

## תקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998

### מבוא

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. המרכז האקדמי שלם בע"מ (חל"צ) (להלן - "המרכז") מחויב ליצירת סביבה שבה ישנם יחסי כבוד הדדי והגינות כלפי עובדיו, הסטודנטים וכל מי שנמצא עימו בקשרים במסגרת העבודה. המרכז רואה בחומרה רבה כל התנהגות של הטרדה מינית ויעשה ככל שביכולתו למנוע התנהגות זו.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזיקין מאז כניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 בספטמבר 1998.

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, מהוות עבירות משמעת, ועומדות בניגוד למדיניות המרכז.

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

נוהל זה מתייחס לכל עובדי המרכז והלומדים בו, לרבות סגל אקדמי, סגל מנהלי וסטודנטים. מטעמי נוחות התקנון מנוסח בלשון זכר ונקבה לסירוגין. בכל מקום בו מוזכר המנכ"ל בתקנון זה, הכוונה היא למשנה לנשיא לעניינים אקדמיים במרכז.

### תקנון זה כולל:

חלק	סעיפים
א'	4-1 מהן הטרדה מינית והתנכלות ("מסגרת יחסי עבודה" "מסגרת לימודים")
ב'	5 התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין)
ג'	7-6 מדיניות המרכז ואחריותו
ד'	9-8 מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	10 מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	16-11 הליך תלונה אצל האחראית למניעת הטרדה מינית וטיפול באחריות המרכז
ז'	17 שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19)

### **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 חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) **סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.**

לדוגמא: מנהל המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין. מרצה המבטיח

לסטודנטית ציון מיטיב בקורס אם תנהל איתו מערכת יחסים בעלת אופי מיני.

- (2) **מעשה מגונה.**  
 לדוגמא: עובד או מנהל הנוגע בעובדת 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.**  
 ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:  
 i. יחסי מרות בעבודה.  
 לדוגמא: מנהל המציע הצעות חוזרות בעלות אופי מיני למזכירה הכפופה לו, אף אם אינה מראה אי הסכמה.  
 ii. לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;  
 לדוגמא: מרצה המציע הצעות חוזרות בעלות אופי מיני לסטודנטית.  
 iii. ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.
- (4) **התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.**  
 לדוגמא: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.  
 ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפיסקה (3) לעיל.
- (5) **התייחסות מבזה או משפילה למינו, מיניותו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.**
- (6) **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום, ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:**  
 (א) הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרתו;  
 (ב) הפרסום נעשה למטרה כשרה;  
 (ג) יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;  
 בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם;
- (ג) בנוסף, הטרדה מינית הינה גם ניצול יחסי מרות בין בכיר לכפופה במסגרתם מנצל הבכיר את עמדתו לשם קיומם של יחסי מין בין הצדדים. לעניין זה קבעו בתי המשפט חזקה לפיה בכל מקרה של קיום מערכת יחסים מינית בין צדדים ביניהם קיימים יחסי עבודה במסגרתם יש פערי כוחות, יעבור הנטל לבכיר להוכיח שלא ניצל את מרותו לשם השגת מערכת היחסים המינית.

המרכז קבע כי בכל מקרה של קיום מערכת יחסים מינית בין שני עובדים, או בין מרצה לסטודנט, על העובד הבכיר מבין השניים לדווח באופן מיידי להנהלה על קיומה של מערכת היחסים. כן מבהיר המרכז כי בנסיבות של מערכת יחסים בין עובד לסטודנט, או בין עובדים שאינם באותה דרגה, יפעל המרכז להפסקת עבודתו המיידית של הבכיר. המרכז קבע הוראה זו

לאחר שיקול דעת ובשים לב למאפיינים הייחודיים ללימודים ועבודה במרכז, ויפעל בהתאם בכל המקרים. אי דיווח כאמור יהווה עבירת משמעת.

(ד) אי הסכמה

(1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

- סחיטה (פיסקה (ב)(1) לעיל);
  - מעשים מגונים (פיסקה (ב)(2) לעיל);
  - התייחסות מבזה או משפילה (פיסקה (ב)(5) לעיל);
  - ניצול של יחסי מרות בעבודה או בלימודים בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפיסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
- יצוין כי קיימים סוגים נוספים של יחסים מיוחדים בהם אין צורך להראות אי הסכמה, המפורטים בסעיף 3(6) לחוק.
- (2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים לאדם סביר.

## 2. מה אינו 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 חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית. המרכז ממליץ, עם זאת, לעובדיו להמנע מכל מעשה גבולי שכזה שעשוי להתפרש על ידי עובד אחר כפוגעני, אף אם אינו עולה כדי הטרדה מינית, ותוך שימת לב לתפיסות העולם הערכיות של המרכז.

## 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 או לימודים:

(1) מנהל פוגע בעובד או בדורש עבודה או בסטודנט או מי שמנסה להתקבל כסטודנט — כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית או תלונה על הטרדה מינית (בין אם הנפגע הוא המוטריד עצמו או עד שהעיד לטובתו או חבר לעבודה שסייע למוטריד).

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:

מנהל המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני;

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

מרצה הנותן ציון נמוך לסטודנטית עקב התנגדותה להתייחסותו למיניותה.

(2) מנהל פוגע בעובד או בדורש עבודה, או בסטודנט או במי שמנסה להתקבל כסטודנט — כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

(3) מנהל פוגע בעובד או בדורש עבודה — כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

לדוגמא: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המנהל מרע את תנאי העבודה שלה בשל כך.

#### 4. מהי "מסגרת יחסי עבודה" ו"מסגרת לימודים"?

- (1) במרכז.
- (2) בכל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המרכז. לדוגמה: אולם שבו מציגים המרכז ועובדיו תערוכה של מוצרי המרכז; מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המרכז; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המרכז לעובדיו; סיור לימודי מטעם המרכז.
- (3) תוך כדי העבודה או הלימודים (לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה).
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.

#### 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-1998) -
  - (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.
  - (3) עבירות משמעת שבגינן עשוי המטריד לעמוד לדין משמעת במסגרת המרכז.

#### חלק ג': מדיניות המרכז ואחריותו

##### 6. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המרכז

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והלימודים, ועומדות בניגוד למדיניות המרכז.

##### 7. אחריות המרכז

- (א) החוק מטיל על המרכז אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו, מנהליו והמרצים בו, במסגרת יחסי עבודה או לימודים; המרכז נוקט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:
  - (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ד');
    - (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שנודע לו עליהן (ר' חלק ו').
    - (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ו').
  - (ב) לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או מנהל מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

### חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

#### 8. צעדי מנע

- (א) המרכז דורש מכל מנהל, מכל מרצה, מכל סטודנט ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה או לימודים ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המרכז, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) המרכז דורש מכל מנהל ומרצה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה או לימודים.
- (ג) המרכז דורש מכל עובד המנהל מערכת יחסים מינית עם עובד אחר או עם סטודנט לדורו למנהלו לאלתר על קיומה של מערכת היחסים.
- כן מבהיר המרכז כי בנסיבות של מערכת יחסים בין עובד לסטודנט, או בין עובדים שאינם באותה דרגה, יפעל המרכז להפסקת עבודתו המיידית של הבכיר. המרכז קבע הוראה זו לאחר שיקול דעת ובשים לב למאפיינים הייחודיים ללימודים ועבודה במרכז, ויפעל בהתאם בכל המקרים. אי דיווח כאמור יהווה עבירת משמעת.
- (ד) המרכז יקיים פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות אחת לשנה לפחות; פעולות כאמור יכול שייעשו באמצעי טכנולוגי כגון לומדה ממוחשבת; המרכז דורש מכל מנהל, מרצה, סטודנט ועובד להשתתף בפעולות הדרכה אלו.

#### 9. קבלת מידע

- (א) עובד זכאי 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;
- (2) לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לענין זה:
- הגב' שרון ובר, טלפון: 02-5605517.

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

10. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
- (1) טיפול באחריות המרכז: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת יחסי עבודה או לימודים, הנפגע יכול להגיש תלונה במרכז; הפרוצדורה לענין זה מפורטת בחלק ו'.
- (2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
- (3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שבע שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד -  
המטריד או המתנכל בעצמו;
- ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 7 לענין אחריות המעביד).
- (ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?  
נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליוזם אחד או יותר מההליכים האמורים.

### חלק ו': הליך תלונה אצל המרכז וטיפול באחריות המרכז

#### 11. מי יכול להגיש תלונה, ובאלו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- (1) עובד שטוען כי עובד אחר, ממונה או תלמיד הטריד אותו מיניית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
- (2) תלמיד הטוען כי עובד של המרכז או תלמיד אחר הטריד אותו מיניית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
- (3) אדם אחר שטוען כי עובד של המרכז או ממונה מטעמה או תלמיד במרכז הטריד אותו מיניית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.
- (4) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1), (2), (3).

#### 12. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראית למניעת הטרדה מינית- גב' שרון וובר אשר תפקידה סמנכ"לית משאבי אנוש, מס' טלפון בעבודה 02-5605517, דוא"ל:

[sharonw@shalem.ac.il](mailto:sharonw@shalem.ac.il)

האחראית תמונה על ידי נשיא המרכז ותעבור הכשרה של לפחות 18 שעות בתחום מניעת הטרדה המינית.

(ב) אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליה ("הנילונה") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלאת מקום האחראית. בהעדרן תוגש התלונה למנכ"ל. (אם הוגשה תלונה למנכ"ל כאמור, הוא יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמורה לפעול אחראית).

(ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במרכז-

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

#### 13. תוכן התלונה:

התלונה תכלול את תיאור המקרה, ומומלץ כי תכלול פרטים כדלקמן:

- (1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- (2) מקום האירוע;
- (3) 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'.

#### 14. 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 שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את

תוכן הדברים ;

(3) האחראית תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

## 15. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראית —

- (1) תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 10 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 בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לממלאת מקום האחראית ובהעדרה - למנכ"ל; אם האחראית העבירה את הטיפול למנכ"ל כאמור, יפעל המנכ"ל כפי שאמורה לפעול אחראית בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
- (ד) בירור התלונה ייעשה בייעילות 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 מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפיסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

הצדדים והעדים יונחו אף הם לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא להעביר כל מידע בקשר עם התלונה לצד ג' כלשהו, אלא ככל שהוא נחוץ לשם בירור התלונה או לשם מיצוי זכויותיו החוקיות של מי מהצדדים.

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

(ז) בתום בירור התלונה תגיש האחראית למנכ"ל, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 16(א) ו-(ד).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במרכז, תגיש האחראית את סיכומה לקבלן ולמרכז.

(ט) נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של האחראית; לעניין זה אחריותו של כל מנהל במרכז וכל מרצה בו להעביר מידע כאמור לידי האחראית ללא דיחוי; הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

## 16. טיפול המרכז במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל המנכ"ל את סיכומה והמלצותיה של האחראית לפי סעיף 17(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך

תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה :

- (1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ולימודים והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה או לימודים- לרבות נקיטת אמצעי משמעת עד כדי פיטוריו של העובד המטריד ושליחת פיצויי הפיטורים שלו, או הרחקתו של הסטודנט המטריד ממסגרת הלימודים, הכל לפי הוראות תקנון המשמעת החל במרכז, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות ;
- (2) אי נקיטת צעד כלשהו.
- (ב) המנכ"ל יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן 4(א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כן יאפשר המנכ"ל למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.
- (ג) המנכ"ל רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה ותמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי המנכ"ל לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המנכ"ל -
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית;
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המנכ"ל לפי הוראות סעיף 15(ו);
- (3) בתום ההליכים יקבל המנכ"ל החלטה לפי סעיף קטן(א).
- (ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במרכז, רשאים המנכ"ל והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

## שונות

17. המרכז מעביר דיווחים שנתיים לרשות לקידום מעמד האשה ולוועדה לקידום מעמד האשה ושוויון מגדרי בכנסת אודות הפעולות השונות שנקט המרכז למניעת הטרדה מינית, וכן מספר התלונות שהוגשו בשל הטרדה מינית ואופן הטיפול בהן. בדו"ח לא מפורטים פרטים המאפשרים זיהויים של הנילון או המתלונן ואנשים אחרים הקשורים בתלונה.
18. במרכז קיימים שירותי יעוץ פסיכולוגי, ומתלונן המעוניין בהם מוזמן לפנות לאחראית כמפורט בתקנון זה או למינהל הסטודנטים, לשם קבלת הפניה בהתאם.



