

תקנון למניעת הטרדה מינית

עודכן ביום 10.8.2026

מטרה:

המכללה האקדמית גליל מערבי חרתה על דגלה להבטיח כי תהווה מקום עבודה וסביבת לימודים מוגנת ובטוחה, ולהבטיח שאין בה הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, בכל מקום בו מתנהלת פעילות מטעם המכללה הן במסגרת העבודה והן במסגרת הלימודים.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. מעשי הטרדה מינית מהווים עבירות משמעת, עילה לתביעת פיצוי כספי ואף עשויים לעלות כדי עבירה פלילית.

יובהר בזאת, כי בכל מקרה של סתירה בין הוראותיו של נוהל זה לבין הוראות הדין, יגברו הוראות הדין

1. הגדרות:

"המכללה" - המכללה האקדמית גליל מערבי

"הדין" - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח-1998

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988

"הטרדה מינית" - כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. הטרדה מינית תחשב כאחת מאלה:

(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;

(א5) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בניסיונות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום, ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:

- (א) הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרתו ;
- (ב) הפרסום נעשה למטרה כשרה ;
- (ג) יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו ;
- בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם ;
- (6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמנויים בפסקאות המשנה שלהלן, בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטרד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות :
- "התנכלות"** - כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מצד חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי או תלמיד, במסגרת מקום העבודה או במסגרת הלימודים. מבלי לגרוע מההגדרה בחוק, התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא בנפגע, בעד או בצד שלישי שנקט עמדה לטובת הנפגע, שנעשתה בקשר עם הטרדה מינית או עם תלונה או תביעה בגין הטרדה מינית או התנכלות
- "מסגרת מקום עבודה/ לימודים"** - המכללה על כל מתקניה/ או בכל מקום אחר בו מתקיימת פעילות מטעם המכללה לרבות : כפר הסטודנטים/יות, מקומות הכשרה מקצועית ופרקטיקום, פעילויות מעורבות חברתית בקהילה, משלחות בארץ ובחו"ל, סיורים לימודיים.
- "יחסי מרות"** - יחסים בין בעל/ת סמכות או השפעה לבין אחר הכפוף/ה לו , לרבות יחסי מרות מנהליים או אקדמיים, סמכות או השפעה יכולות להתקיים הן במישרין והן בעקיפין
- "מתלונן/ת"** - מגיש תלונה על הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת מקום העבודה ו/או הלימודים
- "נפגע/ת"** - אדם/אישה הטוען/ת או שנטען לגביו/ה, כי בוצעה כלפיו/ה הטרדה מינית או התנכלות, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
- "נילון/ה"** - מי שהוגשה כנגדו/ה תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות
- "ממונה על מניעת הטרדה מינית"** - מי שמונתה על ידי נשיא המכללה לטפל כדין בתלונות של הטרדה מינית ו/או התנכלות לפי תקנה 4 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובת המעביד), התשנ"ח - 1998
- "תלמיד/ה"** - מי שביום האירוע נמנה על אחד מאלה :
- א. נרשם/ת ללימודים במכללה והתקבל/ה על ידה כתלמיד מעת ההרשמה כולל בחופשות מהלימודים
- ב. הגיש/ה מועמדות להתקבל ללימודים ובקשתו נדחתה מעת ההרשמה ועד מועד קבלת הדחייה

- ג. סיים/ה לימודים אך טרם קיבל תעודת סיום
- ד. תלמיד/ה בכל אחת מחטיבות המכללה : סטודנט/ית במסלולים האקדמיים, בין אם מן המניין ובין אם על תנאי, תלמידים/ות בתוכניות חו"ל, תלמידים/ות משולבים/ות מבית ספר "רימון", תלמידים/ות בלימודים הקדם אקדמיים (תלמידי מכינה), תלמידי/ות היחידה ללימודי חוץ והמשך, תלמידים/ות בתוכניות אקדמיה בתיכונים, שוחרים/ות.

"חבר/ת סגל אקדמי" - מי שביום האירוע נמנה עם חברי הסגל האקדמי של המכללה האקדמית גליל מערבי והתקיימו בינו/ה לבין המכללה יחסי עבודה וכן כל מי שפועל/ת מטעם המכללה במחקר או בהוראה.

"חבר/ת סגל מנהלי" - מי שביום האירוע התקיימו בינו/ה לבין המכללה יחסי עבודה והוא/היא אינו/ה חברת סגל אקדמי, וכן כל מי שפועל מטעם המכללה ובשמה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה ולרבות עובד חברת כח-אדם"

"המעסיק" - המכללה באמצעות מנהליה

2. הממונות על הטרדה מינית

2.א מינוי הממונות על מניעת הטרדה מינית :

1. נשיא המכללה ימנה שתי ממונות, אחת מקרב חברות הסגל האקדמי ואחת מקרב חברות הסגל המנהלי, שהינן המתאימות ביותר לטפל בבעיות אישיות ומשפטיות מורכבות ורגישות, הנובעות מהטרדות מיניות ו/או התנכלויות.
2. עדיפות תינתן לחברות סגל אקדמי בכיר ולעובדות מנהליות שכישריהן, ניסיוןן ומעמדן המקצועיים, מתאימים למילוי תפקידי הממונה.
3. הממונות תהיינה עצמאיות בכל פעולותיהן.
4. הממונות יעברו בסמוך למינוין השתלמות בהיקף שלא יפחת מ- 18 שעות, שתעסוק, בין היתר, במהות התפקיד, הכרת הדין, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.

2.ב תפקידי הממונות על מניעת הטרדה מינית:

1. לפעול להגברת המודעות לתופעות ההטרדה המינית וההתנכלות, למשמעויותיהן ולנוקיהן.
2. לשמש גורם מייעץ ומדריך בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות במכללה והטיפול בהן.
3. לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.
4. לברר את התלונה ולטפל בה, לשם מתן המלצות למעסיק/ לוועדת המשמעת/ למנהל הסטודנטים/ות בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
5. להמליץ להעביר את התלונה להליך משמעת, היה ונמצא לכך בסיס מתאים.
6. להמליץ להפנות את הנפגע/ת, במידת הצורך, לקבלת תמיכה רגשית, סיוע רפואי או אחר.
7. לדאוג לביצוע אחת לשנה לפחות, פעילות הסברה והדרכה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעות ההטרדה המינית וההתנכלות, והדרכים למניעתן. פעולות ההדרכה וההסברה יכול שיעשו באמצעי טכנולוגי כגון לומדה ממוחשבת.

8. להפיץ חומרי הסברה, לרבות התקנון, לפחות אחת לשנה, כך שלכל תלמיד/ה, חבר/ת סגל אקדמי, חבר/ת סגל מנהלי או עובד אחר, יהא חשוף למידע הנדרש בדבר אופן הגשת תלונה בדבר הטרדה מינית או התנכלות ובדבר הוראות החוק ותקנון זה.

3. **חובת דיווח על הטרדה מינית**

המכללה רואה חשיבות רבה בהעלאת המודעות לנושא ובפרט בטיפול בכל חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות. דיווח על חשד לביצוע עבירה יסייע במיגור התופעה, לפיכך :

1. ראשי/ות היחידות האקדמיות והמינהליות והמנהלים/ות אחראים/ות לדווח ללא דיחוי לאחת הממונות על כל מקרה שבו נודע להם על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות ולהושיט לממונות את כל הסיוע שיידרש לטיפול במידע (במקרה שהנפגע/ת ביקש/ה שלא יימסר דיווח כאמור, יימסר דיווח מבלי לחשוף את זהות הנפגע/ת) .
2. עובד/ת או תלמיד/ה אשר התעורר אצלו/ה חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת פעילות המכללה, ידווח על כך באופן מידי לאחת הממונות, אלא אם הנפגע/ת ביקש ממנו שלא יימסר דיווח.
3. דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות בידי ספק או קבלן משנה במסגרת מקום העבודה או הלימודים, יועברו לאחת הממונות. המכללה תטפל בפניות כאמור אל מול הספק/קבלן המשנה ובהתאם להסכם בין הצדדים.
4. הנהלת כפר הסטודנטים/ות והעובדים/ות, לרבות מלגאים/ות בעלי תפקיד בכפר הסטודנטים/ות, יהיו אחראים/ות לדווח ללא דיחוי על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות לממונות.

4. **הליך הטיפול בתלונה המוגשת:**

1. הממונות במכללה יפעלו יחד ובנפרד, תוך תיאום ושיתוף, לבירור התלונות המופנות אליהן.
2. הממונה שדווח לה על חשד לביצוע הטרדה מינית ו/או התנכלות, או שהוגשה לה תלונה על הטרדה מינית ו/או התנכלות, תפתח בהליכי בירור התלונה ותבהיר למתלונן/ת את דרכי הבירור, את זכויותיו/ה ואת דרכי הפעולה האפשריות העומדות בפניו/ה לפי הדין.
3. במקרים בהם אין ביכולתה של הממונה לקיים הליך בירור מכל סיבה שהיא, לרבות נגיעה אישית לנושא התלונה, או למעורבים בה, ובהעדר ממלאת מקום מתאימה לבירור תלונה ימנה המעסיק אד הוק ממונה חיצונית לארגון.

5. **עבירת משמעת:**

הטרדה מינית/ ואו התנכלות נחשבת לעבירת משמעת חמורה

6. **הליך הבירור**

א.6 **עקרונות מנחים:**

1. הממונה תבצע את הבירור ביעילות ובלא דיחוי עד להשלמתו
2. התלונה יכולה להיות מוגשת בכתב או בעל-פה. אם הוגשה התלונה בעל-פה, יירשם תוכנה ע"י הממונה, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו.

3. כל הליכי הבירור יתועדו ע"י הממונה בכתב.
4. לצדדים קיימת הזכות לעיון בחומרים הראייתיים שנאספו בעניינם, אלא אם סברה הממונה כי עיון כאמור עלול לפגוע בחקירה. בכל מקרה בו לא יועבר לעיונו של צד חומר החקירה, יצוין הדבר בדו"ח הממונה.

6.6 תהליך הבירור:

1. עם קבלת התלונה תידע הממונה את המתלונן/הנפגע בכתב באשר לדרכי הטיפול לפי החוק ויבקש אישור/ה כי קיבל/ה את הדיווח.
2. במהלך בירור התלונה תזמן הממונה את הנילון/ה, ותביא בפניו/ה את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו/תה.
3. הוגשה התלונה ע"י מתלונן/ת שאינו הנפגע/ת, תימסר לנפגע/ת, ככל הניתן, הודעה בטרם יזומן הנילון/ה לבירור.
4. הממונה תמסור למתלונן/ת העתק מהרישום החתום.
5. על פי בחירת המתלונן/ת רשאי להתלוות אליו לפגישתו עם הממונה בן/בת משפחה או חבר/ה.
6. לצורך בירור התלונה תזמן הממונה כל חבר/ת סגל אקדמי, חבר/ת סגל מנהלי, או תלמיד/ה למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי מתן סיוע לממונה ייחשב לעבירת משמעת.
7. הממונה סבורה כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, תהא רשאית להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג/ית, עובד/ת סוציאלי/ת, חבר/ת סגל, עורך/ת דין, שופט/ת בדימוס וכיו"ב, על מנת שיברר את המקרה נשוא התלונה ויגישו ממצאיהם.
8. הממונה תציע לנילון/ה ולנפגע/ת, במקרים המתאימים, אפשרות לקבל סיוע נפשי ראשוני במסגרת שירותי הדקנט של המכללה כאשר מדובר בסטודנטים/ות, או במסגרת אחרת על פי שיקול דעתה ולחברי סגל אקדמי/מנהלי.
9. הממונה תטפל ככל שניתן, גם בתלונה אנונימית, וכן בדיווח על הטרדה מינית או התנכלות אף אם הנפגע/ת מסרב/תלהגיש תלונה או לשתף פעולה בבירור הדיווח.

6.6 קבלת החלטה

6.6.1 זהות מקבלי ההחלטה:

- מקבל/ת ההחלטה בתלונה בנושא בהטרדה מינית או התנכלות, הינה בהתאם לחלוקה דלהלן:
1. במקרים בהם הנילון/ה הנו/ה חבר/ת סגל אקדמי בכיר/ה או זוטרה מקבל ההחלטה הוא נשיא המכללה.
 2. במקרים בהם הנילון/ה הנו/ה עובד/ת, למעט חברי סגל אקדמי מקבל ההחלטה יהיה מנהל משאבי אנוש.
 3. במקרים בהם הנילון/ה הינו/ה תלמיד/ת מקבל ההחלטה היא דיקנית הסטודנטים.
 4. בתום הבירור, תגיש הממונה, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות, לנהוג באחת או בכמה מהדרכים כדלהלן. על המעסיק לקבל, ללא

דיחוי, החלטה בעניינים המפורטים להלן, בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה מיום קבלת הסיכום והמלצות הממונה.

2.ג.6 סוגי החלטות אפשריות:

1. דחיית התלונה: מקום בו סבור מקבל ההחלטה שאין בתלונה משום הטרדה מינית או התנכלות או התנהגות שאינה הולמת.
2. מקום בו סבר מקבל ההחלטה והממונה כי הוגשה תלונה שלא בתום לב, רשאית היא להמליץ על העמדתו לדין של המתלונן/ת.
3. מקבל/ת ההחלטה רשאי/ית להמליץ להעביר את הטיפול בתלונה להליך משמעותי.
4. מקבל/ת ההחלטה רשאי/ית להמליץ על טיפול בתלונה שלא במסגרת הליך משמעותי.

3.ג.6 הליך משמעותי

1. הוחלט על העברת הטיפול להליך משמעותי, יפתח בהליך משמעותי. במקרה של תלונה כנגד תלמיד/ה ההליך המשמעותי יבוצע **בוועדת המשמעות של הסטודנטים/יות**, במקרה שהנילון/ה חבר/ת סגל אקדמי ההליך המשמעותי יבוצע **בוועדת האתיקה לבעלי/ות תפקידים אקדמיים**, במקרה שהנילון/ה חבר/ת סגל מנהלי ההליך יבוצע **בוועדת האתיקה לבעלי/ות תפקידים מנהליים**. הממונה תעביר את החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות התלונה ונספחיה ותגובת הנילון/ה.
2. נוסף תסייע הממונה לתובעת בוועדת המשמעות/בוועדות האתיקה בהכנת התיק.
3. הממונה תגיש למעסיק את החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות: התלונה ונספחיה, תגובת הנילון/ה תרשומות שערכו הממונות במהלך הבירור את פירוט סעדי הביניים שננקטו - אם ננקטו.
4. במקרה של ועדת משמעות לסטודנט/ית תדון הוועדה בעבירה ותקבע את הענישה בהתאם לסרגל הענישה כאמור בסעיף 6 לתקנון המשמעות.
5. במקרה של הליך משמעותי במסגרת וועדות אתיקה תיקבע הענישה בהתאם לסמכויות הוועדה.

4.ג.6 נקיטת צעדים משמעותיים בפני וועדות האתיקה (לסגל)

במקרה של נקיטת צעדים משמעותיים כנגד הנילון/ה על ידי המעסיק ולאחר שניתנה לנילון/ה הזדמנות להסביר את התנהגותו בע"פ או בכתב יכולה הוועדה להמליץ על נקיטה בצעדים הבאים:

1. נזיפה בכתב, שתירשם בתיקו האישי של הנילון/ה.
2. אזהרה בכתב, שתירשם בתיקו האישי של הנילון/ה.
3. הפנייה לקבלת הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית.
4. הפנייה להליך גישור בהסכמת הנילון/ה והנפגע/ת.
5. בנוסף לעונשים הקבועים בתקנוני המשמעות, במקרים של הרשעה בגין הטרדה מינית או התנכלות מוסמכים וועדות המשמעות/ מקבלי ההחלטות להורות על הרחקה של הנתבע/ת המורשע/ת מהקמפוס או משטחי המכללה כולם או חלקם, מפעילות הקשורה עם המכללה, מאירועים הקשורים למכללה לתקופה שתקבע.

המעסיק ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן/ת, לנפגע/ה, לנילוֹן/ה ולממונה לפי העניין.

7. זכות ערר

1. על ההחלטה לדחות את התלונה ניתן לערער לנשיא, תוך 15 יום מיום קבלת ההחלטה

8. סעדי ביניים

הממונות רשאיות להמליץ למעסיק לנקוט בסעדי ביניים, לרבות במהלך תקופת בירור התלונה, שמטרתם להביא להפרדה בין הנילוֹן/ה לנפגע/ת, באופן שמחד תינתן הגנה לנפגע/ת, ומנגד, ככל הניתן, לא ייפגעו יחסי העבודה ו/או הלימודים במכללה או לשם מניעת שיבוש בירור התלונה.

הנפגע/ת רשאית להגיש בקשה לממונה או למעסיק, בדבר נקיטת סעדי ביניים להרחקתו מהנילוֹן/ה. עם זאת, ההחלטה הסופית בעניין נתונה בידי המעסיק. המעסיק יעשה ככל שניתן, בנסיבות העניין, למניעת פגיעה בנפגע עקב ביצוע סעדי הביניים.

הערות :

יודגש כי הליך המשמעת של המוסד המתנהל במקביל ובלי קשר לפתיחת חקירת משטרה (אם הנפגע/ת בחרו להגיש תלונה פלילית), המוסד אינו מוסמך לעכב בירור בגלל חקירת משטרה, אלא אם התקבל צו שיפוטי או הנחיה מפורשת מהפרקליטות/משטרה

9. שמירה על סודיות

המכללה מקפידה לשמור ולכבד את פרטיותם של המתלוננים/ות, הנפגעים/ות, הנילוֹנים/ ות ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין כגון : חובת המכללה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינם, החובה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות. מסמכים שייאספו או שיוכנו במהלך בירור התלונה ע"י הממונה, לרבות תלונת המתלונן/ת, תרשומות פנימיות שערכה הממונה לרבות של עדויות וכיו"ב, יהיו חסויים, ולא יועברו לידי גורמים כלשהם מלבד לגורמים הנדרשים לחומר מתוקף תפקידם. סיכום הממונות המלצותיהן, יועמדו לעיון הנפגע/ת והנילוֹן/ה, לפי בקשתם, בהתאם לדין.

11. דיווח ושמירת חומר ארכיוני :

הממונות יאספו וירכזו נתונים על תלונות שהגיעו אליהן, ויכינו דו"ח שנתי אשר יוגש לנשיא המכללה בדבר הפעולות השונות שננקטו למניעת הטרדה מינית וכן בדבר מספר התלונות שהוגשו ואופן הטיפול בהן.

בדו"ח לא ייכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן/ת, הנילוֹן/ה או אנש/נשים אחרים /ותהמעורבים /ותבתלונה.

בהתאם להוראת תקנה 9 לתקנות, הדו"ח האמור יוגש ע"י הנציב המרכז לרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה, לוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת וכן למועצה להשכלה גבוהה.

נספח 1:

יחסים אינטימיים בין בעלי קשרי מרות וכפיפות במכללה האקדמית גליל מערבי.

1. תחולת נספח זה:

1. נספח זה מהווה חלק בלתי נפרד מהתקנון למניעת הטרדה מינית המוסדי.

2. נספח זה כפוף לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998

יחסים אינטימיים בהסכמה בין בוגרים/ות הינם עניינם הפרטי של המעורבים/ות בדבר ואינם מעניינה של המכללה, אולם קיום יחסים אינטימיים, לרבות קיום יחסי מין בהסכמה, בין זמניים ובין נמשכים, בין אנשים/נשים שיש ביניהם קשרי מרות וכפיפות אקדמיים-לימודיים ו/או מנהליים, מהווה ניגוד עניינים המסכן את ההליך הלימודי והמחקרי, יוצר אווירת לימודים ו/או סביבת עבודה בלתי הולמים, ועלול להוביל לניצול לרעה של מרות.

לצורך כללים אלה:

"בעלת המרות" – חברת סגל אקדמי או חברת סגל מנהלי

"כפוף/ה" – תלמיד/ה, חבר סגל אקדמי או חברת סגל מנהלי כהגדרתם לרבות עובד/ת קבלן כח אדם/אישה או עובד קבלן המעניק שירותים למכללה

"קשרי מרות וכפיפות אקדמיים-לימודיים" – כוללים, אך אינם מתמצים ב: הוראה ישירה, השתתפות בקורס המועבר על ידי המורה/ בתרגיל/ במעבדה, הנחייה בעבודות, הענקת מלגות או הטבות אחרות; חברות בוועדות של המכללה בהן נידונים ענייני התלמיד/ה, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהי לגבי התלמיד/ה

"קשרי מרות וכפיפות מנהליים" – כוללים, אך אינם מתמצים ב: קשרים בין ממונה ישיר/ה או עקיף/ה לעובד/ת, קשרים בין חברת סגל עם חברת צוות מחקר הכפוף/ה לו, חברות בוועדות בהן נידונים ענייני העובד/ת, קשרים בין עובד/ת קבלן כח אדם או עובד/ת קבלן שירותים לבין עובד/ת מכללה מולו עובד/ת וכדומה.

נוצרו יחסים אינטימיים כאמור, על בעלת המרות לדווח לאלתר לגורם האקדמי/מנהלי לפי העניין לממונה עליו/ה בדבר קיומם של היחסים האינטימיים, כדי שהלה יפעל לניתוק קשרי המרות ביניהם, בין השאר על ידי:

1. מציאת קורס חליפי לתלמיד/ה או למורה, על ידי החלפת מנחה, על ידי העברת בחינה

או עבודה לבדיקתו והערכתו של מורה אחר.

2. העברת אחד מהם לתפקיד אחר או ליחידה אחרת, או בכל דרך אחרת שיש בה כדי לנתק את יחסי המרות, כל זאת תוך הקפדה על מניעת פגיעה בכפוף/ה עד כמה שניתן.

למען הסר ספק, במקרה של חשש להיווצרות יחסי מרות לאחר קיומם של יחסים אינטימיים קודמים, על בעל המרות להימנע ממצב בו יתקיימו יחסי מרות כאמור. כך לדוגמה, על מרצה לפסול עצמו/ה מהשתתפות בוועדה הדנה בעניינים האקדמיים של התלמיד/ה עימו/ה קיימה בעבר יחסים אינטימיים, לפסול עצמו/ה ממצב בו עליו/ה להעניק ציון לתלמיד/ה, וכיוצא באלו.

לאחר שהובא הדבר לידיעת הגורם האקדמי/מנהלי (לפי העניין) הוא ידווח ל כך לאלתר לממונה למניעת הטרדה מינית. כל הגורמים הנוגעים בעניין ישתפו פעולה לשם ניתוק קשרי המרות תוך התחשבות בצרכי הכפוף/ה, ובתיאום עמו/ה

על מנת להבטיח סביבת לימודים ועבודה הולמת, המכללה קוראת לכל תלמיד/ה ועובד/ת לדווח על מידע בדבר קיום יחסים מסוג זה לממונה למניעת הטרדה מינית.

כל העקרונות שבמסמך זה יחולו, בשינויים המחויבים, לגבי יחסי מרות שמעורבים בהם חברי/ות הסגל האקדמי, חברי/ות הסגל המנהלי ותלמידים (בתוך קבוצות אלה וביניהן, כל אימת שקיימים יחסי מרות.

הפרת כללים אלה מהווה עבירת משמעת

נספח 2

מניעת הטרדה מינית בכפר הסטודנטים :

1. תחולת נספח זה :

3. נספח זה מהווה חלק בלתי נפרד מהתקנון למניעת הטרדה מינית המוסדי.
4. נספח זה מהווה חלק בלתי נפרד מהסכם ההתקשרות למגורים בכפר הסטודנטים/ות ומחייב את כלל הדיירים והאורחים במתחם.
5. נספח זה כפוף לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח- 1998

2. שטחי תחולת נספח זה בכפר הסטודנטים :

1. חדרי המגורים בכפר הסטודנטים/ות
2. השטחים המשותפים בתוך הדירות (מעליות, מטבח, סלון, מבואה, חדרי רחצה)
3. המרחבים הציבוריים במתחם (חצרות, מועדונים, חדרי כביסה, משרדים וצירי תנועה).

3. הגדרת התנהגות אסורה בכפר הסטודנטים/ות בשטחי התחולה :

בשל האופי הייחודי של המגורים המשותפים, בנוסף להגדרות ההטרדה המינית בחוק, יראו כהתנהגות אסורה המהווה הפרת משמעת גם את המעשים הבאים :

3.א פגיעה בפרטיות במרחב האינטימי :

1. כניסה לחדר/ה הפרטי של שותף/ה לדירה ללא הסכמה מפורשת מראש.
2. שהייה בחדר הרחצה או השירותים בזמן שהם בשימוש על ידי דייר/ת אחר/ת.

3.ב אירועים העולים כדי הטרדה מינית בכפוף לחוק למניעת הטרדות מיניות לרבות :

1. יצירת סביבה עוינת בדירה : לבוש המייצר הטרדה או חשיפה גופנית מכוונת בשטחים המשותפים של הדירה (מטבח וסלון) ; צפייה או השמעה של תכנים בעלי אופי מיני בוטה (פורנוגרפיה) בשטחים המשותפים או בחדר הפרטי באופן שבו התכנים נחשפים לשותפים בניגוד לרצונם.
2. צילום והקלטה : איסור מוחלט על צילום (סטילס או וידאו) או הקלטת שמע של דייר/ת אחר/ת במצבים אינטימיים, או בתוך חללי הדירה ללא ידיעתם והסכמתם.

4. דיווח :

- א. דיווח יעשה באופן מיידי ודיסקרטי אם באמצעות מייל ובין באמצעות שיחה טלפונית לאחת משתי הממונות : גב' חיה שנאר HayaS@wgalil.ac.il או לד"ר ביאטריס קוסקס beatricec@wgalil.ac.il במקרה חירום יש לפנות לגב' רונית מור דיקנית הסטודנטים וסמנכ"לית במייל : ronitmo@wgalil.ac.il או בנייד : 052-4863070 (ניתן להשאיר הודעת וואצאפ שתיענה בטווח מיידי).

5. תהליך טיפול בפנייה :

1. הערכת סיכון – תתבצע הערכת סיכון דחופה (תוך 24 שעות) על ידי הממונה כחלק מהליך בירור רשמי וקביעת הסעדים הזמניים לרבות ההחלטה האם יש צורך בהפרדת מגורים החלטה שתתקבל על ידי הממונות במוסד.
2. קביעת הצורך בהפעלת נוהל הפרדת חירום (הפרדת מגורים) או המשך שהייה משותפת בהתאם להערכת הסיכון.
3. בירור תלונה- תבוצע על ידי צוות הממונות המוסדיות בכפוף לתהליך המפורט בתקנון מניעת הטרדה מינית .
4. קבלת החלטה- פסיקה וקבלת החלטות על ידי דיקנית הסטודנטים.
5. העברת ההחלטה לידיעת הגורמים הרלוונטיים ולהמשך טיפול בהתאם להחלטה : וועדת משמעת וממונה כפר הסטודנטים.

6. סעדים זמניים והפרדת מגורים מיידי

1. עם הגשת תלונה או דיווח ראשוני לממונה על מניעת הטרדה מינית במוסד, ומבלי להמתין לבירור התלונה או לקביעת אשמה, מוסמך/ת הממונה להורות על הפרדת מגורים מיידי בין הנלוו/ה למתלונן/ת.
2. הפרדת המגורים תבוצע בתוך 24 שעות מהדיווח על ידי העברת אחד הצדדים לדירה אחרת בכפר הסטודנטים/ות ככל הניתן, המעבר יבוצע תוך התחשבות ברצונותיו בנוחיותו של הסטודנט/ית הנפגע/ת, ובאופן שלא יפגע ברצף האקדמי או בתנאי המגורים הבסיסיים שלו/ה.

7. אחריות שילוחית לגבי אורחים:

1. דייר/ת המבקש/ת לארח אורחים ללינה יידרש להגיש בקשה מראש להנהלת כפר הסטודנטים/ות, האירוח יתאפשר בכפוף לקבלת אישור ההנהלה ובתדירות שלא תעלה על פעם בשבוע
2. סטודנט/ית המארח/ת אורח/ת במתחם כפר הסטודנטים נושא באחריות משמעתית מלאה להתנהגותו של האורח/ת. ככל שהאורח יבצע מעשה המהווה הטרדה מינית או התנהגות פוגענית, המארח עלול לעמוד לדין משמעתי בגין הפרת תקנון זה.

8. החלטות בעקבות תלונה:

לאחר בירור התלונה והעברתה לדיקנית הסטודנטים יכולות להתקבל ההחלטות הבאות:

1. לדחות את התלונה: מקום בו סבור מקבל ההחלטה שאין בתלונה משום הטרדה מינית או התנכלות או התנהגות שאינה הולמת.
2. מקום בו סבר מקבל/ת ההחלטה והממונה כי הוגשה תלונה שלא בתום לב, רשאי/ית הוא להמליץ על העמדתו לדין של המתלונן.
3. העברת התלונה לוועדת המשמעת

10. ענישה במסגרת וועדת משמעת בעבירה של הטרדה מינית/ התנכלות בכפר הסטודנטים:

במסגרת הליך משמעתי רשאית וועדת המשמעת לנקוט בעונשים כמפורט בסעיף 6 לתקנון המשמעת, הוועדה רשאית לקבוע אחד או יותר מהעונשים הבאים:

1. בהתאם לסעיף 6.3 לתקנון המשמעת: אזהרה, נזיפה או נזיפה חמורה שתירשם בתיק האישי במכללה.
2. בהתאם לסעיף 6.4 לתקנון: המשמעת שלילה לתקופה קצובה או לצמיתות של קבלת פרס לימודים, הנחה בשכר לימוד, מענק, מלגה (בין אם בוצעה בגינה מעורבות חברתית ובין אם לאו) ו/או כל זכויות אחרות בעלת משמעות כספית, כולן או מקצתן, כולל שלילת זכות דיור בכפר הסטודנטים.
3. בהתאם לסעיף 6.5 לתקנון המשמעת: מניעת שימוש במתקני המכללה: מעבדות (מחשבים ומעבדות), ספריות וחדר טכנולוגיות מסייעות, מגורים או שהות בכפר הסטודנטים/ות, לרבות הגעה ושהות במרחבים הציבוריים שבכפר הסטודנטים/ות, או שלילת זכות חנייה, למשך תקופה קצובה או לצמיתות, אלא למילוי החובות הלימודיות המוטלות עליהם.
4. בהתאם לסעיף 6.12 לתקנון המשמעת: הרחקת הסטודנטית או הסטודנט מכפר הסטודנטים לתקופה מוגדרת או לצמיתות או שלילת זכות עתידית לבקשת מגורים בכפר הסטודנטים/ות לרבות איסור כניסה לכפר הסטודנטים/ות כולל המרחבים הציבוריים בכפר הסטודנטים/ות ומחוצה לו.
5. בהתאם לסעיף 6.14 לתקנון המשמעת: קנס כספי בשיעור שלא יעלה על שכר הלימוד השנתי המלא לסטודנטית או סטודנט מן המניין. יחד עם זאת, במקרה של נזק לרכוש של המכללה, היא שומרת לעצמה את הזכות לתבוע פיצוי בגובה הנזק שנגרם. חיוב הסטודנטית או הסטודנט בפיצוי כספי בגין נזק חומרי, לרבות בזבוז משאבים, נזק לרכוש

- המכללה ובכלל זה הספרייה, כפר הסטודנטים הן בתחום שטחי המגורים וה בתחומי השטחים הציבוריים וכן בגין נזק חומרי שנגרם לעובדי המכללה, לסטודנטים שלה או לתלמידיה. כמו כן, חיוב הסטודנטית או הסטודנט להשיב כספים שקיבלו שלא כדין. הפיצוי ייקבע על פי גובה הנזק. מועד פירעון סכום הפיצוי על ידי הסטודנטית או הסטודנט ותנאי הפירעון, ייקבעו לגבי כל מקרה לגופו. קנס או פיצוי כספי, שנפסקו כעונש על הסטודנטית או הסטודנט ולא שולמו במועדם, יראו כחוב שלהם למכללה.
6. בהתאם לסעיף 6.15 לתקנון המשמעת: קנס או פיצוי כספי בגין אחריות שילוחית של סטודנט/ית המתגורר בכפר הסטודנטים. סטודנט/ית אחראי כלפי כל נזק שיבוצע על ידי האורח/ת בכפר הסטודנטים, במקרה של תלונה יחוייב הסטודנט/ית הנילון בפיצוי כספי בגין נזקי רכוש שביצע האורח שלו בכפר הסטודנטים.
7. בהתאם לסעיף 6.16 לתקנון המשמעת: חיוב הסטודנטית או הסטודנט לעבודות שירות במכללה או מטעמה בתנאים ובמועדים שייקבעו על ידי רשויות המשמעת. ועדת המשמעת תוכל לקבוע במסגרת גזר הדין עונש אחר שיושת על הנילונים במקרה שלא ביצעו את השירות שהוטל עליהם.
8. בהתאם לסעיף 6.17 לתקנון המשמעת: חיוב הסטודנט/ית בהשתתפות בסדנאות חינוכיות ייעודיות בנושא מניעת הטרדה מינית
9. בהתאם לסעיף 6.18 לתקנון המשמעת: חיוב בהתנצלות בכתב בפני הגורם שנפגע מהמעשה שבו הורשעו הסטודנטית או הסטודנט. הסטודנטית או הסטודנט יעבירו את נוסח מכתב ההתנצלות לאישור רשויות המשמעת קודם להפצתו. ההתנצלות בכתב תישלח בהתאם למועד הקצוב שייקבע בפסק הדין ולא יאוחר ממועד זה, אי עמידה במועד תחשב הפרת הוראות וועדת המשמעת. התנצלות בכתב עשוי שתהא תנאי להמשך מגורים בכפר הסטודנטים/יות במקרה של הרשעה בעבירות בתחום כפר הסטודנטים/יות.