

מספר ההוראה	תאריך פרסום	1	דף מספר	המכללה האקדמית של
01-004	31.12.02	7	מתוך	תל-אביב-יפו
נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית של תל-אביב-יפו				שם ההוראה:

1. מטרה:

מטרת נוהל זה להבטיח כי המכללה האקדמית של תל-אביב-יפו תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

2. הגדרות:

בהוראה זו:

- 2.1 "המכללה" המכללה האקדמית של תל-אביב-יפו.
- 2.2 "החוק" החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1988 וחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1998.
- 2.3 "הטרדה מינית" כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית ו/או בסעיף 7 לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה (המצורפים לנוהל זה כנספח), כשהיא מבוצעת ע"י חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד כלפי אחד מאלה, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
- 2.4 "התנכלות" כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק מניעת הטרדה מינית, ו/או בסעיף 7 לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, כשהיא מבוצעת ע"י חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד כלפי אחד מאלה, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
- 2.5 "מסגרת מקום העבודה או הלימודים" מתקני המכללה וכל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעמה ולענין הטרדה מינית ו/או התנכלות הנעשית תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, כל מקום שהוא.
- 2.6 "קורבן" חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד שבוצעה כלפיו הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.7 "חשוד" חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד שהוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.8 "חבר סגל אקדמי" מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין המכללה יחסי עובד ומעביד. והוא נמנה עם הסגל האקדמי של המכללה.
- 2.9 "חבר סגל מנהלי" מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין המכללה יחסי עבודה ומעביד והוא נמנה עם הסגל המנהלי של המכללה.
- 2.10 "תלמיד" מי שביום האירוע נמנה עם כל אחד מאלה:

- נרשם ללימודים במכללה ונתקבל על ידה כתלמיד.
מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כתלמיד, כולל בחופשות לימודים.

מספר ההוראה	תאריך פרסום	2	דף מספר	המכללה האקדמית של
01-004	31.12.02	7	מתוך	תל-אביב-יפו
נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית של תל-אביב-יפו				שם ההוראה:

- סיים לימודיו אך טרם קיבל תעודה.
- 2.11 "נציב קבילות" מי שימונה לכהן כנציב הקבילות לענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות, לרבות סגנו.
- 2.12 "קובל" מי שימונה לכהן כקובל לענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.13 "בית הדין המשמעותי" בית הדין המשמעותי לדיון בקבילות בענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.14 "מותב" שלושה מחברי בית הדין המשמעותי שימונו לדיון בקובלנה בענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.
- 2.15 "בית הדין לערעורים" בית הדין לערעורים על פסקי דין בקובלות בענייני הטרדה מינית ו/או התנכלות.
3. מינוי נציב קבילות:
- 3.1 נשיא המכללה ימנה נציב קבילות וסגן נציב קבילות, לתקופה שתיקבע על ידו, וזאת ובהתאם לכללים שנקבעו על ידי שר המשפטים לביצוע חובות המעביד על פי החוק ומכוחו.
- 3.2 נציב הקבילות וסגנו יהיו, האחד, חבר סגל אקדמי בכיר המכהן במכללה במשרה מלאה והאחר, חבר סגל מנהלי בכיר.
- 3.3 הנשיא ימנה אשה לתפקיד נציב הקבילות ו/או לתפקיד סגן נציב הקבילות.
4. מינוי קובל:
- 4.1 הקובל ימונה וישיא המכללה לתקופת כהונה של שלוש (3) שנים. מי שייסיים תקופת כהונה כקובל יוכל להתמנות לתקופת כהונה נוספת אחרת.
- 4.2 הקובל ימנה עם הסגל האקדמי או המינהלי של המכללה.
- 4.3 קובל ימשיך בכהונתו כל עוד לא יבחר קובל אחר במקומו.
- 4.4 הקובל יהיה רשאי למנות – בכל שלב של דיון בקובלנה – משפטן, שישימש כקובל מיוחד תחתיו.
5. מינוי בתי הדין:
- 5.1 נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה ימנו, במשותף, 6 חברים לכהן במליאת בית הדין המשמעותי ועוד 3 חברים לכהן בבית הדין לערעורים.
- 5.2 החברים שימונו על ידי נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה לכהן בבית הדין המשמעותי ובבית הדין לערעורים יכללו אנשי ציבור שאינם נמנים עם סגל המכללה.

מספר ההוראה	תאריך פרסום	3	דף מספר	המכללה האקדמית של
01-004	31.12.02	7	מתוך	תל-אביב-יפו
נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית של תל-אביב-יפו				שם ההוראה:

- 5.3 החברים שימונו על ידי נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה לכהן בביה"ד המשמעתי וביה"ד לערעורים יכללו גברים ונשים ורצוי שבכל אחד מהם יהיו גם בעלי השכלה משפטית.
- 5.4 חברי ביה"ד המשמעתי וביה"ד לערעורים ימונו לתקופת כהונה של 3 שנים וניתן יהיה לשוב ולמנותם לתקופות כהונה נוספות ללא הגבלה.
- 5.5 נשיא המכללה ויו"ר הוועד המנהל שלה ימנו את אחד מחברי ביה"ד המשמעתי ואת אחד מחברי ביה"ד לערעורים לכהן כנשיאי בתי דין אלה.
6. מזכירות:

המזכירות האקדמית של המכללה תספק לנציב הקבילות, לקובל, לביה"ד המשמעתי ולביה"ד לערעורים את שרותי המזכירות והמינהל שיידרשו להם.

7. תפקידי נציב הקבילות:

- 7.1 לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית ו/או התנכלות במכללה ולטיפול בתופעות אלה.
- 7.2 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.
- 7.3 לברר כל תלונה בנושאים הנ"ל ולטפל בה.
- 7.4 להעביר תלונה להליך משמעתי משנמצא בסיס מתאים לכך.
- 7.5 להורות על נקיטת סעדי ביניים כאמור בסעיף 12.1 לנוהל זה.
- 7.6 להפנות את הקורבן, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר.

8. הטיפול בתלונה:

8.1 החקירה:

- 8.1.1 תלונות או דיווחים בדבר חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במכללה יופנו לנציב הקבילות.
- 8.1.2 תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לנציב הקבילות בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר בארוע נמשך, מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.
- 8.1.3 התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל-פה. הוגשה התלונה בעל-פה, יירשם תוכנה על ידי נציב הקבילות, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. הנשומי נציב הקבילות הינם פנימיים ולא יועברו לאחרים. (פרט לקובל)

מספר ההוראה	תאריך פרסום	4	דף מספר	המכללה האקדמית של
01-004	31.12.02	7	מתוך	תל-אביב-יפו
נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית של תל-אביב-יפו				שם ההוראה:

- 8.1.4 דווח לנציב הקבילות על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח נציב הקבילות בהליכי חקירת התלונה.
- 8.1.5 במהלך חקירת התלונה יזמן נציב הקבילות את החשוד בהטרדה מינית או בהתנכלות, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.
- הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הקורבן, תידרש הסכמת הקורבן בטרם יפנה נציב הקבילות לחשוד.
- 8.1.6 לצורך חקירת תלונה יהיה נציב הקבילות מוסמך לזמן כל חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד ולדרוש ממנו כל מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה.
- אי מתן סיוע לנציב הקבילות ייחשב לעבירת משמעת.
- 8.1.7 נציב הקבילות יקיים את החקירה ברציפות עד להשלמתה.
- 8.1.8 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 שזה יסייע לו לברר את נסיבות המקרה נשוא התלונה.

8.2 החלטה:

בתום החקירה יחליט נציב הקבילות לנהוג באחת מהדרכים הבאות:

- 8.2.1 **לגנוז את התלונה:**
- יסבור נציב הקבילות שאין ממש בתלונה, רשאי הוא להורות על גניזת התלונה.
 - מקום שבמהלך החקירה או כתוצאה ממנה, ישוכנע המתלונן או הקורבן כי אין מקום לתלונתו, תבוטל התלונה.
 - יסבור נציב הקבילות כי תלונה הוגשה שלא בתום לב, רשאי הוא להמליץ על העמדת המתלונן לדין.
 - נציב הקבילות ישלח לקורבן ו/או למתלונן הודעה, בכתב, על החלטתו לגנוז תלונה.
 - על החלטתו של נציב הקבילות לגנוז את התלונה ניתן לערער תוך 15 יום, בפני נשיא המכללה.

מספר ההוראה	תאריך פרסום	5	דף מספר	המכללה האקדמית של
01-004	31.12.02	7	מתוך	תל-אביב-יפו
נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית של תל-אביב-יפו				שם ההוראה:

8.2.2 להעביר את הטיפול בתלונה להליך משמעותי:

יחליט נציב הקבילות על העברת הטיפול בתלונה להליך משמעותי, יעביר הוא לקובל את כל החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות:

- התלונה ונספחיה - אם הוגשה בכתב, ואם הוגשה בעל-פה - רישום תוכנה כפי שנערך על ידו.
- תגובת החשוד.
- כל תרשומת שערך נציב הקבילות במהלך החקירה.
- פירוט של אמצעי הביניים שננקטו – אם ננקטו.
- נציב הקבילות יסייע לקובל בהכנת הקובלנה במידת הצורך.

9 מינוי מותב:

- 9.1 עם הגשת קובלנה בענין הטרדה מינית ו/או התנכלות ימנה נשיא ביה"ד המשמעותי מותב, שיורכב משלושה מחברי מליאת ביה"ד המשמעותי, לדיון בקובלנה.
- 9.2 המותב שימנה נשיא ביה"ד המשמעותי יורכב באופן שיהיה בו ייצוג למינם של הקורבן והנאשם.
- 9.3 נשיא ביה"ד המשמעותי ימנה את אחד מחברי המותב לשמש כיושב הראש שלו.

10 הליכים:

- 10.1 הליכי הגשת קובלנה בענין הטרדה מינית ו/או התנכלות, הדיון בקובלנה והערעור על פסק הדין שינתן בה מפורטים בנספח "הליכי הגשת קובלנה בענין הטרדה מינית ו/או התנכלות והדיון בה", נספח המצורף לנוהל זה ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
- 10.2 הדיון בקובלנה בענין הטרדה מינית ו/או התנכלות יערך בדלתיים סגורות.

לא יפורסם בשום צורה ואופן כל פרט שיזהה את הקורבן ולא יפורסם בשום צורה, לרבות פסה"ד, כל פרט שיזהה את הנאשם אלא אם כן יחליט ביה"ד אחרת.

11 עונשים:

- 11.1 יורשע נאשם שהינו תלמיד בהטרדה מינית ו/או בהתנכלות יהיה המותב שדן בענינו מוסמך להטיל עליו אחד או יותר מבין העונשים המפורטים בסעיף 22 לתקנון המשמעת סטודנטים (תשנ"ח) (הוראה מס' 12-001).

הוראות הסעיפים 24, 25 ו-26 לתקנון האמור לעיל יהיו בן תחולה בכל הנוגע לעונש שיוטל על נאשם כאמור.

מספר ההוראה	תאריך פרסום	6	דף מספר	המכללה האקדמית של
01-004	31.12.02	7	מתוך	תל-אביב-יפו
נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית של תל-אביב-יפו				שם ההוראה:

- 11.2 יורשע נאשם שהינו חבל סגל מינהלי בהטרדה מינית ו/או בהתנכלות יהיה המותב שדן בעניינו מוסמך להטיל עליו אחד או אחר מבין העונשים הבאים:
- 11.2.1 נזיפה.
- 11.2.2 הורדה בשכר לתקופה קצובה.
- 11.2.3 הורדה קבועה בשכר.
- 11.2.4 השעיה במשכורת חלקית, או ללא שכר, לתקופה של עד 6 חודשים.
- 11.2.5 פיטורין תוך תשלום פיצויי פיטורין.
- 11.2.6 פיטורין ללא תשלום פיצויי פיטורין.
- 11.3 יורשע נאשם שהינו חבר סגל אקדמי בהטרדה מינית או בהתנכלות יהיה המותב שדן בעניינו מוסמך להטיל עליו אחד או יותר מבין העונשים הבאים:
- 11.3.1 נזיפה.
- 11.3.2 העברה מתפקיד אקדמי (אם הוא נושא בתפקיד כזה).
- 11.3.3 עיכוב בהעלאה בדרגה לתקופה שלא תעלה על שנתיים.
- 11.3.4 השעיה במשכורת חלקית, או ללא שכר, לתקופה שלא תעלה על 6 חודשים.
- 11.3.5 ביטול קביעות.
- 11.3.6 פיטורין תוך תשלום פיצויי פיטורין.
- 11.3.7 פיטורין ללא תשלום פיצויי פיטורין.
12. סעדי ביניים:
- 12.1 נציב הקבילות, בתיאום עם הרשויות המוסמכות במכללה, יהיה מוסמך להורות על נקיטת סעדי ביניים שמטרתם להביא להפרדה בין המטריד לקורבן, באופן שמחד תינתן הגנה לקורבן ומנגד לא ייפגעו יחסי העבודה ו/או הלימודים במכללה.
- סמכות הנציב משתרעת על התקופה שממועד פתיחת החקירה ועד להעברת הובלנה לבית הדין המשמעתי.
- 12.2 עם פתיחת ההליך המשמעתי, תוקנה הסמכות להורות על נקיטת הליכי ביניים למותב היושב בדין.

מספר ההוראה	תאריך פרסום	דף מספר	המכללה האקדמית של תל-אביב-יפו
01-004	31.12.02	7 מתוך 7	שם ההוראה:
נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית של תל-אביב-יפו			

13. פעולות הסברה וחינוך:

המכללה תקיים פעילות הסברה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית והדרכים למניעתה.

14. שמירה על סודיות:

המכללה תכבד, ככל האפשר, את פרטיותם של המתלוננים, הקרבנות, החשודים והנאשמים וזאת בשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין ובהם חובת המכללה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים להם והחובה להפעיל אמצעים יעילים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

15. דו"ח שנתי:

נציב הקבילות יגיש לנשיא המכללה (כשהנתונים יצדיקו זאת) דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות במכללה.

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

17. תחילתו של נוהל זה במאוחר שבין מועדי אישורו ע"י הועד המנהל והמועצה האקדמית (26.12.02).

מספר התוראה	תאריך פרסום	1	דף מספר	המכללה האקדמית של
01-004	31.12.02	4	מתוך	תל-אביב-יפו
נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית של תל - אביב - יפו				שם התוראה:
הליכי הגשת קובלנה בעניין הטרדה מינית ו/או התנכלות והדיון בה				נספח:

סימן א': קובלנה

- | | | | |
|--|---|-----------------------|---------------------------|
| <p>1. החליט נציב הקבילות כי יש מקום לפתוח בהליכי משמעת בענין הטרדה מינית או התנכלות, יכין הקובל, או יורה לקובל מיוחד שימונה על ידו להכין, קובלנה שתכלול את הפרטים הבאים:</p> <p>1.1 פרטי הנאשם והמתלונן/הקורבן.</p> <p>1.2 פרטי המעשים או המחדלים המיוחסים לנאשם.</p> <p>1.3 פרטי העבירות המיוחסות לנאשם.</p> <p>1.4 רשימת המסמכים שבדעת הקובל להגיש במהלך הדיון.</p> <p>1.5 רשימת העדים שבדעת הקובל להשמיע במהלך הדיון.</p> | <p>2. קובלנה תיחתם בידי הקובל או בידי הקובל המיוחד ותימסר למזכירות האקדמית.</p> <p>3. המצאה</p> <p>3.1 המזכירות האקדמית תמציא עותקים של הקובלנה לנשיא ביה"ד המשמעתי ולנאשם.</p> <p>3.2 לעותק הקובלנה שיומצא לנאשם יצורף עותק של תקנון זה.</p> | <p>---</p> <p>---</p> | <p>מסירה</p> <p>המצאה</p> |
|--|---|-----------------------|---------------------------|

סימן ב': הליכי הדיון בפני המותב

- | | | | |
|---|--|------------|--------------------------------------|
| <p>4.1 מועד הדיון בקובלנה ייקבע ע"י המזכירות האקדמית בתיאום עם יו"ר המותב.</p> <p>4.2 המועד שייקבע לדיון לא יהיה מוקדם מעשרים ואחד יום מהיום בו נמסרה הקובלנה לידי הנאשם.</p> <p>4.3 כל מסמך או הודעה שיישלחו לנאשם בדואר רשום לפי כתובתו הרשומה במכללה ייחשבו כאילו נמסרו לידיו 3 ימים לאחר שאיגורם.</p> | <p>4. המזכירות האקדמית תזמין למועד שנקבע לדיון בקובלנה את הקובל, הנאשם, המתלונן ועדי הקובל המפורטים בקובלנה.</p> | <p>---</p> | <p>מועד הדיון</p> <p>הזמנה לדיון</p> |
|---|--|------------|--------------------------------------|

מספר ההוראה	תאריך פרסום	2	דף מספר	המכללה האקדמית של תל-אביב-יפו
01-004	31.12.02	4	מתוך	שם ההוראה: נספח:
נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית של תל - אביב - יפו				
הליכי הגשת קובלנה בעניין הטרדה מינית ו/או התנכלות והדין בה				
				דחיית הדיון
				דיון בהעדר הנתבע
				הקראה
				הודאה
				סדרי דין וראיות
				פרטיבל
6				יו"ר המותב מוסמך לדחות את מועד הדיון, לבקשת הקובל או הנאשם ומטעמים מיוחדים שיירשמו.
7				---
7.1				דיון בקובלנה יכול שיתקיים בהעדר הנאשם אם הלה לא יופיע במועד שנקבע - למרות שהוזמן כראוי - מבלי שיצביע על טעם מספיק לדחיית הדיון.
7.2				נתקיים דיון שלא במעמד הנאשם בנסיבות כמתואר בסעיף 7.1 יהיה המותב מוסמך ליתן כל החלטה או פסק דין, בסיום דיון כאמור, שלא בפני הנאשם.
7.3				ניתן פס"ד (או החלטה אחרת) שלא בפני הנאשם, תמציא המזכירות האקדמית עותק ממנה לנאשם שיחיה רשאי לעתור לביטולו, תוך שבעה ימים מהמועד בו יקבל הוא עותק זה.
				העתירה תתברר בפני יו"ר המותב שיחיה מוסמך לבטל את פסק הדין או לשנותו וזאת מטעמים מיוחדים שיירשמו.
8				---
8.1				בפתח הדיון יקריא יו"ר המותב את הקובלנה לנאשם ויסביר לו - אם יתבקש לכך - את האמור בה.
8.2				לאחר ההקראה ישאל יו"ר המותב את הנאשם אם הוא מודה או שאינו מודה באשמה.
9				הודה הנאשם באשמה, יהיה המותב רשאי למצוא אותו חייב בדין עפ"י הודאתו ולגזור את דינו. אולם המותב יהיה רשאי, על אף הודאת הנתבע, לדרוש מהקובל להגיש ראיותיו להוכחת הקובלנה.
10				---
10.1				המותב לא יהיה קשור בסדרי הדיון ודיני הראיה הנהוגים בבתי המשפט והוא ינהל את הדיון ויקבל ראיות בדרך שתראה לו צודקת ויעילה ובלבד שיישמרו כללי הצדק הטבעי.
10.2				ברגיל, אם לא הודה הנתבע באשמה, יגיש הקובל ראיותיו וישמיע עדיו והנתבע יהיה רשאי לחקור עדים אלה. לאחר מכן יגיש הנאשם ראיותיו וישמיע עדיו והקובל יהיה רשאי לחקור עדים אלה. הן הקובל והן הנאשם יהיו רשאים לחקור עדיהם בחקירה חוזרת.
11				במהלך הדיון יירשם פרטיבל.

מספר ההוראה	תאריך פרסום	3	דף מספר	המכללה האקדמית של
01-004	31.12.02	4	מתוך	תל-אביב-יפו
נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית של תל - אביב - יפו				שם ההוראה:
הליכי הגשת קובלנה בעניין הטרדה מינית /או התנכלות והדיון בה				נספח:

	פסק דין	12	---
12.1	- מועד נתינתו	סמוך, ככל האפשר, לסיום הגשת הראיות והשמעת סיכומי טענות הצדדים, יתן המותב פסק דין (שיורכב מהכרעת דין ואם ימצא הנאשם חייב בדין, אף מגזר דין) מנומק, ובכתב.	
12.2	- המצאתו	מזכירות רשויות השיפוט תמציא עותקים של פסק הדין לנתבע, לקובל ולמתלונן.	
12.3	- תחילת תוקפו	פסק דין של המותב ייכנס לתוקף ביום נתינתו אלא אם כן יחליט המותב כי הוא ייכנס לתוקף במועד אחר.	

סימון ג': הגשת ערעור

13	זכות ערעור	פסקי דין של מותב של ביה"ד המשמעותי ניתנים לערעור בפני בית הדין לערעורים הן ע"י הקובל והן ע"י הנאשם.	
14	מועד הגשת	ערעור יוגש תוך חמישה-עשר יום מהיום שבו נתן המותב את פסק הדין נשוא הערעור (אם זה ניתן בפני המערער) או תוך חמישה-עשר יום מהיום בו הומצא פסק הדין למערער (אם זה ניתן שלא בפניו).	
15	כתב ערעור	ערעור יוגש, בכתב, למזכירות האקדמית, ויפרט את נימוקי המערער וטענותיו.	
16	המצאה	המזכירות האקדמית תמציא עותקים של כתב הערעור לנשיא בית הדין ולמשיב (שיהיה הקובל או הנאשם, לפי הענין).	
17	ערעור אינו מעכב פסק דין	הגשת ערעור לא תעכב ביצועו של פסק הדין נשוא הערעור אלא אם כן יחליט ביה"ד - לבקשת המערער - אחרת.	

סימון ד': הליכי דיון בבית הדין לערעורים

18	היקף דיון בערעור	הערעור יוגבל לבדיקת הממצאים והמסקנות של המותב והמערער או המשיב לא יורשו להציג בערעור ראיות, אלא אם כן נתגלו ראיות חדשות שלא היו ידועות להם, ולא היו צריכות להיות ידועות להם, בעת הדיון בפני המותב, או שבית הדין יסבור כי קיימות נסיבות מיוחדות המחייבות, לשם עשיית צדק, להציגן.	
19	טיעונים בכתב	---	
19.1		אם לא יבקש המערער, בכתב הערעור, להשמיע טיעוניו בעל-פה, יהיה נשיא ביה"ד לערעורים רשאי להורות כי טיעוני הצדדים יוגשו לביה"ד, בכתב, באופן ובמועדים עליהם יחליט נשיא ביה"ד לערעורים.	

מספר החוראה	תאריך פרסום	דף מספר	המכללה האקדמית של
01-004	31.12.02	4 מתוך 4	תל-אביב-יפו
נוהל למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית של תל - אביב - יפו			שם החוראה:
הליכי הגשת קובלנה בעניין הטרדה מינית ו/או התנכלות והדיון בה			נספח:

19.2 לא יגיש המערער טיעונו במועד ובאופן שיקבע נשיא ביה"ד לערעורים, יימחק הערעור.

19.3 לא יגיש המשיב טיעונו במועד ובאופן שיקבע נשיא ביה"ד לערעורים ידון ביה"ד בערעור עפ"י טיעוני המערער בלבד.

מועד הדיון 20. ---

20.1 לא יחליט נשיא ביה"ד לערעורים על הגשת טיעונים בכתב, תקבע המזכירות האקדמית, בתיאום עם נשיא ביה"ד לערעורים מועד לשמיעת הערעור.

20.2 המועד לשמיעת ערעור לא יהיה מוקדם מעשרים ואחד יום ולא יהיה מאוחר מששים יום מהמועד בו הוגש הערעור.

21. **שמיעת הערעור** שנקבע לשמיעת הערעור ישמיע המערער טיעונו תחילה והמשיב יהיה רשאי להשיב לטיעוני המערער.

22. **פסק דין** סמוך, ככל האפשר, לשמיעת טיעוני הצדדים, או - במקרה של טיעונים בכתב - סמוך ככל האפשר לאחר קבלת טיעוני הצדדים שבכתב, יתן בית הדין פסק דין מנומק, בכתב.

חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998¹

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

הגדרות

2. בחוק זה -

"בשירות" - בשירות בכוחות הבטחון, מקום שאין בינם לבין המשרת בהם יחסי עובד מעביד;

"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;

"חוק יסודי" - 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"ז-1996;

"קטיף" - אדם שטרם מלאו לו 18 שנים.

הטרדה מינית והתנכלות

3. (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;

1. ס"ח 1661, התשנ"ח (19.3.1998), עמ' 166.

- (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 משמילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית;
- (6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמגויים בפסקאות המשנה (א) עד (ג), בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות:
- (א) לקטין או לחסר ישע - תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול;
- (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.
- (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)(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 24 ו-22 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.

איסור הטרדה מינית והתנכלות

הטרדה מינית והתנכלות - עבירות

מניעת הטרדה מינית

הטרדה מינית
התנכלות -
עוולות אזרחיות

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

(ב) בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי שלא יעלה על סך 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 יזדקק בית המשפט או בית הדין לעבודה, לפי הענין, לתביעה בשל עוולה לפי סעיף זה או לפי סעיף 7, שחוגשה לאחר שהלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.

נקיטת אמצעים
בידי מעביד

7. (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 בעילות 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) ו-(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 -

110028

1.6.1998

(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 ולהלן - 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 מוסדות המקנים השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים, ולענין זה יראו את המוסד - כמעביד, את המורה או המרצה - כעובד או כממונה מטעם המעביד ואת התלמיד או הסטודנט - כעובד.

8. 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.

פרסום תקנון בירה

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

הרחבת תחולה

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

סמכות בית הדין לעבודה

(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.

מניעת הטרדה מינית

11. 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. אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מהוראות כל דין. שמירת דתים
13. שר המשפטים ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי באישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו. ביצוע ותקנות
14. תקנות לענין סעיף 7 יוגשו לראשונה לאישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, בתוך חמישה חודשים מיום פרסומו של חוק זה. חובת התקנות ותקנות
15. (תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988).
16. בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, בתוספת השניה, בסופה יבוא "סעיף 8 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998". תיקון חוק בית הדין לעבודה - מס' 29
17. בחוק בתי המשפט (נוסח משולב), התשמ"ד-1984, בסעיף 68(ב)(5), בסופו יבוא "או בעבירה על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998". תיקון חוק בתי המשפט - מס' 24
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. תחילה

צחי הנגבי
שר המשפטים

בנימין נתניהו
ראש הממשלה

דן תיכון
יושב ראש הכנסת

עזר ויצמן
נשיא המדינה

ז. התיקונים שולבו בחוק.

210028

1.6.1998