



כ"ח בשבט תשפ"ב
30 בינואר 2022

סטודנטים, חברי סגל אקדמי וחברי סגל מנהלי יקרים,

בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 (להלן: "החוק"), אשר מטרתו לאסור הטרדה מינית והתנכלות במסגרת העבודה והלימודים על מנת להגן על כבוד האדם, חירותו ופרטיותו, ובכדי לקדם את השוויון בין המינים, אסורות כל הטרדה מינית או התנכלות (שהיא פגיעה שמקורה בהטרדה מינית), ומעשים אלה נחשבים כמעשה נזיקין, עבירה פלילית, פגיעה בשוויון ההזדמנויות בעבודה ועבירת משמעת במקומות עיסוק ולימודים.

בהתאם לחוק חלה על המעביד חובה לנקוט באמצעים סבירים על מנת למנוע הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה ולטפל בתלונות שעניינן בהטרדה מינית והתנכלות. התקנות אף מרחיבות את תחולת החוק על מוסדות המקנים השכלה עיונית (כדוגמת המכללה) ועל הסטודנטים בהם, ורואות בתנאי הלימודים והתנאים הנלווים כאילו הם ענייני עבודה.

בתוך כך, הוטלה על המעביד / מוסד הלימודים חובה לנקוט באמצעי הסברה והדרכה כדי ליצור סביבת לימודים ועבודה נקייה ובטוחה ללא הטרדה מינית והתנכלות.

במסגרת פעולות הסברה אלו, מפורסם בזאת נוהל המבוסס על התקנון לדוגמא המופיע בתקנות למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן: "התקנות"), המסביר את הוראות החוק והתקנות וכולל את פרטי נציבת קבילות התלונות לענייני הטרדה מינית והתנכלות במכללה.

בברכה,

פרופ' לילי זמיר
הנציבה למניעת הטרדה מינית

**נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית לחינוך ע"ש דוד ילין (ע"ר)
בהתאם לסעיף 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 בכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן – **החוק**), ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998). הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המכללה, והיא לא תשלים עמן. נוהל זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן – **התקנות**) ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות. במקרה של סתירה בין נוהל זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 10 לנוהל זה.

מה יש בנוהל זה?

חלק	סעיפים	נושא
א'	1 עד 3	מהן הטרדה מינית והתנכלות ("מסגרת יחסי עבודה")
ב'	4 עד 5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)
ג'	6 עד 10	מדיניות המעסיק ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד'	11	מה לעשות אם הטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ה'	12 עד 17	הליך תלונה וטיפול
ו'	18 עד 20	שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 18); עיקר ההוראות המשמעתיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 20).

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב מקרי ההטרדה המינית גבר הטריד אישה, גם גברים וגם נשים עלולים להטריד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה. בנוהל זה השתמשנו בניסוח המתאים לרוב המקרים (גבר מטריד אשה) אבל הוא חל כמובן בכל המצבים.

(ב) לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני

לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.

(2) מעשה מגונה

לדוגמה: עובד או ממונה או מרצה הנוגע בעובדת או בסטודנטית לשם גירוי מיני או החושף את עצמו לפניה, בלא הסכמתה או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני - אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות

הראה באופן ברור, בין במילים ובין בהתנהגות, למטריד שאינו מעוניין בהן; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) כדי

שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית. חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.

(4) **התייחסויות חוזרת המתמקדת במינו או במיניותו של אדם**, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה באופן ברור, בין במילים ובין בהתנהגות, שאינו מעוניין בה.

לדוגמה: התנהגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית.

(5) **התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם**, לרבות לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(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) הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;

(ב) פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה באופן שעלול להשפילו או לבזותו, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;

(ג) לגבי המעשים המנויים בסעיף קטן (ב)(3) ו-(4): הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, המופנות כלפי מי שמנוי להלן, מהוות הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין:

(1) **לקטין או לחסר ישע** – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין;

(2) **למטופל** – במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פרא-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" – כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין;

(3) **לעובד** – במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות;

(4) **לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין** – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;

(5) **לתלמיד או לסטודנט**, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;

(6) **למשתקם** כהגדרתם בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;

(7) **לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות**, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות;

- (8) **לאדם, מצדו של עובד הציבור** במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור; בפסקה זו, "עובד הציבור" – כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין;
- (9) **לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן** – תוך ניצול יחסי מרות או תלות;

2. מהי התנכלות?

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

דוגמאות:

- (1) פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מעסיק המפטר או מרע תנאי עבודה או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד;
- (2) פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בתנאי העבודה של עובד שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו; מרצה מכשיל סטודנט לאחר שסייע בתלונה על הטרדה מינית או העיד במסגרתה;
- (3) פגיעה שמקורה בסיוע לעובד בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך.

3. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

לפי החוק, 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 המעסיק (ולגבי סטודנטים בכל מקום שבו מתנהלת פעילות מטעם המכללה);

דוגמאות:

- (א) מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;
- (ב) מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו;
- (3) **תוך כדי עבודה / לימודים;**
- לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;
- (4) **תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא** (ובכלל זה בביתו של ממונה / מרצה). לדוגמה: מרצה המנצל מרותו בתלמיד במסגרת עבודה מעשית שאינה מתקיימת בכותלי המכללה.

האמור לעיל חל גם לגבי דורש עבודה, בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית ולחוק שיויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

4. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

הטרדה מינית והתנכלות מהוות –

(1) עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;

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

5. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

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

חלק ג': מדיניות המכללה ואחריותה למניעת הטרדה מינית והתנכלות

6. מדיניות המכללה

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המכללה, הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והלימודים, ועומדות בניגוד למדיניות המכללה, והיא לא תשלים עמן. מכללת דוד ילין עושה מאמצים רבים להבטחת קמפוס נקי מהטרדות מיניות. כחלק מהמאמצים הללו ניתנות סדנאות לכל הסטודנטים בשנה א' לפי מסלולים, וכן מקבץ מפגשים בשנה ד' - סדנאות הסטאז'. אחת לשנה מתקיימת סדנת ריענון לסגל המנהלי והעובדים. על עובדי המכללה, הן בסגל האקדמי והן בסגל המנהלי, לחתום אחת לשנה על הצהרה שקראו את הנוהל ומודעים לתכניו.

7. אחריות המעסיק

(א) נוסף על איסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה (אשר יחולו בשינויים המחוייבים גם ביחס לסטודנטים); מעסיק צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בנוהל זה, משלושה סוגים:

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

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

8. צעדי מנע

(א) המכללה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, לרבות עובדי קבלן כוח אדם וכן כל עובד חיצוני, וכן מהסטודנטים, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולימודים ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם המכללה, סביבת עבודה ולימודים בלא הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) המכללה תמנה לפחות שתי נציבים למניעת הטרדה מינית והתנכלות, משני סגלים שונים במכללה, אשר תשמשה כנציבות קבילות לעניינים אלו. ככל הניתן, לפחות אחת מהנציבים תהיינה אישה.

הנציבות תיבחרנה תוך שקילת זמינות, נגישות לעובדים ולסטודנטים, מקצועיות, יחסי אנוש, בקיאות בחוק וניסיון עבר.

תנאי לכניסת המינויים לתוקף הינו מעבר הכשרה בהתאם לקבוע בחוק.

המכללה דורשת מכל נציב על תלונות מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולימודים.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המכללה דורשת מכל ממונה ומכל עובד ומכל סטודנט להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המכללה תאפשר לעובדיה להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, מאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני זכויות, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

(ד) מעקב אחר השתתפות בפעולות הסברה והדרכה:

(1) לגבי עובדי המכללה – מנהלת משאבי אנוש או מי מטעמה, ולעניין סגל אקדמי – או גורם אקדמי שהואצלה לו הסמכות בעניין;

(2) לגבי סטודנטים – דיקן הסטודנטים או מי מטעמו. ויובהר כי מעבר ההדרכה היא תנאי ללימודים במכללה.

9. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המכללה משתפת פעולה עם ארגוני העובדים במכללה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. ארגוני העובדים הם ועד המרצים וועד עובדי המנהל.

10. קבלת מידע

(א) עובד או סטודנט זכאי –

(1) לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;

- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;

- הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות;

(2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעסיק בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) לקבל חומר ומידע כאמור מהנציבות לעניין נוהל זה, שהן האחראיות לקבלת תלונות ויישום החוק. הנציבות הן:

• פרופ' לילי זמיר, טלפון 052-2678942;

• גב' עדנה צור, טלפון 02-6558102.

(ג) ניתן להגיש בקשה לקבלת מידע בעילום שם.

חלק ד': מה לעשות אם הטרדת מינית או אם התנכלו לך?

11. מה לעשות במקרה של הטרדה או התנכלות?

- אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק – האדם יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:
- (1) טיפול באחריות המכללה: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה או לימודים", הנפגע יכול להגיש תלונה למכללה; ההליכים מפורטים בחלק ה';
 - (2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה;
 - (3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) נגד –
 - המטריד או המתנכל בעצמו;
 - ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם המעסיק (ראו סעיף 7 לעניין אחריות המעסיק).

חלק ה': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק

12. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

- כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה:
- (1) **סטודנט** של המכללה אשר טוען כי מרצה או עובד אחר של המכללה לרבות עובדי קבלן, עובד חיצוני, סטודנט אחר, הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת הלימודים במכללה.
 - (2) **עובד** (לרבות עובד חוץ ועובד המועסק בחברה קבלנית) שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר, או סטודנט הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
 - (3) **אדם אחר** שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו או סטודנט הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
 - (4) **אחר מטעמו** של אדם כאמור בפסקה (1) - (3).

13. לפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש לנציבה כאמור בסעיף 10(ב) לעיל.
- (ב) אם הנציבה היא האדם שמתלוננים עליו (להלן – הנילון) או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לנציבה האחרת, ובהעדרה – למעסיק (אם הגיש את התלונה למעסיק כאמור, המעסיק יפעל לפי חלק זה כפי שאמור לפעול הנציבה).
- (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המכללה –
 - (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לנציב/ה מטעם המכללה;

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לנציב/ה מטעם המכללה, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

14. תוכן התלונה

התלונה תכלול את התיאור המקרה:
(1) פרטי הנילון והעדים ככל שישנם
(2) מקום וזמן האירוע
(3) במקרה של טענה להטרדה מינית – האם הנפגע הורה למטריד שההתנהגות מפריעה לו, וכיצד הורה, וכן האם מתקיימים בין הנילון ונפגע יחסי תלות או מרות כלשהם.

15. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
(ב) הוגשה תלונה בעל פה –
(1) ירשום הנציב/ה את תוכן התלונה, ואם אפשר יציין את הפרטים המנויים בס' 14 לעיל.
(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של הנציב/ה כדי לאשר את תוכן הדברים;
(3) הנציב/ה ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

16. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, הנציב/ה –
(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ד', סעיף 11);
(2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, ישמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
לצורך הבירור האמור, רשאי הנציב/ה לזמן כל אדם אשר עשוי להיות לו מידע או מסמך העשוי לגעת לתלונה לחקירה בפניו.
(ב) נציב/ה לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
(ג) נציב/ה שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לנציב/ה אחר או למי שהמעסיק מינה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – למעסיק; אם האחראי העביר את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, לפי סעיף זה.
(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
סבר הנציב/ה כי בירור התלונה מצריך הסתייעות במומחה – רשאי הנציב/ה לפנות לקבלת שירותי מומחה בכפוף לאישור נשיא המכללה.
(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין השאר –
(1) לא יגלה נציב/ה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין;

- (2) לא ישאל נציב/ה שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם הנציב/ה סבור שאם לא ישאל שאלות או יתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;
- (3) הנציב/ה 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.
- (i) המכללה תגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה או לימודים, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או לימודים שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין השאר יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
- (ז) בתום בירור התלונה יגיש הנציב/ה למעסיק, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17(א) ו-(ד).
- לצורך נהל זה, "מעביד" הינו נשיא המכללה, ולעניין סטודנט/סגל אקדמי – הגורם האקדמי שהנשיא האציל לו את הסמכות בעניין.
- המלצות בדבר טיפול בעניין סטודנט/סגל אקדמי יוגשו לגורם האקדמי המוסמך כאמור ולנשיא. אחריות המשך טיפול הינה של הגורם האקדמי המוסמך.
- המלצות בדבר טיפול בעניין סגל מנהלי יועברו לנשיא והמשך הטיפול באחריותו.
- (ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, יגיש הנציב/ה את סיכומו לקבלן ולמעסיק.
- (ט) נודע למכללה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה או לימודים, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יועבר המקרה לבירור של הנציב/ה; לעניין זה מנחה המכללה את כלל הממונים מטעמה להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי הנציב/ה למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של נציב/ה או נודע לנציב/ה על מקרה כאמור, יקיים הנציב/ה, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

17. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- (א) קיבל המנכ"ל או הגורם האקדמי המוסמך את סיכומו והמלצותיו של הנציב/ה לפי סעיף 16(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; הרחקת הנילון מהמתלונן; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;
- (2) פתיחה בהליכים משמעתיים;
- (3) אי-נקיטת צעד כלשהו.
- (4) סבר הנשיא או הגורם האקדמי המוסמך (לפי העניין) כי החקירה לא מוצתה על ידי הנציב/ה – רשאי הוא להחזיר הבירור לנציב/ה להשלמת הבירור.
- (5) כל צעד אחר שיראו לנכון בנסיבות העניין.
- (6) בכל מקרה, יתועד הליך הבירור, המלצותיו והפעולה שנקטה בעקבותיו.

- (ב) המעסיק יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולנציב/ה; כמו כן יאפשר המעסיק למתלונן ולנילון לעיין בסיכום הנציב/ה ובהמלצותיו.
- (ג) המעסיק רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולנציב/ה.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעסיק לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעסיק –
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולנציב/ה;
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 16(ו);
- (3) בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ה) אם הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, רשאים המעסיק והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ו': שונות

18. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המכללה

- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם או כל עובד חיצוני אשר מועסק בפועל אצל המכללה ("מעסיק בפועל") –
- (1) כל מה שנאמר בנוהל זה לגבי "עובד" כולל גם את העובד של הקבלן או עובד חיצוני;
- (2) כל מה שנאמר בנוהל זה לגבי "מעסיק" כולל גם את המעסיק בפועל;
- לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ראו סעיף 7) בשל הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13(ג), 16(ח) ו-17(ה) לנוהל זה.

19. הוראות משמעת לעניין הטרדה מינית והתנכלות

- (א) הטרדה מינית והתנכלות כאמור בחוק מהוות הפרת משמעת חמורה.
- (ב) המכללה רשאית לנקוט באמצעי משמעת זמניים נגד נילון במהלך בדיקת תלונה, כאמור בס' 16(ו) לנוהל זה, והכל בכפוף להוראות החוק ותקנותיו.
- (ג) החליטה המכללה על פתיחת הליכי משמעת כנגד עובד או סטודנט נילון, תעביר הנציב/ה את כל חומרי החקירה והמלצותיה לערכאת המשמעת הרלוונטית, תוך הקפדה על שמירת פרטי המתלונן (ופרטי המגיש מטעמו) חסויים.
- (ד) הנילון יהיה זכאי לקבל לידיו את החומרים כאמור, מלבד פרטי המתלונן או המגיש מטעמו.
- (ה) הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעת – רשאית ערכאת השיפוט המשמעתית המוסמכת, על פי שיקול דעתה, לגזור עליו עונש, אשר יכול שיהיה עונש הקבוע בתקנון המשמעת או כל עונש אחר אשר יראה מתאים בנסיבות העניין, בכפוף לחוק ולתקנות.
- (ו) המתלונן/ת זכאי לקבל מידע על התנהלות ההליך המשמעתית ולעיין בתלונה המשמעתית.

(ז) הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות. בכל שלב במסגרת ההליך לא יחשפו פרטים מזהים בנוגע למתלונן או למגיש מטעמו.

20. הוראות כלליות

- (א) נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק והתקנות ולא לגרוע מהן.
- (ב) ככל שקיימת סתירה בין נוהל זה לבין הוראות תקנוני המשמעת השונים (לעניין סטודנטים, עובדי סגל אקדמי או אחר) – יגברו הוראות נוהל זה.
- (ד) נוהל זה תקף מיום פרסומו והוא מבטל כל נוהל קודם העוסק במניעת הטרדה מינית והתנכלות.
- (ה) שימוש בלשון זכר או נקבה בנוהל זה, יחשב כמתייחס לשני המינים.