

# תקנון למניעת הטרדה מינית

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 ובשוויון בין המינים.

1.2. המרכז האקדמי ויצו-חיפה (ע.ר.) (להלן - "המכללה") מחויבת ליצירת סביבה שבה ישנם יחסים 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. הגדרות

4.1. "המכללה" – המרכז האקדמי ויצו-חיפה.

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 (א 3) 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 4.4-14 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" – אחראית אשר מונתה על ידי נשיא המכללה לתפקיד " נציבה למניעת הטרדה מינית", כמשמעות המונח ה"אחראי" בסעיף 4 וסעיף 9 (א1) (3) לתקנות, כהגדרתה להלן, מקרב הסגל האקדמי.

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 מעסיק), התשנ"ח-1998.

#### **5. הנציבה למניעת הטרדה מינית ומעמדה**

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

5.2 הנציבה תמונה מקרב הסגל האקדמי ואחת מקרב הסגל המנהלי. הנציבה תהיה בעלת תפקיד ומעמד אשר יאפשר לה עצמאות בפעילותה ובהפעלת שיקול דעתה. נציבה תיתן שירות לכלל אנשי המכללה, ללא קשר לסוג העובדים אליו היא שייכת.

5.3 הנציבה פועלת מטעמה של המכללה בלבד. הנציבה לא תהיה מזוהה ולא תפעל מטעמו של מי מן הצדדים הנוגעים לתלונה (מתלונן/נלון/נפגע).

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

5.5 הנציבה תפעל כדי להבטיח את שמירת פרטיותם של כל המעורבים בעניינים אשר הגיעו לטיפול.

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 נציבה למניעת הטרדה מינית.
- 6.2 לדאוג, בתיאום עם הנציבה, לכך שיבוצעו במכללה פעולות למניעת הטרדה מינית ומניעת התנכלות על רקע של הטרדה מינית.
- 6.3 לקבל מן הנציבה 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 כהגדרתו 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 יכונה יחדיו: **"פניה"**) יכללו, בין היתר ובמידת האפשר, את שמות המעורבים בעניין, תיאור מעשי ההטרדה 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 למנהל משאבי אנוש על החלטתה. בהודעה למנהל משאבי אנוש 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 מנהל משאבי אנוש של המכללה.

12.3 נמסרה לנציבה פנייה בדבר אפשרות לחשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, בין בדרך של דיווח ובין בדרך של תלונה, תפתח הנציבה, באופן מידי, 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 מרצונו 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 למנהל משאבי אנוש על הפסקת הטיפול בפנייה בהתאם לסעיף זה.

14.4 הפונה יכול לערער על החלטת נציבה לגנוז את הפנייה בכתב למנהל משאבי אנוש של המכללה, וזאת תוך 45 ימים מיום שנמסרה לו החלטה על גניזת הפנייה.

14.5 מובהר כי לא תינקט כל סנקציה כלפי הנילון בכל מקרה בו לא נתקבלה תגובתו בנסיבות המפורטות בסעיפים 12.5 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 לכלל 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 משמעתיים , 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. הליך המשמעת**

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 הברור בפני נציבה יהיו 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 מנהל משאבי אנוש , כי בנסיבות העניין , ראוי או נכון לפרסום , 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 בשלום 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 וחסיון**

21.1 המכללה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנפגעים, הנילונים וכל הנוגעים בדבר ככל האפשר ובכפוף לדין.

21.2 הנציבה לא תמסור לאיש פרטים הנוגעים לפעולתה או תפקידה, 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 המשמעותית של הנילוני תימחק ההרשעה והיא לא תובא בחשבון בבחינת קידומו, הענקת הטבות וכיוצ"ב, ובלבד שבמהלך שנים אלו לא עבר הנילוני עבירות נוספות לפי תקנון זה.

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

24.1 הנציבה תנהל טבלה המרכזת את התלונות שהוגשו במהלך שנת פעילותה ובה: פרטי המתלונן, פרטי הנפגע, פרטי הנילוני, 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 ערעור, תאריך תשובה על הערעור, 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 התייחסותה 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 משמעותי, ישמר חומר הדיון בהתאם למקובל והמכללה תדאג לחסיונו.

(-)

והערה: תקופה בת 17 שנים לקוחה מן ההסדר הקבוע בעניין זה בשירות המדינה.

**נספח:**

**נוסח החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998  
התקנות למניעת הטרדה מינית ( חובות מעסיק )  
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

13	<a href="#">Go</a>	מטרת החוק	סעיף 1
13	<a href="#">Go</a>	הגדרות	סעיף 2
14	<a href="#">Go</a>	הטרדה מינית והתנכלות	סעיף 3
15	<a href="#">Go</a>	איסור הטרדה מינית והתנכלות	סעיף 4
15	<a href="#">Go</a>	הטרדה מינית והתנכלות עבירות	סעיף 5
15	<a href="#">Go</a>	הטרדה מינית והתנכלות עוולות אזרחיות	סעיף 6
15	<a href="#">Go</a>	נטל ההוכחה בתובענה במסגרת יחסי עבודה	סעיף 6א
15	<a href="#">Go</a>	נקיטת אמצעים בידי מעסיק	סעיף 7
16	<a href="#">Go</a>	אי פרסום תקנון עבירה	סעיף 8
16	<a href="#">Go</a>	הרחבת תחולה	סעיף 9
16	<a href="#">Go</a>	סמכות בית הדין לעבודה	סעיף 10
17	<a href="#">Go</a>	דין המדינה	סעיף 11
17	<a href="#">Go</a>	שמירת דינים	סעיף 12
17	<a href="#">Go</a>	ביצוע ותקנות	סעיף 13
17	<a href="#">Go</a>	חובת התקנת תקנות	סעיף 14
17	<a href="#">Go</a>	תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה – מס' 5	סעיף 15
18	<a href="#">Go</a>	תיקון חוק בית הדין לעבודה מס' 29	סעיף 16
18	<a href="#">Go</a>	תיקון חוק בתי המשפט מס' 24	סעיף 17
18	<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 אזרחי כהגדרתו בחוק שירות אזרחי, התשע"ז-2017;
- "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 368 לחוק העונשין;
- "כוחות הבטחון" – צבא הגנה לישראל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וארגוני

מטרת החוק

הגדרות

(תיקון מס' 13)  
תשנ"ד-2014

(תיקון מס' 1)  
תשס"ד-2004  
(תיקון מס' 11)  
תשנ"ד-2014  
(תיקון מס' 14)  
תשנ"ז-2017

(תיקון מס' 13)  
תשנ"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)).

תוקן [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 תש"ע מס' 2248](#) מיום 14.7.2010 עמ' 570 ([ה"ח הכנסת תש"ע 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.

[ס"ח תשע"ז מס' 2632](#) מיום 5.4.2017 עמ' 667 ([ה"ח הממשלה תשע"ה מס' 947 עמ' 994](#)) – תיקון מס' 14 בסעיף 96 לחוק שירות אזרחי, תשע"ז-2017; תחילתו ביום 1.4.2018.

הבטחון האחרים של המדינה;

"מחשב" ו"חומר מחשב" – כהגדרתם בחוק המחשבים, תשנ"ה-1995;

"מסגרת יחסי עבודה" – מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא;

(תיקון מס' 11)  
תשנ"ד-2014

"מפעל מוגן" – כמשמעותו בסעיף 17 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;

(תיקון מס' 13)  
תשנ"ד-2014

"קבלן כוח אדם" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996;

"קטיין" – אדם שטרם מלאו לו 18 שנים;

"שירות לאומי" – (נמחקה).

(תיקון מס' 14)  
תשנ"ז-2017

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, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום, ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:

(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 בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;

בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם;

(6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמנויים בפסקאות המשנה שלהלן, בנסיבות 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)  
תשנ"ד-2013  
(תיקון מס' 13)  
תשנ"ד-2014

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

(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 347 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"ד, שאינו קטיין, תוך ניצול יחסי מרות

(תיקון מס' 2)  
תשס"ד-2004

- 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) (פקעה) ;
- (ז) לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות 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 34 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(6), דינו – מאסר שנתיים ; המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א), 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) הטרדיד 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 הנזיקין [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 שנוצרה העילה והוראות סעיפים 18 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 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

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

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

(תיקון מס' 9)  
תשנ"ד-2013

(תיקון מס' 13)  
תשנ"ד-2014

איסור הטרדה  
מינית והתנכלות

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

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

בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו:

- (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)(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<sup>1</sup> ובאישור הוועדה לקידום מעמד האישה 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 –
- ”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.
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.
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.
10. (א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי לפי סעיפים 6, 7 ו-9 שענינו אחד מאלה –
- (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

(תיקון מס' 13)  
תשע"ד-2014

(תיקון מס' 2)  
תשס"ד-2004

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

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

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

<sup>1</sup> סמכויותיו הועברו לשר הרווחה והשירותים החברתיים: ["פ תשע"ז מס' 7394](#) מיום 7.12.2016 עמ' 1312.



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.

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

12. אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מהוראות כל דין.

שמירת דינים

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

ביצוע ותקנות

14. תקנות לענין סעיף 7 יוגשו לראשונה לאישור הוועדה לקידום מעמד האשה 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:

"פגיעה על רקע הטרדה מינית

תיקון חוק  
שוויון ההזדמנויות  
בעבודה –  
מס' 5

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;

בחוק 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, בשינויים 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 הענינים 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) 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-ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן (א).";
- (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."
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."
18. (א) תחילתו של חוק זה בתום שישה חודשים מיום פרסומו.
- (ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא ייכנס לתוקף סעיף 7, אלא בתום חודש מיום פרסום התקנות לפיו.

תיקון חוק בית הדין  
לעבודה – מס' 29

תיקון חוק בתי  
המשפט – מס' 24

תחילה

צחי הנגבי  
שר המשפטים

בנימין נתניהו  
ראש הממשלה

דן תיכון  
יושב ראש הכנסת

עזר ויצמן  
נשיא המדינה

**פרטי הנציבה במכללה ודרכי ההתקשרות עמה:**

**ד"ר לירון שלומוביץ: 04-8562508 ; dean@wizodzn.ac.il**