

בס"ד

### תקנון תמציתי בנושא מניעת הטרדה מינית

#### כללית

התקנון הנוכחי הינו תקציר ההוראות בחוק<sup>1</sup>. כל עובד זכאי לקבל מהאחראית למניעת הטרדה מינית **מידע מלא** ומפורט הכולל את החוק, התקנות<sup>2</sup> והתקנון השלם<sup>3</sup> וכן מידע על פעולות הדרכה בנושא זה המתקיימות במכללה.

התקנון כתוב בלשון נקבה מאחר שרוב הנפגעות מהטרדה והתנכלות הן נשים. **יש להדגיש** כי החוק אוסר באותה מידה הטרדה מינית והתנכלות גם כלפי גברים.

#### מהי הטרדה מינית

הטרדה מינית היא אחד מחמשת המעשים הבאים:

1. **סחיטת אדם לביצוע מעשה מיני** – איום בסגנון "אם... אז...".
2. **מעשה מגונה** – מגע, חשיפה פיזית וכו' בניגוד לרצונו של אדם.
3. **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני** – אדם המציע שוב ושוב הצעות מיניות לאחר בניגוד לרצונו.
4. **התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניות** – אדם המתייחס שוב ושוב באופן מיני לאחר בניגוד לרצונו.
5. **התייחסות מבזה או משפילה למין, למיניות או לנטייה המינית** – הערות משפילות (גם הערות חד פעמיות) בקשר להיותו של אדם זכר או נקבה, לאופן שבו הוא מפגין מיניות או לנטייתו המינית.

#### מהי התנכלות

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, בתלונה או בתביעה על רקע הטרדה מינית. פגיעה זו נועדה בד"כ לצורך השתקת ההטרדה או לצורך נקמה במי שחשף אותה. הפגיעה אינה חייבת להיות מופנית כלפי מי שהוטרד מינית, היא יכולה להיות מופנית גם כלפי מי שסייע או העיד לטובת הנפגע. המתנכל לא חייב להיות האדם שהטריד, הוא יכול להיות חבר שלו, בן משפחתו, מנהל או עובד העובדים עימו וכיו"ב.

**דוגמאות:** המטריד, אנשים מטעמו או אנשים מטעם המעביד מזהירים את המוטרדת שאם תתלונן – תיפגע. מעביד המאיים על מבקשת עבודה, שאם תתלונן על כך שהטריד אותה – היא לא תתקבל לעבודה. מעביד המאיים על עובד המסייע למוטרדת, שאם ימשיך לסייע לה – ייפגע.

<sup>1</sup> חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998

<sup>2</sup> תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998

<sup>3</sup> שם, התוספת לתקנות.

## **הטרדה והתנכלות ביחסי מרות**

יחסי מרות הם יחסים לא שוויוניים שבהם המטריד בכיר יותר מהמוטרדת. הטרדה מינית או התנכלות מצד בעל מרות כלפי עובדת הכפופה לו חמורה במיוחד, מכיוון שהיא נעשית תוך **ניצול של יחסי חוסר השוויון** ביניהם.

1. כשמתרחשת הטרדה מסוג הצעות חוזרות או התייחסויות חוזרות (סעיפים 3, 4 בראש הפרק "מהי הטרדה מינית") **במסגרת יחסי מרות** - המוטרדת אינה צריכה להראות את התנגדותה להצעות או להתייחסויות המיניות. החוק רואה אותה מראש כאילו התנגדה לכך.
2. גם מערכת יחסים מיניים **בהסכמה**, אסור כל עוד קיימים יחסי מרות.
3. היענות בעל מרות לחיזור או פיתוי של כפיפים לקיים יחסים עימם אסורה.

## **מה יכול נפגע מהטרדה או התנכלות לעשות**

1. הליך משמעותי – להגיש תלונה במקום העבודה. פרטי האחראית על נושא הטרדה המינית מצויינים להלן.
  2. הליך אזרחי – להגיש תביעה אזרחית בבית משפט / בבית הדין לעבודה כלפי המטריד, המתנכל והמעביד.
  3. הליך פלילי – להתלונן במשטרה (בד"כ במקרים חמורים).
- הנפגע** הוא שבוחר באילו מההליכים הללו לנקוט, והוא יכול לנקוט יותר מהליך אחד – לבחירתו. ניתן להיעזר בהגשת התלונה בארגוני נשים ובארגוני סיוע לנפגעות אונס והטרדה מינית.

## **קבלת מידע והגשת תלונה**

כל עובד זכאי **להגיש תלונה** על הטרדה או התנכלות אצל האחראית למניעת הטרדה מינית. התלונה תתברר, עפ"י הוראות החוק והתקנות הנובעות ממנו ובעיקר עפ"י התקנון המוצע בתוספת לתקנות למניעת הטרדה מינית, תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר. במידת הצורך תינתן למתלוננת הגנה מפני הנילון בתקופת הבירור.

## **הטיפול בתלונה**

תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במכללה יש להפנות לאחראית. כל גורם במכללה אשר נודע לו, בכל דרך שהיא, על ביצוע הטרדה מינית או התנכלות יעביר את המקרה לבירור של האחראית.

התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל פה לרבות ע"י הנפגע עצמו או מי מטעמו.

האחראית תיידע את המתלונן באשר לשלוש הדרכים העומדות לפניו לטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות.

האחראית תפתח בהליכי בירור התלונה: במידת האפשר, היא תזמן את הנילון, תביא בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו בכתב.

לצורך חקירת התלונה רשאית האחראית להזמין כל עובד, תלמיד או כל אדם אחר למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. סירוב להיענות לבקשת האחראית ייחשב לעבירת משמעת.

האחראית תקיים את החקירה ברציפות עד להשלמתה, ביעילות וללא דיחוי, תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של הנפגע, המתלונן, הנילוך והעדים.

האחראית רשאית להסתייע בכל גורם במכללה של המכללה לצורך בירור התלונה. לפני קבלת החלטה להעביר את התלונה להליך משמעותי ו/או אחר תתייעץ האחראית עם הקובל/התובע הנוגע בדבר וישמע את עמדתו.

### **איסור חמור בארגון**

הטרדה מינית והתנכלות אסורות עפ"י החוק. הן מהוות **עבירת משמעת חמורה** במכללה. **מכללת הרצוג** מתייחסת בחומרה לכל מקרה של הטרדה או התנכלות או קיום יחסים מתוך יחסי מרות ודורשת ממנהליה ומעובדיה **להימנע** מהן. במקרה של ספק – יש לנהוג לפי האפשרות המחמירה. **המכללה** דורשת מעובדיה ובעיקר ממנהליה לעשות כל שביכולתם כדי **למנוע** מעמיתיהם לעבודה ומהכפופים להם לבצע מעשים כאמור. האיסור חל לא רק על ההתנהגות בתוך כותלי המכללה אלא **בכל מקום** בו מתקיימת פעילות מטעמה, בכלל זה נסיעות, פגישות בחוץ, טיסות לחו"ל וכו'. האיסור חל גם **ביחס לעובדי קבלן, עובדים זמניים, לקוחות וספקים**.

האחראית על נושא הטרדה המינית במכללת הרצוג הינה **ד"ר ברכי אליצור** שתפקידה מרכזת אקדמית בקמפוס הנשים טל': **052-5802348** דוא"ל: **[brachi@herzog.ac.il](mailto:brachi@herzog.ac.il)**. כל תלונה על הטרדה מינית או התנכלות יש להביא בפניה בהקדם האפשרי, על מנת שיהיה ניתן לטפל בה ביעילות.