

תקנון למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית תל חי

תקנון זה מתייחס לנשים וגברים כאחד. השימוש בלשון זכר ונקבה הוא מטעמי נוחות.

חלק א: מבוא

1. כללי

- 1.1. הטרדה מינית והתנכלות שמקורה בהטרדה מינית פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים.
- 1.2. המכללה האקדמית תל חי (ע.ר.) (להלן - "המכללה") מחויבת ליצירת סביבה שבה ישנם יחסי כבוד הדדי והגינות כלפי עובדיה, הסטודנטים וכל מי שנמצא עמה בקשרים במסגרת העבודה.
- 1.3. המכללה רואה בחומרה רבה כל התנהגות של הטרדה מינית או התנכלות על רקע הטרדה מינית ותעשה ככל שביכולתה למנוע התנהגות פסולה זו.
- 1.4. הטרדה מינית או התנכלות על רקע של הטרדה מינית מהוות עוולה אזרחית ועלולות אף להוות עבירה פלילית.
- 1.5. הטרדה מינית או התנכלות על רקע של הטרדה מינית, מצד "איש המכללה" כהגדרתו להלן, מהוות עבירת משמעת חמורה לפי תקנון זה ולפי תקנוני המשמעת הנהוגים במכללה, לסוגיהם.

2. מטרה

- 2.1. מטרת הנוהל היא לוודא כי המכללה תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, וכן להסדיר את פעולת הגופים השונים במכללה העוסקים בנושא זה.
- 2.2. תקנון זה יפרט ויבהיר את אופן פעולת המכללה לשם מניעת הטרדה מינית והתנכלות, לרבות פעולות במישור ההסברתי, וכן יקבע ויפרט את סדרי הטיפול בתלונה שהוגשה, או בדיווח שנמסר ושעניינם הטרדה מינית או התנכלות.
- 2.3. תקנון זה נועד להוסיף על האמור בחוק ובתקנות ולא לגרוע מהם. נוסח החוק, התקנות, פרטי הממונות למניעת הטרדה מינית ודרכי ההתקשרות עימן צורפו כנספחים לתקנון זה, ויעודכנו מעת לעת.
- 2.4. תקנון זה יפורסם באתר האינטרנט של המכללה ודבר קיומו, כמו גם שמות הממונות ודרכי ההתקשרות עימן יפורסם באמצעי פרסום שונים.

3. תחולה ותוקף

- 3.1. תקנון זה יחול בכל הנוגע להטרדה מינית או התנכלות המיוחסים לאיש המכללה כלפי נפגע כהגדרתם להלן.
- 3.2. תחילת תוקפו של תקנון זה ביום אישורו והוא מחליף כל תקנון או נוהל שקדמו לו ושעניינם מניעת הטרדה מינית.

4. הגדרות

- 4.1 "המכללה" - מכללת תל חי (ע"ר).
- 4.2 "איש המכללה" - מי מן המפורטים להלן. למען הסר ספר יובהר כי פירוט זה הינו לצרכי תקנון זה בלבד:
סטודנט במכללה; חבר סגל אקדמי וכל מי שחלות עליו התקנות האקדמיות לרבות מרצה אורח; חבר צוות מחקר; עובד סגל מנהלי; עובד בחוזה יעוץ; גמלאי; נותן שירות או עובד של נותן שירות; מתנדב;
- 4.3 "הגורמים המוסמכים" –
ביחס לעובדים בסגל המנהלי – סמנכ"ל משאבי אנוש;
ביחס לעובדים של נותני שירותים – סמנכ"ל משאבי אנוש;
ביחס לחברי הסגל האקדמי – סגן נשיא לעניינים אקדמיים;
ביחס לסטודנטים – דיקן הסטודנטים;
ביחס לכל איש מכללה אחר – סמנכ"ל משאבי אנוש.
- 4.4 "הטרדה מינית" - כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998 (להלן: "החוק למניעת הטרדה מינית"), ובסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח – 1998 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות"), כפי שישתנו מעת לעת. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, הטרדה מינית הנה גם כל אחד מאלה, כשהוא נעשה על ידי איש המכללה כלפי נפגע כהגדרתו להלן:
- 4.4.1 סחיטת אדם לבצע מעשה בעל אופי מיני;
- 4.4.2 מעשה מגונה - מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים;
- 4.4.3 הצעה חוזרת בעלת אופי מיני, המופנית לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות, הצעה חוזרת כאמור, אף אם לא הובעו חוסר ענין או התנגדות;
- 4.4.4 התייחסות חוזרת למיניותו של אדם, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות, התייחסות חוזרת כאמור, אף אם לא הובעו חוסר ענין או התנגדות;
- 4.4.5 התייחסות מבזה או משפילה למינו, למיניותו או לנטייתו המינית של אדם;
- 4.4.6 פרסום שלא בתום לב של תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות בהן הפרסום עלול להשפילו וכאשר לא ניתנה הסכמתו לפרסום
- 4.5 "התנכלות" - כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית כפי שישתנה מעת לעת. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, התנכלות הנה גם פגיעה בחבר סגל, בעובד או מועמד או סטודנט, על ידי מעביד או ממונה, כאשר מקור הפגיעה הוא באחד מאלה:
- 4.5.1 הטרדה מינית;
- 4.5.2 דיווח, תלונה, עדות או תביעה בשל התנכלות ו/או בשל הטרדה מינית;
- 4.5.3 סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לפנייה, תלונה או תביעה בשל התנכלות ו/או הטרדה מינית.

4.6. "נותן שירות" – קבלן כוח אדם או עובד של תאגיד הפועל מטעם המכללה או בשירותה, לרבות, אך לא רק, במתן שירותי ניקיון, שמירה, מחשוב, ייעוץ, והשגחה ושאינו עובד המכללה.

4.7. "נילון" - איש מכללה שנטען כלפיו שביצע מעשה הטרדה מינית או התנכלות כלפי מתלונן כהגדרתו להלן, ובלבד שביום האירוע היה איש המכללה.

4.8. "מתלונן" – אחד מאלה :

4.8.1. איש המכללה שנטען כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית או התנכלות כהגדרתן בס"ק 4.4 ו-4.5 לעיל, או שהתעורר חשד בגין ביצוע כלפיו, לרבות מחוץ לשטחי המכללה או שלא במסגרת פעילותו, וזאת על ידי נילון כהגדרתו לעיל.

4.8.2. עובר אורח שנטען כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית או התנכלות כהגדרתן בס"ק 4.4 ו-4.5 לעיל, או שהתעורר חשד בגין ביצוע כלפיו בשטחי המכללה או במסגרת פעילותה, וזאת על ידי נילון כהגדרתו לעיל.

4.9. "ממונות למניעת הטרדה מינית" – שתי אחראיות אשר מונו על ידי נשיא המכללה לתפקיד "ממונה למניעת הטרדה מינית", כמשמעות המונח ה"אחראי" בסעיף 4 וסעיף 9(א1)(3) לתקנות, כהגדרתן להלן, אחת מקרב הסגל האקדמי, השנייה מקרב הסגל המנהלי.

4.10. "סטודנט" – כהגדרת המונח תלמיד בתקנון המשמעת לסטודנטים.

4.11. "פעילות המכללה" / "פעילות" – פעילות לרבות פעילות אקדמית, מחקרית, לימודית, התנסותית, מנהלית, תפעולית, תרבותית, חברתית, פעילות למען הקהילה, הנערכת על ידי המכללה או יחידה מיחידותיה וכן על ידי או עבור אנשי המכללה או חלק מהם, אף אם נערכת על ידי אחרים.

4.12. "קשרי מרות אקדמיים" – הוראה ישירה (כולל: תרגול, מעבדה, הנחיית פרויקטים), הנחיית עוזרי מחקר וסטודנטי מחקר, הענקת מלגות, פרסי לימודים ו/או הטבות אחרות, חברות בוועדות בהן נדונים ענייניו של הסטודנט, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהיא בענייניו של הסטודנט הנדון.

4.13. "שטחי המכללה" – מקרקעין ו/או מיטלטלין ו/או כלי תחבורה, בישראל או מחוצה לה, אשר המכללה מחזיקה בהם ו/או מפעילה אותם ו/או מקיימת בהם פעילות, בין באופן קבוע ובין באופן זמני.

4.14. "תקנון המשמעת" - תקנון המשמעת החל על הנילון לפי השתייכותו במועד הטיפול בפנייה.

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

5. הממונות למניעת הטרדה מינית ומעמדן

5.1. נשיא המכללה ימנה שתי ממונות למניעת הטרדה מינית, בהתאם לקבוע בתקנה 4 לתקנות.

5.2. אחת משתי הממונות תמונה מקרב הסגל האקדמי ואחת מקרב הסגל המנהלי. שתי הממונות תהיינה בעלות תפקיד ומעמד אשר יאפשר להן עצמאות בפעילותן ובהפעלת שיקול דעתן. כל ממונה תיתן שירות לכלל אנשי המכללה, ללא קשר לסוג העובדים אליו היא שייכת.

- 5.3. הממונות פועלות מטעמה של המכללה בלבד. הממונות לא תהינה מזוהות ולא תפעלנה מטעמו של מי מן הצדדים הנוגעים לתלונה (מתלונן/ נילון).
- 5.4. כל ממונה תמונה לתקופה קצובה שלא תפחת משלוש שנים, עם אפשרות להאריך את מינויה לתקופות נוספות.
- 5.5. הממונות תפעלנה כדי להבטיח את שמירת פרטיותם של כל המעורבים בעניינים אשר הגיעו לטיפולן.
- 5.6. הפסקת כהונת ממונה, לפני תום תקופה קצובה, תעשה על ידי הנשיא רק לאחר התייעצות עם היועץ המשפטי למכללה.

חלק ב': סמכות אחריות ותפקידים

6. אחריות נשיא המכללה

- 6.1. למנות ממונות למניעת הטרדה מינית.
- 6.2. לדאוג, בתיאום עם הממונות, לכך שיבוצעו במכללה פעולות למניעת הטרדה מינית ומניעת התנכלות על רקע של הטרדה מינית.
- 6.3. לקבל מן הממונות דיווחים תקופתיים.
- 6.4. לשמש כגורם המכריע בהשגות ממונה בדבר אי קבלת המלצותיה על ידי הרשות המוסמכת לפי העניין.

7. אחריות הגורמים המוסמכים

- 7.1. לקבל מן הממונות דיווחים תקופתיים.
- 7.2. לקבל החלטות לאור המלצות הנציבה המטפלת במקרה, בתוך זמן סביר ובהתאם למועדים הקבועים בתקנות.
- 7.3. לקבל החלטות על נקיטת צעדים זמניים הנדרשים לפי שיקול דעתו של הגורם המוסמך לפי העניין במהלך קיומו של הליך בירור.

8. אחריות אגף משאבי אנוש, דיקן הסטודנטים

- 8.1. אגף משאבי אנוש, דיקן הסטודנטים, כל אחד בתחומו, יהיו אחראים - בתיאום עם הממונות - להכין תכנית שנתית לפעולות הסברה והגברת המודעות, לרבות ימי עיון והפצת מידע, בנושא מניעת הטרדה מינית.
- 8.2. אגף משאבי אנוש אחראי לתיאום פעולות ההסברה וההדרכה למיניהן, לתקצוב התוכניות השנתיות וכן להפקת חומרים פרסומיים ולהפצתם ברחבי המכללה, בתיאום עם הממונות.
- 8.3. בעלי תפקידים במכללה לא יטפלו בעצמם במקרים של חשד להטרדה מינית או להתנכלות, זולת אם התבקשו על ידי אחת מן הממונות לנקוט בפעולה.

9. תפקידי וסמכויות הממונות

- 9.1. לשמש גורם מכווין ומייעץ לפונים אליהן ולמי שהן סבורות שזקוק להדרכה או ייעוץ בעניינים שבאחריותה.
- 9.2. להשתתף באופן רציף בהליכי הדרכה, לימוד וריענון הנוגעים לתחום פעילותן.
- 9.3. לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות, ולברר אותם בהתאם להוראות תקנון זה ולשיקול דעתן.
- 9.4. לנקוט באמצעי עזר לטיפול בתלונה כמפורט בתקנון זה.
- 9.5. להמליץ לגורם המוסמך לפי העניין על נקיטת פעולות וצעדים, זמניים ו/או קבועים הנחוצים, על פי שיקול דעת הממונה, למניעת הטרדה מינית ולטיפול במקרים של הטרדה מינית.
- 9.6. להגיש דו"חות – נקודתיים ותקופתיים - בקשר עם הנושאים המצויים בתחום טיפולן
- 9.7. לנקוט כל פעולה נוספת הנחוצה, על פי שיקול דעתן, לצורך מילוי תפקידן בהתאם להוראות הדין.

חלק ג': דרכי פעולה ואופן הטיפול בפניה

10. פעולות הסברה והדרכה

- 10.1. המכללה תקיים פעולות הסברה, הדרכה והגברת המודעות לנושא הטרדה מינית והדרכים למניעתה, בקרב קהלי היעד השונים – עובדים, חברי סגל, סטודנטים עובדי קבלן ונותני שירות אחרים, תוך מתן דגש על הסברה לסטודנטים ועובדים חדשים.

11. הגשת דיווח או תלונה

- 11.1. איש המכללה אשר התעורר אצלו חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, על ידי איש מכללה כלפי מתלונן כהגדרתם בסעיף 4 לעיל ידווח על כך, באופן מידי, לאחת מן הממונות לפי בחירתו. (לעיל ולהלן: **דיווח**).
- 11.2. מתלונן שחש כי חווה הטרדה מינית או התנכלות, רשאי להגיש לאחת הממונות לפי בחירתו, תלונה בעניין (לעיל ולהלן: **או "תלונה"**). התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי המתלונן עצמו או על ידי אחר מטעמו. אין באמור כדי לגרוע מזכותו של מי שחש נפגע להיוועץ עם הממונה.
- 11.3. דיווח או תלונה (להלן יכוננו יחדיו: **"פניה"**) יכללו, בין היתר ובמידת האפשר, את שמות המעורבים בעניין, תיאור מעשי ההטרדה ו/או התנכלות (כולל תאריכים ומקומות) ושמות העדים.
- 11.4. הפנייה יכול שתוגש בכתב, בטלפון, או פנים מול פנים.
- 11.5. הממונות תערכנה תיעוד בכתב של הפניות, הפרטים שנמסרו להן בדבר עובדות המקרה והמעורבים. כן תברר הממונה האם המתלונן הראה לנילון שההתנהגות מפריעה לו והאם קיימים בין המתלונן לנילון יחסי תלות או מרות. הפונה יחתום על הרישום לאימות תוכנו. הממונה תמסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב.
- 11.6. התבקשה ממונה על ידי פונה כי תאשר בכתב דבר קבלת הפנייה, תמסור אישור כאמור.

11.7. עם הגשת התלונה תיידע הממונה את הפונה באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות הפתוחות בפניו לפי החוק – הליך פלילי ו/או הליך אזרחי ו/או הליך משמעתי – כולם או חלקם לפי בחירתו.

12. בירור פניה (תלונה או דיווח)

12.1. הטיפול בפניה וההמלצה בדבר דרכי הטיפול בסיום הבירור יתבצע באופן בלעדי על ידי הממונה אליה הופנתה התלונה. במקרים חריגים ובמידת הצורך, ניתן יהיה להעביר את הטיפול בפניה מממונה לממונה, בתיאום עם היועץ המשפטי של המכללה.

12.2. ממונה שקיבלה פניה לטיפול, תדווח לממונה המקבילה על תחילת הטיפול. הממונות רשאיות להיוועץ זו בזו במהלך הטיפול בפניה, מבלי לגרוע מעצמאות שיקול הדעת של כל אחת מהממונות.

12.3. נמסרה לאחת מן הממונות פנייה בדבר אפשרות לחשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, בין בדרך של דיווח ובין בדרך של תלונה, תפתח הממונה, באופן מידי, בבדיקה עצמאית של הפנייה.

12.4. בכפוף לאמור בסעיפים 13.1, 13.2 ו-16.1 להלן, לאחר קבלת הפניה, תזמן הממונה המטפלת במקרה את הנילון, תביא בפניו את פרטי הפנייה ותבקש את תגובתו. הממונה תרשום את תוכנה של תגובת הנילון, והנילון יחתום על התרשומת לאישור כי זו משקפת נאמנה את תגובתו, הכל בכפוף לזכותו של הנילון על פי כל דין.

12.5. לצורך חקירת התלונה רשאית הממונה לשוב ולזמן את המתלונן והנילון על מנת לשמוע מהם פרטים נוספים הנדרשים לטעמה לצורך בירור העניין וכן לזמן לחקירה בפניה כל מי שעשוי להיות לו מידע רלוונטי לעניין ולדרוש כל מסמך אשר עשוי להיות נוגע לתלונה. הממונה תערוך תמצית בכתב של כל מי שנשמע בפניה והוא יחתום על הרישום לאישור תכנו.

12.6. מסירת מידע כוזב ביודעין לממונה הינה עבירת משמעת.

12.7. אי מתן סיוע לממונה בחקירת התלונה, אי התייצבות של איש המכללה לחקירה או אי גילוי מידע עלולים להוות עבירת משמעת.

12.8. עד כמה שניתן, הממונה תקיים את החקירה ברציפות עד להשלמתה ומתוך מטרה לסיימה בהקדם. במקרה שהבדיקה תארך זמן ממושך, תביא הממונה את הדבר לידיעת היועץ המשפטי בכתב.

12.9. בירור התלונה ייעשה תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון וכל אדם אחר; בין היתר, לא תגלה הממונה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן תהיה חובה לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי הדין.

12.10. הממונה לא תטפל בתלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. נבצר מן הממונה לטפל בפנייה, בין בשל נגיעה אישית או מסיבה אחרת, תטופל הפנייה על ידי הממונה המקבילה. הממונה תדווח על כך בכתב ליועץ המשפטי.

12.11. ממונה לא תקליט ולא תצלם את מפגשיה או שיחותיה עם איש המכללה, לרבות מתלונן, נילון ועד, לא בעצמה ולא באמצעות אחרים, זולת אם קבלה לכך מראש את הסכמת כל משתתפי השיחה.

12.12. נוסף על הפעולות המפורטות לעיל, במהלך בירור התלונה רשאית הממונה לנקוט כל פעולה נוספת על פי שיקול דעתה, אשר נחוצה לצורך קיום תפקידה, הכל בכפוף לכל דין.

13. מקרים חריגים

13.1. התבקשה ממונה על ידי נפגע, שלא תנקוט כל פעולה בקשר עם פנייתו:

13.1.1. הממונה תפעל בהתאם לשיקול דעתה תוך איזון בין כיבוד רצונו של הנפגע לבין הצורך בטיפול ובמניעת הטרדה מינית במכללה.

13.1.2. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, תתעד הממונה בכתב את השיקולים להחלטתה ותודיע ליועץ המשפטי על החלטתה. בהודעה ליועץ המשפטי רשאית הממונה שלא לכלול פרטים מזהים אודות הפונה, הנפגע, או פרטי האירוע.

13.2. במקרים חריגים ורק לבקשת הנפגע, לממונה מסור שיקול הדעת שלא לפנות לנילון לצורך קבלת תגובתו טרם המשך הטיפול בפנייה.

13.3. הוגשה פניה באשר להטרדה לכאורה שחווה אדם אחר, תברר הממונה את העובדות הכלולות בפניה עם הנפגע לכאורה בטרם פניה לנילון. הממונה לא תפנה אל הנילון אלא אם הסכים לכך הנפגע לכאורה, למעט בנסיבות חריגות ועל פי שיקול דעתה.

13.4. מובהר כי לא תינקט כל סנקציה כלפי הנילון בכל מקרה בו לא נתקבלה תגובתו בנסיבות המפורטות בסעיפים 13.1, 13.2 ו-16.1 לעיל ולהלן.

13.5. ביטול תלונה על ידי מתלונן לא יהווה כשלעצמו עילה להפסקת הבירור. הממונה תברר את סיבת החזרה מהתלונה והיא רשאית להמשיך בבירור לפי שיקול דעתה אם לפי שיקול דעתה מן הראוי לעשות כן.

13.6. הכללים באשר לקבלת תלונה והטיפול בה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על פנייה אנונימית. הממונות תנהגנה בפנייה אנונימית בזהירות, תוך שהן נותנות דעתן לסיבות האפשריות להגשת תלונות אנונימיות ולבעייתיות ולסכנה הגלומה בתלונות אנונימיות.

14. שימוש באמצעי עזר במהלך בירור התלונה

14.1. סברה הממונה כי נסיבות המקרה מחייבות הזדקקות למומחה בתחום הדורש מומחיות – רשאית היא להסתייע במומחה כאמור כגון עובד סוציאלי, יועץ משפטי, פסיכולוג וכיוצא בזה.

14.2. במהלך בירור התלונה רשאית הממונה להציע לנפגע ולנילון הליך של גישור.

14.3. הממונה רשאית לקיים בעצמה הליך גישור, במקרה בו הנילון והמתלונן הסכימו לקיים הליך כאמור בפניה, ובתנאי שהגיעה למסקנה כי בנסיבות המקרה, תהיה זו הדרך הנכונה. ככלל, הליך בפני הממונה יתקיים ללא נוכחות עו"ד. תוכן הליך גישור, כמו גם כל הליך לקראת הליך גישור, שיחה, תכתובת או פגישה יהיו חסויים ולא יוצגו בפני כל ערכאה, לרבות לא בפני בתי הדין למשמעת.

15. אמצעי ביניים

15.1. בכל שלב משלבי הטיפול בפניה רשאית הממונה המטפלת בפניה להמליץ לגורם המוסמך על נקיטת אמצעי ביניים, כגון הפרדה בין הנפגע לנילון, השעיה זמנית מלימודים ו/או מעבודה ו/או העברה זמנית מתפקיד ו/או ליחידה אחרת, במקרים חריגים, ובין השאר כדי למנוע

או לצמצם פגיעה, נזק ו/או הטרדה ו/או התנכלות למי מהצדדים, ו/או כדי להבטיח שלא יגרם נזק להתקדמותו האקדמית או המקצועית של הנפגע ו/או למנוע מקרי הטרדה ו/או התנכלות נוספים מצד הנילון.

15.2. בטרם המלצה על נקיטת אמצעי ביניים אלה תיתן הממונה לנילון וכן לכל גורם רלוונטי אחר אשר עלול להיפגע מנקיטת אמצעי הביניים הזדמנות להשמיע את טענותיו.

15.3. מבלי לגרוע מסמכויות הגורם המוסמך במכללה לפי העניין, במקרה של פתיחת הליך משמעותי מוענקות הסמכויות להורות על נקיטת אמצעי ביניים להרכב היושב בדין.

16. גניזת תלונה

16.1. מצאה הממונה המטפלת במקרה כי אף אם יוכחו כל פרטי המקרה שהובא לעיונה, נסיבות העניין אינן עולות לכדי הטרדה מינית, בסמכותה להמליץ שלא למצות את בירור הפנייה אף מבלי לקבל את תגובת הנילון.

16.2. החליטה הממונה לגנוז את התלונה, תיתן על כך הודעה מנומקת בכתב למתלונן, וכן לגורם המוסמך ולנשיא.

16.3. אין בגניזת התלונה לפי חלק זה כדי למנוע מן המכללה לטפל בתלונה במישורים אחרים.

16.4. בכל מקרה, הממונה תדווח ליועץ המשפטי על הפסקת הטיפול בפנייה בהתאם לסעיף זה

16.5. הפונה יכול לערער על החלטת ממונה לגנוז את הפנייה בכתב לגורם המוסמך, וזאת תוך 45 ימים מיום שנמסרה לו החלטה על גניזת הפנייה. החלטה בערעור תינתן ככל שניתן בתוך 45 ימים.

17. זכויות הצדדים במהלך הליך הבירור

17.1. ההליך שיתבצע על ידי הממונות ישמור ככל הניתן על זכויותיהם של המתלונן והנילון (להלן: **הצדדים**).

17.2. בהתאם לסעיף 5.3 לתקנון זה, יובהר כי על הממונות לפעול באופן נייטרלי וללא כל זיהוי עם צד זה או אחר מבין הנוגעים לתלונה.

17.3. זימנה ממונה נוגעים בדבר לצורך המשך בירור תלונה (שלא במעמד קבלת הפנייה הראשונית) – בשיקול דעתה לאפשר לצדדים להיות נוכחים בעת שמיעת דבריהם של מי שזומנו על ידי הממונה ולהפנות אליהם שאלות, בכפוף לסעיף **שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא.** להלן.

18. סיום הבירור, נקיטת אמצעים ודיווח

18.1. בתום הבירור תמסור הממונה לגורם המוסמך סיכום של הטיפול בפניה (להלן: **סיכום אירוע**) הכולל בין היתר:

18.1.1. תמצית של התלונה, תגובת הנילון ושל העדויות שנשמעו;

18.1.2. פירוט המסמכים והמידע שנאסף;

18.1.3. המלצותיה של הממונה באשר לצעדים שיש לנקוט, לדעתה, כתוצאה מהליך הבירור שערכה או בעקבותיו: סגירת התלונה ללא צעדים נוספים, הטלת סנקציה על הנילון, העמדה לדין משמעותי, או כל המלצה אחרת לפי שיקול דעתה;

18.1.4. כל מידע רלוונטי נוסף.

- 18.2. מסרה הממונה לגורם המוסמך את סיכומיה והמלצותיה, יחליט הגורם המוסמך על הפעלת הסמכויות שבידיו, לרבות: מתן הוראות למעורבים בדבר כללי התנהגות ראויים, הפרדה בין הנילון לנפגע, נקיטת צעדים הנחוצים כדי למנוע הישנות מקרים ו/או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה עקב מעשה ההטרדה המינית או ההתנכלות, הטלת סנקציה על הנילון, העמדה לדין משמעתי ככל שקיים תקנון משמעת רלוונטי לעניין, ו/או כל פעולה אחרת, והכל בהתאם לחוק, לתקנות ולתקנון זה.
- 18.3. הגורם המוסמך יודיע בכתב לממונה המטפלת במקרה, עם העתק לנשיא, על קבלת המלצת הממונה, כולה או חלקה. במקרה בו נדחתה המלצת הממונה, ינמק הגורם המוסמך את החלטתו.
- 18.4. הגורם המוסמך יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף 18.3 לעיל וימסור הודעה מנומקת על החלטתו למתלונן, לנילון ולממונה. אל ההודעה למתלונן ולנילון יצורף העתק מסיכום הממונה והמלצותיה, לרבות תמצית של העדויות והראיות שנאספו של ידי הממונה.

19. ההליך המשמעתי

- 19.1. הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית מהוות עבירת משמעת.
- 19.2. עם פתיחת ההליך המשמעתי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת החל על הנילון, בערכאת השיפוט המשמעתי המוסמכת לדון בעניינו של הנילון.
- 19.3. נפתח ההליך המשמעתי נגד הנילון – מוענקת הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 15 לעיל למותב היושב בדין, והוא יהיה רשאי לבטל אמצעי הביניים עליהם הורתה הממונה, לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע תחתם אמצעים אחרים.
- 19.4. הרכב בית הדין הדן בעבירות ההטרדה מינית או התנכלות יורכב באופן שיינתן ייצוג למינם של הנילון והמתלונן.
- 19.5. התובע והנילון יהיו רשאים להיות מיוצגים על ידי עו"ד בדיון המשמעתי. בית הדין יהיה רשאי להסתייע ביעוץ משפטי בדיון בעבירות כאמור.
- 19.6. ממונה לא תוזמן להעיד ולא תעיד בבית הדין המשמעתי אודות עובדות, ממצאים, נתונים, מידע שהגיע אליה בקשר לטיפול בפנייה ספציפית שעניינה הטרדה מינית או התנכלות, או במהלך הטיפול או בקשר להמלצותיה, אלא אם יחליט ההרכב לזמנה, מטעמים מיוחדים שיירשמו.
- 19.7. עדויות שניתנו במסגרת הליך הבריור בפני ממונה יהוו ראיה בהליך משמעתי, זולת אם הורה ההרכב המשמעתי שלא לקבלן כראיה, וזאת מטעמים מיוחדים שיירשמו, ולאחר ששמע את עמדת הממונה אשר טיפלה במקרה, המתלונן והנילון.
- 19.8. הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעתי - ייגזר עליו אחד העונשים הקבוע בתקנון המשמעת.
- 19.9. הדיון בהליך המשמעתי ייערך בדלתיים סגורות.
- 19.10. לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע למתלונן, לעד או לנילון, אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעתי אלא אם הורה בית הדין אחרת, מטעמים מיוחדים שיירשמו, ולאחר ששמע את עמדת המתלונן.

19.11. פרסום פסק דין משמעותי מרשיע שעניינו הטרדה מינית ו/או התנכלות יהיה נתון לשיקול דעתו של בית הדין. פסק הדין יפורסם בלא ציון שמם של המתלונן והעדים מטעמו, זולת אם החליט בית הדין המשמעותי, מטעמים מיוחדים שירשמו ולאחר ששמע את חוות דעתה של הממונה אשר טיפלה במקרה וקיבל את חוות הדעת של היועץ המשפטי, כי בנסיבות הענין, ראוי או נכון לפרסום, כולם או חלקם. בית הדין המשמעותי רשאי להחליט על מגבלות פרסום נוספות.

20. זכויות הצדדים בהליך המשמעותי

20.1. מתלונן זכאי, לבקשתו, לעיין בכתב האישום שהוגש לבית דין משמעות נגד הנאשם או בהסדר לסגירת תיק, ולקבל העתק ממנו, אלא אם כן התקיים אחד מאלה:

20.1.1. עיון בהסדר לסגירת תיק – אסור על פי דין;

20.1.2. סבר התובע, לאחר שקיבל לכך את אישור היועץ המשפטי של המכללה, מטעמים מיוחדים שיירשמו, כי אין להרשות את העיון או את קבלת ההעתק כאמור.

20.2. מתלונן זכאי לקבל מידע על השלב שבו מצוי ההליך המשמעותי בקשר לעבירה שממנה נפגע; ואולם לא ייכלל במידע לפי סעיף קטן זה מידע שמסירתו אסורה לפי כל דין או שיש במסירתו, לפי שיקול דעתו של התובע, כדי לפגוע בניהול ההליך המשמעותי או בפרטיותו או בשלמו של אדם.

20.3. התובע יעדכן את המתלונן בשלבי הטיפול בהליך המשמעותי ויאפשר לו להביע את עמדתו, הן בפני התובע והן בפני בית הדין, לפני כל הסדר טיעון, אולם אין התובע ואין בית הדין מחויבים לקבל את עמדת הנפגע.

20.4. זכויות הצדדים בהליך הבירור כמפורט בסעיף 17 לעיל, יחולו גם במהלך הליך המשמעותי.

21. תלונת סרק וסיוע לתלונת סרק

21.1. הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהווה עבירת משמעות חמורה.

21.2. לעניין זה, תלונת סרק היא תלונה כוזבת מבחינה עובדתית, שנמצא כי הוגשה בידיעה או תוך יכולת לדעת כי מדובר בתלונה כוזבת.

21.3. על מי שהורשע בעבירה כאמור בהליך המשמעותי ייגזר אחד העונשים הקבועים בתקנות המשמעות.

22. שמירה על סודיות וחיסיון

22.1. המכללה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנילוונים וכל הנוגעים בדבר ככל האפשר ובכפוף לדין.

22.2. איש המכללה לא ימסור לכל אדם אחר כל מידע, נתון, עובדה, מסמך, תיעוד וכיוצא בזה הנוגעים להליך בירור בנוגע למקרה של הטרדה מינית או התנכלות, או חשד לגביהם (בסעיף זה – "מידע"), זולת במקרים הבאים:

22.2.1. מקום שהוא מחויב על פי דין לעשות כן.

22.2.2. מסירת מידע לממונה.

22.2.3. מקום בו מסירת המידע נעשים לצורך טיפול בתלונה או בדיווח.

23. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, הממונות וכל בעל תפקיד אחר ישמרו בסוד כל מידע, כהגדרתו לעיל, הנוגע לפנייה שנעשתה אל ממונה, זולת מקום בו הם מחויבים לעשות כן על פי דין או שהדבר נחוץ לצורך מילוי תפקידה על פי תקנון זה.

24. בחלוף 17 שנים מיום הרשעתו המשמעית של הנילון תימחק ההרשעה והיא לא תובע בחשבון בבחינת קידומו, הענקת הטבות וכיוצ"ב, ובלבד שבמהלך שנים אלו לא עבר הנילון עבירות נוספות לפי תקנון זה.¹

25. דיווח, שקיפות ושמידת חומר ארכיוני

25.1. כל ממונה תנהל טבלה המרכזת את התלונות שהוגשו במהלך שנת פעילותה ובה: פרטי המתלונן, פרטי הנפגע, פרטי הנילון, מהות התלונה, תאריך הגשת התלונה, המלצת הממונה, תאריך העברת ההמלצה לגורם המוסמך/ ועדת משמעת, החלטת הגורם המוסמך / ועדת המשמעת, תאריך תשובת הגורם המוסמך/ ועדת המשמעת, תאריך שליחת תשובות למעורבים, תאריך הגשת ע"רעור, תאריך תשובה על הע"רעור, ופרטים רלוונטיים נוספים בהתאם לשיקול דעתה של הממונה.

25.2. על כל ממונה להגיש לנשיא המכללה דו"ח תקופתי, בו יפורטו פעולותיה במכללה, הנתונים בדבר פניות שהגיעו אליה ודרך טיפולה או התייחסותה לכלל העניינים המצויים בתחום סמכותה.

25.3. כל ממונה תשמור בידיה את כל החומרים, המסמכים והתרשומות הנוגעים למקרים שבטיפולם, ולא תעבירם לאיש, זולת למחליפתה, או למי שזכאי לקבלם על פי דין.

25.4. במידה והועבר הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות להליך משמעת, ישמר חומר הדיווח בהתאם למקובל והמכללה תדאג לחסיונו.

(-)

¹ הערת עורכי התקנון: התקופה בת 17 שנים נקבעה בהשראת ההסדר הקבוע בנוהל מחיקת הליכי משמעת בדין המשמעתי של נציבות שירות המדינה.