נספח ד': תקנון למניעת הטרדה מינית

<u>תקנון למניעת הטרדה מינית: המרכז האקדמי למשפט ולעסקים</u>

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המרכז, והוא לא ישלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

<u>חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?</u>

אם כי ברוב 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; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

1. עפ"י החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מאלו:

א. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
דוגמא: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם תסרב לקיים עמו יחסי מין. מרצה המאיים על תלמידה שאם לא תיכנע לדרישותיו המיניות יכשיל אותה בבחינה.

ב. מעשה מגונה.
דוגמא: ממונה או עובד הנוגע בעובדת במקומות אינטימיים לשם גירוי מיני ללא הסכמתה. תלמיד החושף את עצמו בפני תלמידה, ללא הסכמתה.

ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. ואולם **אין צורך להראות אי הסכמה** במקרים של **ניצול יחסי מרות בעבודה, ניצול יחסי מרות בלימודים במוסד להשכלה גבוהה** או ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך, בקטין, בחסרי ישע או במטופלים.
דוגמא: מתרגל הפונה לסטודנטית ומציע שיבלו סוף שבוע משותף בבית מלון. הסטודנטית מתעלמת מהצעתו. למרות זאת, הוא ממשיך להציע לה הצעות מסוג זה.

ד. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם אליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן ואולם, **אין צורך להראות אי הסכמה** במקרים שפורטו בסעיף 3 לעיל.
דוגמא: התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר אינו לרוחו.

ה. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של האדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
דוגמא: מעסיק המכנה עובדת בשמות גנאי בעלי הקשר מיני. במקרים אלו החוק אינו דורש שהאדם כלפיו הופנתה ההתייחסות יראה שהדבר מפריע לו.

ו. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, שלא בהתאם לאחת ההגנות הקבועות בחוק.
דוגמא: העברת תמונה אינטימית של אדם שלא נתן הסכמתו לכך, גם אם ניתנה הסכמה לצילום, אך לא ניתנה הסכמה לפרסום.
לעניין זה יובהר כי "**תצלום, סרט או הקלטה**" – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם; לדוגמה:
(1) הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;
(2) פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה באופן שעלול להשפילו או לבזותו, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות.

מהי אי הסכמה:

א. ככלל אדם צריך להחצין את העובדה שהוא אינו מעוניין במעשה ההטרדה המינית. חובה זו אינה חלה לגבי הטרדה מינית שמתבטאת בסחיטה, בהתייחסות מבזה או משפילה או ניצול של יחסי מרות בעבודה (לגבי המעשים בפסקאות 1.3 ו-1.4 לעיל) או ניצול יחסי מרות בלימודים במוסד להשכלה גבוהה (לגבי המעשים בפסקאות 1.3 ו-1.4 לעיל).
דוגמא: סטודנטית שהסכימה לקשר עם מרצה כי המרצה איים להכשיל אותה בקורס, או מתוך חשש כי המרצה יכשיל אותה בקורס.

ב. את העובדה שהוא אינו מעוניין במעשה ההטרדה המינית צריך אדם להראות במילים או בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים. יש הבדל בין העדר הסכמה להעדר עניין. יש מצבים בהם אדם מסכים להצעות או התייחסויות מסוימות בעלות אופי מיני אך אינו מעוניין בהן.
דוגמא: יתכן שהעובדת הייתה לא מעוניינת בקשר עם עובד אחר, אך בכל זאת הסכימה לו. עליה להבהיר את חוסר הסכמתה. אולם, ביחסי מרות, אין צורך להראות אי הסכמה.

(1) **קיום יחסים אינטימיים (בעלי אופי מיני) בין מרצה לבין סטודנט/ית במהלך קורס בו הסטודנט/ית לומד/ת אצל אותו המרצה, הוא אסור ומהווה עבירת משמעת.** מרצה המקיים יחסים בעלי אופי מיני עם סטודנט/ית עלול אף להיחשב כמי שמבצע מעשה של הטרדה מינית לפי תקנון זה, בין אם הוגשה תלונה על ידי הסטודנט/ית המעורב/ת ובין אם לאו, והוראות התקנון יחולו עליו בשינויים המחויבים.

(2) **קיום יחסים אינטימיים (בעלי אופי מיני) בין נשיא / דיקן / סגן דיקן / ראש ועדת משמעת / ממונה על קבילות סטודנטים / ממונה על הטרדה מינית לבין סטודנט/ית הלומד/ת במרכז האקדמי הוא אסור ומהווה עבירת משמעת.** בעל תפקיד כאמור, המקיים יחסים בעלי אופי מיני עם סטודנט/ית עלול אף להיחשב כמי שמבצע מעשה של הטרדה מינית לפי תקנון זה, בין אם הוגשה תלונה על ידי הסטודנט/ית המעורב/ת ובין אם לאו, והוראות התקנון יחולו עליו בשינויים המחויבים.

2. מה אינו הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמא, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם.. החוק אינו עוסק בהטרדות שאינן על רקע מיני.

3. מהי התנכלות ?

(א) על פי החוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

(1) מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. ואולם 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.
דוגמא: ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני; מרצה המכשיל סטודנטית עקב סירובה להצעתו למגע מיני.

(2) מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות או הטרדה מינית כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות או הטרדה מינית כאמור.

(3) מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.
דוגמא: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר, והמעסיק או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך; סטודנטית מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי סטודנטית אחרת וכתוצאה מכך הוכשלה במבחן.

(ב) הגנת תלונת שווא / תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) - יוכלו המעסיק והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

(1) במקום העבודה;
(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק;
דוגמא: השתלמות מקצועית שהמעסיק מקיים מחוץ למקום העבודה.
(3) תוך כדי עבודה;
דוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.
(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).
(5) המרכז האקדמי ייחשב כמקום עבודה של הסטודנטים, גם אם אינם מועסקים בו.

<u>חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות</u>

5. 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, ולענין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998) - עבירת משמעת, ואם מדובר בסטודנט/ית – גם עבירה לפי תקנון המשמעת החל על הסטודנטים במרכז; עבירה פלילית היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו בקנס; עוולה אזרחית שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית. בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת כאמור (ואם מדובר בסטודנט/ית – גם עבירה לפי תקנון המשמעת החל על הסטודנטים במרכז), שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעתי, בהתאם לשיקול דעתו של המרכז ולחומרת ההטרדה/התנכלות.

<u>חלק ג': מדיניות המרכז האקדמי ואחריותו</u>

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המרכז האקדמי למשפט ולעסקים

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה וביחסים שבין מרצים לסטודנטים, ועומדות בניגוד למדיניות המרכז האקדמי למשפט ולעסקים, והוא לא ישלים עמן.

8. אחריות המרכז האקדמי למשפט ולעסקים

(א) על-פי הוראות סעיף 9 (א) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998, הוראות התקנות חלות בשינויים המחייבים לעניין, על מוסדות המקנים השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים ועל התלמידים והסטודנטים הלומדים בהם, ולעניין זה יראו את תנאי הלימודים והתנאים הנלווים להם כאילו היו ענייני עבודה.

(ב) נוסף על איסור החל על מעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק למניעת הטרדה מינית מטיל על מעסיקים ועל מוסדות להשכלה אחריות מיוחדת בגין מעשיהם של עובדיהם ושל ממונים מטעמם. מעסיק ומוסד להשכלה גבוהה צריכים לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ד');

(2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ו').

(3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ו').

(ג) מכוח החוק למניעת הטרדה מינית, יראו במרכז האקדמי כמעסיק, במרצים כעובדים או ממונים מטעם המרכז האקדמי ובסטודנטים כעובדים.

דוגמא: במקרה בו מרצה מטריד מינית סטודנטית הלומדת במרכז יראו זאת כהטרדה בין ממונה לעובד. במקרה שמתרחשת הטרדה מינית בין שני סטודנטים יראו בכך הטרדה מינית בין שני עובדים.

(ד) לפי החוק, מעסיק או מוסד להשכלה גבוהה שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק או המוסד להשכלה גבוה בתביעה אזרחית בשל כך. עם זאת, החוק פוטר את המעסיק מאחריות מיוחדת זו במקרים בהם מילא המעסיק את חובותיו על פי החוק למניעת הטרדה מינית. החובה בעיקרה היא למנוע באמצעים סבירים הטרדה מינית והתנכלות; לטפל ביעילות בכל מקרה שהובא לידיעתו, ולמנוע את הישנות המעשים. כמו כן חייב המעסיק לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות. החלקים הבאים בתקנון באים להבהיר כיצד ערוך המרכז האקדמי למנוע הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילותו, ובמידה ואלו אירעו בכל זאת, כיצד יטפל בהם.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

א. המרכז האקדמי דורש מכל ממונה מטעמו, מכל עובד ומכל סטודנט, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המרכז האקדמי, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

ב. המרכז האקדמי דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

ג. המרכז האקדמי דורש מכל עובד, סטודנט וממונה מטעמו להשתתף בכל פעילות הסברה והדרכה שתאורגן על ידי המרכז האקדמי, בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ד. לחלופין, המרכז האקדמי מעודד ויאפשר, בפרקי זמן סבירים, לכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט להשתתף בפעולות הסברה מאורגנות על ידי גורמים אחרים כמו ארגון העובדים ו/או ארגוני נשים, בנושא הטרדה מינית, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך העבודה והלימודים התקין במרכז האקדמי.

ה. המרכז האקדמי דורש מכל ממונה לדווח לאחראית, כאמור בסעיף 9(ב) לעיל, על יחסים אישיים החורגים ממסגרת העבודה הרגילה בינו לבין מי מכפופיו ו/או מי שנתון למרותו ו/או בינו לבין סטודנט בקורס בו מלמד/לימד מיד עם התגבשותם.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המרכז האקדמי משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

11. קבלת מידע, וממי

כל עובד, סטודנט וממונה זכאי ומוזמן לעיין ולקבל העתק צילומי של כל אחד מאלה:

(א) החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח –1998;

(ב) תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;

(ג) התקנון למניעת הטרדה מינית של המרכז האקדמי.

(ד) מידע על פעולות ההסברה וההדרכה של המרכז האקדמי בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות מניעתן.

ניתן לפנות אל רכזות מנהל הסטודנטים או אל ראש מנהל סטודנטים, הגב' אורית גבריאל, שלוחה טלפונית 159, על מנת לקבל העתק.

חלק ה': מה לעשות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות?

12. דרכי פעולה העומדות לנפגע מהטרדה מינית או מהתנכלות

(א) לאדם הסבור כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו עומדות על פי חוק כל אחת מן האפשרויות הבאות או כולן:

(1) טיפול במסגרת המרכז האקדמי: אם ההטרדה המינית או ההתנכלות התרחשה במסגרת פעילות המרכז (הן במסגרת העבודה והן במסגרת הלימודים) ניתן להגיש תלונה לאחראית לעניין הטרדה מינית. ההליך לעניין זה מפורט בחלק ו'.

(2) הגשת תלונה במשטרה.

(3) פתיחה בהליכים אזרחיים. הנפגע יכול להגיש, בתוך שבע שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל בעצמו ואם הוא טוען שהמעסיק/מוסד להשכלה גבוהה אחראי, גם נגדו.

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

(2) המרכז האקדמי יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לענין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18(ד)).

(ג) המרכז האקדמי ממליץ בפני נפגע מהטרדה מינית והתנכלות לפנות בכל מקרה לאחראית לעניין ההטרדה מינית, וזאת על מנת לאפשר למרכז לפעול למניעת הישנות ההטרדה המינית או ההתנכלות. כל זאת, בלא קשר להחלטת הנפגע האם לפתוח במקביל בהליכים משפטיים.

<u>חלק ו': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק</u>

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

תלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(א) אדם שטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו במסגרת פעילות המרכז האקדמי, בין אם הוא סטודנט, עובד המרכז, דורש עבודה, ממונה מטעם המרכז האקדמי, עובד של קבלן כח אדם או קבלן משנה המוצב לעבודתו במרכז האקדמי, או אדם אחר.

(ב) אחר מטעמו של אדם כאמור בסעיף קטן (א). במקרה כזה, מוצע להביא ראיה לכך שהנפגע מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי המוטרד).

14. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראית על טיפול במקרי הטרדה מינית (עו"ד צביה שפיגל ו/או דר' תמר שלום) במייל memuna@clb.ac.il.

(ב) אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלאת מקומה של האחראית, מנכ"לית המכללה, גב' אילנה טסלר.

(ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המרכז האקדמי -

(1) תוגש התלונה לאחראי לטיפול במקרים של הטרדה מינית מטעם הקבלן או לאחראית מטעם המרכז האקדמי;

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם המרכז האקדמי, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

(1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;

(2) מקום האירוע;

(3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:

(א) האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;

(ב) האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

16. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה -

(1) תרשום האחראית את תוכן התלונה ובין היתר תציין את הפרטים הבאים, ככל שניתן: זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה; זהות העדים, אם ישנם; מקום האירוע; מועד האירוע; תיאור המקרה לרבות אם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;

(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים;

(3) האחראית תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראית -

(1) תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);

(2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.

(ב) האחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אם האחראית בעלת נגיעה אישית כאמור, תעביר את הבירור לממלאת מקומה, ובהעדרה– אל נשיא המרכז האקדמי; אם האחראית העבירה את הטיפול לנשיא המרכז האקדמי כאמור, יפעל נשיא המרכז האקדמי כפי שאמורה לפעול האחראית 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, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר -

(1) לא תגלה האחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;

(2) לא תשאל האחראית שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;

(3) האחראית תנחה את כלל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא לגלות כל מידע שהגיע אליהם במהלך בירור התלונה, אלא על פי דין.

(ו) המרכז האקדמי יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה, בענייני עבודה [1]או לימודים, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או לימודים, שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המרכז האקדמי להרחקת הנילון מהמתלונן ככל שניתן, וככל שנראה נכון בנסיבות העניין.

(ז) בתום בירור התלונה תגיש האחראית, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בלווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בתלונה, לרבות כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו- (ד):

(1) הדו"ח יוגש לנשיא המרכז האקדמי.

(2) במקרים בהם הנילון הוא עובד של קבלן כוח אדם או קבלן משנה המוצב במרכז האקדמי לצורך ביצוע עבודתו, יוגש הסיכום גם למעסיקו של הנילון.

(ח) נודע למרכז האקדמי על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור האחראית; הועבר מקרה כאמור לבירור האחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, ובשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המרכז האקדמי במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) לאחר קבלת הסיכום והמלצות האחראית כאמור בסעיף 17 (ז), יחליט המרכז האקדמי, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על שבעה ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות בידיו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים ולסטודנטים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ולימודים והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה ולימודים, והכול כדי למנוע את הישנות מעשה ההטרדה המינית או ההתנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;

(2) במקרה של הטרדה מינית על ידי סטודנט של המרכז האקדמי, פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות תקנון המשמעת של הסטודנטים;

(3) במקרה של הטרדה מינית על ידי עובד המרכז האקדמי - נקיטה בצעדים משמעתיים בהתאם לחומרת ההטרדה, לרבות שקילת האפשרות לסיים את העסקת העובד;

(4) אי נקיטת צעד כלשהו.

[1] המונח "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "ענייני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיזיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או לאחר בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

(ב) המרכז האקדמי יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כן יוכלו המתלונן והנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.

(ג) המרכז האקדמי רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצוע ההחלטה, וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית.

(ד) על אף האמור בסעיף זה רשאי המרכז האקדמי לדחות את ההחלטה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל קיומם של הליכים משפטיים או משמעתיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה; עשה כן-

(1) ימסור על כך הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המרכז האקדמי לפי הוראות סעיף 17 (ו);

(3) בתום ההליכים יקבל המרכז האקדמי החלטה לפי סעיף קטן (א).

(ה) היה הנילון אדם המועסק בפועל במרכז האקדמי אך מעסיקו הפורמאלי הוא קבלן כח אדם או קבלן משנה, רשאי המרכז האקדמי, בהסכמה עם מעסיקו של הנילון, להכריע בשאלה מי מבניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

19. שינוי תקנון

האחראית על מניעת הטרדה מינית רשאית לבצע שינוי בתקנון באישור נשיא המרכז האקדמי.

<u>חלק ו': שונות</u>

20. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המרכז האקדמי

לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המרכז האקדמי (מעסיק בפועל) -

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם;

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "המעסיק/ המרכז האקדמי" כולל גם אותו מעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.