



מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-002	1-01-003 01.04.039	3/2/2003	23/7/2025

תקנון מניעת הטרדה מינית - עברית

אפקה, המכללה האקדמית להנדסה בתל אביב [להלן: "מכללת אפקה"] פועלת למען סביבת לימודים ועבודה חופשיים מהטרדה מינית.

מכללת אפקה רואה בחומרה רבה כל הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית, ותעשה כל שביכולתה על מנת למנועם במסגרת פעילות המכללה.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים.

ביום 20.9.1998 נכנס לתוקפו החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו החוק והתקנות הם הקובעים.

האחראים מטעם המכללה לטפל בתלונות בדבר הטרדה מינית הם:

הממונה על מניעת הטרדה מינית- עו"ד קרן בן חיים (מנהלת אופק)
טל': 03-7688684 - מייל: karen@afeka.ac.il

סגנית הממונה על הטרדה מינית- הגב' מיכל נקש (מנהלת משאבי אנוש)
טל' 03-7688711 - מייל: michaln@afeka.ac.il

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-002	1-01-003 01.04.039	3/2/2003	23/7/2025

תוכן עניינים

1.	מטרה	3
2.	הגדרות	3
3.	תחולת הוראות התקנון	4
4.	מינוי הממונה על מניעת הטרדה מינית	4
5.	מינוי קובל	4
6.	מינוי בתי הדין	4
7.	מזכירות	5
8.	תפקידי הממונה על מניעת הטרדה מינית	5
9.	הטיפול בתלונה	5
10.	מינוי מותב	6
11.	הליכים	6
12.	עונשים	7
13.	סעדי ביניים	7
14.	פעולות הסברה וחינוך	7
15.	שמירה על סודיות	8
16.	דו"ח שנתי	8
17.	שמירת דינים	8
18.	תחולה	8
19.	עדכונים למסמך	8
20.	מסמכים והפניות	8

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-002	1-01-003 01.04.039	3/2/2003	23/7/2025

1. מטרה

מטרת תקנון זה להבטיח כי אפקה - המכללה האקדמית להנדסה בתל-אביב תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים בטוחה, ללא מקרים של הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית. המכללה רואה עצמה אחראית על שמירת סביבת עבודה בטוחה לכלל הנוכחים בה, לרבות עובדי קבלן וכוח אדם, ותפעל לטיפול בכל מקרה של הטרדה מינית גם אם הנפגע אינו עובדה הישיר.

2. הגדרות

בהוראה זו:

- 2.1 "בית הדין המשמעותי" - בית הדין המשמעותי לדיון בקבילות בענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.2 "בית הדין לערעורים" - בית הדין לערעורים על פסקי דין בקובלות בענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.3 "החוק" - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
- 2.4 "המכללה" - אפקה המכללה האקדמית להנדסה בתל-אביב.
- 2.5 "הטרדה מינית" - כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית ו/או בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כשהיא מבוצעת ע"י חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד כלפי אחד מאלה, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
- 2.6 "התנכלות" - כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק מניעת הטרדה מינית, ו/או בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כשהיא מבוצעת ע"י חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד כלפי אחד מאלה, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
- 2.7 "המתלונן" - מי שטוען שבוצעה כלפיו הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.8 "מותב" - שלושה מחברי בית הדין המשמעותי שימונו לדיון בקובלה בענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.9 "מזמין שירות" ו"קבלן שירות" - כהגדרת בסעיף 20א(ד) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.
- 2.10 "מסגרת מקום העבודה או הלימודים" - מתקני המכללה וכל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעמה ולעניין הטרדה מינית ו/או התנכלות הנעשית תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, כל מקום שהוא.
- 2.11 "נילון", "נשוא התלונה" - מי שהמתלונן טוען שביצע את ההטרדה המינית או ההתנכלות.
- 2.12 "עובד המכללה" - חבר סגל אקדמי או מנהלי או עובד קבלן המועסק במכללה.
- 2.13 "סטודנט" - מי שביום האירוע נמנה עם כל אחד מאלה:
 - נרשם ללימודים במכללה ונתקבל על ידה כסטודנט. מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כסטודנט, כולל בחופשות לימודים.
 - סיים לימודיו אך טרם קיבל תעודה.
 - תלמיד מכינה.
- 2.14 "ממונה על מניעת הטרדה מינית" - מי שימונה מטעם אפקה לכהן כממונה על מניעת הטרדה מינית ו/או התנכלות, לרבות סגנו.
- 2.15 "קבלן כוח אדם" - כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים, ע"י קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.
- 2.16 "קובל" - מי שימונה לכהן כקובל לענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-002	1-01-003 01.04.039	3/2/2003	23/7/2025

3. תחולת הוראות התקנון

- 3.1 תקנון זה חל על כלל העובדים במכללה, לרבות עובדים קבועים, זמניים, סטודנטים, מתנדבים, עובדי קבלן ועובדי כוח אדם. עובדי קבלן ועובדי כוח אדם יוכלו לפנות בכל נושא תקנון זה, גם לממונה על הטרדה מינית לפי תקנון זה, וגם לממונה על הטרדה מינית מטעם מעסיקם.
- 3.2 לצורך יישום הוראות התקנון והחוק למניעת הטרדה מינית על כלל העובדים במקום העבודה, לרבות עובדי קבלן ועובדי חברות כוח אדם, תפעל המכללה בשיתוף פעולה עם המעסיקים החיצוניים של עובדים אלה.
- 3.3 שיתוף הפעולה יכלול, בין היתר:
 - תיאום בין נציג המכללה לנציג המעסיק החיצוני בכל מקרה של פנייה, תלונה או מידע בנושא הטרדה מינית.
 - מתן אפשרות לעובדי קבלן לפנות לממונה על הטרדה מינית במכללה ולקבל ממנו מענה מלא בנושא.
 - קבלת התחייבות מצד מעסיק חיצוני לפעול בהתאם להוראות החוק בדבר מניעת הטרדה מינית.
 - יישום המלצות שיסוכמו בין הנהלת המכללה למעסיק חיצוני, ובמקרה הצורך נקיטת צעדים על ידי המכללה כלפיו, לרבות סיום התקשרות עימו, ככל ויתברר כי אינו עומד בחובתו למנוע הטרדה מינית ולטפל בה.

4. מינוי הממונה על מניעת הטרדה מינית

- 4.1 נשיא המכללה ימנה ממונה על מניעת הטרדה מינית ואת סגנו, לתקופה שתיקבע על ידו, וזאת ובהתאם לכללים שנקבעו על ידי שר המשפטים לביצוע חובות המעביד על פי החוק ומכוחו. כל עובדי המכללה, לרבות עובדי קבלן ועובדי חברות כוח אדם יהיו רשאים לפנות לממונה על מניעת הטרדה מינית או לסגנו, בהתאם להוראות תקנון זה.
- 4.2 הממונה על מניעת הטרדה מינית וסגנו יהיו, האחד, חבר סגל אקדמי בכיר המכהן במכללה במשרה מלאה, והאחר חבר סגל מנהלי בכיר.
- 4.3 הנשיא ימנה אישה לתפקיד הממונה על מניעת הטרדה מינית ו/או לתפקיד סגן ממונה על מניעת הטרדה מינית.

5. מינוי קובל

- 5.1 הקובל ימונה ע"י נשיא המכללה לתקופת כהונה של שלוש שנים. מי שסיים תקופת כהונה כקובל יוכל להתמנות לתקופת כהונה נוספת אחת.
- 5.2 הקובל ימנה עם הסגל האקדמי או המנהלי של המכללה.
- 5.3 הקובל ימשיך בכהונתו כל עוד לא יבחר קובל אחר במקומו.
- 5.4 הקובל יהיה רשאי למנות- בכל שלב של דיון בקובלנה- משפטן, שישמש כקובל מיוחד תחתיו.

6. מינוי בתי הדין

- 6.1 נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה ימנו, במשותף, שישה חברים לכהן במליאת בית הדין המשמעותי ועוד שלושה (3) חברים לכהן בבית הדין לערעורים.
- 6.2 החברים שימונו על ידי נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה לכהן בבית הדין המשמעותי ובבית הדין לערעורים יכללו אנשי ציבור שאינם נמנים עם סגל המכללה.
- 6.3 החברים שימונו על ידי נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה לכהן בבית הדין המשמעותי ובבית הדין לערעורים יכללו גברים ונשים ורצוי שבכל אחד מהם יהיו גם בעלי השכלה משפטית.

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-002	1-01-003 01.04.039	3/2/2003	23/7/2025

6.4 חברי ביה"ד המשמעת וביה"ד לערעורים ימונו לתקופת כהונה של שלוש שנים וניתן יהיה לשוב ולמנותם לתקופות כהונה נוספות ללא הגבלה.

6.5 נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה ימנו את אחד מחברי ביה"ד המשמעת ואת אחד מחברי ביה"ד לערעורים לכהן כנשיאי בתי דין אלה.

7. מזכירות

מזכירות המכללה תספק לממונה על מניעת הטרדה מינית, לקובל, לביה"ד המשמעת ולביה"ד לערעורים את שרותי המזכירות והמינהל שיידרשו להם.

8. תפקידי הממונה על מניעת הטרדה מינית

8.1 לשמש גורם מיעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית ו/או התנכלות במכללה ולטיפול בתופעות אלה.

8.2 לדאוג כי הוראות תקנון זה יפורסמו בקרב עובדי המכללה וסטודנטים, ויובאו לידיעת עובדי חברות כוח אדם וחברות קבלן.

8.3 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.

8.4 לברר כל תלונה בנושאים הנ"ל ולטפל בה.

8.5 להעביר תלונה להליך משמעת משנמצא בסיס מתאים לכך.

8.6 להורות על נקיטת סעדי ביניים כאמור בסעיף 13 לתקנון זה.

8.7 להפנות את המתלונן, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר.

9. הטיפול בתלונה

9.1 החקירה

9.1.1 תלונות או דיווחים בדבר חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במכללה יופנו לממונה על מניעת הטרדה מינית.

9.1.2 תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לממונה על מניעת הטרדה מינית בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, בתוך 3 שנים מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.

9.1.3 התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל-פה. הוגשה התלונה בעל-פה, יירשם תוכנה על ידי הממונה על מניעת הטרדה מינית, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. רישומי הממונה על מניעת הטרדה מינית הינם פנימיים ולא יועברו לאחרים (פרט לקובל).

9.1.4 התקבלה אצל הממונה על מניעת הטרדה מינית תלונה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שנודע לו על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח הממונה על מניעת הטרדה מינית בהליכי חקירת התלונה.

9.1.5 במהלך חקירת התלונה יזמן הממונה על מניעת הטרדה מינית את החשוד בהטרדה מינית או בהתנכלות (הנילון), יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.

הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע, תידרש הסכמת הנפגע בטרם יפנה הממונה על מניעת הטרדה מינית לנילון.

9.1.6 לצורך חקירת תלונה יהיה הממונה על מניעת הטרדה מינית מוסמך לזמן כל עובד, לרבות חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי ועובד קבלן, או סטודנט ולדרוש ממנו כל מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לסייע בחקירת התלונה.

אי מתן סיוע לממונה על מניעת הטרדה מינית ייחשב לעבירת משמעת.

9.1.7 הממונה על מניעת הטרדה מינית יקיים את החקירה ברציפות עד להשלמתה.

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-002	1-01-003 01.04.039	3/2/2003	23/7/2025

9.1.8 סבר הממונה על מניעת הטרדה מינית כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, יהיה רשאי להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב, על מנת שזה יסייע לו לברר את נסיבות המקרה נשוא התלונה.

9.2 ההחלטה

בתום החקירה יחליט הממונה על מניעת הטרדה מינית לנהוג באחת מהדרכים הבאות:

9.2.1 לגנוז את התלונה:

– יסבור הממונה על מניעת הטרדה מינית שאין ממש בתלונה, רשאי הוא להורות על גניזת תלונה.

– סבר הממונה על מניעת הטרדה מינית כי תלונה הוגשה שלא בתום לב, רשאי הוא להמליץ על העמדת המתלונן לדין.

– הממונה על מניעת הטרדה מינית ישלח למתלונן הודעה, בכתב, על החלטתו לגנוז תלונה.

9.2.2 על החלטתו של הממונה על מניעת הטרדה מינית לגנוז את התלונה ניתן לערער תוך 15 יום, בפני נשיא המכללה.

9.2.3 להעביר את הטיפול בתלונה להליך משמעותי או, במידה ומדובר בעובד קבלן, להפנותה למעסיקו של העובד ולדרוש את טיפולו בה.

9.2.4 יחליט הממונה על מניעת הטרדה מינית על העברת הטיפול בתלונה להליך משמעותי, יעביר הוא לקובל את כל החומר הרלוונטי לתלונה, לרבות:

– התלונה ונספחיה- אם הוגשה בכתב, ואם הוגשה בעל-פה- רישום תוכנה כפי שנערך על ידו.

– תגובת הנילון לתלונה.

– כל תרשומת שערך הממונה על מניעת הטרדה מינית במהלך החקירה.

– כל פרט נוסף שרלוונטי לחקירה.

– פירוט של אמצעי הביניים שננקטו- אם ננקטו.

9.2.5 הממונה על מניעת הטרדה מינית יסייע לקובל בהכנת הקובלנה במידת הצורך.

9.2.6 ככל שהממונה על הטרדה מינית מצא כי יש בסיס לתלונה אך נהלי המשמעת של המכללה אינם חלים על הנילון, ימליץ הממונה על מניעת הטרדה מינית על נקיטת פעולות בנושא בהתייעצות עם היועץ המשפטי של המכללה.

10. מינוי מותב

10.1 עם הגשת קובלנה בעניין הטרדה מינית ו/או התנכלות ימנה נשיא ביה"ד המשמעותי מותב, שיורכב משלושה מחברי מליאת ביה"ד המשמעותי, לדיון בקובלנה.

10.2 המותב שימנה נשיא ביה"ד המשמעותי יורכב באופן שיהיה בו ייצוג למינם של המתלונן והנילון.

10.3 נשיא ביה"ד המשמעותי ימנה את אחד מחברי המותב לשמש כיושב ראש ביה"ד המשמעותי.

11. הליכים

11.1 הדיון בקובלנה בעניין הטרדה מינית ו/או התנכלות יערך בדלתיים סגורות.

11.2 לא יפורסם בשום צורה ואופן כל פרט שיזהה את המתלונן או הנילון, אלא בהתאם להחלטת בית הדין ובמסגרת טיפולו בקובלנה..

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-002	1-01-003 01.04.039	3/2/2003	23/7/2025

12. עונשים

- 12.1 הורשע נאשם שהינו סטודנט בהטרדה מינית ו/או בהתנכלות, יהיה המותב שדן בעניינו מוסמך להטיל עליו אחד או יותר מבין העונשים המפורטים בסעיף 22 לתקנון משמעת סטודנטים (01-002-00).
- הוראות הסעיפים 24, 25 ו- 26 לתקנון משמעת סטודנטים יהיו ברי תחולה בכל הנוגע לעונש שיוטל על נאשם כאמור.
- 12.2 הורשע נאשם שהינו חבר סגל מנהלי בהטרדה מינית ו/או בהתנכלות, יהיה המותב שדן בעניינו מוסמך להטיל עליו אחד או אחר מבין העונשים הבאים:
- 12.2.1 נזיפה.
- 12.2.2 הורדה בשכר לתקופה קצובה.
- 12.2.3 הורדה קבועה בשכר.
- 12.2.4 השעיה במשכורת חלקית, או ללא שכר, לתקופה של עד 6 חודשים.
- 12.2.5 פיטורין תוך תשלום פיצויי פיטורין.
- 12.2.6 פיטורין ללא תשלום פיצויי פיטורין.
- 12.3 הורשע נאשם שהינו חבר סגל אקדמי בהטרדה מינית או בהתנכלות, יהיה המותב שדן בעניינו מוסמך להטיל עליו אחד או יותר מבין העונשים הבאים:
- 12.3.1 נזיפה.
- 12.3.2 העברה מתפקיד אקדמי (אם הוא נושא בתפקיד כזה).
- 12.3.3 עיכוב בהעלאה בדרגה לתקופה שלא תעלה על שנתיים.
- 12.3.4 השעיה במשכורת חלקית, או ללא שכר, לתקופה שלא תעלה על 6 חודשים.
- 12.3.5 ביטול קביעות.
- 12.3.6 פיטורין תוך תשלום פיצויי פיטורין.
- 12.3.7 פיטורין ללא תשלום פיצויי פיטורין.

13. סעדי ביניים

- 13.1 הממונה על מניעת הטרדה מינית, בתיאום עם הרשויות המוסמכות במכללה, יהיה מוסמך להורות על נקיטת סעדי ביניים שמטרתם להביא להפרדה בין המתלונן לנילון, באופן שמחד תינתן הגנה למתלונן ומנגד לא ייפגעו יחסי העבודה ו/או הלימודים במכללה.
- סמכות הממונה על מניעת הטרדה מינית משתרעת על התקופה שממועד פתיחת החקירה ועד להעברת קובלנה לבית הדין המשמעת.
- 13.2 עם פתיחת ההליך המשמעת, תוקנה הסמכות להורות על נקיטת הליכי ביניים למותב היושב בדיון.

14. פעולות הסברה וחינוך

- בהנחיית הממונה על הטרדה מינית, תקיים המכללה פעילות הסברה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית והדרכים למניעתה.

מספר מסמך	מספר ישן	ת. יצירה	ת. עדכון אחרון
09-00-2-002	1-01-003 01.04.039	3/2/2003	23/7/2025

15. שמירה על סודיות

המכללה תכבד, ככל האפשר, את פרטיות המתלוננים והנילונים ותשמור על סודיות, הכל בשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין ובהם חובת המכללה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים להם והחובה להפעיל אמצעים יעילים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

16. דו"ח שנתי

הממונה על מניעת הטרדה מינית יגיש לנשיא המכללה דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות במכללה.

17. שמירת דינים

הוראות תקנון זה באות להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן. כלל ותהיה סתירה בין הקבוע בחוק והוראות תקנון זה, יגברו ההוראות הקבועות בחוק.

18. תחולה

תחילתו של תקנון זה במאוחר שבין מועדי אישורו ע"י הוועד המנהל והמועצה האקדמית, כמפורט בטבלת העדכונים למסמך.

19. עדכונים למסמך

סעיף	מהות העדכון	ת. עדכון	מאשר עדכון
	אישור התקנון	22/7/08	ועד מנהל ומועצה אקדמית
11	מספר תקנון משמעת סטודנטים	27/6/23	מנהלת משאבי אנוש, לילך שדה
	עדכון תפקיד נציבת קבילות	11/7/23	
	עדכון סגנית נציבת קבילות	11/7/23	
	עדכון סגנית נציבת קבילות	29/9/24	מנהלת משאבי אנוש, מיכל נקש
4.1	תוקנה שגיאת הגהה	12/1/25	
	עדכון בעלי תפקידים, החלפת הנספחים בהפניות לחוקים	23/7/25	יועמ"ש, שרונה לוי

20. מסמכים והפניות

מסמך/ הפניה
תקנון משמעת סטודנטים
חוק העסקת עובדים, ע"י קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996
חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998
חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988
חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951