



תקנון למניעת הטרדה מינית
באוניברסיטה הפתוחה

עיצוב העטיפה: זאב פרל, בית ההוצאה לאור

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

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, מנוגדות למדיניות האוניברסיטה הפתוחה (להלן המעסיק), והאוניברסיטה לא תשלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות האוניברסיטה הפתוחה), התשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על-פיו, החוק והתקנות הם שקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 בתקנון זה.

תקנון זה בא להבהיר גם כי קיום יחסים אינטימיים בהסכמה, בין שזמניים ובין שנמשכים, בין אנשים שמתקיימים ביניהם קשרי סמכות וכפיפות אקדמיים ו/או מינהליים, הם בגדר ניגוד עניינים, המסכן את ההליך החינוכי וההכשרתי, יוצר אווירת לימודים ו/או סביבת עבודה בלתי הולמים ועלול להביא לניצול לרעה של מרות.

התקנון עודכן ב- 2 בספטמבר 2018

תוכן התקנון

סעיפים 4-1	מה הן הטרדה מינית והתנכלות?	חלק א
סעיפים 6-5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות	חלק ב
סעיפים 8-7	מדיניות האוניברסיטה הפתוחה ואחריותה	חלק ג
סעיפים 11-9	מניעת הטרדה מינית והתנכלות	חלק ד
סעיף 12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או התנכלו לך?	חלק ה
סעיפים 18-13	הליך תלונה באוניברסיטה הפתוחה וטיפול באחריותה	חלק ו
	שונות:	חלק ז
סעיף 19	עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות	חלק ח
סעיף 20	איסור לקיים יחסים אינטימיים בין מי שמתקיימים ביניהם קשרי סמכות וכפיפות	
סעיף 21	הממונה על יישום התקנון	חלק ט

חלק א: מה הן 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 החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:
- (1) סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- לדוגמה:** ממונה המאיים לפטר עובד/ת אם הם יסרבו לקיים איתו יחסי מין, או מרצה המאיים להכשיל תלמיד/ה בבחינות אם יסרבו לקיים עמו יחסי מין.
- (2) מעשה מגונה.
- לדוגמה:** סטודנט או מרצה הנוגע בעובד/ת 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:
- (I) ניצול של יחסי מרות בעבודה.
- לדוגמה:** מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
- (II) ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.
- לדוגמה:** עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך. תלמיד תיכון בגיר, תלמיד או סטודנט משתקם כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007.
- תלמיד של כהן דת המציג עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות.
- (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 לראות אי-הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.
- (5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין שהראה שהדבר מפריע לו ובין שלא הראה.
- (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:** (א) עובד/סטודנט המפיץ סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין בין עובדים או תלמידים באוניברסיטה, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;
- (ב) עובד/סטודנט המפרסם עריכה גרפית שבה מופיע ראש של עובד/סטודנט אחר, הניתן לזיהוי,

בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של אותו עובד/סטודנט באופן שעלול להשפילו או לבזותו, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות.

(ג) אי-הסכמה

- (1) ככלל, אדם צריך להראות שאינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:
 - (I) סחיטה (פסקה (ב) (1) לעיל);
 - (II) התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב) (5) לעיל);
 - (III) ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל);
 - (IV) ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול – בקטין ובחסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל).
 - (V) ניצול תלותו של המטופל במטפל במסגרת טיפול נפשי או רפואי (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 שהן מותירות תחום "אפור". לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למינותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

- (א) על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור, אם היא מתבצעת במסגרת הלימודים או במסגרת יחסי עבודה:
- (1) מרצה או מי מסגל ההוראה או הסגל המינהלי פוגע בסטודנט/בעובד, ומקור הפגיעה הוא הטרדה מינית.
 - (2) מרצה או מי מסגל ההוראה או הסגל המינהלי פוגע בסטודנט/בעובד, ומקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות מינית או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.
 - (3) מרצה או מי מסגל ההוראה או הסגל המינהלי פוגע בסטודנט/בעובד, ומקור הפגיעה הוא סיוע של סטודנט לסטודנט אחר או סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

לדוגמה: עובדת שקידומה נמנע או שהיא מפוטרת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד אחר.

סטודנטית שתנאי לימודיה או ציוניה נפגעים עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של מרצה או סטודנט אחר.

פגיעה בתנאי העבודה של עובדת - שהתלוננה על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותה מצד עובד אחר.

סטודנטית מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי סטודנט אחר ובשל כך פוגע המרצה או אדם אחר מסגל

ההוראה בתנאי הלימודים שלה או בציוניה.

עובדת מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך.

(ב) הגנת תלונת שווא/ תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) בסעיף זה יוכלו הסטודנט/העובד או הממונה מטעם סגל ההוראה/הסגל המינהלי לטעון להגנתם כי הסטודנט/העובד ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת הלימודים"?

על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת הלימודים" מתקיימת בכל אחת מחמש נסיבות אלה:

(א) במקום הלימודים;

(ב) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק;

לדוגמה: באולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;

(ג) תוך כדי לימודים;

לדוגמה: בנסיעה במסגרת הלימודים, כגון סיור לימודי מחוץ למרכז הלימוד.

(ד) תוך כדי ניצול מרות ביחסי הלימודים בכל מקום שהוא (כגון בביתו של איש מסגל ההוראה).

(ה) באחד מאמצעי התקשורת המקוונת. שהאו"פ מעמידה לצורך הלימודים.

חלק ב: התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

- (א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני הן התנהגויות בלתי חוקיות הפוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.
- (ב) הטרדה מינית והתנכלות, על-פי חוק למניעת הטרדה מינית (התשנ"ח-1998), ולעניין התנכלות – גם על-פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988), הן –
- (1) עברה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו בקנס;
 - (2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות הן עברות משמעת

הטרדה מינית והתנכלות, כמשמעותן בחוק למניעת הטרדה מינית, הן עברות משמעת חמורות לכל דבר ועניין, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להיענש.

יודגש כי בתקנון המשמעת לסטודנטים הובהר כי הטרדה מינית תיחשב עברת משמעת חמורה, וסטודנט שיעבור עברה כזו או מעין זו יהיה צפוי לעונשים הקבועים בתקנון בגין עברת משמעת, מבלי לגרוע מאחריותו על-פי כל דין.

חלק ג: מדיניות האוניברסיטה הפתוחה ואחריותה

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות האוניברסיטה הפתוחה

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות ביחסי הלימודים, מנוגדות למדיניות האוניברסיטה הפתוחה, והאוניברסיטה לא תשלים עמן.

8. אחריות האוניברסיטה הפתוחה

- (א) נוסף על האיסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל על האוניברסיטה הפתוחה אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיה ושל ממונים מטעמה. כמוסד להשכלה גבוהה, האוניברסיטה הפתוחה מחויבת כלפי עובדיה ותלמידיה לנקוט אמצעים סבירים משלושה סוגים, כמפורט בתקנון זה:
- (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (חלק ד להלן);
 - (2) טיפול יעיל בהטרדה מינית או בהתנכלות שהאוניברסיטה הפתוחה ידעה עליהן (חלק ו להלן).
 - (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (חלק ו להלן).
- (ב) על-פי החוק, מוסד להשכלה עיונית לבוגרים שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה כלפי תלמידיו יהיה אחראי לעוולה אזרחית על-פי סעיף 6 לחוק.
- (ג) מינוי אחראים לבירור תלונה ומינוי ממונה ליישום התקנון;
 - (ד) נשיא האוניברסיטה הפתוחה ימנה שני אחראים לפחות לבירור תלונה, שיימנו עם סוג שונה מסגל

- העובדים, לרבות חבר סגל שפרש לגמלאות.
 תפקידו של האחראי וסמכויותיו ייקבעו בהתאם להוראות הדין וכמפורט בתקנון זה, והוא יהיה עצמאי בפעולתו.
- (2) נשיא האוניברסיטה הפתוחה ימנה את אחד האחראים לממונה על יישום תקנון זה, וסמכויותיו ייקבעו כמפורט בתקנון זה (להלן: "הממונה").
- (3) המינוי לאחראי או לממונה יהיה לתקופה קצובה שלא תפחת משלוש שנים, ויתאפשר להאריך את המינוי לתקופות קצובות נוספות ללא הגבלה.
- (ד) אחריות דיקנים, ראשי יחידות ומחלקות אקדמיות ומינהליות באוניברסיטה הפתוחה:
- (1) דיקנים וראשי יחידות ומחלקות אחראים לדווח לאלתר לאחד מן האחראים על כל חשד לביצוע הטרדה מינית ו/או התנכלות אשר נודע להם עליו, ולהושיט לאחראי כל סיוע שיידרש לו לטיפול במידע.
- (2) דיקנים וראשי יחידות ומחלקות, לרבות בעלי תפקידים ו/או נושאי משרה, לא יטפלו בעצמם בחשדות להטרדה מינית ו/או להתנכלות, זולת אם ביקש מהם האחראי לנקוט פעולה.
- (3) דיקנים וראשי יחידות ומחלקות יעדכנו את התתי-יחידות בדבר הוראות סעיף זה.

חלק ד: מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

- (א) האוניברסיטה הפתוחה דורשת מתלמידיה ומכל עובד ו/או ממונה מטעמה להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי הלימודים ולעשות כל שביכולתם כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור סביבת לימודים בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) האוניברסיטה הפתוחה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים.
- (ג) לידיעת הסטודנטים, האוניברסיטה הפתוחה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד שלה להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. כמו כן תאפשר האוניברסיטה הפתוחה לעובדיה להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות, כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על-ידי גורמים שונים, כגון ועדי עובדים רלוונטיים או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם ועדי העובדים

מוצהר בזה כי האוניברסיטה הפתוחה תשתף פעולה עם ועדי העובדים בצעדי הסברה והדרכה לעובדיה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

11. קבלת מידע

- (א) סטודנט זכאי:
 (1) בהתאם לתקנות – לעיין בכל אחד מן המסמכים האלה:

- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;
- מסמכים אלה ימצאו בספרייה, במזכירות המחלקות ובמשרדים של מרכזי הלימוד ברחבי הארץ.
- (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- (ב) עובד יוכל לדרוש לקבל חומר ומידע, כאמור, מהאחראים שמונו לעניין זה ואשר שמם מופיע בסעיף 14 (א).

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

12. אפשרויות הטיפול לפי החוק

- (א) אם אדם סבור שהוטרד מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות:
- (1) **טיפול באחריות האוניברסיטה הפתוחה:** אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת הלימודים באוניברסיטה הפתוחה, הנפגע יכול להגיש תלונה לאוניברסיטה הפתוחה; ההליך לעניין זה מפורט בחלק ו'.
 - (2) **טיפול באחריות המעסיק:** אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעו במסגרת יחסי העבודה, הנפגע יכול להגיש תלונה למעסיק; ההליך לעניין זה מפורט בחלק ו'.
 - (3) **הליך פלילי:** הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
 - (4) **הליך אזרחי:** בתוך שלוש שנים יכול הנפגע להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל בית הדין האזורי לעבודה) נגד:
 - i. המטריד או המתנכל בעצמו;
 - ii. האוניברסיטה הפתוחה, אם לטענתו האוניברסיטה הפתוחה היא האחראית (לעניין אחריות האוניברסיטה הפתוחה – ראו סעיף 8 לעיל).
- (ב) הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל:
- (1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם לזום אחד או יותר מההליכים האמורים.
 - (2) האוניברסיטה הפתוחה יכולה להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותה (פירוט לעניין זה בחלק ו', סעיף 18 (ד) להלן).

חלק ו: הליך תלונה באוניברסיטה הפתוחה והטיפול בה

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

- התלונה יכולה להיות מוגשת על-ידי אחד מאלה:
- (א) עובד או סטודנט שטוען כי ממונה או עובד אחר או סטודנט הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה או יחסי הלימודים בהתאמה;
- (ב) אדם אחר שטוען כי עובד של האוניברסיטה הפתוחה או ממונה מטעמו או סטודנט הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה או יחסי הלימודים בהתאמה;
- (ג) אדם אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (א) או (ב). 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 שמונה לעניין זה.

להלן שמות האחראים, לבירור תלונה של סטודנטים ועובדים:

- הממונה על יישום התקנון למניעת הטרדה מינית ואחראית לבירור תלונות – פרופ' ענבל עופר,

דוא"ל: inbalof@openu.ac.il

סטודנטים/עובדים - במקרה של תלונה ניתן לפנות אל:

- גב' אסנת גץ, מנהלת קמפוס בית בירם, טל' 04-8269201, דוא"ל: osnatge@openu.ac.il

- גב' אגדיר אבו זרקא, מנהלת קמפוס ואדי ערה, טל' 04-6274534, דוא"ל: agadira@openu.ac.il

- ד"ר מושיק לביא, דיקן הסטודנטים, טל' 09-7782196, דוא"ל: moshikl@openu.ac.il

עובדים – במקרה של תלונה ניתן לפנות גם אל:

- דינה נוסבאום, היחידה לפיתוח אקדמי, טל' 09-7781817, דוא"ל: dinanu@openu.ac.il

- אתי בן אפריים, המחלקה לסוציולוגיה, מדע המדינה ותקשורת, טל' 09-7781943,

דוא"ל: ettyben@openu.ac.il

סגל ההוראה - במקרה של תלונה ניתן לפנות גם אל:

- ד"ר דנה קחטן, המחלקה לסוציולוגיה, מדע המדינה ותקשורת, טל' 09-7781743,

דוא"ל: danakc@openu.ac.il

לסיוע נוסף

מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית – השרון

קו סיוע לנשים: 1202; קו סיוע לגברים: 1203

דואר אלקטרוני: HinucH@1202sharon.org.il

סעיף זה עודכן ב-8.5.2018

(ב) אם האחראי הוא הנילון (האדם שמתלוננים עליו) או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים

בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי (לפי סעיף 17 (ג) להלן), או לאחראי אחר, ובהיעדרם –

למנהל אחר באוניברסיטה הפתוחה (אם הגיש את התלונה למנהל כאמור, מנהל זה יפעל על-פי הוראות

חלק זה כפי שאמור לפעול האחראי).

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

(א) פירוט זהותם של המעורבים במקרה ושל עדים, אם ישנם;

(ב) פירוט מקום האירוע;

(ג) פירוט מועד האירוע;

(ד) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית – יש לפרט אחד מאלה:

(1) אם המוטריד הראה למטריד שהתנהגות מפריעה לו;

(2) אם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכדומה.

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 מגיש התלונה מטעמו יאשר את תוכן הרישום של האחראי בחתימת ידו;
 - (3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. בירור התלונה

- (א) משהתקבלה תלונה, יפעל האחראי כדלקמן:
 - (1) יודיע למתלונן 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, הנילון והעדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה. האחראי יערוך פרוטוקול לשיחות שיקיים.
- (ב) לצורך בירור התלונה האחראי יהא רשאי לדרוש מעובד האוניברסיטה הפתוחה או סטודנט שלה להמציא כל מסמך ו/או מידע הנוגע לתלונה.
- (ג) אחראי לא יטפל בתלונה כאשר יש לו נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. אחראי שיש לו נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שמינתה האוניברסיטה הפתוחה למלא מקומו, ובהיעדר אחד מאלה – למנהל אחר באוניברסיטה הפתוחה. אם האחראי העביר את הטיפול למנהל אחר כאמור, יפעל מנהל זה כפי שאמור לפעול האחראי 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 האחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה, אלא אם הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על־פי דין;
 - (2) לא ישאל האחראי שאלות בקשר לעברו המיני של מתלונן, עבר 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 לנילון עוול בלתי ניתן לתיקון.
- (3) האחראי ינחה 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.
- (4) האוניברסיטה הפתוחה תגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בתנאי העבודה או הלימודים ובתנאים הנלווים להם כתוצאה מהגשת התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת העבודה או הלימודים באוניברסיטה הפתוחה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר תפעל האוניברסיטה הפתוחה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין.
- (5) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק ללא דיחוי סיכום בכתב של בירור התלונה בצירוף המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהנושאים המפורטים להלן בסעיף 18 (א) ו־ (ד).
- (6) היה נילון עובד של קבלן כוח אדם והועסק בפועל באוניברסיטה הפתוחה, או עובד של קבלן שנותן שירות באוניברסיטה הפתוחה, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעסיק.
- (7) נודע לאוניברסיטה הפתוחה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת הלימודים ו/או העבודה באוניברסיטה הפתוחה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, תעביר את המקרה לבירור של האחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראי או נודע לאחראי או דווח לו 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 המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- (א) קיבלה האוניברסיטה הפתוחה את סיכומו והמלצותיו של האחראי על-פי סעיף 17 (ז), תחליט בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על שבעה ימי עבודה להפעיל את הסמכויות שבידיה לגבי כל אחד מאלה:
- (1) מתן הוראות למעורבים במקרה, לרבות כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי העבודה או הלימודים והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בתנאי העבודה או הלימודים והתנאים הנלווים להם, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות.
 - (2) פתיחה בהליכים משמעותיים, כמפורט בתקנון המשמעת ועל-פי הליכי המשמעת הרלוונטיים לעובדים ולסטודנטים באוניברסיטה הפתוחה.
 - (3) מיצוי ההליכים המשמעותיים אצל נשיא האוניברסיטה בהסכמת הצדדים.
 - (4) אי-נקיטת כל צעד שהוא.
- (ב) האוניברסיטה הפתוחה תפעל ללא דיחוי לביצוע ההחלטה לפי סעיף קטן (א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתה למתלונן, לנילון ולאחראי; כן תאפשר האוניברסיטה הפתוחה למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- (ג) האוניברסיטה הפתוחה רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה ולמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאית האוניברסיטה הפתוחה לדחות את ההחלטה, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה; עשתה כן:
- (1) תמסור על כך הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי;
 - (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל האוניברסיטה הפתוחה על-פי הוראות סעיף 17 (ו);
 - (3) בתום ההליכים תקבל האוניברסיטה הפתוחה החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם והועסק בפועל באוניברסיטה הפתוחה, או היה הנילון עובד של קבלן שירות והוצב במתקני האוניברסיטה, רשאים האוניברסיטה הפתוחה והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז: שונות

19. עיקר ההוראות המשמעתיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות

עברות משמעת לעניין הטרדה מינית והתנכלות לסטודנטים ו/או לעובדים ייחשבו עברות משמעת חמורות לכל דבר ועניין. ביצוע עברות אלה עלול להיות עילה לפיטורים של מי מעובדי האוניברסיטה הפתוחה שיעבור עברות מעין אלה ועילה להרחקה מהאוניברסיטה לצמיתות של סטודנטים שיעברו עברות אלה.

חלק ז: איסור לקיים יחסים אינטימיים בין מי שמתקיימים ביניהם קשרי סמכות וכפיפות

20.

- (א) עובד באוניברסיטה הפתוחה שהוא בעל סמכות (להלן: "בעל הסמכות") יימנע מכל יחסים אינטימיים עם הכפוף לו כל עוד מתקיימים ביניהם קשרי סמכות וכפיפות אקדמיים ו/או מינהליים. לעניין סעיף זה:
- "כפוף" – סטודנט/ית באוניברסיטה, עובד/ת באוניברסיטה, לרבות עובד זמני, ארעי, בחוזה אישי, עובד קבלן כוח אדם או כל קבלן המעניק לאוניברסיטה שירותים.
- "קשרי סמכות" – כל מי שנוטל חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה ישירה או עקיפה כלשהי בענייני הכפוף הן אקדמית והן כלכלית.
- (ב) נוצרו יחסים אינטימיים כאמור, על בעל הסמכות לנתק לאלתר כל קשרי סמכות עם הכפוף לו או לדווח לאלתר לגורם האקדמי או המינהלי (לפי העניין) הממונה עליו בדבר קיומם של היחסים האינטימיים, כדי שזה יפעל לניתוק קשרי הסמכות ביניהם בכל דרך סבירה, מתוך הקפדה למנוע עד כמה שניתן פגיעה בכפוף.
- (ג) לאחר שנמסר הדיווח הנ"ל לממונה, הגורמים הנוגעים לעניין ישתפו פעולה עמו ועם הנהלת האוניברסיטה לשם ניתוק קשרי הסמכות, מתוך התחשבות בצורכי הכפוף ובתיאום עמו.
- (ד) הפרה של הוראות סעיף 20 (א) ו-(ב) לעיל מהווה עבירת משמעת חמורה של בעל הסמכות, והפרה של הוראת סעיף 20 (ג) מהווה עבירת משמעת חמורה של הממונה ו/או הכפוף לפי העניין, והאמור בסעיף 19 בתקנון יחול גם על סעיף זה.
- (ה) הוראות סעיף זה אינן חלות על בני זוג נשואים או ידועים בציבור, הכפופים לנוהל האוניברסיטה בדבר העסקת קרובי משפחה.

חלק ט: הממונה על יישום התקנון

21.

- (א) בנוסף לתפקידיו של הממונה כאחראי לבירור תלונה, כמפורט בתקנון זה, הממונה יהיה אחראי, בין היתר:
- (1) לקיים פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות, אחת לשנה לפחות. פעולות כאמור יכול שייעשו באמצעי טכנולוגי, כגון לומדה ממוחשבת.
 - (2) הממונה יביא לידיעת כל תלמיד, סטודנט ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות ותקנון זה, וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
 - (3) יביא לידיעת כלל המנהלים את החובה להעביר כל מידע על הטרדה מינית או התנכלות, שהגיע לידיעתם, לידי האחראי לבירור תלונה או לממונה, והכל כמפורט בסעיף 8'ד לתקנון.
 - (4) ידאג שכל אחראי, שמונה לפי תקנון זה, יעבור בסמוך למינוי תכנית השתלמות בהיקף שלא יפחת מ-18 שעות.
 - (5) לייעץ לרשויות האוניברסיטה, לבעלי תפקידים ולראשי יחידות בנושאי מניעה וטיפול בהטרדה מינית באוניברסיטה.

- (6) יגיש אחת לשנה לנשיא, לוועד המנהל, לסנט, לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי של הכנסת דין וחשבון ובו פירוט הפעולות השונות שנקטה האוניברסיטה למניעת הטרדה מינית בתחומה, מספר התלונות שהוגשו לאחראים באוניברסיטה ואופן הטיפול בהן; בדין וחשבון האמור לא ייכללו פרטי מידע שיאפשרו לזהות את המתלונן, הנילון ואנשים אחרים המעורבים בתלונה. העתק של הדין וחשבון יימסר למועצה להשכלה גבוהה.
- (7) כל פעולה הדרושה ליישום תקנון זה ולמניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה הפתוחה.

יוסי מאורי
סמנכ"ל משאבי אנוש

פרופ' קובי מצר
נשיא האוניברסיטה הפתוחה