

נוהל מניעת הטרדה מינית

רקע

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשיוויון בין המינים. המכללה האקדמית להנדסה ע"ש סמי שמעון מחויבת ליצירת סביבה שבה ישנם יחסי כבוד הדדי והגינות כלפי עובדיה, הסטודנטים וכל מי שנמצא עימה בקשרים במסגרת העבודה. המכללה רואה בחומרה רבה כל התנהגות של הטרדה מינית ותעשה ככל שביכולתה למנוע התנהגות זו.

נוהל זה כולל תקנון למניעת הטרדה מינית – בנספח 1, כמתחייב על-פי החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח - 1998. כל האמור בנוהל זה בלשון זכר חל על בני שני המינים.

מטרה

מטרת הנוהל היא לוודא כי המכללה האקדמית להנדסה ע"ש סמי שמעון תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית ו/או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, וכך להסדיר את פעולת הגופים השונים במכללה בנושא זה.

היקף, תחולה ותפוצה

1. **היקף** – היקף הנוהל הוא:
 - מרגע שנודע לאחראי מניעת הטרדה מינית על הטרדה מינית ו/או התנכלות, ועד החלטת הגורם המוסמך לגבי אופן הטיפול במידע ו/או בתלונה.
2. **תחולה** – הנוהל חל על כל עובדי המכללה והסטודנטים במכללה.
3. **הפצה** – נוהל זה יופץ על גבי לוחות המודעות של המכללה ובאתר האינטרנט המכללתי.

הגדרת מושגים

1. **המכללה** - המכללה האקדמית להנדסה ע"ש סמי שמעון (ע"ר)
2. **החוק למניעת הטרדה מינית** - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח- 1998
3. **תקנות למניעת הטרדה מינית**- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח – 1998
4. **חוק שיוויון ההזדמנויות בעבודה** - חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח- 1988
5. **הטרדה מינית** - כהגדרתה בסעיף 3 (א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, מצד עובד או תלמיד או נותן שירות כלפי אחר במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
6. **התנכלות** - כהגדרתה בסעיף 3 (ב) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, מצד עובד או תלמיד או נותן שירות כלפי אחר במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
7. **מסגרת מקום העבודה או הלימודים** – המכללה או כל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המכללה תוך כדי עבודה או לימודים; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.

מהדורה: 01/2015-1
עמוד 1 מתוך 10
עדכון דף: 01/2015-0

שם הנוהל:	מניעת הטרדה מינית
מספר הנוהל:	1100010
אחראי עדכון:	רמ"ח משאבי אנוש

8. **קשרי מרות אקדמיים** – הוראה ישירה (כולל: תרגול, מעבדה, הנחיית פרויקטים), הנחיית עוזרי מחקר ותלמידי מחקר, הענקת מלגות, פרסי לימודים ו/או הטבות אחרות, חברות בוועדות בהן נדונים ענייניו של התלמיד/ה, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהיא בענייניו של התלמיד הנדון.
9. **עובד** - כל מי שמתקיימים בינו לבין המכללה יחסי, וכן כל מי שפועל מטעם המכללה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה ולרבות עובד קבלן כח אדם/שירותים.
10. **נותן שירות** – מי שמספק שירות למכללה ואינו "עובד" כהגדרתו לעיל, עובדו של נותן שירות כאמור או מי שפועל מטעם נותן השירות, בשמו או עבורו.
11. **תלמיד** - מי שביום האירוע נמנה עם כל אחד מאלה:
 - א. נרשם ללימודים במכללה ונתקבל על ידה כתלמיד לרבות לימודים במכינות ובמסגרות לימודים מיוחדות, מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כתלמיד, כולל בחופשות לימודים.
 - ב. הגיש מועמדותו להתקבל כתלמיד ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו ועד קבלת הודעת דחייה.
 - ג. סיים לימודיו, אך טרם קיבל תעודה.
12. **נפגע** – מי שטוען כי הוטרה מינית או כי התנכלו לו במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
13. **נילון** - מי שיוחס לו בתלונה מעשה של הטרדה מינית או התנכלות, וביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו עובד או נותן שירות או תלמיד.
14. **אחראי** – אחראי מניעת הטרדה מינית.
15. **תקנות המשמעת** - תקנון המשמעת החל על הנילון.
16. **ועדת המשמעת** – כפי שהן מוגדרות בכל אחד מתקנוני המשמעת.

סימוכין ותיעוד

נוהל זה מסתמך על החוקים והתקנות להלן, וכפוף להם:

1. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 - http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/245_001.htm
2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998 - http://www.nevo.co.il/law_html/law01/245_002.htm
3. חוק שיוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 - http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/p214m1_001.htm
4. תקנון המשמעת לסטודנטים ותקנוני המשמעת לסגל האקדמי ולסגל המנהלי

מהדורה: 01/2015-1
עמוד 2 מתוך 10
עדכון דף: 01/2015-0

שם הנוהל:	מניעת הטרדה מינית
מספר הנוהל:	1100010
אחראי עדכון:	רמ"ח משאבי אנוש

השיטה

1. מינוי אחראי מניעת הטרדה מינית

מנכ"ל המכללה ימנה לפחות שני אחראים מניעת הטרדה מינית אשר יימנו על סוג שונה של עובדים, בהתאם לקבוע בתקנה 4 ובתקנה 9(א1)(3) לתקנות למניעת הטרדה מינית. אחראי שמונה כאמור, יעבור בסמוך למינוי השתלמות בהיקף שלא ייפחת מ-18 שעות בהתאם לתקנה 9(א1)(4) לתקנות למניעת הטרדה מינית. המינוי יהיה בתוקף כל עוד לא בוטל על-ידי מנכ"ל המכללה. שמותיהם של האחראים למניעת הטרדה מינית יפורסמו על גבי לוחות המודעות בקמפוסים השונים של המכללה, ובאתר האינטרנט של המכללה.

2. תפקידיו וסמכויותיו של האחראי:

לשמש גורם מייצג בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות במכללה ואופן הטיפול בהן. לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות, ולברר אותם. להעביר את התלונה להליך משמעותי, היה ונמצא לכך בסיס מתאים. לגנוז את התלונה, לאחר בירור מתאים, אם סבר שאין בה ממש. לנקוט, במקרים מתאימים, בצעדים למניעת הישנותה של הטרדה מינית או התנכלות. להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 3.ב. בנוהל זה. להפנות את הנפגע, במקרה הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר. לתת מידע, הדרכה ויעוץ לפונים אליו.

3 הטיפול בתלונה

א. החקירה

- 1) תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במכללה יש להפנות לאחראי מניעת הטרדה מינית.
- 2) תלונה ניתן להגיש לאחראי בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.
- 3) התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל פה. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי האחראי, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. האחראי ימסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב.
- 4) האחראי יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק.
- 5) האחראי יפתח בהליכי חקירת התלונה.
- 6) במהלך בירור התלונה יזמין האחראי את הנילון, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.
- 7) הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע – יברר האחראי את העובדות הכלולות בתלונה עם הנפגע בטרם פניה לנילון.
- 8) לצורך חקירת התלונה רשאי האחראי לזמן לחקירה בפניו כל מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי התייצבות לחקירה ו/או אי גילוי מידע ו/או מסירת מידע כוזב ו/או אי מתן סיוע לאחראי בחקירת התלונה הינם עבירת משמעת לענין תקנות המשמעת.
- 9) האחראי יקיים את החקירה, עד כמה שניתן, ברציפות עד להשלמתה.

מהדורה : 01/2015-1
עמוד 3 מתוך 10
עדכון דף : 01/2015-0

שם הנוהל :	מניעת הטרדה מינית
מספר הנוהל :	1100010
אחראי עדכון :	רמ"ח משאבי אנוש

- 10) בירור התלונה ייעשה תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנפגע, הנילוץ וכל אדם אחר; ובין היתר, לא יגלה האחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן תהיה חובה לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי הדין.
- 11) סבר האחראי כי נסיבות המקרה מחייבות הזדקקות למומחה בתחום הדורש מומחיות לשם בירור התלונה – רשאי הוא להסתייע במומחה כאמור.
- 12) האחראי לא יטפל בתלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- 13) האחראי רשאי - ובנסיבות כאמור בסעיף 3.א.12) חייב – להטיל את הבירור על אחראי למניעת הטרדה מינית אחר.
- 14) נבצר מהאחראים לברר את התלונה מכל סיבה שהיא, לרבות נסיבות כאמור בסעיף 3.א.12) תובא התלונה למנכ"ל המכללה. המנכ"ל יהיה רשאי לברר את התלונה בעצמו או להטיל את בירורה על אחר, לרבות על מי שאינו עובד.
- 15) המנכ"ל ומי שהוטל עליו בירור התלונה כאמור בסעיף 3.א.14) יהיו לו כלל הסמכויות המוקנות לאחראי ויחולו עליו כלל החובות החלות על האחראי.
- 16) בתום החקירה יגיש האחראי למנכ"ל סיכום בכתב של בירור התלונה ויפרט/ את המלצותיו לגבי המשך הטיפול בה.

ב. אמצעי ביניים

האחראי, בתיאום עם מנכ"ל המכללה, רשאי להורות על נקיטת אמצעי ביניים, שמטרתם להגן על המתלונן ו/או הנפגע במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה 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, רשאי האחראי, בתאום כאמור לעיל, להרחיק את הנילוץ מהמתלונן ו/או הנפגע, ככל שניתן וככל שנראה לו לנכון בנסיבות העניין.

ג. גניזת תלונה

- 1) האחראי רשאי להורות על גניזת התלונה בכל אחד מאלה:
- (א) אם מצא כי אין ממש בתלונה.
- (ב) אם הנפגע ביקש במכתב חתום לבטל את התלונה או לא לחקור בה, ובלבד שהאחראי השתכנע, כי בקשת הנפגע הוגשה מרצונו החופשי בלא כפיה או השפעה פסולה אחרת.
- 2) החליט האחראי לגנוז את התלונה, תיתן על כך הודעה מנומקת בכתב לנפגע, למתלונן (אם התלונה הוגשה על-ידי מתלונן שאינו הנפגע), לנילוץ, ולמנכ"ל המכללה. הוגשה התלונה על-ידי מתלונן שאינו הנפגע, והנפגע ביקש לבטל את התלונה כאמור בסעיף 3.ג.1) לעיל – לא ימסור האחראי הודעה לנילוץ בדבר גניזת התלונה.

מהדורה: 01/2015-1
עמוד 4 מתוך 10
עדכון דף: 01/2015-0

שם הנוהל:	מניעת הטרדה מינית
מספר הנהל:	1100010
אחראי עדכון:	רמ"ח משאבי אנוש

4. נקיטת אמצעים

- העברת הטיפול בתלונה להליך משמעותי - החליט האחראי על העברת הטיפול להליך משמעותי, יעביר האחראי למתלונן ו/או לנפגע הנוגע בדבר את כל החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות:
- התלונה ונספחיה (אם הוגשה בכתב) ואם הוגשה בעל פה - תמצית התלונה.
 - תגובת הנילון.
 - תרשומת שערך האחראי במהלך החקירה.
 - פירוט של אמצעי הביניים שננקטו - אם ננקטו.
 - בנוסף יסייע האחראי למתלונן ו/או לנפגע בהכנת התיק, במידת הצורך.

5. ההליך המשמעותי

- עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת החל על הנילון, בערכאות השיפוט המשמעתית המוסמכת לדון בעניינו של הנילון.
 - בהרכב הדן בהליך של הטרדה מינית או התנכלות יהיה ייצוג, ככל שניתן, למינם של הנאשם ושל הקורבן.
 - עם פתיחת ההליך המשמעותי, הנילון יהיה זכאי לקבל לידיו, על פי בקשתו, כל חומר החקירה אשר נאסף על-ידי האחראי במסגרת החקירה.
 - נפתח ההליך המשמעותי נגד הנילון – מוענקת הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 3.ב. לעיל למושב היושב בערכאות השיפוט המשמעותית, והוא יהיה רשאי לבטל אמצעי הביניים עליהם הורה האחראי על פי סעיף 3.ב., לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע תחתם אמצעים אחרים.
 - הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעותי - ייגזר עליו העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או העונשים הבאים: אזהרה (בכתב או בעל פה), מכתב נזיפה אשר יוכנס לתיקו האישי, תשלום פיצוי כספי לנפגע, השעיה מהעבודה לתקופה קצובה, הרחקה מלימודים לתקופה קצובה או לצמיתות, פיטורין עם/ בלי פיצויים, עם/ בלי קצבה, עם/ בלי מענק.
- הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות.
 - לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע לנפגע אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי.
 - בכפוף לאמור בסעיף קטן 2.ו (2) לעיל, פרסום פסק הדין בהליך המשמעותי יהיה נתון לשיקול דעתה של ערכאות השיפוט המשמעותית.

6. תלונת סרק וסיוע לתלונת סרק

הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהווה עבירת משמעת חמורה לענין תקנות המשמעת, ומי שהורשע בעבירה כאמור בהליך המשמעותי, דינו – העונש הקבוע בתקנות המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 5.ה לנהל זה.

7. פעולות הסברה והדרכה

המכללה תבטיח את קיומן של פעולות הסברה והדרכה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות בכלל ובמסגרת מקום העבודה או הלימודים בפרט לפחות אחת לשנה. באחריות האחראים, לוודא פרסום נוהל זה בלוחות המודעות של המכללה בקמפוסים השונים ובאתר האינטרנט של המכללה.

מהדורה : 01/2015-1
עמוד 5 מתוך 10
עדכון דף : 01/2015-0

שם הנוהל :	מניעת הטרדה מינית
מספר הנהל :	1100010
אחראי עדכון :	רמ"ח משאבי אנוש

8. שמירה על סודיות

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

9. שמירת חומר ארכיוני

האחראים יאספו וירכזו נתונים על תלונות שהוגשו אליהם במסגרת עבודתם ויכינו לנשיא ולמנכ"ל המכללה דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת הטרדה המינית וההתנכלות במכללה.

10. עירעור

על ההחלטות של האחראי לפי נוהל זה, לרבות החלטות לפי סעיף 3.ג. בדבר גניזת התלונה ניתן לערער תוך 15 יום למנכ"ל המכללה. הערעור יוגש בכתב ויכלול נימוקים. החלטה בגין הערעור תינתן ככל שניתן תוך 15 יום.

11. כללי

- א. במידה וקיימת סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות "תקנון המשמעת", יגברו הוראות נוהל זה.
- ב. נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.

בקרה

- א. טבלת Excel, שתועבר לנשיא ולמנכ"ל – כאמור בסעיף 9 לעיל, המרכזת את התלונות שהוגשו בשנה האחרונה ובה פרטים, כגון: פרטי המתלונן, פרטי הנפגע, פרטי הנילוון, מהות התלונה, תאריך הגשת התלונה, המלצת האחראי, תאריך העברת ההמלצה למנכ"ל/לועדת משמעת, החלטת המנכ"ל/לועדת המשמעת, תאריך תשובת המנכ"ל/לועדת המשמעת, תאריך שליחת תשובות למעורבים, תאריך הגשת עירעור, תאריך תשובה על הערעור, ופרטים אחרים ו/או רלוונטיים נוספים בהתאם לשיקול דעתם של האחראים.
- ב. בהתאם לתקנה 9 (א1) (5) תגיש המכללה אחת לשנה לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקידום מעמד האישה ולשווין מגדרי בכנסת, דין וחשבון ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקטה המכללה למניעת הטרדה מינית בתחומה וכן מספר התלונות שהוגשו לאחראים במכללה ואופן הטיפול בהן. בדין וחשבון האמור לא ייכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילוון ואנשים אחרים המעורבים בתלונה. העתק של הדו"ח יועבר גם למועצה להשכלה גבוהה. טרם העברת הדו"ח לגורמים המפורטים לעיל, יועבר הדו"ח לעיון מנכ"ל המכללה ואישורו.

נספחים

- 1. תקנון למניעת הטרדה מינית
- 2. איסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות

מהדורה : 01/2015-1
עמוד 6 מתוך 10
עדכון דף : 01/2015-0

שם הנוהל :	מניעת הטרדה מינית
מספר הנוהל :	1100010
אחראי עדכון :	רמ"ח משאבי אנוש

נספח מספר 1 לנהל מניעת הטרדה מינית
עמוד 1 מתוך 2

תקנון מניעת הטרדה מינית

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

הקדמה : מושגים

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

- הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה ;
על פי חוק למניעת הטרדה מינית, 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. מרצה המאיים לפגוע בציוניה של סטודנטית אם תסרב לקיים אתו יחסי מין.
 - (2) מעשה מגונה.
 - 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.
במקרים הבאים אין צורך להראות אי הסכמה :
 - ניצול של יחסי מרות בעבודה.
 - לדוגמה : מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
 - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע¹ או במטופל.
 - לדוגמה : מרצה המנצל יחסי מרות כלפי סטודנטית.
 - (4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות 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.

אי הסכמה

- ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. חובה זו אינה חלה לגבי אלה :
- I – סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני (פסקה 1(1) לעיל) ;
 - II – התייחסות מבזה או משפילה (פסקה 1(5) לעיל) ;
 - III – ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות 1(3) ו-1(4) לעיל) ;
 - IV – ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול – של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות 1(3) ו-1(4) לעיל) ;
 - V – ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי – של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות 1(3) ו-1(4) לעיל).
- 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. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

¹ "חסר ישע" - "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלמו".

מהדורה : 01/2015-1
עמוד 7 מתוך 10
עדכון דף : 01/2015-0

שם הנהל :	מניעת הטרדה מינית
מספר הנהל :	1100010
אחראי עדכון :	רמ"ח משאבי אנוש

3. מהי התנכלות?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית.

כאשר המעשה מתבצע במסגרת הלימודים או יחסי העבודה, התנכלות היא כל אחד מאלה:

- (1) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה ו/או עובד המכללה או ממונה מטעמה הפוגע בתלמיד או במי שמנסה להתקבל ללימודים במכללה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. 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. דוגמאות:
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 ו/או בתלמיד או במי שמנסה להתקבל ללימודים - 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 ו/או בתלמיד או במי שמנסה להתקבל ללימודים - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר או לתלמיד ו/או סיוע של תלמיד לתלמיד אחר או עובד בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.
- לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר והמעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות ומהוות:

- עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;
 - עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים מהמטריד ו/או המתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעביד של אלה.
- הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי, כמפורט בנוהל "מניעת הטרדה מינית" של המכללה.

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

אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

- (1) טיפול באחריות המכללה - אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת הלימודים או יחסי העבודה, הנפגע יכול להגיש תלונה במכללה, כמפורט בנוהל "מניעת הטרדה מינית" של המכללה.
- (2) הליך פלילי - הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
- (3) הליך אזרחי - הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט נגד המטריד או המתנכל בעצמו ואם הוא טוען שהמכללה אחראית, גם כנגד המכללה.

מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

- (1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם לזום אחד או יותר מההליכים האמורים.
- (2) המכללה יכולה להחליט כיצד ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותה.

מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- (1) עובד שטוען כי עובד אחר, ממונה או תלמיד הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
- (2) תלמיד הטוען כי עובד של המכללה או תלמיד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
- (3) אדם אחר שטוען כי עובד של המכללה או ממונה מטעמה או תלמיד במכללה הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
- (4) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1), (2), (3) - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

מהדורה: 01/2015-1
עמוד 8 מתוך 10
עדכון דף: 01/2015-0

שם הנוהל:	מניעת הטרדה מינית
מספר הנהל:	1100010
אחראי עדכון:	רמ"ח משאבי אנוש

איסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות
(ההסדר שלהלן אינו גורע מההוראות ומהנהלים הקיימים הנוגעים ל**הטרדה מינית**)

1. המכללה האקדמית להנדסה סמי שמעון רואה בקיום יחסים אינטימיים בין מי שמתקיימים ביניהם יחסי מרות וכפיפות, התנהגות הפוגעת באופן אישי ומקצועי בצד החלש ביחסי המרות והכפיפות, וכן פוגעת בסביבת הלימודים והעבודה במכללה. זאת מתוך ראייה, כי בהתקיים יחסי מרות וכפיפות, קיים חשש כבד לכך שיחסיים אינטימיים אינם מתקיימים בהסכמה אמיתית, וכי בכל מקרה הם משפיעים על אי השוויון המגדרי בקמפוס ועלולים להוביל לניצול ולאפליה.

2. קיום יחסים אינטימיים, לרבות קיום יחסי מין בהסכמה, בין זמניים ובין נמשכים, בין מורה לתלמיד/ה, בזמן שמתקיימים ביניהם קשרי סמכות, מרות וכפיפות אקדמיים, מהווה לרוב ניצול של יחסי מרות, וכן עלול ליצור ניגוד עניינים המסכן את ההליך החינוכי וההכשרתי, וליצור אווירה לימודית וקהילתית בלתי הולמת. לפיכך, למורה אסור לקיים יחסים אינטימיים עם תלמיד/ה כל עוד מתקיימים ביניהם קשרי סמכות אקדמיים. הצד בעל המרות הינו הצד הנושא באחריות למניעת קיומם של יחסים אינטימיים. במקרה שמתקיימים יחסים כאלה, הצד בעל המרות יהיה כפוף להליכי בירור ו/או דין משמעתי.

3. נוצרו יחסים אינטימיים כאמור, חייבת המורה לנתק לאלתר כל קשרי סמכות עם התלמיד/ה ו/או לדווח לאלתר לגורם האקדמי הממונה עליו/ה על קיומם של יחסים אינטימיים בינו/ה לבין התלמיד/ה, כדי שהלה יפעל לניתוק קשרי הסמכות ביניהם, בין השאר על-ידי מציאת קורס חליפי לתלמיד/ה או למורה, על-ידי החלפת מנחה, על-ידי העברת בחינה או עבודה לבדיקתו ולהערכתו של מורה אחר, או בכל דרך אחרת שיש בה כדי לנתק את יחסי המרות, כל זאת תוך הקפדה על מניעת פגיעה בתלמיד/ה, ובכלל זה פגיעה בקצב ההכשרה, בקידום האקדמי, בהענקת מלגות ובהמלצה למלגות, במתן ציונים, באפשרויות מקצועיות, וכיוצא באלו.

4. למען הסר ספק, במקרה של חשש להיווצרות יחסי מרות לאחר קיומם של יחסים אינטימיים קודמים, על המורה להימנע ממצב בו יתקיימו יחסי מרות כאמור. כך לדוגמה, על מרצה לפסול עצמו/ה מהשתתפות בוועדה הדנה בעניינים האקדמיים מכל הסוגים של סטודנט/ית עימו/ה הוא/היא מקיימת, או קיימ/ה בעבר, יחסים אינטימיים, לפסול עצמו/ה ממצב בו עליו/ה להעניק ציון לסטודנט/ית, וכיוצא באלו.

5. "קשרי סמכות אקדמיים" (מרות וכפיפות) כוללים, אך אינם מתמצים באלה: הוראה ישירה (השתתפות בקורס המועבר על-ידי המורה/ בתרגיל/ במעבדה, הנחייה בעבודות); הענקת מלגות או הטבות אחרות; חברות בוועדות של היחידה או המחלקה בהן נידונים עניני התלמיד/ה, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהי לגבי התלמיד/ה. בתוך כך, ובלי לסייג יחסי מרות נוספים אשר לא הובאו לעיל ולהלן - על ראש מחלקה, ראש יחידה, חבר/ה בוועדה אקדמית, ראש מסלול וכיוצא באלו, חל איסור לקיים כל קשר אינטימי עם סטודנט/ית שעתיד/ה להיות בשלב כזה או אחר במסלול האקדמי תחת מרותו/ה.

מהדורה : 01/2015-1
עמוד 9 מתוך 10
עדכון דף : 01/2015-0

שם הנוהל :	מניעת הטרדה מינית
מספר הנהל :	1100010
אחראי עדכון :	רמ"ח משאבי אנוש

6. המבנה הארגוני והאקדמי של המכללה ויחסי הכוחות בקמפוס אינם מסתכמים ביחסי מרות וכפיפות ישירים בלבד. לכל חברת סגל יש, מתוקף מעמדו/ה, ניסיונו/ה, שמו/ה המקצועי ויחסי/ה עם עמיתיו/ה, סמכות והשפעה על הסטודנטיות/ים וחבריות/ה הסגל הזוטריים/ות להסך. משכך, כל חבריות/ה הסגל הבכיר/הזוטרי/המנהלי מחויבים להימנע מכל ניצול לרעה של סמכותם/ן והשפעתם/ן, בפרט על רקע מיני, ולהגן על תרבות העבודה והלמידה בקמפוס. היה ועולה חשד לניצול או אפליה על רקע מיני, חייב הצד בעל הסמכות בבירור עפ"י הנהל למניעת הטרדה מינית.

7. חובת דיווח: כל חברת סגל אשר הובאה לפניו תלונה של תלמיד/ה או של חברת סגל אחר על הפרת ההוראות שלעיל, חייב בהתנעת תהליך הדיווח לדרגים שמעליו. על חברת הסגל במקרה זה לדווח על כך לסמכות שמעליו ו/או לדיקן המחלקה ו/או לאחראית מניעת הטרדה מינית. יובהר כי אין בסעיף זה כדי לפגוע בזכותם הבסיסית של כל תלמיד ותלמידה ושל כל חברת סגל לדווח על קיום יחסים מסוג אלו לכל חברת סגל אחר ו/או לאחראית.

8. יחסים של סמכות וכפיפות אקדמית וניהולית-ארגונית בקרב חברי/חברות הסגל הבכיר והזוטרי ובקרב חברי/חברות הסגל המנהלי, וכן בקרב הסגלים האלה וביניהם לבין התלמידים/ות, דינם כדין יחסי מרות לכל דבר ולפיכך חלות עליהם ההוראות שלעיל ושלחלן. לפיכך, כל העקרונות שבמסמך זה יחולו, בשינויים המחויבים, לגבי יחסי מרות שמעורבים בהם חברי הסגל האקדמי, חברי הסגל המנהלי ותלמידים (בתוך קבוצות אלה וביניהן, כל אימת שקיימים יחסי מרות).

9. כל מקרה שבו קיים חשש סביר לכך שקיום הוראות אלה עלול לפגוע בכפיף הנתון למרות ולסמכות של בעלי סמכות ומרות, יובא לפני האחראית למניעת הטרדה מינית, לצורך הנחייה והחלטה.

10. הפרת ההוראות לעיל מהווה עבירת משמעת.

מהדורה: 01/2015-1
עמוד 10 מתוך 10
עדכון דף: 01/2015-0

שם הנהל:	מניעת הטרדה מינית
מספר הנהל:	1100010
אחראי עדכון:	רמ"ח משאבי אנוש