

## תקנון למניעה וטיפול בהטרדה מינית בכוח לעובדים-ארגון עובדים דמוקרטי

יוני 2015

### **הקדמה**

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים;

אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזיקין 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 כוח לעובדים, אשר לא ישלים עמן. כארגון עובדים דמוקרטי, רואה כוח לעובדים בסביבת עבודה בטוחה ונקייה מהטרדה מינית והתנכלות, זכות בסיסית ויעשה כל שביכולתו לשמור על סביבה כזו עבור הנשים והגברים הרבים הפעילים בארגון.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) התשנ"ח - 1998 ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות בכוח לעובדים, שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות.

אופיו המיוחד של כוח לעובדים כארגון אשר רוב הפעילות בו היא התנדבותית מחייבת אותנו להגדרת והבהרת כללי התנהגות שהם מעבר לדרישת החוק ומתוך כך אנו שואפות לקבוע בתקנון זה נורמות התנהגות מחייבות עבור כל הפעילים/ות והעובדים/ות בארגון בנושא של הטרדה מינית והתנכלות.

נדגיש כי בין פעילי הארגון מתקיימים גם יחסים היררכיים, יחסי מרות ויחסים של תלות, כפי שהם מוגדרים מכוח החוק למניעת הטרדה מינית והפסיקה אשר פירשה אותו

ארגון כוח לעובדות קורא לכל חברות וחברי הארגון לרבות חברי/ות הנהגת סניף ועובדי/ות הסניפים שלא לשתוק אל מול הטרדה מינית או התנכלות ולהשתמש בכלים שתקנון זה מעמיד לרשותם.

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

כל האמור בלשון זכר מכוון גם לנשים.

### **הגדרות**

בתקנון זה –

התקנון ישתמש בשפת תקנון כוח לעובדים (חבר צוות ארגון, חבר ארגון, חבר אסיפת נציגים) בכל מונח שלא הוגדר אחרת ובנוסף נדרש להגדרות הבאות:

בעל תפקיד: כל אדם שמונה או נבחר לתפקיד כלשהו בארגון בשכר או שלא בשכר, לרבות, מלווה התארגנות, חבר מזכירות מטה, חבר אסיפת הנציגים, חבר הנהגה בסניף וכד'.

מתנדב: כל אדם שנקרא לפעילות ולו חד פעמית עבור הארגון ללא שכר לרבות בעל תפקיד שלא מקבל על כך שכר, השתתפות בהפגנות, ביצוע טלפונים, עבודה משרדית וכד'.

המעסיק: צוות ארגון.

### **חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות**

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 האלה.

(ב) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש

צורות התנהגות אסורות, ואלה הן<sup>1</sup>:

- (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.  
לדוגמה: שכיר המאיים לסכל מועמדות של חברת ארגון למכרו כלשהו בארגון או מחוצה לו אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.  
מעשה מגונה.
- (2) לדוגמה: שכיר או מתנדב הנוגע בבעלת תפקיד לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
- (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.  
ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:  
I - ניצול של יחסי מרות בעבודה.  
לדוגמה: שכיר המנצל יחסי מרות כלפי בעלת תפקיד.  
II - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע [1] או במטופל.

- (4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.  
לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.  
ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.
- (5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שאינו מעוניין/ת בכך ובין אם לאו. ר

(ג) אי הסכמה

- (1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:  
I - סחיטה (פסקה (ב) (1) לעיל);  
II - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב) (5) לעיל);  
III - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל);
- (2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

## 2. מה אינו הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות, תמיד ייוותר תחום אפור. כך לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

## 3. מהי התנכלות?

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988<sup>2</sup> התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

- (1) מעביד או ממונה מטעמו 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.

דוגמאות:

בעל תפקיד המונע את קידומה של מתנדבת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני;

בעל תפקיד המפסיק פעילות של בעלת תפקיד הכפופה לו עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

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

(3) מעביד או ממונה מטעמו 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: מתנדבת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי מתנדב אחר; בעל התפקיד מרעה את מעמדה בארגון בשל כך.

(ב) הגנת תלונת שווא/ תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) - יוכלו המעסיק והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

#### **מה היא "מסגרת יחסי עבודה"?**

על פי חוק למניעת הטרדה מינית, 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 המעביד;

דוגמאות:

מקום בו מתקיימת אסיפת עובדים;

מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם בעל התפקיד;

בית קפה בו מתקיים אירוע מטעם הארגון.

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן פעילות ארגונית במסגרת פעילות ארגונית, כגון לשם החתמת עובדים במקום עבודתם.

(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של בעל תפקיד).

#### **חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות**

הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

.5

(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 חוק למניעת הטרדה מינית, ולענין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998 -

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;

(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.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת<sup>3</sup>

**חלק ג': מדיניות הארגון ואחריותו**

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות הארגון

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות הארגון, והוא לא ישלים עמן.

8. אחריות הארגון

(א) נוסף על איסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל פעילים ממונים מטעמו (להלן, 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').

(ב) 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.

**חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות**

9. צעדי מנע

(א) צוות ארגון דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, בעל תפקיד ומתנדב להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם צוות ארגון, סביבת עבודה בטוחה וללא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) צוות ארגון דורש מכל ממונה מטעמו ובעל תפקיד ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: צוות ארגון דורש מכל עובד/ת ומכל נושא/ת תפקיד בארגון, לרבות, חברי צוות ארגון, מלווי התארגנויות וכד', להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין צוות ארגון מאפשר 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.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

צוות ארגון משתף פעולה עם נציגות העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ארגון העובדים הנוגע לענין במקום עבודה זה הוא: "כוח לעובדים"

11. קבלת מידע, וממי

(א) עובד/ת, בעל/ת תפקיד או מתנדב/ת זכאים –

(1) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם –

- חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998;

- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998;

<sup>3</sup> לגבי מעביד שהוראות תקנה 3 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998, חלות עליו.

- הוראות משמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית והתנכלות.  
 (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעסיק בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.  
 (ב) עובד/ת, בעל/ת תפקיד או מתנדב/ת, יוכלו לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לענין זה, שהיא:  
 יעל קונש אשר תפקידה ממונה על מניעת הטרדות מיניות מס' טלפון:  
 054-3311746  
 שרון קטרון אשר תפקידה הוא ממונה על מניעת הטרדות מיניות, מס' טלפון:  
 054-3311745  
 אורלי שנקר אשר תפקידה ממונה על מניעת הטרדות מיניות, מס' טלפון:  
 054-5808172  
 ירון הופמן-דישון אשר תפקידו ממונה על מניעת הטרדות מיניות, מס' טלפון:  
 052-4573419

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

12. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:  
 (1) טיפול באחריות המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לענין זה מפורטת בחלק ו'.  
 (2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.  
 (3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שבע שנים מיום בו אירע מקרה ההטרדה, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד -  
 - המטריד או המתנכל בעצמו;  
 - ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם כנגד המעסיק (ר' סעיף 8 לענין אחריות המעביד).  
 (ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?  
 (1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם לזום אחד או יותר מההליכים האמורים.  
 (2) המעסיק יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לענין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18(ד)).

**חלק ו': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק**

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?  
 התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:  
 (1) עובד, או בעל תפקיד או מתנדב שטוען כי חבר צוות ארגון, או ממונה, או עובד אחר או בעל תפקיד בארגון הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;  
 (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו, או בעל תפקיד בארגון הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;  
 (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) - במקרה כזה ממולץ להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).  
 14. בפני מי מתלוננים?  
 (א) תלונה יש להגיש לממונות או לאחת מהן כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.

(ב) אם אחת הממונות היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילוך") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממונים האחרים ובהעדרם – לצוות ארגון. (אם הגיש את התלונה לצוות ארגון כאמור, צוות ארגון יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמורה לפעול ממונה).

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

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

16. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה –

- (1) תרשום האחראית את תוכן התלונה;
- (2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים;
- (3) האחראית תמסור למתלונן/ת עותק מהרישום החתום.

17. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראית –

- (1) תיידע את המתלונן/ת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);
  - (2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן/ת, את הנילוך ועדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בענין התלונה.
- (ב) אחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראית אחרת או למי שהתמנה על ידי צוות ארגון לממלא מקומה, ובהעדר אחד מאלה – לצוות ארגון; אם האחראית העבירה את הטיפול לצוות ארגון כאמור, יפעל צוות ארגון כפי שאמורה לפעול אחראית בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
- (ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- (ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילוך ועדים אחרים, ובין היתר –
- (1) לא תגלה אחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
  - (2) לא תשאל אחראית שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילוך, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבור שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילוך.
- (ו) צוות ארגון יגן על המתלונן/ת, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה<sup>4</sup>

<sup>4</sup> המונח "עניני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "עניני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעביד

כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת פעילות הארגון שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל צוות ארגון להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לה נכון בנסיבות הענין.

(ז) בתום בירור התלונה תגיש האחראית לצוות ארגון, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהענינים המפורטים בסעיף 18(א) ו-(ד).

(ט) נודע לצוות ארגון על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראית; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראית 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.

18. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל צוות ארגון את סיכומה והמלצותיה של האחראית לפי סעיף 17(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיה לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים ו/או הפעילים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה או במסגרת פעילות הארגון והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או התנכלות;

(2) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) צוות ארגון יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כן יאפשר צוות ארגון למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה. היה והנילון ו/או המתלונן נמנה/ים על הצוות השכיר של כוח לעובדים, יעדכן צוות ארגון בהחלטותיו לפי סעיף קטן (א) גם את ועד עובדי כוח לעובדים.

(ג) צוות ארגון 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 צוות ארגון לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעסיק –

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

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 17(ו);

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

### חלק ז': שונות

בנוסף לממונות למניעת הטרדות מיניות, מינתה אסיפת הנציגים שלוש נציבות למניעת הטרדה מינית אשר תפקידן:

א. לייעץ לוועדים ולחברי סניפים במקרים של הטרדה מינית שהתבצעו במקום עבודתם.

ב. להוות כתובת לא מחייבת לייעוץ עבור מי שחשו שנפגעו מהטרדה מינית או התנכלות בכוח לעובדים.

ג. לסייע לממונות בקיום הדרכות