

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

"הגורם המוסמך" 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.

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 ומעביד, 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.

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 לנציבה, 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 ולמשאבי אנוש ולדיקאן הסטודנטים באשר לדרכי הטיפול בהם.
- 5.3 להעביר תלונות שנמצא להן בסיס מתאים לטיפול במסגרת הליך משמעותי.
- 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, התייעוד 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 המשמעותי, 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 הבירור אלא אם כן יהיה חייב לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי דין. הפרת הוראה זו מהווה עבירת משמעת.

6.1.11 סברה הנציבה כי נסיבות המקרה מצדיקות הזדקקות למומחה לשם בירור התלונה – רשאית היא לפנות למומחה כאמור, כגון פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב.

6.1.12 הנציבה לא תטפל בבירור 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 בירור 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 בירור התלונה, מפני פגיעה בקידום האקדמי, בענייני עבודה או בענייני לימודים כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה כדי לשבש את בירור 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 שיועד 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 המשמעתי

- 8.1** הוחלט על פתיחת הליך משמעתי 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 ימונה חבר כאמור במקום אחד מנציגי ההנהלה בהרכב.

8.3 לפני תחילת ההליך המשמעותי בפני רשות המשמעת ייועץ יו"ר רשות המשמעת ביועץ המשפטי של האוניברסיטה לגבי מתן הודעה על ההליך ליועץ המשפטי לממשלה, ויפעל בהתאם.

8.4 עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת, החל על הנילון, תוך הקפדה על כללי הצדק הטבעי. עם פתיחת ההליך המשמעותי, 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 המשמעותיים הנוגעים בעניינו. הקובל יעדכן את הנפגע בשלבי הטיפול בהליך המשמעותי, 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 המשמעותי 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 המשמעותי – 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 המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות.

8.9.2 לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע לנפגע או לנילון שלא הורשע בדיון המשמעותי, אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי, 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 ידה 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 משמעותי, 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 והנילונים 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 המשמעותי 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 המעביד 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 ככונות והעונשים שהוטלו בגינן. בדוח לא ייכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילוץ 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 והנילונים.
- 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 מעביד), 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

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	Go	מטרת החוק	סעיף 1
13	Go	הגדרות	סעיף 2
14	Go	הטרדה מינית והתנכלות	סעיף 3
15	Go	איסור הטרדה מינית והתנכלות	סעיף 4
15	Go	הטרדה מינית והתנכלות עבירות	סעיף 5
15	Go	הטרדה מינית והתנכלות עוולות אזרחיות	סעיף 6
15	Go	נטל ההוכחה בתובענה במסגרת יחסי עבודה	סעיף 6א
15	Go	נקיטת אמצעים בידי מעסיק	סעיף 7
16	Go	אי פרסום תקנון עבירה	סעיף 8
16	Go	הרחבת תחולה	סעיף 9
16	Go	סמכות בית הדין לעבודה	סעיף 10
16	Go	דין המדינה	סעיף 11
17	Go	שמירת דינים	סעיף 12
17	Go	ביצוע ותקנות	סעיף 13
17	Go	חובת התקנת תקנות	סעיף 14
17	Go	תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה – מס' 5	סעיף 15
18	Go	תיקון חוק בית הדין לעבודה – מס' 29	סעיף 16
18	Go	תיקון חוק בתי המשפט – מס' 24	סעיף 17
18	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 לאומי;
 - "הראה" – במילים או בהתנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות;
 - "התייחסות" – בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות;
 - "חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים" – חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007;
 - "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה" – חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988;
 - "חוק העונשין" – חוק העונשין, תשל"ז-1977;
 - "חסר ישע" – כהגדרתו בסעיף 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;
 - "מסגרת יחסי עבודה" – מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא;
 - "מפעל מוגן" – כמשמעותו בסעיף 17 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;

מטרת החוק

הגדרות

(תיקון מס' 13)
תשע"ד-2014

(תיקון מס' 1)
תשס"ד-2004
(תיקון מס' 11)
תשע"ד-2014

(תיקון מס' 13)
תשע"ד-2014

(תיקון מס' 11)
תשע"ד-2014

(תיקון מס' 13)
תשע"ד-2014

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

1. 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.
2. ס"ח תשס"ד מס' 1934 מיום 31.3.2004 עמ' 346 (ה"ח הכנסת תשס"ד מס' 38 עמ' 60) – תיקון מס' 2.
3. 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.
4. ס"ח תשס"ז מס' 2078 מיום 18.1.2007 עמ' 86 (ה"ח הכנסת תשס"ז מס' 123 עמ' 21) – תיקון מס' 4.
5. 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.
6. 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).
7. ס"ח תשע"ב מס' 2248 מיום 14.7.2010 עמ' 570 (ה"ח הכנסת תשע"ב מס' 327 עמ' 176) – תיקון מס' 6.
8. ס"ח תשע"ב מס' 2336 מיום 9.2.2012 עמ' 166 (ה"ח הכנסת תשע"ב מס' 433 עמ' 78) – תיקון מס' 7.
9. ס"ח תשע"ג מס' 2406 מיום 6.8.2013 עמ' 203 (ה"ח הכנסת תשע"ג מס' 511 עמ' 44) – תיקון מס' 8.
10. ס"ח תשע"ד מס' 2415 מיום 28.11.2013 עמ' 55 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 520 עמ' 4) – תיקון מס' 9.
11. ס"ח תשע"ד מס' 2428 מיום 8.1.2014 עמ' 263 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 516 עמ' 58) – תיקון מס' 10.
12. 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.
13. ס"ח תשע"ד מס' 2464 מיום 6.8.2014 עמ' 660 (ה"ח הכנסת תשע"ד מס' 554 עמ' 111) – תיקון מס' 13.

"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" – כמשמעותו בפסקה (3)(ב) להגדרה "ילד" שבסעיף 238 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.

(תיקון מס' 1)
תשס"ד-2004

3. (א) הטרדה מינית היא כל אחד ממצעים 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;

(א5) 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)
תשע"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)
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;

(תיקון מס' 4)
תשס"ז-2007

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

(תיקון מס' 6)
תש"ע-2010

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

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

(תיקון מס' 2)
תשס"ד-2004

(ה) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים (בחוק זה – מוסד להשכלה לבוגרים), תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;

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

(ו) למשתקם כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים

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

- כמשתקמים, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;
- (ז) לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה 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 34כד לחוק העונשין;
- (ט) לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות.
- (ב) התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית.
4. לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו.
5. (א) המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א), (4), (5) ו-6), דינו – מאסר שנתיים; המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א)5א), 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. (א) הטרדה מינית והתנכלות הן עוללות אזרחיות, 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.
- 6א. בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות 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:
- (1) לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה;

(תיקון מס' 6)
תש"ע-2010

(תיקון מס' 9)
תשע"ד-2013

(תיקון מס' 13)
תשע"ד-2014

איטור הטרדה
והתנכלות

הטרדה מינית
והתנכלות –
עבירות
(תיקון מס' 10)
החוק-2014

הטרדה מינית
והתנכלות –
עוללות
אזרחיות
(תיקון מס' 8)
תשע"ג-2013

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

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

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

(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-3 (ב) יהיה אחראי לעוולה אזרחית לפי סעיף 6, או לעוולה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, שעשה עובדו, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה.

(ד) שר המשפטים, בהסכמת שר העבודה והרווחה ובאישור הוועדה לקידום מעמד 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 שישימש 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 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.

(תיקון מס' 13)
תשע"ד-2014

(תיקון מס' 2)
תשס"ד-2004

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

בת תחולה
(תיקון מס' 11)
תשע"ד-2014

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

דין המדינה
(תיקון מס' 11)
תשע"ד-2014

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)(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."

שמירת דינים

ביצוע ותקנות

חובת התקנת

תיקון חוק
שוויון
ההזדמנויות
בעבודה –

(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 (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'

תיקון חוק בתי
המשפט – מס'

תחילה

צחי הנגבי
שר המשפטים

בנימין נתניהו
ראש הממשלה

דן תיכון
יושב ראש הכנסת

עזר ויצמן
נשיא המדינה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)

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

עונשין ומשפט פלילי – עבירות – מניעת הטרדות
עונשין ומשפט פלילי – עבירות – עבירות מין

תוכן ענינים

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

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

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

1. בתקנות אלה –

"אחראי" - מי שמונה לפי תקנה 4, בין שהוא עובדו של המעביד ובין שאינו עובדו;
"ארגון עובדים יציג" - ארגון עובדים יציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, ובאין ארגון כאמור במקום העבודה, ארגון כאמור באותו ענף;
"גמול אחר" - כהגדרתו בסעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996;
"הסדר משמעת" - הוראות בחיקוק, בהסכם קיבוצי או בהסדר קיבוצי, או הוראות החלות מכוח אחד מאלה, הקובעות עבירות משמעת שענישה בצדן;
"התנכלות" - כהגדרתה בסעיף 7(ו) לחוק;
"ממונה" - ממונה מטעם מעביד אף אם אינו עובדו;
"מעביד קטן" - מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים;
"מתלונן" - אדם הטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו, במסגרת יחסי עבודה;
"נילון" - מי שהמתלונן טוען שביצע את ההטרדה המינית או את ההתנכלות נושא התלונה;

"עובד" - לרבות עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל המעביד בפועל;
"עניני עבודה" - קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנתן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים וכן הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה;
"תלונה" - תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות כלפי אדם במסגרת יחסי עבודה;
"תקנון לדוגמה" - התקנון לדוגמה שבתוספת.

2. (א) מעביד –

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

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

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

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

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

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

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

* 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(ה) תפקידיו של אחראי הם:

(1) קבלת תלונות;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. (א) התקבלה תלונה, האחראי –

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

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

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

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

(ד) בירור תלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

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

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

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

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

(ט) נודע למעביד על מקרה של הטרדה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי תקנה זו, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

7. (א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי תקנה 6(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות 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 משמעתיים לפי הוראות הסדר משמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

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

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

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

- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות תקנה 6(1);
- (3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי תקנת משנה (א).
- (ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד וקבלן כוח האדם להסכים מי ביניהם יבצע את הוראות תקנה זו, כולן או חלקן.

8. מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים –

- (1) יערוך בתקנון לדוגמה את ההתאמות הנדרשות, לרבות התאמה הנובעת מהיקף פעילותו של המעביד כמעביד, מסוג פעילותו כאמור, ממספר עובדיו, משפתם, מהרכב כוח האדם ומכל תכונה אחרת המייחדת אותו כמעביד;
- (2) חלות אצלו הוראות הסדר משמעת כאמור בתקנה 3, יתאים את התקנון לדוגמה על ידי פירוט בו של הוראות כאמור;
- (3) יפרסם את התקנון המותאם לפי פסקאות (1) או (2) (להלן - התקנון המותאם) במקום בולט לעין שבשליטתו, ובמקרה הצורך יפרסם את התקנון המותאם ביותר ממקום אחד כאמור;
- (4) ימסור עותק מהתקנון המותאם לממונה מטעמו שאינו עובדו ולארגון העובדים היציג, וכן לכל עובד שביקש זאת.

9. (א) תקנות אלה יחולו, בשינויים המחויבים לפי הענין, על מוסדות המקנים השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים ועל התלמידים והסטודנטים הלומדים בהם, ולענין זה יראו את תנאי הלימודים והתנאים הנלווים להם כאילו היו עניני עבודה.
- (1א) על מוסד מהמוסדות האמורים בתקנת משנה (א) יחולו, נוסף על הוראות תקנות אלה, ההוראות המפורטות להלן:

- (1) המוסד יבטיח את קיומן של פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות אחת לשנה לפחות; פעולות כאמור יכול שיעשו באמצעי טכנולוגי כגון לומדה ממוחשבת;
- (2) המוסד יביא לידיעת כל תלמיד, סטודנט ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות והתקנון וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות ושירותי סיוע לעניין הטרדה מינית והתנכלות;
- (3) בלי לגרוע מהאמור בתקנה 4, במוסד שבו מעל אלפיים לומדים בשנת לימודים, ימונו שני אחראים לפחות שיימנו על סוג שונה של עובדים; לעניין זה – "סוג עובדים" – כל אחד מאלה: סגל אקדמי, סגל מינהלי, וכן תלמידים וסטודנטים מהמוסד;

"סגל" לרבות סגל שפרש לגמלאות;

- (4) אחראי במוסד שמונה לפי תקנה 4 או לפי תקנה זו, יעבור בסמוך למינויו השתלמות בהיקף שלא יפחת מ-18 שעות, שתעסוק בין השאר במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות;
- (5) מוסד כהגדרתו בחוק זכויות הסטודנט, התשס"ז-2007 (להלן – ההגדרה), יגיש אחת לשנה לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקיום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת, דין וחשבון ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקט המוסד למניעת הטרדה מינית בתחומו וכן מספר התלונות שהוגשו לאחראי במוסד ואופן הטיפול בהן; בדין וחשבון האמור לא ייכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילון ואנשים אחרים המעורבים בתלונה; מוסד המנוי בפסקאות של ההגדרה המפורטות להלן, לרבות מכינה אקדמית הפועלת במסגרתו, יעביר העתק של הדין וחשבון גם לגוף המנוי לצדו:

- (1) פסקאות (1) עד (4) – למועצה להשכלה גבוהה;
- (2) פסקה (5) – למשרד הכלכלה;
- (3) פסקה (6) – למשרד החינוך;
- (4) פסקה (8) – למשרד התרבות והספורט.

תקנון מותאם

תחולה על
מוסדות
להשכלה עיונית
או מקצועית ועל
כוחות הבטחון
תק' תשע"ד-
2014

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

10. תחילתן של תקנות אלה בתום חודש מיום פרסומן.

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

תחילה
 הוראת מעבר

תוספת

(תקנה 1)

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

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

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

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

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו"מסגרת יחסי עבודה")
א'	4-1	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה בנוזיקין)
ב'	6-5	מדיניות המעביד ואחריותו
ג'	8-7	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ד'	11-9	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ה'	12	הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד
ו'	18-13	שונות: עובד קבלן כוח אדם המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19); מעביד המעסיק 25 עובדים או פחות (סעיף 20); עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות (סעיף 21).
ז'	21-19	

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

(א) אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.

(ב) על פי חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

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

- (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.
- (2) מעשה מגונה.
לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.
- (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.
ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:
I - ניצול של יחסי מרות בעבודה.
לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
II - ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע: או במטופל.
לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך; עובד במעון המנצל יחסי תלות של מטופל.
- (4) התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.
ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.
- (5) התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

(ג) אי הסכמה

- (1) ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:
I - סחיטה (פסקה (ב)(1) לעיל);
II - התייחסות מבזה או משפילה (פסקה (ב)(5) לעיל);
III - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
IV - ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול - של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל);
V - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות (ב)(3) ו-(4) לעיל).
- (2) אי הסכמה מראים בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים.

2. מה אינו הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

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

- (1) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה

² המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368 לחוק העונשין, תשל"ז-1977. בסעיף זה, "חסר ישע" מוגדר כדלקמן: "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכיו מחייתו, לבריאותו או לשלומו".

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

הוא הטרדה מינית.

ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.

דוגמאות:

ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני;

מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

(2) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

(3) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.

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

(ב) הגנת תלונת שווא/ תביעת שווא

במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א)(2) או (3) - יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי חוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

(1) במקום העבודה;

(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;

דוגמאות:

אולם שבו מציגים המעביד ועובדיו תערוכה של מוצרי המעביד;

מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד;

מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

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

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולענין התנכלות - גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1998 -

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

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

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

חלק ג': מדיניות המעביד ואחריותו

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

8. אחריות המעביד

(א) נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ר' חלק ד');;

(2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ו').

(3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ו').

(ב) לפי החוק, מעביד שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעביד בתביעה אזרחית בשל כך.

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

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

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

(ג) פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים, כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

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

ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה זה הוא:

11. קבלת מידע, וממי

(א) עובד זכאי –

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

- חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998;

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

- הוראות משמעת של מקום העבודה לענין הטרדה מינית והתנכלות.

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

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

גב' /מר אשר תפקידה/ו מס' טלפון בעבודה

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

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

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

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

(2) הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

(3) הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד -
- המטרד או המתנכל בעצמו;

- ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם המעביד (ר' סעיף 8 לענין אחריות המעביד).

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

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

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

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד:

13. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

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

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

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

14. בפני מי מתלוננים?

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

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

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

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

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

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

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

(2) מקום האירוע;

(3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:

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

- א. האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.
16. אופן הגשת התלונה
(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
(ב) הוגשה תלונה בעל פה –
(1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
(3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.
17. בירור התלונה
(א) התקבלה תלונה, האחראי –
(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 12 לעיל);
(2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה.
(ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
(ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקומו, ובהעדר אחד מאלה - למעביד; אם האחראי העביר את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר –
(1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
(2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
(1) מעביד יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה; כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.
(2) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לענין כל אחד מהענינים המפורטים בסעיף 18(א) ו-(ד).
(ח) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמעביד.
(ט) נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם

⁶ המונח "עניני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "עניני עבודה": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל מעביד את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 17(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני 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 המשמעת החלות אצל המעביד לענין הטרדה מינית או התנכלות;

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

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

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

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

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

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17(ו);

(3) בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן(א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל המעביד (מעסיק בפועל) –

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

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14(ג), 17(ח) ו-18(ה) לתקנון זה.

20. מעסיקים של 25 עובדים או פחות

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

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

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

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

(ב) מינוי אחראי (ראו סעיף 11(ב) וחלק ר')⁷
לפי התקנות, מעביד המעסיק פחות מעשרה עובדים יכול לקבוע את עצמו כאחראי; אם
הוא קובע את עצמו כאחראי, כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי אחראי יחול עליו.
21. עיקר ההוראות המשמעותיות לענין הטרדה מינית והתנכלות
[כאן יפרט מעביד את הוראות המשמעת הנוגעות לענין, שנוהגות אצלם].

צחי הנגבי
שר המשפטים

י"ט באב תשנ"ח (11 באוגוסט 1998)

אני מסכים.

אליהו ישי
שר העבודה והרווחה

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)

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

סעיף 7 מתוך:

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 [תיקון אחרון: 5/7/07]

7. פגיעה על רקע הטרדה מינית [תיקון: תשנ"ה(2), תשנ"ח(2)]

(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, 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 מעביד ועובד, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.;