



נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה

1. מטרה

לקבוע נוהל שיש טיח כי המכללה תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, בת לונה או בתביעה שהוגשה על הטרדה.

2. הגדרות

- 2.1 "החוק" - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
- 2.2 "הטרדה מינית" - כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998, ובסעיף לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988 כפי שישתנו מעת לעת. [סעיף 3 (א) וסעיף 7 בנוסחם במועד כתיבת תקנון זה מצ"ב **כנספח א'**]
- 2.3 "התנכלות" - כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ובסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה תשמ"ח-1988 כפי שישתנה מעת לעת. [סעיף 3 (ב) ובסעיף 7 בנוסחם במועד כתיבת תקנון זה מצ"ב **כנספח א'**]
- 2.4 "מסגרת מקום העבודה או הלימודים" - המכללה, מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המכללה, תוך כדי עבודה או לימודים, תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכול מקום שהוא.
- 2.5 "קרוב" - חבר סגל, עובד או סטודנט ש בוצעה כלפו עבירת הטרדה מינית ו/או התנכלות כמשמעותה בסעיף 3 להלן או שהתערור חשד בגין ביצוע עבירה כאמור כלפיו.
- 2.6 "נילון" - מי שביום הארוע וביום הגשת התלונה הינו חבר סגל, עובד או סטודנט והחשוד בביצוע המעשה/י הטרדה מינית ו/או התנכלות ו/או שהוחל נגדו בהליך משמעתי בגין הטרדה מינית או התנכלות.
- 2.7 "נציב קבילות" - נציב הקבילות לענייני הטרדה מינית.
- 2.8 "המכללה" - המכללה האקדמית עמק יזרעאל לרבות כל גוף או מוסד הנמצא בשליטתו, הנהלתו או פיקוחו.
- 2.9 "חבר סגל" - מי שביום האירוע נמנה עם חברי הסגל האקדמי במכללה על פי- התקנות האקדמיות של המכללה.
- 2.10 "עובד" - מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין המכללה יחסי עובד מעביד לרבות עובד זמני, עובד ארעי, עובד קבוע, עובד בחוזה אישי וכן כל מי שפועל כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה של המכללה מטעם ובשמו ולרבות עובד קבלן וכוח אדם.
- 2.11 "סטודנט" - מי שביום האירוע נרשם ללימודים במכללה לרבות ביחידה הקדם אקדמית, בגורן ביה"ס לעיצוב גרפי ובלמודי חוץ, ולרבות מי שנמצא בהליכי קבלה ובקשתו טרם נדחתה, סטודנט בחופשת לימודים וכן מי שסיים את חוק לימודיו אך טרם הוענק לו תואר.



2.12 "תקנון המשמעת" - מי שביום האירוע ללימו דים במכללה לרבות ביחידה הקדם אקדמית, בגורן ביה"ס לעיצוב גרפי ובלמודי חוץ, ולרבות מי שנמצא בהליכי קבלה ובקשתו טרם נדחתה, סטודנט בחופשת לימודים וכן מי שסיים את חוק לימודי אך טרם הוענק לו תואר

3. הטרדה מינית והתנכלות - עבירות משמעת

עבירת הטרדה מינית ו/או התנכלות מצד חבר הסגל, עובד או סטודנט, או כלפי אחד מאלה מהווה עבירה משמעותית.

4. סמכות ואחריות

נשיא המכללה אחראי:

4.1 למנות נציב קבילות לענייני הטרדה מינית.

4.2 לפרסם נוהל זה בקרב חברי הסגל, עובדי המכללה והסטודנטים.

5. נציב הקבילות אחראי:

5.1 לשמש גורם מייצג בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית במכללה והטיפול בהן.

5.2

5.2.1 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות

5.2.2 לבדוק אמיתותיהם

5.3.3 להעביר את התלונה להליך משמעותי במקרה שנמצא לה בסיס מוצדק.

5.3 לשמש גורם מפשר במקרים מתאימים של תלונות על הטרדה מינית או התנכלות (או לדאוג למנוי גורם (מפשר מטעמו).

5.4 להפנות את הקורבן לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר במקרה הצורך.

5.5 להורות על נקיטת סעדי ביניים כאמור בסעיף 13 לנהל זה עד סיום בירור התלונה.

6. אחריות ראשי החוגים ראשי המחלקות, מחלקת משאבי אנוש.

6.1 מח' משאבי אנוש אחראית ליזום, פעולות חינוך, הסברה והפצת דפי מידע בנושא הטרדה מינית בקרב חברי סגל, עובדים וסטודנטים במכללה.

6.2 דיקנים, ראשי מחלקות וראשי אגפים אחראים לרענן מדי פעם נוהל זה בקרב חברי הסגל, העובדים והסטודנטים ולדאוג להפצתו, בהתאם להוראות מח' משאבי אנוש.

6.3 ראשי החוגים, ראשי מגמות וראשי מחלקות אחראים לדיווח לנציב הקבילות על כל מקרה של חשד לביצוע עבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות שהובאה לידיעתם.



7 מי נוי נציב קבילות

7.1 נשיא המכללה ימנה נציב קבילות לענייני הטרדה מינית לתקופה שתקבע על ידו.

7.2 נציב הקבילות יהיה **דיקן הסטודנטים או נציג מטעמו.**

שיטה

טיפול בתלונה

8. הגשת תלונה וחקירתה

8.1 כל חבר סגל, עובד או סטודנט אשר התעורר אצלו חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות ידווח על כך לנציב הקבילות ("להלן תלונה").

8.2 תלונה בגין עבירה הטרדה מינית ו/או התנכלות יש להגיש לנציב הקבילות תוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות, ואם מדובר באירוע נמשך - מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.

8.3

8.3.1 התלונה תוגש בכתב או בעלפה, הוגשה תלונה בעלפה, ירשום נציב הקבילו את תוכנה, המתלונן או מי שהגיש את התלונה יחתום על הרישום כדי לאשר את תוכנו והנציב ימסור לו העתק מהרישום החתום.

8.3.2 התלונה תכלול, בין היתר, את שמות המעורבים בעניין, תיאור מעשי ההטרדה (כולל תאריכים ומקומות) ושמות העדים.

8.4 נציב הקבילות, אשר דווח לו חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח בהליכי חקירת התלונה.

8.5 במהלך חקירת התלונה יזמין נציב הקבילות את הנילון, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.

8.5.1 הוגשה תלונה על ידי גורם שאינו קרוב לא יפנה נציב הקבילות אל הנילון כאמור, אלא אם כן הסכים לכך הקורבן.



- 8.6 לצורך חקירת התלונה יהי נציב הקבילות רשאי לדרוש מכל עובד, חבר סגל או סטודנט מכל גורם מכללתי המצאת כל מסמך ו/או מידע הנוגע ו/או עשוי לגעת בתלונה.
- 8.7 נציב קבילות יקיים את החקירה ביעילות וברציפות עד להשלמתה.
- 8.8 במהלך החקירה תישמר, עד כמה שניתן, פרטיותם של כל המעורבים בעניין.
- 8.9 נציב הקבילות ראשי, במידת הצורך ועל פי הנסיבות, להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב, על מנת שיברר את המקרה נשוא התלונה ויגיש ממצאיו לנציב.

9. בתום החקירה יחליט נציב הקבילות לנהוג באחת הדרכים הבאות

- 9.1 לגנוז את התלונה
מקום שנציב הקבילות סבור שאין ממש בתלונה, יגנוז את התלונה.
כל החלטה בדבר גניזת התלונה תימסר למתלונן ו/או לקרבו בכתב.
- סבר הנציב כי התלונה הוגשה שלא בתום לב, רשאי הוא להמליץ על העמדתו לדין של המתלונן.
- 9.2 להעביר הטיפול התלונה להליך של משמעת על פי תקנון המשמעת.
- 9.3 להציע לקורבו ולנילוו הליך של פישור לפי סעיף 10 להלן.
10. פישור
- 10.1 נציב הקבילות יציע לקורבו, במקרים המתאימים, הליך פישור אשר ינוהל על ידו או על ידי גורם אחר (כגון: פסיכולוג, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב) (להלן: "המפשר").
- 10.2 המפשר יערוך פגישות נפרדות ו/או משותפות עם הקורבו ועם הנילוו וינסה להביאם לידי הסכמה ו/או הבנה ו/או הסדר.
- 10.3 פרטי ההסדר אשר יושג בין הצדדים בתום הפישור יימסר לקורבו, לנילוו ולממונים עליו.



10.4 הליך הפישור אינו מונע נקיטת הליך משמעותי במקרים המתאימים ואינו עוצר את מירון ההתיישנות לעניין הגשת תלונה פורמאלית לפי סעיף 8.2 לעיל.

10.5 כל הפרטים והמסמכים הנגעים להליך הפישור יהיו חסויים.

11. העברה להליך משמעותי.

הוחלט על העברת הטיפול להליך משמעותי, יעביר נציב הקבילות לרשויות המשמעת את החומר הרלוונטי לתלונה לרבות:

11.1 התלונה ונספחיה (אם הוגשה הכתב).

11.2 תגובתו של הנילון.

11.3 חקירה שערך נציב הקבילות.

11.4 תצהירי העדים אם ובמידה שנגבו מהם.

11.5 סיכום של כל הפעולות שנעשו עד כה כולל ניסיונות פישור של נציב הקבילות או של גורם אחר.

11.6 פירוט של אמצעי הביניים שנקטו, אם ננקטו (כגון: הפניה לסיוע נפשי, העברת תפקיד, שינוי בודק בחינה, שחרור מקורס וכדו').

בנוסף נציב הקבילות יסייע לממונה על המשמעת לפי תקנון המשמעת, במידת הצורך.

12. הליך המשמעותי.

12.1 המכילה תטפל בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת הדין המשמעותי בהתאם לתקנון המשמעת (כהגדרתו בסעיף 2.12 לעיל), החל על הנילון.

12.2 המותב הדין בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות יורכב באופן שיינתן ייצוג למינים של הנילון והן של הקורבן. הדיון יערך בדלתיים סגורות.

12.3 הורשע נילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות יגור עליו עונש, ו/או עונשים המתאימים למקרים כאלה, לרבות:



אזהרה (בכתב או בעל-פה), מכתב נזיפה או שר יוכנס לתיקו האישי של הנילון, דרישה לכתוב לקרבן מכתב התנצלות או להתנצל בפניו בדרך אחרת, תשלום פיצוי כספי לקרבן, דרישה לפנות ליעוץ פסיכולוגי ו/או להשתתף בפעילות חינוכית נגד הטרדה מינית, השעיה מעבודה לתקופה קצובה, פיטורין עם / בלי פיצויים, עם בלי /קצבה, עם/בלי מענק.

12.4 פסק דין משמעותי מרשיע שעניינו הטרדה מינית ו/או התנכלות יפורסם בלא ציון שמם של הקורבן והעדים מטעמו. רשויות המשמעת רשאית להחליט על מגבלות פרסום נוספות.

13 . סעדי בנייים

13.1 נציב הקבילות, בתיאום עם הרשויות המוסמכות במכללה מוסמך להורות במידת הצורך, על נקיטת סעדי בנייים כדי להבטיח שלא יגרם נזק להתקדמותו האקדמית או המקצועית של הקרבן ו/או למנוע מקרי הטרדה ו/או התנכלויות נוספים מצד הנילון.

13.2 סמכות נציב הקבילות להורות על סעדי בנייים משתרעת על התקופה שממועד פתיחת החקירה ועד לסיומה לפי סעיף 9 לעיל. עם פתיחת ההליך המשמעותי מוענקת הסמכות להורות על נקיטת סעדי בנייים למושב היושב בדיון.

13.3 מבלי לגרוע מכלליות האמור מובאות בזה דוגמאות לסעדי בנייים אפשריים.

סעדי בנייים אפשריים במקרה בו הקורבן הינו סטודנט והנילון הינו חבר סגל:
בדיקת בחינות או עבודות על ידי מרצה אחר, מתן אפשרות לעבור לקורס אחר במקום הקורס בו מלמד המרצה הנילון.

סעדי בנייים אפשריים בו הקורבן הינו עובד והנילון הינו עובד או חבר סגל העובד עימו באותה יחידה: העברה ליחידה אחרת ו/או לתפקיד אחר.

סעדי בנייים אפשריים במקרה בו הקורבן הינו חבר סגל והנילון הינו חבר סגל: יש לדאוג לכך שחבר הסגל הנילון לא יהא חבר בוועדה מקצועית האמורה לחוות דעתה על הקורבן או בכל גוף אחר העשוי להשפיע על עתידו האקדמי של הקרבן.

13.4 בתלונות על מקרי הטרדה חמורים, רשאי נציב הקבילות להמליץ בפני הרשויות המוסמכות על השעיית הנילון מעבודתו או העברתו לתפקיד אחר או ליחידה אחרת - כשמדובר בחבר סגל או עובד, או השעיה מלימודים - כשמדובר בסטודנט.



14. פעולות הסברה וחינוך

המכללה תקיים פעולות הסברה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית והדרכים למניעתה. בין היתר תפרסם המכללה הנחיות לטיפול בתלונות בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות בקרב חברי הסגל וציבור העובדים והסטודנטים, בהתאם לנוהל זה.

15. שמירה על סודיות

המכללה תכבד פרטיותם של המתלוננים, הקורבנות, הנילונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על האינטרסים האחרים הנוגעים לעניין כגון: חובתה של המכללה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד אחראים בגינם וחובתה של המכללה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית במכללה.

16. שמירת חומר ארכיוני

נציב הקבילות יאסוף וירכז נתונים על תלונות שהגי עו אליו במסגרת עבודתו ויכין דו"ח שנתי אשר יוגש לנשיא המכללה בדבר תופעת ההטרדה המינית במכללה. במידה והועבר הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות להליך משמעותי, ישמר חומר הדין בהתאם למקובל, והמכללה תדאג לחיסיונו.

תחולה ותוקף

17. נוהל זה יחול על המכללה.

18. תחילתו של נוהל זה ביום אישורו.

19. במידה וקיימת סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות "תקנון המשמעת".

20. נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.