

## תקנון על פי החוק למניעת הטרדה מינית

### נוהל למניעת הטרדה מינית באקדמיה

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 על רקע מיני פוגעות ביחסי העבודה, עומדות בניגוד למדיניות האקדמיה, והאקדמיה לא תשלים עמן.

מטרת נוהל זה, להבטיח כי האקדמיה תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

כל האמור בתקנון זה בלשון זכר חל על בני שני המינים.

### חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

#### *1. מהי הטרדה מינית?*

הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה. על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות ואלה הן:

- (1) **סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.** לדוגמה: מרצה/מתרגל המאיים לפגוע בציוניה של סטודנטית אם תסרב לקיים אתו יחסי מין.
- (2) **מעשה מגונה.** לדוגמה: מרצה הנוגע בסטודנטית לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
- (3) **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.**
- (4) **התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.**
- (5) **התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.**

במקרים הבאים יהוו המעשים המתוארים בסעיפים 3 ו-4 לעיל הטרדה מינית, גם אם המוטרד לא הראה שאינו מעוניין בהם:

- ניצול של יחסי מרות בעבודה. לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
- ניצול של יחסי מרות בלימודים כלפי תלמיד או סטודנט הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם.

#### **אי הסכמה**

ככלל, אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. **אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.**

חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

- סחיטה (פסקה (1)(1) לעיל);
- התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (1)(5) לעיל);
- ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטרד (לגבי המעשים בפסקאות (1), (3) ו-(4) לעיל);
- ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (1), (3) ו-(4) לעיל);
- ניצול של יחסי מרות בלימודים כלפי תלמיד או סטודנט במוסד המקנה השכלה לבוגרים (לגבי מעשים בפסקאות (1), (3) ו-(4) לעיל);

## 2. מה אינו הטרדה?

למרות שהמחוקק ניסה להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתימדי יוותר תחום אפור. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית אינו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

## 3. מהי התנכלות?

כאשר המעשה מתבצע במסגרת הלימודים או יחסי העבודה, התנכלות היא כל אחד מאלה:

(1) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה, ו/או עובד האקדמיה או ממונה מטעמה הפוגע בתלמיד או במי שמנסה להתקבל ללימודים באקדמיה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. 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.

### דוגמאות:

מרצה הפוגע בציוניה של סטודנטית עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני; מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

(2) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה ו/או בתלמיד או במי שמנסה להתקבל ללימודים - 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 ו/או בתלמיד או במי שמנסה להתקבל ללימודים - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר או לתלמיד ו/או סיוע של תלמיד לתלמיד אחר או עובד בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

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

## 4. מהי מסגרת יחסי עבודה?

הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מנסיבות אלה:

- (1) באקדמיה.
- (2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם האקדמיה. דוגמאות: אולם שבו מציגה האקדמיה תערוכה; מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם האקדמיה; מקום בו מתקיימת מסיבה ו/או אירוע מטעם האקדמיה לעובדיה או לתלמידים;
- (3) כל מקום אחר תוך כדי עבודה או לימודים או תוך ניצול מרות בלימודים או ביחסי עבודה.

## 5. מושגים

"נפגע" – אדם הטוען כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית ו/או התנכלות כמשמעותן בחוק, במסגרת הלימודים או העבודה.

"נילון" – מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו עובד אקדמי, עובד מינהלי (לרבות עובד של קבלן כוח אדם) או תלמיד, והוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות.

"נציב תלונות" – נציב התלונות לענייני הטרדה מינית.

"ממונה" – ראשי מחלקות, ראשי יחידות אקדמיות, מנהלי יחידות מינהליות, נשיא האקדמיה, משנה לנשיא האקדמיה לעניינים אקדמיים, מנכ"ל האקדמיה ודקנית הסטודנטים.

"עובד אקדמי" – מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין האקדמיה יחסי עובד ומעביד על פי הסכם העבודה של הסגל האקדמי, לרבות פרויקטורים, מרצים אורחים ומורים המועסקים בחברות הנותנות שירותי הוראה באקדמיה.

"עובד מינהלי" – מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין האקדמיה יחסי עובד ומעביד על פי הסכם העבודה עם הסגל המינהלי, כולל בעלי חוזים אישיים. וכן, כל מי

- שפועל מטעם האקדמיה ובשמה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה, לרבות עובד קבלן כוח אדם.
- "קובל / תובע"** – הקובל או התובע על פי תקנון המשמעת, החל על תלמידי האקדמיה ועובדי האקדמיה, לפי העניין.
- "תלמיד"** – מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה:
1. נרשם ללימודים באקדמיה ונתקבל על ידה כתלמיד, לרבות בתוכניות לימוד מיוחדות, מעת הגשת בקשת הרשמה לאקדמיה וכל עוד הוא רשום כתלמיד, כולל בחופשות לימודים.
  2. הגיש מועמדותו להתקבל כתלמיד ובקשתו נדחתה, מעת הגשת המועמדות ועד קבלת הודעת הדחייה.
  3. סיים לימודיו, אך טרם קיבל תעודה.
- "תקנון המשמעת"** – תקנון המשמעת החל על הנילון לפי השתייכותו, דהיינו:
1. תקנון המשמעת של חברי הסגל האקדמי (פרק ה' בהסכם העבודה של הסגל האקדמי) – לגבי נילון שהוא עובד אקדמי.
  2. תקנון המשמעת של העובדים המינהליים (פרק ח' בהסכם העבודה של הסגל המינהלי) – לגבי נילון שהוא עובד מינהלי.
  3. תקנון משמעת הסטודנטים – לגבי נילון שהוא תלמיד.
- "רשויות המשמעת"** – כפי שהן מוגדרות בכל אחד מתקוני המשמעת. לגבי נילון שהנו תלמיד, רשות המשמעת היא וועדת המשמעת העליונה.

### **חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות**

- 6. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות**
- הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים. הטרדה מינית והתנכלות מהוות:
- **עבירה פלילית**, היכולה לגרום למאסרו של המטריד ו/או המתנכל, או לחיבו בקנס;
  - **עוולה אזרחית**, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים מהמטריד ו/או המתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעביד של אלה.
- 7. הטרדה מינית והתנכלות – עבירות משמעת**
- הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שבגינן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

### **חלק ג': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?**

- 8. דרכי פעולה הפתוחות בפני אדם שהוטרד מינית או שהתנכלו לו**
- אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:**
- (1) **טיפול באחריות האקדמיה:** אם הטרדה ו/או ההתנכלות התבצעה במסגרת הלימודים או יחסי העבודה באקדמיה, הנפגע יכול להגיש תלונה באקדמיה. הפרוצדורה לענין זה מפורטת בסעיפים 9-12 להלן.
  - (2) **הליך פלילי:** הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
  - (3) **הליך אזרחי:** הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט נגד המטריד או המתנכל בעצמו ואם הוא טוען שהאקדמיה אחראית, גם כנגד האקדמיה.
- מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?
1. נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

2. האקדמיה יכולה להחליט כיצד ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותה (פירוט לעניין זה נמצא בסעיף 19.6 להלן).

### **מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?**

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- (1) עובד שטוען כי עובד אחר, ממונה או תלמיד הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
- (2) תלמיד הטוען כי עובד של האקדמיה, ממונה או תלמיד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
- (3) אדם אחר שטוען כי עובד של האקדמיה או ממונה מטעמה או תלמיד הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
- (4) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1), (2), (3) - במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

### **בפני מי מתלוננים?**

- 8.1 תלונה יש להגיש לאחת מהנציבות. אם הנציב הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לנציב השני.
- 8.2 אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל האקדמיה תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לנציב התלונות. אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לנציב התלונות, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

### **9. תוכן התלונה**

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- מקום האירוע;

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

- א. האם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
- ב. האם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכד'.

### **10. אופן הגשת התלונה**

- 10.1 תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות באקדמיה יש להפנות לנציב התלונות, כל ממונה אשר נודע לו, בכל דרך שהיא על ביצוע הטרדה מינית או התנכלות יעביר את המקרה לבירור של הנציב.
- 10.2 התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל פה על ידי הנפגע עצמו או מי מטעמו. הוגשה תלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי הנציב, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. הנציב ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.
- 10.3 רישומי הנציב הינם פנימיים ולא יועברו לאחרים.
- 10.4 הייתה לנציב נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לנציב השני.

### **חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות**

הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות האקדמיה, הטרדה מינית והתנכלות פוגעות בלימודים, ביחסי העבודה באקדמיה, ועומדות בניגוד למדיניות האקדמיה והיא לא תשלים עמן.

האקדמיה דורשת מכל עובד ומכל תלמיד להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור.

האקדמיה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת הלימודים ויחסי העבודה.

**11. מינוי נציב תלונות**

נציב התלונות ממונה על ידי נשיא האקדמיה לתקופה של 3 שנים לפי התקנות. ככל שניתן ימנה הנשיא אישה לתפקיד זה. נציב התלונות יהיה עובד אקדמי או מינהלי בכיר של האקדמיה.

**12. תפקידי הנציב**

- |      |  |
|------|--|
| 12.1 | לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית באקדמיה והטיפול בהן. |
| 12.2 | לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.                   |
| 12.3 | לברר כל תלונה בנוגע להטרדה מינית או התנכלות.                           |
| 12.4 | להמליץ לרשויות האקדמיה על אופן הטיפול בתלונה.                          |
| 12.5 | להורות על נקיטת סעדי ביניים כאמור בסעיף 21 לנהל זה.                    |
| 12.6 | להפנות את הנפגע, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר.           |

**13. בירור התלונה**

- |      |   |
|------|---|
| 13.1 | הנציב יידע את המתלון באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק וכן יודיע למתלון כי הטרדה מינית מהווה עבירה פלילית ועוולה אזרחית וכי באפשרותו, ללא קשר להליך המשמעותי, להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית.   |
| 13.2 | הנציב, אשר לו דווח על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח בהליכי בירור התלונה.   |
| 13.3 | במהלך חקירת התלונה יזמן הנציב את הנילון, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.   |
| 13.4 | לצורך חקירת התלונה רשאי הנציב להזמין כל עובד, תלמיד או כל אדם אחר למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. סירוב להיענות לבקשת הנציב כאמור יחשב לעבירת משמעת.   |
| 13.5 | הנציב רשאי להסתייע בכל גורם באקדמיה, לרבות שירותי הייעוץ והיועץ המשפטי, לצורך בירור התלונה.   |
| 13.6 | הנציב יקיים את החקירה ברציפות עד להשלמתה, ביעילות וללא דיחוי, תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של הנפגע, המתלון, הנילון והעדים. בין היתר –   |
|      | - לא יגלה הנציב מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;  |
|      | - לא ישאל הנציב שאלות בקשר לעבר המיני של מתלון שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלון כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם הנציב סבור, שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.  |
| 13.7 | האקדמיה תגן על המתלון, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני לימודים או עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת הלימודים או יחסי העבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה. בין היתר תפעל האקדמיה להרחקת הנילון מהמתלון, ככל שניתן, וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין.  |
| 13.8 | נודע לממונה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת הלימודים או יחסי העבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלון חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של הנציב. הועבר מקרה כאמור לבירור של הנציב או נודע לנציב על מקרה כאמור, יקיים הנציב, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלון חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה. |
| 13.9 | הנציב לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, ויעביר את הטיפול בתלונה כזו לממלא מקומו.   |

## 14. החלטת הנציב

בתום בירור התלונה יחליט הנציב לפעול כדלקמן –

- 14.1 להעביר את הטיפול בתלונה להליך משמעותי:
- 14.1.1 החליט הנציב על העברת הטיפול להליך משמעותי, יעביר הנציב לקובל / התובע הנוגע בדבר את כל החומר הרלוונטי לתלונה, לרבות:
- התלונה ונספחיה (אם הוגשה בכתב) ואם הוגשה בעל פה – רישום התלונה.
  - תגובת הנילון.
  - תרשומות שערך הנציב במהלך חקירתו והמלצותיו לטיפול.
  - פירוט של אמצעי הביניים שננקטו – אם ננקטו.
- 14.1.2 הקובל / התובע יפתח בהליכי משמעת תוך 30 יום ממועד קבלת החלטת הנציב. במידת הצורך יסייע הנציב לתובע בהכנת התיק.
- 14.2 לגנוז את התלונה: מקום שהנציב סבור שאין ממש בתלונה, או מקום שכתוצאה מהחקירה או במהלכה יחליט המתלון או הנפגע כי אין מקום לתלונתו והוא יבטלה.
- 14.2.1 סבר הנציב כי הוגשה תלונה שלא בתום לב ומתוך מניעים פסולים, רשאי הוא להמליץ על העמדתו לדין משמעותי של המתלון.
- 14.2.2 על החלטה בדבר גניזת התלונה ישלח הנציב לנפגע ולמתלון הודעה בכתב וכן למבקר הפנים.
- 14.2.3 על החלטת הנציב לגנוז את התלונה רשאים המתלון והנפגע לערער תוך 30 יום לנשיא האקדמיה.
- 14.2.4 במקרה של גניזת התלונה, יורה הנציב על העברת כל המסמכים לתיק סודי שיוחזק בארכיב הכללי. בתיק האישי של הנילון לא ישמר כל תיעוד, למעט במקרים בהם החליט הנציב אחרת מטעמים שירשמו. הנציב יודיע לנילון על החלטתו כאמור. הנילון רשאי לערער על החלטה בפני נשיא האקדמיה, והחלטתו תהיה סופית.
- 14.3 להמליץ בפני נשיא האקדמיה לפי העניין, על מתן הוראות למעורבים במקרה וכן נקיטת צעדים כדי למנוע הישנות המקרה או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלון או לנפגע.
- 14.4 הנציב יודיע על החלטתו, בכתב, לנפגע למתלון ולנילון ויאפשר להם לעיין בסיכומיו ובהמלצותיו.
- 14.5 הנציב רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת בכתב על כך לנפגע, למתלון ולנילון.
- 14.6 על אף האמור לעיל רשאי הנציב לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה. עשה כן הנציב, ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך לנפגע, למתלון ולנילון.
- 14.7 כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, האקדמיה תמשיך לפעול כאמור בסעיף 17.7 לעיל.
- 14.8 היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל האקדמיה רשאים האקדמיה וקבלן כוח האדם להסכים מי ביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

**15. ההליך המשמעותי**

- 15.1 עם פתיחת ההליך משמעותי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעות החל עליו ובלבד שההליך יקיים בפני מוטב.
- 15.2 הדיון בהליך המשמעותי יתנהל בדלתיים סגורות. לא יפורסם כל פרט מזהה אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי, לרבות פסק הדין, אלא אם יורה בית הדין אחרת.
- 15.3 הורשע נילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות, ייגזר עליו עונש מהעונשים הקבועים בתקנון המשמעות.

**16. סעדי ביניים**

- 16.1 הנציב, בתיאום עם הרשויות המוסמכות באקדמיה, מוסמך להורות על נקיטת סעדי ביניים שמטרתם להביא להפרדה בין הנילון לנפגע, באופן שמחד תינתן הגנה לנפגע ומאידך לא יפגעו הלימודים ו/או יחסי העבודה באקדמיה. סמכות הנציב משתרעת על התקופה שממועד הגשת התלונה ועד להעברת התלונה לבית הדין המשמעותי.
- 16.2 עם פתיחת ההליך המשמעותי, מוענקת הסמכות להורות על נקיטת הליכי ביניים ליושב בדיון.
- 16.3 בתלונות על מקרי הטרדה חמורים, רשאי הנציב להמליץ בפני הרשויות המוסמכות באקדמיה על השעיית הנילון מעבודתו או העברתו לתפקיד אחר או ליחידה אחרת – כשמדובר בעובד או השעיה מלימודים – כשמדובר בתלמיד.

**חלק ה': שונות****17. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל האקדמיה**

- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל האקדמיה (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 "מעביד" כולל גם את האקדמיה.
- לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 10.2 ו-19.8 לתקנון זה.

**18. קבלת מידע, וממי**

- עובד, ממונה ותלמיד זכאים לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
  - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998;
  - הוראות משמעות של האקדמיה לענין הטרדה מינית והתנכלות.
- לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של האקדמיה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- עובד ותלמיד יוכלו לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהנציבות, התקנון יתפרסם בספריית בצלאל ובאתר האינטרנט: [www.bezalel.ac.il](http://www.bezalel.ac.il).

### 19. פעולות הסברה, הדרכה וחינוך

האקדמיה תקיים פעילות הסברה, לרבות ימי עיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה מינית והדרכים למניעתה. כן תפרסם האקדמיה בקמפוס במודעות ובפרסומות לתלמידים את זהותם של הנציבות ודרכי הפנייה אליהן, ותביא לידיעת הממונים העובדים והתלמידים את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות ואת חובת האקדמיה על פי החוק למניעת הטרדה מינית.

### 20. שמירה על סודיות

האקדמיה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנפגעים, והנילונים ככל האפשר, ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין כגון: חובת האקדמיה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינם.

### 21. הוראות תקנון המשמעת לעניין הטרדה מינית והתנכלות

- |      |  |
|------|--|
| 21.1 | הטרדה מינית מהווה עבירה על הסעיף הבא בהסכם העבודה של הסגל המינהלי: פרק ח', סעיף 1 (ו').      |
| 21.2 | הטרדה מינית מהווה עבירה על הסעיפים הבאים בהסכם העבודה של הסגל האקדמי: פרק ה', סעיפים ה', ו'. |
| 21.3 | הטרדה מינית מהווה עבירה על סעיפים 3.9 ו- 3.10 בתקנון משמעת הסטודנטים.                        |

### 22. במידה וקיימת סתירה בין נוהל זה לבין הוראות תקנון המשמעת יגברו הוראות נוהל זה.

### 23. תקנון זה בא להוסיף על הוראות כל חוק ולא לגרוע מהן.