

תקנון למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית אשקלון

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול תשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח- וכן להבטיח שהמכללה תהיה מקום עבודה ולימודים שאין בהם הטרדה מינית והתנכלות. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה. כל האמור בלשון זכר מכוון גם ללשון נקבה. תקנון זה מפורסם ברחבי הקמפוס ובאתר האינטרנט של המכללה ויהיה נגיש לעובדי המכללה, לסטודנטים למרצים ולמבקרי המכללה.

מה יש בתקנון זה?

| חלק | סעיפים | מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה או לימודים") |
|-----|--------|--|
| א' | 4-1 | מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה או לימודים") |
| ב' | 6-5 | התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין) |
| ג' | 8-7 | מדיניות המעביד ואחריותו |
| ד' | 9 | מניעת הטרדה מינית והתנכלות |
| ה' | 10 | מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך? |
| ו' | 16-11 | הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד |
| ז' | 17 | שמירה על סודיות |
| ח' | 19-18 | שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 18); עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 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, תשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:¹

- (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
 - (2) מעשה מגונה.
 - (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 או בלימודים.
- II - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע² או במטופל.
- (4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.

² המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368א לחוק העונשין, תשל"ז-1977. בסעיף זה, "חסר ישע" מוגדר כדלקמן: "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו".

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.

(6) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם.

(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 או בלימודים בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);

IV - ניצול 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. בכל מקרה, חל איסור על חבר סגל אקדמי או מנהלי לחזור אחרי סטודנט או תלמיד במכללה.

3. מהי התנכלות?

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988³ התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

(1) מעביד או ממונה מטעמו או חבר סגל אקדמי פוגע בעובד או בדורש עבודה או בסטודנט- 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.

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

(3) מעביד או ממונה מטעמו או חבר סגל אקדמי פוגע בעובד או בדורש עבודה או בסטודנט - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

(ב) הגנת תלונת שווא/ תביעת שווא

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

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

³ המונח בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הוא "פגיעה על רקע הטרדה מינית". מאחר שפגיעה על רקע הטרדה מינית היא סוג של "התנכלות", תקנון זה מתייחס גם להתנהגות האסורה על פי סעיף 7 האמור כ"התנכלות".

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

- (1) במקום העבודה;
- (2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;
- (3) תוך כדי עבודה;
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).

מהי "מסגרת לימודים"?

מסגרת הלימודים מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

1. במכללה.
2. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המכללה.
3. תוך כדי לימודים או בקשר עם הלימודים.
4. תוך ניצול מרות ביחסים בין הסגל האקדמי והסטודנט בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הסגל האקדמי).

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, תשמ"ח-1998 -
 - (1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבוו 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.
 - (ג) בחר מתלונן לפעול באחד האפיקים המנויים בסעיף קטן (ב) אין בכך כדי לשלול את זכותו לפעול במישורים אחרים המנויים בסעיף.
6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המכללה ופוגעות ביחסי העבודה או יחסי ההוראה התקינים. אשר על כן נציגיה יפעלו וילחמו למען סביבת עבודה שאין בה התנהגויות כאלה.

8. אחריות המעביד

(א) נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים 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 התנכלות, 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.

להוסיף: מדיניות האקדמיה ואחריותה כלפי הסטודנטים

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע:

- (א) המכללה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולימודים.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המכללה תקיים פעולות הדרכה והסברה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן, שיאורגנו בפרקי זמן סבירים, על ידי ממונים מטעמה. כמו כן, הממונים מטעמה יפיצו חומרי הסברה ואת התקנון אחת לשנה, כך שהמידע הנדרש להגשת תלונה בדבר הטרדה מינית והתנכלות יהיה נגיש לכל עובד, חבר סגל מנהלי ואקדמי וסטודנט.

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

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

(1) טיפול באחריות המעביד או מסגרת הלימודים: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה" או "במסגרת יחסי לימודים", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה או הלימודים; הפרוצדורה לענין זה מפורטת בחלק ו'.

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי: נגד –

- המטריד או המתנכל בעצמו;

- ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 8 לענין אחריות המעביד).

חלק ו': הליך התלונה

11. 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 עבודה;

(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).

(4) סטודנט שנרשם ללימודים במכללה, התקבל על ידה כסטודנט והוא רשום בה כסטודנט, כולל בחופשות לימודים ועד לקבלת תעודה.

(5) סטודנט שנרשם ללימודים במכללה ונדחה, מרגע הרישום ועד לקבלת הודעת הדחיה.

(6) מבקר במכללה או באחת מפעילויות המתקיימות במכללה.

12. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לממונים למניעת הטרדה מינית, שמונו ע"י הנהלת המכללה.

(ב) אם הממונה הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממונה הנוסף, לממלא מקומו או לעוזרו של האחראי ובהעדרם – להנהלת המכללה (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

(ג) עובד או סטודנט במרחב רשאי, מטעמי נוחות, למסור תלונה במעטפה סגורה לידי נציג במרחב שימונה על ידי ההנהלה אשר יעביר את התלונה במעטפה סגורה לממונים כאמור בסעיף (ב) לעיל

(ד) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד –

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד;

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בכירור התלונה לאחראי מטעם המעביד, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

13. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

(1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;

(2) מקום האירוע;

(3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:

א. האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;

ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

14. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה –

(1) ירשום הממונה את תוכן התלונה;

(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של הממונה כדי

לאשר את תוכן הדברים;

(3) הממונה ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

15. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, הממונה –

(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק.

(2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנלווין ועדים,

אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.

(ב) ממונה לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעביד למלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למעביד; אם האחראי העביר את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמור לפעול אחראי 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, הנלווין ועדים אחרים, ובין היתר –

(1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;

(2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילווין, 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 לנילווין.

(1) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני 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 המעביד להרחקת הנלווין מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

(2) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליוי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהענינים המפורטים בסעיף 18(א) ו-(ד).

(ח) היה הנלווין עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכום לקבלן ולמעביד.

(ט) נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה או לימודים, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של ממונה; הועבר מקרה כאמור לבירור של ממונה או נודע לממונה על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

16. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מעביד את סיכום והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 17(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים או הסטודנטים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי

התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה או לימודים והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה או לימודים, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

(ג) המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעביד –

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17(ו);

(3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן(א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שמירה על סודיות

17. המכללה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנפגעים והנילונים ככל שאפשר עפ"י דרישות החוק. כל המסמכים שיועברו בעניין יהיו חסויים ויועברו אך ורק לממונים לצורך בירור, טיפול וקבלת החלטה.

חלק ח': שונות

18. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

(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.

19. עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות

מובהר כי הטרדה מינית והתנכלות נקבעו בחוקת העבודה כעבירות משמעת חמורות.