

תקנון למניעת הטרדה מינית במכללת "חמדת הדרום"

נציבת הקבילות
 לענייני הטרדה מינית: ד"ר אורלי קולודני
 טלפון: 08-9937651
 דוא"ל: orkolodni@hemdat.ac.il

1	מטרה	מטרת תקנון זה להבטיח כי מכללת חמדת הדרום תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.
2	הגדרות	בהוראה זו: "מכללה" מכללת חמדת הדרום "החוק" החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 "הטרדה מינית" כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (המצורפים לנוהל זה כנספח), כפי שיהיו מעת לעת, מצד עובד או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים. "התנכלות" כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כפי שיהיו מעת לעת, מצד עובד או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים. "מסגרת מקום העבודה או הלימודים" המכללה; מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המכללה לרבות פעילות למען הקהילה, פעילות של מעורבות חברתית ופעילות אחרת מטעם המכללה אף אם אינה כרוכה בלימודים או עבודה; כל מקום אחר תוך כדי עבודה או לימודים; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא. "נפגע" מי שטוען כי בוצע כלפיו מעשה שיש בו הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת מקום העבודה או הלימודים. "נילון" מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו עובד או תלמיד והוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות. "הגורם המוסמך" ראש המכללה - כאשר הנילון נמנה על הסגל האקדמי, כאשר הנילון נמנה על הסגל המנהלי והטכני ודקן הסטודנטים - כאשר הנילון הוא תלמיד. "נציב קבילות" נציב הקבילות לענייני הטרדה מינית. "ממונה" מנהל בית ספר, מנהל יחידה מנהלית, ראש מחלקה, ראש חוג. "עובד" מי שנמנה על הסגל האקדמי של המכללה, מי שנמנה על הסגל המנהלי והטכני של המכללה וכן כל מי שמתקיימים בינו לבין המכללה יחסי עובד ומעביד, לרבות עובד זמני, עובד ארעי, עובד קבוע, עובד בחוזה אישי ולרבות כל עובד כהגדרתו בחוק וכן כל מי שפועל מטעם המכללה או עבורה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה ולרבות עובד של קבלן כוח-אדם. "תלמיד" מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה: נרשם ללימודים במכללה ונתקבל על ידה כתלמיד לרבות לימודים במכינות, במסגרות לימודים מיוחדות ובמכללות במסלולים

המצויים תחת פיקוחה האקדמי של המכללה, מעת הרשמית וכל עוד הוא רשום כתלמיד, כולל בחופשות לימודים. הגיש מועמדותו להתקבל כתלמיד ובקשתו נדחתה, מעת הרשמית ועד קבלת הודעת הדחייה. סיים לימודיו אך טרם קיבל תעודה.

"תקנות המשמעת"

תקנון המשמעת החל על הנילון.

"רשויות המשמעת"

כפי שהן מוגדרות בכל אחד מתקנוני המשמעת.

"ועדת משמעת עליונה"

כוללת, ראש המכללה, רב המכללה ויו"ר העמותה.

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

3 הטרדה מינית והתנכלות אסורים ומהווים עבירת משמעת

- 3.1 הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בחוק או כמשמען בתקנון זה הם מעשים אסורים ופסולים. על כל עובד ותלמיד להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה או הלימודים ועל כל ממונה לנקוט כל אמצעי מתבקש למניעת מעשים כאמור.
- 3.2 הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בתקנון זה מהוות עבירת משמעת חמורה לעניין תקנות המשמעת.

4 מינוי נציב קבילות

- 4.1 ראש המכללה, לאחר התייעצות עם הנהלת המכללה וראש העמותה, ימנה נציב קבילות לתקופה שתיקבע בכתב המינוי. נציב הקבילות יהיה עובד אקדמי או מנהלי קבוע של המכללה. ככל שניתן תמונה אישה לתפקיד נציב הקבילות.

5 תפקידיו של נציב הקבילות

תפקידיו של נציב הקבילות הם:

- 5.1 להמליץ ולייעץ לראש המכללה ולהנהלתה בכל הנוגע למניעת הטרדה מינית והתנכלות במכללה והטיפול במקרים של הטרדה מינית והתנכלות כאמור.
- 5.2 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות ולבררם לשם מתן המלצות לרקטור ולסמנכ"ל למינהל ולמשאבי אנוש באשר לדרכי הטיפול בהם.
- 5.3 להעביר תלונות שנמצא להן בסיס מתאים לטיפול במסגרת הליך משמעת.
- 5.4 לתן מידע, הדרכה וייעוץ לפונים אליו ולהפנותם לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר במקרה הצורך.
- 5.5 להורות על נקיטת אמצעי ביניים, כמפורט בתקנון זה, עד לסיום בירור התלונה.

6 הטיפול בתלונה

- 6.1 הגשת התלונה וחקירתה

- 6.1.1 תלונה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות (להלן: "התלונה") תופנה לנציב הקבילות. כל ממונה, אשר נודע לו בכל דרך שהיא על חשד לביצוע הטרדה מינית

- או התנכלות, יעביר את המקרה לבירור הנציב. תלונה כלפי איש סגל או בעל תפקיד תופנה לוועדת המשמעת העליונה.
- 6.1.2 תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לנציב הקבילות בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות, ואם מדובר באירוע נמשך - מהמועד האחרון בו בוצע מעשה המהווה הטרדה או התנכלות.
- 6.1.3 את התלונה ניתן להגיש בכתב או בעל פה. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי נציב הקבילות, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. נציב הקבילות ימסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב. רישומי הנציב הינם חסויים ואין להעבירם ו/או לאפשר עיון בהם אלא לצורך בירור התלונה על פי תקנון זה.
- 6.1.4 הנציב יידע את המתלונן ואת הנפגע באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק; כן יודיע למתלונן, כי הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירה פלילית ועוולה אזרחית, וכי באפשרותו, ללא קשר להליך המשמעת, להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית.
- 6.1.5 הנציב, אשר דווח לו על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות יפתח בהליכי חקירה.
- 6.1.6 עם קבלת תלונה כאמור בסעיף זה לעיל יחל הנציב בבירור ובמסגרת זו יזמן את הנילון, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.
- 6.1.7 הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע - יברר נציב הקבילות את העובדות הכלולות בתלונה עם הנפגע בטרם פניה לנילון, ויפנה לנילון לקבלת תגובתו רק לאחר שקיבל הסכמתו של המתלונן לכך בכתב.
- 6.1.8 לצורך חקירת התלונה רשאי נציב הקבילות לזמן לחקירה בפניו את מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת בתלונה. 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 על ידי עובד או תלמיד מהווה עבירת משמעת לעניין תקנות משמעת.
- 6.1.9 נציב הקבילות יקיים את החקירה ביעילות, ועד כמה שניתן, ברציפות עד להשלמתה.
- 6.1.10 במהלך החקירה יישמרו, ככל האפשר, כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון וכל אדם אחר, ונציב הקבילות וכל אדם אליו פנה במסגרת החקירה לא יגלה מידע שהגיע אליו במהלך הבירור אלא אם כן יהיה חייב לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי דין. הפרת הוראה זו מהווה עבירת משמעת.
- 6.1.11 סבר נציב הקבילות כי נסיבות המקרה מצדיקות הזדקקות למומחה לשם בירור התלונה - רשאי הוא לפנות למומחה כאמור, כגון פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב.
- 6.1.12 הנציב לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. במקרה זה ימונה לו חליף או ממלא מקום, לרבות מי שאינו עובד, שיהיו לו כלל הסמכויות המוקנות לנציב הקבילות ויחולו עליו כלל החובות החלות על הנציב. החליף או ממלא המקום ימונה על ידי ראש המכללה, לאחר התייעצות עם הגורם המוסמך.
- 6.2 בתום החקירה יגיש נציב הקבילות לגורם המוסמך סיכום בכתב של בירור התלונה ויפרט את המלצותיו לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מן העניינים המפורטים בסעיף 7.1.1-7.1.3 לתקנון זה.
- 6.3 אמצעי ביניים
- 6.3.1 נציב הקבילות, או ועדת המשמעת העליונה בתיאום עם הגורם המוסמך, רשאי להורות על נקיטת אמצעי ביניים שמטרתם להגן על המתלונן ו/או הנפגע, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בקידום האקדמי, בענייני עבודה או בענייני לימודים כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או יחסי לימודים; בין היתר רשאי נציב

הקבילות, בתיאום כאמור לעיל, להרחיק את הנילון מן הנפגע, ככל שניתן וככל שנראה לו לנכון בנסיבות העניין.

6.4 גניזת התלונה על ידי נציב הקבילות

6.4.1 נציב הקבילות רשאי להורות על גניזת התלונה בהתקיים אחד מן התנאים הבאים:

6.4.1.1 אם מצא כי אין ממש בתלונה.

6.4.1.2 אם הנפגע ביקש לבטל את התלונה או לא לחקור בה, ובלבד שנציב הקבילות השתכנע, כי בקשת הנפגע הוגשה מרצונו החופשי, לאחר ששוכנע כי אין מקום לתלונה, בלא כפייה או השפעה פסולה אחרת.

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

6.4.3 במקרה של גניזת התלונה יורה נציב הקבילות על העברת כל המסמכים לתיק סודי, שיוחזק במקום שיוועד לכך. בתיק האישי של הנילון לא יישמר כל תיעוד, למעט במקרים בהם החליט הנציב אחרת מטעמים שירשמו. הנציב יודיע לנילון על החלטתו כאמור. הנילון רשאי לערער על החלטה בפני הגורם המוסמך בתוך 15 יום.

7 נקיטת אמצעים

7.1 מסר נציב הקבילות לגורם המוסמך את סיכומו והמלצותיו - יחליט הגורם המוסמך בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

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

7.1.2 פתיחת הליכים משמעותיים לפי תקנות המשמעת.

7.1.3 אי-נקיטת אמצעי כלשהו.

7.2 הגורם המוסמך ימסור הודעה מנומקת על החלטתו כאמור לעיל לנפגע, למתלונן (אם הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע), לנילון ולנציב הקבילות, ויאפשר 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 לנושא התלונה, ואם עשה כן - ייתן הודעה על כך למנויים בסעיף 7.2 לעיל.

7.5 השתמש הגורם המוסמך בסמכותו על פי סעיף 7.4 לעיל - יהיה רשאי להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 6.3 לעיל, ובכלל רשאי יהיה לבטל אמצעי הביניים עליהם הורה נציב הקבילות, לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע במקומם אמצעים אחרים.

7.6 הגורם המוסמך לא יהיה חייב לקבל את המלצותיו של נציב הקבילות.

7.7 לגורם המוסמך מוקנות כלל הסמכויות המוקנות לנציב הקבילות.

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

7.9 הגורם המוסמך רשאי להאציל סמכויותיו על פי סעיפים 7.1-7.7 לעיל - כולן או מקצתן, בין באופן כללי ובין במקרה מסוים או בסוג מסוים של מקרים - לאחר, לרבות לנציב הקבילות, ולרבות למי שאינו עובד.

- 8 ההליך המשמעתי**
- 8.1 הוחלט על פתיחת הליך משמעתי נגד הנילון - יעביר נציב הקבילות לגורם המוסמך את כל החומר הרלוונטי 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 המשמעתי ייפתח בתוך 30 יום. במידת הצורך יסייע נציב הקבילות בהכנת התיק.
- 8.2 המותב הדין בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות יורכב במידת האפשר באופן שייתן ייצוג למינם הן של הנילון והן של הנפגע.
- 8.3 עם פתיחת ההליך המשמעתי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת, החל על הנילון. עם פתיחת ההליך המשמעתי, הנילון יהיה זכאי לקבל לידי, על פי בקשתו, כל חומר החקירה אשר נאסף על ידי נציב הקבילות במסגרת החקירה.
- 8.4 נפתח הליך משמעתי נגד הנילון – מוענקת הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים למותב היושב בדיון, ועליהם הורה נציב הקבילות על פי סעיף 6.3 או הגורם המוסמך על פי סעיף 7.5, לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע במקומם אמצעים אחרים.
- 8.5 הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעתי – ייגזר עליו העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או העונשים הבאים: אזהרה בכתב או בעל פה, נזיפה, תשלום פיצוי כספי לנפגע, השעיה מהעבודה לתקופה קצובה, הרחקה מלימודים לתקופה קצובה או לצמיתות, פיטורין עם/בלי פיצויים ו/או קצבה ו/או מענק.
- 8.6 הדיון בהליך המשמעתי ייערך בדלתיים סגורות.
- 8.6.1 לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע לנפגע אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעתי, לרבות פסק הדין, אלא אם כן יורה בית הדין אחרת. בית הדין מוסמך להטיל הגבלות נוספות על פרסום ו/או גילוי מידע.
- 8.6.2
- 9** הגשת תלונה שלא בתום לב, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהוות עבירת משמעת לעניין תקנות המשמעת, ומי שהורשע בעבירה כאמור בהליך משמעתי, דינו - העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 8.5 לתקנון זה לעיל.
- 10 שמירה על סודיות**
- 10.1 המכללה, וכל הפועלים מטעמה, יכבדו את פרטיותם של המתלוננים, הקורבנות והנילונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין וביניהם האינטרס למנוע תופעות של הטרדה מינית והתנכלות שמקורה בהטרדה מינית. חומר החקירה והדיון המשמעתי יהיו חסויים וישמרו בהתאם. הפרת הוראת הסודיות מהווה עבירת משמעת.
- 11 פעולות הסברה וחינוך**
- 11.1 המכללה תפעל לקיום פעולות הסברה וחינוך, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע, למניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות בכלל, ובמסגרת מקום העבודה או הלימודים - בפרט. כן תפרסם המכללה בקמפוס במודעות לסטודנטים ולעובדים את זהותם של נציב התלונות, את תפקידם ואת דרכי הפנייה אליהם; המכללה תביא לידיעת ממונים, עובדים ותלמידים את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות, את חובת המעביד על פי החוק למניעת הטרדה מינית ואת הוראות תקנון זה.
- 11.2 ראש המכללה ורב המכללה, בהתייעצות עם נציב הקבילות, אחראים לביצוע הוראה זו.
- 12** נציב הקבילות יאסוף וירכז נתונים על תלונות שהגיעו אליו במסגרת עבודתו ויגיש לראש המכללה דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת הטרדה המינית וההתנכלות במכללה.

- 13** חומר החקירה שבידי נציב הקבילות יישמר כפי שנשמרים פסקי דין של בתי הדין המשמעתיים בשים לב לחובה לכבד את פרטיותם וכבודם של המתלוננים, הקורבנות והנילונים.
- 14** תחילת תוקפו של תקנון זה ביום אישורו.
- 15** במידה שקיימת סתירה בין הוראות תקנון זה לבין הוראות תקנון המשמעת, יגברו הוראות תקנון זה.
- 16** תקנון זה בא להוסיף על הוראות הדין ולא לגרוע מהן.
- 17** לתקנון מצורפים כנספחים:
- 17.1 חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
- 17.2 תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998, כולל תקנון לדוגמא אשר פורסם על ידי משרד העבודה, ובו הסבר ודוגמאות של התנהגות המהווה הטרדה מינית.

החוק 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, 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" 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.

<p>כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.</p>	<p>"קבלן כוח אדם"</p>
<p>אדם שטרם מלאו לו 18 שנים.</p>	<p>"קטין"</p>
<p>משמעותו בפסקה (3)(ב) להגדרה "ילד" שבסעיף 238 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.</p>	<p>"שירות לאומי"</p>

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:
- (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.
 - (ד) לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג 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.
- (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 2 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 לעניין 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 ₪, ללא הוכחת נזק; סכום זה יעודכן ב-16 בכל חודש, בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי; לעניין 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 העניין, לתביעה בשל עוולה לפי סעיף זה או לפי סעיף 7, שהוגשה לאחר שחלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.

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

- (א) מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, 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 ולברור 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(ב) יהיה אחראי לעוולה אזרחית לפי סעיף 6, או לעוולה אזרחית בשל פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, שעשה עובדו, או ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה.
- (ד) שר המשפטים, בהסכמת שר העבודה והרווחה ובאישור הוועדה לקידום מעמד האישה של הכנסת, יקבע -
- (1) כללים לביצוע חובות 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) לעניין סעיף זה, "התנכלות" - לרבות פגיעה כאמור בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.
- (ז) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים לפי העניין, גם מוסד להשכלה לבוגרים, ולעניין 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 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 6, 7 ו-9 שעניינו 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 שעניינו 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; לעניין הוראות סעיפים 7 ו-8, יראו את כוחות הבטחון, מקום שאין בינינו לבין המשרתים בהם יחסי עובד מעביד, כמעביד, ואת המשרת בהם כעובד.

12 שמירת דינים

אין בהוראות חוק זה כדי לגרוע מהוראות כל דין.