



**הכנסת**

**הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי**

**דיווח לפי תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח-1998**

**הדיווח מוגש לגורמים הבאים:**

1. הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת

2. הרשות לקידום מעמד האישה

3. המועצה להשכלה גבוהה



## הכנסת

### הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

#### פרטים כלליים:

**שם המוסד:** האקדמית גליל מערבי, עכו

**מועד הגשת הדוח:** אוקטובר 2017

**הדיווח מתייחס לשנת הלימודים תשע"ז**

מספר הסטודנטים שלמדו במוסד בשנת הלימודים האקדמית אליה מתייחס הדיווח: כ- 4,700 לומדים (מספר הלומדים כולל כ- 2,300 סטודנטים במסלול האקדמי, תלמידי המכינות הקדם אקדמיות, וסטודנטים בלימודי חוץ).

**מספר הממונות למניעת הטרדה מינית במוסד, שמם ותפקידם:**

1. הממונה מהסגל האקדמי - ד"ר שרון גילת יחיא – ראש אשכול הגיל הרך בחוג לחינוך.
2. הממונה מהסגל המנהלי – גב' ויקי אגמון – הממונה על "תקווה ישראלית" במכללה.

**שתי הממונות עברו השתלמות בהיקף 18 שעות, עם כניסתן לתפקיד:**

ד"ר שרון גילת יחיא עברה השתלמות מטעם מרכז B-safe בראשות פרופ' רחל ארהרד, באוניברסיטת ת"א, בתחילת שנה"ל תשע"ה, בהיקף של 18 שעות. כמו כן השתתפה בכל ימי העיון והכנסים שארגנו מרכז B-safe והמועצה להשכלה גבוהה.

ויקי אגמון עברה השתלמות בתחילת שנת הלימודים תשע"ז, בהיקף של 18 שעות, מטעם המרכז לסיוע לנפגעי תקיפה מינית, בחיפה. כמו כן השתתפה ביום העיון שאורגן ע"י מרכז B-safe באוניברסיטת תל אביב.



## הכנסת

### הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

#### פעילויות הדרכה והסברה שהממונות ביצעו במוסד במהלך השנה, במסגרת התוכנית

#### למניעה ולטיפול בהטרדה מינית ובהתנכלות:

##### **פירוט פעולות הדרכה והסברה לסגל המוסד (מנהלי ואקדמי) ותדירותן:**

##### **הסברה לסגל אקדמי:**

1. מייל הכולל את תקנון המכללה בנושא מניעת הטרדה מינית והודעה על מינוי ממונה חדשה מטעם הסגל המנהלי, נשלח לסגל האקדמי בשבוע השלישי של שנת הלימודים.
2. מייל הכולל ריענון נהלים בנושא מניעת הטרדה מינית נשלח לסגל האקדמי עם פתיחת סמסטר ב'.

##### **הסברה לסגל המנהלי:**

1. הצגה מטעם מרכז סיוע לנפגעי ונפגעות תקיפה מינית, הועברה לסגל המנהלי בחודש הראשון של פתיחת שנת הלימודים.
2. מייל הכולל את תקנון המכללה בנושא מניעת הטרדה מינית והודעה על מינוי ממונה חדשה מטעם הסגל המנהלי, נשלח לסגל המנהלי בשבוע השלישי של שנת הלימודים.
3. מייל הכולל ריענון הנהלים בנושא מניעת הטרדה מינית נשלח לסגל המנהלי עם פתיחת סמסטר ב'.

##### **הסברה לסטודנטים במסלול האקדמי:**

1. הוכן פלייר המכיל את עיקרי החוק ופרטי הממונות אשר נשלח במייל לסטודנטים בשבוע השלישי של שנת הלימודים.
2. מייל הכולל ריענון הנהלים בנושא מניעת הטרדה מינית נשלח לכלל הסטודנטים עם פתיחת סמסטר ב'.
3. תליית תקנון המכללה בנושא מניעת הטרדה מינית על לוחות מודעות בכל רחבי המכללה, בכל הבניינים במכללה, לרבות חדרי מורים, לוחות מודעות במזכירויות חוגים, באזורי מכונות צילום ובבניין אגודת הסטודנטים.
4. פרסום התקנון בנושא מניעת הטרדה מינית באתר האינטרנט של המכללה.

##### **הסברה לסטודנטים במכינות הקדם אקדמיות:**

1. מייל הכולל ריענון הנהלים בנושא מניעת הטרדה מינית נשלח לכלל הסטודנטים הלומדים במכינות הקדם אקדמיות במהלך סמסטר ב', בהתאם ללוח הזמנים של המכינות.

##### **הסברה לסטודנטים בלימודי חוץ:**

1. מייל הכולל ריענון הנהלים בנושא מניעת הטרדה מינית נשלח לכלל הסטודנטים הלומדים בלימודי חוץ במהלך סמסטר ב', בהתאם ללוח הזמנים של הקורסים בהם הם לומדים.

##### **פירוט הפעולות שנקט המוסד על מנת להביא לידיעת כל תלמיד, סטודנט ועובד חדש את הוראות החוק, התקנות והתקנון לפי תקנה 9(א1)(2) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998:**

1. עובדי סגל מנהלי מקבלים לידיהם מסמך הכולל את סעיפי החוק, נוהל הגשת תלונה ופרטי הממונות כחלק מתהליך הקליטה שלהם במכללה.
2. כל חברי הסגל האקדמי מקבלים אחת לשנה בפתיחת שנה"ל חוברת היערכות לשנה"ל שבה מופיע בין היתר פירוט של סעיפי החוק למניעת הטרדה מינית, נוהל הגשת תלונה ופרטי הממונות. חוברת זו מפורסמת גם באתר האינטרנט של המכללה ומעודכנת אחת לשנה.
3. במסגרת ימי היערכות לסטודנטים חדשים במכללה, הסטודנטים מקבלים ערכת היערכות ללימודים הכוללת דף מידע בנושא. דף המידע כולל את עיקרי החוק, נוהל הגשת תלונה ופרטי הממונות.
4. תליית התקנון ע"ג לוחות המודעות ברחבי הקמפוס.
5. פרסום התקנון באתר האינטרנט של המכללה.



## הכנסת

### הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

#### תלונות על הטרדה מינית – פירוש ואופן הטיפול:

שמועות, פניות ותלונות אנונימיות שהגיעו לממונות: 1

פניות לממונות בעניין הטרדה מינית: 2

תלונות לממונות בעניין הטרדה מינית: 0

#### להלן פירוש לגבי אופן הטיפול:

#### פירוש לגבי אופן הטיפול בפניות:

1. ב- 4.1.17 הגיעה לידי הממונה מטעם הסגל האקדמי, פניה מיו"ר אגודת הסטודנטים לגבי סטודנטית הלומדת במסלול האקדמי אשר הוטרדה מינית ע"י החונך שלה בשנת לימודים קודמת כאשר הייתה תלמידה בלימודי המכינות (תשע"ו). בין השניים (התלמידה במכינה והחונך שלה במכינה באותה עת) התנהלה מערכת יחסים רומנטית שכללה יחסי מין בהסכמה. היות והנילון היה חונך שלה במסגרת המכינה, מדובר במצב של ניצול יחסי מרות. מיד לאחר פניית יו"ר האגודה, פנינו לסטודנטית לצורך המשך בירור, ובמקביל בתאריך 8.1.17 הובא המידע לידיעת מנהלת המכינה הקדם אקדמית, בה מועסק הנילון, לבירור האם ידעה על מערכת היחסים בין הנילון לתלמידה. הסטודנטית התלבטה ורק ב 11.1.17 הסכימה להגיע לשיחת בירור. בשיחה זו תארה את אופי מערכת היחסים שלה עם הנילון. המתלוננת לא רצתה להגיש תלונה כנגד הנילון אך הובהר לה שבשל יחסי המרות אשר היו ביניהם, הממונות מחויבות להמשיך את הליך הבירור. 12.1.17 נערך הבירור עם הנילון, אשר בו הכחיש מכל וכל את אופי היחסים בינו לבין המתלוננת. הנילון הציג מקטעים מצולמים מתוך שיחות ווטסאפ עם המתלוננת שתאמו את גרסתו וכשהתבקש להציג את רצף השיחה כולה טען שמחק את השיחות. מה שמעורר חשד סביר על הכנה מראש של מקטעי שיחות, בפגישה ראשונה כשעדיין לא היה אמור לדעת מדוע זומן, מכאן ניתן להבין כי הנילון התכוון לבירור והשמיד ראיות בטלפון הנייד אשר היו עדות למערכת יחסים בין השניים. מהברור עם הנילון עלה שמו של הממונה הישיר עליו, אשר זומן מיד לאחר מכן למסור עדות, גם כאן עלה חשד לתאום גרסאות שתמכו בגרסת הנילון. ב- 19.1.17 אימה של המתלוננת המועסקת גם היא במכללה, זומנה גם היא למתן עדות. שני הצדדים זומנו מספר פעמים נוספות להמשך בירור, כאשר בין היתר התבקשו להציג תיעוד של שיחות ווטסאפ שניהלו ביניהם במהלך מערכת היחסים. שניהם התקשו להציג תיעוד של שיחות אלו (כאמור הנילון, מחק את השיחות, המתלוננת החליפה את מכשיר הטלפון ולא היה לה גיבוי של השיחות ולא ניסתה לשחזר את השיחות מגיבוי בענן). היות והנילון הכחיש מכל וכל את מערכת היחסים עם המתלוננת ולא ניתן היה להוכיח



## הכנסת

### הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

בשום צורה, כי התקיימה ביניהם מערכת יחסים כלשהי, למעט ממה שטענה המתלוננת, הוחלט לפנות ליועץ משפטי בעניין. ב- 25.1.17 התקיימה פגישה של הממונות עם מנכ"ל המכללה לעדכון בפרטי המקרה והתייעצות עם היועץ המשפטי. היועץ המשפטי של המכללה טען שעל סמך הראיות שקיימות, לא ניתן לפטר את העובד (שנחשב לחונך מוערך ומצטיין במכינה ומועסק שם למעלה מ-6 שנים). ב- 29.1.17 המתלוננת זומנה לשיחת סיכום בה דווח לה על ההחלטה שלא לפטר את החונך. למרות הפגיעה שחוותה ממנו, הסטודנטית חשה הקלה משום שלא רצתה שהפניה שלה תביא לפיטוריו. בשיחה זו התבקשה שלא ליצור או ליזום שום קשר עם הנילון. ב- 1.2.17 הנילון זומן לפגישת סיכום עם הממונות ועם מנהלת המכינה הקדם אקדמית, שם הובהר לו שככל הניתן (מבלי לפגוע בהיקף ההעסקה שלו) הוא יחונך רק תלמידים גברים והובהר לו שבמידה ותלונות מסוג זה ישנו בעתיד, הוא יפטר לאלתר מהמכינה. כמו כן נאסר עליו לקיים כל קשר עם המתלוננת.

2. ב- 13.6.17 מרצה בלימודי חוץ של המכללה אשר במסגרת העסקתה במכללה מלמדת ילדים במתנ"ס באחד היישובים בגליל, סיפרה למנהלת היחידה ללימודי חוץ במכללה כי הוטרדה מינית ע"י עובד במתנ"ס בו היא מלמדת מטעם המכללה. היא סיפרה לה כי שבוע לפני כן, ב- 7.6.17, כאשר למדה במתנ"ס, אותו עובד (שאינו מועסק ע"י המכללה ואינו קשור למכללה בשום צורה) משך אותה לעברו והניח את ידו על ישבנה. המרצה הוכיחה אותו בתוקף על התנהגותו ולמרות שציין שעשה זאת מתוך חיבה, התנצל בפניה מידית על התנהגותו כלפיה. המרצה ציינה בפני מנהלת היחידה ללימודי חוץ שהיא אינה מעוניינת לעבוד באותו מתנ"ס בשנת הלימודים הבאה. המנהלת אפשרה לה לסיים את הפרויקט בו היא מועסקת השנה, לאלתר, מבלי להגיע למפגש האחרון, אך המרצה התעקשה להגיע למפגש אשר התקיים ביום למחרת, שם פגשה שוב את העובד אשר התנהג כלפיה באופן מושלם. המרצה לבקשתה לא תועסק יותר במתנ"ס באותו יישוב ותשובץ ביישוב אחר לפי בחירתה. המרצה שהייתה מעט נסערת מההטרדה שחוותה, ביקשה לשוחח עם איש מקצוע. רכזת הפרט של המכללה יצרה עימה קשר וקיימה עימה שיחת תמיכה חד פעמית, לדבריה השיחה החד פעמית מאוד עזרה לה ולכן לא היה צורך במפגשים נוספים. היות והעובד אינו קשור למכללה בשום צורה, לא ניתן היה לנקוט באמצעים כלשהם כנגדו. הוצגה בפני המרצה האפשרות להגשת תלונה במשטרה כנגד עובד המתנ"ס, אך היא בחרה שלא לעשות זאת בשלב זה.

3. ב- 17.9.17 נשלח מכתב בעילום שם, אשר נכתב ע"י אחת מעובדות הניקיון במכללה (אשר אינה עובדת של המכללה ומועסקת ע"י חברת קבלן), בו היא מעלה טענה לפיה עובד אחזקה במכללה הטריד מינית עובדת ניקיון שעבדה במכללה עד לפני כשנתיים וכיום מטריד מינית עובדת ניקיון אחרת העובדת במכללה. חשוב לציין שעובדת הניקיון ששלחה את המכתב, לא מתלוננת על הטרדה שהיא עצמה עוברת, אלא מציינת שמות של שתי עובדות ניקיון (שאחת כאמור אינה עובדת יותר במכללה) שהוטרדו/מוטרדות ע"י אותו עובד. ב- 18.9.17, נערך בירור מול הנילון, יחד עם מנהל משאבי אנוש במכללה. הנילון ידע לנקוב בשמה של עובדת הניקיון שלטענתו כתבה את המכתב וציין שכל הטענות שהועלו במכתב הינן שקריות. לדבריו, העסקתה של עובדת הניקיון ששלחה את המכתב, מסתיימת



## הכנסת

### הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

בסוף חודש ספטמבר 2017 והיא קבלה על כך הודעה מספר ימים לפני כתיבת המכתב. היות והיא עובדת הניקיון היחידה שפוטרה במסגרת הצמצומים, היא הרגישה צורך לנקום בו, משום שהוא זה שממונה עליה ישירות במכללה ולכן הוא זה שהמליץ על הפסקת העסקתה במכללה. העובדות בדבריו של העובד גובו ע"י מנהל משאבי אנוש. לצורך המשך הבירור, ב- 18.9.17, 24.9.17 וב- 26.9.17, נערכו שיחות עם הממונה על עובדות הניקיון מטעם חברת הקבלן (שגם שמו הוזכר במכתב) וכן עם כל עובדות הניקיון המועסקות בשעות הבוקר, בפרט עובדת הניקיון ששמה צוין במכתב שלכאורה מנהלת מערכת יחסים מינית עם העובד. במסגרת הבירור, הממונה על מניעת הטרדות מיניות שוחחה עם הממונה על עובדות הניקיון ועם העובדות עצמן, מבלי ליידעם מראש על כוונתה לקיים את השיחה או את מועדה, זאת במטרה להימנע מתיאום גרסאות ביניהן. גם הממונה על עובדות הניקיון מטעם חברת הקבלן וגם עובדות הניקיון עצמן, גיבו את גרסתו של הנילון ומסרו מידע זהה. מהבירור הן עם הנילון והן עם הממונה מטעם חברת הקבלן והן עם ארבע מעובדות הניקיון, עלתה תמונה של האשמת שווא כנגד העובד ונראה כי הפניה בעילום שם נבעה ממניע נקמני. כל עובדות הניקיון עימן שוחחה הממונה, דיברו בשבחו של העובד. יש לציין שכל עובדות הניקיון מועסקות במכללה תקופה ארוכה וכולן הביעו שביעות רצון מיחסו של העובד כלפיהן לטענתן, הוא מתייחס אליהן בכבוד, מעולם לא התייחס אליהן בצורה מבזה או משפילה או כזו שיש בה סממנים מיניים. כל עובדות הניקיון עימן שוחחה הממונה השתתפו בהדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית לפני כשנה וציינו כולן שלו היו חשופות למצב מסוג זה, היו פונות להתלונן. ב- 28.9.17, התקיימה שיחת סיכום הבירור עם הנילון, יחד עם מנהל משאבי אנוש. היות ומדובר בהאשמת שווא ועובדת הניקיון שחשודה בהעלאת ההאשמות מסיימת את עבודתה בסוף החודש, לא ננקטו צעדים נוספים.

המעורבים במקרה	מהות התלונה	מועד הפנייה	מועד סיום הטיפול	אופן הטיפול	המלצות האחראי	החלטת המוסד	החלטת הגוף המשמעתי
סטודנטית במכינה הקדם אקדמית וחונך במכינה	פורט בהרחבה לעיל	04.01.17	01.02.17	רישום פרטי התלונה, בירור המקרה מול הממונה על הנילון, הנילון, המתלוננת, עדים נוספים, עו"ד של המכללה ומנכ"ל המכללה.	נזיפה בעובד ורישום בתיק האישי. פעולות מנהלתיות למניעת הישנות מקרים בעתיד	המשך העסקת העובד תוך אזהרה לנקיטת אמצעים במידה והמקרה ישנה	היות ולא הוגשה תלונה ולא ניתן היה להוכיח חד משמעית את המקרה לא ננקט הליך משמעתי
מרצה ביחידה ללימודי חוץ ועובד במתנ"ס שאינו עובד המכללה בשום צורה	פורט בהרחבה לעיל	13.6.17	18.6.17	תיעוד פרטי המקרה מול הממונה על המתלוננת. מתן סיוע נפשי כעזרה ראשונה ע"י רכזת הפרט והרווחה של המכללה. מתן אפשרות לעובדת לא להגיע יותר למתנ"ס בשנת הלימודים הנוכחית וגם בבאה אחריה מבלי	העובד שהטריד אינו עובד של המכללה ולכן לא ניתן היה לעשות דבר. הוצע לעובדת להגיש תלונה במשטרה	העובד שהטריד אינו עובד של המכללה ולכן לא ניתן היה לעשות דבר. הוצע לעובדת להגיש תלונה במשטרה	לא ננקט הליך משמעתי



## הכנסת

### הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

			לפגוע בתעסוקה שלה במכללה.				
לא ננקט הליך משמעותי	תלונת שווא כנגד העובד. היות ועובדת הקבלן ששלחה את המכתב בעילום שם אינה מועסקת יותר, העניין נסגר	תלונת שווא	תיעוד שיחת הבירור עם הנילון ועם מנהל משאבי אנוש, המשך בירור מול הממונה על עובדות הניקיון מטעם חברת הקבלן ועם כל עובדות הניקיון שנמצאות בממשק ישיר עם העובד	28.9.17	17.9.17	פורט בהרחבה לעיל	עובד מנהלי של המכללה ועובדת ניקיון המועסקת בחברת קבלן