1. מטרה:

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד, בחירות ובפרטיות של גברים ושל נשים, ובשוויון בין המינים. מעשי הטרדה מינית מהווים מעשים פליליים, עבירות משמעת ועוולות אזרחיות.

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והלימודים, מהוות עבירת משמעת לפי תקנון זה ולפי תקנוני המשמעת הנהוגים באוניברסיטה, ועומדות בניגוד למדיניות האוניברסיטה. בהתאם לכך, מטרת תקנון זה לשקף את מדיניות האוניברסיטה ולהבטיח כי אוניברסיטת חיפה תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים בטוחים ומכבדים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות על רקע הליכים הקשורים בהגשת תלונה על הטרדה מינית.

על מנת להבטיח מקום עבודה וסביבת לימודים הולמים, הוחלט לקבוע כללים ברורים לענין יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות (לרבות בין חברי.ות סגל לבין תלמידים.ות) גם כאשר אין מדובר בהטרדה מינית כמשמעותה בחוק, כמפורט בנספח ב' לתקנון.

יובהר כי בכל מקרה של סתירה בין הוראותיו של תקנון זה לבין הוראות הדין, יגברו הוראות הדין.

2. הגדרות:

"אוניברסיטה" אוניברסיטת חיפה.

"הדין" החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/245_001.htm
התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.
http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/245_002.htm
חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/p214m1_001.htm

"הטרדה מינית" כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כפי שיתעדכנו וישתנו מעת לעת, מצד עובד.ת או תלמיד.ה כלפי עובד.ת או תלמיד.ה (כהגדרתם להלן), במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בהתאם ו/או בנוסף להוראות הדין, הטרדה מינית היא אחת מאלה:

(1) סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

(2) מעשה מגונה.

(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שנמען.ת ההצעות הראה.תה חוסר ענין בהן; אין צורך להראות אי הסכמה במקרים אלה:

א. ניצול מרות ביחסי עבודה, בשירות או בלימודים.

ב. ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין.ה או בחסר.ת ישע.

ג. ניצול תלות של מטופל.ת במטפל.ת.

(4) התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניותו.ה של הנמען.ת, אף שנמען.ת ההתייחסויות הראה.תה חוסר ענין בהן; אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שפורטו בפסקה (3) לעיל.

(5) התייחסות מבזה או משפילה למינו.ה, מיניותו.ה או נטייתו.ה המינית של איש.ה בין אם הראה.תה שהדבר מפריע לו.ה ובין אם לאו.

(6) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של איש.ה, המתמקד במיניותו.ה, בנסיבות בהם הפרסום עלול להשפיל או לבזות את האיש.ה, ולא ניתנה הסכמתו.ה לפרסום.

לעניין הגדרה זו –

"חוסר ענין" או "היעדר הסכמה" – במילים או בהתנהגות;

"התייחסות" – בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות.

"התנכלות" כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, כפי שיתעדכן וישתנה מעת לעת, מצד עובד.ת או תלמיד.ה כלפי עובד.ת או תלמיד.ה, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.
מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בהתאם להוראות הדין, התנכלות אסורה הינה כל פגיעה בעובד.ת או בתלמיד.ה, שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה על הטרדה כזו, או בתלונה על התנכלות, או כל פגיעה במי שסייע.ה או העיד.ה לטובת האמורים.ות בתלונה כאמור.

"מסגרת מקום העבודה או הלימודים" האוניברסיטה על מתקניה ו/או כל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האוניברסיטה (לרבות מעונות הסטודנטים.ות), על ידי האוניברסיטה, עבור האוניברסיטה, או מי מטעמה, ו/או כל מקום אחר תוך כדי עבודה או לימודים, ו/או תוך ניצול יחסי מרות בעבודה או בלימודים בכל מקום שהוא.

"יחסי מרות" יחסים בין בעל.ת סמכות, שליטה או השפעה לבין אחר.ת הכפוף.ה לו.ה, לרבות יחסי מרות מנהליים או אקדמיים. סמכות, שליטה או השפעה יכול שתהיינה בין במישרין ובין בעקיפין.

"נפגע.ת" עובד.ת, תלמיד.ה או מי שנטען או משתמע כי נפגע.ה מהטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת מקום העבודה ו/או הלימודים.

"מתלונן.ת" נפגע.ת ו/או אחר.ת המגיש.ה תלונה על הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת מקום העבודה ו/או הלימודים.

"נילון.ה" מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו.ה עובד.ת או תלמיד.ה והוגשה נגדו.ה תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות כלפי עובד.ת ו/או תלמיד.ה.

"נציב.ה" מי שמונה.תה כנציב.ה למניעת הטרדה מינית כאמור בסעיף 5 להלן, וכמשמעות המונח "אחראי" בסעיף 9(א1)3 לתקנות למניעת הטרדה מינית.

"סגני.ות הנציב.ה" מי שמונו כסגני.ות הנציב.ה למניעת הטרדה מינית כאמור בסעיף 5 להלן.

"מלווה" מי שמונה.תה על ידי הנציב.ה ו/או סגני.ות הנציב.ה לצורך ליווי אקדמי ומנהלי של נפגע.ת שהגיש.ה תלונה על הטרדה מינית כאמור בסעיף 6.9 להלן.

"עובד.ת"	מי שביום האירוע התקיימו בינו.ה לבין האוניברסיטה יחסי עובד.ת ומעסיקה, לרבות חבר.ת סגל אקדמי בכיר, חבר.ת סגל אקדמי זוטר, חבר.ת סגל מנהלי, עובד.ת זמני.ת, עובד.ת ארעי.ת, עובד.ת קבוע.ה, עובד.ת בחוזה אישי, וכן כל מי שפועל.ת מטעם האוניברסיטה ובשמה כחלק מפעילותה, ולענין תקנון זה בלבד – לרבות נותן.ת שירות לאוניברסיטה או עובד.ת של נותן./ת שירות לאוניברסיטה.
"תלמיד.ה"	מי שביום האירוע נמנה.תה עם מי מאלה: - נרשם.ה ללימודים באוניברסיטה ונתקבל.ה על ידה כתלמיד.ה, לרבות בחטיבה לתוכניות מיוחדות, מעת הרשמתו.ה וכל עוד הוא.יא רשום.ה כתלמיד.ה, כולל בחופשות לימודים. - הגיש.ה מועמדותו.ה להתקבל כתלמיד.ה ובקשתו.ה נדחתה, מעת הרשמתו.ה ועד קבלת הדחייה. - סיים.ה לימודיו.ה אך טרם קיבל.ה תעודה.
"גמלאי.ת"	מי שביום האירוע הינו.ה עובד.ת שפרש.ה מעבודתו.ה באוניברסיטה.
"מתנדב.ת"	מי שביום האירוע מבצע.ת פעילות עבור האוניברסיטה ללא תמורה ומבלי שמתקיימים בינו.ה לבין האוניברסיטה יחסי עבודה.
"הגורם המוסמך"	הגורם המוסמך לקבל.ת ההחלטה בענין הנילון.ה בהטרדה מינית או התנכלות לפי השתייכותו.ה, דהיינו: - רקטור.ית – לגבי נילון.ה שהינו.ה חבר.ת סגל אקדמי בכיר או זוטר. - סגן.ית נשיא.ה ומנכ"ל– לגבי נילון.ה שהינו.ה עובד.ת, למעט חברי.ות סגל אקדמי בכיר או זוטר. - דיקן.ית הסטודנטים.ות – לגבי נילון.ה שהינו.ה תלמיד.ה.
"תקנון המשמעת"	תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות החל באוניברסיטה.
"בית הדין המיוחד"	בית דין מיוחד למשמעת בענייני הטרדה מינית והתנכלות כאמור בסעיף 15 להלן.
"תובע.ת"	מי שמונה.תה כתובע.ת בענייני הטרדה מינית והתנכלות כאמור בסעיף 13 להלן.

3. <u>עבירות משמעת</u>:

הטרדה מינית ו/או התנכלות הן עבירות משמעת חמורות.

4. <u>עונשים</u>:

4.1 עבירות המשמעת לפי תקנון זה נושאות לצידן את העונשים המנויים להלן, כולם או חלקם, לתקופה קצובה או ללא הגבלת זמן, לפי הענין, ויכול שיהיו על תנאי:

4.1.1 חיוב הנילון.ה בהתנצלות בפני הנפגע.ת או בפני כל גורם אחר שייקבע.

4.1.2 חיוב הנילון.ה לעבור הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית, לרבות על חשבונו.ה.

4.1.3 התראה בכתב.

4.1.4 נזיפה בכתב.

4.1.5 הרחקה מהנפגע.ת לרבות באמצעות העברת תפקיד ו/או סיום הלימודים.

4.1.6 פסילה מלמלא תפקידים אקדמיים או מנהליים.

4.1.7 הקפאת קידום.

4.1.8 הורדה בדרגה.

4.1.9 ביטול זכויות או הטבות.

4.1.10 השעיה עם או ללא תשלום שכר וזכויות והטבות נלוות או חלק מהן.

4.1.11 פיטורים עם או ללא תשלום פיצויי פיטורים או חלק מהם.

4.1.12 מתן כל סעד אחר שיהיה נכון וצודק בנסיבות הענין.

4.2 בסמכות הגורם המוסמך להטיל עונש של חיוב הנילון.ה בהתנצלות ו/או חיוב הנילון.ה לעבור הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית, לרבות על חשבונו.ה., ו/או התראה בכתב ו/או נזיפה ו/או הרחקת הנילון.ה מהנפגע.ת.

4.3 בסמכות בית הדין המיוחד להטיל כל אחד מהעונשים המפורטים לעיל על פי חומרת העבירה, כולם או חלקם.

4.4 לגבי כל עונש שיוטל, הרקטור.ית, או סגן.ית נשיא.ה ומנכ"ל, לפי הענין, ימסרו הודעה לגוף האוניברסיטאי הרלוונטי.

5. <u>מינוי הנציב.ה</u>:

5.1 נשיא.ת האוניברסיטה וסגן.ית נשיא.ה ומנכ"ל ימנו נציב.ה מקרב הסגל האקדמי, וסגני.ות נציב.ה מקרב הסגל המנהלי והאקדמי לתקופה של שלוש שנים, עם אפשרות להארכה לתקופת כהונה נוספת שלא תעלה על שלוש שנים.

5.2 הנציב.ה י.תהיה פרופסור במשרה מלאה באוניברסיטה או פרופסור אמריטוס אשר י.תדון בתלונות נגד חברי.ות הסגל האקדמי והתלמידים.ות, למעט מקרים חריגים.
עדיפות תינתן לחברי.ות סגל אקדמי בכיר במעמד פרופסור.ית מן המניין.
במידת הניתן תמונה אישה לתפקיד הנציב.ה.

5.3 סגן.ית הנציב.ה מקרב הסגל המנהלי י.תהיה חבר.ת סגל מנהלי בתפקיד בכיר אשר י.תדון בתלונות נגד עובדי.ות הסגל המנהלי, למעט מקרים חריגים.

5.4 הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה יהיו עצמאיים.ות בפעולותיהם.ן.

5.5 הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה יתאימו למילוי התפקיד מבחינת הכישורים, הניסיון, המעמד המקצועי ויחסי האנוש, וכן מבחינת הבקיאות בחוק ובהוראות התקנון וסדרי המשמעת החלים באוניברסיטה.

5.6 הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה יעברו בסמוך למינוים.ן השתלמות שתעסוק, בין היתר, במהות התפקיד, הכרת הדין, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות, בהיקף שלא יפחת מההיקף המנוי בדין, כפי שיתעדכן מעת לעת.

6. <u>תפקידי הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה</u>:

6.1 לתת ייעוץ, מידע והדרכה בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה והטיפול בהן.

6.2 לפעול להגברת המודעות לתופעות ההטרדה המינית וההתנכלות, למשמעויותיהן ולנזקיהן.

6.3 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.

6.4 לקיים בירור במקרים של הטרדה מינית או התנכלות, המתחייב על פי דין ובהתאם להוראותיו של תקנון המשמעת.

6.5 להמליץ, במידת הצורך, על סעדי ביניים לגורם המוסמך כמפורט בסעיף 11 להלן, לרבות לתקופה בה מבוררת התלונה ועד למתן החלטה סופית של הגורם המוסמך בקשר לתלונה.

6.6 להעביר לגורם המוסמך את סיכום הבירור בליווי המלצותיו.ה המנומקות לגבי המשך טיפול.

6.7 להפנות את הנפגע.ת, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר או להמליץ לו.ה על כך, הכל לפי הענין.

6.8 ללוות את הנפגע.ת במהלך בירור התלונה, ובמידת הצורך לאחר יישום החלטת הגורם המוסמך ו/או בית הדין המיוחד ובקשר לכך.

6.9 למנות, על פי שיקול דעתו.ה, "מלווה" מטעם האוניברסיטה לנפגע.ת שהגיש.ה תלונה על הטרדה מינית לצורך ליווי הנפגע.ת במקרים המתאימים. ה"מלווה" י.תפעל בתאום עם הנציב.ה ו/או סגני.ות הנציב.ה למתן ליווי אקדמי ומנהלי לנפגע.ת אל מול הגורמים הרלוונטיים. "המלווה" י.תעבור הכשרה מתאימה ויחולו עליו.ה כל הוראות סעיף 19 באשר לסודיות.

6.10 לסייע לתובע.ת בהליך המשמעתי, במידת הצורך, לרבות בהכנת התיק כולל העברת התלונה ונספחיה, תגובת הנילון.ה, תרשומות שנערכו על ידי הנציב.ה ו/או סגני.ות הנציב.ה במהלך הבירור, ופירוט סעדי הביניים ככל שננקטו, הכל לפי הנחיות התובע.ת.

6.11 להשתתף באופן תדיר ורציף בהשתלמויות והדרכות הנוגעות לתחום פעילות הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה.

6.12 להגיש דו"חות על פעילות הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה בקשר עם הנושאים המצויים בתחום טיפולו.ה כמפורט בסעיף 20.

6.13 לנקוט כל פעולה נוספת בהתאם לשיקול דעתו.ה ובהתחשב בבקשת הגורם המוסמך, לצורך מילוי תפקידו.ה בהתאם לדין.

7. <u>דרכי פעולה אפשריות לנפגע.ת</u>:

במקרה של הטרדה מינית או התנכלות על רקע של הטרדה מינית ישנן מספר אפשרויות בהן יכול.ה לבחור הנפגע.ת, כולן או חלקן, במקביל או בזו אחר זו:

7.1 להגיש תלונה לנציב.ה או לסגני.ות הנציב.ה למניעת הטרדה מינית באוניברסיטה.

7.2 להגיש תביעה לבית הדין לעבודה או לבית הדין האזרחי, לפי הענין, נגד מטריד.ה, מתנכל.ת ומעסיק.ה.

7.3 להגיש תלונה במשטרה במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

8. <u>חובת דיווח</u>:

8.1 ראשי.ות יחידות אקדמיות ומנהליות, ועובדים.ות בתפקידי ניהול, אחראים.ות לדווח ללא דיחוי לנציב.ה או לסגני.ות הנציב.ה על כל מקרה שבו נודע להם.ן על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות, ולהושיט לנציב.ה או לסגנו.ה כל סיוע שיידרש לטיפול במידע. במקרה שהנפגע.ת ביקש.ה שלא יימסר דיווח כאמור, יימסר דיווח מבלי לחשוף את זהות הנפגע.ת.

8.2 עובד.ת או תלמיד.ה אשר התעורר אצלו.ה חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת פעילות האוניברסיטה ת.ידווח על כך באופן מידי לאחד הנציבים.ות. במקרה שהנפגע.ת ביקש.ה שלא יימסר דיווח כאמור, יימסר דיווח מבלי לחשוף את זהות הנפגע.ת.

8.3 דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות בידי ספק.ית, קבלן.ית משנה או כל אורח.ת, במסגרת מקום העבודה או הלימודים, יועברו לנציב.ה או לסגני.ות הנציב.ה. האוניברסיטה תטפל בפניות כאמור אל מול הספק.ית או קבלן.ית המשנה או האורח.ת בהתאם לדין ובהתאם להסכם בין הצדדים.

9. <u>הליך בירור התלונה באוניברסיטה</u>:

9.1 הגשת תלונה או דיווח לנציב.ה

9.1.1 תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות באוניברסיטה יופנו לנציב.ה או לסגני.ות הנציב.ה.

9.1.2 תלונה יכול שתוגש בכתב או בעל פה. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי הנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה. המתלונן.ת י.תתבקש לחתום על הרישום כדי לאשר את תוכנו, וי.תקבל מהנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה העתק מהרישום החתום.

רישומי הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה הם סודיים ופנימיים ולא יועברו לאחרים, מלבד לגורם המוסמך כחלק מהליך הטיפול בפניה.

9.1.3 נודע לאוניברסיטה ו/או לנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים, ולא הוגשה תלונה, או שהוגשה תלונה אך המתלונן.ת חזר.ה בו.ה מתלונתו.ה – יועבר המקרה לבירור של הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה. הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה ת.יקיימו במידת האפשר, בירור אודות המקרה, לפי הכללים המנויים להלן, ואם המתלונן.ת חזר.ה בו.ה מתלונתו.ה יבררו הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה את סיבת החזרה מהתלונה.

9.2 בירור התלונה

9.2.1 נציב.ה או סגן.ית נציב.ה אשר דווח לו.ה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו.ה תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, י.תפתח בהליכי בירור התלונה.

9.2.2 הנציב.ה ו/או סגני.ות הנציב.ה יידעו את הנפגע.ת על שלבי בירור התלונה, על זכויותיו.ה, ועל דרכי הפעולה האפשריות העומדות בפניו.ה לפי הדין.

9.2.3 הנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה י.תעדכן את הגורם המוסמך בדבר התלונה והתחלת הליך הבדיקה.

9.2.4 במהלך בירור התלונה י.תזומן הנילון.ה על ידי הנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה, לשם הבהרת דרכי הבירור ושלבי בירור התלונה, הנציב.ה או וסגני.ות הנציב.ה יביאו בפניה.ו את פרטי התלונה, ויבקשו את תגובתו.ה.

הוגשה תלונה על ידי מתלונן.ת שאינו.ה הנפגע.ת, תימסר לנפגע.ת ככל הניתן, הודעה בטרם י.תוזמן הנילון.ה לבירור.

9.2.5 לצורך בירור התלונה יזמנו הנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה כל עובד.ת או תלמיד.ה למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. במידת הצורך, יסתייעו הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה בראש אגף משאבי אנוש ו/או סגן.ית הרקטור למינהל אקדמי והמזכיר.ה האקדמי לפי הענין, לצורך השלמת הבירור כנדרש.

אי מתן סיוע לנציב.ה או לסגני.ות הנציב.ה ייחשב לעבירת משמעת, אלא אם הדבר נעשה בהתאם לדין.

9.2.6 לצורך בירור התלונה, הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה יהיו רשאים.יות להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג.ית, עובד.ת סוציאלי.ת, והיועץ.ת המשפטי.ת של האוניברסיטה.

9.2.7 הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה יקיימו את הבירור בזמן סביר, באופן יעיל ורציף עד להשלמתו, כדי למנוע פגיעה נוספת בנפגע.ת וכדי למנוע עינוי דין.

9.2.8 הליכי הבירור יתועדו על ידי הנציב.ה ו/או סגני.ות הנציב.ה.

9.2.9 בירור התלונה יעשה תוך הגנה מירבית על כבודם.ן ופרטיותם.ן של הנפגע.ת, המתלונן.ת, הנילון.ה ועדים.ות אחרים, ובין היתר לא י.תגלה הנציב.ה מידע שהגיע אליו.ה במהלך בירור התלונה אלא אם כן חלה עליו.ה חובה לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין.

9.2.10 הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה יציעו לנילון.ה ולנפגע.ת, במקרים המתאימים, אפשרות לקבל סיוע נפשי ראשוני במסגרת האוניברסיטה או במסגרת אחרת על פי שיקול דעתם.ן. כמו כן, הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה יפעלו לליווי אקדמי/ אדמיניסטרטיבי לנפגע.ת במידת הצורך.

9.2.11 הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה יטפלו ככל שניתן, ובאופן כאמור לעיל ובשינויים המחייבים, גם בתלונה אנונימית וכן בדיווח על הטרדה ו/או התנכלות על רקע מיני אף אם אין בדעת הנפגע.ת להגיש תלונה.

9.2.12 הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה יפעלו באופן ניטראלי נטול פניות.

9.2.13 הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה לא יטפלו בפניה/תלונה אם הם.ן הנילון.ה או אם הם.ן בעל.ת נגיעה אישית למעורבים.ות בה. במקרה כאמור ידווחו הנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה לגורם המוסמך בהתאמה, והתלונה תועבר לטיפול על ידי ממלא.ת מקום שי.תמונה לצורך כך על ידי הגורם המוסמך. במקרה זה תטופל התלונה בהתאם לכללים המנויים בתקנון זה, בשינויים המחייבים.

9.3 **המלצות הנציב.ה וסגני.ות הנציבה**

9.3.1 בתום הבירור יעבירו הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה לגורם המוסמך סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצות המנומקות לגבי המשך הטיפול.

9.3.2 אם הנילון.ה הינו.ה עובד.ת של קבלן.ית כח אדם המוצב.ת למתן שירותים בפועל אצל האוניברסיטה, יעבירו הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה את הסיכום והמלצותיהם.ן גם לקבלן.ית כוח האדם.

9.3.3 במידת הצורך, מוסמכים.ות הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה להמליץ לגורם המוסמך על נקיטת סעדי ביניים, לרבות במהלך תקופת בירור התלונה, שמחד יתנו הגנה לנפגע.ת ומאידך ככל הניתן יבטיחו שלא ייפגעו יחסי העבודה ו/או הלימודים, או לשם מניעת שיבוש בירור התלונה. בכללם של סעדים אלו שמירה על זכויות אקדמיות כגון החלפת מנחה, הארכת מועד לסיום תואר, המרת מבחן בעבודה, הארכת מועד הגשת תזה, פטור מנוכחות, הנחיה אישית במקום קורס, סיוע פסיכולוגי / רגשי / סיוע רפואי, העברה זמנית של הנילון.ה מהתפקיד ו/או ליחידה אחרת, וכל סעד ביניים אחר לפי הענין.

9.3.4 סבר.ה הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה כי התלונה או הדיווח הם כוזבים וכי הוגשו בחוסר תום לב, יהיו רשאים.יות להמליץ על העמדה לדין משמעתי של המתלונן.ת. הטיפול בהם.ן יתבצע במסגרת תקנוני המשמעת הרלוונטיים. להמלצת הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה יצורף המידע הרלוונטי עליו התבססה ההמלצה.

10. <u>החלטת הגורם המוסמך</u>:

10.1 החלטת הגורם המוסמך תתקבל לאחר עיון בסיכום הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה והמלצותיהם.ן ובחינתם, וזאת ללא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה מיום בו הועברו אליו.ה סיכום והמלצות הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה.

10.2 החלטת הגורם המוסמך תהא הפעלת סמכויותיו.ה באחת או בכמה מהדרכים שלהלן:

10.2.1 במקרה בו הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה המליצו על הליך משמעתי בשל חומרת ההתנהגות, בסמכות הגורם המוסמך להעביר את הטיפול בתלונה לתובע, לצורך פתיחה בהליך משמעתי בבית הדין המיוחד למשמעת בענייני הטרדה מינית והתנכלות.

10.2.2 במקרה שאינו כאמור בסעיף 10.2.1, בסמכות הגורם המוסמך לנקוט בצעדים משמעתיים כנגד הנילון.ה (כולם או חלקם) בהתאם לנסיבות ביצוע העבירה ומהותה, וזאת לאחר שניתנה לנילון.ה הזדמנות להשמיע טענותיו.ה כנגד כוונה זו, כדלקמן:

10.2.2.1 נזיפה בכתב שתירשם בתיק האישי של הנילון.ה, והעתק ממנה ישלח לארגון העובדים הרלוונטי.

10.2.2.2 התראה בכתב שתירשם בתיק האישי של הנילון.נה, והעתק ממנה ישלח לארגון העובדים הרלוונטי.

10.2.3 ליתן הוראות למעורבים.ות במקרה כדי למנוע את הישנות המקרה או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן.ת עקב ההטרדה ו/או ההתנכלות, לרבות בענין כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ו/או לימודים, הרחקת הנילון.ה מהנפגע.ת, הנחיות לבעלי.ות התפקידים הרלוונטיים לצורך נקיטת צעדים בענייני עבודה ו/או לימודים, מתן הדרכה והסברה אודות הטרדה מינית ליחידה המעורבת.

10.2.4 להפנות את הנילון.ה לקבלת הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית.

10.2.5 להפנות את הנפגע.ת ליעוץ פסיכולוגי.

10.2.6 לדחות את התלונה, אם הגורם המוסמך סבור שאין בתלונה משום הטרדה מינית או התנכלות או התנהגות שאינה הולמת.

10.3 אם הנילון.ה עובד.ת של חברת כח אדם המועסק.ת בפועל אצל המעסיק.ה, אזי הגורם המוסמך יקבל את החלטה לאחר שנועץ בחברת כח האדם המעסיקה את הנילון.ה.

10.4 הגורם המוסמך יעדכן את הנפגע.ת, המתלונן.ת, הנילון.ה והנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה, בהודעה מנומקת בכתב: בהחלטתו הסופית, בהחלטות ביניים, בהחלטה להעביר את הטיפול לנציב.ה אחר.ת מפאת ניגוד עניינים או נגיעה אישית.

ככל שי.תבקש הנפגע.ת, המתלונן.ת ו/או הנילון.ה לעיין בסיכום הנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה והמלצותיהם.ן, תינתן לו.ה האפשרות לעיין במסמכים אלו.

10.5 החלטות בענין תלונות על הטרדה מינית יתויקו אצל הנציב.ה, ובתיק האישי של העובד.ת בסגל מנהלי וסגל אקדמי או בתיק האישי של התלמיד.ה (לפי הענין).

10.6 על החלטת הגורם המוסמך לדחות המלצה של הנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה על פתיחה בהליך משמעתי, ועל החלטה לדחות את התלונה, ניתן לערער לנשיא.ה תוך 15 יום ממועד קבלת ההחלטה על ידי המתלונן.ת ו/או הנפגע.ת.

10.7 הגורם המוסמך יהיה אחראי על ביצוע ההחלטה ו/או החלטת הביניים לרבות מתן הוראות לעובדים.ות למנהלים.ות ולנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה לצורך מימושן. יובהר כי החלטות אלה הנן מחייבות ואי מימוש הוראות הגורם המוסמך עולה עד כדי עבירת משמעת, אלא אם כן הדבר נעשה בהתאם לדין.

11. <u>סעדי ביניים</u>:

11.1 הגורם המוסמך יגן על הנפגע.ת, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה או לימודים, כתוצאה מהגשת תלונה ו/או מפני פגיעה אחרת במסגרת מקום העבודה או הלימודים שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה.

11.2 החלטות בדבר אמצעי ביניים יתקבלו על ידי הגורם המוסמך ובאחריותו לוודא את ביצוען.

11.3 גורם המוסמך יעשה ככל שניתן, בנסיבות הענין ותוך היוועצות עם הנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה, למניעת פגיעה בנפגע.ת עקב ביצוע סעדי הביניים.

11.4 ככל שיפתח הליך משמעתי, אזי תוענק הסמכות להורות על נקיטת סעדי ביניים לבית הדין. כל החלטה שתתקבל על ידי גורם המוסמך בענין סעדי ביניים לפני פתיחת ההליך המשמעתי, תמשיך להיות בתוקף עד אשר יוחלט אחרת על ידי בית הדין.

12. <u>זכויות הנפגע.ת ומעמדו.ה בהליך</u>:

12.1 הנפגע.ת זכאי.ת לקבל מידע על זכויותיו.ה במסגרת הבירור וההליך המשמעתי וכן על השלבים הצפויים בהליך המשמעתי או כל הליך אחר הקשור לתלונה.

12.2 הנפגע.ת זכאי.ת לקבל מידע בנוגע לבירור התלונה וההליך המשמעתי.

12.3 הנפגע.ת זכאי.ת לשמירה על כבודו.ה ופרטיותו.ה במסגרת בירור התלונה וההליך המשמעתי.

12.4 הנפגע.ת זכאי.ת לליווי מטעמה.ו בעת הבירור מול הנציב.ה או סגני.ות הנציב.ה ובמהלך ההליך המשמעתי.

12.5 הנפגע.ת זכאי.ת להגנה מפני הנילון.ה או מי מטעמו.ה ,ככל שניתן ועל פי הצורך.

12.6 הנפגע.ת רשאי.ת להגיש בקשה לנציב.ה או לסגן.ית הנציב.ה לסעדי ביניים, לרבות הרחקתו.ה מהנילון.ה. ההחלטה נתונה לגורם המוסמך.

12.7 הנפגע.ת רשאי.ת לעיין בתלונה המשמעתית ככל שתוגש, ולהיות נוכח.ת בדיונים המשמעתיים הנוגעים בעניינו.ה בפני בית-הדין המיוחד.

12.8 הנפגע.ת רשאי להביע עמדתו.ה במידה וישקלו ביטול ההליך, פשרה עם הנילון.ה, הסדר טיעון, וכיו״ב, בטרם ינקטו.

12.9 במידת הצורך, ולפי הענין, זכאי.ת הנפגע.ת להשתתפות במימון יעוץ משפטי וזאת במקרה שי.תדרש להעיד בפני בית הדין המשמעתי ו/או במקרה שתתבקש התייחסותו.ה להסדר טיעון עם הנילון.ה, פשרה וכיו״ב.

12.10 במידת הצורך, ולפי הענין, זכאי.ת הנפגע.ת לקבל תמיכה ויעוץ פסיכולוגיים, רגשיים או רפואיים, בתוך האוניברסיטה או מחוצה לה במימון האוניברסיטה.

13. <u>מינוי התובע.ת</u>:

התובע.ת י.תהיה עו״ד מקצועי.ת חיצוני.ת שאינו.ה מקהילת האוניברסיטה, וי.תמונה אחת לשלוש שנים על ידי נשיא.ת האוניברסיטה וסגן.ית נשיא.ה ומנכ״ל, עם אפשרות להארכה לתקופה נוספת של שנתיים.

14. <u>תפקיד התובע.ת וסמכויותיו.ה</u>:

14.1 התובע.ת בהליך המשמעתי ת.יעדכן את הנפגע.ת בדבר האישומים הנכללים בכתב התביעה המשמעתי, טרם הגשתה על ידי התובע.ת מטעם האוניברסיטה לבית הדין.

14.2 התובע.ת י.תגיש לבית הדין כתב תביעה, בתוך זמן סביר מהחלטת הגורם המוסמך על פתיחה בהליך משמעתי, אשר יכלול את פירוט עבירת המשמעת שנעברה והעובדות הרלוונטיות, העונש המבוקש, המסמכים והעדים שבדעת התובע להציג או להעיד בדיון.

עותק מכתב התביעה יועבר לנילון.ה וכן לנשיא.ה, לרקטור.ית, לסגן.ית נשיא.ה ומנכ"ל, ולדיקן.ית הפקולטה אליה משתייך.ת הנילון.ת, לפי הענין.

14.3 לצורך ניהול התביעה התובע.ת י.תזמין כל עובד.ת או תלמיד.ה למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. במידת הצורך, י.תסתייע בראש אגף משאבי אנוש ו/או סגן.ית הרקטור למינהל אקדמי והמזכיר.ה האקדמי לפי הענין, לצורך השלמת הבירור כנדרש.

14.4 התובע.ת י.תעדכן את הנפגע.ת במישרין או באמצעות הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה, בשלבי הטיפול בהליך המשמעתי, וי.תאפשר לנפגע.ת להביע עמדה לפני קבלת החלטה לסגור את התיק או להסכים על הסדר טיעון או לפתוח בהליכי פשרה ככל שייעשו.

14.5 התובע י.תתייעץ לפי הצורך עם הנשיא.ה, הרקטור.ית, סגן.ית נשיא.ה ומנכ"ל, היועץ.ת המשפטי.ת של האוניברסיטה.

15. <u>ההליך המשמעתי באוניברסיטה</u>:

15.1 הקמת בית-דין מיוחד למשמעת בענייני הטרדה מינית והתנכלות

15.1.1 יוקם בית דין מיוחד למשמעת בענייני הטרדה מינית והתנכלות. תביעה כנגד נילון.ה בעניינים אלה תוגש לבית הדין. על פסק דינו של בית הדין תהא נתונה זכות ערעור לבית הדין לערעורים.

15.1.2 נשיא האוניבסיטה ימנה שופט.ת בדימוס לכהונה כראש.ת בית הדין, וכן ימנה שופט.ת לכהונה כראש.ת בית הדין לערעורים. ככל הניתן תמונה אישה לכל אחד מן התפקידים האמורים. המינוי יהיה לתקופה של 3 שנים, והוא ניתן להארכה לתקופה נוספת של שנתיים.

15.1.3 בית הדין המיוחד יהיה בעל סמכות בלעדית לדון בהליכי משמעת בגין מעשים של הטרדה מינית או התנכלות. בית-הדין המיוחד יהיה מוסמך לדון לצד האישומים בגין הטרדה מינית או התנכלות גם בעבירות משמעת אחרות נוספות הנובעות מאותם מעשים.

15.1.4 חברי.ות בית הדין המיוחד הם.ן אלו המצוינים.ות ברשימות המפורטות להלן בסעיף 15.2. המינוי של חברי.ות בית הדין יהיה לתקופה של 3 שנים, והוא ניתן להארכה לתקופה נוספת של שנתיים.

15.2 הרכב בית הדין המיוחד

15.2.1 בית-הדין המיוחד ישב במותב של שלוש.ה חברים.ות, המורכב מראש.ת בית הדין, או מראש.ת בית הדין לערעורים לפי הענין, ושני.תי חברים.ות נוספים.ות מתוך רשימות חברי.ות בית הדין שלהלן:

15.2.1.1 רשימת חברי.ות הסגל האקדמי: 10 חברים.ות, שאינם עובדי.ות הסגל האקדמי הבכיר של האוניברסיטה, ואשר הוצעו על ידי ארגון הסגל הבכיר, ו-10 חברים.ות שאינם עובדי.ות הסגל האקדמי הזוטר של האוניברסיטה, שהוצעו על ידי ארגון הסגל הזוטר.

15.2.1.2 רשימת אגודת הסטודנטים: 10 חברים.ות מי שאינם תלמידים.ות באוניברסיטה ואינם נותנים.ות שירותים בשכר לאוניברסיטה או לאגודת הסטודנטים, שהוצעו על ידי אגודת הסטודנטים.

15.2.1.3 רשימת הסגל המינהלי: 10 חברים.ות מי שאינם עובדי הסגל המינהלי של האוניברסיטה ואינם ממלאים.ות תפקיד באיגודים המקצועיים החתומים על הסכמים קיבוציים החלים על עובדי.ות האוניברסיטה, שהוצעו על ידי ועד הסגל המינהלי.

בכל רשימה כאמור יהיה ייצוג שווה לשני המינים.

לא הועברו רשימות כאמור, כולן או חלקן, או הועברו רשימות שמספר החברים.ות בהן נמוך מזה שנקבע בסעיפים 15.2.1.1-15.2.1.3, תפעל האוניברסיטה לאיתור חברים.ות עד למילוי המכסה שנקבעה לכל רשימה, ובכפוף להוראות הסעיפים הנ"ל בדבר זהות חברי.ות הרשימות.

15.2.2 ראש.ת בית-הדין המיוחד י.תקבע את חברי.ות המותב הנוספים בראשית כל הליך, על פי בחירתו.ה ושיקול דעתו.ה, תוך שינתן ייצוג מתאים לכל אחד מהסקטורים עליהם נמנים הנפגע.ת והנילון.ה (סגל אקדמי בכיר / סגל אקדמי זוטר / סגל מנהלי / סטודנטים).

15.2.3 בכל מותב י.תהיה לפחות חבר.ה אחד.ת מכל מין.

15.2.4 חברי.ות בית-הדין המיוחד ישתתפו בהשתלמות, ובכלל זה השתלמות באמצעים אלקטרוניים, שתעסוק במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.

15.3 **ההליך בבית הדין**

15.3.1 ההליך בבית הדין יקוים בזמן סביר, באופן יעיל ורציף עד להשלמתו, כדי למנוע פגיעה נוספת בנפגע.ת וכדי למנוע עינוי דין.

15.3.2 הדיון בבית הדין ייערך בדלתיים סגורות.

15.3.3 במסגרת הדיון בבית הדין רשאי.ת הנילון.ה להיעזר בטוען.ת לבחירתו.ה. בית הדין רשאי לאשר לנילון.ה ייצוג משפטי על ידי עו"ד חיצוני.ת.

15.3.4 בית הדין מוסמך לקבוע לתקופת הדיון סעדי ביניים.

15.3.5 ההליך בבית הדין יתנהל בדרך של הצגת ראיות וחקירת עדים, כשסדרי הדין ואופן הצגת הראיות וגביית העדויות יקבעו על ידי ראש.ת בית הדין בדרך שתיראה לו.ה צודקת ויעילה.

15.3.6 בית הדין רשאי לזמן עדים.ות ובעלי.ות תפקידים למתן עדות ככל שימצא לנכון בנסיבות הענין.

15.3.7 במקרה בו י.תוזמן הנפגע.ת להעיד בבית הדין המשמעתי לבקשת הנילון.ה, ובהעדר הסכמת הנפגע.ת למסירת עדות, לא ניתן יהיה לחייב את הנפגע.ת למסור עדות ובית הדין יבחן חלופות אחרות למתן עדות כאמור.

15.3.8 במקרים מיוחדים, מטעמים שיירשמו, בית הדין מוסמך להורות ששמיעת עדות הנפגע.ת תעשה בלא נוכחות הנילון.ה באולם, ובלבד שהנילון.ה ת.יוכל לעקוב אחר מהלך העדות מחדר אחר.

15.3.9 ככל שי.תמסור הנפגע.ת עדות, ועל פי בקשתו.ה, תשתתף האוניברסיטה בהוצאות סבירות של יצוגו.ה על ידי עורך.ת דין לצורך מתן עדותו.ה זו, והכל בהתאם לאישור האוניברסיטה לכך מראש ובכתב.

15.3.10 בתום שמיעת הראיות, יסכמו התובע.ת והנילון.ה את טענותיהם.ן בעל פה.

15.4 **פסק הדין של בית הדין**

15.4.1 בית הדין ימסור הכרעת דין מנומקת, על פי דעת רוב חברי המותב, בתוך 30 יום ממועד שמיעת הראיות האחרון.

15.4.2 הרשיע בית הדין את הנילון.ה בעבירות שבכתב התביעה, כולן או מקצתן – יקבע מועד טיעונים לעונש.

15.4.3 בית הדין ימסור את גזר הדין, מתוך העונשים המנויים בסעיף 4, כולם או חלקם, בתוך 7 ימים ממועד הטיעונים לעונש.

15.4.4 הוגש הסדר טיעון, בין לעבירות המיוחסות לנילון.ה, בין לעונש, ובין אם לעבירות ולעונש, רשאי בית הדין לאשר את ההסדר, לאחר בחינת עמדות התובע.ת, הנפגע.ת והנילון.ה בענין. בית הדין לא ידחה את הסדר הטיעון אלא במקרים חריגים, מטעמים שירשמו, ולאחר שניתנה לתובע.ת, לנפגע.ת ולנילון.ה זכות טיעון קודם לדחיית ההסדר.

15.4.5 הוגש ערעור, או ניתנה הודעה על כוונה להגיש ערעור, יעוכב פסק הדין של בית הדין עד להכרעה בערעור או עד למתן החלטה אחרת של בית הדין לערעורים.

15.5 **בית הדין לערעורים**

15.5.1 ערעורים על פסקי דין של בית הדין, לרבות על החלטות שניתנו במסגרתם בדבר שמירתם בסודיות, יידונו על ידי בית הדין לערעורים.

15.5.2 הודעת הערעור תוגש לבית הדין לערעורים בתוך 30 יום ממתן פסק הדין על ידי בית הדין. לא הוגש ערעור בתוך פרק הזמן האמור, יהפוך פסק הדין של בית הדין לחלוט.

15.5.3 הדיון בבית הדין לערעורים ייערך בדלתיים סגורות.

15.5.4 בית הדין לערעורים רשאי לקבל את הערעור או לדחותו וכן ליתן כל החלטה הנתונה לסמכות בית הדין.

16. <u>פרסום ההחלטות ופסקי הדין</u>:

16.1 החלטת הגורם המוסמך תפורסם באתר האינטרנט של הנציב.ה 14 יום לאחר המועד בו ניתנה.

16.2 פסק דין חלוט של בית הדין יפורסם באתר האינטרנט של הנציב.ה 14 יום לאחר המועד שבו פסק הדין הפך חלוט בהתאם לסעיף 15.5.2 לעיל.

16.3 פסק דין של בית הדין לערעורים יפורסם תוך 30 יום ממועד מתן פסק הדין.

16.4 פרסום החלטות ופסקי דין כאמור, יעשה תוך השמטת פרטים העלולים להוביל לזיהוי פרטי הנפגע.ת. בטרם פרסום, הגורם המוסמך או בית הדין המיוחד, לפי הענין, יפנה בכתב אל הנפגע.ת, לבדיקת עמדתו.ה באשר להכללת שמו.ה ופרטיו.ה במסגרת פרסום ההחלטה או פסק הדין.

16.5 הגורם המוסמך או בית הדין המיוחד, לפי הענין, רשאים להחליט כי ההחלטה או פסק הדין, או חלקים מהם, לרבות זהות הנילון.ה, יהיו סודיים.
הנשיא.ה, הרקטור.ית, סגן.ית נשיא.ה ומנכ"ל רשאים.ות לפנות לבית הדין המיוחד אשר החליט בדבר סודיות פסק הדין לפי סעיף קטן זה, תוך 30 יום ממועד מתן ההחלטה בבקשה מיוחדת על מנת שיבטל את ההחלטה בדבר סודיות, והם רשאים לעשות כן לאחר 30 יום ממועד מתן ההחלטה אם הוגשה הבקשה

המיוחדת מחמת שינוי הנסיבות. לא תבוטל ההחלטה בדבר סודיות אלא לאחר שניתנה הזדמנות לנילון.ה, לנפגע.ת, או לכל מי שעלול.ה להיפגע עקב הפרסום לטעון בענין.

17. <u>פעולות הסברה וחינוך</u>:

17.1 כל תלמיד.ה וכל עובד.ת חדש/ה, סגל מנהלי ואקדמי, יקבלו הדרכה בנושא התקנון למניעת הטרדה מינית, ויחתמו על קבלתו של התקנון במועד הקליטה ו/או הקבלה ללימודים.

17.2 האוניברסיטה תדאג לקיים, אחת לשנה לפחות פעולות הסברה והדרכה, לרבות באמצעות לומדה למניעת הטרדה מינית. הלומדות יכללו התייחסות לסגל אקדמי, סגל מנהלי, ותלמידים.ות, ותהיינה בשפות עברית, אנגלית, ערבית, ו/או כל שפה אחרת שתידרש על פי דין. בלומדה יהיו מפורטות הדרכים בהן פועל.ת הנציב.ה וכן אופן יידוע הנפגעים.ות והנילונים.ות.

17.3 הנציב.ה אחראי.ת ליזום פעולות הדרכה, חינוך והסברה לרבות ימי עיון והפצת מידע בנושא הטרדה מינית וביניהם את הלומדה למניעת הטרדה מינית והתקנון.

17.4 התקנון למניעת הטרדה מינית וכן דו״חות הנציב.ה יופיעו באתר הנציבות.

17.5 הנציב.ה י.תדאג שתקנון זה יופץ אחת לשנה לפחות על ידי האוניברסיטה גם לעובדי.ות חברות שירותים.

17.6 יוצבו בבניינים המרכזיים באנרים בולטים בפירוט שמות הנציבים.ות וסגני.ות הנציבים.ות.

18. <u>הפרת חובת השתתפות בהדרכות</u>:

18.1 עובד.ת חייב.ת להשתתף בהדרכות למניעת הטרדה מינית ולמלא לומדה למניעת הטרדה מינית.

18.2 אי השתתפות בהדרכה למניעת הטרדה מינית שנקבעה לעובד.ת 3 פעמים על ידי הנציב.ה, או אי מילוי לומדה למניעת הטרדה מינית שהעובד.ת התבקש.ה למלא במשך 3 חודשים, מהווים עבירת משמעת.

18.3 הדיווח על עבירת משמעת לפי סעיף זה יועבר לבית הדין על ידי בראש אגף משאבי אנוש באוניברסיטה או על ידי הנציבה, והדיון בה יערך בפני ראש.ת בית הדין כדן יחיד.

18.4 ראש.ת בית הדין י.תהיה מוסמך.ת להטיל על עובד.ת כאמור עונשים משמעתיים על פי שיקול דעתו.ה.

19. <u>שמירה על סודיות, פרטיות והזכות להליך הוגן</u>:

19.1 האוניברסיטה תכבד את פרטיות הנפגעים.ות והנילונים.ות ואת זכותם להליך הוגן, ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על האינטרסים שתקנון זה בא לקדם, ובכללם חובת האוניברסיטה לברר מקרי הטרדה מינית והתנכלות, החובה לנקוט אמצעים כנגד האחראים.ות בגינם, החובה להגן על נפגעי.ות הטרדה מינית ו/או התנכלות, החובה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

19.2 רישומי הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה ומסמכים שיוכנו במהלך בירור התלונה הינם חסויים ולא יועברו לידי גורמים כלשהם מלבד לגורמים הנדרשים לחומר מתוקף תפקידם, ובכפוף להוראות הדין כפי שיהיו בתוקף מעת ועת ויחייבו את האוניברסיטה. סיכום הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה והמלצותיהם.ן, יועמדו לעיון הנפגע.ת והנילון.ה, לפי בקשתם.ן, בהתאם לדין.

20. <u>דיווח ושמירת חומר ארכיוני</u>:

20.1 דו״ח ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקטה האוניברסיטה למניעת הטרדה מינית בתחומה ומידע בדבר מספר התלונות שהוגשו לנציב.ה באותה שנה ואופן הטיפול בהן, יוכנו על ידי הנציב.ה המרכז.ת אחת לשנה, לאחר איסוף וריכוז נתונים, והכל בהתאם לדין.

20.2 הדו״ח האמור יוגש על ידי הנציב.ה לרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה, לוועדה לקידום מעמד האישה ושוויון מגדרי בכנסת וכן למועצה להשכלה גבוהה, על פי הנדרש בדין. כמו כן הדו״ח יוגש לנשיא.ת האוניברסיטה, לרקטור.ית ולסגן.ית נשיא.ה ומנכ״ל האוניברסיטה ויפורסם באתר הנציבות.

20.3 חומר הבירור שבידי הנציב.ה, יישמר כפי שנשמרים פסקי דין של בתי הדין המשמעתיים.

21. <u>תמיכה בפעילות הנציבות</u>:

האוניברסיטה תעמיד לרשות הנציבות תקציב ייעודי, סיוע מחשובי, סיוע באמצעי הדרכה ופרסום, וסיוע אדמיניסטרטיבי.

22. <u>תוקף התקנון, אישורו ועדכונו</u>:

22.1 תחילתו של תקנון זה ביום אישורו על ידי הסנאט והוא מחליף כל נוהל או תקנון שקדמו לו ועניינם הטרדה מינית או התנכלות. בקשות לשינויים ו/או עדכונים לתקנון יובאו לדיון ולאישור הסנאט לפי בקשת הנשיא.ה או הנציב.ה לאחר שינוסחו על ידי ועדת החוקה של הסנאט.

22.2 במידה שקיימת סתירה בין הוראות תקנון זה לבין הוראות תקנונים אחרים באוניברסיטה, יגברו הוראות תקנון זה.

22.3 תקנון זה בא להוסיף על הוראות החוק והתקנות ולא לגרוע מהן.

22.4 כל הוראות תקנון זה יחולו בהתאמה, ולפי העניין, גם על מתנדב.ת וגם על גמלאי.ת.

22.5 הנציב.ה בראש אגף משאבי אנוש רשאים.ות להוציא, באישור סגן.ית נשיא.ה ומנכ״ל, נהלים לשם יישום הוראות תקנון זה, ולעדכנם מעת לעת, ובלבד שאין בהם סתירה לאמור בתקנון זה. עדכוני הנוהל ידווחו לסנאט אחת לשנתיים.

23. <u>אחריות</u>:

23.1 הגורם המוסמך – על פי המפורט בתקנון זה.

23.2 אגף משאבי אנוש – הוצאת כתב מינוי הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה, הוצאת כתבי מינוי לחברים.ות בבית הדין , ניהול תקציב, סיוע ועזרה לנציב.ה ולבית הדין.

23.3 דיקנט הסטודנטים – הדרכה והסברה לתלמידים.ות / סטודנטים.ות.

23.4 הנציב.ה וסגני.ות הנציב.ה – טיפול בתלונות, הדרכה והסברה לעובדים.ות.

24. <u>נספחים</u>:

24.1 נספח א׳ – דרכי התקשרות באתר הנציבות למניעת הטרדה מינית

24.2 נספח ב׳ – איסור קיום יחסים אינטימיים ביחסי מרות

<u>נספח ב'</u>: כללים בדבר איסור על קיום יחסים אינטימיים במקרים של יחסי מרות באוניברסיטת חיפה

1. יחסים אינטימיים בהסכמה בין בוגרים.ות הינם עניינם הפרטי של המעורבים.ות בדבר. עם זאת, חל איסור על קיום יחסים אינטימיים (ובכלל זה חיזור), לרבות בהסכמה, בין אם היחסים נמשכים ובין אם זמניים, בין מי שמתקיימים ביניהם.ן יחסי מרות וכפיפות אקדמיים-לימודיים ו/או מנהליים.
איסור זה מקורו בכך שקיום יחסים כאמור מהווה ניגוד עניינים המסכן את ההליך הלימודי והמחקרי, יוצר אווירת לימודים ו/או סביבת עבודה בלתי הולמים, ואף סביר להניח שמהווה ניצול לרעה של יחסי המרות תוך פגיעה בצד החלש. יתרה מכך, איסור כאמור נובע גם מתוך הכרה כי בהתקיים יחסי מרות ישנו חשש משמעותי לכך שהיחסים אינם מתקיימים בהסכמה אמיתית.
2. לפיכך, על בעל.ת המרות להימנע מכל יחסים אינטימיים עם הכפוף.ה לו.ה כל עוד מתקיימים ביניהם יחסי מרות. בהתאם, יהיה הצד בעל המרות אחראי לקיום יחסים אלו, לרבות בפן המשמעתי.
3. במקרה בו על אף האמור לעיל, נוצרו יחסים אינטימיים כאמור, על בעל.ת המרות לדווח באופן מידי לגורם האקדמי או המנהלי הממונה עליו.ה בדבר קיומם של היחסים האינטימיים, על מנת שהאחרון יפעל לניתוק יחסי המרות ביניהם, וזאת תוך הקפדה על מניעת פגיעה כלשהי בכפוף למרותו.ה.
4. לאחר שהובא הדבר לידיעת הגורם האקדמי/מנהלי (לפי הענין) הנ"ל, הוא ידווח על כך לאלתר לנציב.ה למניעת הטרדה מינית. כל הגורמים הנוגעים בענין ישתפו פעולה לשם ניתוק קשרי המרות, תוך התחשבות בצרכי הכפוף.ה ובתיאום עימו.ה.
5. למען הסר ספק יובהר כי על בעל.ת המרות, להימנע גם ממקרים בהם יתקיימו יחסי מרות בינו.ה לבין מי שהיו ביניהם יחסים אינטימיים בעבר, ועליו.ה לדווח באופן מידי לגורם האקדמי/מנהלי כאמור בסעיף 3 לנספח זה.
6. ראשי.ות יחידות אקדמיות ומנהליות, ועובדים.ות בתפקידי ניהול אשר נודע להם על הפרת ההוראות שלעיל, חייבים.ות בדיווח לנציב.ה למניעת הטרדה מינית. יובהר כי אין בסעיף זה כדי לפגוע בחובתם.ן לדיווח הקבועה בסעיף 8 לתקנון זה.
7. על מנת להבטיח סביבת עבודה ולימודים הולמת, האוניברסיטה קוראת לכל תלמיד.ה ועובד.ת לדווח על מידע בדבר קיום יחסים מסוג זה לנציב.ה למניעת הטרדה מינית.
8. הפרת ההנחיות בסעיפים 1,5,4,3,2ו-6 לנספח זה מהווה עבירת משמעת חמורה.
9. האמור בסעיף זה אינו חל על בני.ות זוג נשואים.ות או ידועים.ות בציבור המועסקים.ות שניהם.ן באוניברסיטה בהתאם לנוהל העסקת קרובי משפחה באוניברסיטה, כפי שיהיה בתוקף מעת לעת.