

תקנון המכללה למניעת הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני

* מסמך זה נוקט בלשון זכר מטעמי נוחות, ויש לקרוא בכל מקום גם בלשון נקבה

כללי

עזריאלי מכללה אקדמית להנדסה ירושלים, פועלת לפיתוח סביבת לימודים ועבודה מכבדת, בטוחה וחופשית מהטרדה מינית או מהתנכלות שמקורה בהטרדה מינית. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. כמו כן, הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ובמרקם היחסים מרצה-סטודנט/ית (או סטודנט-סטודנטית), הן עומדות בניגוד למדיניות המכללה והיא לא תשלים עמן. המכללה תנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילותה, כמפורט בתקנון זה, ותטפל ביעילות בהטרדה או בהתנכלות שידעה עליהן.

החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998 נכנס לתוקפו ביום 20.9.1998, ומתאריך זה הטרדה מינית והתנכלות מהוות מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזיקין.

מטרתו של תקנון זה היא להבטיח שהמכללה תהיה מקום חופשי מתופעות פסולות של הטרדה מינית ו/או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, ולהבהיר את עיקרי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות שתוקנו על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים.

האחראית הממונה מטעם המכללה למניעת הטרדה מינית ולטיפול בתלונות על רקע הטרדה מינית היא גבי ענת חן, טלפון: 02-6588035, באמצעות הדוא"ל: anatch@jce.ac.il. ניתן לפנות ולתאם פגישה אישית, פנים אל פנים.

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית בעבודה

חלק ג': מדיניות המכללה ואחריותה

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות בעזריאלי מכללה אקדמית להנדסה ירושלים

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

חלק ו': הליך הגשת תלונה במכללה והטיפול בה

חלק ז': שונות

חלק ח': איסור לקיים יחסים אינטימיים בין מי שמתקיימים ביניהם קשרי סמכות וכפיפות

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

(א) על אף שברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה כלפי גבר או כלפי אישה, והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה [1];

(ב) על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא מסרבת לקיים אתו יחסי מין; מרצה המאיים על סטודנטית שאם לא תיכנע לדרישותיו המיניות יכשיל אותה.

2. מעשה מגונה.

לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או חושף את עצמו בפניה בלא הסכמתה; מרצה או סטודנט החושף את עצמו בפני סטודנט ללא הסכמתו.

3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. אולם אין צורך להראות אי הסכמה על מנת שהמעשה ייחשב כהטרדה מינית במקרה של ניצול יחסי מרות בין מטריד למוטרד בעבודה או בלימודים. יחסי מרות חלים ביחסים בין מרצה לסטודנטית.

לדוגמה: מרצה הפונה אל סטודנטית ומציע בילוי משותף בערב מחוץ למכללה, והוא חוזר על הצעותיו כמה פעמים למרות שהסטודנטית הבהירה שאינה מעוניינת בכך.

4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. אולם אין צורך להראות אי הסכמה על מנת שהמעשה ייחשב כהטרדה מינית במקרה של ניצול יחסי מרות בין מטריד למוטרד בעבודה או בלימודים.

לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר אינו לרוחו.

5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

לדוגמה: מרצה המכנה סטודנט בשמות גנאי בעלי הקשר מיני. במקרים אלו החוק אינו דורש שהאדם שכלפיו הופנתה התייחסות יראה שהדבר מפריע לו.

6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה המתמקד במיניותו של אדם, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

(ג) אי הסכמה

1. ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. חובה זו אינה חלה על הטרדה מינית שמתבטאת בסחיטה, בהתייחסות מבזה או משפילה או תוך ניצול יחסי מרות בעבודה או בלימודים;

2. אי הסכמה באה לידי ביטוי גם במילים וגם בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים;

3. קיים הבדל בין 'אי הסכמה' ל'היעדר עניין'. יש מצבים שבהם אדם מסכים להצעות או להתייחסויות מסוימות בעלות אופי מיני, אך הוא אינו מעוניין בהן.

לדוגמה: סטודנט/ית מסכים/מה לקשר מיני עם מרצה מחשש שאם יסרב/תסרב הוא/היא יוכשל בקורס.

2. מה אינה הטרדה מינית?

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 למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית?

(א) על פי החוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מהמעשים המתוארים להלן, אם הוא מתבצע במסגרת הלימודים או במסגרת יחסי העבודה:

1. מרצה או מי מסגל ההוראה או הסגל המינהלי פוגע בסטודנט/בעובד, כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. אולם 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.

לדוגמה: ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

2. מרצה או מי מסגל ההוראה או הסגל המינהלי פוגע בסטודנט/בעובד, כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה או תביעה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית.

3. מרצה או מי מסגל ההוראה או הסגל המינהלי פוגע בסטודנט/בעובד, כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של סטודנט לסטודנט אחר או סיוע של עובד לעובד אחר בטיפול בתלונה או בתביעה משפטית בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית.

לדוגמה: סטודנטית מסרה עדות על התנכלות כלפי סטודנט אחר, והמרצה או חבר סגל הוראה אחר פוגע בתנאי הלימודים שלה או בציונים שלה בשל כך.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה" / "מסגרת הלימודים"?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות "במסגרת יחסי עבודה" או "במסגרת הלימודים" מתקיימת בכל אחת מחמש הנסיבות להלן:

1. במקום העבודה/במקום הלימודים במכללה;
2. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המכללה, לדוגמה: ישיבות, כנסים מקצועיים, סיורים לימודיים המתקיימים מחוץ למכללה;
3. תוך כדי עבודה/לימודים;
4. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה/ביחסי הלימודים בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה/חבר סגל הוראה).
5. באחד מאמצעי התקשורת המכוונת.

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית

1. הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה מינית הן התנהגויות בלתי חוקיות

(א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים ;

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי החוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998) :

1. עברה פלילית היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס ;
2. עוולה אזרחית שבגינה אפשר להגיש תביעה משפטית. בתביעה כזו אפשר לתבוע פיצוי כספי, וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, ללא חובת הוכחת נזק, וכן סעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל. במקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.

2. הטרדה מינית והתנכלות הן עברות משמעת חמורות

הטרדה מינית והתנכלות המתבצעות על ידי חבר/ת סגל מנהלי, חבר/ת סגל אקדמי או סטודנט/ית במסגרת הפעילות האקדמית, מהוות עברות משמעת חמורות, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להיענש.

חלק ג': מדיניות המכללה ואחריותה

1. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המכללה

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות ביחסי העבודה ובסביבת הלימודים והן עומדות בניגוד למדיניות המכללה והיא לא תשלים עמן ;

2. אחריות המכללה

(א) נוסף על האיסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל על המכללה אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיה ושל ממונים מטעמה.

כמוסד להשכלה גבוהה, המכללה מחויבת כלפי עובדיה ותלמידיה לנקוט אמצעים סבירים משלושה סוגים, כמפורט בתקנון זה :

1. מניעת הטרדה מינית והתנכלות (חלק ד להלן).
 2. טיפול יעיל בהטרדה מינית או בהתנכלות שהמכללה ידעה עליהן (חלק ו להלן).
 3. תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (חלק ו להלן).
- (ב) על-פי החוק, מוסד להשכלה עיונית לבוגרים שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה כלפי תלמידיו יהיה אחראי לעוולה אזרחית על-פי סעיף 6 לחוק.

(ג) מינוי אחראים לבירור תלונה ומינוי ממונה ליישום התקנון (להלן : הממונה").

תפקידו של הממונה וסמכויותיו ייקבעו בהתאם להוראות הדין וכמפורט בתקנון זה, והוא יהיה עצמאי בפעולתו.

(ד) אחריות ראשי יחידות ומחלקות אקדמיות ומינהליות במכללה :

1. ראשי יחידות ומחלקות אחראים לדווח לממונה על כל חשד לביצוע הטרדה מינית ו/או התנכלות אשר נודע להם עליה, ולהושיט לממונה כל סיוע שיידרש לו לטיפול במידע.
2. ראשי יחידות ומחלקות, לרבות בעלי תפקידים ו/או נושאי משרה, לא יטפלו בעצמם בחשדות להטרדה מינית ו/או להתנכלות, זולת אם ביקש מהם המונה לנקוט פעולה.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

1. צעדי מנע

- (א) המכללה דורשת מכל ממונה, חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי וסטודנט במכללה להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת העבודה והפעילות הלימודית במכללה ;
- (ב) המכללה דורשת מכל ממונה, חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי לעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור סביבת לימודים ועבודה בטוחה וללא הטרדה מינית והתנכלות ;
- (ג) המכללה מינתה ממונה מטעמה למניעת הטרדה מינית כדי לפתח דרכים למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת הפעילות הלימודית במכללה ובמסגרת יחסי העבודה ;
- (ד) פעולות הסברה והדרכה : העובדים, המרצים והסטודנטים יידרשו מעת לעת להשתתף בפעולות הדרכה והסברה שיתקיימו מטעם המכללה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן ;
- (ה) ככלל, מפגשי ייעוץ בין מרצים לסטודנטים יתקיימו בקמפוס בחדרי ייעוץ או בחדרי הישיבות במכללה.

2. קבלת מידע

- (א) כל ממונה, מרצה, עובד וסטודנט במכללה זכאי ומוזמן לפנות אל האחראית למניעת הטרדה מינית במכללה ולבקש ממנה לעיין במסמכים המפורטים להלן, ואף לקבל העתק מכל אחד מהם :
 - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק), התשנ"ח-1998 ;
 - תקנון המכללה למניעת הטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) כל ממונה, מרצה, עובד וסטודנט במכללה זכאי לקבל מידע על פעילות ההסברה וההדרכה של המכללה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

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

- (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק :
 1. טיפול באחריות המכללה : אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת הלימודים, הנפגע יכול להגיש תלונה למכללה. הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו' ;
 2. טיפול באחריות המכללה כמעסיק : אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת יחסי העבודה, הנפגע יכול להגיש תלונה למעסיק. הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו' ;

3. הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה ;
4. הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל בבית הדין האזורי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל תוך שלוש שנים ממועד הפגיעה. ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי לפגיעה, הוא יכול להגיש תביעה גם נגד המעסיק.

(ב) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור או ליזום אחד או יותר מההליכים המתוארים לעיל ;
(ג) בלא קשר להחלטת הנפגע אם לפתוח בהליכים משפטיים, בכל מקרה המכללה ממליצה בפני נפגע מהטרדה מינית והתנכלות לפנות אל הממונה למניעת הטרדה מינית במכללה, זאת על מנת לאפשר לה לפעול למניעת הישנות המקרה.

חלק ו': הליך הגשת תלונה במכללה והטיפול בה

1. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(א) אדם שטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו במסגרת פעילות המכללה, בין אם הוא סטודנט, עובד, דורש עבודה, ממונה, עובד של קבלן המוצב לעבודתו במכללה או אדם אחר ;

(ב) אדם אחר, המגיש בשמו של הנפגע תלונה, וטוען כי עובד של המכללה או ממונה מטעמה הטריד מינית או התנכל במסגרת יחסי עבודה או במסגרת הפעילות הלימודית במכללה. במקרה כזה מומלץ להביא ראיה לכך שהנפגע מסכים להגשת התלונה (למשל מכתב חתום על ידי המוטרד).

2. בפני מי מתלוננים?

תלונה יש להגיש לאחראית על מניעת הטרדה מינית במכללה:

גב' חן ענת, מנהלת משאבי אנוש וממונה מניעת הטרדה מינית, טל' 02-6588035,

דוא"ל: anatch@jce.ac.il

אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילוך") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, התלונה תוגש למנכ"ל המכללה.

3. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

(א) פירוט זהות המעורבים במקרה ופרטי עדים, אם ישנם ;

(ב) פירוט מקום האירוע ;

(ג) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית, יש לכלול את אחד מאלה:

(1) אם המוטרד הראה למטריד באופן שאינו משתמע לשתי פנים שההתנהגות מפריעה לו ;

(2) אם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכדומה.

(3)

4. אופן הגשת תלונה

(א) אפשר להגיש תלונה בכתב או בעל פה ;

(ב) אם הוגשה תלונה בעל פה :

- (1) האחראית מטעם המכללה תרשום את תוכן התלונה ;
- (2) המתלונן או מי שהגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים ;
- (3) האחראית תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

5. הליך בירור התלונה

(א) כאשר התקבלה תלונה, האחראית מטעם המכללה תנקוט בצעדים הבאים :

- (1) תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק ;
- (2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך תשמע, בין היתר, את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה ;
- (3) האחראית תרשום את דברי הנילון ותבקש ממנו לחתום על התרשומת ;

אם האחראית סוברת כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, היא תהיה רשאית להסתייע בגורם מקצועי כגון פסיכולוג, עובד סוציאלי או עורך דין, על מנת שזה יסייע לה לברר את נסיבות התלונה.

(ב) האחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה ; אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית לתלונה תעביר את הבירור למנכ"ל המכללה ;

(ג) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי ;

(ד) בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ועל פרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר :

- (1) האחראית לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה, אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין ;
- (2) האחראית לא תשאל שאלות הנוגעות לעברו המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן. האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס לעברו המיני של המתלונן, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

(ה) המכללה תגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה או לימודים כתוצאה מהגשת התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או לימודים, ובין היתר תפעל המכללה להרחקת הנילון מהמתלונן ככל האפשר, וככל שנראה לה לנכון בנסיבות העניין ;

(ו) מיד בתום בירור התלונה תגיש האחראית למעסיק סיכום בכתב על בירור התלונה, בליווי המלצותיה המנומקות על המשך הטיפול בה.

(ז) כאשר הנילון הוא עובד של קבלן כוח אדם או קבלן משנה המוצב במכללה לצורך ביצוע עבודתו, יוגש הסיכום גם למעסיקו הפורמאלי של הנילון.

(ח) נודע למכללה על חשד להטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יועבר המקרה לבירור האחראית. האחראית תקיים בירור על אודות המקרה זה, בשינויים המחויבים מהמקרה, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, היא תברר גם את הסיבה לחזרה מהתלונה.

6. טיפול המכללה במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) לאחר קבלת הסיכום והמלצותיה של האחראית לפי סעיף 5 (ו), יחליט מנכ"ל המכללה, כיצד לפעול תוך תקופה שלא תעלה על עשרה ימי עבודה. אלו האפשרויות העומדות בפניו:

- (1) מתן הוראות לעובדים ולסטודנטים המעורבים במקרה, לרבות כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ולימודים והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים משמעותיים בענייני עבודה ולימודים, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;
- (2) במקרה של הטרדה מינית על ידי סטודנט של המכללה, ייפתחו הליכים משמעותיים לפי ההוראה בתקנון המשמעת של הסטודנטים וטיפול ועדת משמעת סטודנטים;

(ב) המכללה תפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתה לפי סעיף 6(א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתה למתלונן, לנילון ולאחראית, כמו כן תאפשר המכללה למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה;

(ג) המכללה רשאית עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף 6(א) או לעכב את ביצועה, ועליה למסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית;

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאית המכללה לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים לתלונה. אם המכללה עשתה כן, עליה לנהוג כמפורט להלן:

- (1) היא תמסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית;
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל המכללה לפי הוראות סעיף 5(ו);
- (3) בתום ההליכים יקבל המנהל החלטה לפי סעיף 6(א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן חיצוני המועסק בפועל במכללה, אך מעסיקו הוא קבלן כוח אדם או קבלן שירות, רשאית המכללה בהסכמה עם מעסיקו של הנילון להכריע בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות

עבירות משמעת לעניין הטרדה מינית והתנכלות לסטודנטים ו/או לעובדים ייחשבו עבירות משמעת חמורות לכל דבר ועניין. ביצוע עבירות אלה עלול להיות עילה לפיטורים של מי מעובדי עזריאלי מכללה אקדמית להנדסה ירושלים, שיעבור עבירות מעין אלה, ועילה להרחקה מהמכללה לצמיתות של סטודנטים שיעברו עבירות אלה.

חלק ח': איסור לקיים יחסים אינטימיים בין מי שמתקיימים ביניהם קשרי סמכות וכפיפות

(א) עובד במכללה שהוא בעל סמכות (להלן: "בעל הסמכות") יימנע מכל יחסים אינטימיים עם הכפוף לו כל עוד מתקיימים ביניהם קשרי סמכות וכפיפות אקדמיים ו/או מנהליים.
לעניין סעיף זה:

- "כפוף" – סטודנט/ית במכללה, עובד/ת במכללה, לרבות עובד זמני, ארעי, בחוזה אישי, עובד קבלן כוח אדם או כל קבלן המעניק למכללה שירותים.
- "קשרי סמכות" – כל מי שנוטל חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה ישירה או עקיפה כלשהי בענייני הכפוף הן אקדמית והן כלכלית.
- (ב) נוצרו יחסים אינטימיים כאמור, על בעל הסמכות לנתק לאלתר כל קשרי סמכות עם הכפוף לו או לדווח לאלתר לגורם האקדמי או המינהלי (לפי העניין) הממונה עליו בדבר קיומם של היחסים האינטימיים, כדי שזה יפעל לניתוק קשרי הסמכות ביניהם בכל דרך סבירה, מתוך הקפדה למנוע עד כמה שניתן פגיעה בכפוף.
- (ג) לאחר שנמסר הדיווח הנ"ל לממונה, הגורמים הנוגעים לעניין ישתפו פעולה עמו ועם הנהלת המכללה לשם ניתוק קשרי הסמכות, מתוך התחשבות בצורכי הכפוף ובתיאום עמו.
- (ד) הפרה של הוראות סעיף ח' (א) ו-(ב) לעיל מהווה עבירת משמעת חמורה של בעל הסמכות, והפרה של הוראות סעיף (ג) מהווה עבירת משמעת חמורה של הממונה ו/או הכפוף לפי העניין, והאמור בחלק ז' בתקנון יחול גם על סעיף זה.
- (ה) הוראות סעיף זה אינן חלות על בני זוג נשואים או ידועים בציבור, הכפופים לנוהל המכללה בדבר העסקת קרובי משפחה.