

## תקנון למניעת הטרדה מינית

אוניברסיטת רייכמן פועלת ונלחמת למען סביבת לימודים ועבודה חופשיים מהטרדה מינית. אוניברסיטת רייכמן רואה בחומרה רבה כל הטרדה מינית, התנכלות על רקע הטרדה מינית, ותעשה כל שביכולתה על מנת למנעם במסגרת פעילות אוניברסיטת רייכמן.

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 מתאריך 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 על פיו החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם כאמור בסעיף 10 לתקנון זה. מה יש בתקנון זה?

| חלק | סעיפים |  |
|-----|--------|--|
| א'  | 1-4    | הגדרות הטרדה מינית והתנכלות                                  |
| ב'  | 5-6    | התוצאות המשפטיות של הטרדה מינית והתנכלות                     |
| ג'  | 7-8    | מדיניות אוניברסיטת רייכמן ואחריותה                           |
| ד'  | 9-10   | מניעת הטרדה מינית והתנכלות                                   |
| ה'  | 11     | מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?                    |
| ו'  | 12-17  | הליך הגשת התלונה והטיפול במסגרת אחריותו של אוניברסיטת רייכמן |

אוניברסיטת רייכמן מינתה מטעמם אחראית לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית. בכל מקרה של התנהגות לא הולמת - פנו אלינו:

עו"ד גל בורסוק 09-9527615, [gal.borsuk@idc.ac.il](mailto:gal.borsuk@idc.ac.il) (חדר מרצים 5)

עו"ד ענת ויין, 09-9527275, [anat.wine@idc.ac.il](mailto:anat.wine@idc.ac.il) (חדר A209)

## חלק א: הגדרות הטרדה מינית והתנכלות

### 1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית עשויה להתרחש במצבים בהם אישה מטרידה מינית גבר, ולעיתים אף בין שני גברים או שתי נשים; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) החוק מבדיל בין יחסים שבין חברים לעבודה לבין יחסים בהם יש יחסי מרות. במצבים בהם יש ניצול יחסי מרות בעבודה (על ידי מעביד או מרצה), האדם אליו נעשת ההטרדה המינית על כל צורותיה אינו צריך להראות התנגדות או להפגין שאינו מעונין.

(ג) על פי החוק, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם לבצע מעשה בעל אופי מיני.

**לדוגמא: מרצה המאיים על סטודנטית שאם לא תיכנע לדרישותיו המיניות יכשיל אותה.**

(2) מעשה מגונה.

**לדוגמא: עובדת הנוגעת בעובד במקומות אינטימיים ללא הסכמתו. סטודנט החושף עצמו בפני סטודנטית, ללא הסכמתה. מרצה הנוגע בסטודנטית במקומות אינטימיים.**

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

**לדוגמא: סטודנטית הפונה לסטודנט ומציעה שיבלו סוף שבוע משותף בבית מלון. הסטודנטית חוזרת על הצעתה זו מספר פעמים למרות שהסטודנט הבהיר לה שהוא אינה מעוניין בכך. מרצה המזמין סטודנטית לביילוי רומנטי בדירתו.\***

\*במצבים בהם יש ניצול יחסי מרות בעבודה, האדם אליו מופנות ההצעות אינו צריך להראות שאינו מעונין בהן.

(4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעונין בהתייחסויות האמורות.

**לדוגמא: סטודנט מביע התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו של סטודנט אחר, למרות הבהרותיו שהדבר אינו לרוחו. מרצה המתייחס למיניותו של סטודנט.\***

\*במצבים בהם יש ניצול יחסי מרות בעבודה, האדם אליו מופנות ההתייחסויות אינו צריך להראות שאינו מעונין בהן.

(5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטיית המינית.

**לדוגמא: מעביד המכנה עובדת בשמות גנאי בעלי הקשר מיני. מרצה המשפיל סטודנט על רקע מיניותו.**

(6) "חוק הסרטונים" - פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו בנסיבות בהן הפרסום עלול להשפילו ולבזותו ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

(ד) הפגנת חוסר עניין:

(1) ככלל אדם צריך להחצין את העובדה שהוא אינו מעונין במעשה ההטרדה המינית.

(2) את העובדה שהוא אינו מעונין במעשה ההטרדה המינית צריך אדם להראות במילים או בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

חובה זו אינה חלה לגבי הטרדה מינית שמתבטאת בסחיטה, בהתייחסות מבזה או משפילה או תוך ניצול יחסי מרות בעבודה ובמקרה של התייחסויות/הצעות חוזרות המתבטאות ב"מחמאות" ו"חיזורים".

**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 "מבוזה" 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?**

על פי החוק למניעת הטרדה מינית התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו בעקבות 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) מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.

**דוגמאות: דוכן 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 אוניברסיטת רייכמן מהוות עבירות משמעת חמורות על פי תקנון המשמעת של הסטודנטים.

#### חלק ג': מדיניות אוניברסיטת רייכמן ואחריותה

7. **הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית נוגדות את מדיניות אוניברסיטת רייכמן**  
הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית נוגדות את מדיניות אוניברסיטת רייכמן והיא לא תשלים עימן. אוניברסיטת רייכמן תפעל ותלחם למען סביבת לימודים ועבודה חופשים מהתנהגויות אלו.

#### 8. **אחריות אוניברסיטת רייכמן**

- (א) החוק למניעת הטרדה מינית מטיל על מעבידים ועל מוסדות להשכלה אחריות מיוחדת בגין מעשיהם של עובדיהם ושל ממונים מטעמם.
- (ב) בהקשר לאחריות אוניברסיטת רייכמן מכח חוק זה יראו באוניברסיטת רייכמן כמעביד, במרצים כעובדים או ממונים מטעם אוניברסיטת רייכמן ובסטודנטים כעובדים.
- לדוגמא: במקרה בו מרצה מטריד מינית סטודנטית הלומדת באוניברסיטת רייכמן 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 השנות המעשים. כמו כן חייב המעביד לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות. החלקים הבאים בתקנון באים להבהיר כיצד ערוכה אוניברסיטת רייכמן 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) אוניברסיטת רייכמן דורשת מכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט להימנע ממעשים של הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת פעילות אוניברסיטת רייכמן.
- (ב) אוניברסיטת רייכמן דורשת מכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט לעשות כל שביכולתם למנוע הטרדה מינית והתנכלות, והכל כדי ליצור סביבת עבודה ולימודים חופשית מהטרדה מינית והתנכלות.
- (ג) אוניברסיטת רייכמן מעודדת ותאפשר, 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 באוניברסיטת רייכמן.
- (ד) אוניברסיטת רייכמן דורשת מכל עובד סטודנט וממונה מטעמו להשתתף בכל פעילות הסברה והדרכה שתאורגן על ידי אוניברסיטת רייכמן, בנושא הטרדה מינית ומניעתה.

#### 10. **נגישות למידע**

- (א) כל עובד, סטודנט וממונה מטעם אוניברסיטת רייכמן זכאי ומוזמן לעיין ולקבל העתק צילומי של כל אחד מאלה:
- (1) החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
  - (2) תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.
  - (3) התקנון למניעת הטרדה מינית של אוניברסיטת רייכמן.
  - (4) מידע על פעילות ההסברה וההדרכה של אוניברסיטת רייכמן בדבר איסור ההטרדה המינית ומניעתה.

- (ב) עובד וממונה מטעם אוניברסיטת רייכמן יכול לקבל מסמכים אלו מאת מנכ"לית וסגנית נשיא להסברים ומידע נוסף ניתן לפנות לאחראי לעניין הטרדה מינית.
- (ג) סטודנט של אוניברסיטת רייכמן יכול לקבל מסמכים אלו מאת דיקן הסטודנטים. להסברים ומידע נוסף ניתן לפנות לאחראי לעניין הטרדה מינית באוניברסיטת רייכמן.

**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 אוניברסיטת רייכמן: אם ההטרדה המינית או ההתנכלות התרחשה במסגרת פעילות אוניברסיטת רייכמן (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) אוניברסיטת רייכמן ממליצה בפני נפגע מהטרדה מינית והתנכלות לפנות בכל מקרה לאחראי לעניין הטרדה מינית באוניברסיטת רייכמן, וזאת על מנת לאפשר למרכז לפעול למניעת הישנות הטרדה המינית או ההתנכלות. כל זאת, בלא קשר להחלטת הנפגע האם לפתוח במקביל בהליכים משפטיים.

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

**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 אוניברסיטת רייכמן, בין אם הוא סטודנט, עובד אוניברסיטת רייכמן, דורש עבודה, ממונה מטעם אוניברסיטת רייכמן, עובד של קבלן כח אדם או קבלן משנה המוצב לעבודתו באוניברסיטת רייכמן, 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 אוניברסיטת רייכמן 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 לממלא המקום.
- (ג) בהעדר האחראי, וממלא המקום ניתן לפנות לסגן הנשיא לענייני סטודנטים שתעביר 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) פירוט האם המוטרד הראה למטריד באופן שאינו משתמע לשתי פנים שההתנהגות מפריעה לו.
- (ד) 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 תכן התלונה;
- (2) המתלונן יחתום על הרישום של האחראי, על מנת לאשר את תכן 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) תפעל 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 לממלא מקומו ובהעדרם, לסגן נשיא לענייני סטודנטים.
- (ג) בירור התלונה יעשה 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) אוניברסיטת רייכמן תגן 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 תפעל אוניברסיטת רייכמן להרחקת הנילון מהמתלונן ככל שניתן, וככל שנראה נכון בנסיבות העניין.
- (ו) בתם בירור התלונה יגיש האחראי ללא דיחוי סיכום בכתב בלוי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בתלונה, לרבות כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17.
- (1) לגבי תלונה כנגד סטודנט הלומד באוניברסיטת רייכמן יוגש הסיכום לדיקן הסטודנטים.
- (2) לגבי תלונה כנגד עובד אוניברסיטת רייכמן, ממונה מטעמו, וכל אדם אחר יוגש הסיכום לסגן הנשיא לענייני סטודנטים.
- (3) במקרים בהם הנילון הוא עובד של קבלן כח אדם או קבלן משנה המוצב באוניברסיטת רייכמן לצורך ביצוע עבודתו, יוגש הסיכום גם למעבידו הפורמאלי של הנילון.

(ז) נודע לאוניברסיטת רייכמן 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 אחראי 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 אוניברסיטת רייכמן במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) לאחר קבלת הסיכום והמלצות האחראי כאמור בסעיף 16 (ו), יחליט דיקן הסטודנטים או סגן הנשיא לענייני סטודנטים (בהתאם למי שאליו הוגשו הסיכום וההמלצות), ובתוך תקופה שלא תעלה על שבעה ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות בידי 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 אוניברסיטת רייכמן, פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות תקנון המשמעת של הסטודנטים.

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

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

(ג) אוניברסיטת רייכמן רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצוע ההחלטה, וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בסעיף זה רשאית אוניברסיטת רייכמן לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל קיומם של הליכים משפטיים או משמעותיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה; תעשה כן אוניברסיטת רייכמן –

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

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל אוניברסיטת רייכמן לפי הוראות סעיף 16 (ה);

(3) בתום ההליכים תקבל אוניברסיטת רייכמן החלטה לפי סעיף קטן (א).

(ה) היה הנילון אדם המועסק בפועל באוניברסיטת רייכמן אך מעבידו הפורמאלי הוא קבלן כח אדם או קבלן משנה, רשאית אוניברסיטת רייכמן, בהסכמה עם מעבידו של הנילון, להכריע בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.