

תקנון למניעת הטרדה מינית

המכללה האקדמית אשקלון מביאה בזאת לידיעת באי המוסד את התקנון למניעת הטרדה מינית, אשר נכתב ברוח החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1988.

מטרת החוק:

"חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים"

(חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1988)

התנהגויות אסורות על פי חוק

◀ הטרדה מינית היא:

1. סחיטה באיומים כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
2. מעשים מגונים: מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים או מעשה מגונה בפומבי בפני אדם אחר, ללא הסכמתו.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין ו/או התנגדות.
4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות אין צורך להביע חוסר עניין ו/או התנגדות.
5. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

◀ התנכלות:

הפעלת לחץ של האדם שנגדו הוגשה התלונה, על המתלונן ו/או על גורמים היכולים להתערב בטיפול. סעיף זה נועד להגן על המתלונן, העדים והמטפל בתלונה בנושא הטרדה מינית.

המתנכל לאדם - דינו מאסר עד 3 שנים

חובות מעביד

- ◀ למנות אחראי/ת לנושא הטרדה מינית במוסד.
- ◀ לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה.
- ◀ לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהן, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.
- ◀ מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעביד. המעביד יפרסם את התקנון בין עובדיו, וכן ידאג לתלותו במקום בולט לעין.
- ◀ לקיים פעולות הסברה והדרכה למנהלים/ות ועובדים/ות.
- ◀ יש לנקוט אמצעים סבירים על מנת להגן על מתלונן/ת.

הליך הגשת תלונה

- החוק מציע שלוש אפשרויות לטיפול בפניה. ניתן לנקוט בחלקן או בכולן, במקביל או בזו אחר זו:
1. **הליך משמעתי פנימי** - תלונה אצל המעביד או ממונה מטעמו במטרה לקיים בירור ולנקוט בדרכי טיפול שנקבעו על ידי הארגון.
 2. **הליך אזרחי** - תביעה אזרחית בבית הדין לעבודה נגד מטריד או מתנכל או מעביד שלא מילא חובותיו על פי החוק. ניתן להגיש בתוך 7 שנים.
 3. **הליך פלילי** - תלונה במשטרה במטרה שתפתח חקירה פלילית.

בירור תלונה בהליך המשמעתי הפנימי

- ◀ הממונה תפעל לבירור התלונה עם כל המעורבים והעדים, תבדוק את המידע וכן תידע את המתלונן/ת באשר לדרכי טיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות.
- ◀ הממונה תפעל לבירור התלונה בלא דיחוי, תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר.
- ◀ הממונה תגיש למעביד סיכום פרטי התלונה וכן המלצות להמשך טיפול
- ◀ הממונה תידע את המתלונן/ת באופן הטיפול בפניה
- ◀ עפ"י הצורך, המעביד יפעל להרחקת הנילון מהמתלונן/ת במהלך בירור התלונה.

הממונות על מניעת הטרדה מינית בארגון:

פרופ' גילה חן | נייד: 050-9425019 | gilhcn@edu.aac.ac.il

גב' מיכל צמיר | 052-2392231 | michaltz@aac.ac.il

ניתן למצוא את התקנון הנ"ל גם באתר המכללה, בכתובת www.aac.ac.il