

**תקנון**  
**למניעת הטרדה**  
**מינית**

## תקנון למניעת הטרדה מינית

כללי:

מטרת תקנון זה להבטיח כי "המרכז ללימודים אקדמיים" (להלן: "המרכז") יהיה מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים.

ביום 20.9.98 נכנס לתוקפו החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998. מתאריך זה הטרדה מינית והתנכלות הם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי החוק ואת ההתקנות למניעת הטרדה מינית. במקרה של סתירה בין תקנון זה לחוק ולתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים ואפשר לעיין בהם כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

ד"ר חנה בר ישי, סגנית דקאן בית הספר לחינוך, היא האחראית לטיפול בתלונות של הטרדה מינית. חדרה של ד"ר בר ישי ממוקם בקמפוס דקל בקומה השנייה. אפשר להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

**חלק א: מהי הטרדה מינית והתנכלות?**

**1. מהי הטרדה מינית?**

א. ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית כשגבר מטריד אישה, ואף על פי כן הטרדה מינית יכולה להיות כשאישה מטרידה מינית גבר ולעתים אף בין שני גברים או בין שתי נשים. החוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

ב. על פי החוק הטרדה מינית היא אחת מ שש צורות התנהגות אסורות ואלה הן:

1. אדם הסוחט אחר לבצע מעשה שלו אופי מיני.

לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם תסרב לקיים עמו יחסי מין. מרצה המאיים על סטודנטית שאם לא תיכנע לדרישותיו המיניות יכשילה.

2. מעשה מגונה.

לדוגמה: ממונה או עובד הנוגע בעובדת במקומות אינטימיים בלי שהסכימה. מרצה או סטודנט החושף עצמו בפני סטודנט בלי שזה הסכים לכך.

3. הצעות חוזרות שיש להן אופי מיני המופנות לאדם שהראה למטריד באופן שאינו משתמע לשתי פנים שאינו מעוניין בהן.

לדוגמה: מרצה הפונה לסטודנטית ומציע שיבלו סוף שבוע משותף בבית מלון. המרצה חוזר על הצעתו כמה פעמים אף שהסטודנטית הבהירה לו שאינה מעוניינת בכך.

במצבים שיש בהם ניצול של יחסי מרות בעבודה, האדם אליו מופנות ההצעות אינו צריך להראות שאינו מעוניין בהן.

לדוגמה: ממונה המנצל את יחסי המרות כלפי עובדת הכפופה לו.

4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כשאותו אדם הראה למטריד שאינו מעוניין בהתייחסויות האמורות.
- לדוגמה: התייחסויות חוזרות לפן המיני הקשורות במראהו של אדם אף שזה הבהיר שהדבר אינו לרוחו.**
- במצבים שיש בהם ניצול יחסי מרות בעבודה, האדם אליו מופנות התייחסויות אינו צריך להראות שאינו מעוניין בהן.
5. התייחסות מבוזה או משפילה המופנית לאדם באשר למינו או למיניותו, כמו גם לנטייתו המינית.
- לדוגמה: מעביד המכנה עובדת בשמות גנאי בעלי הקשר מיני. במקרים אלו החוק אינו דורש שהאדם שכלפיו הופנתה ההתייחסות יראה שהדבר מפריע לו.**
6. איסור פרסום תצלום או הקלטה המתמקדים במיניותו של האדם בנסיבות שעלויות להשפילו או לבזותו, תוך שלא ניתנה הסכמתו.
- ג. הפגנת חוסר עניין:

1. ככלל אדם צריך להחזין את העובדה שאינו מעוניין במעשה ההטרדה המינית. חובה זו אינה חלה באשר להטרדה מינית המתבטאת בסחיטה, בהתייחסות מבוזה או משפילה או ניצול יחסי מרות בעבודה.
  2. על האדם להראות במילים או בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים שאינו מעוניין בהטרדה המינית.
  3. יש הבדל בין העדר הסכמה להעדר עניין. יש מצבים שאדם מסכים להצעות או להתייחסויות מסוימות שלהן אופי מיני, אך אינו מעוניין בהן.
- לדוגמה: עובדת המסכימה לקיים קשר מיני עם המעביד מחשש שאם תסרב לו היא תפוטרו. ייתכן שהעובדת הסכימה לקשר, אך לא הייתה מעוניינת בו והסבירה זאת למעביד.**

### 2. מה לא נחשב להטרדה מינית?

אף שהמחוקק ניסה להגדיר במפורט מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש מה ייחשב להתייחסות "מבוזה" או "משפילה" באשר למינו או למיניותו של אדם. האיסור על הטרדה מינית אינו אוסר חיזורים הנעשים ברוח טובה ומתוך עניין הדדי. החוק גם אינו עוסק בהטרדות שאינן בעלות הקשר מיני.

### 3. מהי התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית בעבודה?

- א. על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, בתלונה או בתביעה שהוגשו בעקבות הטרדה מינית.
- ב. במסגרת יחסי עבודה פגיעה על רקע הטרדה מינית היא פגיעה מכל סוג שהוא, הקשורה למקום העבודה, כשהסיבה לפגיעה היא אחת מאלו:

1. המעביד ממנה מטעמו אדם או עובד אחר שיטריד מינית את העובד או את דורש העבודה.

**לדוגמה: מעביד שאינו מקדם עובדת ראויה מכיוון שסירבה להצעותיו המיניות.**

יש להדגיש שדי שהמקורות לפגיעה היו התייחסות או הצעה חד פעמית. לצרכי סעיף זה, אין צורך בהתייחסויות או בהצעות חוזרות ונשנות של המטריד כדי שהפגיעה תחשב לפגיעה על רקע הטרדה מינית. מספיקה הצעה אחת שבעקבותיה עובדת תפוטרו כדי שהדבר ייחשב לפגיעה על רקע הטרדה מינית.

2. תלונה או תביעה של עובד או של דורש עבודה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית.

3. עובד המסייע לעובד אחר שנפגע על רקע הטרדה מינית בתלונתו או בתביעתו.

**לדוגמה: עובדת שמסרה עדות באשר להתנכלותו של ממונה כלפי עובדת אחרת ועקב כך מורעים תנאי עבודתה.**

**4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?**

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או פגיעה על רקע הטרדה מינית "במסגרת יחסי עבודה" מתקיימות בכל אחת מ- 4 הנסיבות האלה:

א. במקום העבודה.

ב. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.

דוגמאות: זוכן הסברה של המעביד ביריד; השתלמות מקצועית שהמעביד מקיים מחוץ למקום העבודה.

ג. בזמן העבודה.

ד. כשהמעביד מנצל את מרותו ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.

**לדוגמה: הטרדה מינית המתרחשת בביתו של הממונה.**

**חלק ב: תוצאות של הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית בעבודה**

**5. הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית בעבודה הן התנהגויות שאינן חוקיות**

א. הטרדה מינית, התנכלות או פגיעה על רקע הטרדה מינית בעבודה הן:

1. עבירה פלילית היכולה להוביל למאסרו של המטריד או המתנכל ולחיובו בקנס.

2. עוולה אזרחית שבגינה אפשר להגיש תביעה אזרחית. בתביעה זו אפשר לתבוע מהמטריד או מהמתנכל פיצוי כספי, וכן פיצויים עונשין בלי להוכיח נזק וסעדים אחרים - קבועים או זמניים. במקרים מסוימים אפשר אף להגיש תביעה כנגד המעביד. את התביעה על הטרדה מינית כנגד המעביד, שהתבצעה במסגרת יחסי העבודה, יש להגיש בבית הדין לעבודה.

ב. בחר מתלונן לפעול באחד האפיקים שבסעיף קטן (א), אין בכך לשלול את זכותו לפעול גם במישורים האחרים שבסעיף זה.

## **6. הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת לפי תקנון המשמעת של הסטודנטים**

הטרדה מינית או התנכלות שמבצע סטודנט במסגרת פעילות האקדמיה הן עבירות משמעת חמורות על פי תקנון המשמעת של הסטודנטים.

### **חלק ג: מדיניות האקדמיה ואחריותה**

#### **7. הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית נוגדות את מדיניות המרכז**

הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית נוגדות את מדיניות המרכז והוא לא ישלים עִמָן. המרכז יפעל ויילחם למען סביבת לימודים ועבודה חופשיים מהתנהגויות אלו.

#### **8. אחריות המרכז**

א. החוק למניעת הטרדה מינית מטיל על מעבידים ועל מוסדות להשכלה אחריות מיוחדת למעשיהם של עובדיהם ושל הממונים מטעמם.

ב. באשר לאחריות המרכז, מכוח חוק זה יראו במרכז מעביד, במרצים עובדים או ממונים מטעם המרכז ובסטודנטים עובדים.

**לדוגמה: במקרה שמרצה מטריד מינית סטודנטית הלומדת במרכז, יראו זאת כהטרדה בין ממונה לעובד. במקרה שמתרחשת הטרדה מינית בין שני סטודנטים יראו בכך הטרדה מינית בין שני עובדים.**

ג. החוק פוטר את המעביד מאחריות מיוחדת זו במקרים שבהם מילא המעביד את חובותיו על פי החוק למניעת הטרדה מינית. החובה העיקרית היא למנוע באמצעים סבירים הטרדה מינית והתנכלות. לטפל ביעילות בכל מקרה שהובא לידיעתו ולמנוע את הישנות המעשים. כמו כן חייב המעביד לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות. החלקים הבאים בתקנון מבהירים כיצד מונע המרכז הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילותו, וכשאלו מתרחשים כיצד הוא מטפל בהם.

#### **חלק ד: מניעת הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית**

##### **9. צעדי מנע**

א. המרכז דורש מכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט להימנע ממעשים של הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת פעילות במרכז.

ב. המרכז דורש מכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט לעשות כל שביכולתם למנוע הטרדה מינית והתנכלות, וזאת כדי ליצור סביבת עבודה ולימודים חופשיים מהטרדה מינית ומהתנכלות.

ג. המרכז מעודד ומאפשר, בפרקי זמן סבירים, לכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט להשתתף בפעולות הסברה מאורגנות בנושא הטרדה מינית, ובתנאי שהן אינן פוגעות במהלך התקין של העבודה והלימודים.

ד. המרכז דורש מכל עובד, סטודנט וממונה מטעמו להשתתף בכל פעילות הסברה והדרכה שהוא מארגן בנושא הטרדה מינית ומניעתה.

ה. מפגשים בין מרצים וסטודנטים יתקיימו בקמפוס רק בחדרי הייעוץ או במשרדי הסגל.

## 10. נגישות למידע

א. כל עובד, סטודנט וממונה מטעם המרכז זכאי ומוזמן לעיין בחוק ובתקנות ואף לקבל העתקים מהם:

ב. החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998.

ג. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח – 1998.

ד. התקנון למניעת הטרדה מינית של המרכז.

ה. מידע על פעילות ההסברה וההדרכה של המרכז בנושא ההטרדה המינית ומניעתה.

ו. סטודנט של המרכז יכול לקבל מסמכים אלו מהאחראי המטפל בנושא ההטרדות מיניות.

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

### 11. דרכי פעולה העומדות לנפגע מהטרדה מינית או מהתנכלות

א. לאדם הסבור שהוטרד מינית או שהתנכלו לו עומדות על פי חוק כל אחת מהאפשרויות האלה או כולן:

1. טיפול במסגרת המרכז: אם ההטרדה המינית או ההתנכלות התרחשה במסגרת

פעילות המרכז (הן במסגרת העבודה והן במסגרת הלימודים) אפשר להגיש תלונה

לאחראי המטפל בנושא הטרדה מינית. ההליך לעניין זה מפורט בחלק ו.

2. הגשת תלונה במשטרה.

3. פתיחה בהליכים אזרחיים.

ב. המרכז ממליץ בפני הנפגע מהטרדה מינית ומהתנכלות לפנות בכל מקרה לאחראי המטפל

בנושא הטרדה מינית במרכז, וזאת כדי לאפשר לו לפעול ולמנוע הישנות ההטרדה המינית או

ההתנכלות. כל זאת בלי קשר להחלטת הנפגע אם לפתוח במקביל בהליכים משפטיים.

**חלק ו: הליך הגשת התלונה כנגד הטרדה מינית והתנכלות והטיפול בתלונה במסגרת המרכז**

### 12. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

תלונה יכולה להיות מוגשת בידי אחד מאלה:

א. אדם הטוען שהוטרד מינית או שהתנכלו לו במסגרת פעילות המרכז. האדם יכול להיות

סטודנט, עובד, דורש עבודה, ממונה, עובד של קבלן כוח אדם או קבלן משנה המוצב לעבודתו

במרכז או כל אדם אחר.

ב. אדם אחר מטעמו של אדם כאמור בסעיף קטן (א). במקרה זה כדאי להביא ראיה לכך

שהנפגע מסכים להגיש תלונה (למשל, מכתב חתום בידי המוטרד).

### 13. בפני מי מתלוננים?

- א. כל תלונה על הטרדה מינית או התנכלות שהתרחשה במסגרת פעילות המרכז יש להגיש לאחראי המטפל בנושא הטרדה מינית.
- ב. במקרה שהמתלונן שלא חש בנוח לפנות לאחראי (מכיוון שהוא רוצה להתלונן עליו או חושב שיש לו נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה), התלונה תוגש לממלא המקום, כלומר לנשיא המוסד.
- ג. בהעדר אחראי ובהעדר נשיא המוסד, אפשר לפנות למנכ"ל שיעביר את הטיפול בתלונה לגורם המתאים.

### 14. תוכן התלונה

- התלונה תכלול את תיאור המקרה וכן:
- א. פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים אם ישנם.
  - ב. פירוט נסיבות האירוע או האירועים (כמו: מקום, זמן).
  - ג. כשנטען שבוצע מעשה של הטרדה מינית:
1. פירוט האם המוטריד הראה למטריד באופן שאינו משתמע לשתי פנים שהתנהגותו מפריעה לו.
  2. פירוט האם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות ומרות.

### 15. אופן הגשת התלונה

- א. יש להגיש את התלונה בכתב, אך אפשר גם להתלונן בעל פה.
- ב. תלונה שהוגשה בעל פה:
  1. האחראי ירשום את תוכנה.
  2. המתלונן יחתום על הרישום של האחראי ויאשר את תוכן הדברים.
  3. האחראי ימסור למתלונן עותק מהתלונה.

### 16. הליך בירור התלונה

- א. מרגע שהתקבלה התלונה על האחראי לנקוט צעדים האלה:
  1. ליידע את המתלונן באשר לאפשרויות החוקיות העומדות בפניו (כאמור בסעיף 11 לתקנון זה).
  2. לברר את התלונה. לשם כך ישמע את המתלונן, את הנלוו ואם ישנם עדים אחרים ישמע גם אותם. כמו כן עליו לבדוק בקפידה כל מידע המגיע אליו בעניין התלונה.

ב. האחראי לא יטפל בתלונה ויבררה אם יש לו נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. במקרים אלו יעביר האחראי את בירור התלונה לנשיא המוסד.

ג. בירור התלונה יעשה מיד וללא דיחוי.

ד. האחראי יפעל כשהוא מגן על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנלוו והעדים וכן:

1. הוא לא יגלה את המידע שגילה כשבירר את התלונה, אלא אם הוא חייב לעשות כן כדי לברר את הנושא עצמו או על פי דין.

2. הוא לא ישאל שאלות הקשורות לעברו המיני של מתלונן שאינו קשור לנלוו ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן. האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי חושב שאם לא ישאל שאלות או יתייחס לאמור, ייגרם עוול שלא ניתן לתיקון לנלוו.

ה. בזמן בירור התלונה יגן המרכז על מתלונן מפגיעה בעבודה או בלימודים הנגרמת עקב הגשת התלונה או מפגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או לימודים שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה. בנוסף ירחיק המרכז, ככל האפשר ולפי נסיבות העניין, את הנלוו מהמתלונן.

ו. לאחר בירור התלונה יגיש האחראי בהקדם סיכום בכתב ובו המלצותיו המנומקות באשר להמשך הטיפול בתלונה ובאשר לכל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17.

1. באשר לתלונה שהוגשה כנגד סטודנט הלומד במרכז, הסיכום יוגש למינהל הסטודנטים.

2. באשר לתלונה כנגד עובד המרכז, ממונה מטעמו וכל אדם אחר, הסיכום יוגש למנכ"ל.

3. במקרים שהנלוו הוא עובד של קבלן כוח אדם או קבלן משנה המוצב במרכז המבצע בו עבודה, הסיכום יוגש גם למעבידו הפורמלי של הנלוו.

ז. במקרה שנודע למרכז על מקרה של הטרדה מינית או של התנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעבור המקרה לאחראי לבירור. במקרה שהבירור הועבר לאחראי או שנודע לו על מקרה, עליו לברר, ככל האפשר, על המקרה לפי סעיף זה ובשינויים המחויבים. אם המתלונן חזר בו מתלונתו, עליו לברר מדוע חזר בו מתלונתו.

#### **17. טיפול המרכז במקרה של הטרדה מינית או התנכלות**

א. לאחר שהתקבלו הסיכום והמלצות של האחראי לפי סעיף 16 (ה), יחליטו הנשיא או המנכ"ל, כל אחד באשר לכפופים הרלוונטיים לו, ובתקופה שלא תעלה על עשרה ימי עבודה, להפעיל את הסמכויות שבידיו באשר לכל אחד מאלה:

1. להורות לעובדים ולסטודנטים המעורבים במקרה על כללי ההתנהגות הראויים במסגרת יחסי עבודה ולימודים וכן להרחיק את הנלוו מהקורבן, ולנקוט צעדים בענייני עבודה ולימודים וזאת כדי למנוע את הישנות מעשה ההטרדה המינית או ההתנכלות או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה לקורבן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

2. במקרה של הטרדה מינית על ידי סטודנט של המרכז, עליו לפתוח בהליכים משמעותיים לפי הוראות תקנון המשמעת של הסטודנטים.

3. לא לנקוט צעד כלשהו.



ב. המרכז יפעל בהקדם וללא דיחוי ויבצע את החלטת הגורם המתאים לפי סעיף קטן (א) וכן ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנלוך ולאחראי. כן יוכלו המתלונן והנלוך לעיין בסיכומי האחראי ובהמלצותיו.

ג. המרכז רשאי, עקב שינוי הנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצוע ההחלטה. הוא ינמק הודעתו בכתב ויעבירה למתלונן, לנלוך ולאחראי.

ד. על אף האמור בסעיף זה רשאי המרכז לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל קיומם של הליכים משפטיים או משמעותיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה, מרגע שזו נעשתה עליו

1. למסור הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנלוך ולאחראי.

2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים, יפעל המרכז לפי הוראות סעיף 16 (ה).

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

ה. אם הנלוך מועסק בפועל במרכז, אך מעבידו הפורמלי הוא קבלן כוח אדם או קבלן משנה, רשאי המרכז, בהסכמת מעבידו של הנלוך, להכריע בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או מקצתן.