

# תקנון למניעת הטרדה מינית

עודכן ביום 26.11.2015

תקנון זה מתייחס לנשים וגברים כאחד. השימוש בלשון זכר ונקבה הוא מטעמי נוחות.

## חלק א: מבוא

### 1. כללי

- 1.1. הטרדה מינית והתנכלות שמקורה בהטרדה מינית פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשיויון בין המינים.
- 1.2. המכללה האקדמית גורדון (ע.ר.) (להלן - "המכללה") מחויבת ליצירת סביבה שבה ישנם יחסי כבוד הדדי והגינות כלפי עובדיה, הסטודנטים וכל מי שנמצא עימה בקשרים במסגרת העבודה.
- 1.3. המכללה רואה בחומרה רבה כל התנהגות של הטרדה מינית או התנכלות על רקע הטרדה מינית ותעשה ככל שביכולתה למנוע התנהגות פסולה זו.
- 1.4. הטרדה מינית או התנכלות על רקע של הטרדה מינית מהוות עוולה אזרחית ועלולות אף להוות עבירה פלילית.
- 1.5. הטרדה מינית או התנכלות על רקע של הטרדה מינית, מצד "איש המכללה" כהגדרתו להלן, מהוות עבירת משמעת חמורה לפי תקנון זה ולפי תקנוני המשמעת הנהוגים במכללה, לסוגיהם.

### 2. מטרה

- 2.1. מטרת הנוהל היא לוודא כי המכללה תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, וכן להסדיר את פעולת הגופים השונים במכללה העוסקים בנושא זה.
- 2.2. תקנון זה יפרט ויבהיר את אופן פעולת המכללה לשם מניעת הטרדה מינית ו/או התנכלות, לרבות פעולות במישור ההסברתי, וכן יקבע ויפרט את סדרי הטיפול בתלונה שהוגשה, או בדיווח שנמסר ושעניינם הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.3. תקנון זה נועד להוסיף על האמור בחוק ובתקנות ולא לגרוע מהם. נוסח החוק, התקנות, פרטי הנציבות למניעת הטרדה מינית ודרכי ההתקשרות עימן צורפו כנספחים לתקנון זה, ויעודכנו מעת לעת.
- 2.4. תקנון זה יפורסם באתר האינטרנט של המכללה ודבר קיומו, כמו גם שמות הנציבות ודרכי ההתקשרות עימן יפורסם באמצעי פרסום שונים.

### 3. תחולה ותוקף

- 3.1. תקנון זה יחול בכל הנוגע להטרדה מינית או התנכלות המיוחסים לאיש המכללה כלפי נפגע כהגדרתם להלן.
- 3.2. תחילת תוקפו של תקנון זה ביום אישורו והוא מחליף כל תקנון או נוהל שקדמו לו ושעניינם מניעת הטרדה מינית.

- 4.1 "המכללה" – המכללה האקדמית גורדון.
- 4.2 "איש המכללה" - מי מן המפורטים להלן. למען הסר ספר יובהר כי פירוט זה הינו לצרכי תקנון זה בלבד:
- סטודנט במכללה כהגדרת המונח תלמיד בתקנון המשמעת לסטודנטים; חבר סגל אקדמי לרבות מרצה אורח; חבר צוות מחקר; עובד סגל מינהלי; עובד בחוזה יעוץ; גימלאי; נותן שירות או עובד של נותן שירות; מתנדב.
- 4.3 "הטרדה מינית" - כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998 (להלן: "החוק למניעת הטרדה מינית"), ובסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח – 1998 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות"), כפי שישתנו מעת לעת. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, הטרדה מינית הנה גם כל אחד מאלה, כשהוא נעשה על ידי איש המכללה כלפי נפגע כהגדרתו להלן:
- 4.3.1 סחיטת אדם לבצע מעשה בעל אופי מיני;
- 4.3.2 מעשה מגונה - מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים;
- 4.3.3 הצעה חוזרת בעלת אופי מיני, המופנית לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות, הצעה חוזרת כאמור, אף אם לא הובעו חוסר ענין ו/או התנגדות;
- 4.3.4 התייחסות חוזרת למיניותו של אדם, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות. במקרה של יחסי מרות או סמכות, התייחסות חוזרת כאמור, אף אם לא הובעו חוסר ענין ו/או התנגדות;
- 4.3.5 התייחסות מבזה או משפילה למינו, למיניותו או לנטייתו המינית של אדם;
- 4.3.6 פרסום שלא בתום לב של תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות בהן הפרסום עלול להשפילו וכאשר לא ניתנה הסכמתו לפרסום.
- 4.4 "התנכלות" - כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית כפי שישתנה מעת לעת. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, התנכלות הנה גם פגיעה בחבר סגל, בעובד או מועמד או סטודנט, על ידי מעביד או ממונה, כאשר מקור הפגיעה הוא באחד מאלה:
- 4.4.1 הטרדה מינית;
- 4.4.2 דיווח, תלונה, עדות או תביעה בשל התנכלות ו/או בשל הטרדה מינית;
- 4.4.3 סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לפנייה, תלונה או תביעה בשל התנכלות ו/או הטרדה מינית.
- 4.5 "נותן שירות" – קבלן כוח אדם או עובד של תאגיד הפועל מטעם המכללה ו/או בשירותה, לרבות, אך לא רק, במתן שירותי ניקיון, שמירה, מחשוב, ייעוץ, והשגחה ושאינו עובד המכללה.
- 4.6 "נילון" - מי שנטען כלפיו שביצע מעשה הטרדה מינית או התנכלות כלפי נפגע כהגדרתו להלן, ובלבד שביום האירוע היה איש המכללה.

4.7 "נפגע" – אחד מאלה :

4.7.1 איש המכללה שנטען כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית ו/או התנכלות כהגדרתן בס"ק 4.3 ו-4.4 לעיל, או שהתעורר חשד בגין ביצוען כלפיו, לרבות מחוץ לשטחי המכללה או שלא במסגרת פעילותו, וזאת על ידי נילון כהגדרתו לעיל.

4.7.2 עובר אורח שנטען כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית ו/או התנכלות כהגדרתן בס"ק 4.3 ו-4.4 לעיל, או שהתעורר חשד בגין ביצוען כלפיו בשטחי המכללה או במסגרת פעילותה, וזאת על ידי נילון כהגדרתו לעיל.

4.8 "נציבה/נציבות" – שתי אחראיות אשר מונו על ידי נשיא המכללה לתפקיד "נציבה למניעת הטרדה מינית", כמשמעות המונח ה"אחראי" בסעיף 4 וסעיף 9(א1)(3) לתקנות, כהגדרתן להלן, אחת מקרב הסגל האקדמי, השניה מקרב הסגל המנהלי.

4.9 "סטודנט" – כהגדרת המונח תלמיד בתקנון המשמעת לסטודנטים.

4.10 "פעילות המכללה" / "פעילות" – פעילות לרבות פעילות אקדמית, מחקרית, לימודית, התנסותית, מנהלית, תפעולית, תרבותית, חברתית, פעילות למען הקהילה, הנערכת על ידי המכללה או יחידה מיחידותיה וכן על ידי או עבור אנשי המכללה או חלק מהם, אף אם נערכת על ידי אחרים.

4.11 "שטחי המכללה" – מקרקעין ו/או מיטלטלין ו/או כלי תחבורה, בישראל או מחוצה לה, אשר המכללה מחזיקה בהם ו/או מפעילה אותם ו/או מקיימת בהם פעילות, בין באופן קבוע ובין באופן זמני.

4.12 "תקנון המשמעת" - תקנון המשמעת החל על הנילון לפי השתייכותו במועד הטיפול בפנייה :

4.13 "התקנות" - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח – 1998.

5. הנציבות למניעת הטרדה מינית ומעמדן

5.1 נשיא המכללה ימנה שתי נציבות למניעת הטרדה מינית, בהתאם לקבוע בתקנה 4 לתקנות.

5.2 אחת משתי הנציבות תמונה מקרב הסגל האקדמי ואחת מקרב הסגל המנהלי. שתי הנציבות תהיינה בעלות תפקיד ומעמד אשר יאפשר להן עצמאות בפעילותן ובהפעלת שיקול דעתן. כל נציבה תיתן שירות לכלל אנשי המכללה, ללא קשר לסוג העובדים אליו היא שייכת.

5.3 הנציבות פועלות מטעמה של המכללה בלבד. הנציבות לא תהינה מזוהות ולא תפעלנה מטעמו של מי מן הצדדים הנוגעים לתלונה (מתלונן/ נילון/ נפגע).

5.4 כל נציבה תמונה לתקופה קצובה שלא תפחת משלוש שנים, עם אפשרות להאריך את מינויה לתקופות קצובות נוספות ללא הגבלה.

5.5 הנציבות תפעלנה כדי להבטיח את שמירת פרטיותם של כל המעורבים בעניינים אשר הגיעו לטיפולן.

5.6 הפסקת כהונת נציבה, לפני תום תקופה קצובה, תעשה על ידי הנשיא.

## חלק ב': סמכות אחריות ותפקידים

### 6. אחריות נשיא המכללה

- 6.1. למנות נציבות למניעת הטרדה מינית.
- 6.2. לדאוג, בתיאום עם הנציבות, לכך שיבוצעו במכללה פעולות למניעת הטרדה מינית ומניעת התנכלות על רקע של הטרדה מינית.
- 6.3. לקבל מן הנציבות דיווחים תקופתיים.
- 6.4. לשמש כגורם המכריע בהשגות נציבה בדבר אי קבלת המלצותיה על ידי אחראי משאבי אנוש.

### 7. אחריות מנהל משאבי אנוש

- 7.1. לקבל מן הממונות דיווחים תקופתיים.
- 7.2. לקבל החלטות לאור המלצות הנציבה המטפלת במקרה, בתוך זמן סביר ובהתאם למועדים הקבועים בתקנות.
- 7.3. לקבל החלטות על נקיטת צעדים זמניים הנדרשים לפי שיקול דעתו במהלך קיומו של הליך בירור.

### 8. אחריות אגף משאבי אנוש, דיקן הסטודנטים

- 8.1. אגף משאבי אנוש ודיקן הסטודנטים, כל אחד בתחומו, יהיו אחראים - בתיאום עם הנציבות - להכין תוכנית שנתית לפעולות הסברה והגברת המודעות, לרבות ימי עיון והפצת מידע, בנושא מניעת הטרדה מינית.
- 8.2. אגף משאבי אנוש אחראי לתיאום פעולות ההסברה וההדרכה למיניהן, לתקצוב התוכניות השנתיות וכן להפקת חומרים פרסומיים ולהפצתם ברחבי המכללה, בתיאום עם הנציבות.
- 8.3. דיקנים לרבות בעלי תפקידים או נושאי משרה, לא יטפלו בעצמם במקרים של חשד להטרדה מינית או להתנכלות, זולת אם התבקשו על ידי אחת מן הנציבות לנקוט בפעולה.

### 9. תפקידי וסמכויות הנציבות

- 9.1. לשמש גורם מכווין ומייעץ לפונים אליה ולמי שהיא סבורה שזקוק להדרכה או ייעוץ בעניינים שבאחריותה.
- 9.2. להשתתף באופן רציף בהליכי הדרכה, לימוד וריענון הנוגעים לתחום פעילותה.
- 9.3. לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות, ולברר אותם בהתאם להוראות תקנון זה ולשיקול דעתה.
- 9.4. לשמש כגורם מגשר, במקרים מתאימים, על פי שיקול דעתה, או לדאוג למינוי גורם מגשר מטעמה, בכפוף להסכמת הצדדים לכך, ולעקוב אחר יישום הסכמים אשר הושגו במסגרת הליך גישור.
- 9.5. להמליץ למנהל משאבי אנוש במכללה על נקיטת פעולות וצעדים, זמניים ו/או קבועים הנחוצים, על פי שיקול דעתה, למניעת הטרדה מינית ו/או לטיפול במקרים של הטרדה מינית.

- 9.6. להפנות את הנפגע, במקרה הצורך, לקבלת סיוע נפשי, רפואי או אחר.
- 9.7. להגיש דו"חות – נקודתיים ותקופתיים - בקשר עם הנושאים המצויים בתחום טיפולה.
- 9.8. לנקוט כל פעולה נוספת הנחוצה, על פי שיקול דעתה, לצורך מילוי תפקידה בהתאם להוראות הדין.

## חלק ג': דרכי פעולה ואופן הטיפול בפניה

### 10. פעולות הסברה והדרכה

- 10.1. המכללה תקיים פעולות הסברה, הדרכה והגברת המודעות לנושא הטרדה מינית והדרכים למניעתה, בקרב קהלי היעד השונים – עובדים, חברי סגל, סטודנטים עובדי קבלן ונותני שירות אחרים, תוך מתן דגש על הסברה לסטודנטים ועובדים חדשים.

### 11. הגשת דיווח או תלונה

- 11.1. איש המכללה אשר התעורר אצלו חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, על ידי איש מכללה כלפי נפגע כהגדרתם בסעיף 4 לעיל ידווח על כך, באופן מידי, לאחת מן הנציבות לפי בחירתו. (לעיל ולהלן: **דיווח**).
- 11.2. נפגע שחש כי חווה הטרדה מינית או התנכלות, רשאי להגיש לאחת הנציבות לפי בחירתו, תלונה בעניין (לעיל ולהלן: או **"תלונה"**). התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי הנפגע עצמו או על ידי אחר מטעמו. אין באמור כדי לגרוע מזכותו של מי שחש נפגע להיוועץ עם הנציבה.
- 11.3. דיווח או תלונה (להלן יכוננו יחדיו: **"פניה"**) יכללו, בין היתר ובמידת האפשר, את שמות המעורבים בעניין, תיאור מעשי הטרדה ו/או התנכלות (כולל תאריכים ומקומות) ושמות העדים.
- 11.4. הפנייה יכול שתוגש בכתב, בטלפון, או פנים מול פנים.
- 11.5. הנציבות תערכנה תיעוד בכתב של הפניות, הפרטים שנמסרו להן בדבר עובדות המקרה והמעורבים. הפונה יחתום על הרישום לאימות תוכנו. הנציבה תמסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב.
- 11.6. האמור לעיל יחול, בשינויים המחויבים, גם על פנייה אנונימית. הנציבות תנהגנה בפנייה אנונימית בזהירות, תוך שהן נותנות דעתן לסיבות האפשריות להגשת תלונות אנונימיות ולבעייתיות ולסכנה הגלומה בתלונות אנונימיות.
- 11.7. התבקשה נציבה על ידי פונה כי תאשר בכתב דבר קבלת הפנייה, תמסור אישור כאמור.
- 11.8. התבקשה נציבה על ידי נפגע, שלא תנקוט כל פעולה בקשר עם פנייתו:
- 11.8.1. הנציבה תפעל בהתאם לשיקול דעתה תוך איזון בין כיבוד רצונו של הנפגע לבין הצורך בטיפול ובמניעת הטרדה מינית במכללה.
- 11.8.2. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, תתעד הנציבה בכתב את השיקולים להחלטתה ותודיע ליועץ המשפטי על החלטתה. בהודעה ליועץ המשפטי רשאית הנציבה שלא לכלול פרטים מזהים אודות הפונה, הנפגע, או פרטי האירוע

11.9. עם הגשת התלונה תיידע הנציבה את הפונה באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות הפתוחות בפניו לפי החוק – הליך פלילי ו/או הליך אזרחי ו/או הליך משמעתי – כולם או חלקם לפי בחירתו.

## 12. בירור פניה (תלונה או דיווח)

12.1. הטיפול בפניה לרבות החלטה בדבר נקיטת אמצעי ביניים וההמלצה בדבר דרכי הטיפול בסיום הבירור יתבצע באופן בלעדי על ידי הנציבה אליה הופנתה התלונה. במקרים חריגים ובמידת הצורך, ניתן יהיה להעביר את הטיפול בפניה מנציבה לנציבה, בתיאום עם היועץ המשפטי של המכללה.

12.2. נציבה שקיבלה פניה לטיפול, תדווח לנציבה המקבילה על תחילת הטיפול. הנציבות רשאיות להתייעץ זו בזו במהלך הטיפול בפניה, מבלי לגרוע מעצמאות שיקול הדעת של כל אחת מהנציבות.

12.3. נמסרה לאחת מן הנציבות פנייה בדבר אפשרות לחשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, בין בדרך של דיווח ובין בדרך של תלונה, תפתח הנציבה, באופן מיידי, בבדיקה עצמאית של הפנייה.

12.4. לאחר קבלת הפניה, תזמן הנציבה המטפלת במקרה את הנילון, תביא בפניו את פרטי הפנייה ותבקש את תגובתו, אלא אם החליטה, על פי שיקול דעתה ובהתאם לסעיף 12.5 להלן, שלא לזמנו. הנציבה תרשום את תוכנה של תגובת הנילון, הכל בכפוף לזכותו של הנילון על פי כל דין.

12.5. במקרים חריגים ורק לבקשת הנפגע, לנציבה מסור שיקול הדעת שלא לפנות לנילון לצורך קבלת תגובתו טרם המשך הטיפול בפנייה.

12.6. הוגשה התלונה על ידי פונה שאינו הנפגע, תברר הנציבה את העובדות הכלולות בפניה עם הנפגע בטרם פניה לנילון. הנציבה לא תפנה אל הנילון אלא אם הסכים לכך הנפגע, למעט בנסיבות חריגות ועל פי שיקול דעתה.

12.7. לצורך חקירת התלונה רשאית הנציבה לזמן לחקירה בפניה כל מי שעשוי להיות לו מידע רלוונטי לעניין ולדרוש כל מסמך אשר עשוי להיות נוגע לתלונה.

12.8. מסירת מידע כוזב ביודעין לנציבה הינה עבירת משמעת.

12.9. אי מתן סיוע לנציבה בחקירת התלונה ו/או אי התייצבות של איש המכללה לחקירה ו/או אי גילוי מידע עשויים להוות עבירת משמעת.

12.10. עד כמה שניתן, הנציבה תקיים את החקירה ברציפות עד להשלמתה ומתוך מטרה לסיימה בהקדם. במקרה שהבדיקה תארך זמן ממושך, תביא הנציבה את הדבר לידיעת היועץ המשפטי בכתב.

12.11. בירור התלונה ייעשה תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנפגע, הנילון וכל אדם אחר; בין היתר, לא תגלה הנציבה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן תהיה חובה לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי הדין.

12.12. סברה הנציבה כי נסיבות המקרה מחייבות הזדקקות למומחה בתחום הדורש מומחיות, רשאית היא להסתייע במומחה כאמור כגון עובד סוציאלי, יועץ משפטי וכיוצא בזה.

12.13. הנציבה לא תטפל בתלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. נבצר מן הנציבה לטפל בפנייה, בין בשל נגיעה אישית או מסיבה אחרת, תטופל הפנייה על ידי הנציבה המקבילה. הנציבה תדווח על כך בכתב ליועץ המשפטי.

12.14. נציבה לא תקליט ולא תצלם את מפגשיה ו/או שיחותיה עם איש המכללה, לרבות נפגע, נילון ועד, לא בעצמה ולא באמצעות אחרים, זולת אם קבלה לכך מראש את הסכמת כל משתתפי השיחה.

### 13. אמצעי ביניים

13.1. בכל שלב משלבי הטיפול בפניה רשאית הנציבה המטפלת בפניה להמליץ על נקיטת אמצעי ביניים, כגון הפרדה בין הנפגע לנילון, השעייה זמנית מלימודים ו/או מעבודה ו/או העברה זמנית מתפקיד ו/או ליחידה אחרת, במקרים חריגים, ובין השאר כדי למנוע או לצמצם פגיעה, נזק ו/או הטרדה ו/או התנכלות למי מהצדדים, ו/או כדי להבטיח שלא יגרם נזק להתקדמותו האקדמית או המקצועית של הנפגע ו/או למנוע מקרי הטרדה ו/או התנכלות נוספים מצד הנילון.

13.2. בטרם המלצה לנקיטת אמצעי ביניים אלה תיתן הנציבה לנילון וכן לכל גורם רלוונטי אחר אשר עלול להיפגע מנקיטת אמצעי הביניים הזדמנות להשמיע את טענותיו.

13.3. במקרה של פתיחת הליך משמעותי מוענקות הסמכויות להורות על נקיטת אמצעי ביניים להרכב היושב בדין.

### 14. גניזת תלונה

14.1. הנציבה רשאית להורות על גניזת התלונה בכל אחד מאלה:

14.1.1. מצאה הנציבה המטפלת במקרה כי אף אם יוכחו כל פרטי המקרה שהובא לעיונה, נסיבות העניין אינן עולות לכדי הטרדה מינית, בסמכותה שלא למצות את בירור הפנייה אף מבלי לקבל את תגובת הנילון.

14.1.2. מקרה בו לאחר קיום הליך הבירור הגיעה הממונה למסקנה כי לא נתקיימו העובדות הנטענות בתלונה.

14.1.3. מקרה בו ביקש המתלונן לבטל את התלונה או לא לחקור בה, ובלבד שהנציבה שוכנעה כי בקשת המתלונן הוגשה מרצונה החופשי בלא כפיה או השפעה פסולה אחרת.

14.2. החליטה הנציבה לגנוז את התלונה, תיתן על כך הודעה מנומקת בכתב לנפגע ו/או למתלונן, וכן למנהל משאבי אנוש ולנשיא המכללה. ההחלטה תימסר אף לנילון, אלא אם נתקיימו הנסיבות המפורטות בסעיפים 12.5, 14.1.1 ו-14.1.3 לעיל.

14.3. בכל מקרה, הנציבה תדווח ליועץ המשפטי על הפסקת הטיפול בפנייה בהתאם לסעיף זה.

14.4. הפונה יכול לערער על החלטת נציבה לגנוז את הפנייה בפניה בכתב ליועץ המשפטי למכללה, וזאת תוך 45 ימים מיום שנמסרה לו החלטה על גניזת הפנייה.

15. מובהר כי לא תינקט כל סנקציה כלפי הנילון בכל מקרה בו לא נתקבלה תגובתו בנסיבות המפורטות בסעיפים 12.5, 14.1.1 ו-14.1.3 לעיל.

## 16. זכויות הצדדים במהלך הליך הבירור

- 16.1. ההליך שיתבצע על ידי הנציבות ישמור ככל הניתן על זכויותיהם של המתלונן והנילון (להלן: **הצדדים**).
- 16.2. בהתאם לסעיף 5.3 לתקנון זה, יובהר כי על הנציבות לפעול באופן נייטרלי וללא כל זיהוי עם צד זה או אחר מבין הנוגעים לתלונה.
- 16.3. לצדדים זכות לעיין בכל חומר הראיות שנאסף בעניינם אלא אם סברה הנציבה המטפלת במקרה כי חשיפתו של מידע מסוים עלולה לגרום נזק העולה על התועלת שבחשיפתו. במקרה בו נמנע מן הנילון לעיין בחלק מן המידע הנוגע לבירור התלונה, תציין הנציבה את הדבר בדיווח למנהל משאבי אנוש במסגרת המלצותיה כאמור בסעיף 17.1.1 לתקנון זה.
- 16.4. זימנה נציבה נוגעים בדבר לצורך המשך בירור תלונה (שלא במעמד קבלת הפנייה הראשונית) - בשיקול דעתה לאפשר לצדדים להיות נוכחים בעת שמיעת דבריהם של מי שזומנו על ידי הנציבה ולהפנות אליהם שאלות, בכפוף לסעיף 16.5 להלן.
- 16.5. במקרה בו לא יתאפשר לנילון או למי מטעמו להיות לשמוע את דבריהם של מי שזומנו על ידי הנציבה בהתאם לסעיף 16.4 לעיל, הנציבה המטפלת במקרה תעביר לנילון תמצית של סיכום הפגישות עם כל אחד מן הגורמים אשר נשמעו בפניה.

## 17. סיום הבירור, נקיטת אמצעים ודיווח

- 17.1. בתום הבירור תחליט הנציבה המטפלת במקרה לנהוג באחת או יותר מן הדרכים הבאות:
- 17.1.1. להמליץ לאחראי משאבי אנוש במכללה על הצעדים שיש לנקוט, לדעתה, כתוצאה מהליך הבירור שערכה ו/או בעקבותיו.
- 17.1.2. להעביר את הטיפול בתלונה להליך משמעותי. החליטה הנציבה על העברת הטיפול להליך משמעותי, תעביר למתלונן ולנפגע הנוגע בדבר את כל החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות: התלונה ונספחיה (אם הוגשה בכתב) ואם הוגשה בעל פה - תמצית התלונה; תגובת הנילון; תרשומת שערכה האחראית במהלך החקירה; פירוט של אמצעי הביניים שננקטו - אם ננקטו; כל חומר החקירה אשר נאסף על ידי הנציבה במהלך הליך הבירור.
- 17.1.3. לגנוז את התלונה. בהתאם למפורט בס' 14 לעיל.
- 17.1.4. להציע לנפגע ולנילון הליך של גישור.
- 17.1.5. לקיים בעצמה הליך גישור, במקרה בו הנילון והמתלונן הסכימו לקיים הליך כאמור בפניה, ובתנאי שהגיעה למסקנה כי בנסיבות המקרה, תהיה זו הדרך הנכונה. ככלל, הליך בפני הנציבה יתקיים ללא נוכחות עו"ד. תוכן הליך גישור, כמו גם כל הליך לקראת הליך גישור, שיחה, תכתובת או פגישה יהיו חסויים ולא יוצגו בפני כל ערכאה, לרבות לא בפני בתי הדין למשמעת.
- 17.1.6. לנקוט כל פעולה נוספת ו/או אחרת, על פי שיקול דעתה, אשר נחוצה לצורך קיום תפקידה, הכל בכפוף לכל דין
- 17.2. בתום בדיקתה, או במהלכה, תמסור הנציבה למנהל משאבי אנוש דיווח בכתב בדבר הפנייה, הפעולות שננקטו וכן תפרט את המלצותיה, כאמור בתקנון זה.



- 17.3. מסרה הנציבה למנהל משאבי אנוש את סיכומיה והמלצותיה, יחליט מנהל משאבי אנוש על הפעלת הסמכויות שבידיו, לרבות: מתן הוראות למעורבים בדבר כללי התנהגות ראויים, הפרדה בין הנילון לנפגע, נקיטת צעדים הנחוצים כדי למנוע הישנות מקרים ו/או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה עקב מעשה ההטרדה המינית ו/או ההתנכלות, נקיטת הליכים משמעותיים, נקיטת אמצעי ביניים ו/או כל פעולה אחרת ו/או נוספת, והכל בהתאם לחוק, לתקנות ולתקנון זה.
- 17.4. מנהל משאבי אנוש יודיע בכתב לנציבה המטפלת במקרה, עם העתק לנשיא, על קבלת המלצת הנציבה, כולה או חלקה. במקרה בו נדחתה המלצת הנציבה, ינמק מנהל משאבי האנוש את החלטתו.

## 18. ההליך המשמעותי

- 18.1. הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית מהוות עבירת משמעת חמורה.
- 18.2. עם קבלת המלצותיה של הנציבה המטפלת בתיק והתעוררות צורך בקיומו של הליך משמעותי ימנה הנשיא הרכב משמעותי זמני לדון בעניינו של הנילון.
- 18.3. ההרכב הדן בעבירות ההטרדה מינית ו/או התנכלות יורכב באופן שיינתן ייצוג למינם של הנילון והנפגע.
- 18.4. במהלך קיומו של ההליך המשמעותי יהיו הצדדים רשאים להיות מיוצגים על ידי עורך דין.
- 18.5. הנציבה לא תוזמן להעיד ולא תעיד במסגרת ההליך המשמעותי אודות עובדות, ממצאים, נתונים, מידע שהגיע אליה בקשר לטיפול בפנייה ספציפית שעניינה הטרדה מינית ו/או התנכלות ו/או במהלך הטיפול ו/או המלצותיה, אלא אם יחליט ההרכב לזמנה, מטעמים מיוחדים שיירשמו.
- 18.6. עדויות שניתנו במסגרת הליך הבירור בפני נציבה יהוו ראיה בהליך משמעותי, זולת אם הורה ההרכב המשמעותי שלא לקבלן כראיה, וזאת מטעמים מיוחדים שיירשמו, ולאחר ששמע את עמדת הנציבה אשר טיפלה במקרה, הנפגע והנילון.
- 18.7. הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעותי - ייגזר עליו אחד העונשים הקבועים בתקנון המשמעת ככל שתקנון כאמור חל עליו, ולרבות: אזהרה (בכתב או בעל פה), מכתב נזיפה אשר יוכנס לתיקו האישי, השעיה מהעבודה לתקופה קצובה, הרחקה מלימודים לתקופה קצובה או לצמיתות, פיטורין עם/ בלי פיצויים, עם/ בלי קצבה, עם/ בלי מענק.
- 18.8. הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות.
- 18.9. לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע לנפגע או למתלונן, לעד או לנילון, אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי אלא אם הורה בית הדין אחרת, מטעמים מיוחדים שיירשמו, ולאחר ששמע את עמדת הנפגע.
- 18.10. פסק דין משמעותי מרשיע שעניינו הטרדה מינית ו/או התנכלות יפורסם בלא ציון שמם של הנפגע והעדים מטעמו, זולת אם החליט בית הדין המשמעותי, מטעמים מיוחדים שיירשמו ולאחר ששמע את חוות דעתה של הנציבה אשר טיפלה במקרה וקיבל את חוות הדעת של היועץ המשפטי, כי בנסיבות הענין, ראוי או נכון לפרסם, כולם או חלקם. בית הדין המשמעותי רשאי להחליט על מגבלות פרסום נוספות.

## 19. זכויות הצדדים בהליך המשמעותי

- 19.1. נפגע זכאי, לבקשתו, לעיין בכתב האישום שהוגש לבית דין משמעת נגד הנאשם או בהסדר לסגירת תיק, ולקבל העתק ממנו, אלא אם כן התקיים אחד מאלה:
- 19.1.1. עיון בהסדר לסגירת תיק – אסור על פי דין;
- 19.1.2. סבר התובע, לאחר שקיבל לכך את אישור היועץ המשפטי של המכללה, מטעמים מיוחדים שיירשמו, כי אין להרשות את העיון או את קבלת ההעתק כאמור.
- 19.2. נפגע זכאי לקבל מידע על השלב שבו מצוי ההליך המשמעותי בקשר לעבירה שממנה נפגע; ואולם לא ייכלל במידע לפי סעיף קטן זה מידע שמסירתו אסורה לפי כל דין או שיש במסירתו, לפי שיקול דעתו של התובע, כדי לפגוע בניהול ההליך המשמעותי או בפרטיותו או בשלמו של אדם.
- 19.3. התובע יעדכן את הנפגע בשלבי הטיפול בהליך המשמעותי ויאפשר לו להביע את עמדתו, הן בפני התובע והן בפני בית הדין, לפני כל הסדר טיעון, אולם אין התובע ואין בית הדין מחויבים לקבל את עמדת הנפגע.
- 19.4. זכויות הצדדים בהליך הבירור כמפורט בסעיף 15 לעיל, יחולו גם במהלך הליך המשמעותי.

## 20. תלונת סרק וסיוע לתלונת סרק

- 20.1. הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהווה עבירת משמעת חמורה.
- 20.2. לעניין זה, תלונת סרק היא תלונה כוזבת מבחינה עובדתית, שנמצא כי הוגשה בידיעה או תוך יכולת לדעת כי מדובר בתלונה כוזבת.
- 20.3. מי שהורשע בעבירה כאמור בהליך המשמעותי, דינו – העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 18.7 לנוהל זה.

## 21. שמירה על סודיות וחיסיון

- 21.1. המכללה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנפגעים, הנילוונים וכל הנוגעים בדבר ככל האפשר ובכפוף לדין.
- 21.2. הנציבות לא תמסורנה לאיש פרטים הנוגעים לפעולתן או תפקידן, זולת מקום בו הדבר נחוץ לדעתה של נציבה, לצורך קיום תפקידה או מקום בו היא מחויבת לעשות כן על פי דין.
- 21.3. איש המכללה לא ימסור לכל אדם אחר כל מידע, נתון, עובדה, מסמך, תיעוד וכיוצא בזה הנוגעים להליך של בירור של הטרדה מינית או התנכלות, (בסעיף זה – "מידע"), זולת במקרים הבאים:
- 21.3.1. מקום שהוא מחויב על פי דין לעשות כן.
- 21.3.2. מסירת מידע לנציבה.
- 21.3.3. מקום בו מסירת המידע נעשים לצורך טיפול בתלונה או בדיווח.
22. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, הנציבות וכל בעל תפקיד אחר ישמרו בסוד כל מידע, כהגדרתו לעיל, הנוגע לפנייה שנעשתה אל נציבה, זולת מקום בו הם מחויבים לעשות כן על פי כל דין ו/או על פי תקנון זה.

23. בחלוף 17 שנים מיום הרשעתו המשמעתית של הנילון תימחק ההרשעה והיא לא תובא בחשבון בבחינת קידומו, הענקת הטבות וכיוצ"ב, ובלבד שבמהלך שנים אלו לא עבר הנילון עבירות נוספות לפי תקנון זה.<sup>1</sup>

#### 24. דיווח, שקיפות ושמירת חומר ארכיוני

24.1. כל נציבה תנהל טבלה המרכזת את התלוונות שהוגשו במהלך שנת פעילותה ובה: פרטי המתלונן, פרטי הנפגע, פרטי הנילון, מהות התלונה, תאריך הגשת התלונה, המלצת הנציבה, תאריך העברת ההמלצה למנהל משאבי אנוש / ועדת משמעת, החלטת מנהל משאבי אנוש / ועדת המשמעת, תאריך תשובת מנהל משאבי אנוש / ועדת המשמעת, תאריך שליחת תשובות למעורבים, תאריך הגשת עירעור, תאריך תשובה על העירעור, ופרטים רלוונטיים נוספים בהתאם לשיקול דעתה של הנציבה.

24.2. על כל נציבה להגיש למנהל משאבי אנוש ולנשיא המכללה דוח תקופתי, בו יפורטו פעולותיה במכללה, הנתונים בדבר פניות שהגיעו אליה ודרך טיפולה או התיחסותה לכלל העניינים המצויים בתחום סמכותה.

24.3. כל נציבה תשמור בידיה את כל החומרים, המסמכים והתרשומות הנוגעים למקרים שבטיפולם, ולא תעבירם לאיש, זולת למחליפתה, או למי שזכאי לקבלם על פי דין.

24.4. במידה והועבר הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות להליך משמעתי, ישמר חומר הדיון בהתאם למקובל והמכללה תדאג לחסיונו.

(-)

---

<sup>1</sup> הערה: תקופה בת 17 שנים לקוחה מן ההסדר הקבוע בעניין זה בשירות המדינה

**נספח:**

**נוסח החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998**

**והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד)**

**התשנ"ח-1998**

## חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998

עונשין ומשפט פלילי – עבירות – מניעת הטרדות  
עונשין ומשפט פלילי – עבירות – עבירות מין  
עבודה – מניעת הטרדה מינית – חובת המעביד

### תוכן ענינים

2	<a href="#">Go</a>	מטרת החוק	סעיף 1
2	<a href="#">Go</a>	הגדרות	סעיף 2
3	<a href="#">Go</a>	הטרדה מינית והתנכלות	סעיף 3
4	<a href="#">Go</a>	איסור הטרדה מינית והתנכלות	סעיף 4
4	<a href="#">Go</a>	הטרדה מינית והתנכלות עבירות	סעיף 5
4	<a href="#">Go</a>	הטרדה מינית והתנכלות עוולות אזרחיות	סעיף 6
4	<a href="#">Go</a>	נטל ההוכחה בתובענה במסגרת יחסי עבודה	סעיף 6א
5	<a href="#">Go</a>	נקיטת אמצעים בידי מעסיק	סעיף 7
5	<a href="#">Go</a>	אי פרסום תקנון עבירה	סעיף 8
5	<a href="#">Go</a>	הרחבת תחולה	סעיף 9
5	<a href="#">Go</a>	סמכות בית הדין לעבודה	סעיף 10
6	<a href="#">Go</a>	דין המדינה	סעיף 11
6	<a href="#">Go</a>	שמירת דינים	סעיף 12
6	<a href="#">Go</a>	ביצוע ותקנות	סעיף 13
6	<a href="#">Go</a>	חובת התקנת תקנות	סעיף 14
6	<a href="#">Go</a>	תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה – מס' 5	סעיף 15
7	<a href="#">Go</a>	תיקון חוק בית הדין לעבודה מס' 29	סעיף 16
7	<a href="#">Go</a>	תיקון חוק בתי המשפט מס' 24	סעיף 17
7	<a href="#">Go</a>	תחילה	סעיף 18

## חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998\*

1. חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים.
2. בחוק זה –
- "אדם עם מוגבלות" – כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;
- "בשירות" – בשירות בכוחות הבטחון, מקום שאין בינם לבין המשרת בהם יחסי עבודה או בשירות לאומי;
- "הראה" – במילים או בהתנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות;
- "התייחסות" – בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות;
- "חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים" – חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007;
- "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה" – חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988;
- "חוק העונשין" – חוק העונשין, תשל"ז-1977;
- "חסר ישע" – כהגדרתו בסעיף 368א לחוק העונשין;
- "כוחות הבטחון" – צבא הגנה לישראל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וארגוני הבטחון האחרים של המדינה;
- "מחשב" ו"חומר מחשב" – כהגדרתם בחוק המחשבים, תשנ"ה-1995;
- "מסגרת יחסי עבודה" – מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות
- (תיקון מס' 13)  
תשע"ד-2014
- (תיקון מס' 1)  
תשס"ד-2004  
(תיקון מס' 11)  
תשע"ד-2014
- (תיקון מס' 13)  
תשע"ד-2014
- (תיקון מס' 11)  
תשע"ד-2014

\* פורסם ס"ח תשנ"ח מס' 1661 מיום 19.3.1998 עמ' 166 (ה"ח תשנ"ז מס' 2641 עמ' 484). תחילתו בתום שישה חודשים מיום פרסומו (סעיף 18(א)).

- חוקן ס"ח תשס"ד מס' 1925 מיום 9.2.2004 עמ' 294 (ה"ח הממשלה תשס"ד מס' 32 עמ' 486) – תיקון מס' 1.
- ס"ח תשס"ד מס' 1934 מיום 31.3.2004 עמ' 346 (ה"ח הכנסת תשס"ד מס' 38 עמ' 60) – תיקון מס' 2.
- ס"ח תשס"ו מס' 2038 מיום 8.12.2005 עמ' 54 (ה"ח הכנסת תשס"ו מס' 97 עמ' 6) – תיקון מס' 3 בסעיף 2 לחוק העונשין (תיקון מס' 89), תשס"ו-2005.
- ס"ח תשס"ז מס' 2078 מיום 18.1.2007 עמ' 86 (ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 123 עמ' 21) – תיקון מס' 4.
- ס"ח תשס"ז מס' 2103 מיום 12.7.2007 עמ' 387 (ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 139 עמ' 110) – תיקון מס' 5 בסעיף 3 לחוק ההתיישנות (תיקון מס' 4), תשס"ז-2007.
- ס"ח תשס"ז מס' 2109 מיום 8.8.2007 עמ' 453 (ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 143 עמ' 140) – הוראת שעה בסעיף 15 לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), תשס"ז-2007; תחילתה 60 ימים מיום פרסומה ותוקפה לעשר שנים מיום פרסומה (תוקנה ס"ח תשע"ב מס' 2374 מיום 2.8.2012 עמ' 592 (ה"ח הממשלה תשע"ב מס' 709 עמ' 1220) – הוראת שעה (תיקון) תשע"ב-2012).
- ס"ח תשע"א מס' 2248 מיום 14.7.2010 עמ' 570 (ה"ח הכנסת תשע"א מס' 327 עמ' 176) – תיקון מס' 6.
- ס"ח תשע"ב מס' 2336 מיום 9.2.2012 עמ' 166 (ה"ח הכנסת תשע"ב מס' 433 עמ' 78) – תיקון מס' 7.
- ס"ח תשע"ג מס' 2406 מיום 6.8.2013 עמ' 203 (ה"ח הכנסת תשע"ג מס' 511 עמ' 44) – תיקון מס' 8.
- ס"ח תשע"ד מס' 2415 מיום 28.11.2013 עמ' 55 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 520 עמ' 4) – תיקון מס' 9.
- ס"ח תשע"ד מס' 2428 מיום 8.1.2014 עמ' 263 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 516 עמ' 58) – תיקון מס' 10.
- ס"ח תשע"ד מס' 2459 מיום 15.7.2014 עמ' 600 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 535 עמ' 44) – תיקון מס' 11 בחוק להחלפת המונח מעביד (תיקוני חקיקה), תשע"ד-2014.
- ס"ח תשע"ד מס' 2464 מיום 6.8.2014 עמ' 660 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 555 עמ' 114) – תיקון מס' 12.
- ס"ח תשע"ד מס' 2464 מיום 6.8.2014 עמ' 660 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 554 עמ' 111) – תיקון מס' 13.

מטעם המעסיק, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא;

"מפעל מוגן" – כמשמעותו בסעיף 17 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;  
"קבלן כוח אדם" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996;

(תיקון מס' 13)  
תשנ"ד-2014

"קטין" – אדם שטרם מלאו לו 18 שנים;  
"שירות לאומי" – כמשמעותו בפסקה (3)(ב) להגדרה "ילד" שבסעיף 238 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

(תיקון מס' 1)  
תשס"ד-2004

3. (א) הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים אלה:

הטרדה מינית  
והתנכלות

(1) סחיטה באיומים, כמשמעותה בסעיף 428 לחוק העונשין, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני;

(2) מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין;

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות;

(4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות;

(5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית;

(5א) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בניסיון 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:

(תיקון מס' 10)  
תשנ"ד-2014

(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 בניסיון 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 שבניסיון העניין ניתן לזהות את האדם;

(6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמגויים בפסקאות המשנה שלהן, בניסיון המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות:

(תיקון מס' 2)  
תשס"ד-2004  
הוראת שעה  
תשס"ז-2007  
(תיקון מס' 6)  
תש"ע-2010  
(תיקון מס' 9)  
תשע"ד-2013  
(תיקון מס' 13)  
תשנ"ד-2014

(א) לקטין או לחסר ישע – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין;

(תיקון מס' 4)  
תשס"ז-2007

(ב) למטופל, במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארה-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" – כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין;

(תיקון מס' 6)  
תש"ע-2010

(ג) לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות;

(ד) לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ג, שאינו קטין, תוך ניצול יחסי

(תיקון מס' 2)  
תשס"ד-2004

- מרות בלימודים ;
- (ה) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים (בחוק זה – מוסד להשכלה לבוגרים), תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;
- (ו) למשתקם כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות ;
- (ז) לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיום כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות ;
- (ח) לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור ; בפסקת משנה זו, "עובד הציבור" – כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין ;
- (ט) לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות.
- (ב) התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית.
4. לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו.
5. (א) המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א), (4), (5) ו-6, דינו – מאסר שנתיים ; המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א5), דינו כדין הפוגע במזיד בפרטיות זולתו כאמור בסעיף 5 לחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981.
- (ב) המתנכל לאדם כאמור בסעיף 3(ב), דינו - מאסר שלוש שנים.
- (ג) הטריד אדם מינית אדם אחר כאמור בסעיף קטן (א) והתנכל לו כאמור בסעיף קטן (ב), דינו - מאסר ארבע שנים.
- (ד) הוראות סעיפים 2 ו-2ב לחוק לתיקון סדרי הדין (חקירת עדים), תשי"ח-1957, יחולו על חקירתו של מי שנפגע בעבירה לפי סעיף זה ועל עדותו בשל עבירה כאמור.
- (ה) הוראות סעיף 352 לחוק העונשין יחולו לענין פרסום שם של מי שנפגע בעבירה או שהתלונן כי נפגע בעבירה, לפי סעיף זה.
6. (א) הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות, והוראות פקודת הנויקין [נוסח חדש], יחולו עליהן בכפוף להוראות חוק זה.
- (ב) בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי שלא יעלה על סך 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק ; סכום זה יעודכן ב-1 בינואר של כל שנה (בסעיף זה – יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי והודעה על הסכום המעודכן תפורסם ברשומות ; לענין סעיף קטן זה – "מדד" – מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ; "המדד החדש" – המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון ; "המדד הבסיסי" – מדד חודש אוגוסט 2013.
- (ג) לא יזדקק בית המשפט או בית הדין לעבודה, לפי הענין, לתביעה בשל עוולה לפי סעיף זה או לפי סעיף 7, שהוגשה לאחר שחלפה התקופה הקבועה בסעיף 5 לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958 מיום שנצרה העילה והוראות סעיפים 18א ו-18ב לחוק האמור, לא יחולו על תביעה כאמור.
- 6א. בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק כי לא פגע פגיעה כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש

(תיקון מס' 2)  
תשס"ז-2004  
(תיקון מס' 6)  
תש"ע-2010

הוראת שעה  
תשס"ז-2007  
(תיקון מס' 13)  
תשע"ד-2014

(תיקון מס' 6)  
תש"ע-2010

(תיקון מס' 9)  
תשע"ד-2013

(תיקון מס' 13)  
תשע"ד-2014

איסור הטרדה  
מינית והתנכלות

הטרדה מינית  
והתנכלות – עבירות  
(תיקון מס' 10)  
תשע"ד-2014

הטרדה מינית  
והתנכלות – עוולות  
אזרחיות

(תיקון מס' 8)  
תשע"ג-2013

(תיקון מס' 5)  
תשס"ז-2007  
(תיקון מס' 7)  
תשע"ב-2012

נטל ההוכחה  
בתובענה במסגרת  
יחסי עבודה  
(תיקון מס' 12)  
תשע"ד-2014



העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א) לחוק האמור, ובלבד שטרם חלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.

7. (א) מעסיק חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו:

נקיטת אמצעים  
בידי מעסיק  
(תיקון מס' 11)  
תשנ"ד-2014

(1) לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה;

(2) לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

(ב) מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב, בנוסף לאמור בסעיף קטן (א), לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שענינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעסיק (להלן – תקנון); המעסיק יפרסם את התקנון בין עובדיו.

(ג) מעסיק שלא מילא את חובותיו לפי סעיפים קטנים (א) ו-(1) ו-(2) ו-(ב) יהיה אחראי לעוולה אזרחית לפי סעיף 6, או לעוולה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, שעשה עובדו, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה.

(ד) שר המשפטים, בהסכמת שר העבודה והרווחה ובאישור הוועדה לקידום מעמד האשה של הכנסת, יקבע –

(1) כללים לביצוע חובות המעסיק על פי סעיף זה; כללים כאמור יכול שיהיו כלליים או לפי סוגים של מקומות עבודה, ענפי עבודה או מקצועות;

(2) תקנון לדוגמה שישמש דוגמה למעסיק (להלן – תקנון לדוגמה).

(ה) לצורך קיום חובותיו של המעסיק לפי סעיף קטן (ב), יערוך המעסיק בתקנון לדוגמה את ההתאמות הנדרשות.

(ו) לענין סעיף זה –

(תיקון מס' 2)  
תשנ"ד-2014

"התנכלות" – לרבות פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה;

"יחסי עבודה" – לרבות העסקה לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, והעסקה של אדם עם מוגבלות במפעל מוגן;

"מעביד" – לרבות מעסיק לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, בעלים ומפעיל במפעל מוגן;

"עובד" – לרבות אדם עם מוגבלות המועסק לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים או במפעל מוגן.

(ז) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, גם על מוסד להשכלה לבוגרים, ולענין זה יראו את המוסד – כמעסיק, את המורה או המרצה – כעובד או כממונה מטעם המעסיק ואת התלמיד או הסטודנט – כעובד.

(תיקון מס' 2)  
תשס"ד-2004

8. לא פרסם מעסיק תקנון כאמור בסעיף 7(ב), דינו – קנס, וקנס נוסף לכל שבוע שבו נמשכה העבירה, בשיעור הקנס הקבוע בסעיף 61(ג) לחוק העונשין.

אי פרסום תקנון –  
עבירה  
(תיקון מס' 11)  
תשנ"ד-2014

9. הוראות חוק זה לענין מעסיק ועובד יחולו, בשינויים המחויבים ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.

הרחבת תחולה  
(תיקון מס' 11)  
תשנ"ד-2014

10. (א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי לפי סעיפים 6, 7 ו-9 שענינו אחד מאלה –

סמכות בית הדין  
לעבודה  
(תיקון מס' 11)  
תשנ"ד-2014

(1) הטרדה מינית שעשה מעסיק, או ממונה מטעמו, לעובדו, או שעשה עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;

(2) התנכלות של מעסיק, או של ממונה מטעמו, כלפי עובד, או של עובד כלפי עובד אחר, במסגרת יחסי עבודה;

(3) אחריות מעסיק כאמור בסעיף 7 בשל הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעסיק לעובדו, או עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי העבודה.

(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו על הליך אזרחי, שענינו הטרדה מינית או התנכלות שנעשו בשירות.

(ג) הוראות סעיפים 10, 10א, 12 ו-13 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, יחולו על הליכים לפי סעיף זה.

11. חוק זה חל על המדינה; לענין הוראות סעיפים 7 ו-8, יראו את כוחות הבטחון, מקום שאין בינם לבין המשרתים בהם יחסי עבודה, כמעסיק, ואת המשרת בהם כעובד.

ד"ר המדינה  
(תיקון מס' 11)  
תשע"ד-2014

12. אין בהוראות חוק זה לגרוע מהוראות כל דין.

שמירת דינים

13. שר המשפטים ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי, באישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו.

ביצוע ותקנות

14. תקנות לענין סעיף 7 יוגשו לראשונה לאישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, בתוך חמישה חודשים מיום פרסומו של חוק זה.

חובת התקנת תקנות

15. בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 –

(1) במקום סעיף 7 יבוא:

תיקון חוק  
שוויון ההזדמנויות  
בעבודה –  
מס' 5

"פגיעה על רקע הטרדה מינית

7. (א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעביד או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בענינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:

(1) הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעביד, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר;

ב"חוק זה, "הטרדה מינית" - כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן - חוק למניעת הטרדה מינית), ובלבד שלענין פגיעה שמקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3(א)(3) ו-4 לחוק האמור, די בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד;

(2) תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור בסעיף זה;

(3) סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.

(ב) על פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה כאמור בסעיף קטן (א)(2) ו-3 יחולו הוראות סעיף 6(ב).

(ג) הוראות סעיף זה יחולו, לענין מעביד ועובד, בשנינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.;"

(2) בסעיף 9, במקום סעיף קטן (ב) יבוא:

"(ב) בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 7(א), תהא חובת ההוכחה על המעביד כי לא פגע כאמור באותו סעיף, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א).;"

(3) בסעיף 10 –

(א) האמור בו יסומן "א)" ובפסקה (1), בסופה יבוא "ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא

יעלה על 50,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק;";  
(ב) אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

"(ב) הסכום הנקוב בסעיף קטן (א)1 יעודכן ב-16 בכל חודש, בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי; לענין סעיף קטן זה

"מדד" - מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;

"המדד החדש" - מדד החודש שקדם לחודש העדכון;

"המדד הבסיסי" - מדד חודש מרס 1998.";

(4) בסעיף 10א, במקום סעיף קטן (א) יבוא:

"(א) בהליך לפי חוק זה בשל פגיעה שמקורה אחד העניינים המנויים בסעיף 7(א), או בשל הפליה מחמת נטיה מינית כאמור בסעיף 2(א), רשאי בית הדין לעבודה לדון בדלתיים סגורות; ביקש תובע או מתלונן לדון בדלתיים סגורות, ייעתר בית הדין לבקשה, זולת אם החליט אחרת מטעמים מיוחדים שיירשמו.";

(5) בסעיף 14, בסופו יבוא "ואולם לענין תביעה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, תקופת ההתיישנות תהיה שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.";

(6) בסעיף 15 -

(א) בסעיף קטן (א), במקום "6, 7 או 8" יבוא "6 או 8";

(ב) אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

"(א)1 (1) העובר על הוראות סעיף 7, דינו - מאסר כאמור בסעיף 5(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית;

(2) מעביד או ממונה מטעמו, שהטריד מינית את עובדו כאמור בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, ופגע בו כאמור בסעיף 7, דינו - מאסר כאמור בסעיף 5(ג) לחוק האמור.

(2א) הוראות סעיף 5(ד) ו-ו(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן (א)1.";

(7) בסעיף 18, אחרי סעיף קטן (ד) יבוא:

"(ה) מפקח שמונה לפי סעיף קטן (א) יפקח גם על ביצוע הוראות סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, ולשם כך יהיו נתונות לו הסמכויות שבסעיף זה."

16. בחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969, בתוספת השניה, בסופה יבוא "סעיף 8 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998."

תיקון חוק בית הדין לעבודה - מס' 29

17. בחוק בתי המשפט (נוסח משולב), תשמ"ד-1984, בסעיף 68(ב)5, בסופו יבוא "או בעבירה על פי החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998."

תיקון חוק בתי המשפט - מס' 24

18. (א) תחילתו של חוק זה בתום שישה חודשים מיום פרסומו.

תחילה

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא ייכנס לתוקף סעיף 7, אלא בתום חודש מיום פרסום התקנות לפיו.

צחי הנגבי  
שר המשפטים

בנימין נתניהו  
ראש הממשלה

דן תיכון  
יושב ראש הכנסת

עזר ויצמן  
נשיא המדינה

## תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998

עונשין ומשפט פלילי – עבירות – מניעת הטרדות

עונשין ומשפט פלילי – עבירות – עבירות מין

עבודה – מניעת הטרדה מינית – חובות המעביד

### תוכן ענינים

2	<a href="#">Go</a>	הגדרות	סעיף 1
2	<a href="#">Go</a>	אמצעי מנע	סעיף 2
3	<a href="#">Go</a>	התאמת הדין המשמעותי	סעיף 3
3	<a href="#">Go</a>	אחראי ותפקידיו	סעיף 4
4	<a href="#">Go</a>	דרך הגשת תלונה	סעיף 5
4	<a href="#">Go</a>	בירור תלונה או מקרה	סעיף 6
5	<a href="#">Go</a>	טיפול במקרה של הטרדה או התנכלות	סעיף 7
5	<a href="#">Go</a>	תקנון מותאם	סעיף 8
5	<a href="#">Go</a>	תחולה על מוסדות להשכלה עיונית או מקצועית ועל כוחות הבטחון	סעיף 9
6	<a href="#">Go</a>	תחילה	סעיף 10
6	<a href="#">Go</a>	הוראת מעבר	סעיף 11
6	<a href="#">Go</a>	תוספת	
6	<a href="#">Go</a>	תקנון לדוגמה לפי סעיף 7	
7	<a href="#">Go</a>	חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?	
9	<a href="#">Go</a>	חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות	
10	<a href="#">Go</a>	חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו	
10	<a href="#">Go</a>	חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות	
11	<a href="#">Go</a>	חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?	
11	<a href="#">Go</a>	חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד	
13	<a href="#">Go</a>	חלק ז': שונות	

## תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998\*

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 7(ד) ו-13 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן - החוק), בהסכמת שר העבודה והרווחה ובאישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה:

### 1. בתקנות אלה –

"אחראי" - מי שמונה לפי תקנה 4, בין שהוא עובדו של המעביד ובין שאינו עובדו;

"ארגון עובדים יציג" - ארגון עובדים יציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, ובאין ארגון כאמור במקום העבודה, ארגון כאמור באותו ענף;

"גמול אחר" - כהגדרתו בסעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996;

"הסדר משמעת" - הוראות בחיקוק, בהסכם קיבוצי או בהסדר קיבוצי, או הוראות החלות מכוח אחד מאלה, הקובעות עבירות משמעת שענישה בצדן;

"התנכלות" - כהגדרתה בסעיף 7(ו) לחוק;

"ממונה" - ממונה מטעם מעביד אף אם אינו עובדו;

"מעביד קטן" - מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים;

"מתלונן" - אדם הטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו, במסגרת יחסי עבודה;

"נילון" - מי שהמתלונן טוען שביצע את הטרדה המינית או את ההתנכלות נושא התלונה;

"עובד" - לרבות עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל המעביד בפועל;

"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, פיטורים, פיצויי פיטורים וכן הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה;

"תלונה" - תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות כלפי אדם במסגרת יחסי עבודה;

"תקנון לדוגמה" - התקנון לדוגמה שבתוספת.

### 2. (א) מעביד –

(1) יביא לידיעת כל ממונה ולידיעת כל עובד שלו את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק;

(2) יבהיר לכל ממונה ולכל עובד שלו את חובות המעביד לפי החוק ותקנות אלה;

(3) ידרוש מכל ממונה ומכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור.

(ב) מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות יצא ידי חובת הוראות תקנת משנה (א) אם הביא את התקנון לדוגמה לידיעת כל עובד שלו וכל ממונה, בין בדרך של מסירה ובין בדרך הקבועה בתקנה 8(3).

\* פורסמו ק"ת תשנ"ח מס' 5918 מיום 20.8.1998 עמ' 1132.

תוקנו ק"ת תשע"ד מס' 7397 מיום 17.7.2014 עמ' 1508 – תק' תשע"ד-2014.

(ג) מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים יצא ידי חובת הוראות תקנת משנה (א), אם פעל בהתאם להוראת תקנה 38(3).

(ד) מעביד יאפשר לעובדיו להשתתף, במשך שעות העבודה, בפעולות הדרכה והסברה שענינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות שמארגן, בתכיפות סבירה, ארגון עובדים יציג, או ארגון כאמור בסעיף 12(3) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה; תקנת משנה זו לא תחול על מעביד המארגן פעולות הדרכה והסברה כאמור בעצמו או באמצעות ארגון כאמור.

(ה) בלי לגרוע מהאמור בתקנת משנה (א), מעביד יעמיד לעיון ממונה וכן לעיון עובדיו, את הוראות החוק ותקנות אלה וכן ימסור להם, על פי בקשה, עותק מהוראות אלה.

3. (א) חל אצל מעביד הסדר משמעת, למעט הסדר משמעת החל מכוח חיקוק, יעשה המעביד אחד מאלה:

(1) יקבע בהסדר המשמעת כי הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת חמורות ויתאים את הוראות הסדר המשמעת לקביעה כאמור וכן להוראות תקנות אלה; היה תיקון הסדר המשמעת טעון הסכמה של אחר, יפעל המעביד לקבלת הסכמתו;

(2) יקבע, לענין הטרדה מינית והתנכלות, הוראות בכתב, המקבילות לאלה שבהסדר המשמעת לגבי עבירות משמעת חמורות.

(ב) לא קיבל מעביד את הסכמתו של אחר כאמור בתקנת משנה (א)1 בתוך זמן סביר, יפעל לפי תקנת משנה (א)2.

(ג) כל עוד לא הותאם הסדר המשמעת על פי הוראות תקנת משנה (א), יפעלו המעביד והאחראי לפי ההוראות שבהסדר המשמעת שניתן ליישמן לענין הטרדה מינית והתנכלות.

(ד) חל אצל מעביד הסדר משמעת מכוח חיקוק, ואין באותו הסדר התייחסות מפורשת להטרדה מינית והתנכלות, יפעל המעביד לפי תקנת משנה (א)2.

(ה) מעביד יעמיד לעיון ממונה, לעיון עובדיו ולעיון ארגון העובדים היציג את ההוראות לענין הטרדה מינית והתנכלות שבהסדר המשמעת החלות אצלו; כן ימסור המעביד לממונה, לעובדיו ולארגון העובדים היציג עותק מהוראות אלה, על פי בקשתם.

4. (א) מעביד ימנה אדם מטעמו לאחראי, וימנה יותר מאחראי אחד אם יש צורך בכך, כדי לאפשר גישה נוחה לאחראי, בהתחשב במספר מקומות העבודה ובפיזורם הגאוגרפי.

(ב) מעביד ימנה לאחראי, ככל שניתן, אדם המתאים למילוי תפקידיו של אחראי, מבחינת כישוריו, ניסיונו ומעמדו המקצועיים, מבחינת יחסי האנוש שלו וכן מבחינת בקיאותו בחוק, בתקנות אלה ובהוראות התקנון והסדר המשמעת החלים אצלו.

(ג) ככל שניתן, ימנה מעביד אישה לאחראית; מינה המעביד יותר מאחראי אחד, ימנה, ככל שניתן, אישה אחת לפחות מבין כל שני אחראים.

(ד) נבצר מאחראי למלא את תפקידו מכל סיבה שהיא, לרבות מסיבה כאמור בתקנות 5(ב) או 6(ב), ואין אחראי אחר שיכול למלא את מקומו, ימנה לו המעביד ממלא מקום.

(ה) תפקידיו של אחראי הם:

(1) קבלת תלונות;

(2) קיום בירור לשם מתן המלצות למעביד בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה;

(3) מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליו.

(ו) היה אחראי עובדו של המעביד, ייכללו תפקידיו כאחראי בתפקידו אצל המעביד.

(ז) מעביד יביא לידיעת כל עובד את שם האחראי ואת הפרטים הדרושים לשם פניה אליו; כן יקל המעביד על הגישה לאחראי וייתן לו את התנאים הדרושים למילוי תפקידו.

(ח) על אף האמור בתקנה זו, רשאי מעביד קטן לקבוע את עצמו כאחראי; קבע מעביד כאמור, יחולו עליו הוראות תקנות אלה לענין אחראי, בשינויים המחויבים.

5. (א) תלונה תוגש לידי אחראי, על ידי המתלונן בעצמו או על ידי אדם אחר מטעמו, ויכול שתוגש בכתב או בעל פה.

(ב) היה האחראי הנילון עצמו, או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לאחראי אחר או לממלא מקומו של האחראי שהתמנה לפי תקנה 4(ד), ובהעדרם - למעביד; הוגשה התלונה למעביד כאמור, יחולו על המעביד הוראות תקנה זו ותקנה 6 לענין אחראי, בשינויים המחויבים.

(ג) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד -

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם או לאחראי מטעם המעביד;

(2) הוגשה תלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם, רשאי אותו אחראי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד; עשה כן האחראי מטעם קבלן כוח האדם, יודיע על כך בכתב למתלונן.

(ד) הוגשה תלונה בעל פה, ירשום האחראי את תוכנה, המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום כדי לאשר את תוכנו, והאחראי ימסור לו העתק מהרישום החתום.

6. (א) התקבלה תלונה, האחראי -

(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק;

(2) יפעל לבירור התלונה, ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.

(ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראי כאמור בתקנת משנה (ב) יעביר את הבירור לאחראי אחר או לממלא מקומו שהתמנה לפי תקנה 4(ד) ובהיעדר אחד מאלה - למעביד; העביר האחראי את הבירור למעביד כאמור, יחולו הוראות תקנה זו לענין אחראי על המעביד בשינויים המחויבים.

(ד) בירור תלונה ייעשה בייעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר, לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.

(ו) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר, יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהעניינים המפורטים בתקנה 7(א) ו-7(ד).

(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן כוח האדם ולמעביד.

דרך הגשת תלונה

בירור תלונה או מקרה

(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 אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי תקנה זו, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

7. (א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי תקנה 6(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 והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר משמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המעביד יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי תקנת משנה (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

(ג) המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי תקנת משנה (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי.

(ד) על אף האמור בתקנה זו, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעביד –

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

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות תקנה 6(ו);

(3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי תקנת משנה (א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד וקבלן כוח האדם להסכים מי ביניהם יבצע את הוראות תקנה זו, כולן או חלקן.

8. מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים –

תקנון מותאם

(1) יערוך בתקנון לדוגמה את ההתאמות הנדרשות, לרבות התאמה הנובעת מהיקף פעילותו של המעביד כמעביד, מסוג פעילותו כאמור, ממספר עובדיו, משפתם, מהרכב כוח האדם ומכל תכונה אחרת המייחדת אותו כמעביד;

(2) חלות אצלו הוראות הסדר משמעת כאמור בתקנה 3, יתאים את התקנון לדוגמה על ידי פירוט בו של הוראות כאמור;

(3) יפרסם את התקנון המותאם לפי פסקאות (1) או (2) (להלן - התקנון המותאם) במקום בולט לעין שבשליטתו, ובמקרה הצורך יפרסם את התקנון המותאם ביותר ממקום אחד כאמור;

(4) ימסור עותק מהתקנון המותאם לממונה מטעמו שאינו עובדו ולארגון העובדים היציג, וכן לכל עובד שביקש זאת.

9. (א) תקנות אלה יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, על מוסדות המקנים השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים ועל התלמידים והסטודנטים הלומדים בהם, ולענין זה יראו את תנאי הלימודים והתנאים הנלווים להם כאילו היו ענייני עבודה.

תחולה על מוסדות  
להשכלה עיונית או  
מקצועית ועל כוחות  
הבטחון



1א) על מוסד מהמוסדות האמורים בתקנת משנה (א) יחולו, נוסף על הוראות תקנות אלה, ההוראות המפורטות להלן:

(1) המוסד יבטיח את קיומן של פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות אחת לשנה לפחות; פעולות כאמור יכול שיעשו באמצעי טכנולוגי כגון לומדה ממוחשבת;

(2) המוסד יביא לידיעת כל תלמיד, סטודנט ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות והתקנון וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות ושירותי סיוע לעניין הטרדה מינית והתנכלות;

(3) בלי לגרוע מהאמור בתקנה 4, במוסד שבו מעל אלפיים לומדים בשנת לימודים, ימונו שני אחראים לפחות שיימנו על סוג שונה של עובדים; לעניין זה –

"סוג עובדים" – כל אחד מאלה: סגל אקדמי, סגל מינהלי, וכן תלמידים וסטודנטים מהמוסד;

"סגל" לרבות סגל שפרש לגמלאות;

(4) אחראי במוסד שמונה לפי תקנה 4 או לפי תקנה זו, יעבור בסמוך למינויו השתלמות בהיקף שלא יפחת מ-18 שעות, שתעסוק בין השאר במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות;

(5) מוסד כהגדרתו בחוק זכויות הסטודנט, התשס"ז-2007 (להלן – ההגדרה), יגיש אחת לשנה לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקיום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת, דין וחשבון ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקט המוסד למניעת הטרדה מינית בתחומו וכן מספר התלונות שהוגשו לאחראי במוסד ואופן הטיפול בהן; בדין וחשבון האמור לא ייכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילון ואנשים אחרים המעורבים בתלונה; מוסד המנוי בפסקאות של ההגדרה המפורטות להלן, לרבות מכינה אקדמית הפועלת במסגרתו, יעביר העתק של הדין וחשבון גם לגוף המנוי לצדו:

(1) פסקאות (1) עד (4) – למועצה להשכלה גבוהה;

(2) פסקה (5) – למשרד הכלכלה;

(3) פסקה (6) – למשרד החינוך;

(4) פסקה (8) – למשרד התרבות והספורט.

ב) תקנות אלה יחולו על כוחות הבטחון ועל המשרתים והעובדים בהם, בשינויים המחויבים לפי הענין, לרבות השינויים המחויבים בשל קיומם של הליכים משמעותיים ומשפטיים ייחודיים למשרתים ולעובדים בכוחות הבטחון.

10. תחילתן של תקנות אלה בתום חודש מיום פרסומן.

11. בתקופה שמיום תחילתן של תקנות אלה עד תום מאה ועשרים ימים ממנו, יצא מעביד ידי חובתו לפי תקנה 3(ד) אם פעל לפי תקנה 3(ג), בשינויים המחויבים.

תחילה

הוראת מעבר

## תוספת

(תקנה 1)

תקנון לדוגמה לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998

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, תשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול תשנ"ח (20 בספטמבר 1998).  
הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד

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

**מה יש בתקנון זה?**

חלק	סעיפים	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
א'	4-1	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
ב'	6-5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין)
ג'	8-7	מדיניות המעביד ואחריותו
ד'	11-9	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	18-13	הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד
ז'	21-19	שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19);

מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות (סעיף 20);  
 עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 21).

**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, תשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן<sup>1</sup>:  
 (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.  
 לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.  
 (2) מעשה מגונה.  
 לדוגמה: עובד או ממונה 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 - ניצול של יחסי מרות בעבודה.  
 לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

<sup>1</sup> על פי סעיף 7(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית, מעביד שחלה עליו חובת פרסום תקנון (מעביד שמעסיק יותר מ-25 עובדים) חייב לערוך בתקנון לדוגמה את ה"התאמות הנדרשות". בתקנה 8 לתקנות יש גם התייחסות להתאמות שמעביד חייב לערוך בתקנון לדוגמה. יודגש כי ההגדרות "הטרדה מינית", "התנכלות" ו"מסגרת יחסי עבודה" המופיעות בתקנון לדוגמה מובאות מהחוק, ולכן אין מקום לערוך בהגדרות אלה "התאמות" כל שהן. הדוגמאות, לעומת זאת, אינן מצויות בחוק, ולכן ניתן להתאים אותן להקשר המיוחד של כל מעביד ועובדיו.

- II - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע<sup>2</sup> או במטופל.
- לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.
- (4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
- לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.
- ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.
- (5) התייחסות מבזה או משפילה 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 אלה:
- I - סחיטה (פסקה (ב)(1) לעיל);
- II - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב)(5) לעיל);
- III - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
- IV - ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
- V - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל).
- (2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.
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 למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.
3. מהי התנכלות?
- (א) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988<sup>3</sup> 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 או התייחסות אחת בלבד.
- דוגמאות:

<sup>2</sup> המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368א לחוק העונשין, תשל"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".

<sup>3</sup> המונח בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הוא "פגיעה על רקע הטרדה מינית". מאחר שפגיעה על רקע הטרדה מינית היא סוג של "התנכלות", תקנון זה מתייחס גם להתנהגות האסורה על פי סעיף 7 האמור כ"התנכלות".

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.

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

אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד;

מכון 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.

(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה 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, ולענין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998 -

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו 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<sup>4</sup>

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

<sup>4</sup> לגבי מעביד שהוראות תקנה 3 לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998, חלות עליו.

**חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו**

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעביד  
 הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות  
 המעביד, והוא לא ישלים עמן.

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 (ר' חלק ד');
  - (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע 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 ממונה מטעמו במסגרת  
 יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

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

9. צעדי מנע  
 (א) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה  
 מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע  
 מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עם המעביד, סביבת עבודה בלא  
 הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה  
 מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף  
 בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית  
 והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעביד מאפשר לעובדיו 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.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים  
 המעביד משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה  
 והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ארגון העובדים הנוגע לענין במקום עבודה זה הוא:

11. קבלת מידע, וממי

(א) עובד זכאי –

(1) בהתאם לתקנות - לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם –

- חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998;

- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998;

- הוראות משמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית  
 והתנכלות.

(2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור  
 הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראית לענין זה,  
 שהיא/הוא:

גב'מר אשר תפקידה/ מס' טלפון בעבודה

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

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

(1) טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; הפרוצדורה לענין זה מפורטת 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 (ר' סעיף 8 לענין אחריות המעביד).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם לזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

(2) המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לענין זה נמצא בחלק ו', סעיף 18(ד)).

**חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד<sup>5</sup>**

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(1) עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) - במקרה כזה מוצע להביא ראייה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

14. בפני מי מתלוננים?

(א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 11(ב) לעיל.

(ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי אחר, ובהעדרם - למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).

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

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד;

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

15. תוכן התלונה

<sup>5</sup> הסעיפים בחלק ו', פרט לסעיפים 15 ו-17(ה) (2) מובאים מהחוק ומהתקנות, וככאלה אין מקום לערוך בהם שינויים, פרט לתוספות הנובעות מההקשר המיוחד של המעביד ועובדיו ואשר אין בהן כדי לגרוע מתוכן הסעיפים האמורים בחלק ו'.

- התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:
- (1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
  - (2) מקום האירוע;
  - (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:
    - א. האם המוטרת הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
    - ב. האם יש בין המטריד למוטרת יחסי תלות, מרות וכד'.
16. אופן הגשת התלונה
- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
  - (ב) הוגשה תלונה בעל פה –
    - (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
    - (2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
    - (3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.
17. בירור התלונה
- (א) התקבלה תלונה, האחראי –
    - (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);
    - (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.
  - (ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
  - (ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למעביד; אם האחראי העביר את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
  - (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 יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
    - (2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
  - (ו) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה<sup>6</sup> כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.
  - (ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות

<sup>6</sup> המונח "עניני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "עניני 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, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

- לענין כל אחד מהענינים המפורטים בסעיף 18(א) ו-(ד).
- (ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעביד.
- (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 אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.
18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות
- (א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי 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 והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות;
  - (2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;
  - (3) אי נקיטת צעד כלשהו.
- (ב) המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- (ג) המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעביד –
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
  - (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17(ו);
  - (3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן(א).
- (ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

#### חלק ז': שונות

19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד
- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעביד (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 אותו מעסיק בפועל.
- 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 14(ג), 17(ח) ו-18(ה) לתקנון זה.

20. מעסיקים של 25 עובדים או פחות

(א) לפי התקנות, מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות, המוסר עותק של התקנון לדוגמה לעובדיו ולממונים מטעמו או מפרסם אותו במקום בולט לעין שבשליטתו, יוצא ידי חובותיו –

(1) ליידע את עובדיו והממונים מטעמו באשר להוראות החוק והתקנות;

(2) לדרוש מעובדיו והממונים להימנע מהטרדה מינית והתנכלות ולדרוש מהם למנוע מעשים אלה.

הערה: מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות אינו חייב למסור או לפרסם את התקנון לדוגמה כאמור - הוא יכול לבחור לבצע את חובותיו האמורות בפסקאות (1) ו-(2) בדרך אחרת.

(ב) מינוי אחראי (ראו סעיף 11(ב) וחלק ו)<sup>7</sup>

לפי התקנות, מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לקבוע את עצמו כאחראי; אם הוא קובע את עצמו כאחראי, כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי אחראי יחול עליו.

21. עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות

[כאן יפרט מעביד את הוראות המשמעת הנוגעות לענין, שנוהגות אצלו].

צחי הנגבי  
שר המשפטים

י"ט באב תשנ"ח (11 באוגוסט 1998)

אני מסכים.

אליהו ישי  
שר העבודה והרווחה

<sup>7</sup> בחר מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות למסור או לפרסם את התקנון לדוגמה, על אף שהוא אינו חייב לעשות זאת - יש לקרוא את סעיפים 11(ב) וחלק ו' לתקנון זה בהתאם לסעיף 20(ב).

**פרטי הנציבות במכללה ודרכי ההתקשרות עימן:**

**יפעת רוזנברג: 04-4590175 ; yifatr@gordon.ac.il**

**מרב מדמוני-אזולאי: 04-8590121 ; meiravm@gordon.ac.il**