

תקנון למניעת הטרדה מינית

במכללה האקדמית אחווה

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

במרץ 1998 חוקקה הכנסת את החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 ("החוק"). מטרתו של חוק זה היא לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם את השוויון בין המינים.

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 מנע 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.
5. להביא לידיעת כל סטודנט ועובד חדשים, את הוראות החוק התקנות והתקנון, וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה על הטרדה מינית או התנכלות ושירותי סיוע לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

במסגרת פעולות ההסברה שהמכללה האקדמית אחווה נוקטת למניעת הטרדה מינית והתנכלות, מפורסם בזאת תקנון לדוגמא 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 אחווה. ההטרדה המינית איננה בעיה אישית אלא בעיה חברתית, אנו תקווה שחקיקת החוק כמו גם פעולות הסברה וההדרכה הננקטות, יתרמו לריסון ומניעת התופעה ולהגברת המודעות בקרב סטודנטים, עובדים ומרצים כאחד.

לתשומת לבכם, אחראיות המכללה למניעת הטרדה מינית עומדות לרשותכם בכל שאלה:

ד"ר יעל שגב 0546587878 yaelse@live.achva.ac.il

גב' אירית נוריאל 08-8588173 irit_n@achva.ac.il

ד"ר מיכל רביבו 08-8588155 michal_rs@achva.ac.il

תקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית

עודכן לאחרונה : אוגוסט, 2021

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

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המכללה האקדמית אחווה 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 הגוברים, וניתן לעיין בהם.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	כותרת	עמוד
א'	1-4	מהן הטרדה מינית והתנכלות ("מסגרת יחסי עבודה")	3
ב'	5-6	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)	5
ג'	7-8	מדיניות המעביד ואחריותו	6
ד'	9-11	מניעת הטרדה מינית והתנכלות	7
ה'	12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?	8
ו'	13-19	הליך תלונה ובירורה	9
ז'	20	הוראות המשמעת הנוגעות לעניין הטרדה מינית והתנכלות	11
ח'	21	הוראות כלליות	13
ט'		נספח בדבר איסור קיום יחסים אינטימיים בין בעלי קשרי מרות וכפיפות	14

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, והן כלפי בני אותו מין, והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.
- (ב) על-פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש 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.
לדוגמא: מרצה מתנה בדיקת עבודה באיחור בפגישה אישית עם הסטודנטית מחוץ למכללה.

(2) **מעשה מגונה - הוא מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים.**

לדוגמה: עובד או ממונה או מרצה הנוגע בעובדת או סטודנטית לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.

לדוגמא: חיבוק או נשיקה על הלחי שאינן בעלות אופי מיני לכשעצמן אך על-פי הנסיבות האופפות אותן הינן בעל אופי מיני (לפני או אחרי הושמעו הצעות בעלות אופי מיני).

לדוגמא: השתתפות בפגישת זום בהלבשה תחתונה בלבד, הערות בעלות אופי מיני בציט ו/או העלאת תמונות בעלות אופי מיני למפגש הוירטואלי כרקע או כתמונת פרופיל או תמונת רקע.

(3) **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני** אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו. ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים להלן בסעיף קטן (ג) כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;

(4) **התייחסות חוזרת המתמקדת במינו או במיניותו של אדם**, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. כאמור, חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.

לדוגמה: ההתייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו או לבושו של אדם או לאברי גופו למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו. ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית.

לדוגמא: במהלך פגישת זום המשתתף משתמש במחוות גוף ועויתות פנים בעלות קונוטציות מיניות מובהקות.

(5) **התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם**, לרבות לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו. גם אם הביטוי המבזה לא כוון באופן ספציפי דווקא אל המוטרד. **לדוגמא:** בדיחות גסות על נשים ממוצא אתני מסוים, או בעלי נטייה מינית.

(6) **פרסום תצלום, סרט, או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו**, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. לדוגמא: הפצת תמונת פרופיל של עובד, או קטע מהקלטת פגישת זום.

בפסקה זו, "תצלום סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם.

- (ג) אם המעשים המנויים בסעיף קטן (ב)(3) ו-(4): הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, מופנים כלפי מי שמנוי בפסקאות שלהלן, מעשים אלה מהווים הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין:
- (1) **לקטין או לחסר ישע** – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין;
- (2) **למטופל** – במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארא-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" – כהגדרתו בסעיף, 347א לחוק העונשין;
- (3) **לעובד** – במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות; **למשל**: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי -עובד, ראש חוג המנצל יחסי מרות כלפי מרצה.
- (4) **לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד**, שאינו קטין – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
- (5) **לתלמיד או לסטודנט**, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים; **למשל**: מרצה או נותן שירות במוסד אקדמי המנצל יחסי מרות כלפי סטודנט.
- (6) **למשתקם** כהגדרתם בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;
- (7) **לאדם** – **תוך ניצול יחסי מרות או תלות**, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות;
- (8) **לאדם, מצדו של עובד הציבור** במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור; בפסקה זו, "עובד הציבור" – כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין;
- (9) **לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן** – תוך ניצול יחסי מרות או תלות;
- (ד) יודגש כי הטרדה מינית אינה חייבת במגע או במפגש פיזי ועשויה להתקיים גם במרחב הווירטואלי.
2. (נמחק 20.10.20)

3. מהי התנכלות?

- (א) התנכלות היא פגיעה מכל סוג שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור.
- (ב) התנכלות במסגרת יחסי העבודה - 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 של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעסיק, בידי הממונה, מטעמו או בידי עובד אחר.
- דוגמאות**: ממונה המונע את קידומה של עובדת או פוגע בתנאי העסקתה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני או סירובה להיפגש עמו או לצאת אתו;
- (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.

(ג) התנכלות במישור היחסים סגל – סטודנטים – דוגמאות להתנכלות כאמור:

- (1) מרצה מכשיל סטודנט/ית עקב סירוב להצעתו למגע מיני.
- (2) מרצה מכשיל סטודנט/ית או מאיים להכשילם לאחר שסייעו בתלונה על הטרדה מינית או העידו במסגרתה.
- (3) ראש חוג מעקב קידום של מרצה אשר התלונן על הטרדה מינית מצד עובד אחר.

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 ולגבי סטודנטים בכל מקום בו מתקיימת פעילות של המכללה. יובהר כי האחריות למניעת הטרדה מינית ועצם החובה לטפל בתלונה מוטלת על הגורם אשר באחריותו מתקיימת הפעילות. אולם, אם נודע למכללה דבר התלונה, חובה עליה לוודא כי הנושא מטופל על ידי אותו גורם ובמידת הצורך לבצע בדיקה גם מטעמה בכפוף לסמכויותיה.
דוגמאות: מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד.

מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

יום סיור שמארגנת המכללה לסטודנטים.

(3) **תוך כדי עבודה.**

לדוגמה: נסיעה בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

(4) **תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא** (כגון בביתו של הממונה/מרצה).

על פי תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) (תיקון), תשע"ד-2014, יש לראות בתנאי הלימודים במכללה האקדמית אחווה ובתנאים הנלווים להם, כאילו היו ענייני עבודה.

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:

- (1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו 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 גם עבירות משמעת חמורות, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי. ההליך המשמעותי מתקיים בנפרד מהליך הפלילי או האזרחי ויכול להוביל להשעיה ולפיטורים.

חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדת את מדיניות המכללה האקדמית אחווה

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ובתנאי הלימוד, 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 בגין מעשיהם של עובדיו ושל הממונים מטעמו, במסגרת יחסי העבודה, אשר יחולו בשינויים המחויבים גם ביחס לסטודנטים. 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 ז').

(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 ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

(א) המכללה האקדמית אחווה 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"), כמו גם מהסטודנטים הלומדים אצלה, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ו/או הלימודים ולעשות כל שניתן כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור סביבת עבודה ולמידה בלא הטרדה מינית והתנכלות, השומרת על השוויון בין המינים.

(ב) מינוי אחראיות למניעת הטרדה מינית במכללה

נשיאת המכללה ומנכ"ל המכללה ימנו בהסכמה לפחות שתי אחראיות למניעת הטרדה מינית משני סגלים שונים במכללה אשר ישמשו כנציגי קבילות לענייני הטרדה מינית. נציבה למניעת הטרדה מינית תיבחר תוך התייחסות לשיקולים של זמינות ונגישות הנציבה לקהל היעד, יכולת לפעול במקצועיות, דיסקרטיות וללא משוא פנים. תנאי למינוי הוא קבלת הכשרה כקבוע בחוק. המכללה האקדמית אחווה דורשת מכל נציבה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה והלימודים.

(ג) **פעולות הסברה והדרכה** : המכללה האקדמית אחווה דורשת מכל ממונה ומכל עובד וסטודנט, לרבות עובדי חוץ וכן מסטודנטים, 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.

(ד) **אחריות למעקב ואכיפת השתתפות בפעולות הסברה והדרכה** :

- (1) לגבי עובדי מנהל – מנהלת משאבי אנוש או מי מטעמה.
- (2) לגבי סגל אקדמי – הגורם האקדמי שהנשיא האציל לו את הסמכות בעניין (להלן, גורם אקדמי מוסמך).
- (3) לגבי סטודנטים – דיקן הסטודנטים או מי מטעמו.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המכללה האקדמית אחווה משתפת פעולה עם נציגויות העובדים במקום העבודה, וכן עם אגודת הסטודנטים בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

11. קבלת מידע, וממי

(א) עובד לרבות עובד חוץ וסטודנט זכאים 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.
 - לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
 - עובד וסטודנט כאמור, יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע מן האחראיות על יישום החוק במכללה.
- (ב) כל פנייה לקבלת מידע יכולה להיעשות בעילום שם.

(ג) האחראיות לקבלת תלונות ויישום החוק ישמשו כנציבות קבילות לענייני הטרדה מינית (להלן, נציבות)

והן :

ד"ר יעל שגב 0546587878 yael100segev@gmail.com

גב' אירית נוריאל 08-8588173 irit_n@achva.ac.il

ד"ר מיכל רביבו 08-8588155 michal_rs@achva.ac.il

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 המכללה האקדמית אחווה : אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי העבודה" או הלימודים, הנפגע יכול להגיש תלונה למכללה בהתאם להליך המפורט בחלק ו'.
 - (2) הליך פלילי : הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
 - (3) הליך אזרחי : הנפגע יכול להגיש 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 לזוּם 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 הגשת תלונה אצל המעביד וטיפול באחריות מעביד

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

תלונה יכולה להיות מוגשת על-ידי אחד מאלה:

- (א) סטודנט של המכללה האקדמית אחווה שטוען כי מרצה או עובד אחר, לרבות עובד חוץ, או סטודנט הטריד אותו מינית או התנכל לו במהלך הלימודים במכללה.
- (ב) עובד, לרבות עובד חוץ שטוען כי ממונה או עובד אחר, לרבות עובד חוץ, או מרצה או סטודנט הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.
- (ג) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או הממונה מטעמו, לרבות עובד חוץ, או סטודנט הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה.
- (ד) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (א) או (ב) או (ג) – במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם אך אין חובה לכך).

14. בפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראית למניעת הטרדה מינית - נציבת הקבילות כאמור בסעיף 11 (ג) לעיל.
 - (ב) אם האחראית למניעת הטרדה מינית היא האדם שמתלוננים עליו (הנילון) או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש תלונה לנציבה נוספת כאמור בסעיף 11 (ב) לעיל, ובהיעדרה בעדרה – למעביד. תלונה שהועברה כאמור תטופל כפי שהיתה האחראית מטפלת בה.
 - (ג) אם הנילון היה עובד חוץ המועסק בפועל במשרד -
- (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם, או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, או לנציבה מטעם המכללה.
 - (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לנציבה 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 וזמן האירוע.
- (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:
 - א. האם המוטרד הורה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.
 - ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

16. אופן הגשת התלונה

- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל-פה.
- (ב) הוגשה תלונה בעל-פה -

- (1) תרשום ההנציבה את תוכן התלונה.
- (2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של ההנציבה כדי לאשר את תוכן הדברים.
- (3) הנציבה תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. בירור תלונה

(א) התקבלה תלונה, תפעל הנציבה כדלקמן:

(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.

(3) לצורך חקירת התלונה רשאית הנציבה לזמן לחקירה בפניה את כל מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי התייצבות לחקירה ו/או אי גילוי מידע ו/או מסירת מידע כוזב ו/או אי מתן סיוע לנציבה בחקירת התלונה הינם עבירת משמעת לעניין תקנות משמעת.

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

(ג) נציבה שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לנציבה נוספת שמונתה כנציבת קבילות. בהעדרה – למעביד. תלונה שהועברה כאמור תטופל כפי שהיתה הנציבה מטפלת בה.

(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(1ד). סברה הנציבה כי נסיבות המקרה מחייבות מומחיות לשם בירור התלונה – רשאית היא להיזקק לשירותיו של מומחה, לרבות קבלת יעוץ משפטי או אחר. עלות שכרו של המומחה תיקבע מראש ותהיה כפופה לאישור מנכ"ל המכללה.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון והעדים, ובין היתר:

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

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

(3) הנציבה תנחה את כלל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא לגלות כל מידע שהגיע אליהם במהלך בירור התלונה, אלא על פי דין.

(ו) **אמצעי משמעת זמניים** - המכללה מחויבת להגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני

עבודה ו/או לימודים כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את ברור התלונה. לשם כך, המכללה תהא רשאית להפעיל אמצעי משמעת זמניים כנגד הנילון, כגון העברה מתפקיד, השעיה, או כל צעד אחר אשר ימצא מתאים בנסיבות העניין. 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. לעניין זה, יראו את תנאי הלימודים והתנאים הנלווים להם כאילו היו ענייני עבודה.

- (ז) בתום בירור התלונה תגיש הנציבה **למעביד** 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). לצורך נוהל זה, "**מעביד**" הינו מנכ"ל המכללה ובנוסף, במקרה של סטודנט ו/או סגל הוראה, הגורם האקדמי שהנשיא האציל לו את הסמכות בעניין. (להלן, גורם אקדמי מוסמך).
- (1) המלצות בדבר טיפול בעניין סטודנטים ו/או סגל הוראה יוגשו לגורם האקדמי המוסמך ולמנכ"ל. אחריות להמשך טיפול הינה של הגורם האקדמי המוסמך.
- (2) המלצות בדבר טיפול בעניין סגל מנהלי יועברו למנכ"ל ובאחריותו המשך טיפול.
- (3) במקרה בו מעורבים בתלונה סטודנטים, סגל אקדמי וסגל מנהלי, תכריעה הנשיאה האם האחראי על המשך הטיפול בתלונה הוא הגורם האקדמי המוסמך, או המנכ"ל, בהתאם לנסיבות העניין.
- (ח) היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במשרד, תגיש הנציבה את סיכומה, בו זמנית לקבלן כוח האדם או למעסיקו הפורמלי של עובד החוץ ולמנכ"ל.
- (ט) נודע למכללת אחווה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה, ולא הוגשה תלונה, או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יועבר המקרה לבירור של הנציבה. הועבר מקרה כאמור לבירור של הנציבה או שנודע על מקרה כאמור, תקיים ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשניינים 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 ו/או הגורם האקדמי המוסמך את סיכומיה והמלצותיה של הנציבה 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) אי נקיטת צעד כלשהו בהתאם להמלצת הנציבה לאחר תום הברור, ותיעוד הליך הברור וההמלצות.
- (4) היה סבור המעביד כי החקירה לא מוצתה על-ידי הנציבה - רשאי יהיה להחזיר את בירור העניין לנציבה להשלמת החקירה.
- (5) כל צעד ו/או אמצעי אחרים שיראו נכונים בנסיבות העניין.
- (ב) המנכ"ל, או הגורם האקדמי המוסמך יפעלו ללא דיחוי לביצוע החלטתם לפי סעיף קטן (א) וימסרו הודעה מנומקת בכתב על החלטתם למתלונן, לנילון ולנציבה, כן יאפשרו למתלונן ולנילון לעיין בסיכום הנציבה ובהמלצותיה.
- (ג) המנכ"ל או הגורם האקדמי המוסמך רשאים, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתם לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסרו הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולנציבה.
- (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 ולנציבה.
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל המכללה לפי הוראות סעיף 17 (ו).
- (3) בתום ההליכים יקבלו המנכ"ל / הגורם האקדמי המוסמך החלטה לפי סעיף קטן (א).

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

19. עובד חוץ המועסק בפועל במכללה האקדמית אחווה

(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 (להלן: "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.

חלק ז': הוראות המשמעת הנוגעות לעניין הטרדה מינית והתנכלות

20. הוראות המשמעת הנוגעות לעניין הטרדה מינית והתנכלות תהיינה כדלקמן:

- (א) הטרדה מינית והתנכלות כאמור בחוק מהוות הפרת משמעת חמורה.
- (ב) המעביד רשאי לנקוט אמצעי משמעת זמניים נגד נילון במהלך בדיקת תלונה, כאמור בסעיף 17(ו) בתקנון זה, הכל בכפוף לחוק למניעת הטרדה מינית, התשמ"ח - 1998 והתקנות שהותקנו על פיו.
- (ג) החליט המעביד על פתיחת הליך משמעת כנגד הנילון לפי סעיף 18א(2), תעביר הנציבה לערכאה המשמעתית הרלוונטית, כאמור להלן, את כל החומר הרלבנטי לתלונה אולם פרטים אישיים של המתלוננת/יוותרו חסויים. הערכאה הרלוונטית תמנה גורם מתאים לניהול ההליך המשמעת. ההליך ינוהל בהתאם לתקנון המשמעת החל על הנילון בערכאת השיפוט המשמעתית המוסמכת לדון בעניינו:
 - (1) ערכאת השיפוט המשמעתית המוסמכת לדון בתלונה על סטודנט הינה ועדת משמעת סטודנטים, כמפורט בתקנון האקדמי
 - (2) ערכאת השיפוט המשמעתית המוסמכת לדון בתלונה על חבר סגל אקדמי הינה כמפורט בסעיף משמעת בתקנון האקדמי
 - (3) ערכאת השיפוט המשמעתית המוסמכת לדון בתלונה על חבר סגל מנהלי הינה כמפורט בנספח ב' להסכם הקיבוצי, סעיף 6.
- (ד) עם פתיחת ההליך המשמעת, הנילון יהיה זכאי לקבל לידי את כל חומר החקירה אשר נאסף על-ידי הנציבות במסגרת החקירה. אולם פרטים אישיים של המתלוננת/יוותרו חסויים.
- (ה) הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעת – רשאית ערכאת השיפוט המשמעתית המוסמכת, על פי שיקול דעתה, לגזור עליו עונש.
- (ו) העונש שייגזר על הנילון יכול שיהיה עונש הקבוע בתקנון המשמעת המחייב ו/או אחד או יותר מהעונשים 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, עם או בלי קצבה, עם או בלי מענק ו/או כל צעד אשר ימצא מתאים בנסיבות העניין והכל בכפוף לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998 והתקנות על פיו.

- (ז)היה ובמסגרת הדין המשמעתי תעלה אפשרות לעריכת עסקת טיעון עם הנילון, יעשה הדבר רק לאחר שמיעת עמדת המתלונן/ת.
- (ח) המתלונן/ת זכאי לקבל מידע על התנהלות ההליך המשמעתי ולעיין בתלונה המשמעטית.
- (ט) הדיון בהליך המשמעתי ייערך בדלתיים סגורות.
- (י) במהלך הדיון לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע למתלונן/ת אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעתי.

חלק ח': הוראות כלליות

21 הוראות כלליות

- (א) במידה וקיימת סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות תקנות המשמעת, יגברו הוראות תקנון זה. נוהל זה בא להוסיף על הוראות הדין ולא לגרוע מהן.
- (ב) נוהל זה תקף מיום פרסומו והוא מבטל כל נוהל קודם העוסק במניעת הטרדה מינית.
- (ג) כל מקום בנוהל בו נעשה שימוש בלשון זכר ו/או נקבה, יחשב כמתייחס לשני המינים.

נספח בדבר איסור קיום יחסים אינטימיים בין בעלי קשרי מרות וכפיפות

המכללה האקדמית אחווה

נוסף מרץ 2023

נוהל זה מיועד להסדיר ולהבהיר את מדיניות המכללה האקדמית אחווה השוללת, ככלל, ניהול מערכת יחסים אינטימית בין מי שמתקיימים ביניהם/ן קשרי מרות וכפיפות אקדמיים, לימודיים ו/או מנהליים, בהתאם לקבוע בחוק למניעת הטרדה מינית ובחוק שוויון הזדמנויות בעבודה וכן בתקנות למניעת הטרדה מינית. מערכת יחסים אינטימית בין מי שמתקיימים ביניהם/ן קשרי מרות וכפיפות הינה דבר פסול המהווה כר נרחב למצבי ניגוד עניינים; היא פוגעת במרקם הסביבה הלימודית, המחקרית וההכשרתית ו/או בסביבת העבודה ועשויה להוביל לניצול לרעה של יחסי מרות. מכאן הנחיצות בנוהל זה, המיועד לפרק את יחסי הכפיפות מרגע שנוצר בכל זאת קשר אינטימי בין צדדים.

להבדיל, במקרה של חברת/ת סגל וסטודנט/ית, חל איסור מוחלט על קיום מערכת יחסים אינטימית.

לצורך נוהל זה:

"המכללה" – המכללה האקדמית אחווה.

"החוק" – החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998; חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

"התקנות" – תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1988.

"תלמיד/ה" – נרשם/ה ללימודים במכללה ונתקבל/ה על ידה כתלמיד/ה, בכל מסגרת לימודים המוצעת במכללה; הגישה/ה מועמדותו/ה להתקבל כתלמיד/ה ובקשתו/ה נדחתה (מעת הרשמתו/ה ועד לקבלת הודעת דחיה); סיים/ה לימודיו אך טרם קיבל/ה תעודה.

"בעלת/ת סמכות" – עובדת/ת המכללה האקדמית אחווה, לרבות חברת/ת סגל ותלמיד/ה במכללה וכן כל מי שמתקיימים בינו לבין המכללה האקדמית אחווה יחסי עובד/ת-מעסיק, לרבות עובד/ת זמנית, ארעית, בחוזה אישי וכן כל מי שפועלת/ת כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה של המכללה לרבות עובד/ת קבלן כח אדם או קבלן המעניק שירותים למכללה.

"כפיף/ה" – מי שמצוי ביחסי מרות עם בעלת/ת סמכות.

"קשרי מרות" – כל קשר המאפשר השפעה ישירה או עקיפה של בעלת/ת סמכות על כפיף - מי שמעמדו/ה, תנאיו/ה וענייניו/ה יכולים להיות מושפעים מבעלת/ת הסמכות. קשרי מרות עשויים להתקיים גם בחברות בוועדות בהם נידונים ענייניו של הכפיף וגם בין עובדים ותלמידים מיחידות שונות במכללה.

"מסגרת מקום העבודה או הלימודים" – המכללה ומתקניה, 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; תוך כדי עבודה; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.

"יחסים אינטימיים" – יחסים בעלי אופי מיני מפורש או מרומז.

1. **איסור מוחלט על קיום יחסים אינטימיים בין חבר/ת סגל לבין סטודנט/ית**
 - 1.1. המכללה אוסרת לחלוטין על קיומם של יחסים אינטימיים בין כל חבר/ת סגל לבין סטודנט/ית, במסגרת מקום העבודה, הלימודים, המחקר וההתנסות הקלינית.
2. **יחסים אינטימיים בין חבר/ת סגל לבין חבר/ת סגל במסגרת קשרי מרות**
 - 2.1. המכללה אוסרת על קיומם של יחסים אינטימיים במסגרת קשרי מרות, בין כל בעלת סמכות במכללה לבין מי שכפוף/ה ל/ה, גם אם מדובר ביחסים המתקיימים בהסכמה לכאורה. היה ונוצרו יחסים אינטימיים, יופעלו מנגנוני התגובה והטיפול הבאים לצורך נטרול קשרי המרות:
 - 2.1.1. על בעלת הסמכות לנתק לאלתר כל קשרי סמכות עם הכפוף/ה ל/ה ולדווח במיידית לממונה המנהל/האקדמי עליו.
 - 2.1.2. הממונה האקדמי/מנהלי על בעלת הסמכות י/תדווח על כך מיידית לממונה על מניעת הטרדה מינית במכללה.
 - 2.1.3. חובה על בעלת הסמכות להשעות באופן מיידית גם את מעורבותו/ה במסגרות שאינן עוסקות באופן ישיר בכפוף/ה, אך נוגעות לענייניו/ה.
 - 2.1.4. למען הסר ספק, במקרה של חשש להיווצרות יחסי מרות במצב בו מתקיימים יחסים אינטימיים קודמים, על בעלת הסמכות להימנע ממצב בו יתקיימו יחסי מרות כאמור ולהודיע על כך לממונה האקדמי/מנהלי.
 - 2.1.5. עם קבלת מידע על יחסים אינטימיים במסגרת קשרי מרות במכללה, יתפעל הממונה האקדמי/מנהלי על בעל הסמכות באופן מיידית לניתוק קשרי הסמכות בין הצדדים ליחסים האינטימיים. הממונה האקדמי/מנהלי על בעל הסמכות י/תעשה כן תוך התייעצות עם הממונה למניעת הטרדה מינית ובתיאום נשיאת המכללה ו/או מנכ"לית המכללה בהתאמה, תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של המעורבים/ות.
 - 2.1.6. ניתוק קשרי מרות יכול שיכלול, בין השאר: החלפת מנחה, העברת בחינה או עבודה לבדיקתו/ה והערכתו/ה של מורה אחר/ת, העברת תפקיד של אחד/ת מבני/בנות הזוג לתפקיד אחר, או ליחידה אחרת, מציאת קורס חליפי לתלמיד/ה, או בכל דרך אחרת תוך הקפדה על מניעת פגיעה בכפוף/ה עד כמה שניתן ותוך תיאום עמו והתחשבות בצרכיו.
 - 2.1.7. על אף האמור בס"ק 2.1.6, יובהר כי אין למכללה חובה ו/או אחריות לבצע השמה מחדש או למצוא פיתרון תעסוקתי או לימודי אחר כלשהו במסגרת המכללה עבור בעלת הסמכות, ככל ולא יימצא פיתרון הולם שאינו פוגע בכפוף/ה ו/או בתפקוד הארגוני ו/או בצרכיה של המכללה. במצב זה יתישא בעלת הסמכות במלוא האחריות לניתוק יחסי המרות ובכלל זאת וויתור על תפקידו/ה ו/או סיום העסקתו/ה ו/או לימודיו/ה.
 - 2.1.8. בעלת סמכות אשר עקב קיום יחסים אינטימיים במסגרת קשרי מרות מוותרת על תפקידו/ה ו/או הסתיימה העסקתו/ה במכללה ו/או לימודיו/ה, לא י/תהיה זכאי/ת לקבלת תגמול או פיצוי כספי או אחר, עקב סיום התפקיד ו/או העסקה ו/או לימודים.
 - 2.1.9. הממונה על מניעת הטרדה מינית במכללה, תוודא שתהליך הטיפול הושלם במלואו בהתאם לנוהל זה, תיעץ לכל הנוגעים בדבר, תתאם עם נשיאת המכללה והמנכ"לית בהתאם לצורך ותתעד את האירוע והטיפול בו.

3. כללי

- 3.1. הפרת הוראות סעיף 1 ו-2 כולן או מקצתן, מהווה עבירת משמעת. העשויה להביא לסיום העסקתו/ה או תפקידו/ה או לימודיו/ה.
- 3.2. האמור בנוהל זה אינו חל על בני/בנות זוג נשואים/ות או ידועים/ות בציבור הכפופים/ות לנוהל העסקת קרובי/ות משפחה במכללה.
- 3.3. בכדי להבטיח סביבת לימודים ועבודה הולמת, המכללה קוראת לכל תלמיד/ה ועובד/ת לשקול לדווח על מידע בדבר קיום יחסים מסוג זה לממונה על הטרדה מינית.