

הטרדה מינית

תקנון לדוגמה לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, 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 המעביד, והוא לא ישלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998.
במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")?
א'	4-1	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ב'	6-5	מדיניות המעביד ואחריותו
ג'	8-7	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד'	11-9	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ה'	12	הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד
ו'	18-13	שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר
ז'	19	(סעיף 19);

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

- (א) 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.
- (ב) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:
- (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין. מעשה מגונה.
 - (2) לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
 - (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:
 1. ניצול של יחסי מרות בעבודה.
 2. ניצול של יחסי מרות, תלות, חניך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.
 - (4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.
 - (5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(ג) אי הסכמה

- (1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:
 1. סחיטה (פסקה (ב) (1) לעיל);
 2. התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב) (5) לעיל);
 3. ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטרד (לגבי המעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל);

4. ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול – של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל);
5. ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי – של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל).
- (2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

2. מה אינו הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם.

יחד עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

- (א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:
- (1) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית.
- ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד. לדוגמא:
- ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני; מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
- (2) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.
- (3) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.
- לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

(ב) הגנת תלונת שווא/תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א) (2) או (3) – יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

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

(1) במקום העבודה;

(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;

לדוגמה:

אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד;

מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד;

מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

(3) תוך כדי עבודה; לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

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

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

(א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות – גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988):

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;

(2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

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

חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעביד

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן.

8. אחריות המעביד

(א) נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

- (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ד');
- (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ו');
- (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ו').

(ב) לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

(א) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המעביד, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

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

ארגוני העובדים הרלוונטיים באוניברסיטת תל-אביב הם:

- הסגל האקדמי מיוצג ע"י ארגון הסגל האקדמי הבכיר
- הסגל הזוטרי מיוצג ע"י ארגון הסגל האקדמי הזוטרי
- הסגל המנהלי מיוצג ע"י הסתדרות העובדים הכללית החדשה

ציבור הסטודנטים מיוצג ע"י אגודת הסטודנטים החדשה של אוניברסיטת תל-אביב

11. קבלת מידע, וממי

(א) עובד זכאי –

- (1) בהתאם לתקנות – לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם – חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998; תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח – 1998; הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
- (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי/ת לעניין זה, שהיא/הוא: פרופסור רות בן-ישראל

נציב קבילות לענייני הטרדה מינית

הפקולטה למשפטים, בנין מינקוף חדר 435
מס' טלפון: 6408370
מס' פקס: 6407279

מר דוד איתן
סגן נציב קבילות לענייני הטרדה מינית
בנין מכסיקו חדר 203
מס' טלפון: 6407640

חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

12. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
- (1) טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו'.
 - (2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
 - (3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) נגד:
המטריד או המתנכל בעצמו;
ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 8 לעניין אחריות המעביד).
- (ב) מה הקשר בין ההליכים השונים הנ"ל?
- (1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים הנ"ל.
 - (2) המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18 (ד)).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

- התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:
- (1) עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
 - (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
 - (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) – במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

14. בפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 11 (ב) לעיל.
- (ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, אחראי אחר, ובהעדרם – למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).
- (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד –
- (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד;
 - (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלן יודע כך למתלונן.

15. תוכן התלונה

- התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:
- (1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
 - (2) מקום האירוע;
 - (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית – אחד מאלה:

- א. האם המוטרד הראה למטריד שהתנהגות מפריעה לו;
ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

16. אופן הגשת התלונה

- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
(ב) הוגשה תלונה בעל פה -
(1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
(3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. בירור התלונה

- (א) התקבלה תלונה, האחראי -
(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה' סעיף 12 לעיל);
(2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
(ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
(ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי או למי שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקומו, ובהיעדר אחד מאלה - למעביד; אם האחראי העביר את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר -
(1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
(2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר 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.
(ו) מעביד יגן על המתלונן, 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 היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו-(ד).
(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעביד.
(ט) נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- (א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 17 (ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:
(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;
(2) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לעניין הטרדה מינית או התנכלות;
(3) אי נקיטת צעד כלשהו.
(ב) המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

- (ג) המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה;
עשה כן המעביד –
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17 (ו);
(3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל אדם אחר (מעסיק בפועל) –
- (1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם;
(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל.
לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14 (ג), 17 (ח) ו-18 (ה) לתקנון זה.

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

1. מטרה:

מטרת נוהל זה להבטיח כי אוניברסיטת תל-אביב תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

2. הגדרות:

בהוראה זו:

אוניברסיטת תל-אביב.	"אוניברסיטה"
החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1998.	"החוק"
כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (המצורפים לנוהל זה כנספח), מצד חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד כלפי אחד מהם במסגרת מקום העבודה או הלימודים.	"הטרדה מינית"
כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מצד חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.	"התנכלות"
האוניברסיטה; מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האוניברסיטה; תוך כדי עבודה או לימודים; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.	"מסגרת מקום העבודה או הלימודים"
חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד שבוצעה כלפיו הטרדה מינית ו/או התנכלות, כמשמעותן בחוק.	"קורבן"
מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד והוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות כמשמעותן בחוק.	"חשוד"
נציב הקבילות לענייני הטרדה מינית.	"נציב קבילות"
מי שביום האירוע נמנה עם חברי הסגל האקדמי של האוניברסיטה והתקיימו בינו לבין האוניברסיטה יחסי עובד ומעביד.	"חבר סגל אקדמי"

"חבר סגל מנהלי"
מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין האוניברסיטה יחסי עובד ומעביד, וכן כל מי שפועל מטעם האוניברסיטה ובשמה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה ולרבות עובד קבלן כוח-אדם.

"תלמיד"
מי שביום האירוע נמנה עם כל אחד מאלה:
– נרשם ללימודים באוניברסיטה ונתקבל על ידה כתלמיד, לרבות בחטיבה לתכניות מיוחדות ובבית הספר להנדסאים, מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כתלמיד, כולל בחופשות לימודים.
– הגיש מועמדותו להתקבל כתלמיד ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו ועד קבלת הודעת הדחייה.
– סיים לימודיו אך טרם קיבל תעודה.

"תקנות המשמעת"
תקנון המשמעת החל על החשוד בהטרדה מינית או התנכלות לפי השתייכותו, דהיינו:
– תקנון מערכת בירור ושיפוט פנימי לסגל האקדמי באוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ח) – לגבי חשוד שהינו חבר סגל אקדמי.
– תקנון המשמעת (החל על הסגל המנהלי) – לגבי חשוד שהינו חבר סגל מנהלי.
– תקנון המשמעת – סטודנטים (תשמ"ג) – לגבי חשוד שהינו תלמיד.

"רשויות המשמעת"
כפי שהן מוגדרות בכל אחד מתקנוני המשמעת.

3. מינוי נציב קבילות:

- 3.1 נציב הקבילות ימונה על ידי נשיא האוניברסיטה והרקטור לתקופה שתיקבע על ידם ובהתאם לכללים שנקבעו על ידי שר המשפטים לביצוע חובות המעביד על פי החוק ומכוחו.
- 3.2 נציב הקבילות יהיה פרופסור במשרה מלאה באוניברסיטה או פרופסור אמריטוס. עדיפות תינתן לבעל ידע משפטי.
- 3.3 הנשיא והרקטור ימנו חבר סגל מנהלי בכיר שישמש סגן נציב הקבילות, לתקופת מינוי חופפת לזו של נציב הקבילות.

4. תפקידי נציב הקבילות:

- 4.1 לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית באוניברסיטה והטיפול בהן.
- 4.2 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.
- 4.3 לברר את התלונה ולטפל בה.
- 4.4 להעביר את התלונה להליך משמעת, היה ונמצא לכך בסיס מתאים.
- 4.5 להורות על נקיטת סעדי ביניים כאמור בסעיף 7.1 לנוהל זה.
- 4.6 להפנות את הקורבן, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר.

5. הטיפול בתלונה:

5.1 החקירה:

- 5.1.1 תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות באוניברסיטה יש להפנות לנציב הקבילות.
- תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לנציב הקבילות בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או התנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.
- 5.1.2 התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל-פה. הוגשה התלונה בעל-פה, יירשם תוכנה על ידי נציב הקבילות, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. רישומי נציב הקבילות הינם פנימיים ולא יועברו לאחרים.
- 5.1.3 נציב הקבילות, אשר דווח לו על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח בהליכי חקירת התלונה.
- 5.1.4 במהלך חקירת התלונה יזמן נציב הקבילות את החשוד בהטרדה מינית או בהתנכלות, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.
- הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הקורבן, תידרש הסכמת הקורבן בטרם יפנה נציב הקבילות לחשוד.
- 5.1.5 לצורך חקירת התלונה יזמן נציב הקבילות כל חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה.
- אי מתן סיוע לנציב הקבילות ייחשב לעבירת משמעת.
- 5.1.6 נציב הקבילות יקיים את החקירה ברציפות עד להשלמתה.

5.1.7 סבר נציב הקבילות כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, יהיה רשאי להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב, על מנת שיברר את המקרה נשוא התלונה ויגיש ממצאיו לנציב.

5.2 בתום החקירה יחליט נציב הקבילות לנהוג באחת מהדרכים הבאות:

5.2.1 לגנוז את התלונה:

- מקום שנציב הקבילות סבור שאין ממש בתלונה, רשאי הוא להורות על גניזת התלונה.
- מקום שכתוצאה מהחקירה או במהלכה ישוכנע המתלונן או הקורבן כי אין מקום לתלונתו והוא יבטלה.

סבר נציב הקבילות כי הוגשה תלונה שלא בתום לב, רשאי הוא להמליץ על העמדתו לדין של המתלונן.

על החלטה בדבר גניזת התלונה ישלח נציב הקבילות לקורבן ו/או למתלונן הודעה בכתב.

על החלטתו של נציב הקבילות לגנוז את התלונה ניתן לערער תוך 15 יום לנשיא, היה ומדובר במתלונן או קורבן שהוא חבר סגל מנהלי או לרקטור היה ומדובר במתלונן או קורבן שהוא חבר סגל אקדמי או תלמיד.

5.2.2 להעביר את הטיפול בתלונה להליך משמעותי:

החליט הנציב על העברת הטיפול להליך משמעותי, יעביר נציב הקבילות לקובל/תובע הנוגע בדבר את כל החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות:

- התלונה ונספחיה (אם הוגשה בכתב) ואם הוגשה בעל-פה – תמצית התלונה.
 - תגובת החשוד.
 - תרשומת שערך נציב הקבילות במהלך החקירה.
 - פירוט של אמצעי הביניים שננקטו – אם ננקטו.
- בנוסף יסייע נציב הקבילות לקובל בהכנת התיק, במידת הצורך.

6. ההליך המשמעותי:

6.1 עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנאשם, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעות, החל על הנאשם.

6.2 המותב הדין בהליך של הטרדה מינית או התנכלות יורכב באופן שיינתן ייצוג למינם של הנאשם ושל הקורבן.

6.3 הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות.

לא יפורסם כל פרט מזהה אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי, לרבות פסק הדין, אלא אם כן יורה בית הדין אחרת.

7. סעדי ביניים:

7.1 נציב הקבילות, בתיאום עם הרשויות המוסמכות באוניברסיטה, מוסמך להורות על נקיטת סעדי ביניים שמטרתם להביא להפרדה בין המטריד לקורבן, באופן שמחד תינתן הגנה לקורבן ומנגד לא ייפגעו יחסי העבודה ו/או הלימודים באוניברסיטה.

סמכות הנציב משתרעת על התקופה שממועד פתיחת החקירה ועד להעברת התלונה לבית הדין המשמעותי.

7.2 עם פתיחת ההליך המשמעותי, מוענקת הסמכות להורות על נקיטת הליכי ביניים למותב היושב בדין.

8. פעולות הסברה וחינוך:

האוניברסיטה תקיים פעילות הסברה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית והדרכים למניעתה.

9. שמירה על סודיות:

האוניברסיטה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הקרבנות, החשודים/הנאשמים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין כגון: חובת האוניברסיטה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינם, החובה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

10. שמירת חומר ארכיוני:

נציב הקבילות יאסוף וירכז נתונים על תלונות שהגיעו אליו במסגרת עבודתו ויכין דו"ח שנתי אשר יוגש לנשיא האוניברסיטה, לרקטור ולמנכ"ל, בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות באוניברסיטה.

חומר החקירה שבידי נציב הקבילות, יישמר כפי שנשמרים פסקי דין של בתי הדין המשמעותיים.

11. תחילתו של נוהל זה ביום אישורו.

12. במידה וקיימת סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות "תקנון המשמעת", יגברו הוראות נוהל זה.

13. נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.