

תקנון למניעת הטרדה מינית

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

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות מכון טכנולוגי חולון (ע"ר) (להלן: המכון), והוא לא ישלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן: התקנות); במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

חלק א: מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

1.1. אם כי ברוב מקרי הטרדה המינית גבר הטריד אישה, גם גברים וגם נשים עלולים להטריד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה. האמור בתקנון זה בלשון זכר או נקבה, נכון לשני המינים.

1.2. לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

1.2.1. סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני; לדוגמה: מנהל המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין;

1.2.2. מעשה מגונה; לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו לפנייה בלא הסכמתה, או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה;

1.2.3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאישה אליה מופנות ההצעות הראתה למטריד שאינה מעוניינת בהן; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף 1.3 להלן כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;

1.2.4. התייחסויות חוזרות המתמקדת במינה או במיניותה של אישה, אף שהאישה אליה מופנית ההתנהגות הראתה שאינה מעוניינת בה; לדוגמה: התנהגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראה של אישה, למרות הבהרותיה שהדבר מפריע לה; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף 1.3 להלן כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;

1.2.5. התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינה או מיניותה של אישה, לרבות נטייתם המינית של איש או אישה, בין אם הראו שהדבר מפריע להם ובין אם לאו ;

1.2.6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום; ואולם בהליך פלילי או אזרחי לפי פסקה זו, תהיה זו הגנה טובה למפרסם אם הראה כי הפרסום נעשה בתום לב או למטרה כשרה או פרסום אמת שיש בו עניין ציבורי ולא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו ;

לעניין זה יובהר כי "תצלום, סרט או הקלטה" - כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם ;

לדוגמה:

1.2.6.1. הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות ;

1.2.6.2. פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה באופן שעלול להשפילו או לבזותו, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות ;

1.3. אם המעשים המנויים בסעיף 1.2.3 ובסעיף 1.2.4 לעיל: הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, מופנים כלפי מי שמנוי בפסקאות שלהלן, מעשים אלה מהווים הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין :

1.3.1. לעובד – במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות ;

1.3.2. לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;

1.3.3. לקטין או לחסר ישע – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין ;

1.3.4. למטופל – במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארא-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל ; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" – כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין ;

1.3.5. לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;

1.3.6. למשתקם כהגדרתם בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;

1.3.7. לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות;

1.3.8. לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור; בפסקה זו, "עובד הציבור" – "כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין";

1.3.9. לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות;

חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.

2. מהי התנכלות?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור. דוגמאות:

2.1. פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד;

2.2. פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בתנאי העבודה של עובדת שהתלוננה על התנהגות מבזה או משפילה ביחס למיניותה;

2.3. פגיעה שמקורה בסיוע לעובד בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות – עובד מסר עדות בקשר להטרדה כלפי עובדת אחרת והמעסיק או הממונה פוגעים בו בשל כך.

3. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

לפי החוק, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

3.1. במקום העבודה;

3.2. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק;

דוגמאות:

3.2.1. אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;

3.2.2. מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק ;

3.2.3. מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו ;

3.3. תוך כדי עבודה ;

לדוגמה : נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה ;

3.4. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (ובכלל זה בביתו של ממונה).

חלק ב: התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

4. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

הטרדה מינית והתנכלות מהוות –

4.1. עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה ;

4.2. עוולה אזרחית, שבשלה ניתן להגיש תביעה ; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.

5. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

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

חלק ג: מדיניות המכון ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות

6. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים ; הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המכון ; הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המכון, והוא לא ישלים עמן.

7. אחריות המכון כמעסיק וכמוסד להשכלה גבוהה

7.1. נוסף על איסור החל על המכון, כעל כל גוף, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה ; המכון כמעסיק וכמוסד להשכלה גבוהה, צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים :

- 7.1.1. מניעת הטרדה מינית והתנכלות כמתואר בחלק זה ;
- 7.1.2. טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (סעיפים 12 עד 16 להלן) ;
- 7.1.3. תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (סעיפים 12 עד 16 להלן).
- 7.2. לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

8. צעדי מנע

- 8.1. המכון דורש מכל ממונה מטעמו, מכל עובד ומכל סטודנט, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם המכון, סביבת עבודה ולימודים בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- 8.2. המכון דורש מכל ממונה מטעמו ומכל סטודנט ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה והלימודים במכון.
- 8.3. פעולות הסברה והדרכה: המכון דורש מכל ממונה, מכל עובד ומכל סטודנט להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המכון מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, מאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני זכויות, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.
- 8.4. המכון יהיה רשאי להטיל סנקציות על סטודנטים ועובדים שלא לוקחים חלק בפעולות הסברה (סעיף 23 להלן).

9. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המכון משתף פעולה עם ארגוני העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ארגוני העובדים הנוגעים לעניין במקום עבודה זה הם:

- 9.1. התאחדות הסגל אקדמי הבכיר, מכון טכנולוגי חולון
- 9.2. איגוד המרצים מן החוץ, מכון טכנולוגי חולון
- 9.3. ועד העובדים המנהליים, מכון טכנולוגי חולון

10. קבלת מידע, וממי

10.1. כל עובד/ת וכל סטודנט/ית זכאי/ית –

10.1.1. לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם :

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

10.1.1.2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 ;

10.1.1.3. הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות ;

10.1.2. לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המכון בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

10.2. עובד / סטודנט יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראים/יות למניעת הטרדה מינית במכון (להלן: **האחראיות**), שהם / הן :

10.2.1. גב' / מר _____ שתפקידה / ו _____ מספר טלפון בעבודה _____

10.2.2. גב' / מר _____ שתפקידה / ו _____ מספר טלפון בעבודה _____

חלק ד: מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך ?

11. אם אישה סבורה שהטרידו אותה מינית או שהתנכלו לה, פתוחות לפניה שלוש אפשרויות לפי החוק – האישה יכולה לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:

11.1. טיפול באחריות המכון: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה" או "במסגרת יחסי לימודים", הנפגעת יכולה להגיש תלונה במכון בהתאם להליך המפורט בסעיפים 12 עד 16 להלן ;

11.2. הליך פלילי: הנפגעת יכול להגיש תלונה במשטרה ;

11.3. הליך אזרחי: הנפגעת יכולה להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) נגד –

11.3.1. המטריד או המתנכל בעצמו ;

11.3.2. ואם היא טוענת שהמכון אחראי, גם נגד המכון (סעיף 7 לעיל).

חלק ה: הליך תלונה במכון וטיפול באחריות המכון

12. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה :

- 12.1. עובדת או סטודנטית שטוענת כי הטרידו אותה מינית או התנכלו לה, במסגרת יחסי עבודה או לימודים במכון ;
- 12.2. כל אישה שטוענת כי עובד של המכון או ממונה מטעמו או סטודנט במכון הטריד אותה מינית או התנכל לה, במסגרת יחסי עבודה או לימודים במכון ;
- 12.3. אדם אחר מטעמו של אדם כאמור בסעיף 12.1 או סעיף 12.2 לעיל.

13. לפני מי מתלוננים ?

- 13.1. תלונה יש להגיש לאחראיות על מניעת הטרדה מינית במכון כאמור בסעיף 10.2 לעיל.
- 13.2. אם אחת האחראיות היא האדם שמתלוננים עליו (להלן : הנילון) או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לאחראית השניה, ובהעדרה – להנהלת המכון (במקרה זה, הנהלה תפעל לפי חלק זה כפי שאמורה לפעול אחראית).
- 13.3. אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המכון -
 - 13.3.1. תוגש התלונה לאחראית מטעם הקבלן או לאחראית מטעם המכון ;
 - 13.3.2. אם הוגשה התלונה לאחראית מטעם הקבלן, אותה אחראית רשאית להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם המכון, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראית מטעם הקבלן תודיע על כך למתלוננת.

14. אופן הגשת התלונה

- 14.1. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- 14.2. הוגשה תלונה בעל פה -
 - 14.2.1. תרשום האחראית את תוכן התלונה, ואם אפשר תציין את הפרטים האלה :
 - 14.2.1.1. זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם ;
 - 14.2.1.2. מקום האירוע ;
 - 14.2.1.3. מועד האירוע ;
 - 14.2.1.4. תיאור המקרה, לרבות אם המוטרדת הראתה למטריד שהתנהגות מפריעה לה ;

14.2.2. המתלוננת או מי שהגיש את התלונה מטעמה יתבקש לחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים ;

14.2.3. האחראית תמסור למתלוננת עותק מהרישום החתום.

15. בירור התלונה

15.1. התקבלה תלונה, האחראיות ינהגו כך –

15.1.1. יידעו את המתלוננת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (כאמור בסעיף 11 לעיל) ;

15.1.2. יפעלו לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, ישמעו את המתלוננת, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ויבדקו כל מידע שהגיע אליהם בעניין התלונה.

15.2. אחראיות לא יטפלו בבירור תלונה אם יש להן נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

15.3. אחראית שיש לה נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראית אחרת או למי שהמכון מינה לממלא מקומה, ובהעדר אחד מאלה – להנהלת המכון ; אם האחראית העבירה את הטיפול להנהלת המכון כאמור, תפעל הנהלת המכון כפי שאמורות לפעול האחראיות למניעת הטרדה מינית בבירור תלונה, לפי סעיף זה.

15.4. בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

15.5. בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלוננת, הנילון ועדים אחרים, ובין השאר –

15.5.1. לא יגלו האחראיות מידע שהגיע אליהן במהלך בירור התלונה אלא אם כן הן חייבות לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין ;

15.5.2. לא ישאלו האחראיות שאלות בקשר לעבר המיני של מתלוננת שאינו קשור לנילון, ולא יתחשבו במידע על עברה המיני של המתלוננת כאמור ; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראיות סבורות שאם לא ישאלו שאלות או יתחשבו כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון ;

15.5.3. האחראיות ינחו את כלל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא לגלות כל מידע שהגיע אליהם במהלך בירור התלונה, אלא על פי דין.

15.6. המכון יגן על המתלוננת, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה ; בין השאר יפעל המכון להרחקת הנילון מהמתלוננת, ככל האפשר, וככל שנראה למכון נכון בנסיבות העניין.

15.7. בתום בירור התלונה יגישו האחראיות לנשיא המכון ולמנכ"ל המכון, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיהן המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 16 להלן.

15.8. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המכון, יגישו האחראיות את סיכומן גם לקבלן.

15.9. נודע למכון על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה או לימודים, ולא הוגשה תלונה או שהמתלוננת חזרה בה מתלוננתה, יעביר את המקרה לבירור של האחראיות למניעת הטרדה מינית במכון; לעניין זה מנחה המכון את כלל הממונים מטעמו להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי האחראיות למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראיות או נודע לאחראיות על מקרה כאמור, יקיימו האחראיות, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלוננת חזרה בה מתלוננתה, יבררו גם את סיבת החזרה מהתלונה.

16. טיפול המכון במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

16.1. קיבלו נשיא ומנכ"ל המכון את סיכומן והמלצותיהן של האחראיות לפי סעיף 15.7 לעיל, יחליט המנכ"ל בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

16.1.1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה; הרחקת הנילון מהמתלוננת; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלוננת עקב ההטרדה או ההתנכלות;

16.1.2. פתיחה בהליכים משמעתיים לפי תקנוני המשמעת החלים במכון לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

16.1.3. אי-נקיטת צעד כלשהו.

16.2. מנכ"ל המכון יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף 16.1 לעיל וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלוננת, לנילון ולאחראיות; כמו כן יאפשר המנכ"ל למתלוננת ולנילון לעיין בסיכום האחראיות ובהמלצותיהן.

16.3. מנכ"ל המכון רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף 16.1 לעיל או לעכב את ביצועה, וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלוננת, לנילון ולאחראיות.

16.4. על אף האמור בסעיף זה, רשאי מנכ"ל המכון לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן מנכ"ל המכון -

16.4.1. ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלוננת, לנילון ולאחראיות;

16.4.2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל מנכ"ל המכון לפי הוראות סעיף 15.6 לעיל;

16.4.3. בתום ההליכים יקבל מנכ"ל המכון החלטה לפי סעיף 16.1 לעיל.

16.5. אם הנילון הוא עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במכון, רשאים המכון והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ו: שונות

17. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במכון

17.1. לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל במכון (מעסיק בפועל) -

17.1.1. כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם את העובד של הקבלן;

17.1.2. כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם את המכון;

לכן, המכון נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ראו סעיף 7 לעיל) בשל הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

17.2. הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13.3, 15.8 ו-16.5 לתקנון זה.

חלק ז: עיקר ההוראות המשמעותיות במכון לעניין הטרדה מינית והתנכלות

18. הליך משמעותי:

18.1. קיבל מנכ"ל המכון החלטה לפתוח בהליך משמעותי לפי הוראות סעיף 16.1.2 לפי תקנון זה, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת החל על הנילון.

18.2. בהעדר ועדת משמעת מתאימה לדיון בתלונה, ימנה מנכ"ל המכון תוך 15 יום וועדת אד-הוק במיוחד לדיון בתלונה.

18.3. וועדת המשמעת בהליך של הטרדה מינית או התנכלות תורכב באופן שייתן ייצוג למינם של הנילון ושל הנפגעת.

18.4. דיוני וועדת המשמעת בהליך המשמעותי ייערכו בדלתיים סגורות.

18.5. לא יפורסם כל פרט מזהה אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי, לרבות פסק הדין, אלא אם כן תורה ועדת המשמעת אחרת. סטודנט או עובד שיפרסם, או יאפשר פרסום כזה שלא על פי החלטות ועדת המשמעת, עשוי להיות מועמד לדיון משמעותי.

18.6. וועדת המשמעת, בתיאום עם הרשויות המוסמכות במכון, תהיה רשאית להורות על נקיטת סעדי ביניים עד קבלת החלטה סופית.

19. סיום הטיפול בתלונה לאחר דיון משמעתי:

19.1. החלטת וועדת המשמעת הדנה בתלונה תועבר לאחראיות למניעת הטרדה מינית במכון בכתב בתוך שבוע, לכל המאוחר, ממועד ההחלטה.

19.2. האחראיות למניעת הטרדה מינית במכון יסכמו את התלונה, לרבות הליך הבירור שערכו באופן עצמאי, ההליך המשמעתי, צעדי ביניים ככל שנקטו והחלטת וועדת המשמעת. האחראיות יעבירו את הסיכום לנשיא המכון ולמנכ"ל המכון עם העתק לצדדים (המתלוננת והנילוו).

19.3. המכון יפעל בהתאם להחלטות וועדת המשמעת.

19.4. האחראיות למניעת הטרדה מינית במכון יקיימו מעקב אחר יישום החלטות וועדת המשמעת.

חלק ח: הוראות כלליות

20. מינוי אחראיות למניעת הטרדה מינית

20.1. נשיא המכון ימנה שתי אחראיות למניעת הטרדה מינית אחת לשנה אקדמית (ראו סעיף 10.2 לעיל). האחראיות יכולות להיות כל אחת מאלה:

20.1.1. חברת סגל אקדמי (בכיר או זוטרי) או מנהלי במשרה מלאה במכון;

20.1.2. חברת סגל אקדמי או מנהלי בגמלאות;

20.1.3. סטודנטית במכון.

20.2. ככל שניתן, הנשיא ימנה לפחות אישה אחת לתפקיד אחראית.

20.3. בסמוך למועד מינוי האחראיות תעבור כל אחראית השתלמות בנושא מניעת הטרדות מיניות בהיקף שלא יפחת מ-18 שעות, שתעסוק במהות התפקיד, הכרת החוק, דרכי מניעה ואופן טיפול בתלונות.

21. תפקידי האחראיות למניעת הטרדה מינית במכון

21.1. לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית במכון והטיפול בהן.

21.2. לעדכן את ציבור העובדים והסטודנטים על פעילות האחראיות ובכלל זה, זהות האחראיות, דרכי פניה אליהן, עדכון תכנים רלוונטיים באתר האינטרנט של המכון, בקרה כי ברחבי המכון תלויים עותקים של תקנון זה, כולל בתרגום לאנגלית ולערבית.

- 21.3. לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות, לברר את התלונה ולעדכן באופן שוטף את הנהלת המכון על הליכי בירור תלונות כאמור.
- 21.4. להגיש דו"ח שנתי לנשיא המכון.
- 21.5. להגיש דו"ח שנתי לרשות לקידום מעמד האישה, ולהעבירו גם אל המועצה להשכלה גבוהה.
- 21.6. לסייע לנפגעת לפנות, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי או נפשי או משפטי.

22. דו"ח שנתי לנשיא המכון

- 22.1. אחת לשנה, יגישו האחראיות למניעת הטרדות מיניות במכון דו"ח לנשיא המכון, אשר יכלול את כל אלה:
- 22.1.1. טיפול בתלונות בשנת הדו"ח – הדיווח יכלול תיאור התלונה, תיאור הבירור, משך הטיפול ממועד קבלת התלונה ועד השלמת הבירור והוצאת דיווח לנשיא המכון ולצדדים.
- 22.1.2. פעילות הסברה שערכו האחראיות בשנת הדו"ח לעובדים ולסטודנטים.
- 22.1.3. אישור כי קבלני כ"א במכון העבירו פעילות הסברה לעובדיהם במכון.
- 22.1.4. אישור הגשת דיווח שנתי לרשות לקידום מעמד האישה ולמל"ג.
- 22.2. האחראיות ישמרו קובץ דיגיטלי מסודר של כל חומרי בירור התלונות (לרבות חומרי הליכים משמעותיים אם התקיימו).
- 22.3. האחראיות ישמרו את הדוחות המוגשים לרשות לקידום מעמד האישה, למל"ג ולנשיא המכון.

23. פעולות הסברה וחינוך:

- 23.1. האחראיות על מניעת הטרדה מינית במכון יקיימו פעילות הסברה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת הטרדות מיניות והדרכים למניעתה.
- 23.2. האחראיות רשאיות לקיים את פעילות ההסברה באמצעות לומדה דיגיטלית, ובלבד שכל עובד וסטודנט יחויבו אחת לשנה להשלים הדרכה בלומדה.
- 23.2.1. המכון יהיה רשאי להטיל סנקציות על סטודנט שלא השלים חובתו להדרכה שנתית כאמור, לרבות מניעת גישה לרישום לקורסי בחירה, או מניעת גישה לגיליון הציונים.
- 23.2.2. המכון יהיה רשאי להטיל סנקציות על עובד, בין אם חבר סגל אקדמי (בכיר או זוטרי) או חבר סגל מנהלי, שלא השלים הדרכה בלומדה שנתית, לרבות רישום הערה בתיקו האישי או נקיטת הליך משמעת.

23.2.3. האחראיות יפנו אחת לשנה לקבלני כ"א במכון ויקבלו מכל אחד מהם
עדכון בכתב כי העבירו לעובדיהם הדרכה.

24. הוראות כלליות:

- 24.1. הפרעה לאחראיות למניעת הטרדה מינית בביצוע תפקידן לפי תקנון זה, בפרט בבירור תלונה, היא עבירה משמעתית.
- 24.2. האחראיות למניעת הטרדה מינית רשאיות להיעזר בגורמים מקצועיים לרבות בייעוץ משפטי, על מנת לברר תלונה שהובאה בפניהן.
- 24.3. המכון יכבד את פרטיותן של המתלוננות, הנפגעות והנילוונים, ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק, ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין כגון: חובת המכון לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינן ונחיצות הפעלת אמצעים מניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.
- 24.4. במידה וקיימת סתירה בין הוראות תקנון זה לבין הוראות תקנוני משמעת החלים במכון על סטודנטים או עובדים במכון, יגברו הוראות תקנון זה.
- 24.5. תקנון זה בא להוסיף על הוראות החוק והתקנות שהותקנו מכוחו, ולא לגרוע מהן.