

## נוהל למניעת הטרדה מינית

### 1. כללי:

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. **האקדמיה למוסיקה ולמחול בירושלים** (ע.ר.) (להלן - "**האקדמיה**") מחויבת ליצירת סביבה שבה ישנם יחסי כבוד הדדי והגינות כלפי עובדיה, הסטודנטים וכל מי שנמצא עימה בקשרים במסגרת העבודה.

האקדמיה רואה בחומרה רבה כל התנהגות של הטרדה מינית ותעשה ככל שביכולתה למנוע התנהגות זו.

### 2. מטרה:

מטרת הנוהל היא לוודא כי האקדמיה תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית ו/או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, וכן להסדיר את פעולת הגופים השונים באקדמיה בנושא זה

כל האמור בתקנון זה בלשון זכר חל על בני שני המינים.

### 3. הגדרות:

- א. **האקדמיה** - האקדמיה למוסיקה ולמחול בירושלים (ע"ר).
- ב. **החוק** - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 (ראה נספח מספר 1) וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988 (ראה נספח מספר 2) בהתאם להקשר הדברים.
- ג. **התקנות** - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998 (ראה נספח מספר 3).
- ד. **הטרדה מינית** - כהגדרתה בסעיף 3 (א) לחוק מניעת הטרדה מינית (ראה נספח מספר 1) וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (ראה נספח מספר 2), מצד עובד או סטודנט או נותן שירות כלפי אחר במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
- ה. **התנכלות** - כהגדרתה בסעיף 3 (ב) לחוק מניעת הטרדה מינית (ראה נספח מספר 1) וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (ראה נספח מספר 2), מצד עובד או סטודנט או נותן שירות כלפי אחר במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

- ו. **מסגרת מקום העבודה או הלימודים** – האקדמיה או כל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האקדמיה תוך כדי עבודה או לימודים; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.
- ז. **קשרי מרות אקדמיים** – הוראה ישירה (כולל: תרגול, מעבדה, הנחיית פרויקטים), הנחיית עוזרי מחקר וסטודנטי מחקר, הענקת מלגות, פרסי לימודים ו/או הטבות אחרות, חברות בוועדות בהן נדונים ענייניו של הסטודנט/ה, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהיא בענייניו של הסטודנט הנדון.
- ח. **עובד** - כל מי שמתקיימים בינו לבין האקדמיה יחסי עובד ומעביד, וכן כל מי שפועל מטעם האקדמיה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה ולרבות עובד קבלן כח אדם/שירותים.
- ט. **נותן שירות** – מי שמספק שירות לאקדמיה ואינו "עובד" כהגדרתו לעיל, עובדו של נותן שירות כאמור או מי שפועל מטעם נותן השירות, בשמו או עבורו.
- י. **סטודנט** - מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה:
  - א. נרשם ללימודים באקדמיה ונתקבל על ידה כסטודנט לרבות לימודים במכינות ובמסגרות לימודים מיוחדות, מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כסטודנט, כולל בחופשות לימודים.
  - ב. הגיש מועמדותו להתקבל כסטודנט ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו ועד קבלת הודעת דחייה.
  - ג. סיים לימודיו, אך טרם קיבל תעודה.
- יא. **נפגע** – מי שטוען כי הוטרה מינית או כי התנכלו לו במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
- יב. **נילון** - מי שיוחס לו בתלונה מעשה של הטרדה מינית או התנכלות, וביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו עובד או נותן שירות או סטודנט.
- יג. **אחראית** – אחראית מניעת הטרדה מינית.
- יד. **ממלא מקום** – ממלא מקום אחראית מניעת הטרדה מינית.
- טו. **תקנות המשמעת** - תקנון המשמעת החל על הנילון.
- טז. **ועדת המשמעת** – כפי שהן מוגדרות בכל אחד מתקנוני המשמעת.

#### 4. סימוכין ותיעוד

נוהל זה מסתמך על החוקים והתקנות להלן, וכפוף להם:

1. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.
3. חוק שיויון הזדמנויות, התשמ"ח-1988.

במידה וקיימת סתירה בין הוראות תקנון זה לבין הוראות "תקנון המשמעת", יגברו הוראות נוהל זה.

תקנון זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.

#### 5. אחראי/ת מניעת הטרדה מינית

##### א. מינוי אחראי/ת מניעת הטרדה מינית

1. נשיא האקדמיה ימנה אחראי/ת מניעת הטרדה מינית וממלא מקום, בהתאם לקבוע בתקנה 4 לתקנות. המינוי יהיה בתוקף כל עוד לא בוטל על-ידי נשיא האקדמיה. שמותיהם של האחראית למניעת הטרדה מינית וממלא מקומה יפורסמו על גבי לוחות המודעות בקמפוס האקדמיה ובאתר האינטרנט של האקדמיה.
2. האחראי ימונה ע"י נשיא האקדמיה לתקופה של 3 שנים. ככל שניתן ימנה הנשיא אישה לתפקיד זה.
3. האחראי יהיה עובד אקדמי או מינהלי קבוע של האקדמיה.
4. הנשיא ימנה עובד שישמש סגן נציב התלונות, לתקופת מינוי חופפת לזו של נציב התלונות.
5. ככל שניתן, הממונה וסגנו לא יהיו מאותו מין.
6. ככל שניתן הממונה וסגנו יהיו מסגלים שונים (אקדמי ומינהלי).

##### ב. אחראי מניעת הטרדה מינית בקרב הסטודנטים

1. דיקן הסטודנטים ישמש כאחראי מניעת הטרדה מינית ביחס לתלונות סטודנטים בהן הן הנילון והן הנפגע הם סטודנטים.
2. אם הדיקן אינו אישה, תשמש חברת סגל כאחראית לתלונות סטודנטים.

##### ג. תפקידי/ה וסמכויות/ה של האחראי/ת:

1. לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות באקדמיה ואופן הטיפול בהן.
2. לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות, ולברר אותם.
3. להעביר את התלונה להליך משמעותי, היה ונמצא לכך בסיס מתאים.

4. לגנוז את התלונה, לאחר בירור מתאים, אם סברה שאין בה ממש.
5. לנקוט, במקרים מתאימים, בצעדים למניעת הישנותה של הטרדה מינית או התנכלות.
6. להורות על נקיטת סעדי ביניים כאמור בסעיף 6 בנוהל זה.
7. להפנות את הנפגע, במקרה הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר.
8. לתת מידע, הדרכה ויעוץ לפונים אליה.

## 6. הטיפול בתלונה

### א. החקירה:

1. תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות באקדמיה יש להפנות לאחראית/ת מניעת הטרדה מינית הרלבנטי או לממלא מקומו/ה בהיעדורה.
2. תלונה ניתן להגיש לאחראית/ת בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.
3. התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל פה. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי האחראית/ת, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. האחראית/ת ימסור/תמסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב.
4. האחראית/ת יידע/תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק.
5. האחראית/ת יפתח/תפתח בהליכי חקירת התלונה.
6. במהלך בירור התלונה יזמין/תזמין האחראית/ת את הנילון, יביא/תביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש/תבקש את תגובתו.
7. הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע – יברר/תברר האחראית/ת את העובדות הכלולות בתלונה עם הנפגע בטרם פניה לנילון.
8. לצורך חקירת התלונה רשאית האחראית/ת לזמן לחקירה בפניה כל מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי התייצבות לחקירה ו/או אי גילוי מידע ו/או מסירת מידע כוזב ו/או אי

- מתן סיוע לאחראית/ת בחקירת התלונה הינם עבירת משמעת לענין תקנות המשמעת.
9. האחראית/ת יקיים/תקיים את החקירה, עד כמה שניתן, ברציפות עד להשלמתה.
10. בירור התלונה ייעשה תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנפגע, הנילון וכל אדם אחר; ובין היתר, לא תגלה האחראית/ת מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן תהיה חובה לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי הדין.
11. סברה האחראית/ת כי נסיבות המקרה מחייבות הזדקקות למומחה בתחום הדורש מומחיות לשם בירור התלונה – רשאית הוא/היא להסתייע במומחה כאמור.
12. האחראית/ת לא יטפל/תטפל בתלונה אם הוא/היא בעל/ת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
13. האחראית/ת רשאית - ובנסיבות כאמור בסעיף הקודם חייבת – להטיל את הבירור על ממלא מקומו/ה.
14. נבצר מהאחראית/ת ומממלא מקומו/ה לברר את התלונה מכל סיבה שהיא, לרבות נסיבות כאמור בסעיף 6 (א) 12 תובא התלונה לנשיא האקדמיה. הנשיא יהיה רשאי לברר את התלונה בעצמו או להטיל את בירורה על אחר, לרבות על מי שאינו עובד.
15. הנשיא ומי שהוטל עליו בירור התלונה כאמור בסעיפים 6 (א) 13 או 14 יהיו לו כלל הסמכויות המוקנות לאחראית ויחולו עליו כלל החובות החלות על האחראית.
16. בתום החקירה יגיש/תגיש האחראית/ת למנכ"ל סיכום בכתב של בירור התלונה ויפרט/תפרט את המלצותיו/ה לגבי המשך הטיפול בה.

## **ב. אמצעי ביניים**

1. האחראית/ת, בתיאום עם נשיא האקדמיה, רשאית להורות על נקיטת אמצעי ביניים, שמטרתם להגן על המתלונן ו/או הנפגע במהלך בירור

התלונה, מפני פגיעה 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 האחראית, בתאום כאמור לעיל, להרחיק את הנילון מהמתלונן ו/או הנפגע, ככל שניתן וככל שנראה לה לנכון בנסיבות העניין.

### ג. גניזת תלונה

1. האחראית/רשאית להורות על גניזת התלונה בכל אחד מאלה:

- א. אם מצאה כי אין ממש בתלונה.
- ב. אם הנפגע ביקש לבטל את התלונה או לא לחקור בה, ובלבד שהאחראית השתכנעה, כי בקשת הנפגע הוגשה מרצונו החופשי בלא כפיה או השפעה פסולה אחרת.
- ג. החליטה האחראית לגנוז את התלונה, תיתן על כך הודעה מנומקת בכתב לנפגע, למתלונן (אם התלונה הוגשה על-ידי מתלונן שאינו הנפגע), לנילון, ולמנכ"ל האקדמיה. הוגשה התלונה על-ידי מתלונן שאינו הנפגע, והנפגע ביקש לבטל את התלונה כאמור בסעיף לעיל – לא ימסור/תמסור האחראית הודעה לנילון בדבר גניזת התלונה.

### 7. נקיטת אמצעים

א. העברת הטיפול בתלונה להליך משמעותי - החליטה האחראית על העברת הטיפול להליך משמעותי, יעביר/תעביר האחראית למתלונן ו/או לנפגע הנוגע בדבר את כל החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות:

1. התלונה ונספחיה (אם הוגשה בכתב) ואם הוגשה בעל פה - תמצית התלונה.
2. תגובת הנילון.
3. תרשומת שערכה האחראית במהלך החקירה.
4. פירוט של אמצעי הביניים שננקטו - אם ננקטו.

ב. בנוסף תסייע האחראית למתלונן ו/או לנפגע בהכנת התיק, במידת הצורך.

## 8. ההליך המשמעתי

הטרדה מינית מהווה עבירת משמעת.

א. עם פתיחת ההליך המשמעתי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת החל על הנילון, בערכאת השיפוט המשמעטית המוסמכת לדון בעניינו של הנילון.

ב. עם פתיחת ההליך המשמעתי, הנילון יהיה זכאי לקבל לידיו, על פי בקשתו, כל חומר החקירה אשר נאסף על-ידי האחראית במסגרת החקירה.

ג. נפתח ההליך המשמעתי נגד הנילון – מוענקת הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 6 (ב) לעיל למותב היושב בדין, והוא יהיה רשאי לבטל אמצעי הביניים עליהם הורה/תה האחראית על פי סעיף 6 (ב) לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע תחתם אמצעים אחרים.

ד. 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), מכתב נזיפה אשר יוכנס לתיקו האישי, תשלום פיצוי כספי לנפגע, השעיה מהעבודה לתקופה קצובה, הרחקה מלימודים לתקופה קצובה או לצמיתות, פיטורין עם/ בלי פיצויים, עם/ בלי קצבה, עם/ בלי מענק.

ה. הדיון בהליך המשמעתי ייערך בדלתיים סגורות.

ו. לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע לנפגע אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעתי.

ז. בכפוף לאמור בסעיף קטן ו' לעיל, פרסום פסק הדין בהליך המשמעתי יהיה נתון לשיקול דעתו של בית הדין.

## 9. תלונת סרק וסיוע לתלונת סרק

הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהווה עבירת משמעת חמורה לענין תקנות המשמעת, ומי שהורשע בעבירה כאמור

בהליך המשמעותי, דינו – העונש הקבוע בתקנות המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 8 (ד) לנוהל זה.

#### **10. פעולות הסברה וחינוך**

האקדמיה תפעל לקיום פעולות הסברה וחינוך למניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות בכלל ובמסגרת מקום העבודה או הלימודים בפרט. באחריות האחראית, לוודא פרסום נוהל זה בלוחות המודעות של האקדמיה בקמפוסים השונים ובאתר האינטרנט של האקדמיה.

#### **11. שמירה על סודיות**

האקדמיה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנפגעים, הנילוונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין כגון: חובת האקדמיה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינן, החובה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

#### **12. שמירת חומר ארכיוני**

האחראית/ יאסוף/תאסוף וירכז/תרכז נתונים על תלונות שהוגשו אליה במסגרת עבודתו/ה יכין/ותכין לנשיא ולמנכ"ל האקדמיה דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות באקדמיה.

#### **13. עירעור**

על ההחלטות של האחראית/ו או סגנה לפי נוהל זה, לרבות החלטות בדבר גניזת התלונה ניתן לערער תוך 15 יום לנשיא האקדמיה. הערעור יוגש בכתב ויכלול נימוקים. החלטה בגין הערעור תינתן ככל שניתן תוך 15 יום.

#### **14. בקרה**

תנוהל טבלה המרכזת את התלונות שהוגשו בשנה האחרונה ובה: פרטי המתלונן, פרטי הנפגע, פרטי הנילוון, מהות התלונה, תאריך הגשת התלונה, המלצת האחראית, תאריך העברת ההמלצה



לנשיא/ ועדת משמעת, החלטת הנשיא / ועדת המשמעת, תאריך תשובת הנשיא / ועדת המשמעת, תאריך שליחת תשובות למעורבים, תאריך הגשת עירעור, תאריך תשובה על העירעור, ופרטים רלוונטיים נוספים בהתאם לשיקול דעתו/ה של האחראי/ית.

## **15. נספחים**

1. החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.
3. חוק שיויון הזדמנויות, התשמ"ח 1988.
4. תקנון למניעת הטרדה מינית.
5. איסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות

חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998

1. מטרת החוק

חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים.

2. הגדרות (תיקון: תשס"ד)

בחוק זה -

"**בשירות**" - בשירות בכוחות הבטחון, מקום שאין בינם לבין המשרת בהם יחסי עובד מעביד 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 שוויון ההזדמנויות בעבודה**" - חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח 1988-

"**חוק העונשין**" - חוק העונשין, התשל"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, התשנ"ה 1995-

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

"**קבלן כוח אדם**" - כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו 1996-

"**קטין**" - אדם שטרם מלאו לו 18 שנים;

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

3. הטרדה מינית והתנכלות (תיקון: תשס"ד, תשס"ז) 2

(א) הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים 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 מעונין בהצעות האמורות ;
- (4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעונין בהתייחסויות האמורות ;
- (5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית ;
- (6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמנויים בפסקאות המשנה (א) עד (ו), בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעונין בהצעות או בהתייחסויות האמורות :
- (א) לקטין או לחסר ישע - תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים - גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין ;
- (ב) למטופל, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - תוך ניצול תלות של המטופל במטפל ;
- (ג) לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות - תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.
- (ד) לתלמיד בכיתה י"ב, או י"ד, שאינו קטין, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;
- (ה) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים (בחוק זה - מוסד להשכלה לבוגרים), תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;
- (ו) למשתקם כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הראת שעה), התשס"ז 2007-, במסגרת תעסוקה - תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול 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 : תשס"ו)**

- (א) המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א) עד (6), דינו - מאסר שנתיים.
- (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), התשי"ח1957-, 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 אזרחיות** (תיקון : תשס"ז)

(א) הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות, והוראות פקודת הנזיקין (נוסח חדש), יחולו עליהן בכפוף להוראות חוק זה.

(ב) בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי שלא יעלה על סך 50,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק; סכום זה יעודכן ב16- 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.

(ג) לא יזדקק בית המשפט או בית הדין לעבודה, לפי הענין, לתביעה בשל עוולה לפי סעיף זה או לפי סעיף 7, שהוגשה לאחר שחלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה והוראות סעיפים 18א ו18-ב לחוק ההתיישנות, התשי"ח1958-, לא יחולו על תביעה כאמור.

## 7. נקיטת אמצעים בידי מעביד (תיקון: תשס"ד)

(א) מעביד 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;  
(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) מעביד 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 המעביד (להלן - **תקנון**); המעביד יפרסם את התקנון בין עובדיו.

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

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

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

(2) תקנון לדוגמה שישמש דוגמה למעביד (להלן - **תקנון לדוגמה**).

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

(ו) לענין סעיף זה, "**התנכלות**" - לרבות פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

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

## **8. אי פרסום תקנון - עבירה**

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

## **9. הרחבת תחולה**

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

## **10. סמכות בית הדין לעבודה**

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

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

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

(3) אחריות מעביד כאמור בסעיף 7 בשל הטרדה מינית או התנכלות שעשה ממונה מטעם המעביד 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. דין המדינה**

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

## **12. שמירת דינים**

אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מהוראות כל דין.

## **13. ביצוע ותקנות**

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

## **14. חובת התקנת תקנות**

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

15. (שולב בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח1988-).

16. (שולב בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט1969-).

17. (שולב בחוק בתי המשפט (נוסח משולב), התשמ"ד1984-).

#### 18. תחילה

(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.

---

1 ס"ח תשנ"ח, 166; תשס"ד, 294, 346; תשס"ו, 54; תשס"ז, 86, 387, 453.

2 סעיף 19 לחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז2007- (ס"ח תשס"ז, 454) קובע לגבי תיקון סעיף 3(א)(6):

#### "19. הוראת שעה ודיווח שנתי לוועדה

חוק זה יעמוד בתוקפו חמש שנים מיום פרסומו; השר ידווח לוועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, ב-1 במרס בכל שנה, על אופן ועל מידת שילובם ועל היקף העסקתם של אנשים עם מוגבלות כמשתקמים במקומות תעסוקה רגילים.

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

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 7(ד) ו-131 - לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 - (להלן החוק), בהסכמת שר העבודה והרווחה ובאישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה:

**1. הגדרות**

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, התשי"ז-1957, ובאין ארגון כאמור במקום העבודה, ארגון כאמור באותו ענף;

"גמול אחר" - כהגדרתו בסעיף 2 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"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 שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים וכן הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה;

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

"תקנון לדוגמה" - התקנון לדוגמה שבתוספת.

**2. אמצעי מנע**

(א) מעביד -



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

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

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

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

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

(ד) מעביד יאפשר לעובדיו להשתתף, במשך שעות העבודה, בפעולות הדרכה והסברה שענינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות שמארגן, בתכיפות סבירה, ארגון עובדים יציג, או ארגון כאמור בסעיף 12(3) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח1988-, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה; תקנת משנה זו לא תחול על מעביד המארגן פעולות הדרכה והסברה כאמור בעצמו או באמצעות ארגון כאמור.

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

### **3. התאמת הדין המשמעותי**

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

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

(2) יקבע, לענין הטרדה מינית והתנכלות, הוראות בכתב, המקבילות לאלה שבהסדר המשמעות לגבי עבירות משמעות 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 המשמעות על פי הוראות תקנת משנה (א), יפעלו המעביד והאחראי לפי ההוראות שבהסדר המשמעות 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. אחראי ותפקידיו**

(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. דרך הגשת תלונה**

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

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

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

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

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

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

## **6. בירור תלונה או מקרה**

(א) התקבלה תלונה, האחראי -

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

לפי החוק;

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

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

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

(ד) בירור תלונה ייעשה 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(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 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. טיפול במקרה של הטרדה או התנכלות**

(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(ו);

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

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

#### **8. תקנון מותאם**

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. תחולה על מוסדות להשכלה עיונית או מקצועית ועל כוחות הבטחון**

(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.

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

#### **10. תחילה**

תחילתן של תקנות אלה בתום חודש מיום פרסומן.

#### **11. הוראת מעבר**

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.

**חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988**

1. הגדרות (תיקון: תשנ"ב, תשס"א, תשס"ו) 4

בחוק זה -

"הסכם קיבוצי" - כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לרבות צו הרחבה

כמשמעותו בחוק האמור ולרבות הסדר קיבוצי;

"חקיקת השוויון בעבודה" - חוק זה והחוקים המנויים בתוספת;

"מעמד אישי" - היות אדם רווק, נשוי, גרוש או אלמן;

"מעסיק בפועל" ו"קבלן כוח אדם" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם,

התשנ"ו-1996;

"השר" - שר העבודה והרווחה.

2. איסור הפליה (תיקון: תשנ"ב, תשנ"ה, תשנ"ח, תשס"א, תשס"ב, תשס"ג, תשס"ד, תשס"ז)

(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי,

הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ

מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי

בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת

תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויים פיטורים.

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

(1א) (1) לא יפלה מעסיק בפועל בין עובדים של קבלן כוח אדם המועסקים

אצלו, וכן לא יפלה בין מועמדים לעבודה אצלו שהופנו אליו על ידי קבלן

כוח אדם בכל הקשור לקבלה לעבודה, להפסקת עבודה ולתנאים במקום

העבודה, והכל מחמת הטעמים המפורטים בסעיף קטן (א).

(2) מעסיק בפועל לא יציע לקבלן כוח אדם, לא יבקש ולא ידרוש ממנו להפלות כאמור בסעיף קטן (א) בין קבלן כוח אדם המועסקים אצל המעסיק בפועל או בין המועמדים לעבודה.

(3) הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על האיסור החל על פי הוראות סעיף קטן (א) על קבלן כוח אדם כמעביד.

(ב) לענין סעיף קטנים (א) ו-(א1) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין.

(ג) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאפיים או ממהותם של התפקיד או המשרה.

## **2א. איסור דרישת פרופיל צבאי והשימוש בו (תיקון : תשנ"ה)**

(א) מעביד לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו, אם הגיע לידי, בכל ענין המנוי בסעיף 2(א)(1) עד (6).

(ב) דרש מעביד, בניגוד להוראות סעיף קטן (א), את הפרופיל הצבאי, לא יפגע בעובד או בדורש העבודה בענין המנוי בסעיף 2(א)(1) עד (6) מחמת סירוב למסור את הפרופיל הצבאי.

(ג) הוראות סעיף זה לא יחולו על שירות הבטחון הכללי והמוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, כמעביד, לגבי עובדים בגופים האמורים או לגבי קבלת עובדים לגופים האמורים.

(ד) בסעיף זה, "פרופיל צבאי" - הסימול המספרי שצבא ההגנה לישראל נותן לציון מידת התאמתו הרפואית של אדם לשירות ביחידות ובתפקידים שונים בצבא ההגנה לישראל.

## **3. שמירת זכויות**

(א) הוראה שנקבעה בחיקוק, בהסכם קיבוצי או בחוזה עבודה בקשר להריון, לשמירת הריון, ללידה, להנקה או לפוריות, אין בה הפליה.

(ב) אין בחוק זה כדי לגרוע מזכות יתר המוענקת לעובדת לפי חיקוק, לפי הסכם קיבוצי או לפי חוזה עבודה, ואין רואים זכות כזו כהפליה.

## **4. זכויות הורה (תיקון : תשנ"ה)**

(א) זכאית עובדת, בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהא זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו נהוגים תנאי עבודה כאמור, אם התקיים בו אחד מאלה :

(1) בת זוגו היא עובדת ולא נעדרה מעבודתה מכוח זכאותה כאמור בסעיף קטן (ב)(3) או (4) ;

(2) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית.

(ב) בסעיף זה, "זכות בקשר להורות" - אחד מאלה :

(1) היעדרות מעבודה בשל מחלת הילד ;

(2) יום עבודה מקוצר בשל היות העובדת אם לילד ;

(3) זכות להשתמש בשירותי מעון שהמעביד מעמיד לרשות ילדי העובדים ;

(4) השתתפות המעביד בעלות החזקתו של הילד במעון.

#### **5. מניעת הרעת תנאים**

לשם תיקון הפליה האסורה לפי סעיף 2(א) (2), לא יהא מעביד רשאי לגרוע מזכויותיו של עובד אחר או לשנות את מצבו לרעה.

#### **6. הגנה על מתלונן**

(א) לא יפגע מעביד בעובד בעניינים המנויים בסעיף 2 מחמת תלונה או תביעה של העובד לענין חוק זה או מחמת שסייע לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה לפי חוק זה.

(ב) במשפט פלילי או אזרחי בשל הפרת סעיף קטן (א) תהא זו הגנה אם פעולת המעביד ננקטה בשל תלונת שוא או סיוע לגבי תלונת שוא שנעשו בזדון ובידיעה שהתלונה היא תלונת שוא.

#### **7. פגיעה על רקע הטרדה מינית (תיקון : תשנ"ה, תשנ"ח)**

(א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעביד 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 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.

#### **8. מודעות בדבר הצעת עבודה (תיקון : תשנ"ה)**



(א) מעביד או הזקוק לעובד, לא יפרסם מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית אלא אם כן הצעת העבודה צויינה בלשון זכר ובלשון נקבה, בין ביחיד ובין ברבים, וכן לא יפרסם מודעה כאמור שיש בה משום הפליה על פי הוראות סעיף 2.

(ב) הוראות סעיף זה לא יחולו על פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית שסעיף 2(ג) חל עליה.

#### **9. נטל ההוכחה (תיקון: תשנ"ה, תשנ"ח, תש"ע)**

(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 -

(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים - אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;

(2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.

(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).

(ג) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (א), בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על הנתבע כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיף האמור, אם הוכיח כי דרש, במישרין או בעקיפין, מעובד או מדורש עבודה, מידע בנושא שהפליה בשלו אסורה מחמת הטעמים המפורטים בסעיף 2(א).

#### **10. סמכות שיפוט ותרופות (תיקון: תשנ"ח)**

(א) לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי -

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 50,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק;

(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע ולגבי פיטורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו

של הסכם קיבוצי החל על הצדדים. הוראות סעיף קטן זה כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970.

(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.

**10א. דיון בדלתיים סגורות** (תיקון: תשנ"ה, תשנ"ח)

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

(ב) החליט בית הדין לעבודה על עריכת דיון בדלתיים סגורות, רשאי הוא להרשות לאדם או לסוגי בני אדם להיות נוכחים בעת הדיון בדלתיים סגורות, כולו או מקצתו.

(ג) לא יפרסם אדם דבר על דיון שהתנהל בדלתיים סגורות, אלא ברשות בית הדין לעבודה.

(ד) העובר על הוראות סעיף קטן (ג), דינו - מאסר ששה חודשים.

## **11. שכר מולן**

קבע בית-הדין לעבודה בתובענה של עובד לפי חוק זה, כי מגיעים לעובד הפרשי שכר עבודה או פיצויי פיטורים יהיה, לענין חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, המועד לתשלום - היום השמיני שלאחר מתן פסק הדין ו"היום הקובע", לענין הפרשי שכר עבודה - היום התשיעי שלאחר מועד התשלום כאמור.

**12. זכות תביעה** (תיקון: תשנ"ה)

תובענות בשל הפרת הוראות חוק זה יכול שיוגשו בידי -

(1) העובד;

(2) ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור - ארגון העובדים שהעובד חבר בו;

(3) ארגון העוסק בזכויותיו של מי שאסור להפלותו לפי הוראות סעיף 2, ובלבד שהעובד הסכים לכך.

**13. זכות התערבות בתובענות** (תיקון: תשנ"ה)

בתובענות בשל הפרת הוראות חוק זה רשאי בית-הדין לעבודה לתת לארגון העוסק בזכויותיו של מי שאסור להפלותו לפי הוראות סעיף 2 להשמיע את דברו, בדרך שיורה.

#### **14. התיישנות (תיקון: תשנ"ה, תשנ"ח, תשס"ט)**

לא יזדקק בית-הדין לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות חוק זה שהוגשה לאחר שחלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.

#### **15. עונשין (תיקון: תשנ"ה, תשנ"ח, תשס"א, 2, תשס"ו, תש"ע) 4**

(א) העובר על הוראות סעיפים 2, 2א, 6 או 8 דינו - כפל הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977.

(א1) (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.

(א2) הוראות סעיף 5(ד) ו-(ה) לחוק למניעת הטרדה מינית יחולו לענין עבירה לפי סעיף קטן (א1).  
(א3) המפר צו לפי סעיף 18יא, דינו - הקנס כאמור בסעיף 61(א)(3) לחוק העונשין, התשל"ז-1977, וקנס נוסף, בשיעור של 5% מהקנס כאמור, לכל יום שבו נמשכת העבירה מעבר לתקופת הזמן שנקבעה בצו.

(ב) בעבירה על הוראת סעיף 8 לא יישא באחריות פלילית אלא המעביד או הזקוק לעובד.

(ג)<sup>2</sup> העובר על הוראות סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000, דינו העונש הקבוע בסעיף 38(ד) בחוק האמור.

(ד) בהליך פלילי בשל עבירה על הוראות סעיף 2, חזקה כי הנאשם עבר על הוראות הסעיף האמור, אם דרש, במישרין או בעקיפין, מעובד או מדורש עבודה, מידע בנושא שהפליה בשלו אסורה מחמת הטעמים המפורטים בסעיף 2(א), אלא אם כן הוכיח הנאשם אחרת.

#### **16. אחריות אישית בעבירות של חבר-בני-אדם**

נעברה עבירה לפי חוק זה בידי חבר-בני-אדם, רואים כאחראי לה גם כל שותף - למעט שותף מוגבל - או פקיד אחראי של אותו חבר, ואפשר להביאו לדין כאילו הוא עבר את העבירה, אם לא הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו או שנקט כל האמצעים הנאותים למניעתה.

#### **17. דין המדינה**

לענין חוק זה דין המדינה כמעביד כדין כל מעביד אחר.

**18. מפקחים** (תיקון : תשנ"ח, תש"ע)

(א) השר ימנה מפקחים לענין פיקוח על ביצוע הוראות חוק זה.

(ב) לשם ביצוע תפקידיו לפי חוק זה רשאי מפקח -

(1) לדרוש מכל מעביד או מכל מי שזקוק לעובד ומכל אדם אחר הנוגע בדבר, להמציא לו כל מידע שבידו הנוגע לחוק זה ;

(2) להיכנס לכל מקום עבודה ולחקור את הבעלים וכל אדם אחר הנוגע בדבר שבאותו מקום, ולבדוק את המסמכים הנוגעים לעובדים באותו מקום עבודה.

(ג) מפקח רשאי לרשום בפרוטוקול את תשובותיו והודעותיו של מי שהוא חקר על פי סעיף זה, ודין פרוטוקול שנרשם כאמור כדין הודעה שנרשמה בהתאם לסעיף 2 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות), וסעיף 3 לפקודה האמורה יחול עליו.

(ד) לענין סעיף קטן (ב) ; אין אדם חייב למסור ראייה העשויה להפילו.

(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.

**18א. הקמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה** (תיקון : תשס"ו) 4

השר יקים במשרדו נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (בחוק זה - **הנציבות**).

**18ב. מבנה הנציבות** (תיקון : תשס"ו) 4

(א) בראש הנציבות יעמוד נציב ארצי לשוויון ההזדמנויות בעבודה (בחוק זה - **הנציב הארצי**).

(ב) בנציבות יפעלו שלוש לשכות מחוזיות אשר בראשן יעמדו נציבים אזוריים (בחוק זה - **נציב אזורי**).

**18ג. מינוי הנציב הארצי ותנאי כשירות** (תיקון : תשס"ו) 4

(א) הממשלה, על פי המלצת השר, לאחר שהתייעץ עם שר המשפטים, תמנה את הנציב הארצי.

(ב) כשיר להתמנות כנציב הארצי אזרח ישראלי ותושב ישראל, שהוא בעל השכלה אקדמית במשפטים וניסיון ופעילות מוכחים של שבע שנים לפחות, בתחומי פעולתה של הנציבות ; הנציב הארצי יהיה עובד המדינה והודעה על מינויו תפורסם ברשומות.

(ג) הנציב הארצי ימונה לתקופת כהונה של ארבע שנים, וניתן לשוב ולמנותו לתקופת כהונה נוספת אחת.

**ד18. תפקידי הנציב הארצי וסמכויותיו (תיקון : תשס"ו) 4**

(א) הנציב הארצי יהיה ממונה על פעילות הנציבות, ינהל אותה, יתווה את מדיניותה, יפקח על פעולתם של הנציבים האזוריים ועל רמתם המקצועית וידאג להדרכת עובדי הנציבות.

(ב) לנציב הארצי יהיו גם הסמכויות הנתונות לנציב אזורי על פי הוראות סעיפים 18 יב עד 18 יד.

**ה18. עובדי הנציבות (תיקון : תשס"ו) 4**

(א) עובדי הנציבות יהיו עובדי המדינה והם יועסקו בחוזים מיוחדים לפי הוראות סעיף 40 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.

(ב) עובדי הנציבות יפעלו לפי הוראות הנציב הארצי ובפיקוחו.

**ו18. תקציב הנציבות (תיקון : תשס"ו) 4**

(א) תקציב הנציבות ייקבע בחוק התקציב בתכנית נפרדת בסעיף תקציב; לענין זה "תכנית" ו"סעיף תקציב" - כמשמעותם בחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

(ב) לצורך ביצוע סמכויותיו לפי חוק זה, מורשה הנציב הארצי, יחד עם חשב הנציבות, לייצג את הממשלה בעסקאות כאמור בסעיפים 4 ו-5 לחוק נכסי המדינה, התשי"א-1951, למעט עסקאות במקרקעין, ולחתום בשם המדינה על מסמכים הנוגעים לעסקאות כאמור.

**ז18. ועדה מייעצת (תיקון : תשס"ו) 4**

(א) השר ימנה לנציבות ועדה מייעצת בת 21 חברים; הודעה על מינוי הוועדה והרכבה תפורסם ברשומות.

(ב) בוועדה המייעצת יהיו חברים -

(1) נציג הרשות לקידום מעמד האשה;

(2) נציג נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות;

(3) שישה עובדים של משרדי ממשלה הפועלים בתחומי פעולתה של הנציבות שיקבעם השר, כל אחד לפי הצעת השר הממונה על המשרד;

(4) חמישה נציגים של ארגונים העוסקים בקידום הזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה;

(5) שני נציגים של ארגוני עובדים;

(6) שני נציגים של ארגוני מעסיקים;

(7) ארבעה מומחים בתחומי פעולתה של הנציבות.

(ג) בהרכב הוועדה המייעצת יינתן ביטוי הולם, במידת האפשר, לייצוגם של נשים, של האוכלוסיה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית ושל אנשים עם מוגבלות.

(ד) תפקידי הוועדה המייעצת הם:

(1) לייעץ לנציב הארצי בענינים של מדיניות או בכל ענין אחר הנוגע לתחומי פעולתה של הנציבות;

(2) להמליץ לנציב הארצי בדבר הקצאת המשאבים שיועמדו לנציבות וכן בדבר קביעת סדרי עדיפויות לגבי פעולותיה של הנציבות;

(3) לדון בדין וחשבון השנתי של הנציבות כאמור בסעיף 18ט.

(ה) השר יקבע הוראות לענין תקופת כהונתה של הוועדה המייעצת ולענין סדרי עבודתה.

(ו) התפטר חבר בוועדה המייעצת, נפטר או נבצר ממנו, דרך קבע, למלא את תפקידו, ימנה השר אדם אחר במקומו ליתרת תקופת כהונתו.

(ז) בסעיף זה -

**"אנשים עם מוגבלות", "נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות"** - כמשמעותם בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.

**"הרשות לקידום מעמד האישה"** - כמשמעותה בחוק הרשות לקידום מעמד האישה, התשנ"ח-1998.

**18. תפקידיה של הנציבות ותחומי פעולתה** (תיקון: תשס"ו) 4

תפקידיה של הנציבות הוא לקדם את ההכרה בזכויות לפי חקיקת השוויון בעבודה ואת מימושו, ולשם כך תפעל הנציבות, בין השאר, בכל אחת מהדרכים האלה (בחוק זה - **תחומי פעולתה של הנציבות**):

(1) טיפוח תודעה ציבורית באמצעות חינוך, הדרכה והסברה, ככל שתפקיד זה אינו מוטל על רשות ציבורית אחרת הפועלת על פי דין;

(2) עידוד תכניות ופעילויות;

(3) שיתוף פעולה עם אנשים או גופים אחרים, לרבות מעסיקים ועובדים;

(4) עריכת מחקר ואיסוף מידע;

(5) התערבות, ברשות בית המשפט, בהליכים משפטיים;

(6) טיפול בתלונות לפי הוראות סעיפים 18יב עד 18יד;

(7) הגשת בקשות לצווים כלליים לפי הוראות סעיף 18טו;

(8) כל תפקיד אחר המוטל על הנציבות על פי דין.

**18ט. דין וחשבון שנתי** (תיקון: תשס"ו) 4

הנציב הארצי יגיש לשר בסוף כל שנה דין וחשבון שנתי על פעילות הנציבות; השר יעביר את הדין וחשבון בצירוף הערותיו לוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת ולוועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת; ועדות אלה רשאיות לבקש השלמות והבהרות; הדין וחשבון יפורסם בדרך שיורה השר.

#### **18. קבלת מידע מגוף מבוקר (תיקון: תשס"ו) 4**

(א) הנציבות רשאית לדרוש מגוף מבוקר המנוי בסעיף 9(1) עד (6) לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב], וכן מגוף מבוקר אחר המנוי בסעיף 9 לחוק האמור שהחליט עליו השר באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לפי בקשת הנציבות (בסעיף זה - **גוף מבוקר**), כל ידיעה, מסמך או דין וחשבון (בסעיף זה - **מידע**), בתחומי פעולתה של הנציבות, אשר נמצאים ברשותו ובתחום סמכותו של אותו גוף והדרושים לנציבות לצורך ביצוע תפקידיה; גוף מבוקר ימסור לנציבות את המידע על פי דרישתה.

(ב) מצא שר כי מסירת מידע על ידי גוף מבוקר עלולה לסכן את ביטחון המדינה, את יחסי החוץ שלה או את שלום הציבור, רשאי השר להורות כי לא יועבר אותו מידע; ואולם, אם ניתן להעביר לנציבות חלק מן המידע שאין בגילוי סכנה כאמור, יועבר אותו החלק; בסעיף קטן זה, "**שר**" - השר הממונה על תחום הפעילות של הגוף המבוקר.

(ג) לא יימסר מידע לפי סעיף זה אם מסירתו אסורה לפי כל דין.

(ד) גוף מבוקר רשאי לדחות בקשה לקבלת מידע על פי סעיף זה, מאחד הטעמים המפורטים בסעיף 8 לחוק חופש המידע, התשנ"ח-1998.

(ה) חברי הוועדה המייעצת וכן עובדי הנציבות לא יגלו מידע שנמסר לנציבות לפי סעיף זה, אלא באישור הנציב הארצי.

#### **18א. צו מסירת נתונים (תיקון: תשס"ו) 4**

(א) נציב אזורי או עובד הנציבות שהוא הסמיך לענין סעיף זה (בסעיף זה - **נציב אזורי**), רשאי להורות בצו למעביד למסור נתונים באשר לקיום חובה מחובותיו על פי חקיקת השוויון בעבודה.

(ב) בצו לפי סעיף זה תיקבע התקופה לביצוע הפעולות המפורטות בו; תחילתה של התקופה כאמור תהיה ביום מסירת הצו למעביד.

(ג) המצאת צו לפי סעיף זה תהיה כאמור בסעיף 237 לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982, בשינויים המחויבים.

#### **18יב. הגשת תלונה (תיקון: תשס"ו) 4**

כל אדם רשאי להגיש תלונה בכתב לנציב האזורי על הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה (בחוק זה - **תלונה**).

#### **18יג. טיפול בתלונה (תיקון: תשס"ו) 4**

(א) נציב אזורי לא יטפל ולא ימשיך לטפל בתלונה, אם מתקיים אחד מאלה:

(1) נושא התלונה אינו בגדר הפרה כאמור בסעיף 18יב;

(2) העילה נשוא התלונה נמצאת בבירור בערכאה משפטית.

(ב) הוגשה לנציב אזורי תלונה, ולא התקיימו הנסיבות האמורות בסעיף קטן (א), יחליט לנהוג באחת מדרכים אלה:

(1) לדחות את התלונה על הסף, אם סבר כי התלונה הוגשה בחוסר ניקיון כפיים או חוסר תום לב הניכרים על פניהם, או כי התלונה על פניה חסרת בסיס כלשהו או מעלה ענין שהוא בגדר זוטי דברים, או כי עברה יותר משנה מאז שנוצרה העילה לתלונה;

(2) להפנות את התלונה לבירור על ידי גוף אחר הפועל על פי דין;

(3) להעביר את התלונה, בהסכמת המתלונן, או מי שנטען כי זכותו הופרה, אם אינו המתלונן, ובהסכמתו של הנילון או מי מטעמו, לגישור כהגדרתו בסעיף 79ג לחוק בתי המשפט [נוסח משולב] התשמ"ד-1984; הועברה התלונה לגישור כאמור, יחולו הוראות סעיף 79ג(ג), (ד) ו-(ח), והוראות לפי סעיף 79ד(א)(1), (2) ו-(א2), לחוק האמור, בשינויים המחויבים;

(4) לקיים בירור כדי לקבוע אם יש מקום להגיש תביעה אזרחית, להגיש בקשה לצו כללי כאמור בסעיף 18טו או לדחות את התלונה;

(5) להגיש תביעה אזרחית בבית הדין לעבודה, בבית משפט אחר המוסמך לדון בה, או בוועדת תעסוקה כמשמעותה בסעיף 20 לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, לשם אכיפת הזכות נשוא התלונה, בין בשם המתלונן ובין בשם הנציבות;

(6) להגיש בקשה לצו כללי כאמור בסעיף 18טו.

(ג) החליט נציב אזורי להגיש תביעה אזרחית כאמור בסעיף קטן (ב)(5) (להלן - **התביעה העיקרית**), רשאי הוא, על אף האמור בסעיף קטן (א)(1), לצרף לתביעה העיקרית, עילה מכוח



חוק, הסכם קיבוצי או צו הרחבה, הנובעת מיחסי עובד ומעביד, ובלבד שענינה של העילה כאמור זכות הקשורה במישרין לתביעה העיקרית.

(ד) הנציב הארצי יהיה רשאי לקבוע את דרכי הטיפול בתלונות לפי הוראות סעיף זה, ובכלל זה עדיפויות וקדימויות בכל הנוגע לקיום בירור תלונות והגשת תביעות.

**18 יד. יידוע המתלונן** (תיקון: תשס"ו) 4

התקיימו הנסיבות האמורות בסעיף 18 יג(א), או התקבלה החלטה לפי הוראות סעיף 18 יג(ב), יודיע הנציב האזורי על כך בכתב למתלונן; הנציב האזורי יצרף להודעה את הנימוקים להחלטתו, זולת אם החליט להגיש תביעה אזרחית.

**18 טו. צו כללי** (תיקון: תשס"ו, תש"ע) 4

בית הדין לעבודה או בית משפט אחר המוסמך לדון בהליך אזרחי או בעתירה מינהלית, שענינם הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה, רשאי, על פי בקשת הנציבות, לתת צו למעביד, המורה לו לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לכלל עובדיו או לדורשי עבודה או לקבוצה מתוך אלה, לשם קיום חובה מחובותיו על פי הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה או לשם מניעת הפרה של הוראה כאמור; בסעיף זה, "עתירה מינהלית" - כמשמעותה בחוק בתי משפט לענינים מינהליים, התש"ס-2000.

**19.** (בוטל) (תיקון: תשס"ו) 4

**20.** (בוטל) (תיקון: תשס"ו) 4

**20 א. הרחבת תחולה** (תיקון: תשס"א 2,3)

(א) הוראות חוק זה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על הפרת הוראות לפי סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000, ויראו הפרת הוראות אלה כהפרת סעיף 2 לחוק זה.

(ב) הוראות לפי סעיפים 2א, 5, 6 ו-9 יחולו, לענין מעביד, עובד ודורש עבודה, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מעסיק בפועל, על עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל, ועל מועמד להעסקה כאמור.

**21. אי תחולה** (תיקון: תשס"א 3, תש"ע)

(א) לענין סעיף 2 אין רואים כהפליה העדפה של עובד שהוא בן משפחתו של המעביד ובתאגיד - בן משפחתו של בעל השליטה בו; לענין זה -

(1) "בן משפחה" - בן זוג, הורה, ילד, נכד, אח, אחות או בני זוגם של אלה;

(2) "בעל שליטה בתאגיד" - מי שבידו או ביחד עם בני משפחתו שליטה ישירה או עקיפה בעסקיו וניהולו של התאגיד.

(ב) הוראות חוק זה, למעט סעיף 7, לא יחולו לגבי עובד המועסק שלא לצורך עסקו או משלח ידו של מעבידו.

(ג) הוראות חוק זה, למעט סעיף 7 לא יחולו על אדם המעסיק פחות משישה עובדים; לענין מנין העובדים לפי סעיף קטן זה, יימנה גם עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל אותו אדם.

(ד) הוראות סעיפים 9(ג) ו-15(ד) לא יחולו על נתבע או נאשם, לפי העניין, אם המידע נדרש כאמור באותם סעיפים לשם אחד מאלה:

(1) מילוי אחר הוראות הנציבות לפי סעיפים 18 ו-18יא;

(2) מילוי אחר הוראה לפי כל חוק לעניין ייצוג הולם או העדפה מתקנת למי שנמנה עם קבוצה מסוימת;

(3) פעולה בהתאם לתכנית לקידום שוויון בעבודה שמעביד פועל לפיה, או ששרד ממשלתי אישר או שהוא מממן באופן מלא או חלקי, הכוללת הוראות בדבר העדפה מתקנת בקבלה לעבודה או בקידום בעבודה של מי שנמנה עם קבוצה מסוימת.

22. (שולב בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963).

23. (שולב בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954).

24. (שולב בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969).

## 25. ביטול

חוק הזדמנות שווה בתעסוקה, התשמ"א-1981 - בטל.

26. **ביצוע ותקנות** (תיקון: תשס"ו) 4

(א) השר ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל הנוגע לביצועו.

(ב) השר רשאי, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, לקבוע בתקנות הוראות בדבר חובת מסירת הודעות למעביד לענין סעיף 4 מאת בני זוג או אחד מהם ותוצאות אי מסירת הודעות כאמור.

(ג) השר, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, רשאי, בצו, להוסיף חוק לחוקים המנויים בתוספת.

## 27. תחילה

תחילתו של חוק זה ביום י"ד בניסן התשמ"ח (1 באפריל 1988).

תוספת (תיקון: תשס"ו) 4

(סעיפים 1, 18ז(ב), 18ח, 18יא, 18יב ו-18טו)

1. חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996.
2. חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.
3. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 - לגבי תביעה אזרחית שבית הדין לעבודה מוסמך לדון בה.
4. סעיפים 9 עד 19 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.
5. סעיפים 41, 41 ו-41 לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949.
6. סעיף 15 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.
7. סעיף 6 לחוק שיווי זכויות האשה, התשי"א-1951.
8. סעיפים 42 ו-42 לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959 (להלן - **חוק שירות התעסוקה**), וסעיף 64 לחוק שירות התעסוקה, לענין סעיף 42 לחוק האמור.
9. חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997 - לענין תלונה לפי החוק האמור שענינה הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה.

---

1 ס"ח תשמ"ח, 38; תשנ"ב, 37; תשנ"ה, 95, 334; תשנ"ח, 41, 169; תשס"א, 73, 177; תשס"ב, 28; תשס"ג, 366; תשס"ד, 436; תשס"ו, 190; תשס"ז, 380; תשס"ט, 246; תש"ע, 389, 500, 566.

2 סעיף 48 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000 (ס"ח תשס"א, 73) קובע תחילת תיקון סעיף 15 והוספת סעיף 20 לחוק שנה מיום פרסומו. (החוק פרסם ביום 25.12.2000).

3 סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 7), התשס"א-2001 (ס"ח תשס"א, 178) קובע תחילת תיקון סעיפים 1, 2, 15, 20 ו-21 לחוק ביום 19.4.2001.

4 סעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 10), התשס"ו-2006 (ס"ח תשס"ו, 190) קובע לגבי תיקון סעיפים 1, 15, 18 א - 18טו, 19-20, 26 והתוספת:

7. תחילה

תחילתו של חוק זה ביום שיקבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה בצו (להלן - יום התחילה), ובלבד שיום התחילה לא יהיה מאוחר מיום י' בטבת התשס"ז (31 בדצמבר 2006).

### תקנון מניעת הטרדה מינית

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים.  
כל האמור בתקנון זה בלשון זכר חל על בני שני המינים.

### הקדמה : מושגים

#### חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

#### **1. מהי הטרדה מינית?**

הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה ;  
על פי חוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן :

(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמה : מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין. מרצה המאיים לפגוע בציוניה של סטודנטית אם 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.

במקרים הבאים אין צורך להראות אי הסכמה :

- ניצול של יחסי מרות בעבודה.

לדוגמה : מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

- ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע<sup>1</sup> או במטופל.

לדוגמה: מרצה המנצל יחסי מרות כלפי סטודנטית.

(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.

## אי הסכמה

ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

I – סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני (פסקה 1(1) לעיל);

II – התייחסות מבזה או משפילה (פסקה 1(5) לעיל);

III – ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטרד (לגבי המעשים בפסקאות 1(3) ו-1(4) לעיל);

IV – ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול – של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות 1(3) ו-1(4) לעיל);

V – ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי – של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות 1(3) ו-1(4) לעיל).

**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

---

<sup>1</sup> "חסר ישע" - "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלמו".

"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?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית.

כאשר המעשה מתבצע במסגרת הלימודים או יחסי העבודה, התנכלות היא כל אחד מאלה :

(1) מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה ו/או עובד

האקדמיה או ממונה מטעמה הפוגע בתלמיד או במי שמנסה

להתקבל ללימודים באקדמיה- כאשר מקור הפגיעה הוא

הטרדה מינית.

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 ו/או

בתלמיד או במי שמנסה להתקבל ללימודים - 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 ו/או

בתלמיד או במי שמנסה להתקבל ללימודים - כאשר מקור

הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר או לתלמיד ו/או סיוע של

תלמיד לתלמיד אחר או עובד בקשר לתלונה או תביעה משפטית

על התנכלות כאמור בסעיף זה.

לדוגמה : עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר והמעביד או הממונה מרעים את

תנאי העבודה שלה בשל כך.

## חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

### **הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות ומהוות:**

- עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;
  - עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים מהמטריד ו/או המתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעביד של אלה.
- הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת שעליה יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי, כמפורט בנוהל "מניעת הטרדה מינית" של האקדמיה.

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

#### **אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:**

(1) טיפול באחריות האקדמיה - אם ההטרדה או

ההתנכלות התבצעה במסגרת הלימודים או יחסי

העבודה, הנפגע יכול להגיש תלונה באקדמיה, כמפורט

בנוהל "מניעת הטרדה מינית" של האקדמיה.

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

(3) הליך אזרחי - הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים,

תביעה בבית המשפט נגד המטריד או המתנכל בעצמו

ואם הוא טוען שהאקדמיה אחראית, גם כנגד

האקדמיה.

#### **מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?**

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

האמורים.

(2) האקדמיה יכולה להחליט כיצד ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול

שבאחריותה.

**מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?**

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(1) עובד שטוען כי עובד אחר, ממונה או תלמיד הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.

(2) תלמיד הטוען כי עובד של האקדמיה או תלמיד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.

(3) אדם אחר שטוען כי עובד של האקדמיה או ממונה מטעמה או תלמיד באקדמיה הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת הלימודים או יחסי העבודה.

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



## איסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות

(ההסדר שלהלן אינו גורע מההוראות ומהנהלים הקיימים הנוגעים להטרדה מינית)

1. האקדמיה רואה בקיום יחסים אינטימיים בין מי שמתקיימים ביניהם יחסי מרות וכפיפות, התנהגות הפוגעת באופן אישי ומקצועי בצד החלש ביחסי המרות והכפיפות, וכן פוגעת בסביבת הלימודים והעבודה באקדמיה. זאת מתוך ראייה, כי בהתקיים יחסי מרות וכפיפות, קיים חשש כבד לכך שיחסים אינטימיים אינם מתקיימים בהסכמה אמיתית, וכי בכל מקרה הם משפיעים על אי השוויון המגדרי בקמפוס ועלולים להוביל לניצול ולאפליה.

2. קיום יחסים אינטימיים, לרבות קיום יחסי מין בהסכמה, בין זמניים ובין נמשכים, בין מורה לתלמיד/ה, בזמן שמתקיימים ביניהם קשרי סמכות, מרות וכפיפות אקדמיים, מהווה לרוב ניצול של יחסי מרות, וכן עלול ליצור ניגוד עניינים המסכן את ההליך החינוכי וההכשרתי, וליצור אווירה לימודית וקהילתית בלתי הולמת. לפיכך, למורה אסור לקיים יחסים אינטימיים עם תלמיד/ה כל עוד מתקיימים ביניהם קשרי סמכות אקדמיים. הצד בעל המרות הינו הצד הנושא באחריות למניעת קיומם של יחסים אינטימיים. במקרה שמתקיימים יחסים כאלה, הצד בעל המרות יהיה כפוף להליכי בירור ו/או דין משמעת.

3. נוצרו יחסים אינטימיים כאמור, חייבת המורה לנתק לאלתר כל קשרי סמכות עם התלמיד/ה ו/או לדווח לאלתר לגורם האקדמי הממונה עליו/ה על קיומם של יחסים אינטימיים בינו/ה לבין התלמיד/ה, כדי שהלה יפעל לניתוק קשרי הסמכות ביניהם, בין השאר על-ידי מציאת קורס חליפי לתלמיד/ה או למורה, על-ידי החלפת מנחה, על-ידי העברת בחינה או עבודה לבדיקתו ולהערכתו של מורה אחר, או בכל דרך אחרת שיש בה כדי לנתק את יחסי המרות, כל זאת תוך הקפדה על מניעת פגיעה בתלמיד/ה, ובכלל זה פגיעה בקצב ההכשרה, בקידום האקדמי, בהענקת מלגות ובהמלצה למלגות, במתן ציונים, באפשרויות מקצועיות, וכיוצא באלו.

4. למען הסר ספק, במקרה של חשש להיווצרות יחסי מרות לאחר קיומם של יחסים אינטימיים קודמים, על המורה להימנע ממצב בו יתקיימו יחסי מרות כאמור. כך לדוגמה, על מרצה לפסול עצמו/ה מהשתתפות בוועדה הדנה בעניינים האקדמיים מכל הסוגים של סטודנט/ית עימו/ה

הוא/היא מקיימת, או קיימה בעבר, יחסים אינטימיים, לפסול עצמו/ה ממצב בו עליו/ה להעניק ציון לסטודנט/ית, וכיוצא באלו.

5. "קשרי סמכות אקדמיים" (מרות וכפיפות) כוללים, אך אינם מתמצים באלה: הוראה ישירה (השתתפות בקורס המועבר על-ידי המורה/ בתרגיל/ במעבדה, הנחייה בעבודות); הענקת מלגות או הטבות אחרות; חברות בוועדות של היחידה או המחלקה בהן נידונים עניני התלמיד/ה, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהי לגבי התלמיד/ה. בתוך כך, ובלי לסייג יחסי מרות נוספים אשר לא הובאו לעיל ולהלן - על ראש מחלקה, ראש יחידה, חבר/ה בוועדה אקדמית, ראש מסלול וכיוצא באלו, חל איסור לקיים כל קשר אינטימי עם סטודנט/ית שעתיד/ה להיות בשלב כזה או אחר במסלול האקדמי תחת מרות/ה.

6. המבנה הארגוני והאקדמי של האקדמיה ויחסי הכוחות בקמפוס אינם מסתכמים ביחסי מרות וכפיפות ישירים בלבד. לכל חבר/ת סגל יש, מתוקף מעמד/ה, ניסיון/ה, שמו/ה המקצועי ויחסיו/ה עם עמיתיו/ה, סמכות והשפעה על הסטודנטיות/ים וחבריות/ה הסגל הזוטרים/ות להס/ן. משכך, כל חבריות/ה הסגל הבכיר/הזוטר/המנהלי מחויבים להימנע מכל ניצול לרעה של סמכותם/ן והשפעתם/ן, בפרט על רקע מיני, ולהגן על תרבות העבודה והלמידה בקמפוס. היה ועולה חשד לניצול או אפליה על רקע מיני, חייב הצד בעל הסמכות בבירור עפ"י הנוהל למניעת הטרדה מינית.

7. חובת דיווח: כל חבר/ת סגל אשר הובאה לפניו תלונה של תלמיד/ה או של חבר/ת סגל אחר על הפרת ההוראות שלעיל, חייב בהתנעת תהליך הדיווח לדרגים שמעליו. על חבר/ת הסגל במקרה זה לדווח על כך לסמכות שמעליו ו/או לדיקן המחלקה ו/או לאחראית מניעת הטרדה מינית. יובהר כי אין בסעיף זה כדי לפגוע בזכותם הבסיסית של כל תלמיד ותלמידה ושל כל חבר/ת סגל לדווח על קיום יחסים מסוג אלו לכל חבר/ת סגל אחר ו/או לאחראית.

8. יחסים של סמכות וכפיפות אקדמית וניהולית-ארגונית בקרב חברי/חברות הסגל הבכיר והזוטר ובקרב חברי/חברות הסגל המנהלי, וכן בקרב הסגלים האלה וביניהם לבין התלמידים/ות, דינם כדין יחסי מרות לכל דבר ולפיכך חלות עליהם ההוראות שלעיל ושללהלן.

לפיכך, כל העקרונות שבמסמך זה יחולו, בשינויים המחויבים, לגבי יחסי מרות שמעורבים בהם חברי הסגל האקדמי, חברי הסגל המנהלי ותלמידים (בתוך קבוצות אלה וביניהן, כל אימת שקיימים יחסי מרות).

9. כל מקרה שבו קיים חשש סביר לכך שקיום הוראות אלה עלול לפגוע בכפיף הנתון למרות ולסמכות של בעלי סמכות ומרות, יובא לפני האחראית למניעת הטרדה מינית, לצורך הנחייה והחלטה.

10. הפרת ההוראות לעיל מהווה עבירת משמעת.