תקנון למניעת הטרדה מינית והתנכלות במכללה[1]

המכללה האקדמית עמק יזרעאל מקפידה על שמירת סביבה אקדמית הוגנת, מכובדת ומכבדת ונוקטת בכל האמצעים העומדים לרשותה על מנת למגר את תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות, שהן התנהגויות בלתי חוקיות לפי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 ותקנותיו. התנהגויות אלה פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים ועומדות בניגוד לדין, כמו גם בניגוד למדיניות המכללה ועקרונותיה.

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. לפי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן: "**החוק**") **הטרדה מינית** הינה אחת מאלו:
   1.1 סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני;
   לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין;
   1.2 מעשה מגונה;
   לדוגמה: עובדת הנוגעת בעובד לשם גירוי מיני או החושפת עצמה לפניו, בלא הסכמתו או ביצוע מעשים מעין אלה בעובד הכפוף לה תוך ניצול יחסי מרות ביחסי העבודה או הלימודים;
   1.3 הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף 1.7 להלן כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;
   1.4 התייחסות חוזרת המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה;
   לדוגמה: התנהגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף 1.7 להלן כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;
   1.5 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;
   1.6 פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמה לפרסום; ואולם בהליך פלילי או אזרחי לפי פסקה זו, תהיה זו הגנה טובה למפרסם אם הראה כי הפרסום נעשה בתום לב או למטרה כשרה או פרסום אמת שיש בו עניין ציבורי ולא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;
   לעניין זה יובהר כי "תצלום, סרטון או הקלטה" – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם;
   לדוגמה:
   1.6.1 הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;
   1.6.2 פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה באופן שעלול להשפילו או לבזותו, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;
   1.7 אם המעשים המנויים בסעיפים 1.3-1.4: הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, מופנים כלפי קטין או חסר ישע, מטופל או במקרה של ניצול יחסי מרות או כפיפות בעבודה ו/או בלימודים, מעשים אלה מהווים הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין.
   חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.
2. **התנכלות** היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור, לדוגמה:
   2.1 פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מעסיק שמפטר או מונע את קידומה של עובדת או גורם אקדמי או מנהלי שפוגע בהתקדמות האקדמית של סטודנטית עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד או של גורם אקדמי או מנהלי;
   2.2 פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק או מי מטעמו שפוגע בתנאי העבודה של עובד או גורם אקדמי או מנהלי שפוגע בציונים של סטודנט – שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו;
   2.3 פגיעה שמקורה בסיוע לעובד או לסטודנט בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות. לדוגמה: עובדת או סטודנטית מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד או סטודנט אחר והמעסיק או מי מטעמו או גורם אקדמי או מנהלי פוגעים בה בשל כך.
3. הטרדה מינית ו/או התנכלות **במסגרת יחסי עבודה ו/או לימודים** מתקיימת כאשר האירוע מתרחש באחד או יותר מהמקומות הבאים:
   3.1 מתקני המכללה וכל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעמה, לרבות פעילות למען הקהילה ו/או מעורבות חברתית ו/או התנסות מעשית ופעילות אחרת מטעם המכללה אף אם אינה כרוכה בלימודים ו/או עבודה וכן נסיעות לצרכי עבודה ו/או לימודים;
   3.2 תוך כדי עבודה או לימודים;
   3.3 ולעניין הטרדה מינית ו/או התנכלות הנעשית תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, כל מקום שהוא (לרבות מחוץ לשערי המכללה).

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

4. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות ומהוות (1) **עבירה פלילית** שקבוע בצדה עונש ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה; (2) **עוולה אזרחית**, שבשלה ניתן להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) במסגרתה ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה; (3) **עבירת משמעת חמורה**.
   הנפגע יכול לבחור להגיש תלונה במשטרה ו/או להגיש תביעה בבית המשפט ו/או להגיש תלונה לממונה למניעת הטרדה מינית במכללה כמפורט בסעיפים 11-13 להלן. הנפגע יכול לבחור באחת האפשרויות, בכולן או בחלקן, במקביל או בזו אחר זו לפי בחירתו.

חלק ג': מדיניות המכללה ואחריותה למניעת הטרדה מינית והתנכלות

5. המכללה חייבת לנקוט אמצעים סבירים, משלושה סוגים, למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה ו/או הלימודים כדלקמן:
   5.1 מניעת הטרדה מינית והתנכלות כמתואר בסעיף זה;
   5.2 טיפול ביעילות בהטרדה מינית ו/או התנכלות עליהן ידעה המכללה (ר' חלק ד' להלן);
   5.3 תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ד' להלן).
6. לפי החוק, ככל שהמכללה לא נקטה אמצעים כאמור, היא תהיה אחראית להטרדה מינית ו/או התנכלות שבוצעו במסגרת יחסי העבודה ו/או הלימודים, וניתן לתבוע אותה בתביעה אזרחית בשל כך.
7. המכללה דורשת להימנע ממעשים המהווים הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת יחסי העבודה והלימודים ולעשות כל שניתן כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עמה, סביבת עבודה ולימודים נקייה מהטרדות מיניות והתנכלות.
8. המכללה תקיים פעולות הסברה והדרכה, בהן תהיה חובת השתתפות, בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. לחילופין, המכללה תאפשר השתתפות – ותשתף פעולה לקיומן של - פעולות הסברה והדרכה כאמור במהלך שעות העבודה ו/או הלימודים, בפרקי זמן סבירים, שיאורגנו על ידי גורמים אחרים, ובלבד שלא יהיה בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה ו/או הלימודים.
9. ארגוני העובדים הרלוונטיים במכללה לעניין זה: ועד עובדי הסגל המנהלי, ועד הסגל האקדמי הזוטר וועד הסגל האקדמי הבכיר.
10. המכללה תפרסם מסמך זה (תקנון למניעת הטרדה מינית והתנכלות במכללה) במקומות בולטים לעין ברחבי הקמפוס ותאפשר לעיין ולקבל העתקים של התקנון, הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח-1998 (להלן: "**התקנות**") וכן תאפשר לעיין בנוהל המכללה למניעת הטרדה מינית ולקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המכללה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן במחלקת משאבי אנוש במכללה ואצל הממונות למניעת הטרדה מינית במכללה.

חלק ד': הליך תלונה במכללה וטיפול באחריות המכללה

11. **מי יכול להגיש תלונה ובאיזה נסיבות?**
   11.1 מי שטוען כי אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה ו/או לימודים;
   11.2 אדם מטעמו של מי שטוען שהטרידו אותו או התנכלו לו.
   יובהר כי לצורך הגשת תלונה "סטודנט" הוא: כל מי שנרשם ללימודים במכללה, לרבות ביחידה הקדם אקדמית ו/או בגורן ביה"ס לעיצוב גרפי ובלימודי חוץ ונתקבל על ידה כסטודנט, מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כסטודנט, כולל בחופשות לימודים; נרשם כאמור ללימודים במכללה, סיים לימודיו וטרם הוענק לו תואר/ הוענקה לו תעודה; נרשם ללימודים ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו ועד קבלת הודעת הדחייה; הופסקו לימודיו מסיבה כלשהי, וחרף ההפסקה קיבל היתר לגשת לבחינה/ להגיש עבודה; מי שמועמדותו ללימודים נדחתה, או שהפסיק לימודיו או סיים אותם, בקשר למעשים שעשה או שנעשו כלפיו בעת שהיה מועמד להתקבל ללימודים במכללה או תלמיד בה.
12. **בפני מי מתלוננים?**
   12.1 תלונה יש להגיש לאחת מהממונות על מניעת הטרדה מינית והתנכלות במכללה ששמותיהן ודרכי ההתקשרות מפורטים מטה.
   12.2 ככל שנבצר מהממונה אליה הוגשה התלונה לטפל בתלונה בשל ניגוד עניינים, יועבר הטיפול בתלונה לממונה אחרת במכללה.
   12.3 אם הנילון הוא עובד קבלן המועסק בפועל במכללה, תוגש התלונה לממונה מטעם המכללה או לאחראי מטעם הקבלן שיהיה רשאי להעביר את הטיפול בתלונה לממונה (ככל שבחר לעשות כן יודיע על כך למתלונן).

---

[1] לשון החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 והתקנות לפיו היא הקובעת.
כל שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהיפך.

13. **אופן הגשת התלונה** – בכתב או בעל פה. אם הוגשה התלונה בעל פה הממונה תרשום את תוכן התלונה וככל הניתן תפרט את זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם; מקום האירוע; מועד האירוע; תיאור המקרה, לרבות אם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו. הנפגע או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של הממונה כדי לאשר את תוכן הדברים והממונה תמסור לנפגע עותק מהרישום החתום.

14. **בירור התלונה**

14.1 הממונה תיידע את הנפגע באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (ר' סעיף 4 לעיל) ותפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, תשמע את הנפגע, הנילון והעדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.

14.2 ככל שנבצר מהממונה אליה הוגשה התלונה לטפל בתלונה בשל ניגוד עניינים, יועבר הטיפול בתלונה לממונה אחרת במכללה.

14.3 בירור התלונה יעשה ביעילות ובלא דיחוי.

14.4 בירור התלונה יעשה תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של הנפגע, הנילון ועדים אחרים, ובין השאר –

14.4.1 הממונה לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה, אלא אם היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין;

14.4.2 הממונה לא תשאל שאלות בקשר לעבר המיני של הנפגע שאינו קשור לנילון, ולא תתחשב במידע על עברו המיני של הנפגע כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם הממונה סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;

14.4.3 הממונה 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.

14.5 הממונה רשאית, במידת הצורך ועל פי הנסיבות, במהלך הבירור ולאחר סיומו, להסתייע בגורמים מקצועיים מומחים לצורך בירור התלונה.

14.6 המכללה תגן על הנפגע במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה ו/או לימודים ותנקוט ככל שתראה צורך בסעדי ביניים כמפורט בסעיף 15 להלן.

14.7 נודע למכללה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת מקום העבודה או הלימודים, ולא הוגשה תלונה או שהנפגע חזר בו מתלונתו, יועבר המקרה לבירור של ממונה; לעניין זה דורשת המכללה להעביר כל מידע על הטרדה מינית ו/או התנכלות לידי אחת הממונות ככל שנודע מידע כאמור; הועבר מקרה כאמור לבירור של ממונה או נודע לממונה על מקרה כאמור, תקיים הממונה, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, ואם הנפגע חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

15. הממונה, בתיאום עם הגורמים המוסמכים במכללה מוסמכת להורות, במידת הצורך, על נקיטת סעדי ביניים שמטרתם להגן על הנפגע במהלך בירור התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה או בענייני לימודים כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או לימודים וכן כדי למנוע מקרי הטרדה ו/או התנכלויות נוספים מצד הנילון.

16. **סיכום הבירור**

16.1 בתום הבירור תכין הממונה, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה, שיכלול סיכום מפורט של פרטי הבירור וממצאיו וכן המלצות מנומקות להמשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיפים 17.1-17.4 להלן. המלצות אפשריות (לא רשימה סגורה): אי נקיטת הליכים, פתיחת הליכי משמעת ככל שחל על הנילון תקנון משמעת, שימוע, המלצות להרחקת הנילון מהמתלונן והנחיות לכללי התנהגות ראויים במכללה ו/או במקום העבודה, ועוד.

16.2 את הסיכום האמור תמסור הממונה לאחד מהשניים: (1) לעוזרת הנשיא לעניינים אקדמיים, ככל שהתלונה מתייחסת לחבר סגל אקדמי או לסטודנט, או (2) למנכ"ל המכללה, ככל שהתלונה מתייחסת לחבר סגל מנהלי או עובד (להלן: **"הגורם הקובע"**).
הוגשה תלונה נגד הגורם הקובע יהיה נשיא המכללה הגורם הקובע בעניינו.

16.3 היה הנפגע עובד של קבלן המועסק בפועל במכללה, יסכימו ביניהם המכללה והקבלן על זהות הגורם הקובע בהתאם לנסיבות העניין.

16.4 סברה הממונה כי התלונה הוגשה שלא בתום לב, תהיה רשאית להמליץ על נקיטת הליכים (לרבות זימון לשימוע) כלפי המתלונן.

17. **החלטות הגורם הקובע**

17.1 קיבל הגורם הקובע את סיכומה והמלצותיה של הממונה, יחליט, בלא דיחוי, ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

17.1.1 מתן הוראות למעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ו/או לימודים; הרחקת הנילון מהנפגע; וכן נקיטת צעדים הנחוצים כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה לנפגע עקב ההטרדה או ההתנכלות;

17.1.2 פתיחה בהליכים, לרבות משמעתיים לפי הוראות תקנון המשמעת הרלוונטי, ככל שחל על הנילון, ו/או שימוע עפ"י דין;

17.1.3 לאחר שיסביר כי אין לנקוט בצעדים כלשהם בנדון – גניזת התלונה ואי נקיטת צעד כלשהו.

17.2 הגורם הקובע יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו כאמור לעיל וימסור לנפגע, לנילון ולממונה הודעה מנומקת בדבר החלטתו ויאפשר לנפגע ולנילון לעיין בסיכום של הממונה ובהמלצותיה.

17.3 הגורם הקובע יהיה רשאי, עקב שינוי הנסיבות, לשנות את החלטתו או לעכב את ביצועה ובלבד שימסור הודעה מנומקת על כך, בכתב, לנפגע, לנילון ולממונה.

17.4 הגורם הקובע יהיה רשאי לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים (לרבות הליכים משמעתיים או משפטיים או חקירתיים על ידי רשות מוסמכת) הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה. אם עשה כן הגורם הקובע –

17.4.1 ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך לנפגע, לנילון ולממונה;

17.4.2 כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל הגורם הקובע לפי הוראות סעיף 14.6 לעיל;

17.4.3 בתום ההליכים כאמור יקבל הגורם הקובע החלטה לפי סעיף 17.1 לעיל.

17.5 אם הנילון הוא עובד של קבלן המועסק בפועל במכללה, יסכימו המכללה והקבלן, בהתאם לנסיבות, מי מביניהם יבצע את הוראות סעיפים 17.1-17.4 לעיל.

17.6 היה סבור הגורם הקובע שהבירור לא מוצה על ידי הממונה, רשאי יהיה להחזיר את בירור העניין לממונה לצורך השלמתו. בכל מקרה, משך השלמת הבירור לא יעלה על שלושה חודשים קלנדריים.

חלק ה': עיקר ההוראות הנהוגות במכללה לטיפול במקרה של הטרדה מינית והתנכלות

18. המכללה תטפל בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת הליך משמעתי בהתאם לתקנון המשמעת החל על הנילון, ככל שחל, או במסגרת שימוע.

19. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות שעשויות להביא אף לסיום העסקה בכפוף לשימוע, וכן, הן עשויות אף להיות עבירות פליליות.

20. עם פתיחת ההליך הרלוונטי, הסמכות להורות על נקיטת הליכי ביניים כמפורט בתקנון זה, לשנותם, לסייגם ולהוסיף עליהם, היא של המותב הדן במקרה.

21. **תלונות סרק וסיוע לתלונות סרק**

21.1 הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונות סרק או סיוע אחר לתלונות סרק מהוות עבירת משמעת חמורה, והן אף עשויות להוות עבירה פלילית.
לעניין זה "תלונת סרק" – תלונה שנמצא כי הוגשה שלא בתום לב ובידיעה שמדובר בתלונת סרק.

22. **שמירה על פרטיות**

22.1 המכללה תכבד את פרטיותם של כל הצדדים הרלוונטיים, לרבות הנפגעים והנילונים, ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על האינטרסים האחרים הנוגעים לעניין, כגון: חובתה של המכללה לברר מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד אחראים בגינן וחובתה של המכללה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית במכללה.

חלק ו': שונות

23. **עובד של קבלן המועסק בפועל במכללה**

23.1 לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד קבלן מועסק בפועל במכללה, המכללה נושאת באותה אחריות בה נושא מעסיק רגיל (ר' סעיף 6 לעיל) בשל הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן המועסק אצלו. הוראות מיוחדות מצוינות בסעיפים 12.3, 16.3 ו-17.5 לתקנון זה.

24. **תחולה ותוקף**

24.1 תקנון זה יחול על כל ציבור עובדי המכללה והסטודנטים, וכן על עובדי קבלן המועסקים בפועל במכללה.

24.2 תוקפו של תקנון זה הוא מיום: 14/5/2019.

24.3 תקנון זה מוסיף על הוראות החוק והתקנות, ולא גורע מהן, ובעניין שלא הוסדר במפורש בתקנון זה יחולו הדינים הרלוונטיים לפי החוק והתקנות.

שמות הממונות ודרכי ההתקשרות עמן:

1. גב' הדס בר און – טלפון: 04-6423426, דוא"ל: hadasb@yvc.ac.il
2. ד"ר אוריאנה עבוד ארמלי – טלפון: 04-6423560, דוא"ל: orianaa@yvc.ac.il