

תקנון למניעת הטרדה מינית

1 מטרה

הטרדה מינית והתנכלות שמקורה בהטרדה מינית פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים; הן פוגעות ביחסי העבודה והלימודים; כמו כן הן מהוות עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין ועבירת משמעת חמורה.

מטרת תקנון זה להבטיח כי אוניברסיטת בר אילן תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

2 הגדרות

בהוראה זו:

"אוניברסיטה" אוניברסיטת בר אילן.

"החוק" החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988.

"הטרדה מינית" כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית (המצורף לנוהל זה כנספח), כפי שיהיה מעת לעת, מצד עובד או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

"התנכלות" כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית כפי שיהיה מעת לעת, מצד עובד או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או "מסגרת מקום העבודה או הלימודים" האוניברסיטה; מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האוניברסיטה לרבות פעילות למען הקהילה, פעילות של מעורבות חברתית ופעילות אחרת מטעם האוניברסיטה אף אם אינה כרוכה בלימודים או עבודה; כל מקום אחר תוך כדי עבודה או לימודים; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.

"נפגע" מי שעל פי הנטען בתלונה, דיווח או מידע בוצע כלפיו מעשה שיש בו הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה/הפנייה הינו עובד או תלמיד
והוגשה נגדו תלונה/פנייה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות. "נילון"

הרקטור - כאשר הנילון הוא עובד אקדמי או שהוא פרופ' אמריטוס,
הסמנכ"ל למינהל ולמשאבי אנוש – כאשר הנילון הינו עובד, כהגדרתו
להלן, שאינו עובד אקדמי/פרופ' אמריטוס ודיקן הסטודנטים – כאשר
הנילון הוא תלמיד, כהגדרתו להלן. "הגורם המוסמך"

בכל מקרה בו הגורם המוסמך הנ"ל נוגע באופן אישי לנושא התלונה או
שקיימת נגיעה אישית או כפיפות ישירה בינו לבין מי מהמעורבים
בתלונה, או שקיימות נסיבות אחרות המעוררות חשש לניגוד עניינים,
וכן במקרים מיוחדים, ומטעמים מיוחדים שיירשמו, יהיה "הגורם
המוסמך" אדם, ועדה או גוף אחר, שימונה על ידי נשיא האוניברסיטה,
בהחלטה מנומקת ולאחר התייעצות עם היועץ המשפטי של
האוניברסיטה ועם הנציב למניעת הטרדה מינית.

הנציב/ה למניעת הטרדה מינית באוניברסיטה.

"הנציבה"

דיקן, מנהל בית ספר, מנהל יחידה מנהלית, ראש מינהל פקולטה, ראש
חוג.

"ממונה"

מי שנמנה על הסגל האקדמי של האוניברסיטה, פרופ' אמריטוס, מי
שנמנה על הסגל המנהלי והטכני של האוניברסיטה וכן כל מי
שמתקיימים בינו לבין האוניברסיטה יחסי עובד ומעסיק, לרבות עובד
זמני, עובד ארעי, עובד קבוע, עובד בחוזה אישי, ולרבות כל עובד
כהגדרתו בחוק, כולל עובד של קבלן כוח-אדם, וכן כל מי שפועל מטעם
האוניברסיטה או עבורה, שלא כקבלן עצמאי או כעובד/שלוחו של
קבלן עצמאי.

"עובד"

מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה:

"תלמיד"

נרשם ללימודים באוניברסיטה ונתקבל על ידה כתלמיד לרבות
לימודים במכינות, במסגרות לימודים מיוחדות ובמכללות במסלולים
המצויים תחת פיקוחה האקדמי של האוניברסיטה, מעת הרשמתו וכל
עוד הוא רשום כתלמיד, כולל בחופשות לימודים.

הגיש מועמדותו להתקבל כתלמיד ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו ועד
קבלת הודעת הדחייה.

סיים לימודיו אך טרם קיבל תעודה.

"תקנות המשמעת" תקנון המשמעת החל על הנילון.

"רשויות המשמעת" כפי שהן מוגדרות בכל אחד מתקנוני המשמעת ובכפוף להוראות תקנון זה.

כל האמור בהוראה זו בלשון זכר או בלשון נקבה חל על בני שני המינים.

3 הטרדה מינית והתנכלות אסורים ומהווים עבירת משמעת

3.1 הטרדה מינית או התנכלות הם מעשים אסורים ופסולים. על כל עובד ותלמיד להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה או הלימודים ועל כל ממונה לנקוט אמצעים סבירים המתבקשים למניעת מעשים כאמור.

3.2 הטרדה מינית או התנכלות מהוות עבירת משמעת חמורה לעניין תקנות המשמעת.

3א' מניעת הטרדה מינית כשמתקיימים קשרי מרות (תיקון 1)

מובהר כי במקרה של קשרי מרות, כל הצעה בעלת אופי מיני, ואפילו יש לה אופי של חיזור, היא הטרדה מינית, גם ללא הבעת חוסר עניין על ידי הצד הנתון למרות. קיום מערכות יחסים אינטימיות במצבים של קשרי מרות הוא אסור ומהווה עבירת משמעת.

אם מעוניינים בקיומה של מערכת יחסים אינטימיים במסגרת של קשרי מרות, חובה על שני הצדדים לדווח לנציבה בזמן אמת. הנציבה תמליץ לרשויות המוסמכות על צורך בהפרדה מתאימה ו/או בנקיטת פעולות אחרות, ככל שניתן מבלי לפגוע בצדדים.

קשרי מרות לעניין זה כוללים גם את המצבים הבאים: הוראה, הנחיה אקדמית, הענקת מלגות או הטבות אחרות, פיקוח וניהול וכן מעורבות בקבלת החלטות בנוגע לקידום אקדמי או מנהלי ו/או בקשר ללימודים או לעבודה.

במקרה של אי בהירות בשאלת קיומם של יחסי מרות יש לפנות לנציבה.

אין בהוראות אלה כדי לגרוע מהוראות הדין והתקנון בעניין הטרדה מינית.

4 מינוי הנציבה למניעת הטרדה מינית, הכשרתה לתפקיד ועצמאותה

4.1 נשיא האוניברסיטה, לאחר התייעצות עם רקטור האוניברסיטה, עם מנכ"ל האוניברסיטה ועם דיקן הסטודנטים, ימנה נציבים למניעת הטרדה מינית. ימונו לפחות נציב/האחד/אחת בכל קמפוס, ובקמפוס שבו מעל אלפיים לומדים בשנה – לפחות שני נציבים, האחד/אחת מהסגל האקדמי והאחד/אחת מהסגל המינהלי.

במידת הצורך ימונו גם סגנית/ים או ממלאי מקום, הכל - במספר שיאפשר גישה נוחה לנציב/ה, בהתחשב בגודל הקמפוסים ובפיזורם הגיאוגרפי. תקופת המינוי תיקבע בכתב המינוי.

4.2 לתפקיד הנציבה תמונה, ככל שניתן, אישה המתאימה למילוי התפקיד, מבחינת כישוריה, ניסיונה ומעמדה המקצועיים, מבחינת יחסי האנוש שלה וכן מבחינת בקיאותה בחוק, בתקנות ובהוראות התקנון והסדרי המשמעת.

4.3 הנציבה תהיה עובדת אקדמית או מנהלית קבועה של האוניברסיטה, או מי שהיתה עובדת כאמור ערב פרישתה לגמלאות.

4.4 ככל שניתן תמונה אישה לתפקיד הנציבה, ואם מונו יותר מנציבה אחת תמונה, ככל שניתן, אישה אחת לפחות מבין כל שני נציבים.

4.5 הנציבה תעבור הכשרה ראויה ועדכנית, מגורמים מקצועיים מתאימים, סמוך למינויה לתפקיד וכן מעת לעת במהלך הכהונה בתפקיד. ההכשרה תהיה בהיקף שלא יפחת מ- 18 שעות ותעסוק בין השאר במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעתה ואופן הטיפול בתלונות.

4.6 הנציבה תהנה מעצמאות מלאה בתפקידה.

5 תפקידיה של הנציבה

תפקידיה של הנציבה הם:

5.1 להמליץ ולייעץ לרקטור למנכ"ל, לדיקן הסטודנטים ולסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש בכל הנוגע להעלאת המודעות של הסטודנטים והעובדים להוראות הדין והתקנון בעניין הטרדה מינית, למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה ולטיפול במקרים של הטרדה מינית והתנכלות כאמור.

5.2 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות ולבררם לשם מתן המלצות לרקטור, לסמנכ"ל למינהל ומשאבי אנוש ולדיקאן הסטודנטים באשר לדרכי הטיפול בהם.

5.3 להעביר תלונות שנמצא להן בסיס מתאים לטיפול במסגרת הליך משמעת.

5.4 לתן מידע, הדרכה ויעוץ לפונים אליו ולהפנותם לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר במקרה הצורך.

5.5 להורות על נקיטת סעדי ביניים, כמפורט בתקנון זה, עד לסיום בירור התלונה.

6 הטיפול בתלונה, בפנייה ובדיווח

6.1 הגשת התלונה ובדיקתה

6.1.1 תלונה, פנייה או דיווח על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות (להלן: "תלונה") תופנה לנציבה. כל ממונה, אשר נודע לו בכל דרך שהיא על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, יעביר את המקרה לבירור הנציבה.

6.1.2 תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לנציבה בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או התנכלות, ואם מדובר באירוע נמשך – מהמועד האחרון בו בוצע מעשה המהווה הטרדה או התנכלות.

6.1.3 תלונה ניתן להגיש בכתב או בעל-פה. הוגשה התלונה בעל-פה, יירשם תוכנה על ידי הנציבה, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. הנציבה תמסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב. רישומי הנציבה, התיעוד הנערך על ידה וכל חומר הנאסף על ידה לצורך בירור התלונה הינם חסויים ואין להעבירם ו/או לאפשר עיון בהם אלא לצורך בירור התלונה על פי תקנון זה.

6.1.4 הנציבה תיידע את המתלונן ואת הנפגע באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק; כן תודיע למתלונן, כי הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירה פלילית ועוולה אזרחית, וכי באפשרותו, ללא קשר להליך המשמעתי, להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית.

6.1.5 הנציבה, אשר דווח לה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות תפתח בהליכי בדיקה. הנציבה תפעל לבירור כל פנייה, לרבות תלונות אנונימיות, דיווחים שלא הוגדרו כתלונות ומקרים בהם הנפגע אינו משתף פעולה, וזאת – במידת האפשר ובכפוף למגבלות לפי שיקול דעתה. הנציבה תערוך בזמן אמת תיעוד מתאים של הפניות אליה, הפגישות והשיחות שקיימה וכל פעולה אחרת שביצעה לצורך בירור המקרה וטיפול בו. הנציבה תתעד גם שיקוליה ביחס לאופן הבדיקה לרבות, במקרה הצורך, מגבלות רלוונטיות ושיקולים להימנעות מפעולה מסוימת. הנציבה תקיים מעקב רציף אחר המקרה, ותתעד גם אותו.

6.1.6 הוגשה תלונה על ידי נפגע תחל הנציבה בבירורה ובמסגרת זו תזמן את הנילון, תביא בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו.

6.1.7 הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע – תברר הנציבה את העובדות הכלולות בתלונה עם הנפגע בטרם פניה לנילון, ותפנה לנילון לקבלת תגובתו רק לאחר שקיבלה הסכמתו של הנפגע לכך בכתב.

- 6.1.8** לצורך חקירת התלונה רשאית הנציבה לזמן לחקירה בפניה את מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת בתלונה. מי שזומן כאמור חייב לסייע לנציבה ולהשיב לשאלותיה תשובות אמת מלאות. הפרת חובה זו על ידי עובד או תלמיד מהווה עבירת משמעת לעניין תקנות משמעת.
- 6.1.9** הנציבה תקיים את החקירה ביעילות, ועד כמה שניתן, ברציפות וללא דיחוי עד להשלמתה.
- 6.1.10** במהלך החקירה יישמרו, ככל האפשר, כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון וכל אדם אחר. הנציבה וכל אדם אליו פנה במסגרת החקירה לא יגלה מידע שהגיע אליו במהלך הברור אלא אם כן יהיה חייב לעשות זאת לשם הברור עצמו או על פי דין. הפרת הוראה זו מהווה עבירת משמעת.
- 6.1.11** סברה הנציבה כי נסיבות המקרה מצדיקות הזדקקות למומחה לשם ברור התלונה – רשאית היא לפנות למומחה כאמור, כגון פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב.
- 6.1.12** הנציבה לא תטפל בברור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. במקרה זה ימונה לה חליף או ממלא מקום, לרבות מי שאינו עובד, שיהיו לו כלל הסמכויות המוקנות לנציבה ויחולו עליו כלל החובות החלות על הנציבה. החליף או ממלא המקום ימונה על ידי נשיא האוניברסיטה, לאחר התייעצות עם הגורם המוסמך.
- 6.2** בתום החקירה תגיש הנציבה לגורם המוסמך סיכום בכתב של ברור התלונה ותפרט את המלצותיה לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מן העניינים המפורטים בסעיף 7.1.1 - 7.1.3 לתקנון זה.
- 6.3** אמצעי ביניים
- 6.3.1** הנציבה, בתיאום עם הרשויות המוסמכות, לפי העניין, באוניברסיטה, רשאית להורות על נקיטת אמצעי ביניים שמטרתם להגן על המתלונן ו/או הנפגע, במהלך ברור התלונה, מפני פגיעה בקידום האקדמי, בענייני עבודה או בענייני לימודים כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה כדי לשבש את ברור התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או יחסי לימודים; בין היתר רשאית הנציבה, בתיאום כאמור לעיל, להרחיק את הנילון מן הנפגע או להביא להפרדה בדרך אחרת, ככל שניתן וככל שנראה לה לנכון בנסיבות העניין. הנציבה תאפשר לצדדים לטעון בטרם תיתן הוראה כאמור בסעיף זה.

6.4 גניזת התלונה על ידי הנציבה

6.4.1 הנציבה רשאית להורות על גניזת התלונה בהתקיים אחד מן התנאים הבאים:

6.4.1.1 אם מצאה כי אין ממש בתלונה או שאין אפשרות לבררה.

6.4.1.2 אם הנפגע ביקש לבטל את התלונה או לא לחקור בה, ובלבד שהנציבה השתכנעה, מטעמים שיירשמו, כי אין מקום לנקיטת הליכים נוספים וכי בקשת הנפגע הוגשה מרצונו החופשי בלא כפיה או השפעה פסולה אחרת, לאחר שהבין כי אין מקום לתלונה.

6.4.2 החליטה הנציבה לגנוז את התלונה, תיתן על כך הודעה מנומקת בכתב לנפגע, למתלונן (אם התלונה הוגשה על-ידי מתלונן שאינו הנפגע), לנילון ולגורם המוסמך. על החלטת הנציבה לגנוז תלונה ניתן לערער תוך 30 ימים לגורם המוסמך.

6.4.3 במקרה של גניזת התלונה תורה הנציבה על העברת כל המסמכים לתיק סודי, שיוחזק במקום שייועד לכך. בתיק האישי של הנילון לא יישמר כל תיעוד, למעט במקרים בהם החליטה הנציבה אחרת מטעמים שיירשמו. הנציבה תודיע לנילון על החלטתה כאמור. הנילון רשאי לערער על ההחלטה בפני הגורם המוסמך בתוך 15 יום.

7 נקיטת אמצעים

7.1 מסרה הנציבה לגורם המוסמך את סיכומה והמלצותיה – יחליט הגורם המוסמך בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

7.1.1 מתן הוראות למעורבים, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים, הרחקת הנילון מן הנפגע, ונקיטת צעדים הנחוצים כדי למנוע הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות ו/או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה לנפגע עקב ההטרדה או ההתנכלות;

7.1.2 פתיחת הליכים משמעותיים לפי תקנות המשמעת;

7.1.3 אי-נקיטת אמצעי כלשהו.

7.2 הגורם המוסמך ימסור הודעה מנומקת על החלטתו כאמור לעיל לנפגע, למתלונן (אם הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע), לנילון ולנציבה, ויאפשר לנפגע ולנילון לעיין בסיכום הנציבה ובהמלצותיה.

- 7.3 הגורם המוסמך רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף 7.1 לעיל או לעכב את ביצועה, ואם עשה כן – ימסור על כך הודעה מנומקת למנויים בסעיף 7.2 לעיל.
- 7.4 הגורם המוסמך רשאי לדחות את מתן ההחלטה כאמור בסעיף 7.1 לעיל, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים משמעותיים ו/או משפטיים הנוגעים לנשוא התלונה, ואם עשה כן – ייתן הודעה על כך למנויים בסעיף 7.2 לעיל.
- 7.5 השתמש הגורם המוסמך בסמכותו על פי סעיף 7.4 לעיל – יהיה רשאי להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 6.3 לעיל, ובכלל רשאי יהיה לבטל אמצעי הביניים עליהם הורה נציב, לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע במקומם אמצעים אחרים.
- 7.6 הגורם המוסמך לא יהיה חייב לקבל את המלצותיה של הנציבה.
- 7.7 לגורם המוסמך מוקנות כלל הסמכויות המוקנות לנציבה.
- 7.8 היה סבור הגורם המוסמך כי החקירה לא מוצתה על ידי הנציבה – רשאי יהיה להחזיר את בירור העניין לנציבה להשלמת החקירה.
- 7.9 הגורם המוסמך רשאי להאציל סמכויותיו על פי סעיפים 7.1 - 7.7 לעיל – כולן או מקצתן, בין באופן כללי ובין במקרה מסוים או בסוג מסוים של מקרים – לאחר, לרבות לנציבה, ולרבות למי שאינו עובד.

8 ההליך המשמעותי

- 8.1 הוחלט על פתיחת הליך משמעותי נגד הנילון – תעביר הנציבה לגורם המוסמך את כל החומר הרלבנטי לתלונה לרבות נספחיה (ואם הוגשה בעל פה – רישום התלונה), תגובת הנילון, רישום שערכה הנציבה במהלך החקירה והמלצותיה לטיפול, פירוט של אמצעי הביניים שננקטו – אם ננקטו. ההליך המשמעותי ייפתח בתוך 30 יום.. במידת הצורך ימונה קובל מקצועי, בעל מומחיות מתאימה, שיהיה אחראי להכנת הקובלנה ולהגשתה בשם האוניברסיטה. הקובל ימונה על ידי הנשיא, לאחר התייעצות עם היועץ המשפטי של האוניברסיטה, ובכפוף לנהלי הרכש הרלוונטיים.
- 8.2 המותב הדין בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות יורכב באופן שייתן ייצוג הולם לשני המינים. לא כלל הרכב רשות המשמעת, על פי תקנות המשמעת הרלוונטיות או על פי מינוי תקף, חבר אחד לפחות שהינו בעל הכשרה משפטית, יצורף אל ההרכב חבר כאמור, שזהותו תיקבע על פי המלצתו של נשיא האוניברסיטה, ולאחר התייעצות עם היועץ המשפטי ועם הגורמים הבאים: לגבי רשות משמעת לעובדים מינהליים – עם המנכ"ל ועם ועד העובדים; לגבי רשות משמעת לסגל אקדמי ולגבי

- רשות משמעת לסטודנטים – עם הרקטור. ברשות משמעת לעובדים מינהליים
מונה חבר כאמור במקום אחד מנציגי ההנהלה בהרכב.
- 8.3** לפני תחילת ההליך המשמעתי בפני רשות המשמעת ייועץ יו"ר רשות המשמעת
ביועץ המשפטי של האוניברסיטה לגבי מתן הודעה על ההליך ליועץ המשפטי
למשלה, ויפעל בהתאם.
- 8.4** עם פתיחת ההליך המשמעתי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת,
החל על הנילון, תוך הקפדה על כללי הצדק הטבעי. עם פתיחת ההליך המשמעתי,
הנילון יהיה זכאי לקבל לידיו, על פי בקשתו, כל חומר החקירה אשר נאסף על ידי
הנציב במסגרת החקירה. הנילון יהיה רשאי להיות מיוצג על ידי עורך דין.
- 8.5** נפגע רשאי להיות נוכח בדיונים המשמעתיים הנוגעים בעניינו. הקובל יעדכן את
הנפגע בשלבי הטיפול בהליך המשמעתי, ויאפשר לו להביע את עמדתו לפני הליכי
פשרה ככל שייעשו, אם כי לא תהיה כל חובה לקבל עמדה זו.
- 8.6** רשויות המשמעת תהיינה מוסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים וכן תהיינה
מוסמכות לבטל אמצעי הביניים עליהם הורתה הנציבה על פי סעיף 6.3 או הגורם
המוסמך על פי סעיף 7.5, לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע במקומם
אמצעים אחרים.
- 8.7** ההליך המשמעתי יתנהל, ככל שהנסיבות מאפשרות זאת, באופן רצוף וללא דיחוי,
ורשויות המשמעת (לרבות ערכאת הערעור, אם הוגש) יעשו כל מאמץ ליתן
החלטותיהן בהקדם האפשרי ובתוך פרק זמן סביר.
- 8.8** הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעתי –
ייגזר עליו העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או העונשים הבאים: אזהרה בכתב או
בעל פה, נזיפה, תשלום פיצוי כספי לנפגע, השעיה מהעבודה לתקופה קצובה, הרחקה
מלימודים לתקופה קצובה או לצמיתות, פיטורין עם / בלי פיצויים ו/או קצבה ו/או
מענק.
- 8.9**
- 8.9.1** הדיון בהליך המשמעתי ייערך בדלתיים סגורות.
- 8.9.2** לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע לנפגע או לנילון שלא הורשע בדיון
המשמעתי, אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעתי, לרבות בפסק הדין, אלא
אם כן תורה רשות המשמעת אחרת. רשות המשמעת מוסמכת להטיל,
בהחלטה מנומקת, הגבלות נוספות על פרסום ו/או גילוי מידע. רשות
המשמעת תפרסם לידיעת הציבור הרלוונטי (סטודנטים, עובדים) תקציר של
החלטותיה, בהשמטת כל פרט מזהה של הגורמים המעורבים. רשות

המשמעת תהיה רשאית להורות, בהחלטה מנומקת, על פרסום רחב או מצומצם יותר של החלטה, ובלבד שהפרסום לא יפחת מתיעוד שנתי כללי של הקובלנות שהוגשו, ההרשעות שהתקבלו והעבירות, העונשים שהוטלו וכן הקביעות העקרוניות שיצאו תחת ידיה ביחס לעבירות של הטרדה מינית והתנכלות ומדיניות הענישה.

9 הגשת תלונת סרק שלא בתום לב, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהוות עבירת משמעת לעניין תקנות המשמעת, ומי שהורשע בעבירה כאמור בהליך משמעת, דינו – העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 8.8 לתקנון זה לעיל.

10 שמירה על סודיות

10.1 האוניברסיטה, וכל הפועלים מטעמה, יכבדו את פרטיותם של המתלוננים, הקורבנות והנילוונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין וביניהם האינטרס למנוע תופעות של הטרדה מינית והתנכלות שמקורה בהטרדה מינית. חומר החקירה והדיון המשמעת יהיו חסויים ויישמרו בהתאם. הפרת הוראת הסודיות מהווה עבירת משמעת.

11 פעולות הסברה וחינוך

11.1 האוניברסיטה תפעל לקיום פעולות הדרכה, הסברה וחינוך אחת לשנה לפחות, למניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות בכלל, ובמסגרת מקום העבודה או הלימודים – בפרט. פעולות כאמור יכול שייעשו באמצעי טכנולוגי כגון לומדה ממוחשבת, וכן במסגרת של ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דמי מידע. עובדי האוניברסיטה והסטודנטים יידרשו להשתתף בפעילות.

11.2 האוניברסיטה תפרסם בקמפוס במודעות לסטודנטים ולעובדים, בפרסומים שונים (ידיעונים, שנתונים וחוזרים), וכן באתר האינטרנט של האוניברסיטה, בפרסומים/הודעות שיימסרו/יישלחו לכל סטודנט חדש ולכל עובד חדש, ובהודעות תקופתיות, שתשלחנה לפחות אחת לשנה, במערכות ממוחשבות שהיא מפעילה, את זהותה של הנציבה, את תפקידה ואת דרכי הפנייה אליה, את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות, את חובת המעסיק על פי החוק למניעת הטרדה מינית ואת הוראות תקנון זה. התקנון יפורסם בעברית, בערבית ובאנגלית. במידת הצורך ובכפוף לאפשרויות יתורגם התקנון גם לשפות נוספות. עבור אוכלוסיות שאינן שולטות בשפות הנ"ל. האוניברסיטה תפרסם כאמור גם שירותי סיוע לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

- 11.3** הרקטור המנכ"ל והסמנכ"ל למינהל ולמשאבי אנוש, בהתייעצות עם הנציבה, אחראים לביצוע הוראה זו. בתחילת כל שנה הם יכינו תכנית שנתית, שהעתקה יימסר לנשיא, ובתום כל שנה הם ימסרו לנשיא דוח על בצוע התכנית.
- 12** הנציבה תאסוף ותרכז נתונים על תלונות שהגיעו אליה במסגרת עבודתה ותגיש לרקטור, לסמנכ"ל למינהל ולמשאבי אנוש ולדיקן הסטודנטים דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות באוניברסיטה. במידת הצורך ובכפוף לאפשרויות תתייחס הנציבה בדו"ח השנתי לנתונים רלוונטיים המגיעים מגורמים שונים, כמו, למשל ממצאי סקרים של התאחדות הסטודנטים וכיו"ב.
- 13** נשיא האוניברסיטה ידווח לוועדת הקבע על אופן הטיפול בנושא ההטרדה המינית ולרבות על הטיפול במקרים ספציפיים, שעשוי להשפיע על תפקוד האוניברסיטה, צביונה ודמותה – וזאת, לפי הצורך ולפחות אחת לשנה.
- 14** נשיא האוניברסיטה ידווח לוועדת הכנסת ו/או הרשות לקידום מעמד האישה ו/או גורם ממשלתי אחר שייקבע בדין, עם העתק למועצה להשכלה גבוהה, אחת לשנה, אודות הפעולות השונות שנקטה האוניברסיטה למניעת הטרדה מינית בתחומה וכן מספר התלונות על הטרדות מיניות ואופן הטיפול בהן, לרבות שיעור התלונות שהתבררו כנכונות והעונשים שהוטלו בגינן. בדוח לא ייכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילון ואנשים אחרים המעורבים בתלונה.
- 15** חומר הבדיקה שבידי הנציבה יישמר כפי שנשמרים פסקי דין של רשויות המשמעת האוניברסיטאיות, בשים לב לחובה לכבד את פרטיותם וכבודם של המתלוננים, הקורבנות והנילוים.
- 16** מינוי, בירור ו/או טיפול, הנדרשים על פי תקנון זה או בעקבות האמור בו, לא יבוצעו על ידי מי שעלול להימצא במצב של ניגוד עניינים, ובמקרה כזה יבוצעו המינוי, הבירור ו/או הטיפול על ידי גורם חליפי מתאים, לאחר תיעוד הטעמים לכך.
- 17** שאלות משפטיות המתעוררות ביחס להוראות תקנון זה או לטיפול הנדרש על פיו או בעקבות זאת יופנו ליועץ המשפטי של האוניברסיטה.
- 18** תחילת תוקפו של תקנון זה ביום אישורו.
- 19** במידה שקיימת סתירה בין הוראות תקנון זה לבין הוראות תקנון המשמעת, יגברו הוראות תקנון זה.
- 20** תקנון זה בא להוסיף על הוראות הדין ולא לגרוע מהן.
- 21** לתקנון מצורפים כנספחים:
- 21.1** חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998.

21.2 תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח – 1998, כולל תקנון לדוגמא אשר פורסם על ידי משרד העבודה, ובו הסבר ודוגמאות של התנהגות המהווה הטרדה מינית.

21.3 סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988

התקנון למניעת הטרדה מינית אושר לראשונה, על ידי ועדת הקבע, בשנת 1999
נוסח חדש אושר ביום ה' בתשרי תשע"ה, 29 בספטמבר 2014
תיקון 1 אושר על ידי ועדת הקבע בישיבתה מיום ט' בניסן תשע"ו, 17 באפריל 2016

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

14	Go	מטרת החוק	סעיף 1
14	Go	הגדרות	סעיף 2
15	Go	הטרדה מינית והתנכלות	סעיף 3
16	Go	איסור הטרדה מינית והתנכלות	סעיף 4
16	Go	הטרדה מינית והתנכלות עבירות	סעיף 5
16	Go	הטרדה מינית והתנכלות עוולות אזרחיות	סעיף 6
16	Go	נטל ההוכחה בתובענה במסגרת יחסי עבודה	סעיף 6א
16	Go	נקיטת אמצעים בידי מעסיק	סעיף 7
17	Go	אי פרסום תקנון עבירה	סעיף 8
17	Go	הרחבת תחולה	סעיף 9
17	Go	סמכות בית הדין לעבודה	סעיף 10
18	Go	דין המדינה	סעיף 11
18	Go	שמירת דינים	סעיף 12
18	Go	ביצוע ותקנות	סעיף 13
18	Go	חובת התקנת תקנות	סעיף 14
18	Go	תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה – מס' 5	סעיף 15
19	Go	תיקון חוק בית הדין לעבודה – מס' 29	סעיף 16
19	Go	תיקון חוק בתי המשפט – מס' 24	סעיף 17
19	Go	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 הבטחון האחרים של המדינה;
- “מחשב” ו”חומר מחשב” – כהגדרתם בחוק המחשבים, תשנ"ה-1995;

* 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.

- (תיקון מס' 11)
תשע"ד-2014 – "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' 13)
תשע"ד-2014 – "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;
- "קטיין" – אדם שטרם מלאו לו 18 שנים;
- (תיקון מס' 14)
תשע"ז-2017 – "שירות לאומי" – (נמחקה).
3. (א) הטרדה מינית היא כל אחד ממצעים אלה:
- (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:
- (א) הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרותו;
- (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)
תשע"ד-2013
(תיקון מס' 13)
תשע"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;
- (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;
- (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 בלימודים;
- (ה) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים (בחוק זה – מוסד להשכלה לבוגרים), תוך ניצול יחסי מרות
- (תיקון מס' 2)
תשס"ד-2004
(תיקון מס' 6)
תש"ע-2010

בלימודים;

(1) (פקעה);

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

(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;

(תיקון מס' 9)
תשע"ד-2013

(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;

(תיקון מס' 13)
תשע"ד-2014

(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. איסור הטרדה מינית והתנכלות
לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו.

5. הטרדה מינית והתנכלות – עבירות (תיקון מס' 10) תשע"ד-2014
(א) המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א), (4), (5) ו-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) הטריד אדם מינית אדם אחר כאמור בסעיף קטן (א) והתנכל לו כאמור בסעיף קטן (ב), דינו - מאסר ארבע שנים.

(ד) הוראות סעיפים 2א 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. הטרדה מינית והתנכלות – עוולות (נוסח חדש), והוראות פקודת הנוזיקין [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 18א ו-18ב לחוק האמור, לא יחולו על תביעה כאמור.

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

6א. נתל ההוכחה בתובענה במסגרת יחסי עבודה (תיקון מס' 12) תשע"ד-2014
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 בכל מקרה כאמור, ולשם כך עליו:

ת אמצעים מעסיק (11) 2014-ד

(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 (2) ו-1 (ב) יהיה אחראי לעוולה אזורית לפי סעיף 6, או לעוולה אזורית 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 והרווחה¹ 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.

(1) לענין סעיף זה –

(תיקון מס' 13)
תשע"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.

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)
תשע"ד-2014

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

סמכות בית הדין
לעבודה
(תיקון מס' 11)
תשע"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 אזורי, 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.

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

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.
12. אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מהוראות כל דין.
13. שר המשפטים ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי, באישור הוועדה לקידום מעמד האשה של הכנסת, להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו.
14. תקנות לענין סעיף 7 יוגשו לראשונה לאישור הוועדה לקידום מעמד האשה של הכנסת, בתוך חמישה חודשים מיום פרסומו של חוק זה.
15. בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 –
(1) במקום סעיף 7 יבוא:
"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;
- בחק 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) 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) ו-3 יחולו הוראות סעיף 6(ב).
- (ג) הוראות סעיף זה יחולו, לענין מעביד ועובד, כשינויים 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) 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 :
- "(1א) (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 (1א)." ;
- (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

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

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

תוכן ענינים

2	Go	הגדרות	סעיף 1
2	Go	אמצעי מנע	סעיף 2
2	Go	התאמת הדין המשמעתי	סעיף 3
2	Go	אחראי ותפקידיו	סעיף 4
3	Go	דרך הגשת תלונה	סעיף 5
3	Go	בירור תלונה או מקרה	סעיף 6
3	Go	טיפול במקרה של הטרדה או התנכלות	סעיף 7
3	Go	תקנון מותאם	סעיף 8
3	Go	תחולה על מוסדות להשכלה עיונית או מקצועית ועל כוחות הבטחון	סעיף 9
4	Go	תחילה	סעיף 10
4	Go	הוראת מעבר	סעיף 11
4	Go	תוספת	
4	Go	חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?	
5	Go	חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות	
5	Go	חלק ג': מדיניות המעסיק ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות	
6	Go	חלק ד': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?	
6	Go	חלק ה': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק	
7	Go	חלק ו': שונות	

תק' תשע"ח-2018

תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), 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:

הגדרות

1. בתקנות אלה –

- "אחראי" – מי שמונה לפי תקנה 4, בין שהוא עובדו של המעסיק 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 מעסיק אף אם אינו עובדו;
- "מעסיק קטן" – מעסיק המעסיק פחות מעשרה עובדים;
- "מתלונן" – אדם הטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו, במסגרת יחסי עבודה;

"נילון" – מי שהמתלונן טוען שביצע את ההטרדה המינית או את ההתנכלות נושא התלונה;

"עובד" – לרבות עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל המעסיק בפועל;

"עניני עבודה" – קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק 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.

אמצעי מנע

2. (א) מעסיק –

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

(2) יבדיר לכל ממונה ולכל עובד שלו את חובות המעסיק 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) מעסיק 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).

(ג) מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים יצא ידי חובת הוראות תקנת משנה (א), אם פעל בהתאם להוראת תקנה 8(3).

(ד) מעסיק 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 מעסיק המארגן פעולות הדרכה והסברה כאמור בעצמו או באמצעות ארגון כאמור.

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

התאמת הדין המשמעתי

3. (א) חל אצל מעסיק הסדר משמעת, למעט הסדר משמעת החל מכוח חיקוק, יעשה המעסיק 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 המעסיק לקבלת הסכמתו;

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

(ב) לא קיבל מעסיק 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), יפעל המעסיק והאחראי לפי ההוראות שבהסדר המשמעת שניתן ליישמן לענין הטרדה מינית והתנכלות.

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

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

אחראי ותפקידיו

4. (א) מעסיק ימנה אדם מטעמו לאחראי, וימנה יותר מאחראי אחד אם יש צורך בכך, כדי לאפשר גישה נוחה לאחראי, בהתחשב במספר מקומות העבודה ובפיזורם הגאוגרפי.
- (ב) מעסיק 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 מעסיק אישה לאחראית; מינה המעסיק 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 המעסיק ממלא מקום.
- (ה) תפקידיו של אחראי הם:

- (1) קבלת תלונות;
 - (2) קיום בירור לשם מתן המלצות למעסיק בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה;
 - (3) מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליו.
- (ו) היה אחראי עובדו של המעסיק, ייכללו תפקידיו כאחראי בתפקידו אצל המעסיק.
- (ז) מעסיק יביא לידיעת כל עובד את שם האחראי ואת הפרטים הדרושים לשם פניה אליו; כן יקל המעסיק על הגישה לאחראי וייתן לו את התנאים הדרושים למילוי תפקידו.
- (ח) על אף האמור בתקנה זו, רשאי מעסיק קטן לקבוע את עצמו כאחראי; קבע מעסיק כאמור, יחולו עליו הוראות תקנות אלה לענין אחראי, בשינויים המחוייבים.

דרך הגשת תלונה

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 – למעסיק; הוגשה התלונה למעסיק כאמור, יחולו על המעסיק הוראות תקנה זו ותקנה 6 לענין אחראי, בשינויים המחוייבים.

(ג) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק –

- (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם או לאחראי מטעם המעסיק;
- (2) הוגשה תלונה לאחראי מטעם קבלן כוח האדם, רשאי אותו אחראי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעסיק; 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.

בירור תלונה או מקרה

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 – למעסיק; העביר האחראי את הבירור למעסיק כאמור, יחולו הוראות תקנה זו לענין אחראי על המעסיק בשינויים המחוייבים.
- (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) מעסיק 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 המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.

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

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

(ט) נודע למעסיק 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.

טיפול במקרה של הטרדה או התנכלות

7. (א) קיבל מעסיק את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי תקנה 6(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 ההטרדה או ההתנכלות;

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

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

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

(ג) המעסיק 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 מעסיק לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא החלטה; עשה כן המעסיק

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

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

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

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

תקנון מותאם

8. מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים –

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

(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.

תחולה על מוסדות להשכלה עיונית או מקצועית ועל כוחות הבטחון

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 עניני עבודה.

תק' תשע"ד-2014

(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 שייעשו 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.

תחילה

10. תחילתן של תקנות אלה בתום חודש מיום פרסומן.

הוראת מעבר

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

תק' תשע"ח-2018 ת"ט תשע"ח-2018

תוספת

(הגדרה "תקנון ולדוגמה" שבתקנה 1)

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

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזיקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן – החוק), ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעסיק, והוא לא ישלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן – התקנות); במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעייין בהם, כאמור בסעיף 10 לתקנון זה.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ר"מסגרת יחסי עבודה")
א'	1 עד 3	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ר"מסגרת יחסי עבודה")
ב'	4 עד 5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין)
ג'	6 עד 10	מדיניות המעסיק ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד'	11	מה לעשות אם הוטרת מינית או אם התנכלו לך?
ה'	12 עד 16	הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק
ו'	17 עד 20	שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 17); מעסיק המעסיק 25 עובדים או פחות (סעיף 18); מינוי אחראי אצל מעסיק המעסיק פחות מעשרה עובדים (סעיף 19); עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 20).

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב מקרי הטרדה המינית גבר הטריד אישה, גם גברים וגם נשים עלולים להטריד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים; החוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן^[1]:

- (1) סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני; לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין; מעשה מגונה;
- (2) לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו לפניה, בלא הסכמתה או ממונה המבצע מעשים מעין אלה בכפופה לו תוך ניצול מרות ביחסי העבודה;
- (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;
- (4) התייחסויות חוזרות המתמקדת במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה;
- (5) לדוגמה: התנהגות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף קטן (ג) כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;
- (6) התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם, לרבות לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו;
- (7) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום; ואולם בהליך פלילי או אזרחי לפי פסקה זו, תהיה זו הגנה טובה למפרסם אם

הראה כי הפרסום נעשה בתום לב או למטרה כשרה או פרסום אמת שיש בו עניין ציבורי ולא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;
לעניין זה יובהר כי "תצלום, סרט או הקלטה" – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם;
לדוגמה:

(א) הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד קיום יחסי מין, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;

(ב) פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה באופן שעלול להשפילו או לבזותו, ובמצב שבו ההגנות שפורטו לא מתקיימות;

(ג) אם המעשים המנויים בסעיף קטן (ב)(3) ו-(4): הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, מופנים כלפי מי שמנוי בפסקאות שלהלן, מעשים אלה מהווים הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין:

(1) 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;

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

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

(4) לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;

(5) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים – תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;

(6) למשתקם כהגדרתם בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;

(7) 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;

(8) לאדם, מצדו של עובד הציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור; בפסקה זו, "עובד הציבור" – כהגדרתו בסעיף 34 כד לחוק העונשין;

(9) לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות;

חוסר עניין מראים בין במילים ובין בהתנהגות שמבהירה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.

מהי התנכלות? .2

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור^[2].

דוגמאות:

(1) פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד;

(2) פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בתנאי העבודה של עובד – שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו;

- (3) פגיעה שמקורה בסיוע לעובד בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות. לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך.
3. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?
- לפי החוק, 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 המעסיק;
- דוגמאות:
- (א) אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;
- (ב) מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;
- (ג) מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו;
- (3) תוך כדי עבודה;
- לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;
- (4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (ובכלל זה בביתו של ממונה).
- חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות
4. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות
הטרדה מינית והתנכלות מהוות –
- (1) עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;
- (2) עוולה אזרחית, שבשלה ניתן להגיש תביעה; כתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה;
5. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת^[3]
- הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת, שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעתי.
- חלק ג': מדיניות המעסיק ואחריותו למניעת הטרדה מינית והתנכלות
6. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעסיק; הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעסיק, והוא לא ישלים עמן.
7. אחריות המעסיק
- (א) נוסף על איסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעסיק צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:
- (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות כמתואר בחלק זה;
- (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ה');;
- (3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ה').
- (ב) לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.
8. צעדי מנע
- (א) המעסיק דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם המעסיק, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

- (ב) המעסיק דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- (ג) פעולות הסברה והדרכה: המעסיק דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעסיק מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, מאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני זכויות, ובלבד שאין בכך לפגוע במהלך התקין של העבודה.
9. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים
- המעסיק משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה זה הוא:
- [כאן יפרט מעסיק את ארגון העובדים]
10. קבלת מידע, וממי (א) עובד זכאי –
- (1) לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998;
 - הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות;
- (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעסיק בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- (ב) עובד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי/ת לעניין זה, שהיא/הוא:
- גב' /מר שתפקידה/ו מספר טלפון בעבודה
- חלק ד': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
11. (א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק – האדם יכול לבחור אם לנקוט באחת או יותר מבין האפשרויות האלה:
- (1) טיפול באחריות המעסיק: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה; ההליכים מפורטים בחלק ה';
- (2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה;
- (3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) נגד –
- המטריד או המתנכל בעצמו;
 - ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם המעסיק (ראו סעיף 7 לעניין אחריות המעסיק).
- חלק ה': הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק^[4]
12. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?
- כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה:
- (1) עובד שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממומנה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2).
13. לפני מי מתלוננים?
- (א) תלונה יש להגיש לאחראי כאמור בסעיף 10(ב).
- (ב) אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו (להלן – הנילוץ) או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של האחראי, לאחראי

- אחר, ובהעדרם – למעסיק (אם הגיש את התלונה למעסיק כאמור, המעסיק יפעל לפי חלק זה כפי שאמור לפעול אחראי).
- (ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק –
- (1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעסיק;
- (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעסיק, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.
14. אופן הגשת התלונה
- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- (ב) הוגשה תלונה בעל פה –
- (1) ירשום האחראי את תוכן התלונה, ואם אפשר יציין את הפרטים האלה:
- (א) זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם;
- (ב) מקום האירוע;
- (ג) מועד האירוע;
- (ד) תיאור המקרה, לרבות אם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
- (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.
15. בירור התלונה
- (א) התקבלה תלונה, האחראי –
- (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ד', סעיף 11);
- (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, ישמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין 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 שהמעסיק מינה למלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה – למעסיק; אם האחראי העביר את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, לפי סעיף זה.
- (ד) בירור התלונה ייעשה בייעילות ובלא דיחוי.
- (ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין השאר –
- (1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין;
- (2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון;
- (3) האחראי ינחה את כלל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא לגלות כל מידע שהגיע אליהם במהלך בירור התלונה, אלא על פי דין.
- (1) מעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה^[5], כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי

- לשבש את בירור התלונה; בין השאר יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
- (ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 16(א) ו-16(ד).
- (ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעסיק.
- (ט) נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; לעניין זה מנחה המעסיק את כלל הממונים מטעמו להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי האחראי למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.
16. טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות
- (א) קיבל מעסיק את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 15(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; הרחקת הנילון מהמתלונן; וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;
- (2) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעסיק לעניין הטרדה מינית או התנכלות;
- (3) אי-נקיטת צעד כלשהו.
- (ב) המעסיק יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כמו כן יאפשר המעסיק למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- (ג) המעסיק 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 מעסיק לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעסיק –
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 15(ו);
- (3) בתום ההליכים יקבל המעסיק החלטה לפי סעיף קטן (א).
- (ה) אם הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, רשאים המעסיק והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.
- חלק ו': שונות
17. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק
- (א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעסיק (מעסיק בפועל) –
- (1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם את העובד של הקבלן;
- (2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם את המעסיק בפועל;
- לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ראו סעיף 7) בשל הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
- (ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13(ג), 15(ח) ו-16(ה) לתקנון זה.
18. מעסיקים של 25 עובדים או פחות

לפי התקנות, מעסיק 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: מעסיק 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.

19. מינוי אחראי (ראו סעיף 10(ב) וחלק ה') אצל מעסיק המעסיק פחות מעשרה עובדים לפי התקנות, מעסיק המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לקבוע שהוא עצמו יהיה האחראי; אם הוא קובע כאמור, כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי אחראי יחול עליו.

20. עיקר ההוראות המשמעותיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות
[כאן יפרט מעסיק את הוראות המשמעת הנוגעות לעניין, שנוהגות אצלו]

י"ט באב תשנ"ח (11 באוגוסט 1998) צחי הנגבי
שר המשפטים

אני מסכים.

אליהו ישי
שר העבודה והרווחה

הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, תיקנה ועוד באתר נבו - הקש כאן

* 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.

ק"ת תשע"ח מס' 8048 מיום 26.7.2018 עמ' 2550 – תק' תשע"ח-2018. ת"ט ק"ת תשע"ח מס' 8061 מיום 20.8.2018 עמ' 2678.

[1] לפי סעיף 7(ה) לחוק, מעסיק שחלה עליו חובת פרסום תקנון (מעסיק שמעסיק יותר מ-25 עובדים) חייב לערוך בתקנון לדוגמה את ה"התאמות הנדרשות" ובתקנה 8 לתקנות קובעת את ההתאמות שמעסיק 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 מעסיק ועובדיו.

[2] נוסף על איסור על התנכלות לפי החוק, פגיעה על רקע הטרדה מינית אסורה גם לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

[3] לגבי מעסיק שתקנה 3 לתקנות חלה עליו.

[4] הסעיפים בחלק ה', פרט לסעיפים 14 ו-15(ה)(2) מובאים מהחוק ומהתקנות, וככאלה אין מקום לערוך בהם שינויים, פרט לתוספות הנובעות מההקשר המיוחד של המעסיק ועובדיו ושאינן בהן כדי לגרוע מתוכן הסעיפים האמורים בחלק ו'.

[5] המונח "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "ענייני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיזיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או לאחר בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

סעיף 7 מתוך:

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 **פגיעה על רקע הטרדה מינית (תיקון מס' 5) תשנ"ח-1998 (תיקון מס' 20)** **תשע"ד-2014**

7. (א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעסיק או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בעניינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:
- (1) הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעסיק, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר;
 - בחק זה, "הטרדה מינית" – כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"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 מעסיק ועובד, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.