

שנקר הנדסה. עיצוב. אומנות. (חל"צ)

תקנון למניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית מהווה עבירה פלילית וגם עוולה אזרחית, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק"), ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998). תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובת המעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן: "התקנות").

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והלימודים, ועומדות בניגוד למדיניות מכללת שנקר הנדסה. עיצוב. אומנות (חל"צ) (להלן: "שנקר" או "המכללה").

מטרת תקנון זה היא להבטיח כי שנקר תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית. כל האמור בתקנון זה בלשון זכר או בלשון נקבה חל על בני שני המינים.

1. מושגים

אדם שטען כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית או התנכלות, כמשמעותן בחוק, במסגרת פעילות ו/או נוכחותו בשנקר.	"מתלונן"
אדם שנטען כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית או התנכלות, כמשמעותן בחוק, במסגרת פעילות בשנקר.	"נפגע"
מי שביום האירוע הינו עובד שנקר, נותן שירותים או עובד של נותן שירותים או סטודנט ונטען כלפיו שביצע מעשה של הטרדה מינית או התנכלות.	"נילון"
הנציבה למניעת הטרדה מינית.	"נציבה"
מי שביום האירוע: (1) התקיימו בינו לבין שנקר יחסי עובד-מעביד ו/או (2) שפרש לגמלאות וממשיך בפעילות בשנקר ו/או (3) שהה במתקניה ו/או (4) עובד של חברת כוח-אדם המועסק בחצרי שנקר.	"עובד שנקר"
מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה: (1) נרשם ללימודים בשנקר ונתקבל כסטודנט, לרבות בתוכניות לימוד מיוחדות והמדור ללימודי חוץ, מכינה קדם אקדמית, מכינה לסטודנטים מחו"ל וכל תכנית מיוחדת שאינה מקנה תואר אקדמי, וזאת מעת הגשת בקשת הרשמה לשנקר וכל עוד הוא רשום כסטודנט, כולל בחופשת הלימודים; (2) הגיש מועמדות להתקבל כסטודנט ובקשתו נדחתה, או שטרם התקבל מעת הגשת מועמדותו ועד קבלת הודעת הדחייה או הקבלה; (3) סיים את לימודיו אך טרם קיבל תעודה.	"סטודנט"
תקנון המשמעת החל על הנילון לפי השתייכותו: תקנון המשמעת של העובדים האקדמיים, תקנון המשמעת של העובדים המנהליים ותקנון המשמעת של הסטודנטים.	"תקנות המשמעת"

"ועדת

חברי ועדת המשמעות יהיו אלה :

משמעות"

1. דיקן הפקולטה לעיצוב.
2. דיקן הפקולטה להנדסה.
3. ראש המחלקה המנהלית בשנקר.

"ועדת

חברי ועדת הערעור יהיו אלה :

ערעור"

1. נשיא שנקר.
2. מנכ"ל שנקר.
3. יועץ משפטי ו/או כל גורם נוסף אשר נוכחותו נדרשת לדעת הנשיא ו/או המנכ"ל.

2. מהי הטרדה מינית?

הטרדה מינית הנה בהתאם להגדרתה בחוק ובתקנות שהותקנו מכוחו. למען הסר ספק יודגש כי הטרדה מינית יכולה להתבצע הן על-ידי גבר והן על-ידי אישה, ולהיות מופנית הן כלפי גבר והן כלפי אישה. מבלי לגרוע מכלליות האמור בחוק, הטרדה מינית היא גם אחת מאלה :

- א. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
 - ב. מעשה מגונה.
 - ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.
 - ד. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
- *יודגש כי אם המעשים המנויים בסעיפים ג' + ד', מופנים כלפי מי שמנוי להלן, אין צורך להראות אי הסכמה על-מנת שיהוו הטרדה מינית :
- ניצול יחסי מרות בעבודה ;
 - ניצול יחסי מרות בלימודים כלפי תלמיד או סטודנט הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים.
- ה. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם 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.

3. מה אינו הטרדה מינית או התנכלות?

האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית ; וזאת בכפוף להוראות הדין.

4. מהי התנכלות?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא בנפגע, בעד או בצד שלישי שנקט עמדה לטובת נפגע, שנעשתה בקשר עם הטרדה מינית ו/או עם תלונה ו/או תביעה בגין הטרדה מינית.

5. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

- הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:
- בשנקר כמקום עבודה ומוסד לימוד.
 - במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם שנקר.
 - תוך כדי העבודה או הלימודים בשנקר.
 - תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (ובכלל זה בביתו של הממונה).

6. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות ומהוות:

- עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה.
- עוולה אזרחית, שבשלה ניתן להגיש תביעה. בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ומכל גורם רלוונטי אחר בהתאם לדין.

7. מדיניות שנקר בנוגע להטרדה מינית והתנכלות

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המיניים. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות שנקר וכן פוגעות ביחסי העבודה ובסביבה הלימודית הטרדה מינית והתנכלות עומדות בניגוד למדיניות שנקר, והיא לא תשלים עמן.

8. מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

- אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות בפניו שלוש אפשרויות לפי החוק והוא רשאי לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות הבאות:
- טיפול פנימי (באחריות שנקר): אם ההטרדה ו/או ההתנכלות התבצעה במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
 - הליך פלילי: הנפגעת/ יכולה להגיש תלונה במשטרה.
 - הליך אזרחי: הנפגעת/ יכולה להגיש תביעה בבית המשפט נגד המטריד או המתנכל ואם קיימת טענה כי שנקר אחראית, אז גם כנגד שנקר.

9. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה:

- עובד שטוען כי הממונה, עובד אחר או סטודנט הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העבודה.
- סטודנט הטוען כי ממונה, עובד או סטודנט של שנקר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
- אדם אחר שטוען כי הממונה, עובד או סטודנט הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
- אדם אחר מטעמו של אלה המפורטים בפסקאות א'-ג' לעיל.

10. בפני מי מתלוננים?

תלונה יש להגיש לנציבה. אם הנציבה היא האדם שמתלוננים עליו (להלן: "הנילון") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה ליועץ המשפטי של שנקר,

אשר סמכויותיו תהיינה בהתאם לסמכויות הנציבה.
אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל שנקר, תוגש התלונה לנציבה
אשר תטפל בנושא אל מול אחראי מטעם הקבלן. אם הועבר הטיפול כאמור, האחראי מטעם
הקבלן יודיע על כך למתלונן/ת.

11. מינוי נציבות למניעת הטרדה מינית

- א. נשיא/מנכ"ל שנקר ימנה שתי נציבות, האחת מהסגל המנהלי ואחת מהסגל האקדמי, לתקופת כהונה של 3 שנים, עם אפשרות להארכה לתקופות נוספות של 3 שנים כל אחת. הסמכויות הקבועות בתקנון זה מוקנות לכל אחת מן הנציבות.
- ב. הנציבה הינה עצמאית בפעולתה, תפעל על-פי הוראות החוק, התקנות ותקנון זה, לשם הגשמת מטרותיו של תקנון זה.
- ג. הפסקת כהונת נציבה לפני תום תקופת הכהונה תיעשה על-ידי הנשיא/המנכ"ל ובכפוף לשיחת שימוע.
- ד. ככל שניתן ימונו נשים לתפקיד זה.
- ה. הנציבות ימנו "צוות מלווים" מקרב עובדי שנקר והסטודנטים. חברי הצוות ימונו מעת לעת בהתאם לשיקול דעת הנציבות ויעברו הכשרה מתאימה לליווי מי שנפגע מהטרדה מינית בשנקר. כל מלווה יתלווה לנפגע, אם הנציבה קבעה זאת ו/או הנפגע ביקש זאת. במהלך בירור התלונה, המלווה יתמוך בנפגע ויהיה רשאי להשתתף בכל הליך הנוגע לתלונה, כאמור. המלווה יפעל, בסיוע הנציבות, להבטחת ליווי אקדמי נאות לנפגע. הנפגע זכאי לבחור כמלווה גם אדם שאינו נמנה עם צוות המלווים, בכפוף לאישור מראש מהנציבה.
- ו. בסמוך למינוי או להארכת תקופת הכהונה, תעבור כל נציבה השתלמות מקצועית נאותה, שתעסוק במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות, בהיקף שלא יפחת מ-18 שעות השתלמות.

12. תפקידי הנציבות

- א. לשמש כתובת לכל עניין הנוגע או הקשור להטרדה מינית או התנכלות בשנקר.
- ב. לייעץ לרשויות שנקר ולבעלי תפקידים בה בנושא מניעה וטיפול בהטרדה מינית והתנכלות בשנקר.
- ג. לספק הדרכה, הכוונה ויעוץ לפונים אליהן ולכל גורם אחר בשנקר.
- ד. להבטיח קיומן של פעולות הסברה והדרכה לקהילת שנקר, שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות, אחת לשנה לפחות.
- ה. לקבל כל תלונה ולברר אותה ביעילות על-פי הוראות החוק, התקנות והתקנון.
- ו. לטפל בתלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות, במסגרת פעילות שנקר.
- ז. להפנות את הנפגע, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר.
- ח. לזום פעילויות הדרכה והסברה לרבות הפצת התקנון, בשיתוף עם אגף משאבי אנוש ודיקנט הסטודנטים.
- ט. לקבוע נוהל לסיוע פסיכולוגי ואקדמי לנפגע.

13. הגשת התלונה

- א. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל-פה.
- ב. הוגשה תלונה בעל-פה, תרשום הנציבה את תוכן התלונה, ואם אפשר תציין את הפרטים הבאים:
- זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם;
 - מקום האירוע;
 - מועד האירוע;
 - תיאור המקרה, לרבות אם המוטרה הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.
- ג. המתלונן או מי שהגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של הנציבה כדי לאשר את תוכן הדברים.
- ד. בכל מקרה, הנציבה תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

14. בירור התלונה

- א. הנציבה, אשר הוגשה לה תלונה או דיווח על הטרדה או התנכלות, בין אם הוגשה תלונה ובין אם לאו, תפתח ללא דיחוי בהליכי בירור התלונה או הדיווח. הנציבה תקיים את הבירור ביעילות וללא דיחוי עד להשלמתו. הליך הבירור לא יימשך יותר מעשרים ואחד (21) ימים, מיום הגשת התלונה, אלא בנסיבות מיוחדות שירשמו בתיק התלונה.
- ב. הנציבה תשמע בין היתר את המתלונן או הנפגע ועדים אם ישנם ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.
- ג. הנציבה רשאית לזמן עדים וכן לעשות כל פעולה אשר יש בה כדי לסייע בבירור התלונה.
- ד. לאחר קבלת תלונה או דיווח על הטרדה, תזמין הנציבה את הנילון, תציג בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו. למרות האמור לעיל:
- בנסיבות מיוחדות שיירשמו בתיק התלונה, הנציבה רשאית שלא לזמן את הנילון לשם בירור התלונה;
 - לבקשת הנפגע, בנסיבות מיוחדות שיירשמו בתיק התלונה, הנציבה רשאית שלא לפנות לנילון לצורך קבלת תגובתו בטרם המשך הטיפול בפנייה;
 - לא ינקטו צעדים נגד נילון מבלי שניתנה לו הזדמנות להשמיע את תגובתו לתלונה.
- ה. אם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר הנציבה את סיבת החזרה מהתלונה והיא רשאית להמשיך בבירור אם לפי שיקול דעתה מן הראוי לעשות זאת.
- ו. בנסיבות שבהן בירור התלונה או הדיווח על הטרדה מעלה חשד סביר שבוצעה עבירה פלילית מסוג פשע והנפגע נתן הסכמתו לכך, תמסור הנציבה למשטרה דיווח על המידע שבידיה, ותמשיך בבירור בכפוף להנחיות המשטרה. במקרים בהם יש חשש לביצוע הטרדה מינית כלפי קטין או חסר ישע, תדווח הנציבה למשטרה על פרטי המקרה ותמשיך בבירור בכפוף להנחיות המשטרה.
- ז. בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנפגע, הנילון והעדים. הנציבה לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה, אלא אם היא חייבת לעשות כן לשם הבירור או על-פי דין.

- ח. כל עובד שנקר וסטודנט חייב להמציא לנציבה על-פי דרישתה כל מסמך ומידע המצוי ברשותו הנדרש על-ידי הנציבה לצורך בירור תלונה או דיווח על הטרדה ולשתף פעולה בעניין. סירוב בלתי מוצדק לשתף פעולה יהווה עבירת משמעת.
- ט. הנציבה רשאית להסתייע בכל גורם בשנקר לרבות שירותי הייעוץ לסטודנטים והיועץ המשפטי וכן המרכז לנפגעי הטרדה מינית, לצורך בירור התלונה.

15. סעדי ביניים

- א. הנציבה, לאחר התייעצות עם נשיא/מנכ"ל שנקר, מוסמכת להורות על נקיטת צעדי ביניים שמטרתם להגן על הנפגע או למנוע פגיעה באנשים אחרים.
- ב. הנציבה באישור הנשיא/המנכ"ל רשאית להורות, בין היתר, על השעיית הנילון מעבודתו או העברתו לתפקיד אחר או ליחידה אחרת, כשמדובר בעובד, או השעיה מלימודים, כשמדובר בסטודנט, וכן להורות על איסור הנילון להיכנס למתקני שנקר או לחלק מהם, כל זאת לתקופה של עד שבועיים.
- ג. לנציבות סמכויות לסייע למתלונן/ת מבחינה אקדמית, רגשית וכו'. סיוע כאמור, יכול להיות אחת או יותר מהאפשרויות הבאות: בחינות מיוחדות, דחייה בהגשת עבודות ו/או תרגילים ו/או דו"חות מעבדה, סיוע בהשלמת חומר הלימודים בקורסים ו/או מעבדות ו/או בסדנאות וכן כל סיוע במילוי חובות אקדמיות נוספות שיימצאו לנכון על ידי הנציבות, לרבות, מתן העדפות והקלות אקדמיות ומנהליות.
- ד. הנשיא/המנכ"ל רשאים להורות על הארכת התקופה שבה יחולו צעדי הביניים שהנציבה קבעה על-פי סעיף 15(ב) לעיל, אם מצא שהדבר נחוץ כדי להגן על הנפגע או כדי למנוע פגיעה באנשים אחרים.
- ה. סמכות הנציבה להורות על צעדי ביניים משתרעת על התקופה שממועד הגשת התלונה ועד לקבלת החלטה אחרת על-ידי ועדת המשמעת.
- ו. לפני נקיטת צעדי ביניים אלה, תיתן הנציבה לנילון ולנפגע הזדמנות להשמיע את טענותיהם. במקרים מיוחדים, כאשר הדבר נחוץ כדי להגן על הנפגע או על אנשים אחרים, רשאית הנציבה להורות על נקיטת צעדים מיידיים עוד לפני שמיעת הנילון, ובלבד שתיתן לנילון הזדמנות להשמיע עמדתו במועד המוקדם ביותר האפשרי בנסיבות העניין.
- ז. החלטות בדבר צעדי ביניים לפי סעיף זה, ובכלל זה החלטה לקבוע צעד ביניים מסוים והחלטה שלא לקבוע צעד ביניים, נתונות לערעור בפני ועדת המשמעת. רשאים לערער על החלטות הנציבה: הנשיא, המנכ"ל, הנילון או הנפגע.

16. החלטת הנציבה

- בתום בירור התלונה תחליט הנציבה לפעול כדלקמן:
- א. להעביר את הטיפול בתלונה להליך משמעת.
- ב. לגנוז את התלונה, מקום שסברה הנציבה שאין ממש בתלונה כתוצאה מהחקירה או לאחר שהחליט המתלונן הסיר את תלונתו.
- סברה הנציבה כי הוגשה תלונה שלא בתום לב ומתוך מניעים פסולים, רשאית היא להמליץ על העמדתו של המתלונן לדין משמעתי;
 - על החלטת הנציבה לגנוז את התלונה, רשאי המתלונן לערער לנשיא/למנכ"ל

שנקר תוך שלושים (30) ימים ;

▪ במקרה של גניזת התלונה, תורה הנציבה על העברת כל המסמכים לארכיב לתקופה של חמש שנים (5). בתיק האישי של הנילון לא ישמר כל תיעוד, למעט במקרים בהם החליטה הנציבה אחרת מטעמים שירשמו, ולאחר הודעה לנילון. הנילון רשאי לערער על החלטת הנציבה בפני נשיא/מנכ"ל שנקר, והחלטתו תהיה סופית.

- ג. להמליץ לנשיא/מנכ"ל שנקר לפי העניין, על נקיטת צעדים למניעת הישנות המקרה.
- ד. הנציבה תודיע על החלטה, בכתב, למתלונן ולנילון, ותאפשר להם לעיין בסיכומיה ובהמלצותיה.
- ה. הנציבה רשאית עקב שינוי הנסיבות, לשנות את החלטתה או לעכב את ביצועה. הודעה מנומקת תימסר בכתב למתלונן ולנילון.

17. החלטה בדבר פתיחת הליכי משמעת

- א. החלטת הנציבה בדבר פתיחת הליכי משמעת תעשה ביעילות וללא דיחוי. על הנציבה לסיים את הליכי המשמעת תוך שלושים ימים (30) ממועד קבלת ההחלטה לפי סעיף 16(א), אלא אם התקיימו נסיבות מיוחדות המחייבות דחייה של מועד ההחלטה. במקרה של עיכוב כאמור תמסור הנציבה לנשיא/למנכ"ל דיווח על העיכוב ועל הסיבות לו.
- ב. הנציבה תדווח ללא דיחוי על החלטתה לנילון, לנפגע, ולמחלקה המשפטית. הלשכה המשפטית תידע את היועץ המשפטי לממשלה לפני פתיחת ההליך המשמעתי, בהתאם להוראות סעיפים 268-272 לחוק העונשין, התשל"ז-1977.
- ג. שוקלת הנציבה להתקשר בהסדר טיעון עם הנילון, תעשה כן רק לאחר שנועצה בעניין עם הנציבה השנייה ורק לאחר שהודיעה לנפגע על כוונתה להתקשר בהסדר טיעון, ואפשרה לו להשמיע את עמדתו בעניין.

18. הליך משמעתי

- א. עם פתיחת ההליך המשמעתי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת החל עליו ובלבד שההליך יקום בפני הנילון.
- ב. הדיון בהליך המשמעתי יתנהל בדלתיים סגורות. לא יפורסם כל פרט מזהה אשר ייחשף במסגרת ההליך המשמעתי, לרבות כל פסק דין, אלא אם יורה בית הדין אחרת.
- ג. הורשע הנילון בביצוע העבירה המיוחסת לו, ייגזר עליו עונש מהעונשים הקבועים בתקנון המשמעת. במקרה כאמור, יפורסם פסק הדין אלא אם החליטה הוועדה אחרת, מטעמים מיוחדים שיירשמו בפרוטוקול.

19. שמירה על סודיות

הנציבה וכל בעל תפקיד אחר ישמרו בסוד כל מידע הנוגע לפניה שנעשתה אל נציבה, ולא ימסרו מידע בעניין לגורם כלשהו, זולת מקום בו הם מחויבים לעשות כן לפי תקנון זה או לפי כל דין.