תקנון למניעת הטרדה מינית **מס' הנוהל: 503-6**	בתוקף מתאריך: 15/1/2018 תאריך עדכון: 15/10/2024 מאשר הנוהל: הנהלה אחריות תפעול הנוהל: מנהל אקדמי עמוד 1 מתוך 11

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

חלק א: <u>מבוא</u>

1. <u>כללי</u>

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, כלפי הסטודנטים וכלפי כל מי שנמצא עמה בקשרים במסגרת העבודה.

1.3 המכללה רואה בחומרה רבה כל התנהגות של הטרדה מינית או התנכלות על רקע הטרדה מינית ותעשה כבל שביכולתה למנוע התנהגות פסולה זו.

1.4 הטרדה מינית או התנכלות על רקע של הטרדה מינית מהוות עוולה אזרחית וכן 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. <u>מטרות</u>

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 מצורפים כנספח לתקנון זה, ויעודכנו מעת לעת.

2.4 תקנון זה יפורסם באתר האינטרנט של המכללה ודבר קיומו, כמו גם שמות הממונות ודרכי ההתקשרות עמן יפורסמו באמצעי פרסום שונים.

3. <u>תחולה ותוקף</u>

3.1 תקנון זה יחול בכל הנוגע להטרדה מינית או התנכלות המיוחסים לאיש המכללה כלפי מתלונן כהגדרתם להלן.

3.2 תחילת תוקפו של תקנון זה ביום פרסומו והוא מחליף כל תקנון או נוהל שקדמו לו ושעניינם מניעת הטרדה מינית.

4. <u>הגדרות</u>

4.1 **"המכללה"** - המכללה האקדמית 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; גימלאי; נותן שירות או עובד של נותן שירות; מתנדב;

4.3 **"הגורמים המוסמכים"** –

ביחס לסגל המנהלי: המשנה למנכ"ל המכללה;

ביחס לסגל האקדמי: משנה לנשיא לעניינים אקדמיים;

ביחס לנותני שירותים: המשנה למנכ"ל המכללה;

ביחס לסטודנטים: דיקן הסטודנטים;

ביחס לכל נילון אחר: המשנה למנכ"ל המכללה.

במידת הצורך יוכל גורם מוסמך לאצול מסמכותו לגורם אחר מהנהלת המכללה במעמד שווה ערך לשלו ומעלה.

תקנון למניעת הטרדה מינית **מס' הנוהל: 503-6**	בתוקף מתאריך: 15/1/2018 תאריך עדכון: 15/10/2024 מאשר הנוהל: הנהלה אחריות תפעול הנוהל: מנהל אקדמי עמוד 2 מתוך 11

4.4 **"הטרדה מינית"** - כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ובסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, כפי שיעודכנו מעת לעת. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, הטרדה מינית הנה גם כל אחד מאלה, כשהוא נעשה על ידי איש המכללה כלפי מתלונן 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 מעונין בהצעות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות - הצעה כאמור, אף אם לא הובעו חוסר ענין או התנגדות ואף אם מדובר בהצעה בודדת;

4.4.4 התייחסות חוזרת למיניותו של אדם, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעונין בהתייחסויות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות, התייחסות כאמור, אף אם לא הובעו חוסר ענין או התנגדות ואף אם מדובר בהתייחסות בודדת;

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 ובאשר לא ניתנה הסכמתו לפרסום.

הבעת חוסר העניין כאמור בסעיפים 4.4.3 ו-4.4.4 לעיל, יכולה להיות במילים או בהתנהגות.

4.5 **"התנכלות"** - כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, כפי שישתנה מעת לעת. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, התנכלות הנה גם פגיעה מכל סוג שהוא 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 מכללה.

4.8 **"מתלונן"** - אחד מאלה:

4.8.1 איש/אשת מכללה שנטען כי בוצעה כלפיו.ה הטרדה מינית או התנכלות או שקיים חשד לביצוען על ידי נילונ.ה, גם אם הדבר התבצע מחוץ לשטחי המכללה או שלא במסגרת פעילותה, ובלבד שמתקיים אחד מאלו:

א. פעילותם של הצדדים במכללה השפיעה על קיומה של זיקה בין הצדדים במועד ביצוע המעשים ובמועד הגשת התלונה;

ב. מקרה של יחסי מרות.

4.8.2 עובר אורח שנטען כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית או התנכלות כהגדרתן לעיל, או שהתעורר חשד בגין ביצוען כלפיו בשטחי המכללה או במסגרת פעילותה, וזאת על ידי נילון כהגדרתו לעיל.

4.9 **"ממונות למניעת הטרדה מינית"** - שלוש ממונות למניעת הטרדה מינית לפחות, 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 **"מלווה"** - איש או אשת סגל מנהלי ו/או אקדמי ו/או סטודנט.ית שעברו הכשרה רלבנטית וימונו ע"י הממונות למניעת הטרדה מינית לצורך מתן ליווי למתלונן.
4.11 **"סטודנט"** - כהגדרת המונח תלמיד בתקנון המשמעת לסטודנטים.
4.12 **"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.
4.13 **"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 שיוכו במועד הטיפול בפניה.
4.15 **"התקנות"** - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.
4.16 **"בית הדין המשמעתי"** – בית הדין המוסמך לדון בעניינו של הנילון בהתאם לעיקר השתייכותו במועד הטיפול בתלונה.

5. <u>הממונות למניעת הטרדה מינית ומעמדן</u>

5.1 נשיא המכללה ימנה לפחות שלוש ממונות למניעת הטרדה מינית, בהתאם לקבוע בתקנה 4 לתקנות.
5.2 אחת מהממונות תמונה מקרב הסגל האקדמי ואחת מקרב הסגל המנהלי.
5.3 במידת האפשר הממונה האקדמית תהיה בעלת דרגה אקדמית עם רקע בתחום. הממונה המנהלית תהיה בתפקיד בכיר במכללה (לפחות מנהלת מחלקה). במקרים חריגים ובהתאם לצורך, בסמכות נשיא המכללה לאשר מינוי ממונה שלא בהתאם לתנאים המפורטים לעיל, ובלבד שבכל מקרה הממונות אשר תמונינה תהיינה כאלו אשר מעמדן יאפשר להן עצמאות בפעילותן ובהפעלת שיקול דעתן.
5.4 כל ממונה תיתן שירות לכלל אנשי המכללה, ללא קשר לסוג העובדים אליו היא שייכת.
5.5 הממונות פועלות מטעמה של המכללה בלבד. הממונות לא תהיינה מזוהות ולא תפעלנה מטעמו של מי מן הצדדים הנוגעים לתלונה (מתלונן/נילון).
5.6 כל ממונה תמונה לתקופה קצובה שלא תפחת משלוש שנים, עם אפשרות להאריך את מינויה לתקופות נוספות.
5.7 הממונות תפעלנה כדי להבטיח את שמירת פרטיותם של כל המעורבים בעניינים אשר הגיעו לטיפולן.
5.8 הפסקת כהונת ממונה, לפני תום תקופה קצובה, תעשה על ידי הנשיא רק לאחר התייעצות עם הייעוץ המשפטי למכללה.

חלק ב': <u>סמכות אחריות ותפקידים</u>

6. <u>אחריות נשיא המכללה</u>

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 הגורם המוסמך לפי העניין.
6.5 למנות שופטים ושופטות בעלי רקע והכשרה מתאימה בתחום מניעת הטרדה מינית לכהונה בהרכב בית דין אשר ידון בעבירות הטרדה מינית. נשיא המכללה יבטיח כי בכל עת יכהנו במאגר כאמור בסעיף זה לפחות שלושה שופטים ו/או שופטות וכן שופט/ת נוסף לגיבוי אשר יכהן במותב בית הדין במקרה בו יבצר מאחד משופטי המאגר לכהן בהליך משמעתי כלשהו.

7. <u>אחריות הגורמים המוסמכים</u>

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 הבירור.

8. <u>אחריות אגף משאבי אנוש, דיקן הסטודנטים</u>

8.1 אגף משאבי אנוש ודיקן 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.

9. <u>תפקידי וסמכויות הממונות</u>

9.1 לשמש גורם מכוון ומייעץ לפונים אליהן ולמי שהן סבורות שזקוק להדרכה או ייעוץ בענייניים 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 להציע למתלוננת מלווה (מתוך קבוצה של מלוות שמונו ע"י המכללה) שתסייע בהיבטים השונים בתהליך.

9.5 לנקוט באמצעי עזר לטיפול בתלונה כמפורט בתקנון זה.

9.6 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.

9.7 להגיש דו"חות - נקודתיים ותקופתיים - בקשר עם הנושאים המצויים בתחום טיפולן.

9.8 לנקוט כל פעולה נוספת הנחוצה, על פי שיקול דעתן, לצורך מילוי תפקידן בהתאם להוראות הדין.

חלק ג': <u>דרכי פעולה ואופן הטיפול בפניה</u>

10. <u>פעולות הסברה והדרכה</u>

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. <u>הגשת דיווח או תלונה</u>

11.1 איש המכללה אשר התעורר אצלו חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, על ידי איש מכללה כלפי מתלונן כהגדרתם לעיל ידווח על כך, באופן מידי, לאחת מן הממונות לפי בחירתו.

11.2 מי שחש כי חווה הטרדה מינית או התנכלות, מוזמן לפנות לאחת הממונות לפי בחירתו, להתייעצות או הגשת תלונה. התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי המתלונן עצמו או על ידי אחר מטעמו.

11.3 תלונה או דיווח על חשד להטרדה מינית (להלן יכונו יחדיו: "פניה") יכללו, בין היתר ובמידת האפשר, את שמות המעורבים בעניין, תיאור מעשי ההטרדה ו/או התנכלות (כולל תאריכים ומקומות) ושמות העדים.

11.4 הפניה 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 את תגובת המתלונן להתנהגות המיוחסת לנילון 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 קבלת 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. <u>בירור פניה (תלונה או דיווח)</u>

12.1 בעלי תפקידים במכללה לא יטפלו בעצמם במקרים של חשד להטרדה מינית או להתנכלות, זולת אם התבקשו על ידי אחת מן הממונות לנקוט בפעולה.

12.2 נמסרה לאחת מן הממונות פנייה בדבר חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, תפתח הממונה, באופן מיידי, בבדיקה עצמאית של הפנייה.

12.3 לאחר קבלת הפניה, תזמן הממונה המטפלת במקרה את הנילון, תביא בפניו את פרטי הפנייה ותבקש את תגובתו. הממונה תרשום את תוכנה של תגובת הנילון.

12.4 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 או מידע אחר אשר עשוי להיות נוגע לתלונה.

12.5 הממונה תערוך תמצית בכתב של כל מי שנשמע בפניה, והוא יעיין בתרשומת ויאשר כי היא משקפת נאמנה את דבריו.

12.6 הממונות רשאיות להיוועץ זו בזו במהלך הטיפול בפניה, מבלי לגרוע מעצמאות שיקול הדעת של כל אחת מהממונות.

12.7 מסירת מידע כוזב ביודעין לממונה הינה עבירת משמעת.

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

12.9 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.

12.10 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.

12.11 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.

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

12.13 הממונה רשאית לעכב את בירור הפניה, בשל הליכים משפטיים או במקרה בו הגיש המתלונן תלונה במשטרה בעניינים הנוגעים לנושא התלונה. עשתה כן הממונה:

12.13.1 תמסור הודעה על השהיית הטיפול לגורם המוסמך;

12.13.2 תפעל בהתאם להנחיות המשטרה באשר להמשך הטיפול בתלונה, ככל שניתנו;

12.13.3 רשאית להורות על נקיטה באמצעי ביניים דחופים כמפורט להלן זה ו/או להמליץ לגורם המוסמך לנקוט בצעדי ביניים ו/או אמצעי עזר כאמור בתקנון זה וזאת במקביל לטיפול המשטרתי.

12.14 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. <u>מקרים חריגים</u>

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

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

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

13.2 במקרים חריגים ורק לבקשת המתלונן, 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 המתלונן לכאורה בטרם פניה לנילון. הממונה לא תפנה אל הנילון טרם פניה אל המתלונן 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 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. <u>שימוש באמצעי עזר במהלך בירור התלונה</u>

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

14.2 במהלך בירור התלונה רשאית הממונה להציע למתלונן ולנילון לקיים הליך של גישור, בין על ידי מגשר חיצוני, ובין על ידה, אם הוכשרה לכך. תוכן הליך הגישור יהיה חסוי ולא יוצג בפני כל ערכאה לרבות בית הדין למשמעת.

14.3 מובהר כי המכללה אינה כפופה להסכמות בין הצדדים כפי שיבואו לידי ביטוי במסגרת הליך של גישור, אולם על הגורם המוסמך לקחת קיומו של הסכם גישור בשיקול מבין מכלול שיקוליו בעת קבלת החלטה בעניינו של הנילון.

15. <u>ליווי למתלונן</u>

15.1 ככל שהמתלונן מעוניין בכך, בסמכות הממונה להעמיד לרשותו מלווה שעברה הכשרה מתאימה.

15.2 המלווה תהיה רשאית להתלוות למתלונן במהלך הליך הבירור, לפי בחירת המתלונן.

15.3 המלווה תעמוד בקשר עם הגורמים הרלוונטיים במכללה לצורך הבטחת ליווי אקדמי מתאים והתאמות למתלונן במידת הצורך ובהתאם לשיקול דעת הגורמים הרלוונטיים.

15.4 המלווה תהיה כפופה לחובות הסודיות הקבועות בסעיף 23 לתקנון זה. הפרת חובת הסודיות עלולה להיות הפרת משמעת.

16. <u>אמצעי ביניים</u>

16.1 בכל שלב משלבי הטיפול בפניה רשאית הממונה המטפלת בפניה להמליץ לגורם המוסמך על נקיטת אמצעי ביניים, כגון הפרדה בין המתלונן לנילון, השעיה זמנית מלימודים ו/או מעבודה ו/או העברה זמנית מתפקיד ו/או ליחידה אחרת ו/או איסור על הנילון להיכנס לחצר המכללה. נקיטה באמצעי ביניים תיעשה רק במידת הצורך, 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 המתלונן ו/או למנוע מקרי הטרדה ו/או התנכלות נוספים מצד הנילון.

16.2 במקרים דחופים, רשאית הממונה להורות בעצמה על נקיטה באמצעי ביניים כאמור בסעיף 16.1 לעיל לתקופה שלא תעלה על 14 ימים (להלן: "השעיה דחופה"). הגורמים המוסמכים רשאים להאריך או לקצר את התקופה האמורה לפי שיקול דעתם.

16.3 קבלת החלטה בכל הנוגע לתשלום שכר לנילון בתקופה של השעיה או השעיה דחופה הינה בסמכות הגורמים המוסמכים.

16.4 ככל שניתן, בטרם יחליטו הגורמים המוסמכים או הממונה על נקיטת אמצעי בינים, תינתן לנילון וכן לכל אדם אחר אשר עלול להיפגע מנקיטת אמצעי הביניים, הזדמנות להשמיע את טענותיו. על אף האמור, במקרים דחופים כאשר הדבר נחוץ כדי להגן על המתלונן או על אנשים אחרים, רשאים הגורמים המוסמכים או הממונה להורות על נקיטה באמצעי הביניים עוד לפני שניתנה לנילון או לכל גורם רלוונטי אחר הזדמנות להשמיע את עמדתו, ובלבד שזו תינתן במועד המוקדם ביותר האפשרי בנסיבות הענין.

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

17. <u>תלונה שאינה עולה כדי הטרדה מינית</u>

17.1 מצאה הממונה המטפלת במקרה כי אף אם יוכחו כל פרטי המקרה שהובא לעיונה, נסיבות העניין אינן עולות לכדי הטרדה מינית, תמליץ לגורם המוסמך שלא למצות את הליך הבירור של הממונה אף מבלי לקבל את תגובת הנילון.

17.2 אין בגניזת התלונה לפי חלק זה כדי למנוע מן המכללה לטפל בתלונה במישורים אחרים מבלי שהדבר ייחשב כהפרת חובת הסודיות כאמור בס' 23 לתקנון זה.

17.3 במקרה כאמור, יודיע הגורם המוסמך למתלונן על העברת הטיפול בתלונתו.

18. <u>זכויות הצדדים במהלך הליך הבירור</u>

18.1 ההליך שיתבצע על ידי הממונות ישמור ככל הניתן על זכויותיהם של המתלונן והנילון.

18.2 על הממונות לפעול באופן ניטרלי וללא כל זיהוי עם צד זה או אחר מבין הנוגעים לתלונה.

18.3 זימנה ממונה נוגעים בדבר לצורך המשך בירור תלונה (שלא במעמד קבלת הפנייה הראשונית) - בשיקול דעתה לאפשר לצדדים ו/או למי מטעמם להיות נוכחים בעת שמיעת דבריהם של מי שזומנו על ידי הממונה.

19. <u>סיום הבירור, נקיטת אמצעים ודיווח</u>

19.1 בתום הבירור תמסור הממונה לגורם המוסמך סיכום של הטיפול בפניה הכולל בין היתר:

19.1.1 תמצית של התלונה, תגובת הנילון ושל העדויות שנשמעו;

19.1.2 פירוט המסמכים והמידע שנאסף;

19.1.3 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 משמעתי, או כל המלצה אחרת לפי שיקול דעתה;

19.1.4 כל מידע רלוונטי נוסף.

19.2 מצאה ממונה לאחר בירור כי יש ממש בתלונה ברמה העובדתית, אולם היא אינה עולה כדי הטרדה מינית, תמליץ לגורם המוסמך על המשך טיפול בהתאם לסמכותו או העברה לגורם רלוונטי אחר במכללה.

19.3 מסרה הממונה לגורם המוסמך את סיכומיה והמלצותיה, יחליט הגורם המוסמך אם לאמצן או לדחותן באופן מלא או חלקי, וכן יחליט על הפעלת הסמכויות שבידיו, לרבות:

19.3.1 אי נקיטה בצעד כלשהו;

19.3.2 נקיטת צעדים הנחוצים כדי למנוע הישנות מקרי הטרדה ו/או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה עקב מעשה ההטרדה המינית או ההתנכלות ככל שניתן. לרבות:

א. מתן הוראות למעורבים בדבר כללי התנהגות ראויים;

ב. הפרדה בין הנילון למתלונן;
ג. הטלת איסור על סטודנט, להשתמש במתקני המכללה, לתקופה שלא תעלה על שנה, פרט לצורך מילוי החובות הלימודיות המוטלות עליו בסטודנט.

19.3.3 הטלת אחד או יותר מן העונשים הבאים על ידי הגורם המוסמך:
א. נזיפה;
ב. אזהרה;
ג. הפסקת לימודים לתקופה שלא תעלה על סמסטר.
ד. הטלת עונש אחר למעט העונשים הבאים המחייבים העמדה לדין משמעתי: פיטורין; הפסקת לימודים לתקופה העולה על סמסטר.

19.3.4 העמדה לדין משמעתי: היה הנילון שייך לקבוצה שחל עליה תקנון משמעת – ינוהל ההליך המשמעתי בהתאם לתקנון המשמעת החל על הנילון. לא חל על הנילון תקנון משמעת – יחולו העקרונות הכלליים של מנהל תקין והליך הוגן.

19.4 החליט הגורם המוסמך על העמדה לדין משמעתי, ימנע מהטלת עונש אחר כאמור בסעיף 19.3.3 לעיל.

19.5 בטרם יקבל החלטתו, רשאי הגורם המוסמך להיוועץ בגורם מוסמך אחר כאמור בסעיף 4.3 לעיל. סבר הגורם המוסמך כי נסיבות העניין מצדיקות העמדה לדין משמעתי, בסמכותו להיוועץ בתובע המשמעתי הרלוונטי לענייננו של הנילון בטרם יקבל החלטתו הסופית.

19.6 הגורם המוסמך יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף 19.3 לעיל וימסור הודעה מנומקת על החלטתו למתלונן, לנילון ולממונה. במסגרת ההודעה תצוין זכותם של הצדדים לעיין בסיכום הממונה.

20. <u>ההליך המשמעתי במקרה של נילון שחל עליו תקנון משמעת</u>

20.1 החליט הגורם המוסמך על העמדתו לדין משמעתי של הנילון:

20.1.1 במקרה של נילון שהוא סטודנט - ינסח התובע כתב קובלנה לבית הדין למשמעת. מובהר כי לא יתקיימו הליכים של גניזה, אזהרה ושימוע כאמור בסעיפים 3-5 לתקנון המשמעת לסטודנטים.

20.1.2 במקרה של נילון שהוא חבר סגל אקדמי – ינסח המנל"א כתב האשמה.

20.2 הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית מהוות עבירת משמעת חמורה.

20.3 עם פתיחת ההליך המשמעתי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת החל על הנילון, בהרכב שופטים מתוך מאגר השופטים המומחים כאמור בסעיף 6.5 לתקנון זה. במקרה של סתירה בין תקנון המשמעת לתקנון זה, יחול האמור בתקנון זה.

20.4 הדיון בהליך המשמעתי ייערך בדלתיים סגורות.

20.5 כתב הקובלנה לא יכלול כל פרט מזהה של הצדדים להליך או עדים ואלו ימסרו להרכב בית הדין באופן נפרד.

20.6 נפתח ההליך המשמעתי נגד הנילון - מוענקת הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 16 לעיל למותב היושב בדין, והוא יהיה רשאי לבטל אמצעי הביניים עליהם הורה הגורם המוסמך, לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע תחתם אמצעים אחרים.

20.7 הרכב בית הדין הדן בעבירות ההטרדה מינית או התנכלות יקבע באופן שיינתן ייצוג לשני המינים. להבטחת האמור ובמידת הצורך ימונו שופטים אד הוק.

20.8 התובע והנילון יהיו רשאים להיות מיוצגים על ידי עו"ד בדיון המשמעתי. בדיון בעבירות כאמור בתקנון זה בית הדין יסתייע בייעוץ משפטי נפרד מן הייעוץ המשפטי של התביעה.

20.9 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.

20.10 עדויות אשר פורטו במסגרת סיכום הבירור שערכה הממונה יהוו ראייה בהליך משמעתי באשר לעצם נתינתן אולם לא לאמיתות תכנן. בצד זאת מובהר כי לא יועבר אל בית הדין פרק מסקנות הממונה מתוך סיכום הבירור.

20.11 נילון שבחר להעיד, יעיד בתחילת ראיותיה של ההגנה; אולם רשאי בית הדין, לבקשתו, להתיר לו להעיד בשלב אחר של פרשת ההגנה מטעמים שירשמו.

הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעתי - ייגזר עליו אחד העונשים הקבוע בתקנון המשמעת.

20.12 לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע למתלונן, לעד או לנילון, אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעתי אלא אם הורה בית הדין אחרת, מטעמים מיוחדים שירשמו, ולאחר ששמע את עמדת המתלונן.

20.13 פרסום פסק דין משמעתי 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 המשמעתי, מטעמים מיוחדים שירשמו ולאחר ששמע את חוות דעתם של הממונה אשר טיפלה במקרה, של המתלונן והעדים ושל היועץ המשפטי, כי בנסיבות העניין, ראוי או נכון לפרסמם, כולם או חלקם. בית הדין המשמעתי רשאי להחליט על מגבלות פרסום נוספות.

21. <u>זכויות הצדדים בהליך המשמעתי</u>

21.1 מתלונן זכאי, לבקשתו, לעיין בכתב האישום שהוגש לבית דין משמעת נגד הנאשם.

21.2 מתלונן זכאי לקבל מידע על השלב שבו מצוי ההליך המשמעתי בקשר לעבירה שעליה התלונן; 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 המשמעתי או בפרטיותו או בשלומו של אדם.

21.3 התובע יעדכן את המתלונן בשלב בו מצוי הטיפול בהליך המשמעתי 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 עמדתו.

22. <u>תלונת סרק וסיוע לתלונת סרק</u>

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

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

22.3 על מי שהורשע בעבירה כאמור בהליך המשמעתי ייגזר אחד העונשים הקבועים בתקנות המשמעת.

23. <u>שמירה על סודיות וחיסיון</u>

23.1 המכללה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנילונים וכל הנוגעים בדבר ככל האפשר ובכפוף לדין.

23.2 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:

23.2.1 מקום שהוא מחויב על פי דין לעשות כן.

23.2.2 מסירת מידע לממונה.

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

תקנון למניעת הטרדה מינית **מס' הנוהל: 503-6**	בתוקף מתאריך: 15/1/2018 תאריך עדכון: 15/10/2024 מאשר הנוהל: הנהלה אחריות תפעול הנוהל: מנהל אקדמי עמוד 10 מתוך 11

23.3 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.

23.4 בחלוף 17 שנים מיום הרשעתו המשמעתית של הנילון תימחק ההרשעה והיא לא תובא בחשבון בבחינת קידומו, הענקת הטבות וכיוצ"ב, ובלבד שבמהלך שנים אלו לא עבר הנילון עבירות נוספות לפי תקנון זה[1].

24. <u>דיווח, שקיפות ושמירת חומר ארכיוני</u>

24.1 סיכום טיפול בתלונה אשר נמצאה על ידי הגורם המוסמך כמוצדקת יתויק בתיקו האישי של הנילון.

24.2 על אף האמור, במקרים חריגים בהם סבר הגורם המוסמך לאחר היוועצות עם הממונה כי התלונה הינה ברף הנמוך ביותר של הטרדה ומדובר בתלונה ראשונה בעניינו של הנילון, בסמכותו להורות כי סיכום הטיפול לא יתויק בתיק האישי.

24.3 כלל התלונות שלא תועדו בתיקו האישי של הנילון מכל טעם שהוא תישמרנה באופן מרוכז אצל הממונות במאגר אחד מרוכז המסודר לפי סדר ה-א'-ב' של שמות הנילונים.

24.4 מאגר המקרים אשר טופלו על ידי הנציבות יישמר אצל הנציבות וישמר חסוי בפני כל אדם, פרט למקרים הבאים:

24.4.1 העיון במידע מחויב על פי דין.

24.4.2 העיון נדרש על ידי וועדת המינויים ו/או סמנכ"ל משאבי אנוש במסגרת הליכי מינוי.

24.5 כל ממונה תנהל טבלה המרכזת את התלונות שהוגשו במהלך שנת פעילותה ובה: פרטי המתלונן, פרטי המתלונן, 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 עירעור, תאריך תשובה על הערעור, ופרטים רלוונטיים נוספים בהתאם לשיקול דעתה של הממונה.

24.6 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.

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

24.8 במידה והועבר הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות להליך משמעתי, ישמר חומר הדיון 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.

תקנון למניעת הטרדה מינית **מס' הנוהל: 503-6**	בתוקף מתאריך: 15/1/2018 תאריך עדכון: 15/10/2024 מאשר הנוהל: הנהלה אחריות תפעול הנוהל: מנהל אקדמי עמוד 11 מתוך 11

נספח – פרטי הממונות 02/2025

ד"ר סיון רז
נייד: 054-6634301
sivanra@telhai.ac.il

שולמית ספיר
נייד: 052-8375716
shulamitsa@telhai.ac.il

ענת ביטון (קמפוס קצרין)
נייד: 050-8293365
anatb@telhai.ac.il

ד"ר יונית ניסים
נייד: 052-2225317
yonitn@telhai.ac.il