

# נוהל למניעת הטרדה מינית

עודכן לאחרונה ביום: 21.9.2022

## 1. כללי:

1.1. 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).

1.2. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ויחסי הלימודים, ועומדות בניגוד למדיניות האקדמיה למוסיקה ולמחול בירושלים (ע"ר), והיא לא תשלים עמן. **האקדמיה מחויבת ליצירת סביבה שבה ישנם יחסי כבוד הדדי והגינות כלפי עובדיה, הסטודנטים וכל מי שנמצא עימה בקשרים במסגרת העבודה.**

1.3. האקדמיה רואה בחומרה רבה כל התנהגות של הטרדה מינית והתנכלות ותעשה ככל שביכולתה למנוע התנהגות זו.

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

## 2. מטרה:

2.1. מטרת הנוהל היא לוודא כי האקדמיה תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית ו/או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, וכן להסדיר את פעולת הגופים השונים באקדמיה בנושא זה.

2.2. נוהל זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן – "התקנות"); במקרה של סתירה בין נוהל זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 8 לנוהל זה.

## 3. הגדרות:

3.1. **האקדמיה / המעסיק** - האקדמיה למוסיקה ולמחול בירושלים (ע"ר). הגורם הממונה מטעם המעסיק על טיפול בתלונות נגד איש סגל אקדמי/סטודנט יהיה הנשיא או מי שימונה במקומו, ועל טיפול בתלונות נגד איש סגל מנהלי יהיה המנכ"ל או מי שימונה במקומו.

3.2. **החוק למניעה** - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (ראה נספח מספר

3.3. [חוק שוויון הזדמנויות – קישורית: חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988](#)

3.4. [התקנות – קישורית: תקנות למניעת הטרדה מינית \(חובות מעסיק\), התשנ"ח –](#)

[1998](#)

3.5. [הטרדה מינית:](#)

3.5.1. אם כי ברוב מקרי ההטרדה המינית גבר הטריד אישה, גם גברים וגם נשים

עלולים להטריד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים; החוק

מכסה את כל האפשרויות האלה.

3.5.2. לפי החוק למניעה, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות,

ואלה הן:

א. סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני; לדוגמה: מנהל המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין; מרצה המאיים להכשיל סטודנט אם יסרב כנ"ל.

ב. מעשה מגונה; לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו לפניה, בלא הסכמתה או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה;

ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן;

ד. התייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה; לדוגמה: התנהגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו;

ה. 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;

ו. 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 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]; לעניין זה יובהר כי "תצלום, סרט או הקלטה" – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם; **לדוגמה:**

1. הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;
2. 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;
- 3.5.3. אם המעשים המנויים בסעיפים 3.5.2(ג)-(ד): 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:
  - א. 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;
  - ב. למטופל – במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארא-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" – כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין;
  - ג. לעובד – במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות;
  - ד. לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
  - ה. לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
  - ו. למשתקם כהגדרתם בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;
  - ז. לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות;
  - ח. לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור; בפסקה זו, "עובד הציבור" – כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין;
  - ט. לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות;

- 3.5.4. חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.
- 3.6. **התנכלות** - פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור. דוגמאות:
- 3.6.1. פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד אחר.
- 3.6.2. 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 מיניתו.
- 3.6.3. 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.
- 3.7. **מסגרת יחסי העבודה או הלימודים** – בכל אחד מ-4 המקרים הבאים:
- 3.7.1. באקדמיה;
- 3.7.2. כל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האקדמיה;
- 3.7.3. תוך כדי עבודה או לימודים (גם אם מחוץ לכתלי האקדמיה);
- 3.7.4. תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא (גם בבית ממונה).
- 3.8. **קשרי מרות אקדמיים** – הוראה ישירה (כולל: תרגול, מעבדה, הנחיית פרויקטים), הנחיית עוזרי מחקר וסטודנטי מחקר, הענקת מלגות, פרסי לימודים ו/או הטבות אחרות, חברות בוועדות בהן נדונים ענייניו של הסטודנט/ה, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהיא בענייניו של הסטודנט הנדון.
- 3.9. **עובד** - כל מי שמתקיימים בינו לבין האקדמיה יחסי עובד ומעסיק, וכן כל מי שפועל מטעם האקדמיה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה, ולרבות עובד קבלן כוח אדם/שירותים.
- בנוהל זה, כל מה שנאמר לגבי "עובד" כולל גם את העובד של הקבלן.
- בנוהל זה, כל מה שנאמר לגבי "מעסיק" או "האקדמיה" כולל גם את המעסיק בפועל.
- 3.10. **סטודנט** - מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה:
- 3.10.1. נרשם ללימודים באקדמיה ונתקבל על ידה כסטודנט לרבות לימודים במכינות ובמסגרות לימודים מיוחדות, מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כסטודנט, כולל בחופשות לימודים.
- 3.10.2. הגיש מועמדותו להתקבל כסטודנט ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו ועד קבלת הודעת דחייה.
- 3.10.3. סיים לימודיו, אך טרם קיבל תעודה.

- 3.11. **נפגע** – מי שטוען כי הוטרה מינית או כי התנכלו לו במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
- 3.12. **נילון** - מי שיוחס לו בתלונה מעשה של הטרדה מינית או התנכלות, וביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו עובד או סטודנט.
- 3.13. **אחראית/ת – אחראית** מניעת הטרדה מינית, כהגדרתה בסעיף 10 שלהלן.
- 3.14. **ממלא מקום – ממלא** מקום אחראית מניעת הטרדה מינית.
- 3.15. **תקנות המשמעת**- תקנון המשמעת החל על הנילון.
- 3.16. **ועדת המשמעת** – כפי שהן מוגדרות בכל אחד מתקנוני המשמעת.

#### **4. סימוכין ותיעוד**

- נוהל זה מסתמך על החוקים והתקנות להלן, וכפוף להם:
- 4.1. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
- 4.2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.
- 4.3. חוק שיויון הזדמנויות, התשמ"ח 1988.
- במידה וקיימת סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות "תקנון המשמעת", יגברו הוראות נוהל זה.
- נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.

#### **5. השלכות חוקיות ומשמעתיות של הטרדה מינית והתנכלות**

- הטרדה מינית והתנכלות מהוות:
- 5.1. עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;
- 5.2. עוולה אזרחית, שבשלה ניתן להגיש תביעה; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה;
- 5.3. עבירת משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעתי.

#### **6. צעדי מנע**

- 6.1. האקדמיה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, לרבות עובדי קבלן כוח אדם וכן כל עובד חיצוני, וכן מהסטודנטים, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולימודים ולעשות כל שביכולתם כדי למנוע מעשים כאמור,

והכול כדי ליצור, יחד עם האקדמיה, סביבת עבודה ולימודים בלא הטרדה מינית והתנכלות.

6.2. האקדמיה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולימודים.

## **7. אחריות המעסיק/מוסד הלימודים**

7.1. נוסף על איסור החל על מעסיק ומוסד הלימודים, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו ושל תלמידיו, במסגרת יחסי עבודה והלימודים; האקדמיה מחויבת לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בנוהל זה, משלושה סוגים:

7.1.1. מניעת הטרדה מינית והתנכלות;

7.1.2. טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן;

7.1.3. תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה.

7.2. לפי חוק, אי נקיטת אמצעים כאמור לעיל מטיל אחריות להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד או תלמיד במסגרת יחסי העבודה והלימודים, וניתן לתבוע את האקדמיה (או מעסיק אחר במקרה של עובד קבלן) בתביעה אזרחית בשל כך.

## **8. שת"פ עם נציגות העובדים והסטודנטים**

האקדמיה משתפת פעולה עם ארגוני העובדים והסטודנטים, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.  
ארגון העובדים הנוגע לעניין באקדמיה הוא – כוח לעובדים;  
ארגון הסטודנטים הוא – אגודת הסטודנטים הפעילה באקדמיה.

## **9. קבלת מידע וממי**

9.1. כל עובד וסטודנט זכאי לעיין בחוק למניעה ובתקנות וכן בהוראות המשמעת לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

9.2. כל עובד וסטודנט זכאי לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של האקדמיה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

9.3. חובת דיווח:

9.3.1. עובד או סטודנט אשר התעורר אצלו חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות

במסגרת פעילות האקדמיה ידווח על כך באופן מיידי לנציבה או לאחד הסגנים

(להלן: "דיווח על הטרדה"), אלא אם הנפגע ביקש ממנו שלא יימסר דיווח כאמור.

9.3.2. על כלל הממונים באקדמיה להעביר ללא דיחוי כל מידע על חשד להטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי האחראי/ת, וזו תברר את המקרה בהתאם להוראות סעיף זה, בשינויים המחוייבים. אם המתלונן חזר בו מתלונתו, האחראי/ת תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

9.4. ניתן לפנות בבקשה לקבלת החומר והמידע כאמור לאחראי/ת.

9.5. הדו"חות השנתיים אשר יוגשו לכנסת, יפורסמו בצורה מוגנשת גם באתר האינטרנט של האקדמיה.

## **10. אחראי/ת מניעת הטרדה מינית**

10.1. מינוי אחראי/ת מניעת הטרדה מינית:

10.1.1. נשיא האקדמיה ימנה אחראי/ת מניעת הטרדה מינית וממלא מקום, בהתאם לקבוע בתקנה 4 לתקנות. המינוי יהיה בתוקף כל עוד לא בוטל על-ידי נשיא האקדמיה. שמותיהם של האחראי/ת למניעת הטרדה מינית וממלא מקומה יפורסמו על גבי לוחות המודעות בקמפוס האקדמיה ובאתר האינטרנט של האקדמיה.

10.1.2. האחראי ימונה ע"י נשיא האקדמיה לתקופה של 3 שנים.

10.1.3. ככל שניתן ימנה הנשיא אישה לתפקיד זה.

10.1.4. ככל שניתן, ימנה הנשיא אדם המתאים למילוי תפקידיו של אחראי/ת מבחינת כישוריה, ניסיונה ומעמדה המקצועיים, מבחינת יחסי אנוש ובקיאותה בחוק ובתקנות ובהוראות המשמעת.

10.1.5. האחראי/ת תהיה עובדת אקדמי או מינהלי קבועה של האקדמיה.

10.1.6. הנשיא ימנה עובד שישימש סגן אחראי/ת, לתקופת מינוי חופפת לזו של האחראי/ת.

10.1.7. ככל שניתן, האחראי/ת וסגנו לא יהיו מאותו מין.

10.1.8. ככל שניתן האחראי/ת וסגנו יהיו מסגלים שונים (אקדמי ומינהלי).

10.2. אחראי/ת מניעת הטרדה מינית בקרב הסטודנטים

10.2.1. דיקן הסטודנטים ישמש כאחראי מניעת הטרדה מינית ביחס לתלונות סטודנטים בהן הן הנילון והן הנפגע הם סטודנטים.

10.2.2. אם הדיקן אינו אישה, הדיקן ימנה חברת סגל שתשימש כאחראית לתלונות סטודנטים.

10.3. האחראית/ת תעבור בסמוך למינויה התשלמות בהיקף שלא יפחת מ-18 שעות, שתעסוק בין השאר במהות התפקיד, הכרת החוק למניעה, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.

10.4. תפקידיו/ה וסמכויותיו/ה של האחראי/ת:

10.4.1. לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות באקדמיה ואופן הטיפול בהן.

10.4.2. לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות, לברר אותם ולתת המלצה למעסיק בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה והלימודים.

10.4.3. לנקוט, במקרים מתאימים, בצעדים למניעת הישנותה של הטרדה מינית או התנכלות.

10.4.4. להמליץ על נקיטת סעדי ביניים כאמור בסעיף 12.4.13 שלהלן.

10.4.5. להפנות את הנפגע, במקרה הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר.

10.4.6. לתת מידע, הדרכה ויעוץ לפונים אליו/ה.

## **11. מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?**

11.1. אדם הסבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו 3 אפשרויות לפי החוק. ניתן לבחור באחת או יותר מבין האפשרויות:

11.1.1. טיפול באחריות האקדמיה/המעסיק בפועל – אם ההטרדה או

התנכלות התבצעו במסגרת יחסי העבודה או הלימודים – ניתן להגיש תלונה

באקדמיה. ההליכים מפורטים להלן בנוהל זה בסעיפים 12-15;

11.1.2. הליך פלילי – ניתן להגיש תלונה במשטרה;

11.1.3. הליך אזרחי – ניתן להגיד תביעה בבית המשפט נגד המטריד או

המתנכל, ואם הטענה היא שהאקדמיה/המעסיק בפועל אחראי אז גם

כנגדם.

## **12. הטיפול בתלונה**

12.1. הגשת התלונה:

12.1.1. כל אחד מאילו יכול להגיש תלונה:

א. עובד או סטודנט שטוען כי מעסיק, ממונה, עובד או סטודנט אחר הטריד

אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה או הלימודים.



ב. אדם אחר שטוען כי עובד או סטודנט הטרידו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי העבודה או הלימודים.

ג. אחר מטעם המנויים לעיל.

12.1.2. נודע לרשויות האקדמיה על מקרה של חשד להטרדה מינית או להתנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יועבר המקרה לבירורו של האחראי/ת.

12.2. לפני מי מגישים תלונה?

12.2.1. תלונה תוגש לאחראי/ת למניעת הטרדה מינית.

12.2.2. אם האחראי/ת היא הנילון, או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא המקום, ובהיעדרו – למנכ"ל (ובמקרה זה המעסיק יפעל כפי שעל האחראי לפעול בהתאם לנוהל ולחוק).

12.2.3. אם הנילון הוא עובד של קבלן כח אדם המועסק בפועל באקדמיה – א. תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי/ת מטעם האקדמיה. ב. אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם האקדמיה, ואם הועבר הטיפול כאמור- האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

12.3. אופן הגשת התלונה:

12.3.1. "תוכן התלונה" – לרבות מהפריטים להלן, במידת האפשר:

א. זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדו', זהות העדים אם ישנם;

ב. מקום האירוע;

ג. מועד האירוע;

ד. תיאור המקרה, לרבות אם המוטריד הראה למטריד שהתנהגותו מפריעה לו;

12.3.2. ניתן להגיש התלונה בכתב או בע"פ.

12.3.3. הוגשה תלונה בע"פ – תרשום האחראי/ת את תוכן התלונה, והמתלונן או המגיש מטעמו יחתום על הרישום של האחראי/ת כדי לאשר תוכן הדברים. האחראי/ת תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

12.3.4. המתלונן זכאי לנוכחותו של אדם נוסף (קרוב משפחה, ידיד, מרכז הסיוע או כל גורם אחר שיהיה נוכח בעת הבירור מול האחראי/ת ובמהלך ההליך המשמעותי. המלווה אינו רשאי להתערב בתהליך הבירור. הוראות סעיף 18 להלן בדבר שמירת סודיות יחולו גם על המלווה.

12.4. הבירור:

- 12.4.1. לאחר קבלת תלונה האחראית תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק.
- 12.4.2. האחראית תפתח בהליכי בירור התלונה.
- 12.4.3. במהלך בירור התלונה תזמין האחראית את הנילון, תביא בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו; תשמע עדים; ותבדוק כל מידע שיגיע אליה בעניין התלונה.
- 12.4.4. הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע – תברר האחראית את העובדות הכלולות בתלונה עם הנפגע בטרם פניה לנילון.
- 12.4.5. לצורך חקירת התלונה תזמן האחראית לבירור בפניה כל מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי התייצבות לבירור ו/או אי גילוי מידע ו/או מסירת מידע כוזב ו/או אי מתן סיוע לאחראית בחקירת התלונה מהווים עבירת משמעת לענין תקנות המשמעת והאחראית תהא רשאית להגיש תלונה לועדת המשמעת בשל איזה מהנ"ל.
- 12.4.6. בירור התלונה ייעשה ביעילות, ללא דיחוי וברציפות עד להשלמתה.
- 12.4.7. סברה האחראית כי נסיבות המקרה מחייבות הזדקקות למומחה בתחום הדורש מומחיות לשם בירור התלונה – רשאית להסתייע במומחה כאמור.
- 12.4.8. בירור התלונה ייעשה תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנפגע, הנילון וכל אדם אחר, ובין היתר:
- א. לא תגלה האחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן תהיה חובה לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי הדין;
- ב. לא תשאל אחראית שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או יתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;
- ג. האחראית תנחה 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;
- 12.4.9. המעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה או לימודים, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או לימודים שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה. בין השאר יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

12.4.10. האחראית/ת לא תטפל בתלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. במקרה שכזה האחראית/ת תעביר את הבירור לממלא מקומו/ה או למי שהמעסיק ימנה לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – למנכ"ל. אם האחראית/ת העבירה את הבירור כאמור, הפועל במקומו/ה לבירור התלונה יפעל בהתאם להוראות נוהל זה.

12.4.11. נבצר מהאחראית/ת ומממלא מקומו/ה לברר את התלונה מכל סיבה שהיא, תובא התלונה למנכ"ל.

12.4.12. למי שהוטל עליו בירור התלונה כאמור בסעיפים לעיל יהיו לו כלל הסמכויות המוקנות לאחראית ויחולו עליו כלל החובות החלות על האחראית.

#### 12.4.13. **אמצעי ביניים-**

א. האחראית/ת רשאי להמליץ בפני הנשיא/מנכ"ל, על נקיטת צעדי ביניים שמטרתם להגן על המתלונן ו/או הנפגע ו/או למנוע פגיעה באנשים אחרים, או על מנת להימנע משיבוש בירור התלונה. בין היתר, רשאי הנשיא/המנכ"ל, להרחיק את הנילון מהמתלונן ו/או הנפגע; ו/או להשעות את הנילון מעבודתו (כשמדובר בעובד) או להשעות מלימודים (כשמדובר בסטודנט); וכן להורות על איסור על הנילון להיכנס למתקני האקדמיה, ככל שניתן וככל שנראה לו לנכון בנסיבות העניין.

ב. ככלל, לפני נקיטת צעדי ביניים אלה תינתן לנילון ולנפגע הזדמנות להשמיע את טענותיהם. במקרים מיוחדים, כאשר הדבר נחוץ כדי להגן על המתלונן ו/או הנפגע ו/או על אנשים אחרים, רשאי הנשיא/המנכ"ל להורות על נקיטת צעדים מיידיים עוד לפני שניתנה לנילון הזדמנות להשמיע את עמדתו, ובלבד שתינתן לנילון הזדמנות להשמיע עמדתו במועד המוקדם ביותר האפשרי בנסיבות העניין.

ג. הנשיא/המנכ"ל רשאי להורות כי הנילון, או גורמים אחרים, לא יהיו מעורבים, באופן ישיר או עקיף, בהחלטות הקשורות לנפגע, ככל שהדבר נחוץ לשם הגנה על הנפגע מפני התנכלות או חשש להתנכלות.

ד. אמצעי הביניים, כפי שיוירו עליהם הנשיא/המנכ"ל (ככל שיוירו) יהיו בתוקף עד למועד קבלת החלטה אחרת על ידם ו/או על ידי בית הדין למשמעת.

12.4.14. בתום הבירור תגיש האחראית/ת, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה ותפרט את המלצותיו/ה לגבי המשך הטיפול בה לנשיא (במקרה

של תלונה נגד איש סגל אקדמי/סטודנט) או למנכ"ל (במקרה של תלונה נגד איש סגל מנהלי). היה הנילון עובד קבלן כח אדם, תגיש האחראי/ת את סיכומה לקבלן ולנשיא האקדמיה.

### **13. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות**

13.1. קיבל הנשיא או המנכ"ל (לפי העניין) את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף

12.4.14, יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

13.1.1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי

התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה; הרחקת הנילון מהמתלונן; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;

13.1.2. פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות

אצל המעסיק לעניין הטרדה מינית או התנכלות. במקרה שכזה, יעביר הנשיא/המנכ"ל את החלטתו ואת החומר הרלוונטי בקשר עם התלונה לועדת המשמעת של האקדמיה;

13.1.3. סבר הנשיא/המנכ"ל או הגורם האקדמי המוסמך (לפי העניין) כי

החקירה לא מוצתה על ידי הנציב/ה – רשאי הוא להחזיר הבירור לנציב/ה להשלמת הבירור.

13.1.4. כל צעד אחר שיראו לנכון בנסיבות העניין.

13.1.5. אי-נקיטת צעד כלשהו.

בכל מקרה, יתועד הליך הבירור, המלצותיו והפעולה שנקטה בעקבותיו.

13.2. הנשיא או המנכ"ל (לפי העניין) יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף 13.1

לעיל וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי/ת. החליט הנשיא/המנכ"ל שלא לקבל את המלצות האחראי/ת, ינמק את החלטתו. כמו כן יאפשר המעסיק למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי/ת ובהמלצותיו.

13.3. הנשיא רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף 13.1 לעיל או

לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי/ת.

13.4. על אף האמור בסעיף זה, רשאי הנשיא לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או

לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן הנשיא –

13.4.1. ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי/ת;

13.4.2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל הנשיא לפי הוראות סעיפים 12.4.9 ו- 12.4.13;

13.4.3. בתום ההליכים יקבל הנשיא החלטה לפי סעיף 13.1 לעיל.

13.5. אם הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל האקדמיה, רשאים נשיא האקדמיה והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

## **14. נקיטת אמצעים**

14.1. העברת הטיפול בתלונה להליך משמעותי - החליט הנשיא או המנכ"ל (לפי העניין)

על העברת הטיפול להליך משמעותי, תעביר האחראית/ת למתלונן ו/או לנפגע הנוגע בדבר את כל החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות:

14.1.1. התלונה ונספחיה;

14.1.2. תגובת הנילון;

14.1.3. תרשומת שערכה האחראית במהלך הבירור;

14.1.4. פירוט של אמצעי הביניים שננקטו - אם ננקטו.

14.1.5. בנוסף תסייע האחראית למתלונן ו/או לנפגע בהכנת התיק, במידת הצורך.

## **15. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המכללה**

15.1. לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם או כל עובד חיצוני אשר מועסק בפועל אצל המכללה ("מעסיק בפועל") –

15.1.1. כל מה שנאמר בנוהל זה לגבי "עובד" כולל גם את העובד של הקבלן או עובד חיצוני;

15.1.2. כל מה שנאמר בנוהל זה לגבי "מעסיק" כולל גם את המעסיק בפועל; לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל לפי תקנון זהבשל הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

15.2. הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 3.9, 6.1, 7.2, 12.2.3, 12.4.14 ו- 13.5 לנוהל זה.

## **16. תלונת סרק וסיוע לתלונת סרק**

הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהווה עבירת משמעת חמורה לענין תקנות המשמעת, ומי שהורשע בעבירה כאמור

בהליך המשמעותי, דינו – העונש הקבוע בתקנות המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 15.5 לעיל.

## **17. פעולות הסברה וחינוך**

- 17.1. האקדמיה תפעל לקיום פעולות הסברה וחינוך למניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות בכלל ובמסגרת מקום העבודה או הלימודים בפרט, אחת לשנה לפחות.
- 17.2. האקדמיה תביא לידיעת כל סטודנט ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות, והנהל, וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות ושירותי סיוע לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
- 17.3. האקדמיה דורשת מכל ממונה, עובד וסטודנט להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. לחלופין, יתאפשר לעובדים להשתתף במשך שעות העבודה בפועלות כאמור, מאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כגון ארגון העובדים היציג, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.
- 17.4. באחריות האחראית, לוודא פרסום נוהל זה בלוחות המודעות של האקדמיה בקמפוסים השונים ובאתר האינטרנט של האקדמיה.

## **18. שמירה על סודיות**

האקדמיה וכל אדם הקשור להליך בירור ו/או הליך משמעותי אשר יתקיים הנובע מתקנון זה יכבדו את פרטיותם של המתלוננים, הנפגעים, הנילונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין כגון: חובת האקדמיה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינן, החובה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

## **19. שמירת חומר ארכיוני**

- 19.1. האחראית/ת יאסוף/תאסוף וירכז/תרכז נתונים על תלונות שהוגשו אליה במסגרת עבודתו/ה יכין/ותכין לנשיא ולמנכ"ל האקדמיה דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות באקדמיה.
- 19.2. כל חומרי הבירור הנוגעים לתלונה כלשהי יישמרו בארכיון באופן מרוכז. הגישה לחומר הארכיוני האמור תינתן לכל אחראית/ת מכהנת ולנשיא האקדמיה.

## **20. בקרה**

תנוהל טבלה המרכזת את התלונות שהוגשו בשנה האחרונה ובה: פרטי המתלונן, פרטי הנפגע, פרטי הנילון, מהות התלונה, תאריך הגשת התלונה, המלצת האחראי/ת, תאריך העברת ההמלצה לנשיא, החלטת הנשיא, החלטת ועדת המשמעת, תאריך תשובת ועדת המשמעת, תאריך שליחת תשובות למעורבים, תאריך הגשת עירעור, תאריך תשובה על העירעור, ופרטים רלוונטיים נוספים בהתאם לשיקול דעתו/ה של האחראי/ת.

## **21. דיווח**

21.1. האקדמיה תגיש אחת לשנה לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקיום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת, דין וחשבון ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקטה למניעת הטרדה מינית בתחומה וכן מספר התלונות שהוגשו לאחראי ואופן הטיפול בהן; בדין וחשבון האמור לא יכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילון ואנשים אחרים המעורבים בתלונה;

21.2. העתק הדין וחשבון יועבר גם למועצה להשכלה גבוהה וכן לאגודת הסטודנטים/ות הפועלת באקדמיה.

## **22. הוראות כלליות**

22.1. נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק והתקנות ולא לגרוע מהן.

22.2. נוהל זה תקף מיום פרסומו והוא מבטל כל נוהל קודם העוסק במניעת הטרדה מינית והתנכלות.

22.3. שימוש בלשון זכר או נקבה בנוהל זה, ייחשב כמתייחס לשני המינים.

## **23. נספחים**

23.1. החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998. [קישורית לחוק](#)

23.2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998. קישורית: [תקנות למניעת הטרדה מינית \(חובות מעסיק\), התשנ"ח – 1998](#)

23.3. חוק שיוויון הזדמנויות, התשמ"ח 1988 (הנוסח המצורף עדכני למועד פרסום התקנון). קישורית: [חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988](#)

23.4. נספח 4 - איסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות. ראו להלן.

## **נספח 4 - איסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות**

(ההסדר שלהלן אינו גורע מההוראות ומהנהלים הקיימים הנוגעים להטרדה מינית)

1. האקדמיה רואה בקיום יחסים אינטימיים בין מי שמתקיימים ביניהם יחסי מרות וכפיפות, התנהגות הפוגעת באופן אישי ומקצועי בצד החלש ביחסי המרות והכפיפות, וכן פוגעת בסביבת הלימודים והעבודה באקדמיה. זאת מתוך ראייה, כי בהתקיים יחסי מרות וכפיפות, קיים חשש כבד לכך שיחסים אינטימיים אינם מתקיימים בהסכמה אמיתית, וכי בכל מקרה הם משפיעים על אי השוויון המגדרי בקמפוס ועלולים להוביל לניצול ולאפליה.

2. קיום יחסים אינטימיים, לרבות קיום יחסי מין בהסכמה, בין זמניים ובין נמשכים, בין מורה לתלמיד/ה, בזמן שמתקיימים ביניהם קשרי סמכות, מרות וכפיפות אקדמיים, מהווה לרוב ניצול של יחסי מרות, וכן עלול ליצור ניגוד עניינים המסכן את ההליך החינוכי וההכשרתי, וליצור אווירה לימודית וקהילתית בלתי הולמת. לפיכך, למורה אסור לקיים יחסים אינטימיים עם תלמיד/ה כל עוד מתקיימים ביניהם קשרי סמכות אקדמיים.

הצד בעל המרות הינו הצד הנושא באחריות למניעת קיומם של יחסים אינטימיים. במקרה שמתקיימים יחסים כאלה, הצד בעל המרות יהיה כפוף להליכי בירור ו/או דין משמעותי.

3. נוצרו יחסים אינטימיים כאמור, חייבת המורה לנתק לאלתר כל קשרי סמכות עם התלמיד/ה ו/או לדווח לאלתר לגורם האקדמי הממונה עליו/ה על קיומם של יחסים אינטימיים בינו/ה לבין התלמיד/ה, כדי שהלה יפעל לניתוק קשרי הסמכות ביניהם, בין השאר על-ידי מציאת קורס חליפי לתלמיד/ה או למורה, על-ידי החלפת מנחה, על-ידי העברת בחינה או עבודה לבדיקתו ולהערכתו של מורה אחר, או בכל דרך אחרת שיש בה כדי לנתק את יחסי המרות, כל זאת תוך הקפדה על מניעת פגיעה בתלמיד/ה, ובכלל זה פגיעה בקצב ההכשרה, בקידום האקדמי, בהענקת מלגות ובהמלצה למלגות, במתן ציונים, באפשרויות מקצועיות, וכיוצא באלו.

4. למען הסר ספק, במקרה של חשש להיווצרות יחסי מרות לאחר קיומם של יחסים אינטימיים קודמים, על המורה להימנע ממצב בו יתקיימו יחסי מרות כאמור. כך לדוגמה, על מרצה לפסול עצמו/ה מהשתתפות בוועדה הדנה בעניינים האקדמיים מכל הסוגים של סטודנט/ית עימו/ה הוא/היא מקיימת/ת, או קיימ/ה בעבר, יחסים אינטימיים, לפסול עצמו/ה ממצב בו עליו/ה להעניק ציון לסטודנט/ית, וכיוצא באלו.

5. "קשרי סמכות אקדמיים" (מרות וכפיפות) כוללים, אך אינם מתמצים באלה: הוראה ישירה (השתתפות בקורס המועבר על-ידי המורה/ בתרגיל/ במעבדה, הנחייה בעבודות); הענקת מלגות או הטבות אחרות; חברות בוועדות של היחידה או המחלקה בהן נידונים עניני התלמיד/ה, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהי לגבי התלמיד/ה. בתוך כך, ובלי



לסייג יחסי מרות נוספים אשר לא הובאו לעיל ולהלן - על ראש מחלקה, ראש יחידה, חבר/ה בוועדה אקדמית, ראש מסלול וכיוצא באלו, חל איסור לקיים כל קשר אינטימי עם סטודנט/ית שעתיד/ה להיות בשלב כזה או אחר במסלול האקדמי תחת מרותו/ה.

6. המבנה הארגוני והאקדמי של האקדמיה ויחסי הכוחות בקמפוס אינם מסתכמים ביחסי מרות וכפיפות ישירים בלבד. לכל חבר/ת סגל יש, מתוקף מעמדו/ה, ניסיונו/ה, שמו/ה המקצועי ויחסיו/ה עם עמיתיו/ה, סמכות והשפעה על הסטודנטיות/ים וחברי/ות הסגל הזוטרים/ות להם/ן. משכך, כל חברי/ות הסגל הבכיר/הזוטרה/המנהלי מחויבים להימנע מכל ניצול לרעה של סמכותם/ן והשפעתם/ן, בפרט על רקע מיני, ולהגן על תרבות העבודה והלמידה בקמפוס. היה ועולה חשד לניצול או אפליה על רקע מיני, חייב הצד בעל הסמכות בבירור עפ"י הנוהל למניעת הטרדה מינית.

7. חובת דיווח: כל חבר/ת סגל אשר הובאה לפניו תלונה של תלמיד/ה או של חבר/ת סגל אחר על הפרת ההוראות שלעיל, חייב בהתנעת תהליך הדיווח לדרגים שמעליו. על חבר/ת הסגל במקרה זה לדווח על כך לסמכות שמעליו ו/או לדיקן המחלקה ו/או לאחראית מניעת הטרדה מינית.

יובהר כי אין בסעיף זה כדי לפגוע בזכותם הבסיסית של כל תלמיד ותלמידה ושל כל חבר/ת סגל לדווח על קיום יחסים מסוג אלו לכל חבר/ת סגל אחר ו/או לאחראית.

8. יחסים של סמכות וכפיפות אקדמית וניהולית-ארגונית בקרב חברי/חברות הסגל הבכיר והזוטרה ובקרב חברי/חברות הסגל המנהלי, וכן בקרב הסגלים האלה וביניהם לבין התלמידים/ות, דינם כדין יחסי מרות לכל דבר ולפיכך חלות עליהם ההוראות שלעיל ושללהלן. לפיכך, כל העקרונות שבמסמך זה יחולו, בשינויים המחויבים, לגבי יחסי מרות שמעורבים בהם חברי הסגל האקדמי, חברי הסגל המנהלי ותלמידים (בתוך קבוצות אלה וביניהן, כל אימת שקיימים יחסי מרות).

9. כל מקרה שבו קיים חשש סביר לכך שקיום הוראות אלה עלול לפגוע בכפיף הנתון למרות ולסמכות של בעלי סמכות ומרות, יובא לפני האחראית למניעת הטרדה מינית, לצורך הנחייה והחלטה.

10. הפרת ההוראות לעיל מהווה עבירת משמעת.