



פברואר 2015

נוהל למניעת הטרדה מינית

1. מטרה:

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזקין. כן קובעות התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח – 1998, כי הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות.

מטרת ניהול זה להבטיח, כי מכללה אקדמית גליל מערבי תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית ותשמש מקום מוגן לשמירה על כבוד האדם וחירותו, פרטיותו ומתן שוויון הזדמנויות בעבודה ובלמודים.

2. הגדרות:

לעניין ניהול זה -

"המכללה" המכללה האקדמית גליל מערבי.

"החוק" החוק למניעת הטרדה מינית, 1998 וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988 וחוק כבוד האדם וחירותו.

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

"הטרדה מינית" כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה הנ"ל, מצד חבר סגל מנהלי/ אקדמי עובד או סטודנט או כלפי אחד מהם, כולל עובד קבלן או נותן שירות כלפי אחר או מי מטעמו במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

"התנכלות" כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מצד חבר סגל מנהלי/ אקדמי עובד או סטודנט כולל עובד קבלן או מי מטעם המכללה כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

"מסגרת מקום העבודה או הלימודים" המכללה או כל 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; תוך כדי עבודה או לימודים; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.

"נפגע" מי שטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

"נילון" מי שיוחס לו בתלונה מעשה של הטרדה מינית או התנכלות, וביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו עובד או תלמיד או נותן שירות.

"ממונה" לענייני הטרדה מינית.



"עובד" מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין המכללה יחסי עובד ומעביד, לרבות עובד זמני, עובד ארעי, עובד קבוע, עובד בחוזה אישי וכן כל מי שפועל מטעם המכללה ובשמה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה ולרבות עובד של קבלן כח-אדם.

"נותן שירות" מי שמספק שירות למכללה ואינו "עובד" כהגדרתו לעיל, עובדו של נותן שירות כאמור או מי שפועל מטעם נותן השירות, בשמו או עבורו.

- "תלמיד" מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה:
- נרשם ללימודים במכללה ונתקבל על ידה כתלמיד לרבות לימודים במכינות ובמסגרת לימודי חוץ, 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.

"נשיא", "מנכ"ל", "דיקאן" מנהל משאבי אנוש" - הנשיא, המנכ"ל, הדיקאן ומנהלת משאבי אנוש של המכללה.

3. הטרדה מינית והתנכלות אסורים ומהווים עבירת משמעת חמורה

- 3.1 הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בחוק או כמשמען בתקנון זה הם מעשים אסורים ופסולים.
- 3.2 הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בתקנון זה מהוות עבירת משמעת חמורות לעניין תקנות משמעת.

4. מינוי "ממונה":*

- 4.1 המנכ"ל, לאחר התייעצות עם הנשיא, הדיקאן ומנהלת משאבי אנוש ימנה ממונה (בהתאם לקבוע בתקנה 4 לתקנות) שהינה האדם המתאים ביותר לטפל בבעיות אישיות ומשפטיות מורכבות ורגישות המתעוררות סביב הטרדות מיניות/ התנכלויות. שם הממונה יפורסם על לוח המודעות בקמפוס המכללה.
- 4.2 המנכ"ל, לאחר התייעצות עם הנשיא, הדיקאן ומנהלת משאבי אנוש רשאי יהיה לבטל את המינוי של הממונה גם לפני תום תקופת המינוי.
- * מעבר ל-2000 סטודנטים קיימת חובה למנות 2 ממונות.

5. תפקידי הממונה:

- 5.1 לשמש גורם מייעץ ומדריך בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית במכללה והטיפול בהם.
- 5.2 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה
- 5.3 לברר את התלונה ולטפל בה.
- 5.4 להמליץ למעביד כיצד לטפל בה.
- 5.5 להעביר את התלונה להליך משמעת, היה ונמצא לכך בסיס מתאים.
- 5.6 להורות על נקיטת סעדי ביניים כאמור בסעיף 7.1 לנוהל זה.
- 5.7 להפנות את הקורבן, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר.
- 5.8 לייעץ ולהדריך עובדים הפונים אליה בכל הקשור להטרדה מינית או התנכלות.



6. הטיפול בתלונה:

6.1 הגשת התלונה ותקירתה

- 6.1.1 תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות (להלן "התלונה") יש להפנות לממונה בכתב או בע"פ.
- 6.1.2 במידה והמתלוננת/מבקש/ת להתייעץ בשלב ראשון ולא לפתוח בבירור – זכות/תה המלאה.
- 6.1.3 תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לממונה תוך 3 שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע מתמשך, ניתן להגיש תלונה בכל שלב.
- 6.1.4 התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל פה. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי הממונה, והמתלונן יחתום על רישום לאימות תוכנו. (ניתן למתלונן עותק חתום גם על ידו מתוארך) רישומי הממונה יישמרו במקום בטוח.
- 6.1.5 הממונה אשר דווח לה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לה תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, תפתח בהליכי בירור התלונה ללא דיחוי, ברציפות עד השלמתו.
- 6.1.6 במהלך הבירור תזמן הממונה את הנילון, תביא בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו. הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע – תברר האחראית את העובדות הכלולות בתלונה עם הנפגע בטרם פניה לנילון, ותפנה לנילון לקבלת תגובתו רק לאחר שתקבל הסכמתו של הנפגע לכך.
- 6.1.7 לצורך חקירת התלונה רשאית הממונה לזמן לבירור מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה.
- 6.1.8 סברה הממונה כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, תהיה רשאית להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב, על-מנת שיברר את המקרה נשוא התלונה ויגיש ממצאיו למנכ"ל/נשיא/דיקאן/מנהל מש"א (ע"פ נשוא התלונה).
- 6.1.9 על הממונה להעביר למעביד המלצות מנומקות כיצד ראוי להמשיך לטפל בתלונה ביחד עם סיכום בירור התלונה ובמקביל תידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בתלונה ע"פ חוק.
- 6.1.10 הממונה לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנשוא התלונה או למעורבים בה.
- 6.1.11 נבצר מהממונה לברר את התלונה מכל סיבה שהיא תובא התלונה לבירור המנכ"ל- במידה ומדובר בעובד מנהלי. לנשיא - במידה ומדובר בעובד מהסגל האקדמי, ולדיקאן - במידה ומדובר בסטודנט.



6.1.12 המנכ"ל, הנשיא או הדיקאן אשר הוטלו עליו בירור התלונה יהיו לו כלל הסמכויות המוקנות לממונה ויחולו עליו כל החובות החלות על הממונה.

6.2 בתום הבירור תגיש הממונה למנכ"ל סיכום בכתב של בירור התלונה ותפרט את המלצותיה לגבי המשך הטיפול.

6.3 אמצעי ביניים:

הממונה בתיאום עם המנכ"ל והרשויות המוסמכות במכללה, רשאית להורות על נקיטת אמצעי ביניים שמטרתם להגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה או לימודים כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או לימודים; בין היתר רשאית הממונה בתיאום כאמור לעיל, להרחיק את הנילון מן המתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לה לנכון בנסיבות העניין.

6.4 גניזת התלונה – על ידי הממונה:

6.4.1 הממונה רשאית להורות על גניזת התלונה בכל אחד מאלה:

א. מקום שהממונה סבורה שאין ממש בתלונה, רשאית היא להורות על גניזת התלונה.

ב. מקום שכתוצאה מהחקירה או במהלכה יחליט המתלונן או הקורבן כי אין מקום לתלונתו והוא יבטלה (רק במקרה שהממונה משוכנעת כי בקשת הנפגע הוגשה מרצונו החופשי בלא כפיה או השפעה פסולה אחרת)

6.4.2 על החלטה בדבר גניזת התלונה תשלח הממונה לקורבן ו/או למתלונן (שאיננו הקורבן), לנילון ולמנכ"ל הודעה מנומקת בכתב על החלטתה לגנוז את התלונה. ניתן לערער תוך 15 יום בפני המנכ"ל היה ומדובר במתלונן או קורבן שהינו עובד מנהלי, לנשיא היה ומדובר במתלונן או קורבן שהינו חבר סגל אקדמי, לדיקאן היה ומדובר בתלמיד.

7. נקיטת אמצעים:

7.1 מסרה הממונה למנכ"ל המכללה את הסיכום וההמלצות – יחליט המנכ"ל על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

7.1.1 א. מתן הוראות למעורבים, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים, הרחקת הנילון מן הנפגע, ונקיטת צעדים הנחוצים כדי למנוע הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות ו/או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה לנפגע עקב הטרדה או התנכלות.

ב. פתיחת הליכים משמעותיים לפי תקנות המשמעת.

ג. אי-נקיטת אמצעי כלשהו.

7.1.2 המנכ"ל ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו לנפגע, למתלונן, (אם התלונה הוגשה ע"י מתלונן שאינו הנפגע), לנילון ולממונה. כן יאפשר המנכ"ל למתלונן ולנילון לעיין בסיכום של הממונה ובהמלצותיה.



- 7.1.3 המנכ"ל רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו או לעכב את ביצועה, ואם עשה כן- ימסור על כך הודעה מנומקת בכתב לנוגעים בדבר.
- 7.1.4 המנכ"ל רשאי לדחות את מתן ההחלטה, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים לנשוא התלונה, ואם עשה כן – ייתן על כך הודעה מנומקת בכתב לנוגעים בדבר.
- 7.1.5 המנכ"ל לא יהיה חייב לקבל את המלצותיה של הממונה.

8. ההליך המשמעתי:

- 8.1 הוחלט על פתיחת הליך משמעתי נגד הנילון – תעביר הממונה לקובל/תובע הנוגע בדבר את כל החומר הרלוונטי לתלונה. במידת הצורך תסייע הממונה לקובל/תובע בהכנת התיק.
- 8.2 עם פתיחת ההליך המשמעתי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת החל על הנילון בערכאת השיפוט המשמעטית המוסמכת לדון בעניינו של הנילון.
- 8.3 עם פתיחת ההליך המשמעתי, הנילון יהיה זכאי לקבל לידי, ע"פ בקשתו, את כל חומר החקירה אשר נאסף על ידי הממונה במסגרת החקירה.
- 8.4 נפתח הליך משמעתי נגד הנילון – ניתן יהיה לבטל את אמצעי הביניים ע"פ סעיף 6.3 לשנותו או לסייגו.
- 8.5 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 בע"פ, נזיפה, תשלום פיצוי כספי לנפגע, השעיה מהעבודה לתקופה קצובה, הרחקה מלימודים לתקופה קצובה או לצמיתות, פיטורין עם/בלי פיצויים, עם/בלי קצבה, עם/בלי מענק.
- 8.6 א. הדיון בהליך המשמעתי ייערך בדלתיים סגורות.
ב. לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע לנפגע אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעתי.
ג. בכפוף לאמור בסעיף קטן ב' לעיל, פרסום פסק הדין בהליך המשמעתי יהיה נתון לשקול דעתה של ועדת המשמעת.

9. תלונת סרק וסיוע לתלונת סרק:

הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהוות עבירת משמעת חמורה לעניין תקנות המשמעת, ומי שהורשע בעבירה כאמור בהליך משמעתי, דינו – העונש הקבוע בתקנות המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 8.5 לנוהל זה.



10. פעולות הסברה וחינוך:

המכללה תקיים פעילות הסברה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית והדרכים למניעתה.
מנכ"ל משאבי אנוש בהתייעצות עם הממונה אחראי לביצוע הוראה זו.

11. הוראות כלליות:

- א. הממונה תאסוף ותרכז נתונים על תלונות שהוגשו אליה במסגרת עבודתה ותגיש למנכ"ל דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות במכללה.
- ב. באחריות הממונה לפרסם את התקנון על לוחות המודעות בקמפוס המכללה. כל עובד וכל סטודנט זכאי, על פי בקשתו, לקבל מאת האחראית עותק של החוק, התקנות ונוהל זה.
- ג. תחילת תוקפו של נוהל זה ביום אישורו.
- ד. במידה וקיימת סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות תקנות המשמעת, יגברו הוראות התקנון.
- ה. נוהל זה בא להוסיף על הוראות הדין ולא לגרוע מהן.
- ו. נוהל זה תקף מיום פרסומו, והוא מבטל כל נוהל קודם העוסק במניעת הטרדה מינית, ובכלל זה הנוהל מס' _____ מיום _____

שמירה על סודיות:

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