

אוקטובר 2017

תקנון למניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. ביום 20 בספטמבר 1998 נכנס לתוקפו החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח - 1998. החל מתאריך זה הטרדה מינית והתנכלות מהווים גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזיקין.

המרכז האקדמי רופין פועל ונלחם למען סביבת לימודים ועבודה חופשיים מהטרדה מינית. המרכז האקדמי רופין רואה בחומרה רבה כל הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית, ויעשה כל שביכולתו על מנת למנוע את קיומם במסגרתו.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית ולהבטיח כי המרכז האקדמי רופין ישמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	מה יש בתקנון זה?
א'	1-4	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")?
ב'	5-6	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין)
ג'	7-8	מדיניות המרכז האקדמי רופין ואחריותו
ד'	9-10	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	11	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך
ו'	12-17	הליך הגשת התלונה והטיפול במסגרת המרכז האקדמי רופין.
ז'	18	שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר.

האחראית מטעם המרכז האקדמי רופין לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית הינה **ד"ר קרן גרינברג**, דוא"ל : kereng@ruppin.ac.il משרדה ממוקם בבית 5, חדר 9, מספר הטלפון : 09-8983056, נייד : 050-7755251.

האחראית מטעם קמפוס מכמורת לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית הינה **גבי רונית יהלומי** דוא"ל : ronity@ruppin.ac.il, משרדה ממוקם במזכירות ביה"ס למדעי הים, מספר הטלפון : 09-8304107.

האחראיות ימונו על ידי נשיא המרכז והמנכ"ל לתקופה שתיקבע על ידם ובהתאם לכללים שנקבעו על ידי שר המשפטים לביצוע חובות המעביד על פי החוק ומכוחו.

האחראית יהיה/תהא בעלת דרגה של לא פחות ממרצה בכיר/חבר סגל מנהלי בכיר במשרה מלאה במרכז.

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 עשויה להתרחש במצבים בהם אישה מטרידה מינית גבר, ולעיתים אף בין שני גברים או שתי נשים; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) על פי החוק, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(1) סחיטת אדם לבצע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמא: מעביד המאיים לפטר עובדת אם תסרב לקיים עימו יחסי מין.

(2) מעשה מגונה.

לדוגמא: ממונה או עובד הנוגע בעובדת במקומות אינטימיים ללא הסכמתה.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:

(א) ניצול של יחסי מרות בעבודה.

לדוגמא: מרצה המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו או כלפי תלמידה.

(ב) ניצול של יחסי מרות, תלות, חניך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.

לדוגמא: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.

(4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד, כי אינו מעוניין בהן.

לדוגמא: התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר אינו לרוחו.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.

(5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(ג) אי הסכמה:

(1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי הטרדה מינית שמתבטאת בסחיטה, בהתייחסות מבזה או משפילה, בניצול יחסי מרות בעבודה, בניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול של קטין, חסר ישע או בניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי של מטופל במטפל.

(2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

2. מה איננו הטרדה מינית?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד יוותר תחום אפור. לדוגמא, קשה להגדיר מראש מה ייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או מיניותו 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 בעבודה?

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

(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 למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד.

לדוגמא: ממונה המונע את קידומה של עובדת 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 – 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.

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

(ב) הגנת תלונת שווא/תביעת שווא

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 "במסגרת יחסי עבודה" מתקיימות בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

(א) במקום העבודה.

(ב) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.

לדוגמא: אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד; מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד; מסעדה שבה מתקיימת מסביבה מטעם המעביד המעביד לעובדיו.

(ג) תוך כדי עבודה.
לדוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

(ד) תוך ניצול מרות ביחסי עבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).

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 הזדמנויות בעבודה, ה'תשמ"ח – 1998) -

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיובו בקנס;

(2) עוולה אזרחית שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע מהמטריד או המתנכל פיצוי כספי, וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל ובמקרים מסוימים – מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

הטרדה מינית או התנכלות המתבצעות על ידי סטודנט במסגרת פעילות המרכז האקדמי רופין מהוות עבירות משמעת חמורות, גם על פי תקנון המשמעת של הסטודנטים.

חלק ג': מדיניות המרכז האקדמי רופין ואחריותו

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המרכז האקדמי רופין

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות בפעילות המרכז האקדמי רופין ועומדות בניגוד למדיניותו והמרכז האקדמי רופין לא ישלים עימן. המרכז האקדמי רופין יפעל וילחם למען סביבת לימודים ועבודה חופשיים מהתנהגויות אלו.

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. בהקשר לאחריות המרכז האקדמי רופין מכוח חוק זה, יראו במרכז האקדמי רופין כמעביד, במרצים כעובדים או ממונים מטעם המרכז האקדמי רופין ובסטודנטים כעובדים.

לדוגמא: במקרה בו מרצה מטריד מינית סטודנטית הלומדת במרכז האקדמי רופין יראו זאת כהטרדה בין ממונה לעובדת. במקרה שמתרחשת הטרדה מינית בין שני סטודנטים יראו בכך הטרדה מינית בין שני עובדים.

(ב) החוק פוטר את המעביד מאחריות מיוחדת זו במקרים בהם מילא המעביד את חובותיו על פי החוק למניעת הטרדה מינית. החובה בעיקרה היא למנוע באמצעים סבירים הטרדה מינית והתנכלות (ראו חלק ד'); לטפל ביעילות בכל מקרה שהובא לידיעתו, ולמנוע את הישנות המעשים (ראו חלק ו'). כמו כן חייב המעביד לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות (ראו חלק ו').

החלקים הבאים בתקנון מבהירים את האמצעים בהם נקט המרכז האקדמי רופין כדי למנוע הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילותו, ואת אופן הטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית והתנכלות במידה ואלו אירעו בכל זאת.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

(א) המרכז האקדמי רופין דורש מכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט להימנע ממעשים של הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת פעילות המרכז האקדמי רופין ולעשות כל שביכולתם למנוע הטרדה מינית והתנכלות, והכל כדי ליצור סביבת עבודה ולימודים חופשית מהטרדה מינית והתנכלות.

(ב) המרכז האקדמי רופין דורש מכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילות המרכז האקדמי רופין.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המרכז האקדמי רופין דורש מכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט להשתתף בפעולות ההדרכה וההסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ד) המרכז האקדמי רופין מעודד ויאפשר, בפרקי זמן סבירים, לכל עובד, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט להשתתף בפעולות הסברה מאורגנות בנושא הטרדה מינית ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך העבודה והלימודים התקין במרכז האקדמי רופין.

10. קבלת מידע וממי

(א) כל עובד, מרצה, סטודנט וממונה מטעם המרכז האקדמי רופין זכאי לעיין ולקבל העתק צילומי של כל אחד מאלה:

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

(2) תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח – 1998;

(3) התקנון למניעת הטרדה מינית של המרכז האקדמי רופין;

(ב) עובד, מרצה, סטודנט וממונה מטעם המרכז האקדמי רופין יכול לקבל מסמכים אלו מאת האחראיות על תלונות בדבר הטרדה מינית:

האחראית מטעם המרכז האקדמי רופין לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית הינה ד"ר קרן גרינברג, דוא"ל: kereng@ruppin.ac.il משרדה ממוקם בבית 5, חדר 9, מספר הטלפון: 09-8983056, נייד: 050-7755251.

האחראית מטעם קמפוס מכמורת לטיפול בתלונות בדבר הטרדה מינית הינה גבי רונית יהלומי דוא"ל: ronity@ruppin.ac.il, משרדה ממוקם במזכירות ביה"ס למדעי הים, מספר הטלפון: 09-8304107.

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

11. דרכי פעולה העומדות לנפגע מהטרדה מינית או מהתנכלות

(א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

(1) טיפול באחריות המרכז האקדמי רופין: אם ההטרדה המינית או ההתנכלות התבצעה במסגרת פעילות המרכז האקדמי רופין (הן במסגרת העבודה והן במסגרת הלימודים) הנפגע יכול להגיש תלונה לאחראית כמפורט בחלק ו'.

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש 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 המעביד (ראו 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. על אף האמור לעיל, המרכז האקדמי רופין ממליץ בפני נפגע מהטרדה מינית והתנכלות לפנות בכל מקרה לאחראית, וזאת על מנת לאפשר למרכז האקדמי רופין לפעול למניעת הישנות הטרדה המינית או ההתנכלות.

(2) המרכז האקדמי רופין יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 17(ד)).

חלק ו': הליך הגשת התלונה והטיפול במסגרת המרכז האקדמי רופין

12. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

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

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

13. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראית מטעם המרכז האקדמי רופין לתלונות בדבר הטרדה מינית.

(ב) אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילוו") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומה של האחראית.

(ג) בהעדר האחראית, וממלא המקום ניתן לפנות למנהל משאבי אנוש או למנכ"ל המרכז האקדמי רופין, שיעביר את הטיפול בתלונה לגורם המתאים.

(ד) אם הנילוו היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המרכז האקדמי רופין –

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המרכז האקדמי רופין;

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

14. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

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

(ג) מקום האירוע;

(ד) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית:

(1) האם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;

(2) האם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכדומה.

15. 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.

16. בירור התלונה

(א) התקבלה תלונה תנקוט האחראית בצעדים הבאים:

(1) תיידע את המתלונן באשר לאפשרויות העומדות בפניו מבחינה חוקית (חלק ה' סעיף 11 לעיל).

(2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, ובין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שיגיע 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 לממלא מקומה ובהעדרו, למנהל משאבי אנוש או למנכ"ל המרכז האקדמי רופין.

(ד) בירור התלונה יעשה 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 לעברו המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבור שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

(ו) המרכז האקדמי רופין יגן על מתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה, בענייני עבודה 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 רופין להרחקת הנילון מהמתלונן ככל שניתן, וככל שנראה נכון בנסיבות העניין.

(ז) בתום בירור התלונה תגיש האחראית, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בתלונה, לרבות כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17.

(1) לגבי תלונה כנגד סטודנט הלומד במרכז האקדמי רופין יוגש הסיכום לדיקן הסטודנטים.

(2) לגבי תלונה כנגד עובד המרכז האקדמי רופין, מרצה, ממונה מטעמו, וכל אדם אחר יוגש הסיכום ללמנהלת משאבי אנוש או למנכ"ל המרכז האקדמי רופין.

(3) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם או קבלן משנה המוצב במרכז האקדמי רופין לצורך ביצוע עבודתו, יוגש הסיכום גם למעבידו הפורמאלי של הנילון.

(ח) נודע למרכז האקדמי רופין 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 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.

17. טיפול המרכז האקדמי רופין במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל דיקן הסטודנטים או מנכ"ל המרכז האקדמי רופין (בהתאם למי שאליו הוגשו הסיכום וההמלצות) את הסיכום וההמלצות של האחראית כאמור בסעיף 15(ז), יחליט בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על שבעה ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות בידי לגבי כל אחד מאלה:

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

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

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המרכז האקדמי רופין יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטת הגורם המתאים לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כן יאפשר המרכז האקדמי רופין למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.

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

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

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

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המרכז האקדמי רופין לפי הוראות סעיף 16(ו);

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

(ה) היה הנילון אדם המועסק בפועל במרכז האקדמי רופין אך מעבידו הפורמאלי הוא קבלן כוח אדם או קבלן משנה, רשאים המרכז האקדמי רופין, בהסכמה עם מעבידו של הנילון, להכריע בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

18. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המרכז האקדמי רופין

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל אדם או גוף אחר (מעסיק בפועל) -

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

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם את המרכז האקדמי רופין.

לכן המרכז האקדמי רופין נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ראו סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13(ד), 16(ז) ו- 17(ה) לתקנון זה.