



תקנון למניעת הטרדה מינית

(מותאם לפי סעיף 7(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998)

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים, וכן פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות המכללה כמעביד, והיא לא תשלים עמן. החל בכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ("החוק"), נקבעו מעשים אלה כעבירות פליליות וכעילה לתביעה בנוזיקין.

המכללה רואה הטרדה מינית והתנכלות, כהפרת משמעת מצד עובדיה או הסטודנטים הלומדים אצלה, ולפיכך הטרדה מינית והתנכלות הוגדרו כעבירות משמעת לפי תקנון משמעת סטודנטים של המכללה, ולפי תקנון משמעת לחברי סגל ההוראה והמחקר האקדמי של המכללה.

תקנון זה מיועד להביא בפני עובדי המכללה והסטודנטים הלומדים בה את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998 ("התקנות") במקרה של סתירה בין הוראות תקנון זה להוראות החוק והתקנות, האחרונים הם הקובעים.

עובד או סטודנט המעוניין בכך רשאי לפנות ד"ר יעל שנקר ו/או לגב' הדר אלבז ו/או לאורון ליאור, שמונו כאחראים לפי החוק ("האחראיים"), ולקבל לעיונו את נוסח החוק והתקנות:

ד"ר יעל שנקר, מס' טלפון 050-2355225, כתובת דואר אלקטרוני yaelsh@mail.sapir.ac.il.

מר ליאור אורון, מספר טלפון 077-9802871, כתובת דואר אלקטרוני lioro@sapir.ac.il

גב' הדר אלבז, מס' טלפון 077-9802628; כתובת דואר אלקטרוני Psh@sapir.ac.il

מה יש בתקנון זה?

חלק סעיפים

- | | |
|----|---|
| א' | 4-1 מהן הטרדה מינית והתנכלות, ומהי "מסגרת יחסי עבודה" |
| ב' | 5-6 התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין, עבירת משמעת) |
| ג' | 7-8 מדיניות המכללה ואחריותה. |
| ד' | 11-9 מניעת הטרדה מינית והתנכלות. |
| ה' | 12 מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך? |
| ו' | 18-13 הליך הגשת תלונה אצל המכללה וטיפול באחריות המכללה. |
| ז' | 19-20 שונות: עובדי קבלני כח אדם וקבלני שירותים המועסקים במכללה. |

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

1.1 אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

1.2 על פי החוק, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(א) סחיטת באיומים של אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמא: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.

(ב) מעשה מגונה.

לדוגמא: ממונה או עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו

בפניה, בלא הסכמתה.

(ג) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנית ההצעה הראה שאינו מעוניין בהן.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:

(1) הצעות המופנות לעובד תוך ניצול של יחסי מרות בעבודה, או לאדם בשירות, תוך ניצול יחסי מרות בשירות.

לדוגמא: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי עובדת הכפופה לו.

(2) הצעות המופנות לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה לבוגרים, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים.

לדוגמא: מרצה המנצל יחסי מרות כלפי סטודנט.

(3) הצעות המופנות למטופל, במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארה-רפואי, תוך ניצול תלות של המטופל במטפל.

לדוגמא: רופא או פסיכולוג המנצל תלות של מטופל.

(4) הצעות המופנות לתלמיד בכתה יב', יג' או יד', שאינו קטין, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים.

(5) הצעות המופנות 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.

(6) הצעות המופנות למשתקם במסגרת תעסוקה, תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות; לאדם, תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת, או מי שמציג עצמו ככזה; לאדם, מצדו של עובד ציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו או תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור; לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן, תוך ניצול יחסי מרות או תלות.

(ד) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.

לדוגמא: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסוייגו בפסקה (ג) לעיל.

(ה) התייחסות מבזה או משפילה למינו, למיניותו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(ו) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם - לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שניתן לזהות את האדם - המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, כאשר לא ניתנה הסכמתו לפרסום.

לדוגמא: פרסום סרטון של אדם בלבוש חושפני או חלקי או בעירום, מבלי שניתנה הסכמתו לכך.

הטרדה מינית בדרך של פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, כאמור בפסקה זו לעיל, נחשבת גם כפגיעה במזיד בפרטיותו של אותו אדם, לפי חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, והמפרסם יהיה חשוף גם לסנקציות הקבועות בחוק זה.

1.3 אי הסכמה

(א) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; **חובה זו אינה חלה לגבי אלה:**

- (1) סחיטה (סעיף 1.2 (א) לעיל);
- (2) התייחסות מבזה או משפילה (סעיף 1.2 (ה) לעיל);
- (3) ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בסעיפים 1.2 (ג)-(ד) לעיל);
- (4) ניצול של יחסי מרות בלימודים בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בסעיפים 1.2 (ג)-(ד) לעיל);

- (5) ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין או חסר ישע במטפל בהם (לגבי המעשים בסעיפים 1.2(ג)-(ד) לעיל);
- (6) ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל (לגבי המעשים בסעיפים 1.2(ג)-(ד) לעיל);
- (7) ניצול יחסי מרות בתעסוקה או תלות של משתקם, ניצול יחסי מרות או תלות במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או מי שמציג עצמו ככזה, ניצול יחסי מרות או תלות של אדם בעובד ציבור (לגבי המעשים בסעיפים 1.2(ג)-(ד) לעיל);

(ב) אי הסכמה יש להראות בין המילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.
 (ג) **מאיזד, במקרה של מעשים כמפורט בסעיף 1.2(ו) לעיל - פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקדים במיניותו - נדרש המפרסם להוכיח את הסכמת אותו אדם לפרסום. מה אינו הטרדה?**

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

2. מהי התנכלות?

3.1 על פי החוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988,

התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

(א) המעביד או הממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית.

ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות 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 עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני; מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

(ב) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

(ג) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של העובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

לדוגמא: מצב בו עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר, והמעביד או הממונה מרעים את תנאי עבודתה בשל כך.

במשפט על הטרדה מינית או התנכלות יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם, כי העובד או דורש העבודה ידע שהתביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

4.1 על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

(א) במקום העבודה;

(ב) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;

דוגמאות: אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד, מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

(ג) תוך כדי עבודה;

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

(ד) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).

4.2 המחוקק הרחיב את הוראות החוק, ביחס להטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, גם על מוסדות המקנים השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים, ולענין זה יראו את המכללה כמעביד, את המורה או המרצה כעובד או כממונה מטעם המעביד ואת הסטודנט כעובד.

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

5.1 הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בבפרטיותו, ובשוויון בין המינים.

5.2 הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי החוק למניעת הטרדה מינית, ולענין התנכלות - גם על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998):

(א) עבירה פלילית, היכולת לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו בקנס;

(ב) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים גם מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

6.1 הטרדה מינית והתנכלות המבוצעות על ידי ממונה, עובד או סטודנט במכללה מהוות הפרת משמעת, והמכללה תתייחס לכך במלוא החומרה.

6.2 הטרדה מינית והתנכלות מוגדרות כעבירות משמעת לפי תקנון משמעת סטודנטים של המכללה ותקנון משמעת לחברי סגל ההוראה והמחקר האקדמי של המכללה.

חלק ג': מדיניות המכללה ואחריותה

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המכללה

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ההוראה או בלימודים במכללה, עומדות בניגוד למדיניות המכללה, והיא לא תשלים עמן.

8. אחריות המכללה כמעביד וכמוסד להשכלה

8.1 נוסף על איסור על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

(א) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה חלק ד');;

(ב) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות עקב הגשת תלונה או תביעה על הטרדה מינית (ראה חלק ו');;

(ג) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות (ראה חלק ו');;

8.2 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.

8.3 בהיותה מוסד להשכלה מוטלת על המכללה אחריות למנוע הטרדה מינית או התנכלות מצד מי מעובדי המכללה והסטודנטים הלומדים בה, כלפי מי מהסטודנטים הלומדים במכללה.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

9.1 המכללה דורשת מכל ממונה מטעמה, מכל עובד ומכל סטודנט במכללה, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה או יחסי הוראה או במסגרת הלימודים במכללה, ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המכללה, סביבת עבודה, הוראה ולמידה בלא הטרדה מינית.

9.2 המכללה דורשת מכל הממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה או הוראה או במסגרת הלימודים במכללה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים ועם אגודת הסטודנטים

המכללה תשתף פעולה עם נציגות העובדים ועם אגודת הסטודנטים בפעילות הסברה והדרכה בדבר איתור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

11. קבלת מידע, וממי

עובד וסטודנט זכאי -

11.1 לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

• חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;

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

11.2 עובד וסטודנט יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לעניין זה, שהיא:

ד"ר יעל שנקר, מס' טלפון 050-2355225, כתובת דואר אלקטרוני yaelsh@mail.sapir.ac.il.

מר ליאור אורון, מספר טלפון 077-9802871, כתובת דואר אלקטרוני lioro@sapir.ac.il

גב' הזר אלבז, מס' טלפון 077-9802628; כתובת דואר אלקטרוני Psh@sapir.ac.il.

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

12. אם עובד או סטודנט סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות:

12.1 טיפול באחריות המכללה: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", או במסגרת יחסי הוראה או הלימודים במכללה הנפגע יכול להגיש תלונה למכללה; הפרוצדורה לעניין זה המפורטת בחלק ו'.

12.2 הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

12.3 הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט נגד -

• המטריד או המתנכל בעצמו ;

• אם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם כנגד המעביד.

12.4 מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים בסעיפים 12.1-12.3 לעיל?.

(א) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

(ב) המכללה יכולה להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותה (פירוט לענין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18.4).

חלק ו': הליך הגשת תלונה אצל המכללה וטיפול באחריות המכללה

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות

תלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה :

13.1 עובד או סטודנט שטוען כי ממונה, עובד או סטודנט במכללה הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה או הוראה או במסגרת הלימודים במכללה ;

13.2 אדם אחר שטוען, כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה ;

13.3 אדם מטעמו של אדם כאמור בסעיפים 13.1 או 13.2 לעיל - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל - מכתב חתום בידי אותו אדם).

14. בפני מי מתלוננים?

14.1 תלונה יש להגיש לאחראי מטעם המכללה, כאמור בסעיף 11.2 לעיל.

14.2 אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילוו") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהעדרם - למנכ"ל המכללה (ובמקרה זה יחול האמור בסעיף 17.3 להלן).

14.3 אם הנילוו הוא עובד של קבלן כח אדם או קבלן שירותים המועסק בפועל במכללה (א) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן, או לאחראי מטעם המכללה;

(ב) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המכללה, ואם הועבר הטיפול כאמור האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- 15.1 פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- 15.2 מקום האירוע;
- 15.3 במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:
 - (א) האם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
 - (ב) האם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכדומה.
- 15.4 אופן הגשת התלונה
- 15.5 ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- 15.6 הוגשה תלונה בעל פה -
 - (א) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
 - (ב) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
 - (ג) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום

16. בירור התלונה

17.1 התקבלה תלונה, האחראי -

- (א) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);
- (ב) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.

17.2 אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

17.3 אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי האחר או למי שהתמנה על ידי מנכ"ל המכללה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה למנכ"ל המכללה; אם האחראי העביר את הטיפול למנכ"ל המכללה כאמור, ימנה מנכ"ל המכללה אחראי אד-הוק שיפעל לבירור תלונה, על פי סעיף זה.

17.4 בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

17.5 בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר -

(א) האחראי לא יגלה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
(ב) האחראי לא ישאל שאלות בקשר לעבר המיני של המתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, יגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

17.6 המכללה תגן על המתלונן במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה או למידה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או למידה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר תפעל המכללה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה נכון בנסיבות העניין.

17.7 בתום בירור התלונה יגיש האחראי להנהלת המכללה, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיפים 1.18 ו-18.4 להלן.

17.8 היה הנילון עובד של קבלן כח אדם או קבלן שירותים, המועסק בפועל במכללה, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן, ולהנהלת המכללה.

17.9 נודע להנהלת המכללה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, הוראה או למידה במכללה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יועבר המידע לבירור על ידי האחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחייבים, ואם חזר בו המתלונן מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

17. טיפול המכללה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

17.1 קיבלה המכללה את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 17.7 לעיל, תחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיה לגבי כל אחד מאלה:

(א) מתן הוראות לעובדים ו/או לסטודנטים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה, הוראה או למידה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או התנכלות;

(ב) נקיטה בצעדים בהתאם להוראות תקנון המשמעת הרלוונטי של המכללה;

(ג) אי נקיטת צעד כלשהו.

17.2 המכללה תפעל ללא דיחוי לביצוע החלטותיה לפי סעיף 18.1 לעיל, ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתה למתלונן, לנילון ולאחראי; כן תאפשר המכללה למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

17.3 המכללה רשאית, עקב שינוי בנסיבות לשנות את החלטתה לפי סעיף 18.1 לעיל או לעכב את ביצועה, ותמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

17.4 על אף האמור בסעיף זה, רשאית המכללה לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה; עשתה המכללה כן -

(א) תמסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;

(ב) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל המכללה לפי הוראות סעיף 17.6 לעיל;

(ג) בתום ההליכים תקבל המכללה החלטה לפי סעיף 18.1 לעיל.

17.5 היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם או קבלן שירותים המועסק בפועל במכללה, רשאים המכללה והקבלן להסכים בשאלה מי מבניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

19. עובד של קבלן כוח אדם או קבלן שירותים המועסק בפועל במכללה

19.1 לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם או קבלן שירותים מועסק בפועל במכללה (מעסיק בפועל) -

(א) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם/קבלן שירותים;

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

לכן מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל, בגין הטרדה מינית והתנכלות, שמבצע עובד קבלן כוח אדם/קבלן שירותים המועסק אצלו.

19.2 הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14.3, 17.8 ו-18.5 לתקנון זה.

20. נוסח רשמי ותרגום התקנון

20.1 הנוסח הרשמי של התקנון הוא הנוסח בשפה העברית.

20.2 המכללה רשאית לפרסם נוסח מתורגם של התקנון בערבית ו/או באנגלית ו/או בשפות נוספות עליהן תחליט. בכל מקרה של סתירה ו/או אי התאמה בין הוראות הנוסח הרשמי של התקנון בשפה העברית להוראות הנוסח/ים המתורגם/מים – יגברו ויחייבו הוראות הנוסח הרשמי.

21. כל הכתוב בתקנון זה בלשון זכר ביחס לעובד או לסטודנט – גם לשון נקבה במשמע.

עדכון 30.5.2021