

**תקנון למניעת הטרדה מינית**

**1. מטרה**

מטרת תקנון זה להבטיח כי המכללה האקדמית נתניה תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

הטרדה מינית והתנכלות כאמור פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים; הן פוגעות ביחסי העבודה ובסביבת הלימודים; הן מהוות בנוסף לכך עבירה פלילית, עילה לתביעה נזיקית וכן מהוות עבירת משמעת חמורה.

כל האמור בתקנון זה בלשון זכר חל על בני שני המינים ולהפך.

**2. הגדרות**

בהוראה זו:

”מכללה” המכללה האקדמית נתניה.

”החוק” החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ”ח – 1998.

”הטרדה מינית” כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, מצד עובד או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים. החוק מצורף לנוהל זה כנספח.

”התנכלות” כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, מצד עובד או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

”מקום העבודה או הלימודים” המכללה, מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המכללה לרבות פעילות למען הקהילה, פעילות של מעורבות חברתית ופעילות אחרת מטעם המכללה אף אם אינה כרוכה בלימודים או עבודה; כל מקום אחר תוך כדי עבודה או לימודים; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.

מי שעל פי הנטען בתלונה דיווח או מידע בוצע כלפיו מעשה שיש בו הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת מקום העבודה או הלימודים. "נפגע"

מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה/הפנייה הינו עובד או תלמיד והוגשה נגדו תלונה/פנייה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות. "נילוך"

הרקטור – כאשר הנילוך נמנה על הסגל האקדמי, המנכ"ל- כאשר הנילוך נמנה על הסגל המנהלי והטכני, דיקן הסטודנטים – כאשר הנילוך הוא תלמיד. "הגורם המוסמך"

במקרה בו הגורם המוסמך נוגע באופן אישי לנושא התלונה או שקיימת נגיעה אישית או כפיפות ישירה בינו לבין מי מהמעורבים בתלונה, או שקיימות נסיבות אחרות המעוררות חשד לניגוד עניינים, ימנה נשיא המכללה גורם מוסמך אחר לצורך הטיפול בתלונה לאחר התייעצות עם הנציבה.

נציבה/ה הקבילות לענייני הטרדה מינית. "הנציבה"

דיקן, סגן דיקן, ראש חוג/תכנית, מנהל המכללה, מרכז בית ספר, מנהל יחידה מנהלית, ראש מדור. "ממונה"

מי שנמנה על הסגל האקדמי של המכללה, מי שנמנה על הסגל המנהלי והטכני של המכללה וכן כל מי שמתקיימים בינו לבין המכללה יחסי עובד ומעביד, לרבות עובד זמני, עובד ארעי, עובד קבוע, עובד בחוזה אישי ולרבות כל עובד כהגדרתו בחוק לרבות עובד של קבלן כוח אדם וכן עובד של קבלן שירות, וכן כל מי שפועל מטעם המכללה או עבורה. "עובד"

מי שביום האירוע נמנה על אחד מאלה : "תלמיד"/"סטודנט"

- נרשם ללימודים במכללה ונתקבל על ידה כתלמיד לרבות לימודים במכינות, במסגרות לימודים מיוחדות ובמסלולים תחת פיקוחה של המכללה - 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 הנילון.

"רשויות המשמעת" כפי שהן מוגדרות בכל אחד מתקנוני המשמעת ובכפוף להוראות תקנון זה.

### 3. הטרדה מינית והתנכלות אסורים ומהווים עבירת משמעת

- 3.1. הטרדה מינית או התנכלות הם מעשים אסורים ופסולים. על כל עובד ותלמיד להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה או לימודים ועל כל ממונה לנקוט כל אמצעי מתבקש למניעת מעשים כאמור.
- 3.2. הטרדה מינית או התנכלות מהוות עבירת משמעת חמורה לעניין תקנות המשמעת.

#### מניעת הטרדה מינית כשמתקיימים יחסי מרות

- 3.3. יחסי מרות כוללים גם את המצבים הבאים: הוראה, הנחיה אקדמית, הענקת מלגות או הטבות אחרות, פיקוח, ניהול, מעורבות בקבלת החלטות בנוגע לקידום אקדמי או מנהלי, הן בקשר ללימודים והן בקשר לעבודה.
- 3.4. במקרה של יחסי מרות, כל הצעה בעלת אופי מיני היא הטרדה מינית, גם ללא הבעת חוסר עניין על ידי הצד הנתון למרות. קיום מערכת יחסים אינטימית במצב של יחסי מרות היא אסורה ומהווה עבירת משמעת.
- 3.5. אם הצדדים מעוניינים בקיום מערכת יחסים אינטימית במסגרת יחסי מרות, חובה על שני הצדדים לדווח על כך לנציבה בזמן אמת. הנציבה תמליץ לגורם המוסמך על צורך בהפרדה או נקיטת פעולות אחרות, ככל הניתן מבלי לפגוע בצדדים.

### 4. מינוי הנציבה

- 4.1. נשיא המכללה, לאחר התייעצות עם רקטור המכללה ומנהל המכללה, ימנה נציבת קבילות לתקופה שתיקבע בכתב המינוי. נציבת הקבילות תהיה עובדת קבועה של המכללה. ככל שניתן תמונה אישה לתפקיד. הנציבה תעבור הכשרה מגורמי מקצוע מתאימים בהיקף שלא יפחת מ- 18 שעות. הנציבה תהנה מעצמאות מלאה במילוי תפקידה ותהא אחראית על יישום הוראות התקנון ועל טיפול בתלונות כנגד הסגל האקדמי. בנוסף תמונה נציבה לטיפול בתלונות כנגד סטודנטים, ונציבה לטיפול בתלונות כנגד הסגל המנהלי.

תפקידיה של הנציבה הם :

- 5.1 להמליץ ולייעץ לרקטור ולמנהל המכללה בכל הנוגע למניעת הטרדה מינית והתנכלות במכללה ולהעלאת המודעות של הסטודנטים והעובדים להוראות הדין.
- 5.2 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות ולבררם לשם מתן המלצות לגורם המוסמך באשר לדרכי הטיפול בהם.
- 5.3 להעביר תלונות שנמצא להן בסיס מתאים לטיפול במסגרת הליך משמעותי.
- 5.4 לתת מידע, הדרכה וייעוץ לפונים אליו ולהפנותם לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר במקרה הצורך.
- 5.5 להורות על נקיטת סעדי ביניים, כמפורט בתקנון זה, עד לסיום בירור התלונה.

6. הטיפול בתלונה, בפנייה ובדיווח

- 6.1 הגשת התלונה ובדיקתה
  - 6.1.1 תלונה, פנייה, דיווח או שמועה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות (להלן: "התלונה") תופנה לנציבה. כל ממונה אשר נודע לו בכל דרך שהיא על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, יעביר את המקרה לבירור הנציבה.
  - 6.1.2 את התלונה ניתן להגיש בכתב או בע"פ. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה ע"י הנציבה, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. הנציבה תמסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב. כלל רישומי הנציבה והחומר הנאסף על ידה הינם חסויים ואין להעבירם ו/או לאפשר עיון בהם אלא לצורך בירור התלונה על פי תקנון זה.
  - 6.1.3 הנציבה תיידע את המתלונן ואת הנפגע באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק, כן תודיע לנפגע, כי הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירה פלילית ועוולה אזרחית, וכי באפשרותו, ללא קשר להליך המשמעותי, להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית.
  - 6.1.4 הנציבה אשר דווח לה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות - תפתח בהליכי בדיקה. הנציבה תפעל לבירור כל פנייה, גם כאשר הפניה היא אנונימית וגם כאשר הנפגע מסרב לשתף פעולה, וזאת במידת האפשר ובכפוף לשיקול דעתה. הנציבה תתעד כל פניה אליה, את כל הפגישות ואת כל הליכי הבירור שקיימה. הנציבה תתעד את שיקוליה במהלך הבדיקה, גם כאשר ההחלטה הינה להימנע מפעולה.

- 6.1.5. עם קבלת תלונה על ידי נפגע תחל הנציבה בבירורה ובמסגרת זו תזמן את הנילון, תביא בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו.
- 6.1.6. הוגשה התלונה ע"י מתלונן שאינו הנפגע – תברר הנציבה את העובדות הכלולות בתלונה עם הנפגע בטרם פניה לנילון.
- 6.1.7. לצורך חקירת התלונה רשאית הנציבה לזמן לבדיקה בפניה את מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך בנוגע בתלונה. מי שזומן כאמור חייב לסייע לנציבה ולהשיב לשאלותיה תשובות אמת מלאות, אלא אם כן יש בתשובותיו כדי להעמידו בסכנה של העמדה לדין פלילי. הפרת חובה זו על ידי עובד או תלמיד מהווה עבירת משמעת לעניין תקנות משמעת.
- 6.1.8. הנציבה תקיים את הבדיקה ביעילות, ועד כמה שניתן ברציפות, עד להשלמתה.
- 6.1.9. במהלך הבדיקה יישמרו, ככל האפשר, כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנפגע, הנילון וכל אדם אחר. הנציבה וכל אדם אליו פנתה במסגרת הבדיקה לא יגלו מידע שהגיע אליהם במהלך הבירור, אלא אם כן הנציבה תהא חייבת לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי דין. הפרת הוראה זו מהווה עבירת משמעת.
- 6.1.10. סברה הנציבה כי נסיבות המקרה מצדיקות הזדקקות למומחה לשם בירור התלונה – היא רשאית לפנות למומחה כאמור, כגון פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיוצ"ב.
- 6.1.11. הנציבה לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. במקרה זה יועבר הטיפול לנציבה האחרת. אם גם הנציבה האחרת בעלת נגיעה אישית כאמור, במקרה זה ימונה לה חליף או ממלא מקום, לרבות מי שאינו עובד, שיהיו לו כלל הסמכויות המוקנות לנציבה ויחולו עליו כלל החובות החלות על הנציבה. החליף או ממלא המקום ימונה ע"י מנהל המכללה, לאחר התייעצות עם הגורם המוסמך.
- 6.2. בתום הבדיקה תגיש הנציבה לגורם המוסמך סיכום בכתב של בירור התלונה ותפרט המלצותיה לגבי המשך הטיפול בה.
- 6.3. אמצעי ביניים
- 6.3.1. הנציבה, בתיאום עם הגורם המוסמך, רשאית להורות על נקיטת אמצעי ביניים שמטרתם להגן על המתלונן ו/או הנפגע, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בקידום האקדמי, בענייני עבודה או בענייני לימודים כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או יחסי לימודים. בין היתר רשאית הנציבה, בתיאום כאמור לעיל, להרחיק את הנילון מן הנפגע, ככל שניתן וככל שנראה לה לנכון בנסיבות העניין.

## 6.4. גניזת התלונה על ידי הנציבה

6.4.1. הנציבה רשאית להורות על גניזת התלונה בהתקיים אחד מן התנאים

הבאים:

6.4.1.1 אם מצאה כי אין ממש בתלונה או שאין אפשרות לבררה.

6.4.1.2 אם הנפגע ביקש לבטל את התלונה או לא לחקור בה, ובלבד

שהנציבה השתכנעה כי אין מקום לנקיטת הליכים נוספים, וכי

בקשת הנפגע הוגשה מרצונו החופשי, ששוכנע כי אין מקום לתלונה,

בלא כפיה או השפעה פסולה אחרת, ולאחר שהבין כי אין מקום

לתלונה. החלטת הנציבה ושיקוליה יתועדו על ידה.

6.4.2. החליטה הנציבה לגנוז את התלונה, תיתן על כך הודעה מנומקת בכתב

לנפגע, למתלונן (אם התלונה הוגשה על ידי מתלונן שאינו הנפגע), לנילון,

ולגורם המוסמך. על החלטת הנציבה לגנוז תלונה ניתן לערער תוך 30

יום לגורם המוסמך.

6.4.3. במקרה של גניזת התלונה תורה הנציבה על העברת כל המסמכים לתיק

סודי, שיוחזק במקום שייועד לכך. בתיק האישי של הנילון לא יישמר כל

תיעוד, למעט במקרים בהם החליטה הנציבה אחרת מטעמים שיירשמו.

הנציבה תודיע לנילון על החלטתה כאמור. הנילון רשאי לערער על

ההחלטה בפני הגורם המוסמך בתוך 15 יום.

## 7. נקיטת אמצעים

7.1. מסרה הנציבה לגורם המוסמך את סיכומיה והמלצותיה – יחליט הגורם

המוסמך בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות

שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

7.1.1. מתן הוראות למעורבים, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים, הרחקת

הנילון מן הנפגע, ונקיטת הצעדים הנחוצים כדי למנוע הישנות המעשה

של הטרדה מינית או התנכלות ו/או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה

לנפגע עקב ההטרדה או ההתנכלות.

7.1.2. פתיחת הליכים משמעותיים לפי תקנות המשמעת.

7.1.3. אי נקיטת אמצעי כלשהוא.

7.2. הגורם המוסמך ימסור הודעה מנומקת על החלטתו כאמור לעיל לנפגע,

למתלונן (אם הוגשה התלונה ע"י מתלונן שאינו הנפגע), לנילון ולנציבה

ויאפשר לנפגע ולנילון לעיין בסיכום הנציבה ובהמלצותיה.

7.3. הגורם המוסמך רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו או לעכב את

ביצועה, ואם עשה כן – ימסור על כך הודעה מנומקת למנויים בסעיף 7.2 לעיל.

- 7.4. הגורם המוסמך רשאי לדחות את מתן ההחלטה, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים משמעותיים ואו משפטיים הנוגעים לנשוא התלונה, ואם עשה כן – ימסור על כך הודעה למנויים בסעיף 7.2 לעיל.
- 7.5. השתמש הגורם המוסמך בסמכותו לדחות את מתן ההחלטה כאמור – יהיה רשאי להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 6.3 לעיל, ובכלל זה יהיה רשאי לבטל אמצעי הביניים עליהם הורתה הנציבה, לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע במקומם אמצעים אחרים.
- 7.6. הגורם המוסמך לא יהיה חייב לקבל את המלצותיה של הנציבה.
- 7.7. לגורם המוסמך מוקנות כלל הסמכויות המוקנות לנציבה.
- 7.8. היה סבור הגורם המוסמך כי הבדיקה לא מוצתה על ידי הנציבה – רשאי יהיה להחזיר את בירור העניין לנציבה להשלמת הבדיקה.
- 7.9. הגורם המוסמך רשאי להאציל סמכויותיו לעיל – כולן או מקצתן, בין באופן כללי ובין במקרה מסוים או בסוג מסוים של מקרים – לאחר, לרבות לנציבה ולרבות למי שאינו עובד.

## 8. ההליך המשמעותי

- 8.1. הוחלט על פתיחת ההליך משמעותי נגד הנילון – תעביר הנציבה לגורם המוסמך את כל החומר הרלבנטי לתלונה לרבות נספחיה (ואם הוגשה בעל פה – רישום התלונה), תגובת הנילון, רישום שערכה הנציבה במהלך הבדיקה והמלצותיה לטיפול, פירוט של אמצעי הביניים שננקטו- אם ננקטו. ההליך המשמעותי ייפתח בתוך 30 יום. במידת הצורך תסייע הנציבה בהכנת הקובלנה.
- 8.2. המותב הדן בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות יורכב במידת האפשר באופן שייתן ייצוג הולם לשני המינים. חבר אחד לפחות במותב יהיה בעל הכשרה משפטית.
- 8.3. עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנילון, יהא הנילון זכאי לקבל לידיו, על פי בקשתו, את כל חומר הבדיקה שנאסף על ידי הנציבה במסגרת הבדיקה. הנילון יהיה רשאי להיות מיוצג על ידי עורך דין. ההליך המשמעותי, ינוהל בהתאם לתקנון המשמעת, ככל הניתן ברציפות וללא דיחוי. רשויות המשמעת יעשו כל מאמץ ליתן החלטותיהם בהקדם האפשרי.
- 8.4. נפגע רשאי להיות נוכח בדיונים המשמעותיים הנוגעים בעניינו. הקובל יעדכן את הנפגע בשלבי הטיפול בהליך המשמעותי, ויאפשר לו להביע את עמדתו לפני הליכי פשרה ככל שיעשו, אם כי לא תהיה כל חובה לקבל עמדה זו.
- 8.5. נפתח ההליך משמעותי נגד הנילון – מוענקת הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים למותב היושב בדין, והוא יהיה רשאי לבטל אמצעי הביניים עליהם הורו הנציבה או הגורם המוסמך, לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע במקומם אמצעים אחרים.

8.6. הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעתי – ייגזר עליו העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או העונשים הבאים: אזהרה בכתב או בעל פה, נזיפה, תשלום פיצוי כספי לנפגע, השעיה מהעבודה לתקופה קצובה, הרחקה מלימודים לתקופה קצובה או לצמיתות, פיטורין עם או בלי פיצויים ו/או קצבה ו/או מענק.

8.7.

8.7.1. הדיון בהליך המשמעתי ייערך בדלתיים סגורות.

8.7.2. לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע לנפגע או לנילון שלא הורשע בהליך המשמעתי, ואשר נחשף במסגרת ההליך המשמעתי, לרבות פסק הדין, אלא אם כן יורה בית הדין המשמעתי אחרת. בית הדין מוסמך להטיל הגבלות נוספות על פרסום ו/או גילוי מידע. רשות המשמעת תפרסם לידיעת העובדים והסטודנטים תקציר של החלטותיה, בהשמטת כל פרט מזהה של הגורמים המעורבים. רשות המשמעת רשאית להורות, בהחלטה מנומקת, על פרסום מצומצם יותר של החלטה.

## 9. תלונה שהוגשה בחוסר תום לב

הגשת תלונה שלא בתום לב, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהוות עבירת משמעת לעניין תקנות המשמעת, ומי שהורשע בעבירה כאמור בהליך משמעתי, דינו – העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 8.6 לעיל.

## 10. שמירה על סודיות

10.1. המכללה וכל הפועלים מטעמה, יכבדו את פרטיותם של המתלוננים, הנפגעים והנילונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין וביניהם האינטרס למנוע תופעות של הטרדה מינית והתנכלות שמקורה בהטרדה מינית. חומר הבדיקה והדיון המשמעתי יהיו חסויים ויישמרו בהתאם. הפרת הוראת הסודיות מהווה עבירת משמעת.

## 11. פעולות הסברה וחינוך

11.1. המכללה תפעל לקיום פעולות הסברה וחינוך, למניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות אחת לשנה לפחות. כן תפרסם המכללה בקמפוס במודעות לסטודנטים ולעובדים את זהותה של הנציבה, את תפקידה ואת דרכי הפנייה אליה. המכללה תביא לידיעת ממונים, עובדים ותלמידים את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות, את חובת המעסיק על פי החוק למניעת הטרדה מינית ואת הוראות תקנון זה.



- 11.2. הרקטור ומנהל המכללה, בהתייעצות עם הנציבה, אחראים לביצוע הוראה זו.
12. הנציבה תאסוף ותרכז נתונים על תלונות שהגיעו אליה במסגרת עבודתה ותגיש לרקטור ולמנהל המכללה דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות במכללה. הנציבה תגיש אחת לשנה לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקידום מעמד האישה ושוויון מגדרי בכנסת, דין וחשבון ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקט המוסד למניעת הטרדה מינית בתחומו וכן מספר התלונות שהוגשו ואופן הטיפול בהן. בדין וחשבון לא יכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילון ואנשים אחרים המעורבים בתלונה. העתק של הדין וחשבון יועבר גם למועצה להשכלה גבוהה.
13. חומר הבדיקה שבידי הנציבה יישמר כפי שנשמרים פסקי דין של בתי הדין המשמעתיים, בשים לב לחובה לכבד את פרטיותם וכבודם של המתלוננים, הקורבנות והנילונים.
14. תחילת תוקפו של תקנון זה ביום אישורו.
15. במידה שקיימת סתירה בין הוראות תקנון זה לבין הוראות תקנון המשמעת, יגברו הוראות תקנון זה.
16. תקנון זה בא להוסיף על הוראות הדין ולא לגרוע מהן.
17. לתקנון מצורפים כנספחים:
- 17.1. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
- 17.2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח - 1998, כולל התקנון לדוגמה שבתוספת התקנות, ובו הסבר ודוגמאות של התנהגות המהווה הטרדה מינית.