



## תקנון למניעת הטרדה מינית

מטרת תקנון זה להבטיח כי המרכז האקדמי כרמל (להלן המוסד) 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. החל בתאריך זה הטרדה מינית והתנכלות מהווים מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות, החוק והתקנות הם הקובעים.

המוסד מינה אחראית מטעמו לעניין הטרדה מינית.

האחראית היא ד"ר האלה חורי באשארית מביה"ס למשפטים. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל-פה.

### 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 עלולה להתרחש גם במצבים בהם אישה מטרידה מינית גבר, ולעיתים אף בין שני גברים או שתי נשים; והחוק מתייחס לכל האפשרויות.

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

1. סחיטת אדם לבצע מעשה בעל אופי מיני.

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

2. מעשה מגונה.

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



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

**לדוגמא: 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 אלה החוק אינו דורש שהאדם כלפיו הופנתה ההתייחסות יראה שהדבר מפריע לו.**

ג. הפגנת חוסר עניין:

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 עניין. 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 היתה 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 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, 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 שאינו 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 ייחשב 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: זוכן הסברה של המעביד ביריד. השתלמות מקצועית שהמעביד מקיים מחוץ למקום העבודה.**

ג. תוך כדי עבודה.

ד. 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 המוסד מהוות עבירות משמעת חמורות על פי תקנון המשמעת של הסטודנטים.

#### חלק ג': מדיניות המוסד ואחריותו

7. הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית נוגדות את מדיניות המוסד

הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית נוגדות את מדיניות המוסד והוא לא ישלים עימן. המוסד יפעל וילחם למען סביבת לימודים ועבודה חופשיים מהתנהגויות אלו.

8. אחריות המוסד

א. החוק למניעת הטרדה מינית מטיל על מעבידים ועל מוסדות להשכלה אחריות מיוחדת בגין מעשיהם של עובדיהם ושל ממונים מטעמם.

ב. בהקשר לאחריות המוסד מכוח חוק זה יראו במוסד מעביד, במרצים עובדים או ממונים מטעם המוסד ובסטודנטים כעובדים.

**לדוגמא: במקרה בו מרצה מטריד מינית סטודנטית הלומדת במוסד 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 ערוך המוסד למנוע הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילותו, ובמידה ואלו אירעו בכל זאת, כיצד יטפל בהם.

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

9. צעדי מנע

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



- ב. המוסד דורש מכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט לעשות כל שביכולתם למנוע הטרדה מינית והתנכלות, והכל כדי ליצור סביבת עבודה ולימודים חופשית מהטרדה מינית והתנכלות.
- ג. המוסד מעודד ומאפשר, 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.
- ד. המוסד דורש מכל עובד סטודנט וממונה מטעמו להשתתף בכל פעילות הסברה והדרכה שתאורגן על ידי המוסד, בנושא הטרדה מינית ומניעתה.

#### 10. נגישות למידע

- א. כל עובד, סטודנט וממונה מטעם המוסד זכאי ומוזמן לעיין ולקבל צילום 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 המוסד.
- ה. מידע על פעילות ההסברה וההדרכה של המוסד בדבר איסור ההטרדה המינית ומניעתה.
- ו. סטודנט של המוסד 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 המוסד: אם ההטרדה המינית או ההתנכלות התרחשה במסגרת פעילות המוסד (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. המוסד ממליץ בפני נפגע מהטרדה מינית והתנכלות לפנות בכל מקרה לאחראי לעניין הטרדה מינית במוסד, וזאת על מנת לאפשר לו לפעול למניעת הישנות הטרדה המינית או ההתנכלות. כל זאת, בלא קשר להחלטת הנפגע אם לפתוח במקביל בהליכים משפטיים.

### **חלק ו': הליך הגשת התלונה בדבר הטרדה מינית והתנכלות והטיפול בתלונה במסגרת**

#### **המוסד**

#### **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 המוסד, בין אם הוא סטודנט, עובד, דורש עבודה, ממונה, עובד של קבלן כח אדם או קבלן משנה המוצב לעבודתו במוסד, 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 המוסד 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 לנשיא או למשנה לנשיא.
- ג. בהעדר האחראי, ניתן לפנות לנשיא המוסד, או למשנה לנשיא, שיעבירו 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 לשתני 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 לנשיא המוסד או למשנה לנשיא.
- ג. בירור התלונה ייעשה 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. המוסד יגן 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 יפעל המוסד להרחקת הנילון מהמתלונן ככל שניתן, וככל שנראה נכון בנסיבות העניין.





1. 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 במוסד יוגש הסיכום למנהל הסטודנטים.

2. לגבי תלונה כנגד עובד המוסד, ממונה מטעמו, וכל אדם אחר יוגש הסיכום למשנה לנשיא.

3. במקרים בהם הנילון הוא עובד של קבלן כח אדם או קבלן משנה המוצב במוסד לצורך ביצוע עבודתו, יוגש הסיכום גם למעבידו הפורמלי של הנילון.

2. נודע למוסד 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 האחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, ובשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

#### 17. טיפול המוסד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

א. לאחר קבלת הסיכום והמלצות האחראי כאמור בסעיף 16 (ו), יחליט הנשיא, או המשנה לנשיא, ובתוך תקופה שלא תעלה על עשרה ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות בידיו 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 המוסד, פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות תקנון המשמעת של הסטודנטים.

3. אי נקיטת צעד כלשהו.

ב. המוסד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטת הגורם המתאים לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יוכלו המתלונן והנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.



- ג. המוסד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצוע ההחלטו, וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.
- ד. על אף האמור בסעיף זה רשאי המוסד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל קיומם של הליכים משפטיים או משמעותיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה; עשה כן-
1. ימסור על כך הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי;
  2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המוסד לפי הוראות סעיף 16 (ה);
  3. בתום ההליכים יקבל המוסד החלטה לפי סעיף קטן (א).
- ה. היה הנילון אדם המועסק בפועל במוסד אך מעבידו הפורמאלי הוא קבלן כח אדם או קבלן משנה, רשאי המוסד, בהסכמה עם מעבידו של הנילון, להכריע בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.