

**תקנון למניעת הטרדה מינית**

**1. מטרה**

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

**2. הגדרות**  
בהוראה זו:

”מכללה” המכללה האקדמית נתניה

”החוק” החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ”ח – 1998 וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשנ”ח – 1998.

”הטרדה מינית” כהגדרתה בסעיף 3 (א) לחוק למניעת הטרדה מינית כפי שתהיה מעת לעת, מצד עובד או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

”התנכלות” כהגדרתה בסעיף 3 (ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, כפי שתהיה מעת לעת, 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 שטוען כי בוצע כלפיו מעשה שיש בו הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת מקום העבודה או הלימודים. מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו עובד או תלמיד

והוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות.	"נפגע"
נציב הקבילות – כאשר הנילון נמנה על הסגל האקדמי, ראש לשכת מנכ"ל- כאשר הנילון נמנה על הסגל המנהלי והטכני.	"נילון"
דיקן ביה"ס למדעי ההתנהגות – כאשר הנילון הוא תלמיד.	"הגורם המוסמך"
בכל מקרה 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. נציב/ה הקבילות לענייני הטרדה מינית.	
דיקן, מנהל המכללה, מרכז בית ספר, מנהל יחידה מינהלית – ראש מדור.	
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 וכן כל מי שפועל מטעם המכללה או עברה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה לרבות עובד של קבלן כוח אדם.	"נציב קבילות"
	"ממונה"
	"עובד"
מי שביום האירוע נמנה על אחד מאלה :	
- נרשם ללימודים במכללה ונתקבל על ידה כתלמיד לרבות לימודים במכינות, במסגרות לימודים מיוחדות מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כתלמיד, כולל בחופשות לימודים.	"תלמיד"
- 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 מתקנון המשמעת.

כל האמור בהוראה זו בלשון זכר חל על בני שני המינים.

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

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

### 4. מינוי נציב קבילות

4.1 נשיא המכללה, לאחר התייעצות עם רקטור המכללה ומנהל המכללה, ימנה נציב קבילות לתקופה שתיקבע בכתב המינוי. נציב הקבילות יהיה עובד אקדמי או מנהלי קבוע של המכללה. ככל שניתן תמונה אישה לתפקיד נציב הקבילות.

## 5. תפקידיו של נציב הקבילות

תפקידיו של נציב הקבילות הם:

- 5.1 להמליץ ולייעץ לרקטור ולמנהל המכללה בכל הנוגע למניעת הטרדה מינית והתנכלות במכללה והטיפול במקרים של הטרדה מינית והתנכלות כאמור.
- 5.2 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות ולבררם לשם מתן המלצות לרקטור ולמנהל המכללה 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

6.1 הגשת התלונה וחקירתה

- 6.1.1 תלונה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות (להלן: "התלונה") תופנה לנציב הקבילות. כל ממונה, אשר נודע לו בכל דרך שהיא על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, יעביר את המקרה לבירור הנציב.
- 6.1.2 תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לנציב הקבילות בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או התנכלות, ואם מדובר באירוע נמשך – מהמועד האחרון בו בוצע המעשה המהווה הטרדה מינית או התנכלות.
- 6.1.3 את התלונה ניתן להגיש בכתב או בע"פ. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה ע"י נציב הקבילות ימסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב. רישומי הנציב הינם חסויים ואין להעבירם ו/או לאפשר עיון בהם אלא לצורך בירור התלונה על פי תקנון זה.

- 6.1.4 הנציב יידע את המתלונן ואת הנפגע באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק, כן יודיע למתלונן, כי הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירה פלילית ועוולה אזרחית, וכי באפשרותו, ללא קשר להליך המשמעתי, להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית.
- 6.1.5 הנציב, אשר דווח לו על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות יפתח בהליכי חקירה.
- 6.1.6 עם קבלת תלונה כאמור בסעיף זה לעיל יחל הנציב בבירורה ובמסגרת זו יזמן את הנילון, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.
- 6.1.7 הוגשה התלונה ע"י מתלונן שאינו הנפגע – יברר נציב הקבילות את העובדות הכלולות בתלונה עם הנפגע בטרם פניה לנילון, ויפנה לנילון לקבלת תגובתו רק לאחר שקיבל הסכמתו של המתלונן לכך בכתב.
- 6.1.8 לצורך חקירת התלונה רשאי נציב הקבילות לזמן לחקירה בפניו את מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת בתלונה. מי שזומן כאמור חייב לסייע לנציב הקבילות ולהשיב לשאלותיו 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.
- 6.1.9 נציב הקבילות יקיים החקירה ביעילות, ועד כמה שניתן ברציפות עד להשלמתה.
- 6.1.10 במהלך החקירה יישמרו, ככל האפשר, כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון וכל אדם אחר, ונציב הקבילות וכל אדם אליו פנה במסגרת החקירה לא יגלה מידע שהגיע אליו במהלך הבירור, אלא אם כן יהיה חייב לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי דין. הפרת הוראה זו מהווה עבירת משמעת.
- 6.1.11 סבר נציב הקבילות כי נסיבות המקרה מצדיקות הזדקקות למומחה לשם בירור התלונה – רשאי הוא לפנות למומחה כאמור, כגון פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיוצא ב.
- 6.1.12 הנציב לא יטפל בבירור בתלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. במקרה זה ימונה לו חליף או ממלא מקום, לרבות מי שאינו עובד, שיהיו לו כלל הסמכויות המוקנות לנציב הקבילות ויחולו עליו כלל החובות החלות על הנציב. החליף או ממלא המקום ימונה ע"י מנהל המכללה, לאחר התייעצות עם הגורם המוסמך.
- 6.2 בתום החקירה יגיש נציב הקבילות לגורם המוסמך סיכום בכתב יד של בירור התלונה ויפרט המלצותיו לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מן העניינים המפורטים בסעיף 7.1.1 – 7.1.4 לתקנון זה.
- 6.3 אמצעי ביניים

6.3.1. נציב הקבילות, בתיאום עם הגורם המוסמך, רשאי 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 רשאי נציב הקבילות, בתיאום כאמור לעיל, להרחיק את הנילון מן הנפגע, ככל שניתן וככל שנראה לו לנכון בנסיבות העניין.

6.4. גניזת התלונה על ידי נציב הקבילות

6.4.1. נציב הקבילות רשאי להורות על גניזת התלונה בהתקיים אחד מן התנאים הבאים:

6.4.1.1. אם מצא כי אין ממש בתלונה.

6.4.1.2. אם הנפגע ביקש לבטל את התלונה או לא לחקור בה, ובלבד שנציב הקבילות השתכנע, כי בקשת הנפגע הוגשה מרצונו החופשי, ששוכנע כי אין מקום לתלונה, בלא כפיה או השפעה פסולה אחרת.

6.4.2. החליט נציב הקבילות לגנוז את התלונה, ייתן על כך הודעה מנומקת בכתב לנפגע, למתלונן (אם התלונה הוגשה על ידי מתלונן שאינו הנפגע), לנילון, ולגורם המוסמך. על החלטת נציב הקבילות לגנוז תלונה ניתן לערער תוך 30 יום לגורם המוסמך.

6.4.3. במקרה של גניזת התלונה יורה נציב הקבילות על העברת כל המסמכים לתיק סודי, שיוחזק במקום שיוועד לכך. בתיק האישי של הנילון לא יישמר כל תיעוד, למעט במקרים בהם החליט הנציב אחרת מטעמים שיירשמו. הנציב יודיע לנילון על החלטתו כאמור. הנילון רשאי לערער על ההחלטה בפני הגורם המוסמך בתוך 15 יום.

## 7. נקיטת אמצעים

7.1. מסר נציב הקבילות לגורם המוסמך את סיכומו והמלצותיו – 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 צעדים 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 ולנציב הקבילות, ויאפשר לנפגע ולנילון לעיין בסיכום הנציב ובהמלצותיו.
- 7.3. הגורם המוסמך רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף 7.1 לעיל 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 כאמור בסעיף 7.1 לעיל, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים משמעותיים ואו משפטיים הנוגעים לנשוא התלונה, ואם עשה כן – ייתן הודעה על כך למנויים בסעיף 7.2 לעיל.
- 7.5. השתמש הגורם המוסמך בסמכותו על פי סעיף 7.4 לעיל – יהיה רשאי להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 6.3 לעיל, ובכלל רשאי יהיה לבטל אמצעי הביניים עליהם הורה נציב הקבילות, לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע במקומם אמצעים אחרים.
- 7.6. הגורם המוסמך לא יהיה חייב לקבל את המלצותיו של נציב הקבילות.
- 7.7. לגורם המוסמך מוקנות כלל הסמכויות המוקנות לנציב הקבילות.
- 7.8. היה סבור הגורם המוסמך כי החקירה לא מוצתה על ידי נציב הקבילות – רשאי יהיה להחזיר את בירור העניין לנציב הקבילות להשלמת החקירה.
- 7.9. הגורם המוסמך רשאי להאציל סמכויותיו על פי סעיפים 7.1 – 7.8 לעיל – כולן או מקצתן, בין באופן כללי ובין במקרה מסוים או בסוג מסוים של מקרים – לאחר, לרבות לנציב הקבילות, ולרבות למי שאינו עובד.

## 8. ההליך המשמעותי

- 8.1. הוחלט על פתיחת הליך משמעותי נגד הנילון – יעביר נציב הקבילות לגורם המוסמך את כל החומר הרלבנטי לתלונה לרבות התלונה בנספחיה ( ואם הוגשה בעל פה – רישום התלונה ), תגובת הנילון, רישום שערך נציב הקבילות במהלך החקירה והמלצותיו לטיפול, פירוט של אמצעי הביניים שננקטו- אם ננקטו. ההליך המשמעותי ייפתח בתוך 30 יום. כמידת הצורך יסייע נציב הקבילות בהכנת התיק.
- 8.2. המותב הדן בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות יורכב במידת האפשר באופן שייתן ייצוג למינם הן של הנילון והן של הנפגע.
- 8.3. עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעות, החל על הנילון. עם פתיחת ההליך המשמעותי, הנילון יהיה זכאי לקבל לידיו, על פי בקשתו, כל חומר החקירה אשר נאסף על ידי נציב הקבילות במסגרת החקירה.

8.4. נפתח הליך משמעותי נגד הנילון – מוענקת הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים למותב היושב בדין, והוא יהיה רשאי לבטל אמצעי הביניים עליהם הורה נציב הקבילות על פי סעיף 6.3 או הגורם המוסמך על פי סעיף 7.5. לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע במקומם אמצעים אחרים.

8.5. הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעותי – ייגזר עליו העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או התנכלות בהליך המשמעותי – 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.

8.6.

8.6.1. הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות.

8.6.2. לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע לנפגע אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי, לרבות פסק הדין, אלא אם כן יורה בית הדין אחרת. בית הדין מוסמך להטיל הגבלות נוספות על פרסום ו/או גילוי מידע.

9. 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 משמעותי, דינו – העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 8.5 לתקנון זה לעיל.

## 10. שמירה על סודיות

10.1. המכללה, וכל הפועלים מטעמה, יכבדו את פרטיותם של המתלוננים, הקורבנות 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 החקירה והדיון המשמעותי יהיו חסויים ויישמרו בהתאם. הפרת הוראת הסודיות מהווה עבירת משמעת.

## 11. פעולות הסברה וחינוך

11.1. המכללה תפעל לקיום פעולות הסברה וחינוך, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע, למניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות בכלל, ובמסגרת מקו העבודה או הלימודים – בפרט. כן תפרסם המכללה בקמפוס במודעות לסטודנטים ולעובדים את זהותם של נציב התלונות והגורם



- המוסמך, את תפקידם ואת דרכי הפנייה אליהם. המכללה תביא לידיעת ממונים, עובדים ותלמידים את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות, את חובת המעביד על פי החוק למניעת הטרדה מינית ואת הוראות תקנון זה.
- 11.2. הרקטור ומנהל המכללה, בהתייעצות עם נציב הקבילות, אחראים לביצוע הוראה זו.
12. נציב הקבילות יאסוף וירכז נתונים על תלונות שהגיעו אליו במסגרת עבודתו ויגיש לרקטור ולמנהל המכללה דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות במכללה.
13. חומר החקירה שבידי נציב הקבילות 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. לנוהל מצורפים כנספחים :
- 17.1. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
- 17.2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998, כולל תקנון לדוגמא אשר פורסם ע"י משרד העבודה, ובו הסבר ודוגמאות של התנהגות המהווה הטרדה מינית.