

תקנון

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

הטרדה מינית והתנכלויות 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, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות החברה, והיא 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, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 9 לתקנון זה.

אין לייחס משמעות כלשהי ללשון זכר/נקבה, כפי שייעשה בה שימוש להלן.

האחראית מטעם החברה לענין הטרדה מינית הם:

_____ אשר תפקידה _____

_____ מס' טלפון בעבודה _____

_____ כתובת דוא"ל _____



חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")

1. מהי הטרדה מינית?

- 1.1. הטרדה מינית יכול שתיעשה על ידי גבר לאשה, גבר לגבר, אשה לגבר ואשה לאשה; החוק מכסה את כל האפשרויות האלו.
- 1.2. על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, הטרדה מינית היא אחת ממש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:
 - 1.2.1. סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה: מנהל המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים עימו יחסי מין.
 - 1.2.2. מעשה מגונה. לדוגמא: עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
 - 1.2.3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.

מתי אין רלוונטיות לשאלת ההסכמה? (להלן: "חריגים לענין אי הסכמה"):

 - ניצול של יחסי מרות בעבודה. דוגמה: מנהל, המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
 - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע¹ או במטופל. דוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.
 - 1.2.4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו. גם בענין זה יש תחולה לחריגים לענין אי הסכמה (ראו סעיף 1.2.3 לעיל). במקרים, כאמור, יהווה המעשה הטרדה מינית גם אם המוטריד לא הביע מחאה כלשהי.
 - 1.2.5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם המוטריד הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
 - 1.2.6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום;
- 1.3. אלמנט ה"הסכמה"
 - 1.3.1. ככלל, יש צורך להביע אי הסכמה למעשה על מנת שזה ייחשב להטרדה מינית; חובה זו אינה חלה במקרים של:

¹ המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368א לחוק העונשין, התשל"ז-1977. בסעיף זה, "חסר ישע" מוגדר כדלקמן: "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו"

- סחיטה (פסקה 1.2.1 לעיל);
- התייחסות מבזה או משפילה (פסקה 1.2.5 לעיל);
- ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטרד (לגבי המעשים בפסקאות 1.2.3 ו-1.2.4 לעיל);
- ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים כאמור בפסקאות 1.2.3 ו-1.2.4 לעיל).
- ניצול תלות במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות 1.2.3 ו-1.2.4 לעיל).

1.3.2. אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

1.4. מה אינו הטרדה?

האיסור על הטרדה מינית איננו כולל חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית ובין מי שאין ביניהם יחסי מרות או תלות.

2. מהי התנכלות?

2.1. על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

2.1.1. מעביד או ממונה 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. דוגמא: ממונה או מעביד המונע את קידומה של עובדת או מביא לפיטוריה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

2.1.2. מעביד או ממונה פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

2.1.3. מעביד או ממונה 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.

2.2. הגנת תלונת שווא/תביעת שווא - במשפט על התנכלות כאמור לעיל, יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

3. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

² המונח בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה הוא "פגיעה על רקע הטרדה מינית". מאחר שפגיעה על רקע הטרדה מינית היא סוג של "התנכלות", תקנון זה מתייחס גם להתנהגות האסורה על פי סעיף 7 האמור כ"התנכלות".

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

- 3.1. במקום העבודה;
 - 3.2. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד, לרבות פעילות מאורגנת לאחר שעות העבודה אף אם מחוץ למקום הפיסי הרגיל של העבודה;
 - 3.3. תוך כדי עבודה;
 - 3.4. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).
- מובהר בזה כי כל הטרדה מינית גם כאשר זו מופנית כלפי מי שאינו עובד החברה - לדוגמא לקוחות, עובדים וכיו"ב.

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

4. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

- 4.1. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.
- 4.2. הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998³) -
 - 4.2.1. עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;
 - 4.2.2. 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.

5. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

6. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות החברה

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

7. אחריות המעביד

³ ר' הערה 3 לעיל.

- 7.1. נוסף על האיסור החל להטריד ולהתנכל, החוק מטיל על המעביד, במקרים מסויימים, אחריות מיוחדת בשל מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:
- 7.1.1. מניעת הטרדה מינית והתנכלות (חלק ד' להלן);
- 7.1.2. טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (חלק ו' להלן).
- 7.1.3. תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (חלק ו' להלן).
- 7.2. 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

8. צעדי מנע

- 8.1. כל עובד, לרבות ממונה ומנהל, נדרש להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- 8.2. כל ממונה ומנהל נדרש ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- 8.3. פעולות הסברה והדרכה: כל עובד, לרבות ממונה ומנהל, נדרש להשתתף בפעולות הדרכה והסברה, הנעשות מטעם החברה, בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין יתאפשר לעובדים להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

9. קבלת מידע

- 9.1. כל עובד זכאי -
- 9.1.1. לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם -
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998;
 - הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
- 9.1.2. לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של החברה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- 9.1.3. לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראים לעניין ההטרדה המינית (פרטיהם מופיעים בשער תקנון זה).

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

10.

- 10.1. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, החוק מעמיד בפניו שלוש אפשרויות והוא יכול לנקוט בכולן או בחלקן לפי בחירתו:
- 10.1.1. טיפול באחריות המעביד: הגשת תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו' להלן.
- 10.1.2. הליך פלילי: הגשת תלונה במשטרה.
- 10.1.3. הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך 3 שנים, תביעה משפטית (בדרך כלל - בביה"ד האזורי לעבודה) נגד: (א) המטריד או המתנכל בעצמו; וגם (ב) נגד המעביד - אם הנפגע בדיעה שהמעביד אחראי (סעיף 7 לעיל לעניין אחריות המעביד).
- 10.2. מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?
- 10.2.1. נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול, כאמור, לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.
- 10.2.2. המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', ס' 16).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

11. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

- התלונה יכולה להיות מוגשת ע"י אחד מאלה:
- 11.1. עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה;
- 11.2. אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה;
- 11.3. אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה 11.1 או 11.2 - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

12. בפני מי מתלוננים?

- תלונה יש להגיש לאחראים כאמור בשער לתקנון זה.
- 12.1. אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהיעדרם - למעביד עצמו. אם הנפגע הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי.

12.2. אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד -

12.2.1. תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד;

12.2.2. אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את

הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד, ואם הועבר הטיפול כאמור -

האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

13. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

13.1. פירוט זהות המעורבים במקרה ופירטיהם של עדים, אם ישנם;

13.2. מקום האירוע;

13.3. במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:

13.3.1. האם המוטרד הראה למטריד שההנהגות מפריעה לו;

13.3.2. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

14. אופן הגשת התלונה

14.1. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

14.2. הוגשה תלונה בעל פה -

14.2.1. ירשום האחראי את תוכן התלונה, ואם אפשר יציין את הפרטים האלה: זהות

המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות

עדים, אם ישנם; מקום האירוע; מועד האירוע; תאור המקרה, לרבות אם המוטרד

הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.

14.2.2. המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי

לאשר את תוכן הדברים;

14.2.3. האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

15. בירור התלונה

15.1. התקבלה תלונה, האחראי -

15.1.1. יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק

(חלק ה', סעיף 10 לעיל);

15.1.2. יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון

ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.

15.2. אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים

בה.

15.3. אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה

ע"י המעביד לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למעביד;

אם האחראי העביר את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.

15.4. בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

15.5. בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר -

15.5.1. לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;

15.5.2. לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעברו 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.

15.6. מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה⁴ כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

15.7. בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בס' 16 להלן.

15.8. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעביד.

15.9. נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלוננתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלוננתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

16. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

16.1. קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 15.7 לעיל, יחליט, בלא דיחוי, ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כ"א מאלה:

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

16.1.2. אי נקיטת צעד כלשהו.

16.2. המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

16.3. המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

16.4. על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעביד -

16.4.1. ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;

16.4.2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 15.6;

16.4.3. בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן 16.1 לעיל.

16.5. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או בחלקן.

חלק ז': שונות

17. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

17.1. לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעביד (מעסיק בפועל) -

17.1.1. כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם;

17.1.2. 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.

17.2. הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 12.2, 15.8 ו-16.5 לתקנון זה.

18. מעסיקים של 25 עובדים או פחות

18.1. לפי התקנות, מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות, המוסר עותק של התקנון לדוגמה לעובדיו ולממונים מטעמו או מפרסם אותו במקום בולט לעין שבשליטתו, יוצא ידי חובותיו -

18.1.1. ליידע את עובדיו והממונים מטעמו באשר להוראות החוק והתקנות;

18.1.2. לדרוש מעובדיו והממונים להימנע מהטרדה מינית והתנכלות ולדרוש מהם למנוע מעשים אלה.

הערה: מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות אינו חייב למסור או לפרסם את התקנון לדוגמה כאמור - הוא יכול לבחור לבצע את חובותיו האמורות בדרך אחרת.

18.2. מינוי אחראי (ראו חלק ו'):

לפי התקנות, מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לקבוע את עצמו כאחראי; אם הוא קובע את עצמו כאחראי, כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי אחראי יחול עליו.