# תקנון

## למניעת הטרדה מינית

תשע"ו 2015-2016

מכללת רידמן

לרפואה משלימה ואינטגרטיבית

**סטודנט יקר,**

מכללת רידמן שמחה להשיק גישה מהירה ומיידית, באמצעות אתר האינטרנט של המכללה, שם תוכל לקבל מידע עדכני להנחיות ולנהלים שונים, כפי שהינם מפורטים בתקנונים השונים של המכללה.

כל המידע המפורט באתר זה ובמיוחד בתקנונים השונים מחייב את כל המועמדים למכללה ואת הסטודנטים שלה. כמו גם עדכונים ומידע חדש המתפרסמים ע״י המכללה מעת לעת באופנים שונים כמו למשל: אתר האינטרנט, מכתבים, דפי מידע , עלונים, ידיעונים, לוחות מודעות וכיו״ב.

המכללה שומרת לעצמה את הזכות להכניס שינויים במידע, בכללים ובתקנות.

קריאת כל המידע בעיון רב חשובה מאד והכרחית לכל מועמד ולכל סטודנט בכוחה לפשט את התנהלותו של כל סטודנט במכללה ולהקל עליו בכל רגע, החל מהשלב בו טרם נרשם ועד סיום לימודיו במכללה, וכן למנוע ממנו עלויות מיותרות ואובדן זמן יקר.

השימוש בלשון זכר בתקנון זה נעשה מטעמי נוחות בלבד והכוונה לשני המינים כאחד.

**הנהלת המכללה והצוות שלה, מאחלים לכם הרשמה קלה ומהירה ולימודים מהנים.**

- תקנון לימודים כללי
- תקנון הרשמה
- תקנון משמעת
- תקנון הטרדה מינית
- תקנון ספרייה

מכללת רידמן
לרפואה משלימה ואינטגרטיבית

# תקנון מכללת רידמן למניעת הטרדה מינית
# לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח–1998

## תוכן התקנון:


| חלק | סעיפים | |
|---|---|---|
| | | **כללי** : אחראית לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית |
| א' | 1—5 | מהן הטרדה מינית והתנכלות |
| ב' | 6—7 | התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין) |
| ג' | 8—9 | מדיניות המכללה ואחריותה |
| ד' | 10—11 | מניעת הטרדה מינית והתנכלות |
| ה' | 12 | מה לעשות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות |
| ו' | 13—18 | הליך תלונה במכללה וטיפול באחריות המכללה |
| ז' | 19—21 | עובדי קבלני כוח אדם ונותני שירות חיצוניים (פרילנסרים) ועיקר ההוראות המשמעתיות לענין הטרדה מינית והתנכלות |

## כללי

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, תשנ"ח–1998 (להלן: "**החוק למניעת הטרדה מינית**"), ביום כ"ט באלול תשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות באווירת הלימודים, מהוות הפרה יסודית של חובות מטפל למטופל ומהוות הפרת משמעת חמורה ופגיעה ביחסי העבודה (הכל לפי העניין). הטרדה מינית והתנכלות אסורות לחלוטין על פי דין ובכלל זה בתחומי מכללת רידמן (להלן: "**המכללה**"). המכללה לא תשלים עם קיומן של תופעות אלו ואף תופעות דומות להן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית ולהבטיח כי המכללה תשמש מקום עבודה, מרכז טיפולים וסביבת לימודים נטולת הטרדה מינית ו/או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם קובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

החוק למניעת הטרדה מינית מטיל על מעבידים ועל מוסדות להשכלה לבוגרים אחריות מיוחדת בגין מעשיהם של עובדיהם ושל מרצים, מורים ו/או ממונים מטעמם. לפיכך, לצורך יישום החוק על הסטודנטים במכללה, יראו במכללה כמעביד, במרצים כעובדים או כממונים מטעם המכללה ובסטודנטים כעובדים, הכל כמפורט להלן בתקנון זה.

## אחראית לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית

**המכללה מינתה מטעמה אחראית לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית. האחראית היא ד"ר מלה מאיר משרדה ממוקם בתל אביב – חיים לבנון 26 כתובת הדואר האלקטרוני שלה:** mala@reidman.co.il **מספר הטלפון שלה:** 050-7817887 **או 03-7453011 ניתן להגיש אליה תלונה בכתב ו/או בעל-פה. ממלאת מקומה היא: עו"ד ורהטיים שירה משרדה ממוקם בתל אביב- חיים לבנון 26 כתובת הדואר האלקטרוני שלה:**

Shira-@reidman.co.il **ומספר הטלפון שלה:** 03-7453011 **ניתן להגיש אליה תלונה בכתב ו/או בעל-פה.**

**חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?**

1. **מהי הטרדה מינית?**

(א) 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;

(ב) **על פי חוק הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:**

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

(2) **מעשה מגונה**. לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או מרצה/סטודנט החושף את עצמו בפני סטודנט/ית, בלא הסכמתה.

(3) **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני (בעל פה ובכתב) אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן**. לדוגמא: מרצה המציע/ה לסטודנט/ית לבלות עמו לילה במלון/בביתו וחוזר על הצעתו מספר פעמים.

**ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:**

I - ניצול של יחסי מרות בעבודה. **לדוגמה**: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

II - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.

(4) **התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן**. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו, או שליחת חומר פונוגרפי במייל.

**ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.**

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

(ג) **אי הסכמה**

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

I - סחיטה (פסקה (ב)(1) לעיל);

II - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב)(5) לעיל);

III - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטרד (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);

IV - ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול- של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);

V - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי- של המטופל

במטפל (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל).

(2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

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 על רקע הטרדה מינית?**

(א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

(1) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה על רקע של הטרדה מינית.

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.

**לדוגמה:** ממונה מונע קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני; ממונה גורם לפיטורי עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

(2) 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.

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

**לדוגמה**: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

(ב) הגנת תלונת שווא/ תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3)- יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

(ג) הוראות אלו יוחלו, בהתאמות הנדרשות, לעניין יחסי מרצים-סטודנטים.

4. **מהי "מסגרת יחסי עבודה"?**

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

(1) במקום העבודה;

(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;

**לדוגמה**: כנס או השתלמות שמקיימת המכללה; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המכללה לעובדים.

(3) תוך כדי עבודה;

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

(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון ביתו של ממונה, חדר מלון, מקום העבודה, מכונית וכיו"ב).

5. **מהי "מסגרת הלימודים במכללה"?**

על פי תקנון המכללה, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת הלימודים במכללה" מתגבשות בכל אחת מ-3 נסיבות אלה:

(1) בתוך תחומי המכללה ו/או בתחומי כל אחת מבין שלוחות המכללה;

(2) 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);

(3) 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**

(א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח–1998) -

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו בקנס;

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

7. **הטרדה מינית והתנכלות במכללה הן בגדר הפרת משמעת חמורה.**
הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעתי, כמפורט להלן בתקנון זה.

**חלק ג': מדיניות המכללה ואחריותה**

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) למכללה אחריות מיוחדת על מעשי עובדיה והמרצים הממונים מטעמה, במסגרת יחסי עבודה ובמסגרת הלימודים; המכללה נוקטת באמצעים משלושה סוגים:

(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ד');
(2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שתדע עליהן (ר' חלק ו').
(3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ו').

(ב) כמפורט ברישא לתקנון זה, לעניין היחסים בין סטודנטים לבין מרצים ו/או ממונים מטעם המכללה, יראו במכללה כמעביד, במרצים כעובדים או ממונים ובסטודנטים כעובדים. <u>לדוגמא</u>: 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.

**חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות**

10. **צעדי מנע**

(א) המכללה דורשת מכל ממונה ומכל עובד, מרצה (בין אם עצמאי ובין אם משתתף חופשי בין 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 ולעשות הכל 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:

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

- הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח–1998;
- התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח–1998;
- הוראות משמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית והתנכלות.

(2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(3) לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי/ת לעניין זה, שהיא/הוא כמפורט ברישא של תקנון זה ו/או כפי שהמכללה תעדכן מעת לעת.

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

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

(1) טיפול באחריות המכללה: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במכללה; הפרוצדורה לענין זה מפורטת בחלק ו'.

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד –

- המטריד או המתנכל בעצמו;
- ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד.

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

המכללה תחליט ביחס לכל מקרה איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותה (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו').

**חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד**

13. **מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?**

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(1) עובד שטוען שממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(2) סטודנט שטוען כי הוטרד על ידי מרצה ו/או ממונה אחר מטעם המכללה, או כי

אלו התנכלו על רקע סירובו להטרדה מינית במסגרת הלימודים ו/או במסגרת הקשורה ללימודים;

(3) אחר מטעם המפורטים כאמור לעיל בפסקאות (1) או (2) — במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

14. **בפני מי מתלוננים?**

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

(ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("**הנילון**") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לאחראית המחליפה, שפרטיה לעיל. בהיעדר האחראית וממלאת מקומה, ניתן לפנות למנהלת האדמיניסטרטיבית של המכללה, שתעביר את הטיפול בתלונה לגורם מתאים.

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

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

(2) 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:

(1) פירוט זהות המעורבים במקרה ופירוט שמות עדים, אם ישנם;

(2) מקום האירוע;

(3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:

א. האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;

ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

16. **אופן הגשת התלונה**

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה -

(1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;

(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.

17. **בירור התלונה**

(א) התקבלה תלונה, האחראי -

(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);

(2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, 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 שהתמנה על ידי המכללה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – למזכירת ההנהלה של המכללה; אם האחראי העביר את הטיפול למזכירת ההנהלה 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 היתר -

(1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;

(2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן 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, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

(ו) המכללה תגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה ו/או לימודים בקשר וכתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר תפעל המכללה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

(ז) 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 בסעיף 18(א) ו-(ד).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במכללה, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולהנהלת המכללה.

(ט) נודע למכללה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של האחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המכללה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) לאחר קבלת סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 17(ז), תחליט המכללה, 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 והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות ;

(2) פתיחה בהליכים משמעתיים על פי חוק ;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

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

(ג) המכללה רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה ותמסור 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 משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה ; עשתה כן המכללה-

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

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

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

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

**חלק ז׳: שונות**

19. **עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במכללה**

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

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

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

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

**עיקר ההוראות המשמעתיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות**

20. המכללה רואה בהטרדה מינית כהפרת משמעת חמורה.

20.1 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 :

- התראה לפני פיטורים ונזיפה חמורה;
- העברה לתפקיד אחר;
- פיטורים;
- פיטורים תוך שלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת.

20.2 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:

- התראה לפני ניתוק ההתקשרות עמו ונזיפה חמורה;
- הפסקת ההתקשרות לאלתר.

20.3 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:

- הרחקה למשך תקופה שתקבע המכללה;
- הרחקה;
- הרחקה לצמיתות;
- הרחקה לצמיתות.

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