



נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית וניצול יחסי מרות במכללה האקדמית בית ברל

שלום רב לכל הסטודנטיות והסטודנטים, חברות וחברי הסגל האקדמי והסגל המנהלי, במכללת בית ברל מכהנות שתי נציבות למניעת הטרדה מינית:

פרופ' ליאת יכניץ

ראש התכנית לתואר שני
בקידום נוער בסיכון ובמצוקה
liat.yakhnich@beitberl.ac.il

רונית גלסמן

טל': 09-7473155 | שלוחה
פנימית 3155
hatrada@beitberl.ac.il

הנציבות הוכשרו לעסוק בנושא ונעזרות בצוות מהלשכה המשפטית. המתלונן/ת רשאי/ת לבחור למי משתי הנציבות להגיש את התלונה, או לפנות להתייעצות ראשונית בנושא. בכל מקרה של חשיפה להתנהגות מטרידה יש לפנות מיידית לנציבות – ד"ר ליאת יכניץ ורונית גלסמן.

מסמך זה מפרט את תפקיד הממונות ודרכי הפעולה.

הטרדה מינית ברשת

מאז פריצת הקורונה במרץ 2020 חל שינוי מהותי בסביבת הלימודים האקדמית תוך מעבר ללמידה מקוונת ולכן יש צורך להסב את תשומת הלב לקיום סביבה בטוחה גם בסביבת לימודים

- יש צורך בתשומת לב בכל הנוגע לפתיחת מצלמות במהלך השיעורים והכנסים בשל הרגישות למראה האישי
- יש צורך בהקפדה על לבוש הולם בעת השיעורים וגם על סביבת חדר ראווה ומכבדת הנשקפת מבעד למצלמת הזום/יוניקו
- יש לזכור שלעיתים נוכחים.ות בשיעור גם אחרים.ות שנמצאים במרחב הפרטי וחשופים לתכנים (כדוגמא ילדים, בני זוג ועוד) ולכן יש להיות רגישים.ות לתכנים, תמונות וכו' בכל מקרה של חוויית הטרדה במרחב האישי בכל אמצעי – זום, צ'ט, מצלמה ועוד, מבקשות לפנות ללא היסוס להתייעצות

מטרת פעילותן של הממונות היא:

- לקדם מודעות ורגישות למניעת הטרדות מיניות וניצול יחסי מרות
- לאפשר התייעצות בכל מקרה של חשש להטרדה מינית, עוד בטרם החלטה על הגשת תלונה
- לטפל בתלונות על הטרדה מינית ו/או ניצול יחסי מרות
- לאפשר קיום סביבת לימודים וסביבת עבודה מכבדת ובטוחה לכל הנוכחים והנוכחות בקמפוס

הממונות תדאגנה לטפל בתלונות שיוגשו אליהן בתוקף תפקידן, לבררן ביעילות וללא דיחוי ולהגיש סיכום בכתב על התלונה והמלצות מנומקות לגבי המשך הטיפול. לאחר הגשת ההמלצות של הממונות, תחליט ההנהלה על הטיפול בנשוא התלונה בהתאם לסמכויותיה.

כל תלונה תיבדק בהגינות תוך שמירה על חשאיות והבטחת שלומה של המתלוננת. לאורך כל התהליך ולאחריו בעת שהותנה בקמפוס. סיכום ברור התלונה בכתב ישלח גם למתלוננת וגם לנשוא התלונה.

פרסום התקנון והנהלה נועדו ליצור סביבה נוחה והוגנת במכללה ולתת מענה לבעיות

הממונות זמינות לכל התייעצות. גם במקרים של ספק וחשש, נכון לפנות להתייעצות טלפונית או פנים אל פנים במהלכה תיבדקנה כל האפשרויות לסייע, תוך התייחסות לרצונה. של המתלוננת. אנחנו מזמינות את כל הנוכחים בקמפוס להיות ערניים לביטויים של חוסר גבולות, לביטויים של פוגענות או התנהגויות חריגות שמחייבות בדיקה וברור – לפנות להתייעצות ללא היסוס. מעבר לכך, לבעלי התפקידים אחריות מיוחדת ליצירת מרחב בטוח ומיטיב, לסגל ולסטודנטים, בסביבה הנתונה לניהולם. חלה עליהם החובה לדווח לממונות בכל מקרה בו הופרה, לידיעתם או להבנתם, סביבה בטוחה זו.

כל פנייה לנציבות נענית, גם אם זו התייעצות או בקשת עזרה עקב הטרדה מינית שהתרחשה בין סטודנטים/ סטודנטיות עובדים/עובדות מחוץ לגבולות הקמפוס. הנציבות מלוות ומסייעות ככל שניתן בתהליך ההתמודדות, החל מהגשת התלונה ולאורך כל התהליך עד לסיומו. פניות אנונימיות מטופלות אך הן, במידת האפשר.

אנו מבצעים מגוון פעולות הסברה והדרכה להגברת המודעות וההכרות עם הנהלים והחוקים בנושא. בנוסף, המידע בנושא זמין בכל עת בפורטל ובאתר המכללה.

תהליך הטיפול בפניות פרטניות

דרכי הפנייה לממונות (בע"פ, במייל)



הזמנת המתלוננת - תיעוד התלונה



מתן תמיכה וייעוץ (פניה לשירות הפסיכולוגי/מרכז סיוע/משטרה)



הזמנת הנילונה - הצגת התלונה בפניה, קבלת מידע ממנוה אודות ההתרחשות



קבלת החלטה בהתאם לתוכן התלונה ולעמדת המתלוננת.



המלצות לנשיאת המכללה, מנכ"ל המכללה



מכתב מסכם למתלוננת.



מכתב מסכם לנילונה

הגדרה: מהי הטרדה מינית?

הגדרה: מהו ניצול יחסי מרות / ניצול יחסי תלות?

החוק למניעת הטרדה מינית נכנס לתוקפו בשנת תשנ"ח 1998-

מטרת החוק "לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו וכדי לקדם שוויון בין המינים".

בשנת תשע"ד – 2014 פורסמו תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), סעיף ה מתייחס למסגרות אקדמיות:

ה) לתלמיד או סטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים תוך ניצול יחסי מרות בלימודים.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. אלה הם מעשים פלייליים, המהווים עילה לתביעת נזיקין החל מכניסתו של החוק לתוקף.

האיסורים בדבר הטרדה מינית והתנכלות הורחבו בחוק, ומעשים אלה אסורים לא רק במקום העבודה עצמו, אלא גם בכל מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.

על פי חוק, רשאי/ת מתלונן/ת על הטרדה מינית לפנות לשלושה גורמים או רק לחלק מהם, במקביל או בזה אחר זה:

א. לנציבה למניעת הטרדה מינית בעבודה, במטרה לפתוח בבירור על ידי הנציבה אשר בסופו יוחלט האם להעמיד את המטריד/ה לדין משמעת;

ב. לבית הדין לעבודה כאשר מדובר בהטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה ניתן לתבוע מטריד/ה ומעביד וכן לתבוע פיצויים כספיים או לבית משפט אזרחי - כאשר לא מדובר בהטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה.

ג. למשטרה בתלונה.

ההחלטה לפנות למי מהגורמים היא של המתלונן/ת בלבד. מידע זה מועבר למתלוננים/נות בעת שבאים לדווח על הטרדה בפני הנציבה.

אופן הגשת התלונה

א. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

ב. הוגשה תלונה בעל פה:

1. נציבת הקבילות תרשום את תוכן התלונה.

2. המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של נציבת הקבילות כדי לאשר את תוכן הדברים.

3. נציבת הקבילות תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

בירור התלונה

א. התקבלה תלונה, נציבת הקבילות:

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

2. תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.

ב. נציבת הקבילות לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה

או למעורבים בה.

ג. נציבת קבילות שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראי או למי שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקום, ובהיעדר אחד מאלה - למעביד; אם נציבת הקבילות העבירה את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמורה לפעול נציבת הקבילות בבירור תלונה, על פי סעיף זה.

ד. בירור התלונה ייעשה בייעילות ובלא דיחוי.

ה. בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים ובין היתר:

1. נציבת הקבילות לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.

2. נציבת הקבילות לא תשאל שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן. האמור בפסקה זו לא יחול אם נציבת הקבילות סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

ו. מעביד יגן על המתלונן במהלך בירור התלונה; מפני פגיעה בענייני עבודה ו/או לימודים כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה ו/או לימודים שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה. בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

בהתאם למפורט בחוק, סעיף 11 - קבלת מידע:

א. עובד ו/או תלמיד זכאי:

1. בהתאם לתקנות, לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

חוק למניעת הטרדה, התשנ"ח1998-; תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח1998-; הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

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

ב. עובד ו/או תלמיד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מנציבות קבילות להטרדה מינית,

hatrada@beitberl.ac.il | רונית גלסמן: 09-7473155 (או שלוחה פנימית 3155)
liat.yakhnich@beitberl.ac.il: פרופ' ליאת יכניץ

נספח א':

החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח1998-

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; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה. לפיכך, כל האמור בתקנון זה והכתוב בו בלשון נקבה יהיה גם כאילו נכתב בלשון זכר וההפך.

ב. אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי בעל עמדה בכירה כלפי בעל עמדה נחותה ממנו במקום העבודה או הלימודים, ייתכנו גם מקרים הפוכים. ההוראות המופיעות בתקנון יחולו גם כאשר המטריד נתון למרות ו/או לסמכות המוטריד, והכל בשינויים המתחייבים. לפיכך, כל האמור בתקנון לגבי עובד או ממונה מטעמו, יחול גם על תלמיד המטריד תלמיד אחר או ממונה מטעמו וגם על עובד המטריד עובד אחר, והכל בשינויים המתחייבים.

ג. על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998-, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות ואלה הן:

1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת, או מרצה המאיים להכשיל או לתת ציון נמוך לסטודנטית, אם זו תסרב לקיים עמו יחסי מין.
2. מעשה מגונה. לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה בלא הסכמתה.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אך שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי-הסכמה במקרים הבאים:
ניצול של יחסי מרות בעבודה ו/או במסגרת האקדמיה. לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל. לדוגמה: מרצה המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי סטודנטים.
4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אך שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם או לדרך התנהגותו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו. 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.

ד. אי-הסכמה

1. ככלל, אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:
סחיטה (פסקה ג. 1 לעיל).
התייחסות מבזה או משפילה (פסקה ג. 5 לעיל).
ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות ג. 3 ו-4 לעיל).
ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות ג. 3 ו-41 לעיל).
ניצול תלות במסגרת טיפול נפשי או רפואי של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות ג. 3 ו-41 לעיל).
2. אי-הסכמה מראים בין בהתנהגות ובין במילים שאינן משתמעות לשתי פנים.
מה אינו נחשב בגדר הטרדה?
למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור.
לדוגמה: קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית אינו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.
3. מהי התנכלות?

א. על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח 1988-, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה או במסגרת היחסים שבין מרצים ותלמידים:

מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא

הטרדה מינית. ואולם 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.

דוגמאות:

מעביד או ממונה מטעמו המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

מרצה המכשיל סטודנטית עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

מעביד או ממונה מטעמו פוגע ביכולת עובדת ו/או סטודנטית למלא תפקידה ו/או ביכולתה ללמוד עקב הפצת שמועות במקום העבודה ו/או במקום הלימודים כי קיימה עמו יחסי מין;

מעביד או ממונה מטעמו המפטר או הגורם לפיטורי עובדת עקב סירובה להצעתו למגע מיני ואפילו הייתה ההצעה חד-פעמית.

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.

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 עבודתה בשל כך.

ב. הגנה בגין תלונה שווא/תביעת שווא במשפט על התנכלות כאמור בפסקה א 2. או א 3, יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחד מארבעת המקרים הבאים:

א. במקום העבודה.

ב. במקום הלימודים.

ג. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.

לדוגמה: אולמות הלימוד, מקום הלימודים, מסעדה או מזנון המכללה, מעבדות לימוד; מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיימים קורסים והשתלמויות מטעם המעביד; מסעדה או כל מקום אחר שבו מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

ד. תוך כדי עבודה או לימודים.

לדוגמה: נסיעה במסגרת העבודה ובזמן העבודה כגון ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה או נסיעה בזמן הלימודים או אחריהם כגון סיור לימודי.

ה. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון ביתו של ממונה).

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. 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 החוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות גם על פי החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988):

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.
6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת
- הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת שבגינן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת כמפורט בתקשי"ר.

חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעביד
- הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות המעביד והוא לא ישלים עמן.
8. אחריות המעביד
- א. נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה או הלימודים המתנהלים במסגרתו; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:
 1. מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה חלק ד').
 2. טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראה חלק ו').
 3. תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה חלק ו').
- ב. לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע
- א. המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם המעביד, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- ב. המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- ג. פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.
10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים
- המעביד משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה זה הוא ועד העובדים או מועצת הפועלים
כפר סבא.

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

12. אפשרויות פעולה

א. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות בפניו שלוש אפשרויות
לפי החוק:

1. טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי
עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה. הנוהל לעניין זה מפורט בחלק
ו'.

2. הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

3. הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט או בבית
הדין האזורי לעבודה נגד המטרד או המתנכל בעצמו; ואם הוא טוען שהמעביד
אחראי, גם נגד המעביד (ראה סעיף 8 לעניין אחריות המעביד).

ב. מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

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

2. המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול
שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו' סעיף 18 ד).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

13. מי יכול להגיש תלונה ובאלו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

א. עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטרד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת
יחסי עבודה או לימודים.

ב. אדם אחר, תלמיד למשל, שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטרד אותו
מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה או לימודים.

ג. אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה א. או ב. במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך
שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

14. בפני מי מתלוננים?

א. יש להגיש תלונה לנציבת הקבילות כאמור בסעיף 11 ב. לעיל.

ב. אם נציב הקבילות הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית
לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של הנציב, אחראי אחר,
ובהיעדרם - למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי
הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול נציב הקבילות).

אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד:

1. תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד.

2. אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול
בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד, ואם הועבר הטיפול כאמור האחראי
מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

15. תוכן התלונה
- התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:
- א. פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם.
- ב. מקום האירוע.
- ג. במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית, אחד מאלה:
1. האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.
 2. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכדומה.
16. אופן הגשת התלונה
- א. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- ב. הוגשה תלונה בעל פה:
1. נציבת הקבילות תרשום את תוכן התלונה.
 2. המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של נציבת הקבילות כדי לאשר את תוכן הדברים.
 3. נציבת הקבילות תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.
17. בירור התלונה
- א. התקבלה תלונה, נציבת הקבילות:
1. תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה' סעיף 12 לעיל).
 2. תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.
- ב. נציבת הקבילות לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- ג. נציבת קבילות שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראי או למי שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקום, ובהיעדר אחד מאלה - למעביד; אם נציבת הקבילות העבירה את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמורה לפעול נציבת הקבילות בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
- ד. בירור התלונה ייעשה בייעילות ובלא דיחוי.
- ה. בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים ובין היתר:
1. נציבת הקבילות לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.
 2. נציבת הקבילות לא תשאל שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן. האמור בפסקה זו לא יחול אם נציבת הקבילות סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- ו. מעביד יגן על המתלונן במהלך בירור התלונה; מפני פגיעה בענייני עבודה ו/או לימודים כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה ו/או

או לימודים שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה. בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

ז. בתום בירור התלונה תגיש נציבת הקבילות למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה 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 אצל המעביד, נציבת הקבילות תגיש את סיכומה לקבלן ולמעביד.

ט. נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של נציבת הקבילות. הועבר מקרה כאמור לבירור של נציבת הקבילות או נודע לנציבה על מקרה כאמור, תקיים הנציבה, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

א. קיבל מעביד את סיכומה והמלצותיה של נציבת הקבילות לפי סעיף 17 ז, יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ו/או לימודים והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה ו/או לימודים, 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 לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

3. אי-נקיטת צעד כלשהו.

ב. המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן א. וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולנציבת הקבילות; כמו כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום נציבת הקבילות ובהמלצותיה.

ג. המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן א. או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולנציבת הקבילות.

ד. על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה.

עשה כן המעביד:

1. ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולנציבת הקבילות.

2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17 ו.

3. בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן א.

ה. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים

מאשר/ת קריאה וקבלה של התקנון

חתימה

ת.ז.

תאריך

שם העובד