

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04

בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

דף: 1

מתוך: 14

מעקב עדכוני הנוהל

תאריך העדכון	עמוד העדכון	מהות העדכון
8 ביוני 2011	1	עדכון שם האגף
13 במאי 2014	לאורך המסמך	שינוי חברי "הגורם המוסמך", קביעת מועד סיום להליך המשמעותי, התאמת הנוהל להתנהלות נציב קבילות ולחוק

תאריך ביצוע	שם המבצע	
21 באוגוסט 2007	חיים לנגר	כתיבה ועריכת הנוהל
20 בספטמבר 2007	שמעון וייס	אישור ראשון לנוהל

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04 בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

מתוך: 14

דף: 2

1. כללי

הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בחוק הם מעשים אסורים ופסולים. על כל עובד/ת ותלמיד/ה להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה או לימודים ועל כל ממונה לנקוט כל אמצעי מתבקש למניעת מעשים כאמור. הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בחוק מהווה עבירת משמעת חמורה.

2. מטרת הנוהל

מטרת נוהל זה להבטיח כי המרכז האקדמי לב ישמש מקום עבודה וסביבת לימודים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

3. הגדרות

- 3.1 החוק - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 .
- 3.2 הטרדה מינית - כהגדרתה בחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מצד חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
- 3.3 התנכלות - כולל התנכלות בעבודה, מצד חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים, תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.
- 3.4 מסגרת מקום עבודה או הלימודים – המרכז האקדמי לב; מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם מרכז אקדמי לב; כל מקום אחר תוך כדי עבודה או לימודים - תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים בכל מקום שהוא.
- 3.5 נילון - מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו עובד/ת אקדמי/ת או עובד/ת מנהלי/ת לרבות עובד חברת כ"א או תלמיד שהוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 3.6 נפגע - חבר/ת סגל אקדמי, חבר/ת סגל מנהלי, או תלמיד/ה שבוצעה כלפיו הטרדה מינית ו/או התנכלות, כמשמעותן בחוק.

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04 בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

מתוך: 14

דף: 3

3.7 נציב קבילות - נציב הקבילות לענייני הטרדה מינית בין אם הנפגע הוא תלמיד ובין אם הוא עובד.

3.8 חבר סגל אקדמי - מי שביום האירוע נמנה עם חברי הסגל האקדמי של המרכז האקדמי לב

והתקיימו בינו לבין המרכז האקדמי לב יחסי עובד ומעביד.

3.9 חבר סגל מנהלי - מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין המרכז האקדמי לב יחסי עובד ומעביד, וכן

כל מי שפועל מטעם המרכז האקדמי לב ובשמה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה ולרבות עובד

קבלן כח- אדם.

3.10 ועדת משמעת - קיימים שלוש סוגי וועדות:

– ועדת משמעת תלמידים – ממונה ופועלת בהתאם לתקנון משמעת תלמידים.

– ועדת משמעת סגל אקדמי – ממונה על ידי הסנאט.

– ועדת משמעת סגל מנהלי – ממונה על ידי המנכ"ל.

3.11 תלמיד - מי שביום האירוע נמנה עם כל אחד מאלה:

– נרשם ללימודים במרכז האקדמי לב ונתקבל על ידה כתלמיד, לרבות בתוכניות

מיוחדות, 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.

3.12 גורם המוסמך - הינו וועדה המורכבת מרקטור ומנכ"ל. כאשר מעורב עובד יצורף גם סמנכ"ל

משאבי אנוש לוועדה, וכאשר מעורב תלמיד יצורף גם דיקן הסטודנטים

המקומי.

4. מינוי נציב קבילות וסגניו

4.1 נציב הקבילות וסגניו ימונו באמצעות כתב מינוי, על ידי מנכ"ל המרכז האקדמי לב לתקופה של 3

שנים. ככל שניתן ימנה המנכ"ל אישה בתפקיד זה.

4.2 נציב הקבילות יהיה עובד אקדמי ו/או מנהלי קבוע של המרכז האקדמי לב.

4.3 בכל קמפוס יש סגן נציב קבילות, כאשר הוא יכול להיות עובד אקדמי או ר"מ ו/או עובד מנהלי של

המרכז האקדמי לב.

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04 בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

מתוך: 14

דף: 4

5. תפקידי נציב הקבילות

- 5.1 לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית במרכז האקדמי לב והטיפול בהן.
- 5.2 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.
- 5.3 לברר את התלונה ולטפל בה לשם מתן המלצות לגורם המוסמך.
- 5.4 להעביר את התלונה להליך משמעותי, היה ונמצא לכך בסיס מתאים.
- 5.5 להורות על נקיטת סעדי ביניים.
- 5.6 להפנות את הנפגע, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר.

6. הטיפול בתלונה

6.1 הגשת התלונה

- 6.1.1 תלונות או דיווח על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות תופנה לנציב הקבילות ו/או אחד מסגניו. כל ממונה אשר נודע לו בכל דרך שהיא על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, יעביר את המקרה לבירור הנציב ו/או אחד מסגניו.
- 6.1.2 תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לנציב הקבילות ו/או אחד מסגניו בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.
- 6.1.3 הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע, תידרש הסכמת הנפגע בטרם יפנה נציב הקבילות לנילון.
- 6.1.4 את התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל-פה. הוגשה התלונה בעל-פה, יירשם תוכנה על ידי נציב הקבילות ו/או אחד מסגניו, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. רישומי נציב הקבילות הינם חסויים אין להעבירם ו/או לאפשר לעיין בהם אלא לצורך בירור התלונה, עפ"י תקנון זה.

6.2 בירור התלונה

- 6.2.1 בירור התלונה יעשה ע"י הנציב בלבד. אם הגיע התלונה לאחד מסגניו יהיה הסגן שותף לבירור התלונה.

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04 בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

מתוך: 14

דף: 5

- 6.2.2 הנציב יידע את המתלונן והנילון באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות עפ"י חוק. כן יודיע למתלונן כי הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירה פלילית ועוולה אזרחית, וכי באפשרותו, ללא קשר להליך המשמעותי, להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית.
- 6.2.3 נציב הקבילות, אשר דווח לו על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח בהליכי חקירת התלונה תוך 30 ימי עבודה ממועד קבלתה.
- 6.2.4 הוגשה התלונה ע"י מתלונן שאינו הנפגע – יברר נציב הקבילות את העובדות הכוללות בתלונה עם הנפגע בטרם פניה לנילון, ויפנה לנילון לקבלת תגובתו רק לאחר שקיבל את הסכמת הנפגע בכתב.
- 6.2.5 במהלך חקירת התלונה יזמן נציב הקבילות את הנילון בהטרדה מינית או בהתנכלות, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.
- 6.2.6 לצורך חקירת התלונה רשאי נציב הקבילות לזמן לחקירה בפניו כל מי שעשוי לתת לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. מי שזומן כאמור חייב לסייע לנציב הקבילות ולהשיב לשאלותיו תשובות אמת מלאות, אלא אם כן יש בתשובותיו כדי להעמידו בסכנה של העמדה לדין פלילי. הפרת חובה זו תיחשב לעבירת משמעת.
- 6.2.7 נציב הקבילות יקיים את החקירה ברציפות עד להשלמתה, ביעילות, ללא דיחוי ותוך זמן סביר, תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של הנפגע, המתלונן, הנילון והעדים.
- 6.2.8 סבר נציב הקבילות כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, יהיה רשאי להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב, על מנת שיברר את המקרה נשוא התלונה ויגיש ממצאיו לנציב.

6.3 בתום החקירה יחליט נציב הקבילות לנהוג באחת מהדרכים הבאות בתיאום עם הגורם המוסמך:

6.3.1 סעדי ביניים

- נציב הקבילות רשאי להורות על נקיטת אמצעי ביניים שמטרתם להגן על המתלונן ו/או הנפגע, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בקידום בענייני עבודה או בענייני לימודים כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה לשבש את בירור התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או יחסי לימודים. בין היתר רשאי נציב הקבילות, בתיאום כאמור לעיל, להרחיק את הנילון מן הנפגע, ככל שניתן וככל שנראה לו בנסיבות העניין.

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04 בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

דף: 6 מתוך: 14

- בתלונות על מקרי הטרדה חמורים, רשאי נציב הקבילות להמליץ בפני הגורם המוסמך על השעיית הנילון מעבודתו או העברתו לתפקיד אחר במרכז האקדמי לב – כשמדובר בעובד, או בהשהיה מהלימודים – במידה ומדובר בתלמיד.

6.3.2 גניזת התלונה

- נציב הקבילות רשאי להורות על גניזת התלונה בהתקיים אחד מן התנאים הבאים:
 - אם מצא כי אין ממש בתלונה.
 - סבר נציב הקבילות כי הוגשה תלונה שלא בתום לב, רשאי הוא להמליץ על העמדתו לדין של המתלונן.
 - אם הנפגע ביקש לבטל את התלונה או לא לחקור בה, ובלבד שנציב הקבילות השתכנע, כי בקשת הנפגע הוגשה מרצונו החופשי בלא כפיה או השפעה פסולה אחרת.
- החליט נציב הקבילות לגנוז את התלונה, ייתן על כך הודעה מנומקת בכתב לנפגע ו/או למתלונן ולגורם המוסמך. על ההחלטה לגנוז את התלונה ניתן לערער בתוך 30 ימים לגורם המוסמך.
- במקרה של גניזת התיק יורה נציב הקבילות על העברת כל המסמכים לתיק סודי, שיוחזק במחלקת משאבי אנוש – בחדר תיקים אישיים. בתיק האישי של הנילון לא ישמר כל תיעוד.

6.3.3 העברת הטיפול בתלונה לנקיטת צעדים

- החליט הנציב על העברת הטיפול לנקיטת צעדים, יעביר נציב הקבילות לנפגע ו/או המתלונן הנוגע בדבר את כל החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות: התלונה ונספחיה בכתב, תגובת הנילון, תרשומת שערך נציב הקבילות במהלך החקירה, פירוט של אמצעי הביניים שננקטו – אם ננקט.
- בנוסף, יסייע נציב הקבילות לקובל בהכנת התיק, במידת הצורך.

7. נקיטת אמצעים

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04 בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

דף: 7 מתוך: 14

7.1 מסר נציב הקבילות לגורם המוסמך את סיכומיו והמלצותיו בכתב – יחליט הגורם המוסמך בתוך תקופה שלא עולה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כל אחד מהסעיפים הבאים, **ויכתוב זאת בפרוטוקול מסודר:**

- מתן הוראה למעורבים, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים, הרחקת הנילון מן הנפגע, ונקיטת צעדים הנחוצים כדי למנוע הישנות המעשה של הטרדה ו/או התנכלות מינית ו/או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה עקב הטרדה ו/או התנכלות מינית.
- פתיחת הליכים משמעותיים.
- אי נקיטת אמצעי כלשהו.

7.2 הגורם המוסמך ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו כאמור לעיל לנפגע, למתלונן (אם הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע), לנילון ולנציב הקבילות, יאפשר לנפגע ולנילון לעיין בסיכום הנציב ובהמלצותיו.

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 6.3.1, ובכלל רשאי יהיה לבטל סעדי הביניים עליהם הורה נציב הקבילות, לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע במקומם אמצעים אחרים.

7.6 הגורם המוסמך לא יהיה חייב לקבל את המלצותיו של נציב הקבילות, אך יידרש לציין בכתב את סיבת דחיית ההמלצות ויעבירו לנציב הקבילות.

7.7 היה סבור הגורם המוסמך כי החקירה לא מוצתה על ידי נציב הקבילות - רשאי יהיה להחזיר את בירור העניין לנציב הקבילות להשלמת החקירה.

7.8 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 לנציב הקבילות, ולרבות למי שאינו עובד.

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04 בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

מתוך: 14

דף: 8

8. ההליך המשמעותי

8.1 הוחלט על פתיחת הליך משמעותי נגד הנילון כאמור בסעיף 7.1 - יעביר נציב הקבילות לגורם המוסמך את כל החומר הרלבנטי לתלונה לרבות התלונה בנספחיה (ואם הוגשה בעל פה - רישום התלונה), תגובת הנילון, רישום שערך נציב הקבילות במהלך החקירה והמלצותיו לטיפול, פירוט של אמצעי הביניים שננקטו - אם ננקטו. ההליך המשמעותי ייפתח בתוך 14 ימי עבודה יום, ויסתיים בתוך 30 ימי עבודה, למעט מקרים חריגים על פי שיקול דעת של נציב הקבילות. במידת הצורך יסייע נציב הקבילות בהכנת התיק.

8.2 נפתח הליך משמעותי נגד הנילון - מוענקת הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים **כנגד הנילון**, עליהם יורה נציב הקבילות.

8.3 הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעותי - ייגזר עליו אחד מהעונשים 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.

8.4 הדיון בהליך המשמעותי ייערך על ידי ועדת משמעת שתשמור על חסיון המידע. לא יפורסם כל פרט מזהה אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי.

9. ניהוד עניינים של בעלי התפקידים

9.1 הנציב לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה ו/או המעורבים בה **כולל קרבת משפחה**. במקרה זה ימונה לו מחליף ע"י המנכ"ל מתוך כלל סגני הנציב **ובלבד שאינו כפוף לנציב במבנה הארגוני**. לסגן הנציב יועברו כלל סמכויות המוקנות לנציב ויחולו עליו כל החובות המוטלות על הנציב.

9.2 במקרה בו אחד מחברי ועדת משמעת או הגורם המוסמך הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה ו/או המעורבים בה **כולל קרבת משפחה**, ימנע עצמו מלשמש חבר בוועדה.

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04 בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

דף: 9 מתוך: 14

10. פעולות הסברה וחינוך

10.1 המרכז האקדמי לב יקיים פעילות הסברה, כגון ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית והדרכים למניעתה, אחת לשנה בקרב כלל עובדיו, כאמור בחוק מניעת הטרדה מינית.

11. שמירה על סודיות

11.1 המרכז האקדמי לב יכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנילוונים והנאשמים ככל האפשר וישים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין כגון: חובת המרכז האקדמי לב 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

12.1 נציב הקבילות יאסוף וירכז נתונים על תלונות שהגיעו אליו במסגרת עבודתו, עבודת הגורם המוסמך וועדת המשמעת, ויכין דו"ח שנתי אשר יוגש לנשיא המרכז האקדמי לב, לרקטור ולמנכ"ל, בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות במרכז האקדמי לב.

12.2 חומר החקירה שבידי נציב הקבילות, יישמר באגף משאבי אנוש – תחת הגדרת "חסוי".

13. נוהל זה מול נהלים נוספים

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

13.2 נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.

13.3 ראה נספח- חוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998

14. אחריות יישום

14.1 אגף משאבי אנוש אחראי על יישום הנוהל.

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04

בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

דף: 10

מתוך: 14

נספח לנוהל מניעת הטרדה מינית

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)

בהגדרות בחוק זה :

"-בשירות" - בשירות בכוחות הביטחון, 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 368א לחוק העונשין ;

"כוחות הבטחון" - צבא הגנה לישראל, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וארגוני הבטחון האחרים של המדינה ;

"מחשב" ו"חומר מחשב" - כהגדרתם בחוק המחשבים, 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 ;

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04 בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

דף: 11 מתוך: 14

"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 (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 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 ;
 6. הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמנויים בפסקאות המשנה (א) עד (ה), בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות :
- לקטין או לחסר ישע - תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול ;
 - למטופל, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - תוך ניצול תלות של המטופל במטפל ;
 - לעובד במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות - תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.
 - לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים ;
 - לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים בחוק זה - מוסד להשכלה לבוגרים), תוך ניצול יחסי מרות בלימודים .

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04 בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

דף: 12 מתוך: 14

(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

(א) המטריד מינית אדם כאמור בסעיף 3(א)(3) 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"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 לפי סעיף זה .

6 הטרדה מינית והתנכלות - עוולות אזרחיות

(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 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.

(ג) לא יודקק 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 .

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04 בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

דף: 13 מתוך: 14

7 נקיטת אמצעים בידי המעביד [תיקון: תשס"ד (2)]

(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 שעניינן 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 האישה של הכנסת, יקבע - כללים לביצוע חובות המעביד על פי סעיף זה; כללים כאמור יכול שיהיו כלליים או לפי סוגים של מקומות עבודה, ענפי עבודה או מקצועות; - 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) לעניין סעיף זה, "התנכלות" - לרבות פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.

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

המרכז האקדמי לב

אגף משאבי אנוש

נוהל מס': Ems-04

בתוקף מתאריך: 20 בספטמבר 2007

נוהל למניעת הטרדה מינית

דף: 14

מתוך: 14

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 לעניין מעביד ועובד יחולו, בשינויים המחויבים ולפי העניין, 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 7, 6 ו-9 שענינו אחד מאלה -
 - הטרדה מינית שעשה מעביד, או ממונה מטעמו, לעובדו, או שעשה עובד לעובד אחר, במסגרת יחסי עבודה ;
 - התנכלות של מעביד, או של ממונה מטעמו, כלפי עובד, או של עובד כלפי עובד אחר, במסגרת יחסי עבודה ;
 - 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 הביטחון, 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 .