

תקנון למניעת הטרדה מינית והתנכלות – תל חי הנדסאים

1. הטרדה מינית והתנכלות

הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות, הן פוגעות בכבוד האדם וחירותו ויכולות להוות עבירת משמעת במקום העבודה, עוולה אזרחית ועבירה פלילית.

הטרדה מינית והתנכלות מצד עובד, לרבות מרצה או חבר סגל, או סטודנט, או כלפי כל אחד מאלה מהווה עבירת משמעת במכללה.

המכללה מתחייבת לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית והתנכלות הכוללים טיפול ביעילות בתלונות, תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות ונקיטה בצעדי מנע הסברתיים וחינוכיים כגון קיום ימי עיון, רענון תקנון זה והפצתו בקרב חברי הסגל, העובדים והסטודנטים.

כל עובד, לרבות חבר סגל ומרצה, וכן כל סטודנט במכללה רשאי לעיין בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ובתקנות מכוחו במשרדי הממונה.

א. מה היא הטרדה מינית

החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, בסעיף 3 (א), קובע כי הטרדה מינית או התנכלות הן כל אחד מהמעשים הבאים:

1. סחיטה באיומים של מעשה בעל אופי מיני .
 2. מעשה מגונה, כמפורט בחוק.
 3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות אל מי שהודיע או הראה למציע כי אינו מעוניין בהן*.
 4. התייחסויות חוזרות אל אדם המתמקדות במיניותו, כאשר נשוא ההתייחסויות הודיע או הראה למתייחס כי אינו מעוניין בהן*.
 5. התייחסות מבזה או משפילה אל אדם ביחס למינו או מיניותו, לרבות ביחס לנטיותיו המיניות*
- * מבלי לגרוע מן האמור לעיל, בכל מסגרת של יחסי עבודה ומתן שירות, כולל יחסי מרצה-סטודנט/ית (וכן ביחסי בגיר- קטין/חסר ישע וביחסי מטפל-מטופל), ייחשבו המעשים המפורטים בסעיפים 3, 4 ו-5 לעיל – אם נעשו תוך ניצול מרות - כהטרדה או התנכלות, אף אם לא הראה המוטרד כי אינו מעוניין בהן.

ב. מהי התנכלות

1. מוגדרת בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998, כפי שישתנה מעת לעת. (נוסח החוק נמצא בידי הממונה על מניעת הטרדה מינית, וינתן לעיונו של כל דורש). בין היתר - "התנכלות" היא פגיעה בעובד או בדורש העבודה או בסטודנט, כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית או תלונה או תביעה שהוגשה בגינה. לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות או התייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני די שמקור מהפגיעה תהיה הצעה או התייחסות אחת בלבד".

מסגרת יחסי העבודה או הלימודים מוגדרת כמכללה הטכנולוגית תל חי וכל מקום אחר, אם במסגרת העבודה או הלימודים, או תוך ניצול מרות שמקורו ביחסי העבודה או הלימודים במכללת תל חי, בכל מקום בו מתנהלת פעילות מטעם המכללה.

2. זיהוי הטרדה מינית והתנכלות

כהטרדה מינית או התנכלות יכולות להיחשב הן התבטאויות מילוליות והן התנהגויות גופניות, כגון:

- א. דרישה או פנייה, באופן גלוי או מרומז, כתנאי למתן טובת הנאה כלשהי, כמו קידום מקצועי, הטבת תנאי עבודה או מתן עדיפות אחרת על פני עובדים, תלמידים או עמיתים אחרים.

ב. מצב בו דחייה או היענות המוטורד לפנייה או לדרישת המטריד מהוות בסיס להחלטה אקדמית כמתן ציון, קידום אקדמי או העדפה אחרת על פני עובדים, תלמידים או עמיתים אחרים.

חשוב להדגיש כי גם התנהגות מוסכמת ומתמשכת בין שני אנשים עשויה להפוך להטרדה מינית או להתנכלות במקרה שאחד מהם מודיע כי אינו חפץ בה עוד.

חשוב גם לציין כי ביחסי מרות (ממונה-כפוף, מורה-תלמיד) אין צורך שהמוטרד יביע הסתייגות מההצעה או מההתנהגות המהוות הטרדה, כדי שזו תיחשב להטרדה מינית או התנכלות. בנוסף, אין בטענת המטריד כי אינו מודע לכך שהתנהגותו מהווה הטרדה כדי לפטור אותו מנשיאה באחריות ובתוצאות של מעשיו.

התייחסות פוגעת ומעליבה לבני מין זה או אחר בשל מינם, אף שאין לה אופי מיני, פוגעת ביכולתו של המוטורד למלא את תפקידו ויוצרת סביבת עבודה או סביבה אקדמית עוינת ופוגעת, ועל כן עשויה אף היא להיחשב להטרדה או התנכלות. התנהגות כזו פסולה על הסף, אין לה מקום במכללה הטכנולוגית תל חי והיא תטופל על פי הוראות תקנון זה.

דוגמאות להתנהגות העשויה להיחשב כהטרדה מינית או התנכלות:

- א. הערות או תנועות גוף בעלות אופי מיני אל הזולת.
- ב. הערות בעלות הקשר מיני אודות ביגוד, מבנה גוף או התנהגות אישית.
- ג. בדיחות בעלות אופי מיני על נשים או גברים, גם אינן מכוונות ישירות כלפי אדם מסוים.
- ד. דרישה לטובת הנאה מינית מכל סוג שהוא.
- ה. הצעות חוזרות לקיום קשר רומנטי ו/או מיני שאינן זוכות להיענות.
- ו. נישוק, חיבוק, ליטוף וכו' שלא בהסכמה הדדית.
- ז. מגע גופני שאינו הכרחי, שהוא יזום בנסיבות לא סבירות או שהוא מתמשך מעל לסביר.
- ח. הצגת תמונות או מוצרים בעלי הקשר מיני במשרד הפתוח למבקרים או בחדרו של מי שאינו מסכים לכך.
- ט. ממונה מפטר עובדת בשל סירובה להצעה חד-פעמית למגע מיני.
- י. ממונה מפטר עובדת שהעידה כי נכחה במקרה שבו הוטרה עובדת אחרת.

3. דרכי הפעולה הפתוחות בפני מי שהוטורד מינית או סבל מהתנכלות

שלוש דרכי פעולה פתוחות בפני מי שהוטורד מינית או סבל מהתנכלות ומבקש לנקוט פעולה בעקבות זאת:

- א. אם ההטרדה או ההתנכלות התרחשו תוך ניצול מרות מנהלית או אקדמית, או בין תלמיד לתלמיד או עובד לעובד, יכול המוטורד לפנות אל הממונה על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה או הלימודים לקבלת הדרכה וטיפול בתלונתו (ראו סעיף 5 להלן).
- ב. המוטורד יכול לפתוח בהליך פלילי ולהגיש תלונה במשטרה.
- ג. המוטורד יכול לפתוח בהליך אזרחי ולהגיש תביעה לבית המשפט.

4. תפקיד הממונה על מניעת הטרדה מינית והטרדה במכללה הטכנולוגית תל חי (להלן: הממונה)

- א. קבלת תלונות בעניין הטרדה מינית במכללה.
- ב. בירור התלונות והטיפול בן.
- ג. העברת התלונות להליך משמעותי, אם נמצא בסיס מתאים לכך.
- ד. נקיטת סעדי ביניים, לרבות השעיה, הכל על פי חומרת העבירה והראיות שבידו.
- ה. תיאום עם ההנהלה לצורך מתן סעדי ביניים, באופן שייתן הגנה למוטרד אך לא יפגע ביחסי העבודה/הוראה במכללה.
- ו. הפניית המוטורד/ת לקבלת סיוע חיצוני הולם.

- ז. שימוש כגורם מייעץ בנושא מניעת הטרדה מינית במכללה והטיפול בה.
- ח. שימוש כגורם מגשר במקרים המתאימים של תלונות על הטרדה מינית או התנכלות (או דאגה למינוי גורם מגשר) ופיקוח על אכיפת הסכמים שהושגו בהליכי גישור.
- בכל פעולותיה תהיה הממונה מחויבת לשמירת סודיות ולהקפדה על צנעת הפרט של כל הנוגעים בדבר.

5. דרכי הטיפול בתלונה על הטרדה מינית או הטרדה במכללה

- א. מרצה, עובד או סטודנט במכללה, וכן אדם אחר, אשר התעורר אצלו חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, על ידי עובד המכללה (לרבות עובד חברת כח-אדם), מרצה או סטודנט במכללה, והכל במסגרת יחסי העבודה או השירות (לרבות הוראה) במכללה, ידווח על כל לממונה בכתב או בעל-פה (לרבות בשיחה טלפונית). אם הממונה בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקום הממונה. למען הסר ספק מובהר כי התקנון חל גם על עובדי קבלן כח אדם המועסקים במכללה כמזמין-מעסיק בפועל.
- ב. התלונה תכלול בין היתר את תיאור המקרה, פירוט זהות המעורבים והעדים ומקום האירוע. קבלת התלונה תירשם בדו"ח הטיפול שתכין הממונה. אם נמסרה התלונה בעל פה תעלה הממונה את פרטיה על הכתב, והמתלונן או מגיש התלונה יחתמו על הרישום כדי לאשר את תוכנו ויקבלו העתק מהרישום החתום. כל רישום או דו"ח שתכין הממונה במהלך טיפולה בתלונה הם חשאיים ופנימיים ולא יועברו לכל גורם אחר ללא הסכמה, בכתב, של המתלונן. הממונה תשמור על פרטיות המעורבים בעניין.
- ג. מיד עם קבלת הדיווח על קיום הטרדה מינית או התנכלות או על חשד להן, או מיד עם קבלת תלונה בנושא, תפתח הממונה בבדיקתן.
- ד. בראשית חקירת התלונה תזמן הממונה את החשוד בהטרדה מינית או בהתנכלות, תמסור לו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו. אם הוגשו התלונה או הדיווח על ידי צד שלישי, תבקש הממונה את הסכמת המוטרד לפני שתפנה לחשוד.
- ה. לצורך חקירת התלונה תזמן הממונה כל חבר סגל אקדמי או מנהלי וכל סטודנט שעדותם תידרש לה, ותוכל לקבל לעיונה כל מסמך שיש או עשויה להיות לו נגיעה לאירוע הנחקר. אי סיוע לממונה ייחשב על ידי המכללה לעבירת משמעת. הממונה לא תשאל שאלות על עברו המיני של המתלונן ולא תתייחס למידע על עברו המיני אלא אם כן יגרם בשל אי-ההתייחסות עוול בלתי ניתן לתיקון לנשוא התלונה.
- ו. הממונה תקיים את הבדיקה ברציפות ולא תעכב את השלמתה ללא צורך.
- ז. אם נדרש ברור זהותו של המטריד או המתלונן, תהיה הממונה רשאית להסתייע בחקירתה בגורם מקצועי חיצוני כפסיכולוג, עובד סוציאלי, עורך דין וכו'.
- ח. בתום הבירור תפעל הממונה, על פי שיקול דעתה, באחת מן הדרכים הבאות:

1. העברת התלונה להליך משמעת. מאחר שהטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירת משמעת לפי כל אחד מתקנוני המשמעת במכללה, תטפל בהן המכללה בהתאם לקבוע בחוק. אם יינתן פסק דין משמעתי מרשיע בנושא הטרדה מינית או התנכלות, הוא יפורסם ללא ציון זהותם של המעורבים בדבר, וכן במגבלות נוספות לפי שיקול דעתן של רשויות המשמעת.
- המכללה תטפל בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת הדין המשמעתי במכללה. במידה שתהיה קיימת סתירה בין הוראות תקנון זה לבין הדין המשמעתי במכללה יגברו הוראות תקנון זה.
- הורשע החשוד, נשוא התלונה, בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות - יגזרו עליו אחד או יותר מן העונשים הבאים: אזהרה (בכתב או בע"פ), מכתב נזיפה, דרישה לכתוב מכתב התנצלות לקרבן, השעיה, פיטורים, פיטורים תוך שלילת פיצויי פיטורים או חלקם אם תחליט הממונה על העברת התלונה להליך משמעת, יועברו למתלונן ולמוטרד:

- התלונה ונספחיה.
- תגובת נשוא התלונה.

- פירוט אמצעי הביניים - אם ננקטו כאלה על ידי הממונה. נשוא התלונה יוכל גם לעיין בסיכום הממונה והמלצותיה. הממונה תסייע למתלונן או למוטרד במהלך הכנת התיק לדיון משמעותי, ותלווה אותם בהליך עצמו.

2. גניזת התלונה, מן הסיבות המפורטות:

- אם הגיעה הממונה למסקנה שאין בתלונה ממש.
 - אם המתלונן או המוטרד יחליטו, במהלך החקירה או כתוצאה ממנה, כי אין מקום לתלונה.
 - אם תגיע הממונה למסקנה כי התלונה הוגשה שלא בתום לב, היא רשאית להמליץ על העמדת המתלונן לדיון.
- במקרה של החלטה על גניזת התלונה, תודיע על כך הממונה בכתב לכל הנוגעים בדבר. על החלטה של הממונה לגנוז תלונה על הטרדה מינית או התנכלות אפשר לערער בתוך 15 יום ממסירת ההודעה על כך, למנכ"ל המכללה.
3. במקרים קלים (כגון התבטאות חד-פעמית ו/או ניצול יחסי מרות ו/או כאשר לא בוצעה התנכלות): **סיכום התלונה והבירור תוך שמירת החומר שנאסף, וביצוע מעקב על ידי הממונה כדי לוודא את אי-הישנותם של המעשים בגינם הוגשה התלונה.**
4. **הצעת הליך גישור לצדדים.** אם ההצעה תדחה או שההליך לא יצליח, נקיטת אחת מהדרכים המפורטות בסעיפים 1, 2 או 3 לעיל.

6. דיווח ושמירת חומר ארכיוני

1. הממונה תאסוף ותרכז נתונים על תלונות שהוגשו לה בתוקף תפקידה ותגיש להנהלת המכללה דו"ח שנתי על היקף תופעת ההטרדה המינית במכללה.
2. כל חומר הבירור בנוגע לכל תלונה שהוגשה לממונה, בין אם הטיפול בה הועבר להליך משמעותי, אזרחי, פלילי או אחר כלשהו, ייגזז בהתאם למקובל והמכללה האקדמית תל- חי תדאג לחיסיונו.

7. תקופת ההתיישנות לצורך הגשת תלונה על הטרדה מינית

תלונה על הטרדה מינית במכללת תל חי תוגש לממונה לא יאוחר מתום שבע שנים ממועד האירוע שבגינה הוגשה.

8. פרסום פסק הדין במקרה של העמדה לדיון משמעותי

אם תחליט הנהלת המכללה, בהמלצת הממונה, על קיום הליך משמעותי למי שהוגשה נגדו תלונה, יפורסם פסק הדין בסיומו של ההליך באמצעי הפרסום המכללתיים, כגון לוחות המודעות במכללה, ביטאון המכללה וכל אמצעי אחר, לפי החלטת הנהלת המכללה. הפרסום יכלול את עובדת הגשת התלונה, בדיקתה וקיום ההליך המשמעותי בעקבות הבדיקה, וכן את פסק הדין שיינתן. הפרסום יהיה בעילום שם וללא כל פרט העשוי לזהות את המעורבים באירוע.

נספח – פרטי הממונה למניעת הטרדה מינית בתל חי הנדסאים

גב' אושרת מלכה

נייד: 054-9797757

oshratma@telhai.tech