

## תקנון לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

### מותאם למינהל המועצה להשכלה גבוהה

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנדיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998). הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדת בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
א'	4-1	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, לתביעה בנדיקין)
ב'	6-5	מדיניות המועצה ואחריותה
ג'	8-7	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד'	11-9	מה לעשות עם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ה'	12	הליך התלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד
ו'	18-13	שונות: עובד קבלן כוזב אדם המועסק בפועל במועצה
ז'	19	

### חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

#### 1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:<sup>6</sup>

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא מסרבת לקיים אתו יחסי מין.

(2) מעשה מגונה.

לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:

I - ניצול של יחסי מרות בעבודה.

לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

II - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע<sup>7</sup> או במטופל.

לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.

(4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.

לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.

(5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(ג) אי הסכמה

(1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית;

חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

I - סחיטה (פסקה (ב)(1) לעיל);

II - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב)(5) לעיל);

III - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);

IV - ניצול של יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);

V - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל).

(2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

## 2. מה אינו הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

## 3. מהי התנכלות?

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988<sup>8</sup> התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה<sup>9</sup>:

(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 למיניותו 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;

(2) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

(3) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד 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) הגנת תלונת שווא / תביעת שווא במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) - יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

## 4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"<sup>10</sup>?

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

(1) במקום העבודה;

(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;

דוגמאות:

מכון להכשרה או השתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד;

מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).

## חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

### 5. 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, ולענין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998<sup>11</sup>) -

(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.

### 6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת<sup>12</sup>

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

## חלק ג': מדיניות המועצה להשכלה גבוהה ואחריותה

### 7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המועצה

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המועצה, והיא לא תשלים עמן.

## 8. אחריות המועצה כמעביד

(א) החוק מטיל על המעביד אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל הממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ד');

(2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ו').

(3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או בהתנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ו').

(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 כך.

## חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

### 9. צעדי מנע

(א) הנהלת המועצה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתה כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) הנהלת המועצה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: הנהלת המועצה דורשת מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין הנהלת המועצה מאפשרת לעובדיה להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

### 10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

הנהלת המועצה משתפת פעולה עם ועד עובדי המועצה במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

## 11. קבלת מידע, וממי

(א) עובד זכאי -

- (1) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם -
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
  - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998;
- (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- (3) עובד יכול לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מאת האחראית לענין זה,

הממונה על מניעת הטרדה מינית במועצה להשכלה גבוהה -

גב' דפנה טיראן, י"ז/05/237-0506

טל': 5679974 (להלן: האחראית).

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

.12

(א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

- (1) טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לענין זה מפורטת בחלק ו'.
- (2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
- (3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד -
- המטריד או המתנכל בעצמו;
  - ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 8 לענין אחריות המעביד).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

- (1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור או ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.
- (2) המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לענין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18 (ד)).

### <sup>13</sup> חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

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

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- (1) עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה;
- (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

#### 14. בפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראית כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.
- (ב) אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומה של האחראית, לאחראי אחר, ובהעדרם - למעביד (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמורה לפעול האחראית).
- (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד -
- (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראית מטעם המועצה;
- (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם המועצה, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

**15. תוכן התלונה**

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- (1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- (2) מקום האירוע;
- (3) במקרה שנטען כי בוצע מעש של הטרדה מינית - אחד מאלה;
  - א. האם המוטרת הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
  - ב. האם יש בין המטריד למוטרת יחסי תלות, מרות וכד'.

**16. אופן הגשת תלונה**

- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- (ב) הוגשה תלונה בעל פה -
  - (1) תרשום האחראית את תוכן התלונה;
  - (2) המתלונן או מי שהגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים;
  - (3) האחראית תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

**17. בירור התלונה**

- (א) התקבלה תלונה, האחראית -
  - (1) תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);
  - (2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה. לצורך בירור התלונה תוכל האחראית להסתייע במנכ"ל המועצה להשכלה גבוהה (להלן: המנכ"ל) ובלשכה המשפטית של המועצה.
- (ב) האחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) היתה האחראית בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעביד למלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – למנכ"ל; אם האחראית העביר את הטיפול למנכ"ל כאמור, יפעל המנכ"ל כפי שאמורה לפעול האחראית בבירור תלונה, על פי סעיף זה.



- (ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- (ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, בין היתר -
- (1) לא תגלה האחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
- (2) לא תשאל האחראית שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- (ו) הנהלת המועצה תגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה<sup>14</sup> כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר תפעל ההנהלה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לה נכון ובנסיבות הענין.
- (ז) בתום בירור התלונה תגיש האחראית למנכ"ל, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהענינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו-(ד).
- (ח) היה הנילון עובד קבלן כוח אדם המועסק בפועל במועצה, תגיש האחראית את סיכומו לקבלן ולמנכ"ל.
- (ט) נודע למנכ"ל על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירורה של האחראית; הועבר מקרה כאמור לבירור האחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

### 18. טיפול מנכ"ל המועצה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל המנכ"ל את סיכומה והמלצותיה של האחראית לפי סעיף 17(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

- (1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה<sup>15</sup>, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה למתלונן עקב ההטרדה או התנכלות;
- (2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת שתקבענה במועצה להשכלה גבוהה לענין הטרדה מינית או התנכלות;
- (3) אי נקיטת צעד כלשהו.

- (ב) המנכ"ל יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.
- (ג) המנכ"ל רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי המנכ"ל לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המנכ"ל -
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית;
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המנכ"ל לפי הוראות סעיף 17(ו);
- (3) בתום ההליכים יקבל המנכ"ל החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במועצה, רשאים מנכ"ל המועצה והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

## חלק ז': שונות

### 19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במועצה

- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעביד (מעסיק בפועל) -
- (1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם;
- (2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל.
- לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 17(ח) ו-18(ה) לתקנון זה.