

## **מניעה וטיפול בהטרדה מינית**

### **מטרה:**

להבטיח כי האקדמית גליל מערבי תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, נמנעים ומונעים מצבי הטרדה מינית, ו/או התנכלות שמקורם בהטרדה מינית. המכללה תשמש מקום מוגן לשמירה על כבוד האדם וחירותו.

### **שיטה ותהליך:**

- 1.** קבלת מינוי המכללה לתפקיד ממונה למניעה וטיפול בהטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.** פרסום דרכי יצירת הקשר עם הממונות למניעת הטרדה מינית.
- 3.** כתיבת תכנית הדרכה לתלמידים ולעובדים, ויישומה.
- 4.** טיפול בתלונות על הטרדה מינית ו/או התנכלות, בשיתוף עם הממונה השנייה, ו/או כל גורם קשור נוסף במכללה, ו/או מחוץ לה, על-פי הדין.
- 5.** העברת סיכום הבירור לעניין הטרדה המינית ו/או ההתנכלות, כולל המלצות מנומקות של הממונות להמשך טיפול מקבל/ת ההחלטה.
- 6.** הפניית המתלוננת/ן לטיפול רפואי, נפשי ו/או כל סיוע דרוש נוסף, עקב הטרדה המינית, או ההתנכלות.
- 7.** ליווי המתלוננת/ן בהליכים הקשורים המתקיימים במכללה, ו/או מחוץ לה.
- 8.** השתתפות בהשתלמויות ובהדרכות הנוגעות לפעילות הממונות, באופן תדיר ורציף.
- 9.** הגשת דו"חות על פעילות הממונות במכללה.
- 10.** נקיטת כל פעולה נוספת לפי שיקול דעתה של הממונה, לצורך מילוי תפקידה על-פי הדין.

### **מסמכים ישימים:**

החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998 על תקנותיו.

**נוהל המכללה לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1988**

**הטרדה מינית והתנכלות אסורים ומהווים עבירת משמעת חמורה**

הטרדה מינית והתנכלות כמשמען בדין, ו/או כמשמען נוהל, הם מעשים אסורים ופסולים.

הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בנוהל זה מהוות עבירת משמעת חמורה על-פי תקנות המשמעת.

**הגדרת מושגים**

לענין נוהל זה:

"המכללה"

"הטרדה מינית"

האקדמית גליל מערבי.

כהגדרתה בסעיף (א.3) לחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כפי שיתעדכנו וישתנו מעת לעת, מצד עובד או תלמיד, או כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים. ומבלי לגרוע מהאמור בחוק, להלן:

1. סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

2. מעשים מגונים.

3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהן.

4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד

כי אינו מעוניין בהן.

כאשר המעשים המנויים בסעיף 3 ו-4 לעיל: הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, והתייחסויות

חוזרות המתמקדות במיניותו של אדם, מתקיימים במצבים הבאים, מעשים אלו מהווים

הטרדה מינית גם מבלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין בהם:

• ניצול יחסי מרות בעבודה.

• ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך, טיפול בקטין, חסר ישע או במטופל.



5. התייחסות מבזה או משפילה ביחס למינו, למיניותו, או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לא.
6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפילו או לבזותו ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
- לעניין הגדרה זו, "הראה" - במילים או בהתנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות. "התייחסות" - בכתב, בעל פה, בהתנהגות, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב.

#### במסגרת נוהל זה הטרדה מינית היא גם:

7. יחסי מרות בעבודה - מערכת יחסים מינית תוך ניצול יחסי מרות בעבודה (בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי בע"ע 274/06 פלונית נ' אלמוני, דינים ארצי כרך לג(9) 34 ניתן ביום 23/03/2008).
8. הטרדה מינית סביבתית - הטרדה מינית שאיננה מכוונת כלפי אדם מסוים, אלא היא מתבטאת ביצירת סביבה עוינת. התנהגות יוצרת סביבה עוינת אם היא מעכירה את האווירה, משבשת את היחסים ומפריעה לתפקוד התקין במקום העבודה. יצירת סביבה עוינת תיחשב הטרדה מינית אם היא בעלת אופי מיני.

#### "התנכלות"

כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כפי שיתעדכנו וישתנו מעת לעת, מצד עובד או תלמיד, או כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

**"תלמיד/ה"**

מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה:

- נרשמה ללימודים במכללה ונתקבלה על ידה כתלמיד/ה, לרבות בחטיבה ללימודי המשך ולימודי חוץ. מעת הרשמתו/ה וכל עוד הוא/היא רשומה כתלמיד, כולל בחופשות לימודים.
- הגישה מועמדותו/ה להתקבל כתלמיד/ה ובקשתו/ה נדחתה, מעת הרשמתו/ה ועד קבלת הדחייה.
- סיימה לימודיו/ה אך טרם קיבלה תעודה.

**"עובד/ת"**

מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין המכללה יחסי עובד/ת-מעסיק/ה, לרבות חבר/ת סגל אקדמי בכיר/ה, חבר/ת סגל אקדמי זוט/ה, חבר/ת סגל מנהלי, עובד/ת זמני, עובד/ת ארעית, עובד/ת קבוע/ה, עובד/ת בחוזה אישי וכן כל מי שפועל מטעם המכללה ובשמה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה, ולרבות נותנת/ת שירות למכללה, או כל ממונה אחר מטעם המעסיק, אף אם אינו עובדו.

**"מעסיק"**

יו"ר המכללה, נשיא המכללה ומנכ"ל המכללה

**"מסגרת יחסי העבודה"**

במכללה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המכללה, תוך כדי העבודה (כולל נסיעה לשם עבודה), או תוך ניצול יחסי מרות בכל מקום שהוא, לרבות פעילות התלמידים למען הקהילה, פעילות של מעורבות חברתית, ופעילות אחרת מטעם המכללה, אף אם אינה כרוכה בלימודים או בעבודה.

**"יחסי מרות"**

יחסים בהם לצד אחד יש שליטה על הצד השני, כולל באמצעות יכולת השפעה וסמכות עקיפה. יחסי המרות אינם מוגבלים ליחסים של מעסיק או ממונה ישיר בלבד.



**"אי הסכמה"**

על המתלונן/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכימ/ה להתנהגות המטריד/ה במילים או בהתנהגות וזאת אלא אם כן מתקיימים יחסי מרות בין הצדדים.

**"יחסי מרות אקדמיים"**

יחסי מרות אקדמיים כוללים, אך אינם מתמצים בזה, הוראה ישירה והשתתפות בקורס המועבר על ידי המרצה בכיתת לימוד/תרגיל/מעבדה/הנחיה בקבוצות/הנחיה מעשית); הנחיית תלמידי/ות מחקר; הענקת מלגות, מענקי מחקר, פרסים אקדמיים או הטבות נוספות; חברות בוועדות היחידה, החוגים או המכללה, בהן נידונים ענייני התלמיד/ה, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהי לגבי התלמיד/ה.

**"ענייני עבודה"**

קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה, ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים וכן הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

**"מתלוננת/ן"**

מי שטוענת/ן כי בוצעה בה/ו הטרדה מינית, או כי התנכלות, במסגרת יחסי העבודה.

**"נילון/ה"**

מי שנטען כלפיו שביצע מעשה של הטרדה מינית או התנכלות.

**"מדווח/ת"**

מי שמבקש/ת לדווח על הטרדה מינית והוא אינו המתלונן.

**"נפגע/ת"**

מי שנטען, או משתמע כי נפגע/ה מהטרדה מינית, ו/או התנכלות, כמשמעות בדיון.

**"דיון"**

החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998

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

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988

נוהל המכללה לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1988

**"נוהל"**



|  |                              |
|--|------------------------------|
| <p>תקנון המשמעת החל על החשוד/ה בהטרדה מינית ו/או התנכלות לפי השתייכותו/ה, דהיינו:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• תקנון חובותיו של העובד/ת האקדמי/ת – לגבי נילון/ה שהינו/ה חבר/ת סגל.</li><li>• תקנון המשמעת החל על העובד/ת המנהלי – לגבי נילון/ה שהינו/ה עובד/ת.</li><li>• תקנון המשמעת החל על התלמידים – לגבי נילון שהינו תלמיד.</li></ul>   | <p><b>"תקנון המשמעת"</b></p> |
| <p>מי שמונתה לפי תקנה 4 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובת המעביד), תשנ"ח - 1998 בין שהיא עובדת של המעסיק ובין שאינה.</p>   | <p><b>"ממונה"</b></p>        |
| <p>פעולה יסודית לבירור גורמי השורש להתרחשות המקרה. פעולה מתקנת כוללת גם בדיקה רוחבית על אפשרות שבמקומות אחרים (במחלקות אחרות, במבנים אחרים וכדומה) ארעה התרחשות דומה.</p>  | <p><b>"פעולה מתקנת"</b></p>  |
| <p>מקבל/ת ההחלטה בעניין הנילון/ה, בהטרדה מינית או התנכלות, לפי השתייכותו/ה, דהיינו:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• נשיא/ה – במקרים בהם הנילון/ה הנו/ה חבר/ת סגל אקדמי בכיר/ה או זוטרה.</li><li>• מנכ"ל/ית – במקרים בהם הנילון/ה הנו/ה עובד/ת, למעט חברי סגל אקדמי.</li><li>• דקן/ית הסטודנטים – במקרים בהם הנילון/ה הינו/ה תלמיד/ה.</li></ul> | <p><b>מקבל/ת ההחלטה</b></p>  |

**1. יחסים אינטימיים ביחסי מרות:**

- 1.1. קיומם של יחסים אינטימיים בהסכמה בין בוגרים הינם עניינם הפרטי של המעורבים בדבר, וזאת כל עוד אין ביניהם יחסי מרות, לרבות יחסי מרות אקדמיים.
- 1.2. בהתאם, על כל חבר/ת סגל אקדמי, בכיר/ה או זוטר/ה, חבר/ת סגל מנהלי, עובד/ת זמני, עובד/ת ארעי/ת, עובד/ת קבועה, עובד/ת בחוזה אישי, וכן כל מי שפועל מטעם המכללה ובשמה, כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה, ולרבות נותנ/ת שירות למכללה, או עובד/ת של נותנ/ת שירות למכללה, חלה חובה להימנע מיחסי מרות עם בת או בן הזוג שעימה/ו הוא/היא מקיים/ת יחסים אינטימיים.
- 1.3. הצד בעל המרות הינו האחראי למניעת קיום יחסים אינטימיים אלו. בהתאם יהיה הצד בעל המרות אחראי לקיום יחסים אלו, לרבות בפן המשמעותי, ויהיה כפוף להליכי בירור ו/או דין משמעותי.
- 1.4. התפתח קשר אינטימי כאמור, על עובד/ת לנתק לאלתר כל יחסי מרות עם הכפופות/ים לו, ו/או לדווח באופן מיידי לגורם הממונה עליו, על מנת שהאחרון יפעל לניתוק יחסי המרות ביניהם, וזאת תוך הקפדה על מניעת פגיעה כלשהי בכפיפות/ים.
- 1.5. למען הסר ספק יובהר כי על כל עובד/ת להימנע גם ממקרים בהם יתקיימו יחסי מרות בינו/בינה לבין עובד/ת שהיו ביניהם יחסים אינטימיים בעבר.
- 1.6. הפרת סעיף 1 זה מהווה הפרת משמעת.

**2. מינוי הממונות:**

- 2.1. המנכ"ל, לאחר התייעצות עם הנשיא, דקן הסטודנטים ומנהל משאבי אנוש, 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.
- 2.2. עדיפות תינתן לחברות סגל אקדמי בכיר.

**שם הנוהל:** נוהל מניעה וטיפול בהטרדה מינית ו/או התנכלות

**מספר נוהל:** 0050

**בתוקף מתאריך:** 1.8.2016

**תאריך שינוי אחרון:** 25.1.18



2.3. עדיפות תינתן לעובדות שכישוריהן, ניסיוןן ומעמדן המקצועיים, מתאימים למילוי תפקידי הממונה.

2.4. הממונות יהיו עצמאיות בכל פעולותיהן.

2.5. הממונות יעברו בסמוך למינוין השתלמות בהיקף שלא יפחת מ- 18 שעות, שתעסוק, בין היתר, במהות התפקיד, הכרת הדין, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.

### 3. **תפקידי הממונות:**

3.1. מתן הדרכה וייעוץ בענייני מניעה וטיפול בהטרדה מינית והתנכלות במכללה.

3.2. בירור תלונות על הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה.

3.3. מתן המלצות למעסיק, לטיפול במצבי הטרדה מינית והתנכלות.

3.4. הפניית הנפגע/ת לטיפול רפואי, משפטי ו/או כל סיוע אחר שנדרש.

### 4. **עיתוי הגשת התלונה:**

4.1. רצוי להתלונן על הטרדה מינית, ו/או על התנכלות כאשר הן קורות. על-פי החוק ניתן להתלונן על הטרדה מינית ו/או התנכלות עד שבע שנים ממועד ביצוען.

### 5. **פעולות נדרשות במקרה של הטרדה:**

5.1. החוק מציע מספר אפשרויות, ניתן לנקוט בכולן או בחלקן, במקביל או בזה אחר זה:

5.1.1. ניתן להתלונן על ההטרדה אצל הממונה למניעת הטרדה מינית במכללה, או אצל המעסיק/ה

במכללה. בדרך זו ניתן גם להביא לפתיחת הליכי משמעת פנימיים.

5.1.2. ניתן לתבוע מטריד/ה, מתנכל/ת ומעסיק/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים בבית הדין לעבודה.

5.1.3. ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד/ה בבית המשפט האזרחי.

5.1.4. ניתן להגיש תלונה במשטרה במטרה לפתוח בהליכים פליליים.



**6. טיפול תלונה על הטרדה מינית ו/או התנכלות במכללה:**

6.1. **הגשת התלונה על הטרדה מינית או התנכלות לממונות במכללה**, בכל אחד מהאמצעים הרלוונטיים העומדים לרשות המתלונן/ת.

**6.2. הליך הטיפול בתלונה המוגשת :**

6.2.1. הממונות במכללה יפעלו יחד ובנפרד, תוך תיאום ושיתוף, לבירור התלונות המופנות אליהן.

6.2.2. ממונה 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.

6.2.3. 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 התלונה, ימנה המעסיק אד הוק ממונה חיצונית לארגון.

6.2.4. התלונה יכול שתוגש בכתב, או בעל פה.

6.2.5. הוגשה התלונה בעל-פה, יירשם תוכנה על ידי הממונה, והנפגע/ת, או מי שהגיש/ה את התלונה מטעמה, יחתום על הרישום לאימות תוכנו, והממונה תמסור לו/לה העתק מהרישום החתום.

6.2.6. הוגשה התלונה על ידי מדווח/ת שאינו המתלונן/ת, תידרש הסכמת המדווח/ת בטרם תפנה הממונה לנילון/ה, וזאת למעט בנסיבות חריגות, על פי שיקול דעת הממונה.

6.2.7. במהלך בירור התלונה תזמן הממונה את הנילון/ה, תביא בפניו/ה את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו/ה.

6.2.8. תוכן דבריו של הנילון/ה ירשם על ידי הממונה, והנילון/ה יחתום על הרישום לאימות תוכנו, והממונה תמסור לו/לה העתק מהרישום החתום. **רישומי הממונות הנם סודיים ופנימיים ולא יועברו לאחרים, מלבד למקבל ההחלטה כחלק מהליך הטיפול בפניה.** 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.

6.2.9. לצורך בירור התלונה תזמן הממונה כל עובד/ת או תלמיד/ה למתן מידע, ו/או מסמך, הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי מתן סיוע לממונה ייחשב לעבירת משמעת, אלא אם הדבר נעשה בהתאם לדין.

6.2.10. סברה ממונה כי נסיבות המקרה מחייב קבלת סיוע, תהא רשאית להסתייע בגורמי פנים ו/או חוץ מכללתיים: חברי סגל, עו"סית, פסיכולוגית, משפטנית, שופטת בדימוס, לבירור המקרה נשוא התלונה באמצעותו. גורם זה יעביר לממונה את ממצאיו.

6.2.11. בירור התלונה יעשה תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן/ת, הנילון/ה ועדים אחרים, ובין היתר הממונות לא יגלו מידע שהגיע אליהן במהלך בירור התלונה, אלא אם כן הן חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו, או לפי דין.

6.2.12. בתום הבירור תעביר הממונה למקבל/ת ההחלטה סיכום של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול. אם הנילון הינו עובד קבלן כח אדם המוצב למתן שירותים בפועל אצל המכללה, תעביר הממונה את הסיכום והמלצותיו גם לקבלן כח האדם.

6.2.13. יובהר כי תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בנוגע לתלונת סרק, או כל סיוע אחר לתלונת סרק מהווים עבירת משמעת.

### **6.3. אמצעי ביניים:**

6.3.1. בסמכות הממונה להמליץ על נקיטת אמצעי ביניים (דוגמת: הרחקת הנילון/ה מן המתלוננת/ן, ככל שניתן וככל שנראה לה לנכון בנסיבות העניין), שמטרתם להגן על המתלוננת/ן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה, ו/או לימודים, כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה, ו/או לימודים

**6.4. נקיטת אמצעים:**

6.4.1. מסרה הממונה למקבל ההחלטה את הסיכום וההמלצות - יחליט מקבל ההחלטה במהלך של עד 7

ימי עבודה על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

6.4.1.1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בעניין כללי התנהגות ראויים. הרחקת הנילון

מהמתלונן/ת.

6.4.1.2. נקיטת צעדים בענייני עבודה ו/או לימודים כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת, וכדי

למנוע את הישנות המעשה.

6.4.1.3. פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות המשמעת החלות בתקנון המשמעת במכללה,

הקשור לעניין הטרדה כמפורט להלן.

6.4.1.4. אי נקיטת צעדים כלשהם.

6.4.2. מקבל ההחלטה ימסור הודעה מנומקת בכתב, על ההחלטה, למתלונן/ת, לנילון/ה ולממונה.

6.4.3. כן יאפשר מקבל ההחלטה למתלוננת/ן ולנילון/ה לעיין בסיכום של הממונה ובהמלצותיה.

6.4.4. אם הנילון הינו עובד של חברת כח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, אזי מקבל/ת ההחלטה

רשאית/ת ביחד עם חברת כח האדם להסכים ביניהם מי יבצע את החלטת המכללה.

6.4.5. מקבל/ת ההחלטה רשאית/ת, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו/ה, או לעכב את ביצועה

וי/תמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן/ת, לנילון/ה ולממונה.

**שם הנוהל:** נוהל מניעה וטיפול בהטרדה מינית ו/או התנכלות

**מספר נוהל:** 0050

**בתוקף מתאריך:** 1.8.2016

**תאריך שינוי אחרון:** 25.1.18



#### **6.5. ההליך המשמעותי:**

- 6.5.1. עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנאשם/ת, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון הקשור, החל על הנאשם.
- 6.5.2. ההרכב הדין בהטרדה מינית ו/או התנכלות יורכב באופן שיינתן ייצוג למינם של הנאשם/ת ושל הנפגע/ת.
- 6.5.3. הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות. לא יפורסם כל פרט מזהה אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי, לרבות פסק הדין, אלא אם כן יורה בית הדין אחרת.

#### **6.6. פעולות הסברה, חינוך ודיווח לרשויות:**

- 6.6.1. אחת לשנתיים לפחות, המכללה תקיים פעילות הסברה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית והדרכים למניעתה.
- 6.6.2. המכללה תביא לידיעת כל תלמיד ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות ונוהל זה.
- 6.6.3. אחת לשנה יוגש מטעם המכללה לגורמים המנויים בדין, דין וחשבון ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקטה המכללה למניעת הטרדה מינית בתחומה, וכן מידע בדבר מספר התלונות שהוגשו לממונה באותה שנה ואופן הטיפול בהם.

#### **6.7. שמירה על סודיות:**

- 6.7.1. המכללה תכבד את פרטיות המתלוננים, הנפגעים, הנילוונים ככל האפשר, ובשים לב לדרישות החוק, ולצורך להגן על אינטרסים הנוגעים לעניין, כגון: חובת המכללה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות, ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינן, החובה להפעיל אמצעים קבוצתיים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

**שם הנוהל:** נוהל מניעה וטיפול בהטרדה מינית ו/או התנכלות

**מספר נוהל:** 0050

**בתוקף מתאריך:** 1.8.2016

**תאריך שינוי אחרון:** 25.1.18



**6.8. שמירת חומר ארכיוני:**

6.8.1. חומר החקירה שבידי הממונה יישמר כפי שנשמרים פסקי דין של בתי הדין המשמעתיים.

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

8. במידה וקיימת סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות איזה מתקנוני המשמעת או התקנונים הקשורים האחרים, יגברו הוראות נוהל זה.

9. תחילתו של השימוש בנוהל זה למניעה ולטיפול בהטרדה מינית והתנכלות ביום אישורו. נוהל זה מחליף כל שקדם לו ועניינו הטרדה מינית.