

ת  
ק  
נ  
ו  
ן

**תקנון**  
למניעת  
הטרדה מינית

---

תשפ"ה 2024-2025

## תקנון למניעת הטרדה מינית לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: **החוק**), ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והלימודים, מהוות עבירת משמעת על פי תקנון המשמעת של המכללה, עומדות בניגוד למדיניות מכללת רידמן לרפואה משלימה ואינטגרטיבית (להלן: **"המכללה"**), והיא לא תשלים עמן.

תקנון זה (להלן: **"התקנון"**) נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן: **התקנות**), ולוודא כי המכללה תהא מקום עבודה וסביבת לימודים הבטוחים מפני הטרדה מינית; במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

החוק למניעת הטרדה מינית מטיל חובות מסוימות על מעסיק, וכן על מוסד להשכלה לבוגרים. לפיכך, לצורך **יישום החוק על הסטודנטים, העובדים והמרצים במכללה, יראו במכללה כמעביד, במרצים כעובדים או כממונים מטעם המכללה ובסטודנטים כעובדים**, בהתאם ובכפוף לחוק. כל האמור בגדרי תקנון זה יוחל על הנ"ל בשינויים הנדרשים ולפי הגדרות החוק למניעת הטרדה מינית והכל כמפורט להלן בתקנון זה.

תקנון זה מנוסח בלשון זכר, אך חל על שני המינים.

### אחראית לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית

המכללה מינתה מטעמה אחראית לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית.

לפניות עובדים (כולל עובדי חוץ):

האחראית היא טלי שי, תפקידה - מנהלת משאבי אנוש. משרדה ממוקם בתל אביב – חיים לבנון 26;

כתובת הדואר האלקטרוני שלה: [talish@reidman.co.il](mailto:talish@reidman.co.il)

מספר הטלפון שלה: 050-8208242

ניתן להגיש אליה תלונה בכתב ו/או בעל-פה.

לפניות סטודנטים וסגל הוראה:

ד"ר מלה מאיר - מנהלת בית הספר לפסיכותרפיה הוליסטית. משרדה ממוקם בתל אביב – חיים לבנון 26.

כתובת הדואר האלקטרוני שלה: [mala@reidman.co.il](mailto:mala@reidman.co.il)

מספר הטלפון שלה: 050-7817887

## תוכן עניינים

נושא	סעיפים	חלק
מהן הטרדה מינית והתנכלות (וכן "מסגרת יחסי עבודה" ו"מסגרת הלימודים במכללה")	1 עד 5	א'
התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין)	6 עד 7	ב'
מדיניות המכללה ואחריותה למניעת הטרדה מינית והתנכלות	8 עד 12	ג'
מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?	13	ד'
הליך תלונה אצל המכללה וטיפול באחריות המכללה	14 עד 18	ה'
שונות: עובד קבלן כח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 18); עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 19).	19 עד 20	ו'

### חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

#### 1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב מקרי הטרדה המינית גבר הטריד אישה, גם גברים וגם נשים עלולים להטרד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) **סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.** לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין; או מרצה המאיים על סטודנט/ית כי אם לא ת/יענה לדרישותיו המיניות יכשיל אותה/ה.

(2) **מעשה מגונה.** לדוגמה: עובד או ממונה או מרצה הנוגע בעובדת או בסטודנטית לשם גירוי מיני או החושף את עצמו לפניו, בלא הסכמתה; או ממונה או מרצה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו או בסטודנטית תוך ניצול מרות ביחסי העבודה.

(3) **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן.** לדוגמה: מרצה המציע/ה לסטודנט/ית לבלות עמו לילה במלון/בביתו וחוזר על הצעתו מספר פעמים (יובהר כי אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) להלן כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית).

(4) **התייחסויות חוזרות המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בהן.** לדוגמה: התנהגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו (יובהר כי אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) להלן כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית).  
**יובהר כי חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.**

(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.**

(6) **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום;**

ואולם בהליך פלילי או אזרחי לפי פסקה 6)) 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.

בעניין זה, יובהר כי "תצלום, סרט או הקלטה" – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם. לדוגמה: (א) הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות; (ב) 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;

(ג) אם המעשים המנויים בסעיפים קטנים (ב) ו-(3) ו-(4) לעיל: הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, מופנים כלפי מי שמנוי בפסקאות שלהלן, **מעשים אלה מהווים הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין:**

(1) **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;

(2) **למטופל** – במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארא-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל;

(3) **לעובד** – במסגרת יחסי עבודה;

(4) **לסטודנט** – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;

(5) **למשתקם** (כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007), במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;

## 2. מה אינו הטרדה?

ברור כי חרף כל הניסיונות להגדיר הטרדה מינית, יוותר תמיד תחום אפור ולא ניתן להגדיר מראש כל מה שייחשב כהטרדה מינית, או התייחסות מבזה או משפילה ביחס למין או מיניות. האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית. **נוכח פסיקת בתי הדין לעבודה, מבהירה המכללה כי אינה מסכימה לקיום קשרים מיניים או רומנטיים בין ממונה למי מהעובדים הכפיפים לו, מבלי שתינתן על כך הודעה לממונה על הטרדה מינית מטעם שני הצדדים. כמו כן, מבהירה המכללה כי אינה מסכימה לקיום קשרים מיניים ו/או רומנטיים בין מרצה לבין מי מהסטודנטים, מבלי שניתנה על כך הודעה מראש לממונה על הטרדה מינית, מטעם שני הצדדים.**

## 3. מהי התנכלות?

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

### **דוגמאות:**

(א) פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד;

(ב) פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בתנאי העבודה של עובד – שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו;

(ג) פגיעה שמקורה בסיוע לעובד בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך.

דוגמאות אלו רלוונטיות, בהתאמות הנדרשות, גם לעניין יחסי מרצים-סטודנטים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

- לפי החוק, 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 המעסיק;
  - (ג) **דוגמאות**: כנס או השתלמות שמקיימת המכלה; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המכללה לעובדים.
  - (ד) תוך כדי עבודה; **דוגמאות**: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון נסיעה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.
  - (ה) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון ביתו של ממונה, חדר מלון, מקום העבודה, מכונית וכיובצ"ב).

5. מהי "מסגרת הלימודים במכללה"?

- על פי נהלי המכללה, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת הלימודים במכללה" מתגבשות בכל אחת מ-3 נסיבות אלה:
- (א) בתוך תחומי המכללה ו/או בתחומי כל אחת מבין שלוחות המכללה;
  - (ב) בכל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המכללה (כגון כנס, השתלמות, פעילות טיפולית בבתי חולים, קופות חולים ו/או מרפאות אחרות, לרבות מסיבה מטעם המכללה וכיו"ב);
  - (ג) תוך ניצול מרות בלימודים מצד המרצה בכל מקום שהוא (ביתו של המרצה, מכוניתו, חדרו במכללה, משרדי המכללה וכיו"ב).

**חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות**

6. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים. כמו כן, הן מהוות -

- (א) עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;
- (ב) עוולה אזרחית, שבשלה ניתן להגיש תביעה; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.

7. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

**חלק ג': מדיניות המעסיק ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות**

8. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המכללה

הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית פוגעות ביחסי העבודה ובמתכונת הלימודים במכללה, ועומדות בניגוד מוחלט למדיניות המכללה. המכללה לא תשלים עם קיומן בכל צורה שהיא.

## 9. אחריות המכללה

(א) החוק מטיל על המכללה אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיה, מרציה ושל ממונים מטעמה, במסגרת יחסי עבודה ובמסגרת הלימודים; המכללה נוקטת באמצעים משלושה סוגים:

- (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות כמתואר בחלק זה;
- (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראו חלק ה');;
- (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראו חלק ה').

(ב) כמפורט לעיל, לעניין היחסים בין סטודנטים לבין מרצים ו/או ממונים מטעם המכללה, יראו במכללה כמעביד, במרצים כעובדים או ממונים ובסטודנטים כעובדים. לדוגמא: ככל שמרצה יטריד מינית סטודנט/ית תתייחס המכללה לנושא כהטרדה של ממונה לעובד כפיף. במקרה של הטרדה מינית בין שני סטודנטים, תתייחס המכללה למקרה כהטרדה מינית בין שני עובדים.

(ג) לפי החוק, מעסיק שלא נקט באמצעים, כאמור בסעיף זה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

## 10. צעדי מנע

(א) המכללה דורשת מכל ממונה ומכל עובד, מרצה (בין אם עצמאי, בין אם משתתף חופשי ובין אם שכיר) ומכל סטודנט, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית במסגרת פעילות המכללה (בין אם עבודה ובין אם לימודים ובין אם בשילוב בין שני התחומים). המכללה עושה כל שביכולתה כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור סביבת עבודה, סביבת טיפולים ולימודים נטולת הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) המכללה דורשת מכל ממונה מטעמה, מכל עובד, מרצה וסטודנט ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולפעול על מנת ליצור סביבת עבודה ולימודים חופשית מהטרדה מינית והתנכלות.

(ג) המכללה מעודדת ותאפשר, בפרקי זמן סבירים, לכל סטודנט, עובד, מרצה, ממונה, להשתתף בפעולות הסברה מאורגנות בנושא הטרדה מינית, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך העבודה והלימודים התקין במכללה.

## 11. קבלת מידע, וממי

כל אחד מעובדי המכללה ו/או המרצים ו/או הממונים ו/או הסטודנטים בה מוזמן:

(א) לפנות, בכל עת, לממונה על הטרדה מינית ולבקש ממנה לעיין ואף לקבל העתק מכל אחד מהמסמכים המפורטים להלן:

- (1) חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
  - (2) תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;
  - (3) הוראות משמעת של המכללה לעניין הטרדה מינית והתנכלות;
- (ב) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המכללה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- (ג) לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי/ת לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית, שהיא/ הוא כמפורט ברישא של תקנון זה, ו/או כפי שהמכללה תעדכן מעת לעת.

### חלק ד': מה לעשות אם הוטרת מינית או אם התנכלו לך?

12. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק – האדם

יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:

(א) טיפול באחריות המכללה: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה" או "במסגרת הלימודים במכללה", הנפגע יכול להגיש תלונה במכללה; הפרוצדורה בעניין זה מפורטת בחלק ה' להלן.

(ב) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה;

(ג) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) נגד

(1) המטרד או המתנכל בעצמו;

(2) ואם הוא טוען שהמכללה אחראית, גם המכללה (ראו סעיף 9 לעניין אחריות המכללה).

### חלק ה': הליך תלונה אצל המכללה וטיפול באחריות המכללה

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה:

(א) עובד או סטודנט שטוען כי ממונה, מרצה, סטודנט אחר או עובד אחר הטרד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה או יחסי הלימודים במכללה;

(ב) אדם אחר שטוען כי עובדו של המכללה, ממונה מטעמו, מרצה או סטודנט הטרד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה או במסגרת יחסי הלימודים במכללה;

(ג) אדם אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (א) או (ב) לעיל.

14. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראית, אשר פרטיה מצוינים ברישא לתקנון זה.

(ב) אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו (להלן: **הנילון**) או שהיא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלאת מקומה של האחראית שפרטיה הם: ד"ר מלה מאיר, מנהלת בית הספר לפסיכותרפיה הוליסטית, משרדה ממוקם בתל אביב, חיים לבנון 26. כתובת הדואר האלקטרוני שלה - [mala@reidman.co.il](mailto:mala@reidman.co.il); מספר הטלפון שלה 050-7817887. בהיעדר האחראית וממלאת מקומה, ניתן לפנות למנהלת האדמיניסטרטיבית של המכללה, שפרטיה הם: הילה פלאו (להלן: "**המנהלת האדמיניסטרטיבית**"), שתעביר את הטיפול בתלונה לגורם מתאים (במקרה זה, המכללה תפעל לפי חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

(ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במכללה –

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראית מטעם המכללה;

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה

לאחראית מטעם המכללה, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראית מטעם המכללה תודיע על כך למתלונן.

15. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה –

- (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה, ואם אפשר יציין את הפרטים האלה: זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם; מקום האירוע; מועד האירוע; תיאור המקרה, לרבות אם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
- (2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
- (3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

## 16. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראי –

- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ד', סעיף 12);
- (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, ישמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
- (ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהמעסיק מינה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – למנהלת האדמיניסטרטיבית, כהגדרתה לעיל; אם האחראי העביר את הטיפול למנהלת האדמיניסטרטיבית כאמור, תפעל המכללה כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
- (ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- (ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין השאר –
- (1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין;
- (2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;
- (3) האחראי 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.
- (ו) המכללה תגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה וענייני לימודים, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או יחסי הלימודים במכללה, שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין השאר תפעל המכללה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל האפשר, וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין.
- (ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למכללה, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17 (א) ו- (ד).
- (ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המכללה, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמכללה.
- (ט) נודע למכללה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה או יחסי הלימודים במכללה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, המכללה תעביר את המקרה לבירור של



אחראי; לעניין זה תנחה המכללה את כלל הממונים ו/או המרצים מטעמו להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי האחראי למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

#### 17. טיפול המכללה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבלה המכללה את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 16 (ז) תחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיה לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים ו/או למרצים העצמאיים ו/או לסטודנטים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ו/או יחסי הלימודים במכללה; הרחקת הנילון מהמתלונן; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה ו/או לימודים, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המכללה לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי-נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המכללה תפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתה לפי סעיף קטן (א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתה למתלונן, לנילון ולאחראי; כמו כן תאפשר המכללה למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

(ג) המכללה רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאית המכללה לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; עשתה כן המכללה –

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

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל המכללה לפי הוראות סעיף 16(ו);

(3) בתום ההליכים תקבל המכללה החלטה לפי סעיף קטן (א).

(ה) אם הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המכללה, רשאים המכללה והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

#### חלק ו': שונות

#### 18. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המכללה (מעסיק בפועל) –

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם את העובד של הקבלן;

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם את המעסיק בפועל;

(לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל בשל הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו).

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 16(ח) ו-17(ה) לתקנון זה.

19. עיקר ההוראות המשמעותיות במכללה לעניין הטרדה מינית והתנכלות

(א) המכללה רואה בהטרדה מינית כהפרת משמעת חמורה. יודגש כי המכללה רשאית, על פי שיקול דעתה הבלעדי, להחמיר עם מי שנמצא על ידה כמי שביצע מעשה הטרדה מינית או התנכלות לרבות במקרה שבו הוחלט שלא לנקוט נגד אותו בהליכים משפטיים ובמקרה שנקטו נגדו הליכים משפטיים אשר לא הביאו להרשעתו או לחיובו, על פי העניין, והכל בכפוף לדין.

(ב) עובד שיימצא לאחר בירור על פי דין וכמפורט בתקנון לעיל כי הוא ביצע מעשה של הטרדה מינית, או התנכלות כלפי עובד אחר במכללה ו/או סטודנט במכללה יהיה צפוי לעונשים המפורטים להלן:

(1) התראה לפני פיטורים ונזיפה חמורה;

(2) העברה לתפקיד אחר;

(3) פיטורים;

(4) פיטורים תוך שלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת.

(ג) מרצה עצמאי ו/או משתתף חופשי ו/או נותן שירותים כלשהו, אשר לאחר בירור על פי דין וכמפורט בתקנון לעיל, יימצא כי ביצע מעשה של הטרדה מינית כלפי עובד אחר במכללה ו/או סטודנט במכללה, יהיה צפוי לעונשים המפורטים להלן:

(1) התראה לפני ניתוק ההתקשרות עמו ונזיפה חמורה;

(2) הפסקת ההתקשרות לאלתר.

(ד) סטודנט שלאחר בירור על פי דין וכמפורט בתקנון לעיל, יימצא כי ביצע מעשה של הטרדה מינית ו/או התנכלות כלפי מי מעובדי המכללה ו/או מי מהסטודנטים, יהיה צפוי לעונשים המפורטים להלן:

(1) הרחקה למשך תקופה שתקבע המכללה;

(2) הרחקה;

(3) הרחקה לצמיתות.

(ה) הרשימה המפורטת לעיל בסעיף זה אינה ממצה ואין בה כדי למנוע מהמכללה לנקוט בכל הליך משפטי על פי דין, לרבות הגשת תביעה, הגשת בקשות למתן סעדים וכיו"ב.