

4.8.2014

נוהל מניעת הטרדה מינית ושוויון הזדמנויות מעודכן לשנת תשע"ה

תוכן העניינים

- עמדת המכללה
- החוק למניעת הטרדה מינית
- 1. הטרדה מינית - הגדרות
- 2. הטרדה מינית - סוג לצורות
- 3. תפיסות מוטעות לגבי הטרדה מינית
- 4. עובדות חשובות על הטרדה מינית
- 5. מהי התנכלות?
- 6. מהי מסגרת יחסי עבודה?
- 7. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות
- 8. אחריות המעביד
- 9. צעדי מנע
- 10. דרכי פעולה אפשריות בפני המוטרד
- 11. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות
- 12. אם לאחראי קשר לתלונה
- 13. נוהל הטיפול בתלונה כולל תפקיד הוועדה

עמדת המכללה:

המכללה מחויבת לכך שהפעילות האקדמית והמנהלית המתקיימת בה תתנהל תוך התייחסות שוויונית לשני המינים. לכל המעורבים בחיי המכללה: עובדים, חברי סגל, סטודנטים ואורחים, יש זכות מלאה לפעול באווירה חופשית מכל צורה של הטרדה, ניצול או התייחסות פוגעת. המכללה מתייחסת בחומרה רבה במיוחד להטרדה מינית. התנהגות כזו מנוגדת לחוקי המדינה ולמדיניות המכללה. המכללה רואה לעצמה חובה לעשות כל מאמץ למנוע הטרדה מכל סוג ובמיוחד הטרדה מינית. במקרים של הטרדה מינית תנקוט המכללה בצעדים משמעותיים כנגד המטרידים, ותתייחס בחומרה גם לכל גילוי של עוינות או התנכלות למי שיתלוננו על הטרדה מינית.

העמדות והנהלים המפורטים במסמך זה מתייחסים: לעובדי המכללה, לסגל המרצים, לסטודנטים, למועמדים בשלבי הקבלה השונים כמו גם לכל התלמידים והעובדים של בית הספר להשתלמויות ומרכזי האגף לשיקום, במכללה. הוראות נוהל זה חלות גם על מרכזים מחוץ למכללה שמקיימים פעולות מטעמה.

החוק למניעת הטרדה מינית

החוק למניעת הטרדה מינית פורסם ברשומות במרץ 1998.

מטרת החוק "לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו וכדי לקדם שוויון בין המינים".

החוק קובע כי הטרדה מינית היא כל אחד מן המעשים הבאים:

- א. סחיטה באיומים - כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
- ב. מעשים מגונים כמשמעותם בחוק העונשין.
- ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות.
- ד. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או מיניותו לרבות נטייתו המינית.
- ה. התייחסויות או ההצעות המצוינות בסעיפים ג' וד' יחשבו להטרדה מינית גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות.
סעיף זה מתייחס למקרים בהם ההצעות או ההתייחסויות מופנות ל:

1. קטין או חסר ישע - תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול.
2. מטופל במסגרת טיפול כלשהו - תוך ניצול תלות של המטופל במטפל.
3. עובד במסגרת יחסי עבודה ולאדם בשירות במסגרת שירות - תוך ניצול מרות ביחסי עבודה (או הוראה וחינוך) או שירות.
(החוק מתייחס למוסדות להשכלה כמעביד, למורים למרצים ולסטודנטים כעובדים).

בהתאם לחוק ובהתאם לפרשנות שניתנה לו על ידי בית המשפט העליון ועל פי עקרונות השוויון בין המינים מאמצת המכללה את העמדות הבאות:

1. הטרדה מינית – הגדרות

על פי החוק ובהתאם למדיניות המכללה ניסיונות לקשר מיני, פניות בעלות אופי מיני, התבטאויות מילוליות או התנהגויות פיסיות נחשבות כהטרדה מינית במקרים הבאים:

- א. כאשר ההיענות לדרישה או לפניה, כאמור לעיל, מוצגות באופן גלוי או מרומז כתנאי למתן טובת הנאה כל שהיא, כגון: קידום מקצועי, הטבת תנאי עבודה או מתן עדיפות אחרת על פני עובדים אחרים.
- ב. כאשר ההיענות לפניה או דחייתה מהווים בסיס להחלטות אקדמיות לגבי סטודנטים, כגון מתן ציון, קידום אקדמי או כל העדפה על פני סטודנטים אחרים.
- ג. כאשר הפניה או ההתנהגות, כאמור לעיל, פוגמת בצורה ברורה ביכולת העובד או הסטודנט למלא את משימותיו, ויוצרת סביבת עבודה או סביבה אקדמית-סחטנית, עוינת, מעליבה או פוגעת.
- ד. כאשר ההתנהגות כאמור לעיל מופנית כלפי מי שאינו משתף פעולה עם הפונה, אינו מעוניין בקשר ומפרש אותה כבעלת אופי מיני.

2. הטרדה מינית ניתן לסווג לשתי צורות עיקריות:

א. הטרדה מסוג "תן וקח":

כאשר אדם בעל סמכות ועמדת כוח מתנה בגלוי או במרומז מתן הטבות אקדמיות או מקצועיות בנכונות הכפוף לו להיענות לפניותיו המיניות. (כגון: ממונה כלפי העובד הכפוף לו או מרצה כלפי סטודנט או סטודנטית).

ב. יצירת סביבה (סביבת עבודה או סביבה חינוכית) עוינת:

כאשר התנהגות לא רצויה, בעלת אופי מיני, מעליבה, מביישת, או משפילה גורמת לפגיעה ברורה ביכולת הנפגע למלא את תפקידו או ביכולת הסטודנט למצות את יכולתו האקדמית.

- העובדה שהמטריד אינו מודע לכך שהתנהגותו מהווה הטרדה, אינה פוטרת אותו מאחריות להתנהגותו.
- התייחסות מעליבה ופוגעת המבוססת על רקע של יחס כללי לבני מין זה או אחר (זכר או נקבה) גם אם אינה בעלת אופי מיני מובהק יכולה להיחשב כהטרדה ופגיעה ואין לה מקום במכללה.
- צד שלישי עשוי להיפגע מהטרדה מינית גם אם זו אינה מכוונת כלפיו ישירות אך יוצרת אווירה עוינת ומעליבה במקום העבודה או במסגרת השיעורים.

- התנהגות מקובלת ורצויה בין שני אנשים עשויה להיתפש כהטרדה מינית כאשר אחד מן השניים אינו חפץ בה יותר.

דוגמאות להתנהגויות העשויות להיחשב כהטרדה מינית

1. הערות מיניות או התייחסות סטראוטיפית לנשים או גברים.
2. הערות בעלות הקשר מיני על ביגוד, מבנה גוף או התנהגות אישית.
3. בדיחות בעלות אופי מיני או בדיחות סטראוטיפיות על נשים או גברים.
4. דרישה לטובות הנאה מיניות.
5. הצעות חוזרות ונשנות לקיום קשר, אף שאינן זוכות להיענות ובודאי כאשר הן נידחות על ידי המוטרד.
6. הפצת שמועות על חייו האישיים או המיניים של אדם.
7. חסימת דרכו של אדם בדרך פיזית או מניעת תנועה חופשית שלו.
8. מעקב אחר אדם אחר בניגוד לרצונו.
9. נשיקה, חיבוק, ליטוף וכו' כאשר הם מתרחשים ללא הסכמה הדדית.
10. מגע גופני לא הכרחי שמתמשך מעל לזמן סביר.
11. הצגת תמונות בעלות אופי מיני ברור בכל אחד מהמשרדים ו/או הלשכות, הפתוחות לעובדי המכללה, מוריה, תלמידיה ומבקרים מבחוץ.

3. תפיסות מוטעות לגבי הטרדה מינית

- א. הטרדה מינית לא חייבת להיות בעלת אופי מיני מובהק.

בבחינת הטרדה מינית תחשב גם התנהגות שאינה נושאת אופי מיני מובהק, אך כזו שמתייחסת אל מינו של האדם במובן המגדרי, כגון: הימנעות מבחירת אישה כאחראית על נושאי רכב, כי "נשים לא מבינות בנהיגה". או, הימנעות מבחירה בסטודנטית כגזבר האגודה כי "נשים לא מבינות בכלכלה".

- ב. כדי שהתנהגות תחשב כהטרדה מינית אין צורך בהוכחת כוונה מן הצד הפוגע, להטריד או להציק לנפגע.

די בתחושת המוטרד(ת) כדי ליחס להתנהגות מסוימת כוונה של הטרדה מינית. זאת, גם בשעה שהמטריד טוען שלא הייתה בהתנהגותו כוונה להטריד או לפגוע מינית. (התנהגות או התבטאות מילולית, שמקובלת על גברים רבים כהתנהגות סבירה, עשויה להיחשב כהטרדה על ידי חלק גדול מן הנשים).

ג. הטרדה מינית, תסווג ככזאת גם אם אינה מתקיימת בין שני אנשים שהאחד מהם ממונה על השני או מצוי בעמדת כוח או סמכות לגביו. אפשרית רק בין שני אנשים שהאחד מהם ממונה על השני או מצוי בעמדת כוח או סמכות לגביו (כגון: בין ממונה לעובד או בין מרצה לסטודנט).

הטרדה מינית מסוג "קח ותן" אכן מתרחשת בין אנשים כאשר האחד מצוי בעמדת כוח כלפי השני אך הטרדה המסווגת כ"יצירת סביבה עוינת" עשויה להתרחש בין אנשים באותה עמדה כגון בין הסטודנטים, בין חברי סגל או עובדים – בינם לבין עצמם.

4. עובדות חשובות על הטרדה מינית

א. הטרדה מינית מתרחשת לעיתים קרובות (אך לא רק) בין אנשים הנמצאים בחוסר שוויון מבחינת עמדתם בעבודה או במערכת האקדמית.

ב. הטרדה מינית אינה מוגדרת ככוונה להרע או להטריד. הטרדה מינית מוגדרת על ידי התנהגות המטריד ועל ידי העובדה שהיא אינה רצויה על ידי הצד השני, ונתפסת על ידו כמאיימת ומטרידה.

ג. על המוטריד/ת להראות בבירור שאינו מסכים להתנהגות המטרידה

ד. גברים יכולים להיות מוטרידים מינית על ידי נשים.

ה. גברים יכולים להיות מוטרידים על ידי גברים ונשים על-ידי נשים.

ו. הטרדה מינית אינה חייבת להיות מכוונת לאדם מסוים. אדם יכול להיפגע גם אם ההתנהגות הפוגעת אינה מכוונת אליו במיוחד.

ז. המטריד יכול להיות הממונה, המדריך, המורה, המרצה, אך גם החבר לעבודה או ללימודים.

5. מהי התנכלות?

א. על פי חוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה תשמ"ח – 1988 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 למיניות של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד. דוגמאות: ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני. מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד פעמית למגע מיני. פגיעה בציון הסטודנט או במעמדו עקב סירוב להצעה חד פעמית למגע מיני.

2. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד, או בדורש עבודה או בסטודנט כאשר מקור הפגיעה הוא תלונתו של הנפגע על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

3. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד, או בדורש עבודה או בסטודנט, כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר או סטודנט לסטודנט אחר או עובד 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).

ב. הגשת תלונת שווא / תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה א' (2) או (3) – יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה או הסטודנט ידע כי התביעה, התלונה או העדות הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

6 מהי "מסגרת יחסי עבודה"

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

א. במקום העבודה

ב. בכל מקום שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד. דוגמאות: אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצגי המעביד; מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד; מסעדה או כל מקום שמתקיים בו אירוע חברתי או מקצועי מטעם המעביד לעובדיו.

ג. תוך כדי עבודה אך מחוץ למקום העבודה הקבוע. לדוגמא: נסיעה הנעשית במסגרת העבודה, בשעות העבודה או מחוצה להן, כמו נסיעה לצורך פגישת עבודה.

ד. בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה) תוך ניצול מרות ויחסי העבודה.

7 הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

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, ולעניין התנכלות- גם על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה תשמ"ח-1998):

1. עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו 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.

8. אחריות המעביד

א. בנוסף על איסור להטריד ולהתנכל החל גם על המעביד, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו. במסגרת יחסי העבודה, והאחריות החלה עליו, מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים משלושה סוגים, כמפורט בתקנון זה:

1. מניעת הטרדה מינית והתנכלות.
 2. טיפול יעיל בהטרדה מינית, בהתנכלות, או כתגובה להגשת תלונה או תביעה על אלה.
 3. תיקון הפגיעה שנוצרה עקב ההטרדה המינית או ההתנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה.
- ב. לפי החוק, 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 כל.

ראה ניספח בסוף מסמך זה: עדכון תקנות למניעת הטרדה מינית (תשע"ד – 2014) כפי שפורסם על ידי שרת המשפטים ציפי ליבני בעקבות דו"ח מבקר המדינה בנושא טיפול המוסדות להשכלה גבוהה בעניין מניעת הטרדה המינית.

9. צעדי מנע

- א. המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתם כדי ליצור, יחד עם המעביד, סביבת עבודה נקייה מהטרדה מינית ומהתנכלות כלשהי וכדי למנוע מעשים כאמור.
- ב. המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- ג. פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד לקחת חלק בפעולות הדרכה והסברה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחילופין המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף בפעולות כאמור, המאורגנות על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים ובלבד שהן נמשכות לפרקי זמן סבירים ושאינן בהן כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. דרכי הפעולה האפשריות העומדות בפני מי שהוטרד מינית

מי שהוטרד מינית ומבקש לנקוט בפעולה בעקבות ההטרדה יכול לבחור באחת משלוש דרכי הפעולה הבאות:

- א. אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת יחסי עבודה, חינוך או הוראה המוטרד יכול להגיש תלונה או לבקש סיוע במקום העבודה או הלימודים.
- ב. הנפגע יכול להחליט על פתיחת הליך פלילי ולהגיש תלונה למשטרה.
- ג. הנפגע יכול להחליט על פתיחת הליך אזרחי על ידי הגשת תביעה בבית המשפט.

11 מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- א. עובד או סטודנט שטוען כי מעביד, ממונה, עובד אחר מרצה או מורה, הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה או במסגרת קשרי החינוך וההוראה.
- ב. אדם אחר מטעמו של המוטרד כאמור בפסקה 1 או 2. במקרה כזה מוצע להביא ראייה שתעיד על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל מכתב חתום על ידי אותו אדם)

12. מה קורה אם לאחראי על נושא הטיפול בתלונות מסוג זה יש נגיעה אישית לעניין?

אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילוך") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר ובהעדרם למעביד. (אם התלונה הוגשה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

13. נוהל הטיפול בתלונה על הטרדה מינית

נוהל זה מבוסס על התקנות למניעת הטרדה מינית, חובות מעביד, תשנ"ח - 1998. בכל מקרה של ספק או אי בהירות הוראות התקנות תחשבנה כמחייבות.

אלו פרטים צריכה לכלול התלונה?

- זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם.
- מקום האירוע.
- במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית- אחד מאלה:
 1. האם המוטרד הראה רמז או הבהיר למטריד שהתנהגותו מפריעה לו?
 2. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכו'?

א. בתלונות על הטרדה מינית או בבקשה לייעוץ או סיוע יש לפנות לאחד משני האחראים למניעת הטרדה מינית במכללה.

- ב. האחראים למניעת הטרדה מינית (גבר אחד ואישה אחת) ימונו על ידי ראש המכללה.
- ג. תפקידי האחראים כוללים: קבלת התלונות, מתן יעוץ מידע והדרכה לפונים וכן בירור עובדתי לשם מתן המלצה להמשך טיפול כולל טיפול משמעותי. **בירור התלונה יעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים.** הממונה על נושא ההטרדה המינית במכללה רשאי לפי שיקול דעתו, להתייעץ ישירות עם היועץ המשפטי של המכללה בבירור התלונה.
- ד. ניתן להגיש תלונה על הטרדה מינית עד שלוש שנים לאחר התרחשות האירועים הקשורים בה. התלונה תוגש בכתב או בעל פה.
- ה. בתום בירור התלונה יגיש האחראי, לראש המכללה ובמקרה של מעורבות סטודנט גם לדקאן הסטודנטים, סיכום בכתב המפרט את הליך הבירור שערך, בליווי המלצות להמשך הטיפול. אם ימצא לנכון, הוא יכול להמליץ על פתיחה בהליכים משמעותיים כנגד הנילון. ראש המכללה ביחד עם הנהלת המכללה, יפעל למתן הוראות מתאימות למעורבים במקרה. אלו יכללו; תיקון הפגיעה במתלונן אם אכן הייתה כזו ונקיטת צעדי מניעה לעתיד. במקרה של סטודנט, יפעל ראש המכללה בהתייעצות ובתאום עם דקאן הסטודנטים.
- ו. במקרה שהנילון הוא סטודנט, והאחראים על מניעת הטרדה מינית במכללה, ימצאו בעקבות בירור שיעשו, שיש עילה לפתוח בהליך משמעותי, הם יעבירו את פרטי המקרה לדקאן הסטודנטים ולראש המכללה ואלה יעבירו את התלונה להמשך בירור בוועדת המשמעת של המכללה. בוועדת המשמעת של המכללה משתתפים שני חברים מסגל ההוראה, נציג מחוץ למכללה ושני סטודנטים. הממונה על הטרדה מינית ודקאן הסטודנטים יהיו נוכחים בדיון ללא זכות הצבעה.
- ז. במקרה שהנילון הוא עובד המכללה, אם האחראים על מניעת הטרדה מינית במכללה ימצאו בעקבות בירור שיעשו, שיש עילה לפתוח בהליך משמעותי, יורה ראש המכללה על בירור משמעותי לעובד, במסגרת וועדה שתכלול שלושה חברי הנהלה. הממונה על הטרדה מינית יהיה נוכח בדיון. **על פרטי הדיון בוועדה יחול חיסיון מלא.**
- ח. בבירור המשמעותי יישמעו עדויות וייבחנו ראיות בנוגע לתלונה.
- ט. **בהתייחס לתקנון המכללה**, הוועדה תחליט האם אכן נעברה עבירה על תקנון המכללה בנוגע להטרדה מינית. הוועדה תקבע גם את העונש המתאים.
- י. הבירור בפני הוועדה יערך בדלתיים סגורות.
- יא. תלונת שווא על הטרדה מינית תחשב כעבירת משמעת והטיפול בה יעשה על ידי ועדת המשמעת.

יב. הוועדה מוסמכת לקבוע את העונשים הבאים:

1. לגבי סטודנטים: העונשים כמפורט ברשימת העונשים בתקנון ועדת המשמעת של המכללה.
2. לגבי עובדים ומורים: הוועדה תטיל כל עונש שתמצא לנכון, שיימצא הולם את המקרה הנדון.
3. בעקבות הטלת סנקציות על עובד מכללה שהוגשה נגדו תלונה רשמית על הטרדה מינית, רשאי ראש המכללה לנקוט בפעולות נוספות המתחייבות על פי שיקול דעתו.

יג. ערעור על החלטות הוועדה.

1. המתלונן והנילון יכולים לערער על החלטת הוועדה. במקרה של ערעור ימנה ראש המכללה וועדה אד-הוק שבפניה יתברר הערעור.
2. במקרה של סטודנט הוועדה תכלול חבר הנהלה (י"ר), ראש מחלקה ומנחה להוראה.
3. במקרה של עובד המכללה הוועדה תכלול את ראש המכללה או סגנו (י"ר), חבר סגל אקדמי בכיר ועובד נוסף (עובד הוראה במקרה של עובד הוראה או עובד מנהל במקרה של עובד מינהל). את הוועדה ימנה ראש המכללה.
4. בוועדת הערעור לא יכללו חברים ששימשו בוועדה הקודמת.

ד"ר ורדיתה גור מיכאל גרמיז
חברי הוועדה

ניספח

עדכון - תקנות למניעת הטרדה מינית (תיקון מיום - 17.7.2014) כפי שגובשו על ידי המל"ג והות"ת, בעקבות דו"ח מבקר המדינה.

חובות המעביד (תיקון)

1. המוסד אחראי לקביעת תקנון למניעת הטרדה מינית ולפרסומו באתר האינטרנט המוסדי.
2. המוסד יביא לידיעת כל סטודנט ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות והתקנון וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות ושירותי הסיוע לעניין ההטרדה המינית וההתנכלות.
(ישנה המלצה של המל"ג לתרגם את התקנון לערבית ולאנגלית)

3. על המוסד למנות אחראי לנושא זה שיימנה על אחד מסוגי העובדים הבאים: סגל אקדמי, סגל מינהלי עם אפשרות להוספת סטודנט.
- במוסד שבו מעל אלפיים לומדים בשנת לימודים, ימונו שני אחראים לפחות, מתוך הסוגים שצוינו לעיל.
 - על המוסדות למנות, ככל שניתן אישה כאחראית לנושא.
 - האחראית (אי) לנושא זה, תעבור בסמוך למינויה השתלמות בהיקף של לא פחות מ-18 שעות, שתעסוק בין היתר במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.
4. המוסד יבטיח את קיומן של פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות, אחת לשנה לפחות. פעולות כגון אלו יכולות להתקיים באמצעים טכנולוגיים כגון לומדה ממוחשבת.
5. על המוסדות לפעול לטיפול בתלונות על הטרדה ללא דיחוי.
6. על המוסדות לבחון קביעת הסדרי משמעת ראויים שיכללו גם הוראה (התוויה) לעניין הרכבו של בית הדין המשמעת וסדרי בית הדין בכל הנוגע לטיפול בתלונות הנוגעות להטרדה מינית ובהתייחסות להערות מבקר המדינה.
7. מוסד להשכלה גבוהה, יגיש אחת לשנה לוועדת הכנסת ו/או הרשות לקידום מעמד האישה ושיווין מגדרי, ו/או גורם ממשלתי אחר כמו משרד החינוך, משרד התרבות והספורט, עם העתק למל"ג, דר"ח ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקט המוסד במטרה להגביר את המודעות לנושא, וכן פירוט מספר התלונות שהוגשו לאחראי ואופן הטיפול בהן.
8. המועצה להשכלה גבוהה ממליצה על קיום יום עיון תקופתי במוסדות להשכלה גבוהה בהשתתפות המוסדות והגורמים הרלוונטיים.
- לקראת יום העיון ולאחריו יתכנס פורום משותף של נציגי מל"ג, נציגי המוסדות להשכלה גבוהה, התאחדות הסטודנטים, משרד המשפטים והרשות לקידום מעמד האישה.
 - הפורום יכין את הנושאים ליום העיון ידון בהם ויקדם את הטיפול בנושא.
- אתר האינטרנט של המועצה להשכלה גבוהה, יעודכן ויכלול מידע נגיש בנושא מניעת הטרדה המינית, לרבות קישורים לתקנונים המצויים במוסדות השונים.