


מס' נוהל: 02-002	שם הנוהל: תקנון למניעת הטרדה מינית		
	האגף למינהל ומשאבי אנוש		
תאריך עדכון: 28/12/2017	דף: 1 מתוך: 6	מהדורה: 6	ערך: פנייית בן עיון

1. כללי

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים, הטרדה מינית והתנכלות עקב ההטרדה הינם מעשים פליליים ועילה לתביעה אזרחית, וזאת החל מכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998). הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות אוניברסיטת אריאל בשומרון (להלן "האוניברסיטה") והאוניברסיטה לא תשלים עמן.

נוהל זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין נוהל זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהן, כאמור בנספח. נוהל זה יחול על כל באי האוניברסיטה (עובדים, מרצים, סטודנטים), בתחומה ובמתקניה.

2. מטרה

הגדרה וקביעת התהליך למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה לרבות הדרך לטיפול בתלונות.

3. הגדרות

3.1 הטרדה מינית - כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה והיא אחת מ-6 צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

3.1.1 סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמא: מנהל המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.

3.1.2 קבלה לעבודה, התניית קידום, הטבות וכד' בתמורה להיענות להצעה בעלת אופי מיני.

3.1.3 מעשה מגונה. לדוגמא: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.

3.1.4 הצעות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני למרות שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.


3.1.5 התייחסויות חוזרות ונשנות למיניותו של אדם, למרות שהאדם אליו הן מופנות הראה שאינו מעוניין בהן.

3.1.6 התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם המוטרד הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

3.1.7 פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום, ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:

(א) הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרותו;

(ב) הפרסום נעשה למטרה כשרה;

מס' נוהל: 02-002	שם הנוהל: תקנון למניעת הטרדה מינית		
	האגף למינהל ומשאבי אנוש		
תאריך עדכון: 28/12/2017	דף: 2 מתוך: 6	מהדורה: 6	ערך: פנייית בן עיון

(ג) יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;

3.1.8 בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם;

3.2 התנכלות - פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית.

3.3 אי הסכמה - ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

3.3.1 סחיטה (פסקה 3.1.1 לעיל);

3.3.2 התייחסות מבזה או משפילה (פסקה 3.1.6 לעיל);

3.3.3 ניצול של יחסי מרות בין המטריד לבין המוטריד, למשל: מנהל ועובדת, מרצה וסטודנטית (לגבי המעשים בפסקאות 3.1.4, 3.1.5 לעיל);

אי ההסכמה אינה מחויבת להיות מובעת במילים והיא יכולה להיות מובעת בהתנהגות.

3.4 עובד - מי שנמנה על סגל העובדים המנהלי ומי שנימנה על סגל עובדי ההוראה של האוניברסיטה.

3.5 סטודנט - כלל הסטודנטים של האוניברסיטה בכל מסלולי הלימודים ובכל תחומי הלימודים.

3.6 מרצה - מי שנמנה על סגל הוראה באוניברסיטה לרבות מרצים מן החוץ.

3.7 נילון - מי שכנגדו מוגשת התלונה.

3.8 מלין - אדם הטוען כי הוטרד מינית.

3.9 ממונה ישיר - המנהל הממונה ישירות על הנילון או על המלין.

3.10 ממונה על מניעת הטרדה מינית - עובד/ת הממונה מטעם האוניברסיטה על הטפול בתלונות של הטרדה מינית, להלן "הממונה". מינוי הממונה יאושר על ידי פורום נ.מ.ר. המינוי יפורסם בכתבי האוניברסיטה מעל גבי לוחות המודעות.


3.11 נציגים למניעת הטרדה מינית - נציגים, אחד מטעם הסגל האקדמי, שני מקרב הסגל המנהלי ושלישי מקרב דיקנט הסטודנטים, המהווים כל אחד גורם אחראי בתחומו אליו ניתן לפנות לצורך הגשת תלונה או קבלת סיוע בנושא, ואשר עברו הכשרה לצורך קבלת מינוי זה.

3.12 פורום נמ"ר - פורום שכולל: מנכ"ל, נשיא, רקטור.

4. אחריות וסמכות

4.1 הנהלת האוניברסיטה - בעלת אחריות כוללת למניעת הטרדה מינית והתנכלות שעל רקע מיני.

4.2 הממונה - ממונה על מניעת הטרדה מינית - אחראית לטיפול בתלונה על הטרדה מינית או התנכלות. מתמנה לתפקידה בכתב מינוי בהתאם לנוהל כתבי מינוי מנהליים.

מס' נוהל: 02-002	שם הנוהל: תקנון למניעת הטרדה מינית		
	האגף למינהל ומשאבי אנוש		
תאריך עדכון: 28/12/2017	דף: 3 מתוך: 6	מהדורה: 6	ערך: פנייית בן עיון

4.3 **פורום נמ"ר** - רשאי לנקוט אמצעי ענישה החל מהתראה ועד הרחקה מפעילות אקדמית/ מנהלתית באוניברסיטה.

5. השיטה

5.1. כללי

5.1.1 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.

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

5.1.2.1 במקום העבודה/לימודים.

5.1.2.2 במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם האוניברסיטה לימודית, או מנהלתית. לדוגמא: אולם שבו מציגה האוניברסיטה ועובדיה תערוכה; מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם האוניברסיטה; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם האוניברסיטה לעובדיה.

5.1.2.3 תוך כדי עבודה; לדוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה, יום גיבוש וכיף מחוץ לאוניברסיטה.

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

הערה - הוראות החוק לעניין מעביד ועובד חלות בשינויים המחויבים ולפי העניין, גם על עובדי חברות כוח אדם ועל האוניברסיטה במקרה ומעסיקה עובדים באמצעות קבלני כוח אדם כהגדרתם בחוק העסקת עובדים ע"י קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996.


5.2. אחריות וסמכות האוניברסיטה

5.2.1 הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני הינה פגיעה בכבוד האדם וחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים.

5.2.2 הטרדה מינית היא מעשה פסול המהווה עבירת משמעת חמורה, המהווה עילה לתביעה אזרחית ו/ או תביעה פלילית.

5.2.3 הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות האוניברסיטה, והיא לא תשלים עמן. האוניברסיטה מחויבת לספק לעובדיה סביבת עבודה בטוחה נקיה מהטרדות מיניות ו/או מהתנכלות.

5.2.4 האוניברסיטה תמנה אחראית כ"ממונה על מניעת הטרדה מינית" וכן נציגים נוספות בהתאם לאוכלוסיות השונות הקיימות בקמפוס- מרצים, עובדי מנהלה וסטודנטים. ככל הניתן, יש למנות אישה כממונה. ומקרב הנציגים ככל שניתן, אישה אחת לפחות מבין כל שני נציגים. על הממונה ועל הנציגים להתאים לתפקיד מבחינת

02-002 : מס' נוהל :	שם הנוהל : תקנון למניעת הטרדה מינית		
	האגף למינהל ומשאבי אנוש		
תאריך עדכון : 28/12/2017	דף : 4 מתוך : 6	מהדורה : 6	ערך : פנייית בן עיון

כישורים, ניסיון, מעמד מקצועי ויחסי האנוש וכן מבחינת בקיאות בחוק, בתקנות ובהסדרי המשמעת החלים בארגון.

5.2.5 הסברה- האוניברסיטה תיזום פעולות הדרכה והסברה לעובדים, מרצים וסטודנטים בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות שעל רקע מיני ודרכים למניעתן.

5.2.6 מניעה- האוניברסיטה מחייבת את כל המרצים והממונים מטעמה ומכל העובדים, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות שעל רקע מיני במסגרת יחסי העבודה והלימודים.

5.2.7 התערבות- האוניברסיטה תורה לכל ממונה מטעמה, לנקוט אמצעים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה.

5.2.8 האוניברסיטה תאפשר לכל עובד או ממונה המעוניין בכך לעיין בכל אחד מאלה ולקבל עותק מהם :

- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח- 1998 ;

- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח- 1998 ;

- נוהל זה.

5.2.9 האוניברסיטה אחראית לספק טיפול יעיל במקרים של הטרדה מינית, או בהתנכלות על רקע מיני שידעה עליהם.

5.3 אחריות וסמכות הממונה

5.3.1 קבלת תלונות.

5.3.2 קיום בירור בנוגע לכל תלונה לשם מתן המלצות למעביד בדבר הטיפול בתלונה במסגרת יחסי עבודה.

5.3.3 מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליה.

5.3.4 הממונה תהיה עצמאית בפעולתה.

5.3.5 הממונה תפעל עד כמה שניתן ובכפוף לכל דין על מנת לשמור על פרטיות המעורבים בתלונה ולא תמסור לאיש פרטים הנוגעים לפעולתן או תפקידן, זולת מקרה בו הדבר נחוץ לדעתה של הממונה לצורך קיום תפקידה ו/ או מקום בו היא מחויבת לעשות כן על פי כל דין.


5.4 ההטרדה ונקיטת הפעולות בגינה :

לאדם, הסבור שהוטרה מינית או שהתנכלו לו על רקע מיני, מספר אפשרויות לפעול על פי החוק :

5.4.1 טיפול באחריות האוניברסיטה : מקום בו ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי העבודה", התלונה תוגש לממונה על מניעת הטרדה מינית.

5.4.2 הליך פלילי : הגשת תלונה במשטרה.

5.4.3 הליך אזרחי : הגשת תביעה בבית המשפט.

מס' נוהל: 02-002	שם הנוהל: תקנון למניעת הטרדה מינית		
	האגף למינהל ומשאבי אנוש		
תאריך עדכון: 28/12/2017	דף: 5 מתוך: 6	מהדורה: 6	ערך: פנייית בן עיון

5.5. הליך הגשת התלונה באוניברסיטה

- 5.5.1. המליץ יגיש את תלונתו לממונה על מניעת הטרדה מינית.
- 5.5.2. כל גורם שהגיע אליו תלונה ו/או דיווח בדבר הטרדה מינית יעבירמידית את התלונה ו/או הדיווח לממונה על מניעת הטרדה מינית.
- 5.5.3. הדיווח יוגש על ידי הגורם אשר היה עד להטרדה המינית ו/או ההתנכלות ו/או הגורם לו דווחה התלונה בעל פה ובכתב ותפרט במידת האפשר:
- פרוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם.
 - מקום ומועד האירוע, ואזכור אירועים קודמים, אם קיימים.
 - פרטי המעשים נשוא התלונה.
 - תיאור יחסי המרות בין המליץ לנילון, ככל שקיימים.
 - פירוט הנוגע להבעת אי הסכמה.

5.6. הליך הטיפול בתלונה:

- 5.6.1. הממונה תפעל ללא דיחוי לבירור נסיבות התלונה/ ו/או הדיווח ו/או מקרה:
- 5.6.1.1. תפעל לבירור התלונה מיידית. תשמע את המליץ, הנילון ועדים רלוונטיים ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בנושא התלונה. לרבות שכירת שירותים מקצועיים הנדרשים לכך.
- 5.6.1.2. תנקוט באמצעים אשר יאפשרו לנילון סביבת עבודה בטוחה, עד לתום בירור התלונה.
- 5.6.1.3. סברה הממונה כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, תהיה רשאית להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב, על מנת שיברר את המקרה ויגיש ממצאיו לממונה.
- 5.6.1.4. בירור התלונה יעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המליץ, הנילון ועדים אחרים.
- 5.6.1.5. בתום הבירור תגיש הממונה לידי סמנכ"ל משאבי אנוש סיכום בכתב של ברור התלונה בליווי המלצותיה לגבי המשך הטיפול בה.


5.7. החלטות:

בתום הבירור ניתן לנהוג באחת הדרכים הבאות:

- 5.7.1. מצאה הממונה כי אין בתלונה עבירה כלשהי, תגנוז את התלונה ותעדכן בכך את המליץ, הנילון והנהלת האוניברסיטה.
- 5.7.2. היה ולדעת הממונה הייתה הטרדה מינית יועבר הטיפול בתלונה להליך משמעותי על פי החלטת פורום נמ"ר.
- 5.7.3. מצאה הממונה כי אין מדובר בהטרדה מינית כהגדרתה בחוק אך יש בה התנהגות שאינה הולמת, תעביר את מסקנותיה לסמנכ"ל למנהל ומשאבי אנוש.

5.8. ההליך המשמעותי:

- 5.8.1. הוחלט על העברת הטיפול להליך משמעותי, יביא סמנכ"ל משאבי אנוש בפני פורום נמ"ר את המלצות הממונה בתוך ארבעה עשר (14) ימים ממועד קבלת המלצות הממונה.

02-002 : מס' נוהל	שם הנוהל : תקנון למניעת הטרדה מינית		
	האגף למינהל ומשאבי אנוש		
תאריך עדכון : 28/12/2017	6 : דף	6 : מתוך	ערך : פנייית בן עיון מהדורה : 6

- 5.8.2. לאחר שתתקבל החלטה בפורום נמ"ר, תימסר ע"י האגף למנהל ומשאבי אנוש החלטה מנומקת למלין, לנילון ולגורמים המעורבים.
- 5.9. ההחלטה לפתיחת הליכים נוספים- פליליים (הגשת תלונה במשטרה) ואזרחיים (הגשת תביעה לבית משפט), נתונה בנפרד בידי המלין.

5.10. מעקב ודיווח

- 5.10.1. באחריות הממונה להכין דו"ח תקופתי אנונימי המרכז את התלונות והטיפול בהן ולהגישו להנהלה.
- 5.10.2. הדו"ח יוכן אחת לשנה בחודש אוקטובר ויישלח לפי דרישה לוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת, לרשות לקידום מעמד האישה ולמועצה להשכלה גבוהה.

5.11. הוראת החוק

בכל מקרה של סתירה בין הוראת החוק לנוהל זה, הוראת החוק גוברת.

5.12. פעולות הסברה וחינוך:

האוניברסיטה תקיים פעולות חינוך והסברה בנושא מניעת הטרדות מיניות והטיפול בהן.

6. מסמכים קשורים נלווים

- 6.1. החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998.
- 6.2. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה 1988 סעיף 7

7. חתימות

חתימה	תאריך	תפקיד	שם מלא	
	30/12/18	ממונה על מניעת הטרדה מינית-נציגת אגף משאבי אנוש	איילת גבע	מבקר הנוהל
	18/03/2013	סמנכ"ל משאבי אנוש	ירון חריטו	מאשר הנוהל