3.6 **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, כאשר הפרסום עלול להשפיל או לבזות את האדם והוא לא נתן את הסכמתו לפרסום.**

לדוגמא : צילום איברים אינטימיים של בת שירות לאומי ; הדבקת תצלום ראש של עובדת על תמונת עירום.

לא נדרשת תגובה

הטרדה סביבתית – התנהגויות, שיח או פרסומים בעלי אופי מיני, היוצרים סביבת עבודה, שירות או התנדבות עויינת, פוגענית או משפילה, גם אם המעשים אינם מופנים כלפי אדם ספציפי.

לדוגמא : נהג אמבולנס המספר לצוות במהלך משמרת בדיחות גסות, מעיר הערות מיניות על אנשים ברחוב או מראה תמונות בעלות אופי מיני, צפייה בתוכן פורנוגרפי במרחב הציבורי וכיו"ב.

ב.2 פגיעה מינית

פגיעה מינית היא עבירת מין כהגדרתה בסימן ה' לחוק העונשין, תשל"ז-1977.

ב.3 מהי התנכלות?

4. התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית. אין רלוונטיות לשאלה אם נקבע שהייתה הטרדה מינית או לא.

5. האיסור להתנכל חל על המתלונן/ת, הנילון/ה, ועל מי שקשור בכל דרך שהיא להטרדה, או לתלונה, או לבירור.

6. התנכלות אסורה גם על פי ס' 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 וחלה גם ביחס לדורש עבודה או מי שפונה להתנדבות או לשירות לאומי.

לדוגמא : נהגת אמבולנס שחבר שלה הוא נילון מתבטאת בצורה פוגענית כלפי מתלוננת לאחר הגשת תלונה נגד הנילון, פגיעה במשמרות של מי שהיה עד בבירור על הטרדה מינית.

ב.4 יחסי מרות, תלות והשפעה

7. מתקיימים בכל מקרה בו יש פערי תפקיד, דרגה, מעמד, וותק, גיל או נסיבות אחרות המעניקות לאדם כוח, סמכות או השפעה כלפי אחר בארגון. יחסי המרות יכולים להיות ישירים או עקיפים.

8. דוגמאות ליחסי מרות, השפעה ותלות בארגון :

יחסי מרות/השפעה בעבודה, בהתנדבות או בשירות לאומי - בין מנהל לבין עובד או מתנדבת; בין ראש הצוות (נהג אמבולנס/ פארמדיק/ אחראי התרמה וכו') לבין אנשי הצוות הכפופים לו במישרין או בעקיפין ו/או המצויים בדרג נמוך יותר במד"א (חובש מלווה, מתנדב ושירות לאומי); קצין משמרת לבין נהג אמבולנס/תורן מוקד/פראמדיק, בין אחראי המתנדבים לבין מתנדבי הארגון; בין מדריך בקורס למודרכים; או בין חונך לחניך וכו'.

8.1 **יחסי מרות/ השפעה כלפי (מתנדבי נוער)** - בין בגירים לבין מתנדבי נוער במד"א מתקיימים יחסי מרות/השפעה. יחסי מרות/השפעה יכולים להתקיים גם בין מתנדבי הנוער עצמם במקרים של פערי גיל, תפקיד, וותק או מעמד בארגון.

דוגמאות למצבים של יחסי מרות כלפי מתנדבי נוער: בין נהג אמבולנס לבין מתנדב נוער; בין מדריך לבין חניך; בין אחראי מתנדבים לבין מתנדב נוער.

8.2 **יחסי מרות, השפעה או תלות כלפי מטופל** - במסגרת טיפול או תרומת דם.

לדוגמא: בין נהג רפואת חירום לבין מטופל; בין מתרים דם לבין תורמת.

ב.5 מהי "מסגרת יחסי עבודה, התנדבות ושירות"?

9. הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה, התנדבות ושירות" מתקיימת בכל אחד מהמצבים הבאים:

9.1 **במקום העבודה, ההתנדבות והשירות** לרבות בית המטופל, אמבולנס, בית חולים וכיו"ב;

9.2 **במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם הארגון**;

דוגמאות: מקום שבו מתקיימת הדרכה; אולם שבו מתקיים אירוע של הארגון; אירוע חברתי מטעם הארגון; אבטחת אירוע ציבורי, ייצוג של הארגון בפעילות או אירוע וכיו"ב.

9.3 **במהלך עבודה, התנדבות או פעילות**;

לדוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה, פעילות באמבולנס/נט"ן וניידת דם בזמן פעילות מבצעית.

9.4 **במידה ומתקיימים יחסי מרות או תלות** / יחסי השפעה כהגדרתם בפרק ב.4 לעיל – יחסי העבודה, ההתנדבות והשירות מתקיימים בכל מקום (גם מחוץ לארגון ולמתקניו) ובכל זמן (גם מעבר לשעות העבודה, ההתנדבות והשירות).

לדוגמא: מדריך שמציע סיוע לימודי לחניך בביתו של המדריך; נהג אמבולנס המזמין מתנדבת נוער לבילוי לאחר משמרת.

פרק ג': התוצאות של הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות

10. הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות הן תופעות פסולות ובלתי חוקיות.
11. הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות מהוות התנהגות בלתי חוקית ופוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.
12. הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות מהוות:
- 12.1 עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד, הפוגע או המתנכל או לחיבו בקנס;
- 12.2 עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהפוגע, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.
- 12.3 עבירות משמעת חמורות, היכולות לחייב את המטריד, הפוגע או המתנכל בעונש משמעת.

פרק ד': מדיניות הארגון ואחריותו

13. הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, בהתנדבות ובשירות, ועומדות בניגוד למדיניות הארגון. הארגון מחויב להבטחת סביבת עבודה, התנדבות ושירות בטוחה ונקיה מהטרדות, פגיעות מיניות והתנכלות והוא יפעל בחומרה ובאפס סובלנות.
14. אחריות הארגון
- 14.1 הארגון ינקוט באמצעים סבירים כדי למנוע הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות ע"י עובדים, מתנדבים ושירות לאומי ולטפל ביעילות בהטרדה מינית, פגיעה מינית או בהתנכלות, שידע עליהן.
- 14.2 הארגון ימנה ממונה ראשית וממונות וממונים נוספים למניעת הטרדה מינית.

פרק ה': מניעת הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות

15. צעדי מנע

15.1 הארגון דורש מכל עובד, מתנדב ושירות לאומי להימנע ממעשים של הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה, ההתנדבות והשירות ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות.

15.2 הארגון דורש מכל מנהל ובעל תפקיד מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה, ההתנדבות והשירות.

16. פעולות הסברה והדרכה

16.1 הארגון יקיים פעולות הדרכה והסברה תקופתיות למניעת הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות ולקידום סביבת עבודה, התנדבות ושירות בטוחים, מכבדים ומוגנים.

16.2 הארגון דורש מכל עובד, מתנדב ושירות לאומי להשתתף בפעולות הדרכה והסברה תקופתיות כאמור, ולשתף פעולה בהתאם לפרק 7ד לתקנון המשמעת לעובדי מד"א.

16.3 הארגון יקצה את הזמן והמשאבים הנדרשים לפעולות ההדרכה וההסברה כאמור.

17. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים והמתנדבים

17.1 הארגון, כמעסיק, פועל במשותף עם ארגון העובדים והמתנדבים בכל הנוגע למניעת הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות ולהבטחת סביבת עבודה ופעילות בטוחות ומוגנות.

17.2 ארגון העובדים הרלוונטי במקום עבודה זה הינו: ארגון עובדי מגן דוד אדום בישראל.

18. קבלת מידע

18.1 עובד, מתנדב ושירות לאומי זכאים לעיין בכל אחד מאלה ולקבל העתק מהם: החוק למניעת הטרדה מינית; תקנות למניעת הטרדה מינית; תקנון זה; תקנון משמעת לעובדי מד"א; תקנון מגן דוד אדום; דף מידע והתחייבות אישית לעובדי ומתנדבי מד"א; טופס הצהרה על יחסים עם כפוף.

18.2 כל עובד, מתנדב ושירות לאומי יוכל לפנות לקבלת חומר ומידע כאמור מהממונה הראשית או מהנהלת המרחב/אגף, או לפנות לקו הייעודי לקבלת שיחות בנושא מניעת הטרדה ופגיעה מינית במד"א:

מס' טלפון, 03-7509977 או ווטס אפ: 052-2532979.

דוא"ל: memunot@mda.org.il

פרק ו': מה לעשות אם הוטרדת מינית, נפגעת מינית או אם התנכלו לך ?

19. אדם הסבור שהוטרד או נפגע מינית או שהתנכלו לו, פתוחות בפניו שלוש אפשרויות לפי החוק :

19.1 טיפול באחריות הארגון : אם ההטרדה, הפגיעה או ההתנכלות התבצעה במסגרת יחסי העבודה, ההתנדבות והשירות כאמור בפרק ז' לתקנון זה.

19.2 הליך פלילי : הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

19.3 הליך אזרחי : הנפגע יכול להגיש תביעה לבית הדין לעבודה או לבית המשפט, נגד :

19.3.1 המטריד, הפוגע או המתנכל בעצמו ;

19.3.2 אם הוא טוען שהארגון אחראי, גם נגד הארגון.

20. נפגע מהטרדה/ פגיעה מינית או התנכלות, יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

21. הליכים פליליים עלולים להשפיע על אופן הטיפול שבאחריות הארגון ככל שהליכים אלה מתנהלים במקביל.

פרק ז': הליך בירור תלונה וטיפול באחריות הארגון

1.ז מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות ?

22. התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה :

- 22.1 עובד, מתנדב או שירות לאומי שטוען כי הוטריד/נפגע מינית או סבל מהתנכלות במסגרת העבודה, ההתנדבות או השירות בארגון ;
- 22.2 אדם אחר מחוץ לארגון שטוען כי עובד, מתנדב או שירות לאומי של הארגון הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה, ההתנדבות או השירות ;
- 22.3 אדם מטעמו של המוטרד המדווח על אירוע.
- 22.4 אדם שראה/שמע אודות אירוע הטרדה.
- 22.5 תלונה אנונימית שמתקבלת באמצעים שונים.

2. חובת דיווח על חשד להטרדה מינית, פגיעה מינית או להתנכלות

23. כל אחד מהמפורטים מטה חייב לדווח לממונה הראשית על כל חשד להטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות שהובא לידיעתו או שהיה נוכח באירוע באופן מיידי:
- 23.1 בעל תפקיד שמונה על-ידי מרכז מד"א / ארגון ומנהל / משאבי אנוש (לרבות: סמנכ"לים, מנהלי אגפים, מנהלי מרחבים/מחלקות/מעבדות, סגניהם ועוזריהם, רכזי תחום, מנהלי יחידות, סופרוויזורים, מנהלי תחנות, פראמדיקים אחראיים ואחראי מתנדבים).
- 23.2 מי שנבחר מתוקף תקנון מד"א למלא תפקיד במוסדות המתנדבים במד"א. דוגמאות (חברי ועד הסניף, חברי ועדת המשמעת הסניפית, אחראי מתנדבים, חברי הוועדה הארצית, חברי ועדות הוועדה הארצית, חברי מועצת מד"א, חברי ועדות מועצת מד"א).
- 23.3 מי שמונה על-ידי הנהלת מד"א / האגף / המרחב לתפקיד שבמסגרתו יש לו אחריות, במישרין או בעקיפין, על עובדים ו/או מתנדבים. לרבות: תפקידים של קבלה ושיבוץ לעבודה / פעילות, קביעת סידור משמרות, אספקת ציוד וכו'.
- 23.4 מדריך במסגרת פעילות הדרכה במד"א.
24. עובד, מתנדב בגיר או שירות לאומי שנודע לו על חשד להטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות חייב לדווח לממונה באופן מיידי, בכל אחד מהמקרים הבאים:
- 24.1 כאשר הנפגע הוא קטין.
- 24.2 כאשר התלונה עניינה פגיעה מינית, מעשה מגונה או סחיטה באיומים לבצע מעשה בעל אופי מיני.
- 24.3 כאשר התלונה נוגעת למספר נפגעים או אם ידוע על מקרי הטרדה, פגיעה או התנכלות קודמים של הנילו.
25. עובד, מתנדב בגיר, שירות לאומי שנודע לו על חשד להטרדה, פגיעה מינית או התנכלות, שאינו נכלל בסעיף 24 לעיל חייב לדווח לממונה באופן מיידי, למעט מקרים בהם ביקש הנפגע שלא יימסר דיווח כאמור.
26. הפרה של חובת הדיווח מהווה עבירת משמעת.

3.ז. תלונה בגין הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות

27.	הגשת התלונה
27.1	תלונה תוגש לממונה הראשית. הוגשה התלונה לגורם אחר בארגון, היא תועבר באופן מיידי לממונה הראשית אשר תיקבע את זהות הממונה שתטפל בה.
27.2	אם הנילון הוא עובד קבלן המועסק בפועל בארגון - תעביר הממונה הראשית את התלונה לממונה מטעם הקבלן, והם יחליטו ביניהם מי יטפל בתלונה ויודיעו על כך למתלונן.
27.3	אם הנילון הוא בשירות לאומי - תעביר הממונה הראשית לאחראי מטעם העמותה לשירות לאומי והם יחליטו ביניהם מי יטפל בתלונה ויודיעו על כך למתלונן.
27.4	במקרים בהם התלונה מוגשת כנגד בעל תפקיד בכיר, רשאית הממונה הראשית לצרף להליך הבירור גם את מבקר הפנים או עוזרו, או גורם בכיר אחר בארגון בהתאם לשיקול דעתה.
28.	אופן הגשת התלונה
28.1	ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
28.2	הוגשה תלונה בעל פה, תתעד הממונה את תוכן התלונה בתרשומת הפנימית.
28.3	התלונה תכלול תיאור המקרה, לרבות ;
28.3.1	זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם ;
28.3.2	מקום ומועד האירוע ;
28.3.3	פרטי מעשה ההטרדה או ההתנכלות.
28.3.4	מסמכים ו/או חומרים רלוונטיים.

29.	בירור התלונה
29.1	התקבלה תלונה, הממונה :
29.1.1	תברר את התלונה ברגישות, ביעילות וללא דיחוי.
29.1.2	תפעל ללא משוא פנים וללא דעה קדומה.
29.1.3	לא תטפל בתלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לתלונה או למעורבים בה. במקרה כאמור, הטיפול בתלונה יועבר לממונה אחרת.
29.1.4	תברר את התלונה תוך הגנה מרבית על שלומם, כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ושאר המעורבים, ובין היתר ;
29.1.4.1	לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין ;
29.1.4.2	לא תשאל שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור. האמור בפסקה זו לא יחול, אם הממונה סבורה ששאלות כאמור חיוניות לבירור התלונה.
29.1.5	תפעל לבירור התלונה ולצורך כך בין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע רלוונטי שהגיע אליה או שהתקבל לבקשתה בעניין התלונה.
29.1.6	תתעד את העדויות והמידע שנאסף. המתלונן, הנילון והעדים יקראו את תוכן עדותם, ויאשרו בכתב את תוכן הדברים.
29.1.7	הנילון אינו זכאי לייצוג משפטי במהלך בירור הממונה.
29.1.8	תיידע את המתלונן באשר לצעדים הקבועים בחוק במקרה של הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות (תלונה במשטרה, תביעה אזרחית והליכי בירור במסגרת הארגון).
29.1.9	תספק מידע למתלונן ולנילון אודות ההליך המתקיים בארגון.
29.1.10	תלווה את המתלונן בשלבי הבירור השונים.
29.2	בתום בירור התלונה תגיש למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי מסקנותיה והמלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.

30.

שיתוף פעולה בהליך הבירור
- עובד, מתנדב ושירות לאומי ישתפו פעולה עם כל הליך בדיקה ו/או חקירה ו/או בירור של תלונה על הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות, לרבות הליכי משמעת, באופן מלא ואמין, ויספק כל מידע הנדרש לבירור הנערך על ידי האגודה, בכפוף לכל דין.
- סירוב לשתף פעולה עם בירור תלונה יהווה עבירת משמעת ויוביל לנקיטת צעדים משמעתיים.
31.

הגנה על מעורבים בבירור
- הארגון יגן על המתלונן והעדים, במהלך בירור התלונה ואחריה, מפני פגיעה כתוצאה מהגשת התלונה ו/או העדות או מפני פגיעה אחרת שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה או לפגוע במתלונן בשל תלונתו ו/או בעד, ובין היתר;
- 31.1 יפעל לנקיטת צעדים מידיים וצעדי ביניים, ככל שאלו דרושים בנסיבות העניין, לרבות: הפרדה בין הנילון לבין המתלונן ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין. והשעיית הנילון. הוחלט על השעיית הנילון:
- 31.1.1

נילון שהינו מתנדב יחולו סעיפים 39 ו-39ד לתקנון מד"א;
- 31.1.2

נילון שהוא עובד יחולו הוראות פרק ח2 לתקנון זה;
- 31.1.3

נילון שהוא בשירות לאומי צעדי ביניים בתיאום עם העמותה.
- 31.2 יאפשר למתלונן ולעדים לשמור על אנונימיות, כך שזהותם לא תיחשף במהלך הבירור והטיפול בתלונה.
32.

חובת בדיקה
- נודע לארגון על חשד להטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה, ההתנדבות והשירות הלאומי ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יועבר המקרה לבירור של הממונה. הממונה תקיים, ככל שניתן, בירור אודות המקרה לפי תקנון זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.
- חובת סודיות**
- 32.1

כלל המעורבים בהליך הבירור מחויבים לנהוג בדיסקרטיות ולשמור על סודיות ההליך, המידע והמסמכים. המעורבים לא יעבירו כל מידע ו/או מסמכים ו/או צילומים ו/או קבצים ו/או כל פרט אחר שהגיעו אליהם או מצויים אצלם בנוגע לנושא הבירור, למעט לצורך הליך הבירור. הפרת חובה זו מהווה עבירת משמעת.
- 32.2

במקרה של הגשת תלונה אנונימית, הממונה תעשה ככול הניתן לשמור על האנונימיות של המתלונן במסגרת האמצעים העומדים לרשותה.
- 32.3

הממונה תהיה רשאית להעביר מידע לגורמים המסייעים לה בבירור התלונה כגון: ייעוץ משפטי, ממונים נוספים וכדומה.

33. חובת דיווח על יחסים עם כפיף

- 33.1 מקום בו מקיים אדם מערכת יחסים בעלת אופי מיני עם אחר בארגון הכפוף לו או נתון למרותו ו/או להשפעתו, חלה על בעל המרות החובה לדווח על הקשר.
- 33.2 הדיווח ימסר לממונה הראשית או למנהל הישיר באמצעות טופס דיווח על יחסים עם כפיף.
- 33.3 הארגון רשאי לנקוט צעדים על מנת לוודא שהיחסים מתקיימים בהסכמה וללא ניצול מרות. בנוסף, רשאי הארגון לנקוט צעדים לשמירה על סביבת העבודה, ההתנדבות והשירות של המעורבים ושל אחרים בארגון.
- 33.4 הפרה של חובת הדיווח על יחסים עם כפיף מהווה עבירת משמעת.

34. תלונת שווא

הארגון רואה בחומרה תלונות שווא על הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות וכן עדות שקר במסגרת הליכי בירור או הליכים משמעתיים. הארגון יפעל בחומרה נגד מי שיוכח שהגיש בודעין תלונה או עדות שקר. תלונת שווא מהווה עבירת משמעת חמורה ותטופל במסגרת הליכי המשמעת לעובדים ולמתנדבים.

35. השעיית עובד בגין תלונה על הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות

- 35.1 היה יסוד סביר להניח, כי עובד מד"א ביצע מעשה של הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות וקיימת סבירות כי המשך עבודתו של העובד יביא לפגיעה חמורה במתלונן, במד"א או בשירות עליו הוא אמון, רשאי מנכ"ל מד"א או המשנה למנכ"ל או סמנכ"ל מנהל ורכש להשעות את העובד מן העבודה לתקופה שלא תעלה על 14 ימים.
- 35.2 יחד עם זאת, תקופת ההשעיה לא תעלה על 7 ימים, אלא לאחר שניתנה לעובד הזדמנות להביא טענותיו לעניין זה בפני הגורם שהחליט על ההשעיה או לפני מי שהוא הסמיך לכך או הממונה למניעת הטרדה מינית.
- 35.3 בסמכות הגורם המשעה להאריך את תקופת ההשעיה לתקופה שלא תעלה על 30 ימים במצטבר.
- 35.4 היו נסיבות מיוחדות המחייבות הארכת תקופת ההשעיה מעבר ל- 30 ימים יחולו ההוראות הבאות:
- 35.4.1 עובד קבוע - יועבר עניינו של העובד לוועדת המשמעת העליונה לצורך שקילת השעיה עד לתום הבירור או ההליך המשמעתי בעניינו. במקרה כאמור יחולו הוראות סעיף 99 לתקנון המשמעת לעובדי מד"א בשינויים המחויבים.
- 35.4.2 עובד שאינו קבוע - בסמכות מנכ"ל מד"א או המשנה למנכ"ל או סמנכ"ל מנהל ורכש להאריך את תקופת ההשעיה בתקופות נוספות אשר לא יעלו במצטבר על 90 ימים.
- 35.5 השעיית עובד בגין תלונה לרשות מוסמכת על עבירת מין או עבירה של הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות- תיעשה בהתאם להוראות ס' 99 לתקנון המשמעת של עובדי מד"א.

36. השעיית מתנדבים – ההשעייה תעשה בהתאם לאמור בסעיפים 39ג-39ד לתקנון מד"א.

37. החלטת המעסיק בתלונה על הטרדה מינית ו/או פגיעה מינית ו/או התנכלות

- 37.1 קיבל מעסיק את סיכומה והמלצותיה של הממונה לפי סעיף 17 לתקנון זה, יחליט, בלא דיחוי ותוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:
- 37.1.1 מתן הוראות למעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה, התנדבות ושירות לאומי; הרחקת הנילון מהמתלונן; העברת הנילון לתפקיד אחר; העברת הנילון לתחנה אחרת; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, התנדבות או שירות; והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית ו/או פגיעה מינית ו/או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה, הפגיעה או ההתנכלות.
- 37.1.2 פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדרי המשמעת החלים על עובדים, מתנדבים ושירות לאומי (בהתאמה) לעניין הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות כאמור בפרק ח' לתקנון זה.
- 37.1.3 אי נקיטת צעד כלשהו.
- 37.2 המעסיק יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו כמפורט לעיל ויעביר העתק מהחלטתו והעתק מסיכום הממונה ומהמלצותיה באמצעות המנהל הישיר למתלונן, לנילון ושירות לממונה.
- 37.3 המעסיק רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף 37.1 או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך למתלונן, לנילון ולממונה.
- 37.4 על אף האמור בסעיף זה, רשאי המעסיק לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל מסירת הודעה ליועץ המשפטי, הליכי חקירה, הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; עשה כן המעסיק:
- 37.4.1 ימסור הודעה על כך למתלונן, לנילון ולממונה;
- 37.4.2 כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיפים 35-36 לעיל;
- 37.4.3 בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף 37.1 לתקנון זה.
- 37.5 היה הנילון עובד של חברת קבלן המועסק בפועל בארגון, רשאים השניים לקבוע מי מביניהם (הקבלן או המעסיק) יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.
- 37.6 היה הנילון שירות לאומי, רשאים העמותה והארגון לקבוע מי מביניהם (העמותה או הארגון) יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

פרק ח': הוראות משמעת וענישה

פרק ח1: סדרי דין בהליכים משמעותיים שעניינם הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות

38. תקנון זה, תקנון המשמעת לעובדי מד"א ותקנון מד"א (למתנדבים)
- האמור בפרק זה חל על כל הליך משמעת שעניינו הטרדה מינית, פגיעה מינית או התנכלות. הוראות חלק זה גוברות על האמור בתקנון המשמעת ביחס לעובדי מד"א ובתקנון מד"א ביחס למתנדבים.

39. הזימון להליך המשמעתי

זומן נילון להליך משמעתי יימסרו לנילון או למי מטעמו ולעורכי ההליך המשמעתי, זמן סביר מראש, זימון להליך, החלטת המעסיק, סיכום הממונה וכן עדויות וראיות שנאספו במהלך הבירור וזאת בהתאם ובכפוף לאמור בפרק זה.

40. הגנה על עדים ומתלוננים

- 40.1

מתלונן או עד המבקשים להישאר אנונימיים, יוגשו עדויותיהם וראיות רלוונטיות בהשמטת כל פרט מזהה.
- 40.2

לארגון שמורה הזכות להשמיט פרטים ולערוך את העדויות והראיות שנאספו במהלך הבירור על מנת להבטיח את השמירה על האנונימיות וכן למנוע פגיעה במתלונן או בעדים, בשלומם ובפרטיותם, ובלבד שלא יהיה בכך כדי לשנות את תוכן העדות או הראיה.
- 40.3

המתלונן והעדים רשאים :
- 40.3.1

לבקש שלא להעיד בהליך המשמעתי - במקרה כזה תציג הממונה את גרסת המתלונן והעדים.
- 40.3.2

לבקש לשמור על אנונימיות במהלך העדות בהליך המשמעתי.
- 40.3.3

להיות מלווים ע"י הממונה למניעת הטרדה מינית ו/או מלווה אחר מטעמם.
- 40.3.4

לבקש שלא להעיד בפני הנילון ו/או בא כוחו :
- 40.3.4.1

הייתה העדות בפני בא כוח הנילון - תשמע העדות בפני הממונה על ההליך המשמעתי ובא כוח הנילון.
- 40.3.4.2

הייתה העדות שלא בפני בא כוח הנילון - תשמע העדות בפני הממונה על ההליך המשמעתי. לנילון תהיה האפשרות להעביר שאלות למתלונן אשר תשאלנה על ידי הממונה על ההליך המשמעתי, ככול שהשאלות הן רלוונטיות ומכבדות. פרוטוקול העדות יוצג לנילון ו/או בא כוחו תוך שמירה על אנונימיות במידת הצורך ויתאפשר לו להגיב לדברים.

40.4 במהלך השימוע ישמרו כבודם ופרטיותם של כל המעורבים, לרבות באופן התשאול ובתכניו.

41. זכויות הנילון בהליך

- 41.1

לעיין בחומר הנוגע להליך כאמור בסעיף 29 לעיל.
- 41.2

להיות מיוצג על ידי ב"כ (על חשבונו) ו/או קרוב ו/או נציג ועד העובדים / מתנדבים (בהתאמה)
- 41.3

לבקש לזמן עדים מטעמו. החלטה בדבר זימון העדים תהיה נתונה לשיקול דעתו של הממונה על ההליך המשמעתי
- 41.4

לבקש להקדים את ההליך המשמעתי או לדחותו. הממונה על ההליך המשמעתי ישתדל להתחשב בבקשות הנילון לעניין המועד לקיומו של ההליך.

42.

דיון בהיעדר הנילון
- 42.1

לא התייצב הנילון לדיון, לאחר שזומן על פי תקנון זה, ולא הודיע על היעדרותו מראש לפחות 48 שעות לפני מועד הדיון, יראו את הנילון כמי שוויתר על זכותו להעלות טענות והדיון יתקיים בהיעדרו.
- 42.2

הכרעות ככול שיתקבלו, ייכנסו לתוקף 48 שעות לאחר מועד הדיון באם לא התקבלה הודעה מהנילון על נסיבות היעדרותו.
- 42.3

נתן הנילון הודעה כאמור לעיל, יבחן הממונה על ההליך המשמעותי/ועדת המשמעת למניעת הטרדה מינית באם היא מוצדקת. הוחלט שהיא מוצדקת, ייקבע הדיון למועד נדחה; הוחלט שאיננה מוצדקת, ייכנסו ההחלטות, ככל שהתקבלו, לתוקף.
43.

ההליך המשמעותי
- 43.1

לא יהיה כבול בדיני הראיות או בסדרי דין ויפעל בכל דרך הנראית לו טובה ביותר לעשיית הליך הוגן.
- 43.2

רשאים להסתייע ביועץ משפטי כאמור בסעיף 81 לתקנון המשמעת לעובדי מד"א/ סעיף 3.9 בהליך טיפול בתלונות מתנדבים.
- 43.3

ינהלו את ההליך ברציפות ובמהירות, ככל הניתן.
- 43.4

ינמקו את החלטותיהם.
44.

ההחלטה בהליך המשמעותי
- ההחלטה בהליך המשמעותי תימסר למתלונן, לנילון, לממונה הישיר של הנילון ותתויק בתיקו האישי של הנילון.
- פרק ח2: הוראות משמעת לעניין הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות שביצעו עובדים**
45.

קביעת פורום ההליך
- בהתאם להחלטת המעסיק לפתוח בהליכים משמעתיים נגד נילון, ובשים לב למעמד הנילון (עובד קבוע או עובד שאינו קבוע), לחומרת העבירה המיוחסת לנילון, לזהות המתלונן ולסמכויות הענישה המוקנות לממונה על ההליך המשמעותי לעניין הטרדה ופגיעה מינית, רשאי המעסיק להחליט האם ההליך ידון בפני הממונה על ההליך המשמעותי לעניין הטרדה ופגיעה מינית או בפני ועדת המשמעת לעניין הטרדה, פגיעה מינית והתנכלות, והכל כמפורט להלן.
46.

הליך משמעותי בפני הממונה על הליך משמעותי לעניין הטרדה ופגיעה מינית
- 46.1

הממונה על הליך משמעותי לעניין הטרדה ופגיעה מינית ימונה על ידי מנהל אגף ארגון ומינהל מתוך רשימת בעלי תפקידים הכשירים להיות ממונים על הליך משמעותי לעניין מניעת הטרדה, פגיעה מינית והתנכלות.
- 46.2

הממונה על ההליך המשמעותי רשאי בכל עת להורות על העברת הדיון לוועדת המשמעת. במקרה כאמור יחולו הוראות סעיף 47 לתקנון זה.
- 46.3

לממונה על ההליך המשמעותי תהיה סמכויות ענישה כאמור בסעיף 77 לתקנון המשמעת לעובדי מד"א.
- 46.4

ערעור על החלטת הממונה על ההליך המשמעותי לעניין הטרדה ופגיעה מינית יעשה בהתאם להוראות סעיף 78 לתקנון המשמעת לעובדי מד"א. ערעור כאמור בסעיף 78.4 יעשה בפני ועדת המשמעת למניעת הטרדה, פגיעה מינית והתנכלות.

47. הליך משמעותי בפני הועדה למניעת הטרדה, פגיעה מינית והתנכלות

- 47.1 ועדת המשמעת למניעת הטרדה, פגיעה מינית והתנכלות תורכב מיו"ר, נציג הנהלה נוסף ונציג ועד עובדים (להלן: "הוועדה"). הוועדה תפעל בהתאם להוראות סעיפים 82-85 לתקנון המשמעת של עובדי מד"א.
- 47.2 יו"ר הוועדה ונציג ההנהלה הנוסף ימונו על ידי מנהל אגף ארגון ומנהל, מתוך רשימת בעלי תפקידים הכשירים לשמש חברי ועדה.
- 47.3 נציג ועד העובדים ימונה ע"י יו"ר ועד העובדים הארצי.
- 47.4 נבצר מחבר ועדה להגיע לדיון יחול האמור בסעיף 80 לתקנון המשמעת של עובדי מד"א.
- 47.5 פרק ו'6 לתקנון המשמעת לעובדי מד"א שעניינו ועדת משמעת עליונה יחול על החלטות הועדה.

48. הוראות משמעת לעניין הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות שביצעו עובדי קבלן

- 48.1 הוחלט על קיום הליך משמעותי בארגון, יתקיים ההליך המשמעותי בפני הממונה על ההליך המשמעותי, כאמור בסעיף 46 לתקנון וזה.
- 48.2 סמכויות הענישה יהיו כמקובל לעובד שאינו קבוע, כמפורט בסעיף 77.6 לתקנון המשמעת לעובדי מד"א, בשינויים המתחייבים.

פרק ח3: הוראות משמעת לעניין הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות שביצעו שירות לאומי

- 48.3 הוחלט על קיום הליך משמעותי בארגון, יתקיים ההליך המשמעותי בפני הממונה על ההליך המשמעותי, כאמור בסעיף 46 לתקנון וזה.
- 48.4 שירות לאומי אשר הטריד או פגע מינית במסגרת יחסי העבודה, ההתנדבות והשירות כהגדרתם בתקנון זה או התנכל כאמור, יהיה צפוי לאחד או יותר העונשים כדלהלן:
 - 48.4.1 התראה/נזיפה/נזיפה חמורה.
 - 48.4.2 העברה מתפקיד.
 - 48.4.3 העברה לתחנה אחרת.
 - 48.4.4 הרחקה מהארגון בין לתקופה קצובה ובין לצמיתות.

פרק ח4: הוראות משמעת לעניין הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות שביצעו מתנדבים

49. הוראות משמעת לעניין הטרדה מינית, פגיעה מינית והתנכלות שביצעו מתנדבים

- 49.1 הליכים משמעתיים למתנדבים יתקיימו בהתאם לתקנון מד"א / הליך טיפול בתלונות מתנדבים.
- 49.2 הליך משמעתי נגד מתנדב יבוצע על-ידי ועדת המשמעת המיוחדת לענייני הטרדה מינית, כהגדרתה בסעיף 39א לתקנון מגן דוד אדום, תשנ"ב-1992 (להלן: "ועדת המשמעת המיוחדת" ו"תקנון מד"א" בהתאמה). הוועדה תפעל בהתאם להוראות סעיפים 39א - 39ד לתקנון מד"א, ובכפוף להוראות פרק ח1 לתקנון זה.
- 49.3 החלטת המעסיק במקרה של המלצה על ועדת משמעת תועבר לוועדת המשמעת המיוחדת בהתאם להוראות 39ב(ב) לתקנון מד"א. ההחלטה תוגש לאחר הליך בירור כאמור בתקנון זה. החלטת המעסיק תיראה כתלונה לוועדת המשמעת כהגדרתה בתקנון מד"א.
- 49.4 עם קבלת החלטת המעסיק ייכנס יו"ר ועדת המשמעת המיוחדת את ועדת משמעת בהתאם להוראות סעיף 39א לתקנון.
- 49.5 החלטות ועדת המשמעת יהיו בהתאם להוראות סעיף 39ב(ה) לתקנון מד"א.
- 49.6 ועדת המשמעת המיוחדת רשאית להורות על השעיה זמנית עד להשלמת ההליכים המשמעתיים, בהתאם להוראות ס' 39ג לתקנון.
- 49.7 ועדת המשמעת המיוחדת רשאית לקבוע מסקנות משמעתיות ולבצען, כאמור בסעיף 39ב(ז) לתקנון מד"א.
- 49.8 מתנדב אשר הטריד או פגע מינית במסגרת יחסי העבודה וההתנדבות כהגדרתם בתקנון זה או התנכל כאמור, יהיה צפוי לאחד או יותר מהעונשים הקבועים בסעיף 39ב(ז) לתקנון מד"א.
- 49.9 ערעור על החלטות בעניין השעייה ו/או ענישה יעשה בהתאם להוראות סעיף 39ב(ח) לתקנון מד"א.

פרק ט': שונות

50. **דיווח לגורמים חוץ ארגוניים**
51. על הארגון חלה חובת הודעה לפי ס' 269 לחוק העונשין, תשל"ז-1977. במקרים הרלוונטיים, תמסר הודעה ליועץ המשפטי לממשלה כמתחייב והטיפול בתלונה יעשה בהתאם להנחיות שיתקבלו.
- 51.1 הארגון ימסר את פרטי התלונה לכל גורם חוץ ארגוני, ככול שהוא מחויב על פי דין.
- 51.2 לארגון הזכות למסור דיווח לגורמים מחוץ לארגון ככול שהוא סבור שהדיווח נדרש למען שמירה על שלומם של המעורבים (לדוגמא: יועצת בית ספר, גורמי רווחה וכדומה).
- 51.3 הארגון כפוף להוראות החוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות מסוימים, תשס"א-2001. במקרים בהם הורשע עובד, מתנדב או שירות לאומי על-פי חוק זה, תתקבל החלטה על ידי הממונה על המרשם הפלילי בארגון.
52. **אחריות**
- כל עובד, עובד קבלן, מתנדב ובן שירות נושא באחריות אישית ליישום הוראות תקנון זה.
53. **תוקף**
- תקנון זה ישמש כתקנון למניעת הטרדה מינית כהגדרתו בחוק וכן כהליך עבודה מס' 03.07.04 "מניעת הטרדה ופגיעה במינית במד"א".