

תקנון למניעת הטרדה מינית במרכז האקדמי שערי מדע ומשפט

כל האמור בתקנון זה בלשון זכר, חל על בני שני המינים.

1. מטרה

מטרת נוהל זה להבטיח כי המרכז ישמש מקום עבודה וסביבת לימודים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

2. הגדרות

"במסגרת מקום העבודה או הלימודים" או "במסגרת יחסי העבודה או הלימודים"
כל אחד מארבעת אלה :
(1) במרכז האקדמי שערי מדע ומשפט ;
(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המרכז ;
(3) כל מקום אחר תוך כדי עבודה או לימודים ;
(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה או הלימודים בכל מקום שהוא.

"הטרדה מינית" כל אחד מהמעשים האמורים להלן כמשמעותם בחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח - 1998 :

- (1) סחיטה באיומים : כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
- (2) מעשים מגונים : מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים או מעשה מגונה בפומבי בפני אדם אחר, ללא הסכמתו.
- (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות, אין צורך להביע חוסר עניין/התנגדות.
- (4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות, אין צורך להביע חוסר עניין/התנגדות.
- (5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.
- (6) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן פרסום עלול להשפיל את האדם, לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
- (7) לרבות הטרדה סביבתית.

"המרכז" או "המרכז האקדמי" המרכז האקדמי שערי מדע ומשפט.

"התנכלות" התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית.

"ממונה" מי שמונה ע"י המרכז האקדמי אך אינו עובד של המרכז.

"מנכ"ל המרכז" מנכ"ל המרכז האקדמי שערי מדע ומשפט. מנכ"ל המרכז רשאי לקבל החלטה לבדו או בהרכב של ועדת המשמעת המנהלית.

"מתלונן" אדם שבוצעה כלפיו הטרדה מינית ו/או התנכלות, כמשמעותן בחוק, במסגרת מקום העבודה או הלימודים, או קיים חשד כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית ו/או התנכלות, כמשמעותן בחוק, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

"נילון" מי שהוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות או מי שנחשד בביצוע הטרדה מינית ו/או התנכלות וטרם הוגשה נגדו תלונה, והוא אחד מאלה:

- (1) עובד של המרכז, לרבות סגל אקדמי וסגל מנהלי, לרבות סגל שפרש לגמלאות, ולרבות עובד קבלן כוח אדם המועסק במרכז.
- (2) ממונה מטעם המרכז שאינו עובד של המרכז.
- (3) תלמיד של המרכז.

"נציב" או "נציב תלונות" נציב התלונות לעניין הטרדה מינית.

"עובד" לרבות עובד כוח אדם המועסק במרכז.

"קובל/תובע" הקובל או התובע עפ"י תקנוני המשמעת החלים על תלמידי המרכז ועובדיו לפי העניין.

"תקנון המשמעת" תקנון המשמעת המופיע באתר המרכז והמפורט בידיעון המרכז.

3. הטרדה מינית והתנכלות מהוות:

- (1) עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;
- (2) עוולה אזרחית, שבשלה ניתן להגיש תביעה;
- (3) הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

4. צעדי מנע:

- (1) המרכז דורש מכל ממונה מטעמו ומכל תלמיד ועובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת מקום העבודה או הלימודים, ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם המרכז, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- (2) המרכז דורש מכל ממונה, תלמיד ועובד מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת מקום עבודה או הלימודים.

(3) פעולות הסברה והדרכה : המרכז דורש מכל ממונה ומכל תלמיד ועובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

5. עובד זכאי לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם :

- (1) חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ;
 - (2) תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 ;
 - (3) הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות ;
- עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהנציבות.

6. מינוי נציבי תלונות :

- (1) המרכז ימנה שני נציבי תלונות לתקופה של 3 שנים. ככל שניתן, ימנה המרכז נשים לתפקיד זה.
- (2) נציבי התלונות יהיו עובדים אקדמיים או מנהליים קבועים של המרכז. ככל הניתן, אחד הנציבים יהיה דיקן הסטודנטים.
- (3) נציב אחד, ואם מונה דיקן הסטודנטים לתפקיד, יהיה זה דיקן הסטודנטים, ישמש כנציב תלונות תלמידים, בהן הן המתלונן והן הנילון הם תלמידים.
- (4) הנציב השני ישמש כנציב יתר התלונות (כגון בין עובדים, מרצים, ביניהם לבין תלמידים).

7. תפקידי הנציבים :

- (1) קבלת תלונות ;
- (2) קיום בירור לשם מתן המלצות למעסיק בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים ;
- (3) מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליו.

8. אופן הגשת תלונה ודיווח :

- (1) תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות ע"י נילון, יש להפנות לנציב.
- (2) כל מנהל, ובכלל זה גם כל מרצה, אשר נודע לו בכל דרך שהיא על ביצוע או חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות ע"י נילון, יעביר את המקרה לבירור הנציב.
- (3) תלונה תוגש לידי הנציב, על ידי המתלונן בעצמו או על ידי אדם אחר מטעמו, ויכול שתוגש בכתב או בעל פה.
- (4) נציב לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (5) נציב שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לנציב אחר ובהעדר אפשרות להעביר לנציב אחר, יעביר למנכ"ל המרכז. אם הנציב העביר את הטיפול למנכ"ל המרכז, יפעל מנכ"ל המרכז כפי שאמור לפעול הנציב בבירור תלונה.

- (6) הוגשה תלונה בעל פה, ירשום הנציב את תוכנה, המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום כדי לאשר את תוכנו, והנציב ימסור לו העתק מהרישום החתום.
- (7) ככל הניתן יברר הנציב את הפרטים הבאים מהמתלונן או ממגיש התלונה מטעמו, יכתוב אותם ככל שלא נכתבו ע"י המתלונן או מגיש התלונה מטעמו, ויחתים את המתלונן או את מגיש התלונה מטעמו, גם עליהם:
- (א) זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם;
- (ב) מקום האירוע;
- (ג) מועד האירוע;
- (ד) תיאור המקרה, לרבות אם המוטריד הראה למטריד שהתנהגות מפריעה לו.

9. בירור התלונה והטיפול בה:

- (1) הנציב יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק, וכן יודיע למתלונן כי הטרדה מינית מהווה עבירה פלילית ועולה אזרחית, וכי באפשרותו, בנוסף להליך בירור התלונה במרכז, להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית.
- (2) הנציב, אשר הוגשה לו תלונה על ביצוע הטרדה מינית ו/או התנכלות, או אשר דווח לו על חשד לביצוע הטרדה מינית ו/או התנכלות, יפתח בהליכי בירור התלונה (להלן "הבירור"). אם חזר בו המתלונן מתלונתו, יקיים הנציב, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה ויברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.
- (3) במהלך הבירור, יזמן הנציב את הנילון, יביא בפניו את פרטי התלונה, ויבקש את גרסתו. ניתנה גרסת הנילון בעל-פה, ירשום הנציב את תוכנה, הנילון יחתום על הרישום כדי לאשר את תוכנו, והנציב ימסור לו העתק מהרישום החתום.
- (4) לצורך הבירור, רשאי הנציב להזמין כל עובד של המרכז, ממונה מטעם המרכז או תלמיד, למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת בבירור. סירוב להיענות לבקשת הנציב כאמור ייחשב לעבירת משמעת.
- (5) הנציב יבדוק כל מידע שהגיע אליו במסגרת התלונה.
- (6) הבירור ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- (7) הבירור ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר, לא יגלה הנציב מידע שהגיע אליו במהלך הבירור אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.
- (8) לא ישאל הנציב שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור, אלא אם כן סבור הנציב שאם לא ישאל שאלות או יתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- (9) הנציב ינחה 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.
- (10) הנציב רשאי להסתייע בכל גורם במרכז, לרבות היועץ המשפטי של המרכז, לצורך הבירור.
- (11) בתום הבירור יגיש הנציב למנכ"ל המרכז ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה, בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים הבאים:
- (א) מתן הוראות למעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת מקום העבודה או הלימודים, והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת

- צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות ;
- (ב) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המרכז לעניין הטרדה מינית או התנכלות ;
- (ג) אי נקיטת צעד כלשהו.
- (12) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במרכז, יגיש הניצב את סיכומו לקבלן ולמנכ"ל המרכז.
- (13) קיבל מנכ"ל המרכז את סיכומו והמלצותיו של הנציב, יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מהעניינים המנויים בסעיף 9(11) הנ"ל, וימסור את החלטתו בכתב למתלונן, לנילון ולנציב.
- (14) מנכ"ל המרכז רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף 9(13) הנ"ל או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולנציב. כן רשאי מנכ"ל המרכז לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה ; עשה כן מנכ"ל המרכז :
- (א) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולנציב ;
- (ב) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל מנכ"ל המרכז לפי הוראות סעיף 12 שלהלן.
- (ג) בתום ההליכים יקבל מנכ"ל המרכז החלטה לפי סעיף 9(13) הנ"ל.

10. החלטת מנכ"ל המרכז בכל אחד מהעניינים המנויים בסעיף 9(11) הנ"ל:

- החלטת מנכ"ל המרכז על העברת הטיפול בתלונה להליך משמעתי :
- (1) החליט מנכ"ל המרכז על העברת הטיפול בתלונה להליך משמעתי, הנציב יעביר לקובל/תובע את כל החומר שיש ברשותו הנוגע לבירור התלונה, לרבות :
התלונה ונספחיה (אם הוגשה בכתב) ואם הוגשה בעל-פה – רישום התלונה.
תגובת הנילון.
תיעוד עדויות אם היו.
ראיות שנתקבלו.
פירוט של סעדי ביניים שננקטו – אם ננקטו.
דוח סיכום והמלצות.
- (2) הקובל/תובע יפתח בהליכי משמעת תוך 30 יום ממועד קבלת החלטת מנכ"ל המרכז.
- (3) הנציב יסייע לקובל/תובע בהכנת התיק במידת הצורך.

החלטת מנכ"ל המרכז על גניזת התלונה ואי נקיטת צעד כלשהו :

- (1) מצא מנכ"ל המרכז שאין ממש בתלונה, יורה על גניזתה.
- (2) על החלטת מנכ"ל המרכז לגנוז את התלונה, רשאי המתלונן לערור בתוך 30 יום בפני נשיא המרכז.
- (3) החלטת הנשיא בערעור תהיה סופית.
- (4) נגנזה התלונה באופן סופי כיוון שלא הוגש ערעור, או הוחלט על גניזתה גם בערעור, לא יישמר כל תיעוד בתיק האישי של הנילון.

החלטת מנכ"ל המרכז על מתן הוראות למעורבים וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של ההטרדה מינית או ההתנכלות וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות:

- (1) מנכ"ל המרכז רשאי להחליט על מתן הוראות למעורבים ונקיטת צעדים בענייני עבודה.
- (2) מנכ"ל המרכז ייתן הוראות וינקוט צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה של ההטרדה מינית או ההתנכלות וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

11. ההליך המשמעותי:

- (1) עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעות החל עליו, ובלבד שההליך יקויים בפני מותב.
- (2) המותב הדן בהליך של הטרדה מינית או התנכלות, יורכב במידת האפשר באופן שיינתן ייצוג למינם של הצדדים.
- (3) הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות. לא יפורסם כל פרט מזהה אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי, לרבות פסק דין, אלא אם יורה בית הדין המשמעותי אחרת.
- (4) הורשע נילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות ייגזר עליו עונש מהעונשים הקבועים בתקנון המשמעות.

12. סעדי ביניים במהלך בירור התלונה:

- (1) המרכז יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה כמשמעותם בחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר, יפעל המרכז להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
- (2) הנציב יחד עם מנכ"ל המרכז יפעלו לקיום סעיף 12(1) הנ"ל.

13. פעולות הדרכה והסברה:

- (1) המרכז יבטיח את קיומן של פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות אחת לשנה לפחות; פעולות כאמור יכול שייעשו באמצעי טכנולוגי כגון לומדה ממוחשבת;
- (2) המרכז יביא לידיעת כל תלמיד, ממונה ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות והתקנון וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות ושירותי סיוע לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

14. הגשת דין וחשבון:

המרכז יגיש אחת לשנה לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקיום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת, דין וחשבון ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקט המרכז למניעת הטרדה מינית בתחומו וכן מספר התלונות שהוגשו לנציבים ואופן הטיפול בהן; בדין וחשבון האמור לא ייכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילון ואנשים אחרים המעורבים בתלונה; מוסד המנוי בפסקאות של ההגדרה המפורטות להלן, לרבות מכינה אקדמית הפועלת במסגרתו, יעביר העתק של הדין וחשבון גם לגוף המנוי לצדו.

15. שמירה על סודיות

המרכז יכבד את פרטיותם של המתלוננים והנילונים ככל האפשר, בכפוף לדרישות החוק והוראות בית הדין המשמעת.

16. שמירת חומר ארכיוני:

כל החומרים אשר יגיעו אל הנציב במסגרת מילוי תפקידו, יישמרו על ידו בארון או מגירה נעולים, וכל חומר שכזה הנמצא על המחשב, יישמר בתיקייה מיוחדת עם סיסמא.

17. תוקף ותחולה:

תחילתו של תקנון זה מיום פרסומו באתר המרכז האקדמי.

18. שמירת דינים:

במידה וקיימת סתירה בין הוראות תקנון זה לבין הוראות תקנות המשמעת, יגברו הוראות תקנון זה. תקנון זה בא להוסיף על הוראות כל דין ולא לגרוע מהם.