

חלק א: הגדרות הטרדה מינית והתנכלות

1) מהי הטרדה מינית?

- A. 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.
- B. 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 כלפיו נעשית ההטרדה המינית על כל צורותיה אינו צריך להראות התנגדות או להפגין שאינו מעונין.
- C. 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 לבילוי 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 הבהרותי

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 נטייתו המינית.

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

"**חוק הסרטונים**" הרחיב את התנהגות אסורה זו לכלול פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם

המתמקד במיניותו בנסיבות בהן הפרסום עלול להשפילו ולבזותו ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

D. הפגנת חוסר עניין:

(1) ככלל אדם צריך להחזין 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 מרות.

**(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 "מבזה" 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, לרבות בלמידה מרחוק.
  - 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 על ידי ממונה במפגש מחוץ למקום העבודה.

### 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 נגד המעביד. תביעה נגד 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 בית ספר מוסררה מהוות עבירות משמעת חמורות, לפי תקנון המשמעת של הסטודנטים.  
הטרדה מינית או התנכלות על ידי עובד מהווה עבירת משמעת חמורה.

### חלק ג': מדיניות בית ספר מוסררה ואחריותו

**(7) הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית נוגדות את מדיניות בית ספר מוסררה והוא לא ישלים עימן. בית ספר מוסררה יפעל וילחם למען סביבת לימודים ועבודה חופשיים מהתנהגויות אלו.**

**(8) אחריות בית ספר מוסררה**

א. החוק למניעת הטרדה מינית מטיל על מעבידים ועל מוסדות להשכלה אחריות מיוחדת בגין מעשיהם של עובדיהם ושל ממונים מטעמם.

ב. בהקשר לאחריות בית הספר מוסררה מכוח חוק זה יראו בו כמעביד, במרצים כעובדים או ממונים מטעמו ובסטודנטים כעובדים.

**לדוגמא: במקרה בו מרצה מטריד מינית סטודנטית הלומדת בבית הספר 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 הישנות המעשים. כמו כן חייב המעביד לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות. החלקים הבאים בתקנון באים להבהיר כיצד ערוך בית הספר מוסררה 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. בית ספר מוסררה דורש מכל עובד, מרצה, וסטודנט להימנע ממעשים של הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת פעילות בית ספר מוסררה.

ב. בית ספר מוסררה דורש מכל עובד, מרצה, וסטודנט לעשות כל שביכולתם למנוע הטרדה מינית והתנכלות, והכל כדי ליצור סביבת עבודה ולימודים חופשית מהטרדה מינית והתנכלות.

ג. בית ספר מוסררה מעודד ויאפשר, בפרקי זמן סבירים, לכל עובד, מרצה, וסטודנט להשתתף בפעולות הסברה מאורגנות בנושא הטרדה מינית, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך העבודה והלימודים התקין בבית ספר מוסררה.

ד. בית ספר מוסררה דורש מכל עובד וסטודנט להשתתף בכל פעילות הסברה והדרכה שתאורגן על ידיו בנושא הטרדה מינית ומניעתה.

#### **(10) נגישות למידע**

א. כל עובד, סטודנט וממונה מטעם בית ספר מוסררה זכאי ומוזמן לעיין ולקבל העתק צילומי של כל אחד מאלה

a. החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח–1998.

b. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח 1998.

c. התקנון למניעת הטרדה מינית של בית ספר מוסררה.

d. מידע על פעילות ההסברה וההדרכה של בית ספר מוסררה בדבר איסור ההטרדה המינית ומניעתה.

ב. עובד/ת, או סטודנט/ית מטעם בית ספר מוסררה יכול לקבל מסמכים אלו במזכירות בית הספר, להסברים ומידע נוסף ניתן לפנות לאחראית לעניין הטרדה מינית.

**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 :
- a. טיפול במסגרת בית ספר מוסררה, אם ההטרדה המינית או ההתנכלות התרחשה במסגרת פעילות בית הספר מוסררה (הן במסגרת העבודה והן במסגרת הלימודים) ניתן להגיש תלונה לאחראי לעניין הטרדה מינית. ההליך לעניין זה מפורט בחלק הבא.
- b. הגשת תלונה במשטרה.
- c. פתיחה בהליכים אזרחיים .
- d. בית ספר מוסררה ממליץ בפני נפגע מהטרדה מינית והתנכלות לפנות בכל מקרה לאחראי לעניין הטרדה מינית בבית הספר, וזאת על מנת לאפשר לבית הספר 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 בית ספר מוסררה**

**(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 בית ספר מוסררה, בין אם הוא סטודנט, עובד בית הספר, דורש עבודה, עובד של קבלן כח אדם או קבלן משנה המוצב לעבודתו בבית הספר מוסררה, או אדם אחר.
- ב. אחר מטעמו של אדם כאמור בסעיף קטן א. במקרה כזה מוצע להביא ראייה 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 בית ספר מוסררה יש להגיש לאחראית לעניין הטרדה מינית.
- ב. במקרה שהמתלונן מרגיש שלא בנוח לפנות לאחראית (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 למנהל בית הספר שיעביר 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 –
  - a. האחראי ירשום את תוכן התלונה.
  - ב. המתלונן יחתום על הרישום של האחראי, על מנת לאשר את תוכן הדברים.
  - c. האחראי ימסור למתלונן עותק מהתלונה.

### 16) הליך בירור התלונה

- א. התקבלה תלונה ינקוט האחראי בצעדים הבאים -
  - a. יידע את המתלונן באשר לאפשרויות העומדות בפניו מבחינה חוקית (כאמור בסעיף 11 לתקנון זה).
  - ב. יפעל 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, למנהל בית הספר.
  - ג. בירור התלונה יעשה ללא דיחוי.
  - ד. האחראי יפעל תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון, ועדים אחרים, ובין היתר –
    - a. לא יגלה האחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.
    - ב. 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. בית ספר מוסררה יגן 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 יפעל בית הספר להרחקת הנילון מהמתלונן ככל שניתן, וככל שנראה נכון בנסיבות העניין.
- ו. בתום בירור התלונה יגיש האחראי ללא דיחוי סיכום בכתב בלווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בתלונה, לרבות כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17.
  - a. לגבי תלונה כנגד סטודנט הלומד בבית הספר מוסררה, עובד וכל אדם אחר, יוגש הסיכום למנהל בית הספר.

- b. במקרים בהם הנילון הוא עובד של קבלן כח אדם או קבלן משנה המוצב בבית הספר מוסררה לצורך ביצוע עבודתו, יוגש הסיכום גם למעבידו הפורמאלי של הנילון.
- ז. נודע לבית הספר מוסררה 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 בית ספר מוסררה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- א. לאחר קבלת הסיכום והמלצות האחראי כאמור בסעיף 16 ו, יחליט מנהל בית הספר, ובתוך תקופה שלא תעלה על שבעה ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות בידיו לגבי כל אחד מאלה –
- a. 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.
- b. פתיחה בהליכים משמעתיים או ניהוליים, בהתאם לסמכות של בית הספר. במקרה של הטרדה מינית על ידי סטודנט של בית הספר מוסררה, פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות תקנון המשמעת של הסטודנטים.
- c. אי נקיטת צעד כלשהו.
- ב. בית ספר מוסררה יפעל 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. בית ספר מוסררה רשאי, 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 רשאי בית הספר מוסררה לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל קיומם של הליכים משפטיים או משמעתיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה; עשה כן בית ספר מוסררה:
- a. ימסור על כך הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.
- b. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל בית הספר לפי הוראות סעיף 16 ה.
- c. בתום ההליכים יקבל בית הספר החלטה לפי סעיף קטן א.
- d. היה הנילון אדם המועסק בפועל בבית הספר מוסררה אך מעבידו הפורמאלי הוא קבלן כח אדם או קבלן משנה, רשאים בית הספר מוסררה, בהסכמה עם מעבידו של הנילון, להכריע בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.