

תקנון מכללת כרכור למניעת הטרדה מינית

לפי סעיף 7(ד) (2) לחוק למניעת הטרדה מינית, תש"ח-1998

תוכן עניינים

<u>פרק</u>	<u>סעיפים</u>	<u>נושא</u>
כללי		כללי - אחראית לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית
א'	1-5	מהי הטרדה מינית והתנכלות
ב'	6-7	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה תביעה 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	עובדי קבלני כוח אדם ונותני שירות חיצוניים (פרילנסרים)
ח'	20-21	עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

כללי

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים ומהווים, בן היתר, מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין. זאת, בין היתר, החל מכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, תש"ח-1998 (להלן: "החוק למניעת הטרדה מינית"), ביום כ"ט באלול תש"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות באווירת הלימודים, מהוות הפרת משמעת חמורה ופגיעה ביחסי העבודה (הכל לפי העניין). הטרדה מינית והתנכלות אסורות לחלוטין על פי דין ובכלל זה בתחומי מכללת כרכור (להלן: "המכללה"). המכללה לא תשלים עם קיומן של תופעות אלו ותופעות דומות להן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראת החוק למניעת הטרדה מינית ולהבטיח כי המכללה תשמר מקום עבודה, מרכז טיפולים וסביבת לימודים נטולת הטרדה מינית ו/או התנכלות, שמקורה בהטרדה מינית. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק למניעת הטרדה מינית, החוק הוא הקובע, וניתן לעיין בו כאמור באתר האינטרנט של המכללה.

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

אחריות לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית

המכללה מינתה מטעמה אחריות לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית. האחריות הינה: גב' גילת לביא ארבל - מנהלת מקצועית ומשרדה ממוקם בפרדס חנה כרכור ברחוב המושב 40.

כתובת הדואר האלקטרוני שלה: gilat@spirit.co.il

מספר הטלפון שלה: 04-8579920

ניתן להגיש לה כל תלונה בכתב ו/או בעל-פה.

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

פרק א': מהי הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

- א. למרות שברוב 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 משש 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 מנחה המאיים על סטודנט/ית כי אם לא יענה/תיענה ה לדרישותיו המיניות יכשיל אותו/ה.
 - 2) **מעשה מגונה.** לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או מנחה או סטודנט החושפים את עצמם בפני סטודנט/ית, בלא הסכמתה/ו.
 - 3) **הצעות חוזרות ונשנות בעלות אופי מיני (בעל פה ובכתב) אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.** לדוגמא: מנחה המציע/ה לסטודנט/ית לבלות עמו לילה במלון/בביתו וחוזר על הצעתו מספר פעמים. **ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:**
 - א) ניצול של יחסי מרות בעבודה. לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
 - ב) 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 פורנוגרפי במייל. **ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה 3 לעיל.**
 - 5) **התייחסות מבזה או משפילה למינו או ל נטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.**
 - 6) **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.

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

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.

ג. אי הסכמה:

- 1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:
 - א) סחיטה פסקה ב. 1) לעיל;
 - ב) התייחסות מבזה או משפילה פסקה ב. 5) לעיל;
 - ג) ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות ב. 3) ו-4) לעיל);
 - ד) ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול- של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות ב. 3) ו-4) לעיל);
 - ה) 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 אינו 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 הכפופים 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/ות, מבלי שניתנה על כך הודעה מראש לממונה על הטרדה מינית, מטעם שני הצדדים.

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

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:
- 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 עובד/ת עקב סירובה להצעתו/ה החד פעמית למגע מיני.
 - מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד/ת או בדורש/ת עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.
 - מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד/ת או בדורש/ת עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד/ת לעובד/ת אחר/ת בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה. לדוגמה: עובד/ת מסר/ה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד/ת אחר/ת; המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלו/ה בשל כך.
- ב. הגנת תלונת שווא / תביעת שווא
- במשפט על התנכלות כאמור בפסקה א. (2 או 3) - יכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד/ת או דורש/ת העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.
- ג. הוראות אלו יחולו, בהתאמות הנדרשות, לעניין יחסי מרצים/ות או מנחים/ות - סטודנטים/ות.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

- על פי חוק, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 סיבות אלה:
- במקום העבודה.
 - במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד. לדוגמה: כנס או השתלמות שמקיימת המכללה; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המכללה לעובדים/ות.
 - תוך כדי עבודה. לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון נסיעה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.
 - תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון: ביתו של ממונה, חדר מלון, מקום העבודה, מכונית וכיו"ב).

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

5. מהי "מסגרת הלימודים במכללה"?

- על פי תקנון המכללה, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת הלימודים במכללה" מתגבשות בכל אחת מ-3 סיבות 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/מנחה, מכוניתו, חדרו במכללה, משרדי המכללה וכיו"ב).

פרק 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/ה או המתנכל/ת או לחייבו/ה בקנס.
 - 2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד/ה, מהמתנכל/ת, ובמקרים מסוימים, מהמעביד של אלה.

7. הטרדה מינית והתנכלות במכללה הן בגדר הפרת משמעת חמורה

- הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד/ה או המתנכל/ת להתחייב בעונש משמעותי, כמפורט להלן בתקנון זה.

פרק 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.

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

אחריות המכללה

- א. החוק מטיל על המכללה אחריות מיוחדת על מעשי עובדיה והמרצים/ות הממונים/ות מטעמה, במסגרת יחסי עבודה ובמסגרת הלימודים; המכללה נוקטת באמצעים מ-3 סוגים:
- 1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה/י פרק ד').
 - 2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שיובאו לידיעתה (ראה/י פרק ו').
 - 3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה/י חלק ו').
- ב. כמפורט ברישא לתקנון זה, לעניין היחסים בין סטודנטים/ות לבין מרצים/ות, מנחים/ות ו/או ממונים/ות מטעם המכללה, יראו במכללה כמעביד, במרצים/ות, מנחים/ות כעובדים/ות או ממונים/ות ובסטודנטים/ות כעובדים/ות. לדוגמא: ככל שמרצה/מנחה יטריד מינית סטודנט/ית תתייחס המכללה לנושא כהטרדה של ממונה לעובד/ת כפיף/ה. במקרה של הטרדה מינית בין שני סטודנטים/ות, תתייחס המכללה למקרה כהטרדה מינית בין שני עובדים/ות.
- ג. לפי החוק, מעביד אשר לא נקט באמצעים, כאמור בסעיף זה, יהיה אחראי להטרדה מינית ו/או להתנכלות, שביצע עובדו או ממונה מטעמו, במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

פרק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

- א. המכללה דורשת מכל ממונה ומכל עובד/ת, מרצה/מנחה (בין אם עצמאי, בין אם משתתף חופשי ובין אם שכיר) ומכל סטודנט/ית 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 וסביבת לימודים נטולת הטרדה מינית והתנכלות.
- ב. המכללה דורשת מכל ממונה מטעמה, מכל עובד/ת, מרצה/מנחה, סטודנט/ית ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות הכל על מנת ליצור סביבת עבודה ולימודים חופשית מהטרדה מינית.
- ג. המכללה מעודדת ותאפשר, בפרקי זמן סבירים, לכל סטודנט/ית, עובד/ת, מרצה/מנחה, ממונה, להשתתף בפעולות הסברה מאורגנות בנושא הטרדה מינית, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך העבודה והלימודים התקין במכללה.

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

10. קבלת מידע

- כל אחד מעובדי המכללה ו/או המרצים/ות ו/או הממונים/ות ו/או הסטודנטים/ות 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, תש"ח – 1998.
 - התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תש"ח – 1998.
 - הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות
 - (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
 - (3) לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לעניין זה, שהיא/הוא כמפורט ברישא של תקנון זה ו/או כפי שהמכללה תעדכן מעת לעת.

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

11. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו 3 אפשרויות לפי החוק:

- (1) טיפול באחריות המכללה: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע/ת יכול/ה להגיש תלונה במכללה; הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בפרק ו'.
- (2) הליך פלילי: הנפגע/ת יכול/ה להגיש תלונה במשטרה.
- (3) הליך אזרחי: הנפגע/ת יכול/ה להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל בבית הדין האזורי לעבודה) נגד:
 - המטריד/ה או המתנכל/ת בעצמו/ה.
 - 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 בפרק ו').

פרק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

12. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?
התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

- 1) עובד/ת שטוען/ת שממונה או עובד/ת אחר/ת הטריד/ה אותו/ה מינית או התנכל/ה לו, במסגרת יחסי עבודה.
- 2) סטודנט/ית שטוען/ת כי הוטרד/ה על ידי מרצה/מנחה ו/או ממונה אחר מטעם המכללה, או כי אלו התנכלו לו/ה 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 ראייה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה, למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם.

13. 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 אחראית וממלאת מקומה, ניתן לפנות למנהלת האדמיניסטרטיבית של המכללה, שתעביר את הטיפול בתלונה לגורם מתאים.
- ג. אם הנילון היה עובד/ת 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.

14. 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/ת הראה/תה למטריד שהתנהגות מפריעה לו/ה.
 - ב) האם יש בין המטריד/ה למוטרד/ת יחסי תלות, מרות וכדומה.

15. אופן הגשת התלונה

- א. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- ב. הוגשה תלונה בעל פה:

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

- (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה.
- (2) המתלונן/ת או מי שמגישה את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים.
- (3) האחראי ימסור למתלונן/ת עותק מהרישום החתום.

16. בירור התלונה

- א. התקבלה תלונה, האחראית:
 - (1) תיידע את המתלונן/ת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (פרק ה', סעיף 12 לעיל).
 - (2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן/ת, את הנילון ועדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.
 - ב. אחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
 - ג. אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראית אחרת או למי שהתמנה על ידי המכללה לממלא מקומה, ובהעדר אחד מאלה, למזכירות ההנהלה של המכללה; אם האחראית העבירה את הטיפול למזכירות ההנהלה כאמור, תפעל המכללה כפי שאמור לפעול אחראית 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/ת, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר:
 - (1) לא תגלה אחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.
 - (2) לא תשאל אחראית שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן/ת שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן/ת כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
 - ו. המכללה תגן על המתלונן/ת, 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/ת, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

- ז. בתום בירור התלונה תגיש האחראית להנהלת המכללה, 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 במכללה, תגיש האחראית את סיכומה לקבלן ולהנהלת המכללה.
- ט. נודע למכללה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן/ת חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של האחראית; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן/ת חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

17. טיפול המכללה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- א. לאחר קבלת סיכומה והמלצותיה של האחראית 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/ות ו/או למרצים /ות, מנחים/ות העצמאיים ו/או לסטודנטים/ות, מעורבים/ות במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן/ת, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת 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/ת, לנילון ולאחראית, כן תאפשר למתלונן/ת ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.
- ג. המכללה רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף קטן א. או לעכב את ביצועה ותמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן/ת, לנילון ולאחראית.
- ד. על אף האמור בסעיף זה, רשאית המכללה לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטתה; עשתה כן המכללה:

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

- 1) תמסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן/ת, לנילון ולאחראית.
 - 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/ת של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במכללה, רשאים המכללה והקבלן להסכים בשאלה מי מבניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

פרק ז': עובדי קבלני כוח אדם ונותני שירות חיצוניים (פרילנסרים)

18. עובד/ת של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במכללה

לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד/ת של קבלן כוח אדם מועסק בפועל במכללה (מעסיק בפועל):

- 1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד/ת" כולל גם אותו עובד/ת 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/ת עובד/ת קבלן כוח אדם המועסק אצלו).

פרק ח': עיקר ההוראות המשמעתיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות

19. המכללה רואה בהטרדה מינית כהפרת משמעת חמורה.

- א. עובד/ת שיימצאו לאחר בירור על פי דין וכמפורט בתקנון לעיל כי ביצע/ה מעשה של הטרדה מינית, או התנכלות כלפי עובד/ת אחר/ת במכללה ו/או סטודנט/ית במכללה יהיה צפוי לעונשים המפורטים להלן:
- 1) העברה לתפקיד אחר.
 - 2) התראה לפני פיטורים ונזיפה חמורה.
 - 3) פיטורים.
 - 4) פיטורים תוך שלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת.
- ב. מרצה / מנחה עצמאית ו/או משתתף/ת חופשית ו/או נותן/ת שירותים כלשהם, אשר לאחר בירור על פי דין וכמפורט בתקנון לעיל, יימצא כי ביצע/ה מעשה של הטרדה מינית כלפי עובד/ת אחר/ת במכללה ו/או סטודנט/ית במכללה יהיה צפוי לעונשים המפורטים להלן:

מכללת כרכור

רפואה הוליסטית טבעית

- 1) התראה לפני ניתוק ההתקשרות עמו ונזיפה חמורה.
- 2) הפסקת ההתקשרות לאלתר.
- ג. סטודנט/ית שלאחר בירור על פי דין וכמפורט בתקנון לעיל, יימצא כי ביצע/ה מעשה של הטרדה מינית ו/או התנכלות כלפי מי מעובדי/ות המכללה ו/או מי מהסטודנטים/יות, יהיה צפוי לעונשים המפורטים להלן:
 - 1) הרחקה למשך תקופה שתקבע המכללה.
 - 2) הרחקה לתקופה מוגבלת.
 - 3) הרחקה לצמיתות.

20. 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.