

תקנון למניעת הטרדה מינית

מטרת תקנון זה להבטיח כי הקריה האקדמית אונו תשמש 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. החל מתאריך זה הטרדה מינית והתנכלות מהווים מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין. [למצגת המכילה מידע מרוכז על החוק לחץ כאן](#)

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

הקריה האקדמית אונו מינתה מטעמה אחראית לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית. האחראית היא ד"ר ריבי כהן, דקנית הסטודנטים. חדרה ממוקם בבנין המרכזי בקומה ב'. מספר הטלפון הוא 03-5311857. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל-פה. ממלא מקום האחראית הוא: ד"ר בן ציון להב. חדרו ממוקם בבנין המרכזי בקומה א'. מספר הטלפון הוא 03-5311824.

חלק א: מהי הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

א. אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית עשויה להתרחש במצבים בהם אישה מטרידה מינית גבר, ולעיתים אף בין שני גברים או שתי נשים; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

ב. על פי החוק, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

1. סחיטת אדם לבצע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמא: מעביד המאיים לפטר עובדת אם תסרב לקיים עמו יחסי מין. מרצה המאיים על תלמידה שאם לא תיכנע לדרישותיו המיניות יכשיל אותה.

2. מעשה מגונה.

לדוגמא: ממונה או עובד הנוגע בעובדת במקומות אינטימיים ללא הסכמתה. מרצה או תלמיד החושף עצמו בפני תלמידה, ללא הסכמתה.

3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד באופן שאינו משתמע לשתי פנים כי הוא אינו מעוניין בהן.

דוגמא: מרצה הפונה לסטודנטית ומציע שיבלו סוף שבוע משותף בבית מלון. המרצה חוזר על הצעתו זו מספר פעמים למרות שהסטודנטית הבהירה לו שהיא אינה מעוניינת בכך. במצבים בהם יש ניצול יחסי מרות בעבודה, האדם אליו מופנות ההצעות אינו צריך להראות שאינו מעוניין בהן. לדוגמא: ממונה המנצל יחסי מרות כלפי עובדת שכפופה לו.

4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות.

לדוגמא: התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר אינו לרוחו.

במצבים בהם יש ניצול יחסי מרות בעבודה, האדם אליו מופנות ההתייחסויות אינו צריך להראות שאינו מעוניין בהן.

5. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.

דוגמא: מעביד המכנה עובדת בשמות גנאי בעלי הקשר מיני. במקרים אלו החוק אינו דורש שהאדם כלפיו הופנתה ההתייחסות יראה שהדבר מפריע לו.

ג. הפגנת חוסר ענין:

1. ככלל אדם צריך להחזין את העובדה שהוא אינו מעוניין במעשה ההטרדה המינית. חובה זו אינה חלה לגבי הטרדה מינית שמתבטאת בסחיטה, בהתייחסות מבזה או משפילה או תוך ניצול יחסי מרות בעבודה.

2. את העובדה שהוא אינו מעוניין במעשה ההטרדה המינית צריך אדם להראות במילים או בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

3. יש הבדל בין העדר הסכמה להעדר ענין. יש מצבים בהם אדם מסכים להצעות או התייחסויות מסוימות בעלות אופי מיני אך אינו מעוניין בהן.

לדוגמא: עובדת המסכימה לקיום קשר מיני עם המעביד מחשש לפיטורין אם תסרב.

יתכן שהעובדת הסכימה לקשר, אולם לא הייתה מעוניינת בו, והסבירה זאת למעביד.

2. מה איננו הטרדה מינית?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד יוותר תחום אפור. לדוגמא, קשה להגדיר מראש מה ייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או מיניותו של אדם.

האיסור על הטרדה מינית איננו אוסר חיזורים הנעשים ברוח טובה, ומתוך ענין 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, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו בעקבות הטרדה מינית.

ב. במסגרת יחסי עבודה פגיעה על רקע הטרדה מינית היא פגיעה מכל סוג שהוא, הקשורה למקום העבודה כאשר הסיבה לפגיעה היא אחת מאלו:

1. הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעביד, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר.

לדוגמא: מעביד שאיננו מקדם או מפטר עובדת ראויה מכיוון שהיא סירבה להצעותיו המיניות.

בהקשר לכך יש להדגיש שדי שהמקורות לפגיעה היו התייחסות או הצעה חד פעמית. לצרכי סעיף זה אין צורך בהתייחסויות או הצעות חוזרות ונשנות של המטריד על מנת שהפגיעה תחשב לפגיעה על רקע הטרדה מינית. די בהצעה אחת שבעקבותיה פוטרה עובדת על מנת שהדבר יחשב לפגיעה על רקע הטרדה מינית.

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

3. סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית.

לדוגמא: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות של ממונה כלפי עובדת אחרת. בעקבות 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 נסיבות אלה:

א. במקום העבודה.

ב. במקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.

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

ג. תוך כדי עבודה.

7. תוך ניצול מרות ביחסי עבודה בכל מקום שהוא.

לדוגמא: הטרדה מינית המתרחשת בביתו של ממונה.

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית, התנכלות, ופגיעה על רקע הטרדה מינית בעבודה

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

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

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

2. עוולה אזרחית שבגינה ניתן להגיש תביעה אזרחית. בתביעה זו ניתן לתבוע מהמטריד או המתנכל פיצוי כספי, כולל פיצויים עונשיים ללא הוכחת נזק וכן סעדים אחרים - קבועים או זמניים. במקרים מסוימים ניתן אף להגיש תביעה כנגד המעביד. תביעה כנגד המעביד, על הטרדה מינית שהתבצעה במסגרת יחסי העבודה, יש להגיש בבית הדין לעבודה.

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

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת לפי תקנון המשמעת של הסטודנטים.

הטרדה מינית או התנכלות המתבצעות על ידי סטודנט במסגרת פעילות הקריה האקדמית מהוות עבירות משמעת חמורות על פי תקנון המשמעת של הסטודנטים.

חלק ג': מדיניות הקריה האקדמית אונו ואחריותה

7. הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית נוגדות את מדיניות הקריה האקדמית אונו

הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית נוגדות את מדיניות הקריה האקדמית אונו והיא לא תשלים עימן. הקריה האקדמית אונו תפעל ותלחם למען סביבת לימודים ועבודה חופשים מהתנהגויות אלו.

8. אחריות הקריה האקדמית אונו

- א. החוק למניעת הטרדה מינית מטיל על מעבידים ועל מוסדות להשכלה אחריות מיוחדת בגין מעשיהם של עובדיהם ושל ממונים מטעמם.
- ב. בהקשר לאחריות הקריה האקדמית אונו מכוח חוק זה יראו בקריה האקדמית אונו כמעבידה, במרצים כעובדים או ממונים מטעם הקריה האקדמית אונו ובסטודנטים כעובדים.
- לדוגמא: במקרה בו מרצה מטריד מינית סטודנטית הלומדת בקריה האקדמית אונו 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 בהם מילא המעביד את חובותיו על פי החוק למניעת הטרדה מינית. החובה בעיקרה 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 באים להבהיר כיצד ערוכה הקריה האקדמית למנוע הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילותה, ובמידה ואלו אירעו בכל זאת, כיצד תטפל בהם.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית

9. צעדי מנע

- א. הקריה האקדמית אונו דורשת מכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט להימנע ממעשים של הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת פעילות הקריה האקדמית אונו.
- ב. הקריה האקדמית אונו דורשת מכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט לעשות כל שביכולתם למנוע הטרדה מינית והתנכלות, והכל כדי ליצור סביבת עבודה ולימודים חופשית מהטרדה מינית והתנכלות.
- ג. הקריה האקדמית אונו מעודדת ותאפשר, בפרקי זמן סבירים, לכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט להשתתף בפעולות הסברה

מאורגנות בנושא הטרדה מינית, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך העבודה והלימודים התקין בקריה האקדמית אונו.

ד. הקריה האקדמית אונו דורשת מכל עובד סטודנט וממונה מטעמו להשתתף בכל פעילות הסברה והדרכה שתאורגן על ידי הקריה האקדמית אונו, בנושא הטרדה מינית ומניעתה.

10. נגישות למידע

- א. כל עובד, סטודנט וממונה מטעם הקריה האקדמית אונו זכאי ומוזמן לעיין ולקבל העתק צילומי של כל אחד מאלה:
- ב. החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
- ג. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.
- ד. התקנון למניעת הטרדה מינית של הקריה האקדמית אונו.
- ה. מידע על פעילות ההסברה וההדרכה של הקריה האקדמית אונו בדבר איסור ההטרדה המינית ומניעתה.
- ו. סטודנט של הקריה האקדמית אונו יכול לקבל מסמכים אלו מאת האחראית לטיפול בהטרדות מיניות.

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

11. דרכי פעולה העומדות לנפגע מהטרדה מינית או מהתנכלות

- א. לאדם הסבור כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו עומדות על פי חוק כל אחת מן האפשרויות הבאות או כולן:
 1. טיפול במסגרת הקריה האקדמית אונו: אם ההטרדה המינית או ההתנכלות התרחשה במסגרת פעילות הקריה האקדמית אונו (הן במסגרת העבודה והן במסגרת הלימודים) ניתן להגיש תלונה לאחראי לעניין הטרדה מינית. ההליך לעניין זה מפורט בחלק ו'.
 2. הגשת תלונה במשטרה.
 3. פתיחה בהליכים אזרחיים.
- ב. הקריה האקדמית אונו ממליצה בפני נפגע מהטרדה מינית והתנכלות לפנות בכל מקרה לאחראי לעניין ההטרדה מינית בקריה האקדמית אונו, וזאת על מנת לאפשר לה לפעול למניעת הישנות ההטרדה המינית

או ההתנכלות. כל זאת, בלא קשר להחלטת הנפגע האם לפתוח במקביל בהליכים משפטיים.

**חלק ו': הליך הגשת התלונה בדבר הטרדה מינית והתנכלות והטיפול בתלונה
במסגרת הקריה האקדמית אונו**

12. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

תלונה יכולה להיות מוגשת בידי אחד מאלה:

- א. אדם שטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו במסגרת פעילות הקריה האקדמית אונו, בין אם הוא סטודנט, עובד הקריה האקדמית אונו, דורש עבודה, ממונה מטעם הקריה האקדמית אונו, עובד של קבלן כוח אדם או קבלן משנה המוצב לעבודתו בקריה האקדמית אונו, או אדם אחר.
- ב. אחר מטעמו של אדם כאמור בסעיף קטן (א). במקרה כזה מוצע להביא ראיה לכך שהנפגע מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי המוטרד).

13. בפני מי מתלוננים?

- א. כל תלונה בדבר הטרדה מינית או התנכלות שהתרחשה במסגרת פעילות הקריה האקדמית אונו יש להגיש לאחראי לעניין הטרדה מינית.
- ב. במקרה שהמתלונן מרגיש שלא בנוח לפנות לאחראי (למשל, מכיוון שהוא רוצה להתלונן עליו או חושב שיש לו נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה), תוגש התלונה לממלא המקום.
- ג. בהעדר האחראי, וממלא המקום ניתן לפנות לעוזרת המנכ"ל, שתעביר את הטיפול בתלונה לגורם המתאים.

14. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- א. פירוט זהות המעורבים במקרה, ועדים אם ישנם;
- ב. פירוט נסיבות האירוע או האירועים (כגון: מקום, זמן);
- ג. במקרים שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית:

1. פירוט האם המוטרד הראה למטריד באופן שאינו משתמע לשתי פנים שההתנהגות מפריעה לו.
2. פירוט האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכדומה.

15. אופן הגשת התלונה

- א. רצוי להגיש תלונה בכתב אולם ניתן גם להתלונן בעל-פה.
- ב. הוגשה תלונה בעל-פה –
 1. האחראי ירשום את תוכן התלונה;
 2. המתלונן יחתום על הרישום של האחראי, על מנת לאשר את תוכן הדברים;
 3. האחראי ימסור למתלונן עותק מהתלונה.

16. הליך בירור התלונה

- א. התקבלה תלונה ינקוט האחראי בצעדים הבאים –
 1. יידע את המתלונן באשר לאפשרויות העומדות בפניו מבחינה חוקית (כאמור בסעיף 11 לתקנון זה).
 2. יפעל לבירור התלונה. לצורך כך, ובין היתר, ישמע את המתלונן את הנילון ואף עדים אחרים, אם ישנם, ויבדוק בקפידה כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
- ב. האחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. במקרים אלו יעביר האחראי את בירור התלונה לממלא מקומו.
- ג. בירור התלונה יעשה ללא דיחוי.
- ד. האחראי יפעל תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון, ועדים אחרים, ובין היתר –
 1. לא יגלה האחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
 2. לא ישאל האחראי 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.

ה. הקריה האקדמית אונו תגן על מתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה, בענייני עבודה או לימודים, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או לימודים, שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר תפעל הקריה האקדמית אונו להרחקת הנילון מהמתלונן ככל שניתן, וככל שנראה נכון בנסיבות העניין.

ו. בתום בירור התלונה יגיש האחראי ללא דיחוי סיכום בכתב בלווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בתלונה, לרבות כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17.

1. לגבי תלונה כנגד סטודנט הלומד בקריה האקדמית אונו יוגש הסיכום לדיקן הסטודנטים.

2. לגבי תלונה כנגד עובד הקריה האקדמית אונו, ממונה מטעמו, וכל אדם אחר יוגש הסיכום לסגן הנשיא.

3. במקרים בהם הנילון הוא עובד של קבלן כוח אדם או קבלן משנה המוצב בקריה האקדמית לצורך ביצוע עבודתו, יוגש הסיכום גם למעבידו הפורמאלי של הנילון.

ז. נודע לקריה האקדמית אונו על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור האחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, ובשינויים המחוייבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

17. טיפול הקריה האקדמית אונו במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

א. לאחר קבלת הסיכום והמלצות האחראי כאמור בסעיף 16 (ו), יחליט סגן הנשיא, ובתוך תקופה שלא תעלה על שבעה ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות בידי לגבי כל אחד מאלה:

1. מתן הוראות לעובדים וסטודנטים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ולימודים והרחקת הנילון מהקורבן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה

ולימודים, והכל 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 הקריה האקדמית אונו, פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות תקנון המשמעת של הסטודנטים.

3. אי נקיטת צעד כלשהו.

ב. הקריה האקדמית אונו תפעל ללא דיחוי לביצוע החלטת הגורם המתאים לפי סעיף קטן (א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתה למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יוכלו המתלונן והנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

ג. הקריה האקדמית אונו רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצוע ההחלטה, ותמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

ד. על אף האמור בסעיף זה רשאית הקריה האקדמית אונו לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל קיומם של הליכים משפטיים או משמעותיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה; עשתה כן-

1. תמסור על כך הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי;

2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל הקריה האקדמית אונו לפי הוראות סעיף 16 (ה);

3. בתום ההליכים תקבל הקריה האקדמית אונו החלטה לפי סעיף קטן (א).

ה. היה הנילון אדם המועסק בפועל בקריה האקדמית אונו אך מעבידו הפורמאלי הוא קבלן כח אדם או קבלן משנה, רשאית הקריה האקדמית אונו, בהסכמה עם מעבידו של הנילון, להכריע בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.