

נוהל מניעת הטרדה מינית

תוכן עניינים

1.	מטרה	3
2.	הגדרות	3
3.	מינוי נציב קבילות	4
4.	מינוי קובל	4
5.	מינוי בתי הדין	4
6.	מזכירות	5
7.	תפקידי נציב הקבילות	5
8.	הטיפול בתלונה	5
9.	מינוי מותב	7
10.	הליכים	7
11.	עונשים	7
12.	סעדי ביניים	8
13.	פעולות הסברה וחינוך	8
14.	שמירה על סודיות	8
15.	דו"ח שנתי	8
16.	נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן	8
17.	תחולה	9
נספח - חוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998		10
נספח - חוק שיוויון ההזדמנויות בעבודה		11



נוהל מניעת הטרדה מינית

"אפקה" המכללה האקדמית להנדסה בתל אביב פועלת למען סביבת לימודים ועבודה חופשיים מהטרדה מינית.

"מכללת אפקה" רואה בחומרה רבה כל הטרדה מינית, התנכלות על רקע הטרדה מינית, ותעשה כל שביכולתה על מנת למנועם במסגרת פעילות המכללה.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים.

ביום 20.9.1998 נכנס לתוקפו החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו החוק והתקנות הם הקובעים.

האחראים מטעם המכללה לטפל בתלונות בדבר הטרדה מינית הם:

1. **נציבת קבילות- עו"ד קרן בן חיים (מנהלת אופק – מרכזים לפיתוח מיומנויות)**

טל': 03-7688684 - מייל- karen@afeka.ac.il

2. **סגנית נציבת קבילות- הגב' ליאת כתריאל (רכזת משאבי אנוש)**

טל' 03-7688622 – מייל- liatk@afeka.ac.il



נוהל מניעת הטרדה מינית

1. מטרה

מטרת ניהול זה להבטיח כי המכללה האקדמית להנדסה בתל-אביב תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

2. הגדרות

בהוראה זו:

- 2.1. "המכללה" המכללה האקדמית להנדסה בתל-אביב.
- 2.2. "החוק" החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1988 וחוק שיויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1998.
- 2.3. "הטרדה מינית" כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית ו/או בסעיף 7 לחוק שיויון הזדמנויות בעבודה (המצורפים לניהול זה כנספח), כשהיא מבוצעת ע"י חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד כלפי אחד מאלה, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
- 2.4. "התנכלות" כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק מניעת הטרדה מינית, ו/או בסעיף 7 לחוק שיויון הזדמנויות בעבודה, כשהיא מבוצעת ע"י חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד כלפי אחד מאלה, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
- 2.5. "מסגרת מקום העבודה או הלימודים" מתקני המכללה וכל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעמה ולענין הטרדה מינית ו/או התנכלות הנעשית תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, כל מקום שהוא.
- 2.6. "קורבן" חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד שבוצעה כלפיו הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.7. "חשוד" חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד שהוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.8. "חבר סגל אקדמי" מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין המכללה יחסי עובד ומעביד. והוא נמנה עם הסגל האקדמי של המכללה.
- 2.9. "חבר סגל מנהלי" מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין המכללה יחסי עבודה ומעביד והוא נמנה עם הסגל המנהלי של המכללה.
- 2.10. "תלמיד" מי שביום האירוע נמנה עם כל אחד מאלה:
 - נרשם ללימודים במכללה ונתקבל על ידה כתלמיד. מעת הרשמתו וכל עוד
 - הוא רשום כתלמיד, כולל בחופשות לימודים.
 - סיים לימודיו אך טרם קיבל תעודה.
- 2.11. "נציב קבילות" מי שימונה לכהן כנציב הקבילות לענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות, לרבות סגנו.

נוהל מניעת הטרדה מינית

- 2.12. "קובל" מי שימונה לכהן כקובל לענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.13. "בית הדין המשמעותי" בית הדין המשמעותי לדיון בקבילות בענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.14. "מותב" שלושה מחברי בית הדין המשמעותי שימונו לדיון בקובלנה בענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.15. "בית הדין לערעורים" בית הדין לערעורים על פסקי דין בקובלנות בענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.

3. מינוי נציב קבילות

- 3.1. נשיא המכללה ימנה נציב קבילות וסגן נציב קבילות, לתקופה שתיקבע על ידו, וזאת ובהתאם לכללים שנקבעו על ידי שר המשפטים לביצוע חובות המעביד על פי החוק ומכוחו.
- 3.2. נציב הקבילות וסגנו יהיו, האחד, חבר סגל אקדמי בכיר המכהן במכללה במשרה מלאה והאחר, חבר סגל מנהלי בכיר.
- 3.3. הנשיא ימנה אשה לתפקיד נציב הקבילות ו/או לתפקיד סגן נציב הקבילות.

4. מינוי קובל

- 4.1. הקובל ימונה ע"י נשיא המכללה לתקופת כהונה של שלוש (3) שנים. מי שיסיים תקופת כהונה כקובל יוכל להתמנות לתקופת כהונה נוספת אחרת.
- 4.2. הקובל ימנה עם הסגל האקדמי או המנהלי של המכללה.
- 4.3. הקובל ימשיך בכהונתו כל עוד לא יבחר קובל אחר במקומו.
- 4.4. הקובל יהיה רשאי למנות – בכל שלב של דיון בקובלנה – משפטן, שישימש כקובל מיוחד תחתיו.

5. מינוי בתי הדין

- 5.1. נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה ימנו, במשותף, 6 חברים לכהן במליאת בית הדין המשמעותי ועוד 3 חברים לכהן בבית הדין לערעורים.
- 5.2. החברים שימונו על ידי נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה לכהן בבית הדין המשמעותי ובבית הדין לערעורים יכללו אנשי ציבור שאינם נמנים עם סגל המכללה.
- 5.3. החברים שימונו על ידי נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה לכהן בבית הדין המשמעותי ובבית הדין לערעורים יכללו גברים ונשים ורצוי שבכל אחד מהם יהיו גם בעלי השכלה משפטית.
- 5.4. חברי בית הדין המשמעותי ובית הדין לערעורים ימונו לתקופת כהונה של 3 שנים וניתן יהיה לשוב ולמנותם לתקופות כהונה נוספות ללא הגבלה.



נוהל מניעת הטרדה מינית

5.5. נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה ימנו את אחד מחברי ביה"ד המשמעת ואת אחד מחברי ביה"ד לערעורים לכהן כנשיאי בתי דין אלה.

6. מזכירות

המזכירות של המכללה תספק לנציב הקבילות, לקובל, לביה"ד המשמעת ולביה"ד לערעורים את שרותי המזכירות והמנהל שיידרשו להם.

7. תפקידי נציב הקבילות

- 7.1. לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית ו/או התנכלות במכללה ולטיפול בתופעות אלה.
- 7.2. לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.
- 7.3. לברר כל תלונה בנושאים הנ"ל ולטפל בה.
- 7.4. להעביר תלונה להליך משמעת משנמצא בסיס מתאים לכך.
- 7.5. להורות על נקיטת סעדי ביניים כאמור בסעיף 12.1 לנוהל זה.
- 7.6. להפנות את הקורבן, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר.

8. הטיפול בתלונה

8.1. החקירה

- 8.1.1. תלונות או דיווחים בדבר חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במכללה יופנו לנציב הקבילות.
 - 8.1.2. תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לנציב הקבילות בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.
 - 8.1.3. התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל-פה. הוגשה התלונה בעל-פה, יירשם תוכנה על ידי נציב הקבילות, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. רישומי נציב הקבילות הינם פנימיים ולא יועברו לאחרים. (פרט לקובל)
 - 8.1.4. דיווח לנציב הקבילות על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח נציב הקבילות בהליכי חקירת התלונה.
 - 8.1.5. במהלך חקירת התלונה יזמן נציב הקבילות את החשוד בהטרדה מינית או בהתנכלות, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.
- הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הקורבן, תידרש הסכמת הקורבן בטרם יפנה נציב הקבילות לחשוד.



נוהל מניעת הטרדה מינית

לצורך חקירת תלונה יהיה נציב הקבילות מוסמך לזמן כל חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד ולדרוש ממנו כל מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה.
אי מתן סיוע לנציב הקבילות ייחשב לעבירת משמעת.

8.1.6. נציב הקבילות יקיים את החקירה ברציפות עד להשלמתה.

8.1.7. סבר נציב הקבילות כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, יהיה רשאי להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב, על מנת שזה יסייע לו לברר את נסיבות המקרה נשוא התלונה.

8.2. ההחלטה

בתום החקירה יחליט נציב הקבילות לנהוג באחת מהדרכים הבאות:

8.2.1. לגנוז את התלונה:

- יסבור נציב הקבילות שאין ממש בתלונה, רשאי הוא להורות על גניזת התלונה.
- מקום שבמהלך החקירה או כתוצאה ממנה, ישוכנע המתלונן או הקורבן כי אין מקום לתלונתו, תבוטל התלונה.
- יסבור נציב הקבילות כי תלונה הוגשה שלא בתום לב, רשאי הוא להמליץ על העמדת המתלונן לדין.
- נציב הקבילות ישלח לקורבן ו/או למתלונן הודעה, בכתב, על החלטתו לגנוז תלונה.
- על החלטתו של נציב הקבילות לגנוז את התלונה ניתן לערער תוך 15 יום, בפני נשיא המכללה.

8.2.2. להעביר את הטיפול בתלונה להליך משמעתי:

- יחליט נציב הקבילות על העברת הטיפול בתלונה להליך משמעתי, יעביר הוא לקובל את כל החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות:
- התלונה ונספחיה - אם הוגשה בכתב, ואם הוגשה בעל-פה - רישום תוכנה כפי שנערך על ידו.
 - תגובת החשוד.
 - כל תרשומת שערך נציב הקבילות במהלך החקירה.
 - פירוט של אמצעי הביניים שננקטו – אם ננקטו.
- נציב הקבילות יסייע לקובל בהכנת הקובלנה במידת הצורך.



נוהל מניעת הטרדה מינית

9. מינוי מותב

- 9.1. עם הגשת קובלנה בעניין הטרדה מינית ו/או התנכלות ימנה נשיא ביה"ד המשמעתית מותב, שיורכב משלושה מחברי מליאת ביה"ד המשמעתית, לדיון בקובלנה.
- 9.2. המותב שימנה נשיא ביה"ד המשמעתית יורכב באופן שיהיה בו ייצוג למינם של הקורבן והנאשם.
- 9.3. נשיא ביה"ד המשמעתית ימנה את אחד מחברי המותב לשמש כיושב הראש שלו.

10. הליכים

- 10.1. הליכי הגשת קובלנה בעניין הטרדה מינית ו/או התנכלות, הדיון בקובלנה והערעור על פסק הדין שינתן בה מפורטים בנספח "הליכי הגשת קובלנה בעניין הטרדה מינית ו/או התנכלות והדיון בה", נספח המצורף לנוהל זה ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- 10.2. הדיון בקובלנה בעניין הטרדה מינית ו/או התנכלות יערך בדלתיים סגורות. לא יפורסם בשום צורה ואופן כל פרט שיזהה את הקורבן ולא יפורסם בשום צורה, לרבות פסה"ד, כל פרט שיזהה את הנאשם אלא אם כן יחליט ביה"ד אחרת.

11. עונשים

- 11.1. יורשע נאשם שהינו תלמיד בהטרדה מינית ו/או בהתנכלות יהיה המותב שדן בעניינו מוסמך להטיל עליו אחד או יותר מבין העונשים המפורטים בסעיף 22 לתקנון המשמעת סטודנטים (הוראה מס' 10-01-005).
- הוראות הסעיפים 24, 25 ו-26 לתקנון האמור לעיל יהיו ברי תחולה בכל הנוגע לעונש שיוטל על נאשם כאמור.
- 11.2. יורשע נאשם שהינו חבל סגל מנהלי בהטרדה מינית ו/או בהתנכלות יהיה המותב שדן בעניינו מוסמך להטיל עליו אחד או אחר מבין העונשים הבאים:
 - 11.2.1. כזיפה.
 - 11.2.2. הורדה בשכר לתקופה קצובה.
 - 11.2.3. הורדה קבועה בשכר.
 - 11.2.4. השעיה במשכורת חלקית, או ללא שכר, לתקופה של עד 6 חודשים.
 - 11.2.5. פיטורין תוך תשלום פיצויי פיטורין.
 - 11.2.6. פיטורין ללא תשלום פיצויי פיטורין.



נוהל מניעת הטרדה מינית

11.3. יורשע נאשם שהינו חבר סגל אקדמי בהטרדה מינית או בהתנכלות יהיה המותב שדן בעניינו מוסמך להטיל עליו אחד או יותר מבין העונשים הבאים:

11.3.1. נזיפה.

11.3.2. העברה מתפקיד אקדמי (אם הוא נושא בתפקיד כזה).

11.3.3. עיכוב בהעלאה בדרגה לתקופה שלא תעלה על שנתיים.

11.3.4. השעיה במשכורת חלקית, או ללא שכר, לתקופה שלא תעלה על 6 חודשים.

11.3.5. ביטול קביעות.

11.3.6. פיטורין תוך תשלום פיצויי פיטורין.

11.3.7. פיטורין ללא תשלום פיצויי פיטורין.

12. סעדי ביניים

12.1. נציב הקבילות, בתיאום עם הרשויות המוסמכות במכללה, יהיה מוסמך להורות על נקיטת סעדי ביניים שמטרתם להביא להפרדה בין המטריד לקורבן, באופן שמחד תינתן הגנה לקורבן ומנגד לא ייפגעו יחסי העבודה ו/או הלימודים במכללה.

סמכות הנציב משתרעת על התקופה שממועד פתיחת החקירה ועד קובלנה לבית הדין המשמעתי.

12.2. עם פתיחת ההליך המשמעתי, תוקנה הסמכות להורות על נקיטת הליכי ביניים למותב היושב בדיון.

13. פעולות הסברה וחינוך

המכללה תקיים פעילות הסברה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית והדרכים למניעתה.

14. שמירה על סודיות

המכללה תכבד, ככל האפשר, את פרטיותם של המתלוננים, הקרבנות, החשודים והנאשמים וזאת בשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין ובהם חובת המכללה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים להם והחובה להפעיל אמצעים יעילים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

15. דו"ח שנתי

נציב הקבילות יגיש לנשיא המכללה (כשהנתונים יצדיקו זאת) דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות במכללה.
נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.



נוהל מניעת הטרדה מינית

16.תחולה

תחילתו של נוהל זה במאוחר שבין מועדי אישורו ע"י הועד המנהל והמועצה האקדמית
22.07.08



נוהל מניעת הטרדה מינית

נספח - חוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998

1. א. הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים אלה:
 1. סחיטה באיומים כמשמעותה בסעיף 428 לחוק העונשין, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני
 2. מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין.
 3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות.
 4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות.
 5. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
 6. הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמינויים בפסקאות המשנה (א) עד (ג). בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה. גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות:
- א. לקטין או לחסר ישע – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול.
- ב. למטופל, במסגרת טיפול נפשי או רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל.
- ג. לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.

נוהל מניעת הטרדה מינית

נספח - חוק שיוויון ההזדמנויות בעבודה

1. א. במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעביד או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בעניינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:
 1. הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעביד, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר. בחוק זה "הטרדה מינית" – כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 (להלן – חוק למניעת הטרדה מינית) ובלבד שלעניין פגיעה משקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3 (א) (3) ו- (4) לחוק האמור, די בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד.
 2. תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.
 3. סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.
- ב. על פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה כאמור בסעיף קטן (א) (2) ו- (3) יחולו הוראות סעיף 6(ב).
- ג. הוראות סעיף זה יחולו, לעניין מעביד ועובד, בשינויים מחוייבים ולפי העניין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם ועל אדם המועסק כאמור.