

תקנון למניעת הטרדה מינית

בקמפוס האקדמי אחוה

תחולה מינואר 2011

סטודנט/ית, חבר/ת סגל אקדמי, חבר/ת סגל מנהלי,

במרץ 1998 חוקקה הכנסת את החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998. מטרתו של חוק זה היא לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם את השוויון בין המינים. המחוקק תוחם בחוק זה את קו הגבול הדק שבין חיזור לבין הטרדה שאינו תמיד ברור. עקרונית נאסרה בחוק כל הטרדה מינית או התנכלות (שהיא פגיעה מכל סוג שמקורה בהטרדה מינית), ורואה במעשים אלה מעשה נזיקין, עבירה פלילית, פגיעה בשוויון ההזדמנויות בעבודה וגם עבירה שיש לטפל בה במסגרת הליך משמעותי במקום העבודה.

בהתאם לחוק הוטלה על המעביד חובה לנקוט באמצעים סבירים כדי למנוע הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה (ולעניין זה הסטודנטים נחשבים כעובדים) ולטפל בתלונות שעניינן בהטרדה מינית והתנכלות.

כדי למלא את חובותיו מטיל המחוקק על המעביד לעשות את אלה:

1. לנקוט בפעולות הסברה והדרכה ובצעדי מניעה כדי ליצור סביבת עבודה ללא הטרדה מינית והתנכלות.
2. למנות אחראי מטעמו כנציב קבילות לענייני הטרדה מינית.
3. לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות, ולבירור התלונה.
4. לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות, לעשות כל שביכולתו כדי למנוע הישנות המעשים האמורים, וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

במסגרת פעולות ההסברה שהמכללה האקדמית אחוה נוקטת למניעת הטרדה מינית והתנכלות, מפורסם בזאת תקנון המכללה לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998 המסביר את הוראות החוק בלשון פשוטה וברורה וכולל את השמות והפרטים של נציבי הקבילות לענייני הטרדה מינית במכללה האקדמית אחוה.

ההטרדה המינית איננה בעיה אישית אלא בעיה חברתית, אנו תקווה שחקיקת החוק כמו גם פעולות הסברה וההדרכה הננקטות, יתרמו לריסון התופעה ולהגברת המודעות בקרב סטודנטים, עובדים ומרצים כאחד.

מידע נוסף ניתן לקבל במשרדנו. עומדות לרשותכם בכל שאלה.

ד"ר מיכל רביבו

ד"ר בתיה שמעוני

דיקאן הסטודנטים

ראש החטיבה לספרות ומרצה בכירה

נציבות קבילות תלונות לענייני הטרדה מינית



תקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים: אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזיקין, החל בכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנח – 1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המכללה האקדמית אחוה אשר לא תשלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח – 1998 ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם קובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	
א'	1-4	מהן הטרדה מינית והתנכלות ("מסגרת יחסי עבודה")
ב'	5-6	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין)
ג'	7-8	מדיניות המעביד ואחריותו
ד'	9-11	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	13-18	הליך תלונה
ז'	19-20	שוונות: עובד חוץ המועסק בפועל במשרד, הסדר משמעת.



חלק א : מהן הטרדה מינית והתנכלות ?

1. מהי הטרדה מינית ?

- (א) אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על-ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על-ידי אישה, כלפי גבר או אישה והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.
- (ב) על-פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן :
- (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- לדוגמה : ממונה המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין או קשר אינטימי.
- (2) מעשה מגונה.
- לדוגמה : עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
- (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.
- ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה :
1. ניצול של יחסי מרות בעבודה.
- לדוגמה : מנהל המנצל יחסי מרות בעבודה כלפי מזכירתו.
2. ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.
- (חסר ישע : מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצרכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו).
- לדוגמה : עובד במעון או בבית חולים המנצל יחסי תלות של מטופל, או יחסי מרות או חינוך כלפי חניך.
- (4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
- לדוגמה : התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו או לבושו של אדם או לאברי גופו למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.
- (5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
- (ג) אי הסכמה
- (1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית, אולם חובה זו אינה חלה לגבי אלה :
- 1 - סחיטה {פסקה (ב) (1) לעיל}
- 2 - התייחסות מבזה או משפילה {פסקה (ב) (5) לעיל}
- 3 - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד {לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו- (4) לעיל}.
- 4 - ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול- של קטין, חסר ישע {לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו- (4) לעיל}.
- 5 - ניצול תלות במסגרת טיפול נפשי או רפואי – של המטפל במטופל {לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו- (4) לעיל}.
- (2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.



2. מה אינה הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה: קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

(א) על-פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה (ראה סעיף 4 לתקנון להלן).
 (1) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלת אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.
 דוגמאות: ממונה המונע את קידומה של עובדת או פוגע בתנאי העסקתה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
 (2) מעביד, או ממונה מטעמו פגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.
 (3) מעביד, או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.
 לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר, המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.
 (ב) הגנת תלונת שווא/ תביעת שווא במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) – יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד דורש העבודה ידע, כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי מסגרת יחסי עבודה?

על פי חוק למניעת הטרדה מינית, 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 המעביד.
 דוגמאות: מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד.
 מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.
 (3) תוך כדי עבודה.
 לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.
 (4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).



חלק ב: התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

- (א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים.
- (ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות – גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988:

- (1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס.
- (2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית. בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים - מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

- הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי. ההליך המשמעותי מתקיים בנוסף להליך הפלילי או האזרחי ויכול להוביל להשעייה ופיטורים (ראה סעיף 20 לתקנון להלן).

חלק ג: מדיניות המעביד ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדת את מדיניות מכללת אחווה

- הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות של המכללה האקדמית אחווה על כל גופיה.

8. אחריות המעביד

- (א) נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל הממונים מטעמו, במסגרת יחסי העבודה.
- מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:
1. מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה חלק ד').
 2. טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראה חלק ו').
 3. תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה חלק ו').
- (ב) לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.



חלק ז: מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

(א) המכללה האקדמית אחוה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, לרבות עובדי קבלן כוח אדם (תקנה 1) וכן כל עובד חיצוני, המועסק בפועל במוסד מוסדותיה, אם באמצעות גוף אחר ואם בכל דרך אחרת (להלן: "עובד חוץ"), להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות, השומרת על השוויון בין המינים.

(ב) המכללה האקדמית אחוה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המכללה האקדמית אחוה דורשת מכל ממונה ומכל עובד, לרבות עובדי חוץ להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשית מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן, לחלופין תאפשר לעובדיה, לרבות עובדי חוץ להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, מאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על-ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה, ולאחר מתן אישור של הממונים.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המכללה האקדמית אחוה משתפת פעולה עם נציגות העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

11. קבלת מידע, וממי

(א) עובד לרבות עובד חוץ זכאי -

(1) בהתאם לתקנות – לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

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

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

- הוראות משמעת לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

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

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע מן האחראית על יישום החוק.

האחראיות לקבלת תלונות ויישום החוק ישמשו כנציבות קבילות לענייני הטרדה מינית והן:

לתלמידים: גב' מיכל רביבו -דיקן הסטודנטים טלפון 08-8588155 לעובדי מינהל והוראה:

גב' רמית בירן - מנהלת מחלקת משאבי אנוש טלפון 08-8588009

(ג) כל פנייה לקבלת מידע יכולה להיעשות בעילום שם.

חלק ה: מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

12. האפשרויות העומדות בפני הנפגע

(א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

(1) טיפול באחריות מעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי העבודה",

הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה, הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו'.

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית משפט (בדרך כלל בבית דין

האזורי לעבודה) נגד - המטריד או המתנכל בעצמו. ואם טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד

(ראה סעיף 8 לעניין אחריות המעביד).



- (ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל ?
- (1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.
- (2) המעביד יחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול המשמעותי [פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18(ד)].

חלק ו': הליך תלונה אצל המעביד וטיפול באחריות מעביד

13. מי יכול להגיש תלונה , ובאילו נסיבות?

- (א) תלונה יכולה להיות מוגשת על-ידי אחד מאלה :
- עובד , לרבות עובד חוץ שטוען כי ממונה או עובד אחר, לרבות עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.
- (ב) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או הממונה מטעמו, לרבות עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה.
- (ג) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) – במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

14. בפני מי מתלוננים ?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראית כאמור בסעיף 11 (ב) לעיל.
- (ב) אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו (הנילון) או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש תלונה לאחראית נוספת כאמור בסעיף 11 (ב) לעיל.
- (ג) אם הנילון היה עובד חוץ המועסק בפועל במשרד -
- (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם, או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, או לאחראית מטעם המכללה.
- (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם המכללה, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ יודיע על כך למתלונן.

15. תוכן התלונה

- התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות :
- (1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם.
- (2) מקום האירוע.
- (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה :
- א. האם המוטריד הורה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.
- ב. האם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכד'.

16. אופן הגשת התלונה

- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל-פה.
- (ב) הוגשה תלונה בעל-פה -
- (1) תרשום האחראית את תוכן התלונה .
- (2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים.
- (3) האחראית תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.



17. בירור תלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראית :

(1) תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל).

(2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.

(ב) אחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראית נוספת שמונתה כנציגת קבילות. בעזרה – למעביד. תלונה שהועברה כאמור תטופל כפי שהיתה האחראית מטפלת בה.

(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר -

(1) לא תגלה אחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.

(2) לא תשאל אחראית שאלות בקשר לעברה המיני של המתלוננת שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור, האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

(ו) המכללה מחויבת להגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את ברוך התלונה. בין היתר תפעל המכללה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין.

"ענייני עבודה"- קבלה לעבודה, תנאי העבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

(ז) בתום בירור התלונה תגיש האחראית ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי

המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו-(ד). המלצות בדבר טיפול בעניין סטודנטים ו/או סגל הוראה יוגשו למנכ"ל, לראש המכללה ולראש האקדמי. המלצות בדבר טיפול בעניין סגל מינהל יועברו למנכ"ל.

(ח) היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במשרד, תגיש האחראית את סיכומה, בו זמנית לקבלן כוח האדם או למעסיקו הפורמלי של עובד החוץ ולראש המכללה.

(ט) נודע למכללת אחוה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יועבר המקרה לבירור של האחראית.

הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראית או שנודע על מקרה כאמור, תקיים ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשניונים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.



18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל המנכ"ל, ראש המכללה או הראש האקדמי את סיכומיה והמלצותיה של האחראית לפי סעיף 17(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 העבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל 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) גניזת התלונה אם סברו כי אין ממש בתלונה או במקרה ששכנע במתלונן כי אין מקום לתלונתו והיא בוטלה.

(ב) המנכ"ל, ראש המכללה או הראש האקדמי יפעלו ללא דיחוי לביצוע החלטתם לפי סעיף קטן (א) וימסרו הודעה מנומקת בכתב על החלטתם למתלונן, לנילון ולאחראית, כן יאפשרו למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.

(ג) המנכ"ל, ראש המכללה או ראש אקדמי רשאים, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתם לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסרו הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, הם רשאים לדחות את החלטתם, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה, עשו כן –

(1) ימסרו הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית.

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל המכללה לפי הוראות סעיף 17(ו).

(3) בתום ההליכים יקבלו המנכ"ל / ראש המכללה או הראש האקדמי החלטה לפי סעיף קטן (א).

(ה) היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במכללה, רשאים ראש המכללה וקבלן כוח האדם או המעסיק הפורמלי של עובד החוץ להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולו או חלקו.

חלק ז: שונות

19. עובד חוץ המועסק בפועל במכללה האקדמית אחוה

(א) לפי החוק והתקנות במקרה שעובד של קבלן כוח אדם או כל עובד חיצוני המועסק בפועל במכללה, אם באמצעות גוף אחר ואם בכל דרך אחרת (לעיל: "עובד חוץ") ונחשב מועסק בפועל במכללה ("מעסיק בפועל"):

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד חוץ.

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ראה סעיף חלק ג' 2 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות, שמבצע עובד חוץ המועסק אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 17(ח), 18(ה) לתקנון זה.



20. הוראות המשמעת הנוגעות לעניין תקנון זה הן כדלקמן:

(א) לעניין עובד/מרצה:

- (1) הטרדה מינית והתנכלות כאמור בחוק מהוות הפרת משמעת חמורה.
- (2) המעביד רשאי לנקוט אמצעי משמעת זמניים נגד עובד במהלך בדיקת תלונה כאמור בתקנון זה, לרבות השעיה, העברה מתפקיד, או כל צעד אחר אשר ימצא מתאים בנסיבות העניין, הכל בכפוף לחוק למניעת הטרדה מינית, התשמ"ח - 1998 והתקנות על פיו.
- (3) עובד אשר נמצא לאחר בדיקה כמי שהטריד מינית או התנכל, יכול המעביד לנקוט נגדו באמצעי משמעת כדלקמן:

1- התראה.

2- נזיפה.

3- העברה, מתפקיד.

4- פיטורים.

5- כל צעד אשר ימצא מתאים בנסיבות העניין והכל בכפוף לחוק למניעת הטרדה מינית התשמ"ח - 1998 והתקנות על פיו.

(4) הסדר המשמעת הנ"ל ישאר בתוקפו עד אשר תתקבל החלטה אחרת ע"י המוסדות המוסמכים לכך.

(ב) לעניין תלמיד/סטודנט:

- (1) הטרדה מינית והתנכלות כאמור בחוק מהוות הפרת משמעת חמורה.
 - (2) ראש המכללה, לאחר קבלת המלצות מהאחראית לקבלת תלונות כאמור בסעיף 11 (ב), רשאי להעביר את נושא הטיפול בסטודנט לועדת משמעת.
 - (3) הטיפול המשמעתי יהיה בהתאם לתקנון המשמעת.
- (ג) לעניין סגל הוראה: כאמור בתקנון אתיקה.