

תקנון למניעת הטרדה מינית*

לשון "החוק למניעת הטרדות מיניות התשנ"ח – 1998" והתקנות לפיו, הן הקובעות.

הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק - החוק אוסר הטרדה מינית מכל סוג במסגרת העבודה, במסגרות הלימודים ובכוחות הביטחון. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.

המעשים האסורים : סחיטה לבצוע מעשה בעל אופי מיני, ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני, מעשה מגונה (די באירוע יחיד), הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, התייחסויות חוזרות למיניות האדם, התייחסות מבזה או משפילה למינו, למיניות או לנטייתו של אדם.

אלו מעשים לא יחשבו כהטרדה מינית? חיזורים הנעשים ברוח טובה, מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי.

התנכלות אסורה : כל פגיעה בעובד/ת** או במבקש/ת עבודה, שמקורה בהטרדה מינית, או פגיעה בכל מי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחר/ת בתלונה על הטרדה מינית. דין המתנכל עד שלוש שנות מאסר.

אי הסכמה : על המוטרד/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכימ/ה להתנהגות המטרידה - במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, אין חובה להוכיח אי הסכמה.

מתי צריך להתלונן על הטרדה מינית והתנכלות? רצוי להתלונן על הטרדה מינית או התנכלות כאשר הן מתרחשות. ניתן להגיש תלונה עד 3 שנים מאז האירוע. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבות בעדים (דהיינו, לספר לחבר/ה או בן משפחה).

דרכי תגובה : החוק מציע ארבע אפשרויות. ניתן לנקוט בכולן או בחלקן, במקביל או בזו אחר זו :

- דיון משמעותי פנימי - ניתן להתלונן על הטרדה אצל המעסיק/ה או אצל האחראי/ת למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים.
- בבית הדין לעבודה - ניתן לתבוע מטריד, מתנכל ומעסיק/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
- בבית משפט אזרחי - ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד, מקסימום הקנס הוא עד ₪ 50,000.
- תלונה במשטרה במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

חובות המעסיק : מעסיק חייב לנקוט באמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית במסגרת יחסי העבודה.

ניתן לתבוע מעסיק אישית בגין מעשי עובדיו, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.

- על המעסיק למנות אחראי/ת לנושא ההטרדה המינית במקום העבודה.
- על המעסיק לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות.
- על המעסיק לדרוש מכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות, הן של עובדים והן של לקוחות.
- על המעסיק לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כל עובד מטעמו להשתתף בפעילות.
- חובת מעסיק אשר לו למעלה מ- 50 עובדים, לתלות תקנון בנושא הטרדה מינית, במקום בולט לעין.

טיפול המעסיק/ה במסקנות הבירור : המעסיק, לאחר שקיבל את סיכומיה והמלצותיה של האחראי/ת, יחליט בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה על הפעלת אחת מהסמכויות שלהלן :

- הרחקת "המטריד לכאורה" מהמתלונן/ת, במידה שלא תפגע במרכיב מתנאי העבודה.
- נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
- פתיחה בהליכים משמעתיים בהתאם להוראות המשמעת החלות במקום העבודה.
- המעסיק ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטותיו למתלונן/ת , ל"מטריד לכאורה" ולאחראי/ת.

איסור חמור במכללה - הטרדה מינית והתנכלות אסורות עפ"י החוק. הן מהוות **עבירת משמעת חמורה** במקום העבודה.

עזריאלי מכללה אקדמית להנדסה ירושלים (להלן: "המכללה"), מתייחסת בחומרה לכל מקרה של הטרדה או התנכלות, ודורשת ממנהליה ומעובדיה **להימנע** מהן.

במקרה של ספק - יש לנהוג לפי האפשרות המחמירה. **המכללה** דורשת מעובדיה, ובעיקר ממנהליה, לעשות כל שביכולתם כדי **למנוע** מעמיתיהם לעבודה ומהכפופים להם לבצע מעשים, כאמור. האיסור חל לא רק על ההתנהגות בתוך המשרד, אלא **בכל מקום** בו מתקיימת פעילות מטעם המכללה, בכלל זה נסיעות, פגישות בחוץ וכו'. האיסור חל גם **ביחס לעובדי קבלן, עובדים זמניים, לקוחות וספקים**.

קבלת מידע והגשת תלונה

התקנון הנוכחי הינו תקציר ההוראות בחוק. כל עובד/סטודנט זכאי לקבל מהאחראית למניעת הטרדה מינית **מידע מלא** ומפורט הכולל את החוק, התקנות והתקנון השלם וכן מידע על פעולות הדרכה בנושא זה המתקיימות בחברה. כל עובד/ת זכאי/ת **להגיש תלונה** על הטרדה או התנכלות אצל נציבת התלונות לענייני הטרדה מינית. התלונה תתברר תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר. במידת הצורך תינתן למתלונן/נת הגנה מפני הנילון בתקופת הבירור.

נציבת התלונות לענייני הטרדה מינית במכללה:

ענת חן, מנהלת משאבי אנוש, טל': 02-6588035, anatch@ice.ac.il

כל תלונה על הטרדה מינית או התנכלות יש להביא בפניה בהקדם האפשרי, על מנת שיהיה ניתן לטפל בה ביעילות.

* כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר, ולהיפך.

** בכל מקום בו נכתב עובד/ת האמור מתייחס גם לסטודנט/ית ולמועמד/ת ללימודים במכללה.