

ת ק נ ו ן

למניעת הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני

תקנון לפי סעיף 7 (ד) (2) לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998

בתוקף מ- 1.4.2003

התקנון למניעת הטרדה מינית

1. ביום 20.9.1998 נכנס לתוקפו החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, בהתאם לחוק ולתקנותיו נוסח תקנון המתואם לשירות המדינה, המגדיר את ההיערכות של שירות המדינה לטיפול בהטרדה מינית. התקנון המותאם קובע צעדים ברורים לטיפול בתלונות על הטרדה מינית ולמניעתה, לגבי העובדים במכללה.
2. הטרדה מינית היא צורת התנהגות אסורה כמוגדר בחוק, כגון:
 - א. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
 - ב. מעשה מגונה.
 - ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני ו/או התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם אליו מופנות ההצעות וההתייחסויות, הראה שאינו מעוניין בהם, ואולם אין צורך להראות אי – הסכמה ביחסי מרות בעבודה, לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו, ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול בקטין חסר ישע או מטופל.
 - ד. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם.
3. החוק אוסר התנכלות לעובד/ת כגון: פגיעה במעמד או בתנאי העבודה, פיטורי עובד/ת עקב סירובו/ה למגע המיני, פגיעה בעובד/ת עקב סיוע של עובד/ת אחר/ת הקשור לתלונה או תביעה משפטית בגין התנכלות.
4. הטרדה מינית ו/או התנכלות שנעשית על-ידי עובד/ת, תיחשב עבירת משמעת חמורה על-פי החוק ניתן לנקוט בנפרד או במשולב –
 - א. צעדים משמעתיים על-ידי המעביד.
 - ב. הליך פלילי.
 - ג. הליך אזרחי (תביעה בבית משפט).
5. האחראית במכללה לטיפול בהטרדה והתנכלות על רקע מיני לגבי מרצים ועובדי אקדמיה הינה ראש המינהל האקדמי. האחראית במכללה לטיפול בהטרדה והתנכלות על רקע מיני – לגבי סטודנטים הינה דיקן הסטודנטים.

תלונה תתקבל בכתב או בעל-פה, ותוכנן יבורר עם המתלונן/ת, עם הנילוון/ה, ועד עובדי מינהל/ועד מורים (לגבי עובדי מנהל ומורים).

הבירור ייעשה בחדר פנוי תוך שמירה על פרטיות ודיסקרטיות מירביים, ושמירה על זכויותיהם של כל המעורבים בתלונה ללא משוא פנים, והקפדה למלא את כל הנדרש על-פי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובת המעביד) התשנ"ח-1998.

תקנון לפי סעיף 7 (2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ומותאם לשירות המדינה

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל בכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998). (1)

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המרכז האקדמי ויצו לעיצוב ולחינוך ויצו חיפה, אשר תעשה ככל יכולתה כדי לשמש מקום עבודה, לימודים וסביבה למתן שירות שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998 (2) ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות בשירות המדינה שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

התקנון כתוב בלשון זכר, אך מתייחס לזכר ונקבה כאחד.

תקנון זה יחול, בשינויים המחויבים לפי העניין, על מוסדות המקנים השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים ועל התלמידים והסטודנטים הלומדים בהם ולעניין זה יראו את תנאי הלימודים והתנאים הנלווים להם כאילו היו עניני עבודה.

מהן הטרדה מינית והתנכלות ("מסגרת יחסי עבודה")	1-4	א.
התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנזיקין)	5-6	ב.
מדיניות המעביד ואחריותו	7-8	ג.
מניעת הטרדה מינית והתנכלות	9-11	ד.
מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?	12	ה.
הליך תלונה	13-18	ו.
שוונות: עובד חוץ המועסק בפועל במשרד; הסדר משמעת	19-20	ז.

— סעיפים 4, 5 ו-6 לחוק

— קובץ התקנות 5918, כ"ח באב התשנ"ח, 20.8.1998.

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות ?

1. מהי הטרדה מינית?

- א. 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.
- ב. על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:
 - (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
 - (2) לדוגמה: ממונה המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין, או קשר אינטימי.
 - (3) מעשה מגונה.
 - (4) לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
 - (5) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.
 - (6) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
 - (7) לדוגמה: התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו או לבושו של אדם או לאברי גופו, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.
 - (8) ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.
 - (9) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפנייה לסעיף 368 א' לחוק העונשין, התשל"ז – 1977. בסעיף זה, "חסר ישע" מוגדר כדלקמן: "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו".

ג. אי הסכמה

ככלל אדם צריך להראות בין במילים ובין בהתנהגות שאינה משתמעת לשתי פנים, שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

- סחיטה [פסקה (ב) (5) לעיל];
 - התייחסות מבזה או משפילה [פסקה (ב) (5) לעיל];
 - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב) (3) ו- (4) לעיל);
 - ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טפול – של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו- (4) לעיל);
 - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי – של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו- (4) לעיל);
- במקרים הבאים אין חובה להראות אי הסכמה על מנת שהמעשה ייחשב כהטרדה מינית:
- א. ניצול יחסי מרות בעבודה בין המטריד למוטריד.
- ב. ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין או בגיר הנמצא בטיפול, נפשי או רפואי או בחסר ישע.

2. מה אינה הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למינותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חוזרים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

א. על-פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה (ראה סעיף 4 לתקנון).

(1) מעביד 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 למינותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.

דוגמאות:

ממונה המונע את קידומה של עובדת או פוגע בתנאי העסקתה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני או לקשר אינטימי.

מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

(2) מעביד, או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

(3) מעביד, 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.

לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעביד או הממונה מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

ב. תלונת סרק/תביעת סרק.

הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהווה עבירת משמעת חמורה.

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה א' (2) או (3) – יוכלו המעביד 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 המעביד;

דוגמאות:

מוסד להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד;

מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

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, ולעניין התנכלות – גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988).
- 1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;
- 2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורה

- הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליהן צפוי המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.
- תהליך משמעת מתקיים בנוסף להליך הפלילי או האזרחי.

חלק ג': מדיניות שירות המדינה ואחריות

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות שירות המדינה

- הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות ושירות המדינה. בשירות המדינה נקבע כבר בשנת 1988 כי הטרדה מינית הינה עבירת משמעת.

8. אחריות המעביד

- א. נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:
- 1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה חלק ד');;
- 2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שהובאו לידיעתו (ראה חלק ו');;
- 3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה חלק ו').
- ב. לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

- א. שירות המדינה דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, לרבות עובדי קבלן כוח אדם (תקנה 1) וכן על עובד חיצוני, המועסק בפועל במשרד הממשלתי, אם באמצעות גוף אחר ואם בכל דרך אחרת (להלן: "עובד חוץ"), להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- ב. שירות המדינה דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- ג. פעולות הסברה והדרכה: שירות המדינה דורש מכל ממונה ומכל עובד, לרבות עובדי חוץ, להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין, יאפשר לעובדיו, לרבות עובדי חוץ, להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על-ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה ולאחר מתן אישור של האחראי במשרד ושל הממונה על ההדרכה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

- שירות המדינה משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה הוא ועד עובדים במשרד או ביחידת הסמך.

11. קבלת מידע, וממי

- א. עובד לרבות עובדי חוץ זכאי –
- 1) בהתאם לתקנות – לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם -
 - חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח – 1998;
 - הוראות תקנות שירות המדינה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
 - 2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראיות לעניין זה, כמפורסם על לוחות המודעות.

חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

12.

- א. אם הנך סבור שהטרידו אותך מינית או שהתנכלו לך, פתוחות לפניך שלוש אפשרויות לפי החוק:
- 1) טיפול במסגרת מקום העבודה: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה לאחראית על הטרדה מינית; ההליך לעניין זה מפורטת בחלק ו'.
 - 2) הליך פלילי: הנפגע יכול הגיש תלונה במשטרה.
 - 3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) נגד - המטריד או המתנכל בעצמו, ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם נגד המעביד (ראה סעיף 8 לעניין אחריות המעביד)
- ב. מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?
- 1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים לעיל.
 - 2) המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו' סעיף 18 (ד))

חלק ו': הליך תלונה וטיפול אצל המעביד

13.

- מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?
- התלונה יכולה להיות מוגשת על-ידי אחד מאלה:
- 1) עובד, לרבות עובד חוץ שטוען כי מעסיק ממונה או עובד אחר, לרבות עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
 - 2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו, לרבות עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה;
 - 3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) – במקרה זה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

14.

בפני מי מתלוננים?

- א. תלונה יש להגיש לאחראית כאמור בסעיף 12 (א.1) לעיל.
- ב. אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומה של האחראית (נשיא המרכז האקדמי).

ג. אם הנילון היה עובד חוץ המועסק בפועל במכללה תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם המרכז האקדמי, ואם מועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלן או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ. יודיע על כך, למתלונן.

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- (1) פרטי זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- (2) מקום האירוע;
- (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית – אחד מאלה:
- (4) א. האם המוטרת הראה למטריד שהתנהגות 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;
- (2) המתלונן או מי שהגיש את התלונה מטעמו יחתום על רישום 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. אחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

ג. אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור, תעביר את הבירור לנשיא האקדמיה.

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 אחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;

2) לא תשאל אחראית שאלות בקשר לעבר המיני של המתלונן 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.

1. האחראית והמכללה מחויבים להגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה* כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר תפעל המכללה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין.

2. בתום בירור התלונה תגיש האחראית לנשיא המכללה, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות עניין כל אחד המעניינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו- (ד).

3. היה והנילון עובד חוץ המועסק בפועל במרכז האקדמי, תגיש האחראית את סיכומה, בו זמנית לקבלן כוח האדם או למעסיקו הפורמלי של עובד החוץ ולנשיא המרכז האקדמי..

4. נודע להנהלת המרכז האקדמי על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה; ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, תעביר את המקרה לבירורה של האחראית; הועבר מקרה כאמור לבירורה של האחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים. היה והמתלונן חזר בו מתלונתו, תברר האחראית גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול ראש המכללה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

א. קיבל נשיא המרכז האקדמי את סיכומה והמלצותיה של האחראית לפי סעיף 17 (ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כל אחד מאלה:

1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה, הרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה. הכל כדי למנוע הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;

2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי חוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג (1963);

3) אי נקיטת צעד כלשהו.

* המונח "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "ענייני עבודה"; קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה הכשרה או השתלמות מקצועית, פירטים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה עבודה.

- ב. נשיא המרכז האקדמי יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן 18(א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כן יאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.
- ג. נשיא המרכז האקדמי רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן 18(א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית.
- ד. על אף האמור בסעיף זה, רשאי נשיא המרכז האקדמי לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה; עשה כן -
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית;
 - (2) כל עוד לא יסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 17 (ו);
 - (3) בתום ההליכים יקבל ראש המכללה החלטה לפי סעיף קטן (א).
- ה. היה והנילון עובד חוץ המועסק בפועל במרכז האקדמי, רשאים נשיא המכללה וקבלן כוח האדם או המעסיק הפורמלי של עובד החוץ להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולו או חלקן.

חלק ז': שונות

19. **עובד חוץ המועסק בפועל במרכז האקדמי**
- א. לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם או כל עובד חיצוני המועסק בפועל במרכז האקדמי, אם באמצעות גוף אחר ואם בכל דרך אחרת (לעיל: "עובד חוץ") מועסק בפועל במשרד (מעסיק בפועל).
- (1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד חוץ;
 - (2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל. לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ראה סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות, שמבצע עובד חוץ המועסק אצלו.
- ב. הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14 (ג), 17 (ח) ו-18 (ה) לתקנון זה.
20. **משמעת**
- הטרדה מינית והתנכלות, לרבות תלונת/תביעת שווא על הטרדה מינית או התנכלות, מהווים עבירות משמעת חמורות ויחולו עליהם הסדרי המשמעת הנהוגים במרכז האקדמי לעיצוב ולחינוך ויצו חיפה.