


מספר הנוהל: 10 - 01 בתוקף מתאריך: 14 לנובמבר 2016 מהדורה: 4 עמוד 1 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל	נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית	

1. מטרה

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. מעשי הטרדה מינית הם גם מעשים פליליים, עבירות משמעת ועילה לתביעת פיצוי כספי.

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי עבודה, מהוות עבירת משמעת לפי תקנון זה ולפי תקנוני המשמעת הנהוגים באוניברסיטה, ועומדות בניגוד למדיניות האוניברסיטה והאוניברסיטה לא תשלים עמן.

בהתאם, מטרת נהל זה להבטיח כי אוניברסיטת חיפה תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים מכבדים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

2. מסמכים ישימים

החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998:

http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/245_001.htm

התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998:

http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/245_002.htm

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988:

http://www.nevo.co.il/law_html/Law01/p214m1_001.htm

3. הגדרות:

"אוניברסיטה" אוניברסיטת חיפה.

"הדין" החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998, על תקנותיו וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח 1988.

"הטרדה מינית" כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כפי שיתעדכנו וישתנו מעת לעת, מצד עובד או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בהתאם להוראות הדין, הטרדה מינית היא אחת מצורות ההתנהגות הבאות

סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה: איום בפיטורין על רקע סירוב לקיים יחסי מין;

מעשה מגונה מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים. לדוגמה, נגיעה באדם לשם גירוי מיני ללא הסכמה;

ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני. אין צורך להראות אי הסכמה במקרים של ניצול יחסי מרות (לדוגמה, בין מרצה לתלמיד/ה, בין ממונה ישיר/ה עקיף/ה לבין כפיף/ה, בין יו"ר הוועדות השונות וחברי הוועדות הן בסגל האקדמי והן בסגל המינהלי.

הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליה מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן;

<p>מספר הנוהל: 10 - 01 בתוקף מתאריך: 14 לנובמבר 2016 מהדורה: 4 עמוד 2 מתוך 9</p>	<p>אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה</p>	
<p>מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל</p>	<p>נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית</p>	

התייחסות חוזרת למיניות האדם, על אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. לדוגמה, התייחסות לפן המיני במראה האדם למרות שההתייחסות מפריעה לו; התייחסות מבזה ומשפילה למינו או לנטייה המינית של אדם, בין אם ההתייחסות מפריעה לו ובין אם לאו. פרסום שלא בתום לב של תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות בהם הפרסום עלול להשפילו וכאשר לא ניתנה הסכמתו של אותו אדם לפרסום. **מעשים שלא יחשבו להטרדה מינית** - חיזורים הנעשים ברוח טובה מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי, כל עוד אלו לא נעשים תוך ניצול יחסי כפיפות או מרות.

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

"התנכלות"

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בהתאם להוראות הדין התנכלות אסורה הינה כל פגיעה בעובד/ת או במבקש/ת עבודה או בתלמיד/ה, על ידי מעסיק/ה או ממונה מטעמו, שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה על הטרדה כזו או בתלונה על התנכלות, או כל פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת האמורים בתלונה או תביעה על התנכלות או על הטרדה מינית.

על המתלונן/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכימ/ה להתנהגות המטריד/ה במילים או בהתנהגות וזאת אלא אם כן מתקיימים יחסי מרות בין הצדדים.

"אי הסכמה"

יחסי מרות כוללים יחסים בין מי שהנו בעל סמכות, שליטה או השפעה לבין אחר/ת הכפוף/ה לו. לעניין זה הסמכות/ שליטה/ השפעה יכול שתהיה ישירה או עקיפה ובכלל זה יחסי מרות אקדמיים הכוללים, אך אינם מתמצים בזה: הוראה ישירה (השתתפות בקורס המועבר על ידי המרצה בכיתת לימוד / תרגיל / מעבדה / הנחיה בקבוצות / הנחיה מעשית); הנחיית תלמידי מחקר; הענקת מלגות, מענקי מחקר, פרסים אקדמיים או הטבות נוספות; חברות בוועדות של היחידה, הפקולטה או האוניברסיטה בהן נידונים עניני התלמיד/ה ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהי לגבי התלמיד/ה;

"יחסי מרות"

האוניברסיטה ו/או כל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האוניברסיטה וכן על ידי ו/או עבור מקום האוניברסיטה ו/או מי מטעמה תוך כדי עבודה ו/או לימודים.

"מסגרת העבודה או הלימודים"

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

"קורבן"

מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הנו עובד/ת או תלמיד/ת והוגשה נגדו/ה תלונה בגין

"נילון"

הטרדה מינית ו/או התנכלות כמשמעותן בדין.

<p>מספר הנוהל: 10 - 01 בתוקף מתאריך: 14 לנובמבר 2016 מהדורה: 4 עמוד 3 מתוך 9</p>	<p>אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה</p>	
<p>מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל</p>	<p>נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית</p>	

"נציב/ה" נציב/ת התלונות לענייני הטרדה מינית.

"סגני/ות הנציב/ה" מי שמונו על ידי הרשויות המוסמכות, בהיוועצות עם הנציב/ה, כאמור בסעיף 4 להלן.

"עובד/ת" מי שביום האירוע התקיימו בינו/ה לבין האוניברסיטה יחסי עובד ומעסיק, לרבות חבר/ת סגל אקדמי בכיר, חבר/ת סגל אקדמי זוטור, חבר/ת סגל מינהלי, 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 מהמערכת הפנימית הרגילה ולרבות נותן/ת שירות לאוניברסיטה או עובד/ת של נותן/ת שירות לאוניברסיטה.

"תלמיד/ה" מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה:
- נרשם/ה ללימודים באוניברסיטה ונתקבל/ה על ידה כתלמיד/ה, לרבות בחטיבה לתוכניות מיוחדות מעת הרשמתו/ה וכל עוד הוא/ היא 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.

"תקנון המשמעת" תקנון המשמעת החל על החשוד/ה בהטרדה מינית או התנכלות לפי השתייכותו/ה, דהיינו:
- תקנון חובותיו של העובד האקדמי – לגבי נילון שהינו חבר/ת סגל.
- תקנון המשמעת החל על העובדים המינהליים – לגבי נילון שהינו עובד/ת.
- תקנון המשמעת החל על התלמידים – לגבי נילון שהינו תלמיד/ה.

"רשויות כפי שהן מוגדרות בכל אחד מתקנוני המשמעת"

מקבל ההחלטה מקבל ההחלטה בענין הנילון בהטרדה מינית או התנכלות לפי השתייכותו/ה, דהיינו:
- רקטור נילון שהינו חבר/ת סגל אקדמי בכיר או זוטור.
- סגן נשיא ומנכ"ל או מי שהוסמך לכך על ידו בכתב נילון שהינו עובד/ת, למעט חברי סגל אקדמי בכיר או זוטור.
- דיקן הסטודנטים נילון שהינו תלמיד/ה.

4. הטרדה מינית והתנכלות הינן התנהגויות אסורות ומהוות הפרת משמעת

4.1 הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בדין ו/או כמשמען בנוהל זה הן התנהגויות אסורות ופסולות.


התנהגויות אלו מהוות עבירת משמעת.

4.2 יחסים אינטימיים ביחסי מרות

4.2.1 קיומם של יחסים אינטימיים בהסכמה בין בוגרים הינם ענינם הפרטי של המעורבים בדבר, וזאת כל עוד אין ביניהם יחסי מרות, לרבות יחסי מרות אקדמיים.

4.2.2 בהתאם לכל חבלת סגל אקדמי, בכיר/ה או זוטור/ה, חלרחובה להימנע מיחסי מרות אקדמיים עמבן או בתזוג שעמיה הוא/היא מקיים/ת יחסים אינטימיים.

4.2.3 על כל חבר/ת סגל מינהלי, חלה חובה להימנע מיחסי מרות עם בן או בתזוג שעמיה הוא/היא מקיים/ת יחסים אינטימיים.

<p>מספר הנוהל: 10 - 01 בתוקף מתאריך: 14 לנובמבר 2016 מהדורה: 4 עמוד 4 מתוך 9</p>	<p>אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה</p>	
<p>מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל</p>	<p>נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית</p>	


- 4.2.4 הצדבעלהמרותהינו האחראלמניעתקיום יחסים אינטימיים אלו. בהתאם יהיה הצדבעלהמרותאחראילקיום יחסים אלו, לרבותבפן המשמעתייהיה כפוףלהליכי בירור ו/או דין משמעתי
- 4.2.5 התפתקשר אינטימי כאמור, על חבלת הסגל האקדמי או המנהלי, הכיר/ה או הוטר/ה, לנתקלאלתוכל יחסי מרות עם הנתון למרותו ו/או לדווח באופן מידי לגורם האקדמאו המינהלי הממונהעליו, על מנתשהאחרוןפעל לניתוק יחסי המרות ביניהם, וזאת תוך הקפדתעל מניעת פגיעה כלשהיבתלמיזה או בעובד/ת (לפי הענין).
- 4.2.6 למעןהסר ספק יובהר כי על חברהסגלהאקדמיהבכיתה או הוטר/ה או חבר הסגל המינהלי, להימנע גם ממקרים בהם יתקיימו יחסי מרות בינו/בינה לבין מי שהיו ביניהם יחסים אינטימיים בעבר.
- 4.2.7 הפרתעיקף 4.2 זה מהווה הפרת משמעת.

5. מינוי הנציב/ה :

- 5.1 נשיא האוניברסיטה והרקטור ימנו נציב/ה וסגני נציב/ה מקרבהסגלהאקדמי נשיא האוניברסיטה וסגן הנשיא והמנכ"ל ימנו נציב/ה וסגני נציב/ה מקרב הסגל המינהלי לתקופה שתקבע על ידם.
- 5.2 הנציב/ה מקרבהסגל האקדמי יהיה/תהיהפרופסור במשרה מלאה באוניברסיטה או פרופסור אמריטוס אשודון / תדון בתלונות נגד חברי הסגל האקדמי והתלמידים, למעטמקריםחריגים. עדיפות תינתן לחברתסגל אקדמיבכיר, במעמד פרופסור מן המניין.
- 5.3 הנציב/ה מקרבהסגלהמנהלי יהיה/תהיהחבר/ת סגל מינהלי בתפקיד בכיר אשר ידון/תדון בתלונות נגד עובדי הסגלהמנהלי, למעטמקריםחריגים.
- 5.4 עדיפות תינתן לאדם בעל הכישורים, הניסיון והמעמד המקצועיים המתאימים למילוי תפקידיו של נציב/ה וסגן/ סגנית נציב/ה.
- 5.5 הנציב/ה יהיה/תהיה עצמאי/ת בפעולותיו/ה.
- 5.6 הנשיא והרקטור, בהיוועצות עם הנציב/ה ימנו סגנים לנציב/ה מקרב הסגל האקדמי, לתקופת מינוי חופפת לזו של הנציב/ה.
- 5.7 נשיא האוניברסיטה וסגן הנשיא והמנכ"ל ימנו סגנים לנציב/ה מקרב הסגל המינהלי, לתקופת מינוי חופפת לזו של הנציב/ה
- 5.8 הנציב/ה וסגני הנציב/ה יעברו בסמוך למינוים/ן השתלמות בהיקף שלא יפחת מ- 18 שעות, שתעסוק, בין היתר, במהות התפקיד, הכרת הדין, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.

6. תפקידי הנציב/ה :

- 6.1 מתן ייעוץ, מידע והדרכה בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה והטיפול בהם.
- 6.2 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.
- 6.3 לקיים בירור במקרים של הטרדה מינית או התנכלות בהתאם להוראותיו של נוהל זה.
- 6.4 להעביר את סיכום הבירור בליווי המלצותיו/ה המנומקות לגבי המשך טיפול למקבל ההחלטה.
- 6.5 להפנות את המתלונן/ת, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר.
- 6.6 להשתתף באופן תדיר ורציף בהשתלמויות והדרכות הנוגעות לתחום פעילות הנציב/ה.
- 6.7 להגיש דו"חות על פעילות הנציב/ה ופעילות סגניו/ה בקשר עם הנושאים המצויים בתחום טיפולו/ה.
- 6.8 לנקוט כל פעולה נוספת בהתאם לשיקול דעתו/ה לצורך מילוי תפקידו/ה בהתאם לדין.

מספר הנוהל: 10 - 01 בתוקף מתאריך: 14 לנובמבר 2016 מהדורה: 4 עמוד 5 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל	נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית	

7. עיתוי הגשת התלונה

רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן להגיש תלונה בתוך שבע שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (דהיינו לספר לחבר/ה או בן משפחה).

8. פעולות נדרשות במקרה של הטרדה


8.3 החוק מציע מספר אפשרויות, ניתן לנקוט בכולן או בחלקן, במקביל או בזה אחר זה:

- 8.3.1 ניתן להתלונן על ההטרדה אצל נציב/ה למניעת הטרדה מינית באוניברסיטה או אצל המעסיק/ה באוניברסיטה. בדרך זו ניתן גם להביא לפתיחת הליכי משמעת פנימיים.
- 8.3.2 בבית הדין לעבודה ניתן לתבוע מטרידה, מתנכלות ומעסיק/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
- 8.3.3 בבית משפט אזרחי ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד/ה.
- 8.3.4 תלונה במשטרה ניתן להגיש תלונה במשטרה במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

9. הטיפול בתלונה במסגרת האוניברסיטה:

9.1 הברור:

- 9.1.1 תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות באוניברסיטה יש להפנות לנציב/ה. תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לנציב/ה בתוך 7 שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.
- 9.1.2 התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל פה. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי הנציב/ה, והמתלונן ו/או מי שהגיש את התלונה מטעם המתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו, והנציב/ה יתמסור לו העתק מהרישום החתום. **רישומי הנציב/ה הנם סודיים ופנימיים ולא יועברו לאחרים, מלבד למקבל ההחלטה כחלק מהליך הטיפול בפניה.**
- 9.1.3 נציב/ה אשר דווח לו/ה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו/ה תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח/ תפתח בהליכי ברור התלונה, ויבהיר/ תבהיר למתלונן/ת את דרכי הברור, את זכויותיו/ה ואת דרכי הפעולה האפשריות העומדות בפניו/ה לפי הדין.
- 9.1.4 במהלך ברור התלונה יזמן/ תזמן הנציב/ה את הנילון, יביא/ תביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש/ תבקש את תגובתו/ה. הוגשה התלונה על ידי מתלונן/ת שאינו/ה הנפגע/ת, תידרש הסכמת הנפגע/ת בטרם יפנה/ תפנה הנציב/ה לנילון, וזאת למעט בנסיבות חריגות, על פי שיקול דעת הנציב/ה.
- 9.1.5 לצורך ברור התלונה יזמן/ תזמן הנציב/ה כל עובד/ת או תלמיד/ה למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי מתן סיוע לנציב/ה יחשב לעבירת משמעת, אלא אם הדבר נעשה בהתאם לדין.
- 9.1.6 הנציב/ה יקיים/ תקיים את הברור עד השלמתו באופן יעיל ורציף וללא דיחוי.
- 9.1.7 סבר/ה הנציב/ה כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, יהיה/ תהיה רשאי/ת להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב, על-מנת שיברר את המקרה נשוא התלונה ויגיש ממצאיו לנציב.

<p>מספר הנוהל: 01 - 10 בתוקף מתאריך: 14 לנובמבר 2016 מהדורה: 4 עמוד 6 מתוך 9</p>	<p>אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה</p>	
<p>מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל</p>	<p>נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית</p>	

- 9.1.8 בירור התלונה יעשה תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים ובין היתר לא יגלה/ תגלה הנציב/ה מידע שהגיע אליו/ה במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא/ היא חייב/ת לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין.
- 9.1.9 הנציב/ה יפעל/ תפעל באופן ניטרלי וללא כל זיהוי עם איזה מהצדדים הנוגעים לתלונה.
- 9.1.10 הנציב/ה לא יטפל/ תטפל בפניה/ תלונה אם הוא/היא הנילון או אם הוא/היא בעל/ת נגיעה אישית לתלונה או למעורבים בה. במקרה כאמור ידווח/ תדווח הנציב/ה למקבלה/החלטת בהתאמה והתלונה תטופל על ידי ממלא/ת מקום שימונה/ תמונה לצורך כך על ידיהם. במקרה זה תטופל התלונה בהתאם לכללים המנויים בתקנון זה, בשינויים המחוייבים.
- 9.1.11 יובהר כי תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בנוגע לתלונת סרק או כל סיוע אחר לתלונת סרק מהווים עבירת משמעת. לצדדים קיימת הזכות לעיון בחומרים הראייתיים שנאספו בענינם, אלא אם סבר/ה הנציב/ה כי עיון כאמור עלול לפגוע בחקירה. בכל מקרה בו לא יועבר לעיונו של צד חומר החקירה, יצוין הדבר בדו"ח הנציב/ה.
- 9.1.12 נודע לאוניברסיטה ו/או לנציב/ה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן/ת חזר/ה בו/ה מתלונתו/ה יועבר המקרה לבירור של הנציב/ה. הנציב/ה יקיים/ תקיים, במידת האפשר, בירור אודות המקרה, לפי הכללים המנויים לעיל, ואם המתלונן/ת חזר/ה בו/ה מתלונתו/ה יברר/תברר הנציב/ה את סיבת החזרה מהתלונה.

9.2

- 9.2.1 בתום הבירור יעביר/ תעביר הנציב/ה למקבל ההחלטה סיכום של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול.
- 9.2.2 אם הנילון הינו עובד/ת של קבלן כח אדם המוצב למתן שירותים בפועל אצל האוניברסיטה, יעביר/ תעביר נציג/ת הקבילות את הסיכום והמלצותיו/ה גם לקבלן כח האדם.
- 9.2.3 מבלי לגרוע מן האמור לעיל, במקרים בהם סבר/ה הנציב/ה נעדר/ת סמכות לברר את התלונה בהתאם לדין והוראות נהל זה, יהיה/ תהיה הנציב/ה רשאי/ת לחדול מבירור התלונה לאלתר מבלי להשלימו מפתא חוסר סמכות. במקרים כגון דא יודיע/ תודיע הנציב/ה למתלונן/ת על הפסקת טיפול בתלונה ובמקביל ידווח / תדווח על כך למקבל ההחלטה בעילום שמות הגורמים המעורבים ו/או כל פרט אחר אשר עשוי לחשוף את זהותם.

9.3 אמצעי ביניים

- 9.3.1 מעסיק/ה יגן/ תגן על המתלונן/ת, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה כתוצאה מהגשת תלונה ו/או מפני פגיעה אחרת במסגרת מקום העבודה או הלימודים שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה.
- 9.3.2 בהתאם, במידת הצורך, יהיה/ תהיה הנציב/ה מוסמך/ת להמליץ למקבל ההחלטה על נקיטת אמצעי ביניים כגון הפרדה בין הנילון לקורבן, העברה זמנית מתפקיד ו/או ליחידה אחרת וכו'.
- 9.3.3 מקרים חריגים כאמור הינם מקרים בהם אי נקיטת אמצעי הביניים עלולה לפגוע באחד הצדדים ו/או לגרום לכך שההטרדה או ההתנכלות מצד הנילון ימשכו.
- 9.3.4 החלטה סופית לענין אמצעי ביניים תתקבל על ידי מקבל ההחלטה.
- 9.3.5 סמכות זו של הנציב/ה ניתנת לתקופה בה מבוררת התלונה ועד להחלטת מקבל ההחלטה בקשר אליה.

מספר הנוהל: 01 - 10 בתוקף מתאריך: 14 לנובמבר 2016 מהדורה: 4 עמוד 7 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל	נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית	

9.4 מקבל ההחלטה, לאחר שקיבל את סיכומיו/ה והמלצותיו/ה של הנציב/ה, יחליט תוך תקופה של 7 ימי עבודה לנהוג באחת או יותר מהדרכים הבאות:

- 9.4.1 מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה לרבות בענין כללי התנהגות ראויים.
- 9.4.2 הרחקת ה"מטריד/ה לכאורה" מהמתלונן/ת, במידה שלא תפגע באיזה מתנאי העבודה ו/או הלימודים.
- 9.4.3 נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
- 9.4.4 הגשת תלונה לרשויות המשמעת (לפי הענין) לצורך קיום הליך משמעת.

9.5 החלטת מקבל ההחלטה

ההחלטה תכלול התייחסות לנתונים הבאים:


- 9.5.1 מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה. לרבות בענין כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ו/או לימודים והרחקת הנילון מהמתלונן/ת, נקיטת צעדים בענייני עבודה ו/או לימודים והכל כדי למנוע את הישנות המקרה או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה.
- 9.5.2 פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות המשמעת החלות בתקנון המשמעת הרלבנטי באוניברסיטה לענין הטרדה, כמפורט להלן.
- 9.5.3 אי נקיטת צעד כלשהו.
- 9.6 ההחלטה תהיה מנומקת.
- 9.7 ההחלטה תימסר כהודעה מנומקת בכתב למתלונן/ת, לנילון ולנציב/ה. ככל שיבקש/ת תבקש המתלונן/ת ו/או הנילון לעיין בסיכום הנציב/ה והמלצותיו/ה, תינתן לו/ה האפשרות לעיין במסמכים אלו.
- 9.8 אם הנילון הינו עובד/ת של חברת כח אדם המועסקת/ת בפועל אצל המעסיק, אזי מקבל ההחלטה רשאי ביחד עם חברת כח האדם להסכים ביניהם מי יבצע את החלטת האוניברסיטה.
- 9.9 מקבל ההחלטה רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן/ת, לנילון ולנציב/ה.
- 9.10 **חריג:** ניתן לדחות את ההחלטה, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים משפטיים או משמעתיים הנוגעים למקרה. במקרה כאמור, תימסר הודעה מנומקת בכתב על כך לנילון, למתלונן/ת ולנציב/ה. כמו כן, כל עוד לא הסתיימו ההליכים האמורים, תדאג האוניברסיטה להגן על המתלונן במהלך קיומם של ההליכים כאמור, ובתום ההליכים ימסור מקבל ההחלטה את החלטתו בהתאם לכללים המנויים לעיל.

10. ההליך המשמעתי:

- 10.1 עם פתיחת ההליך המשמעתי כנגד הנאשם/ת, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון הרלבנטי החל על הנאשם/ת.
 - 10.2 המותב הדן בהליך של הטרדה מינית או התנכלות יורכב באופן שיינתן ייצוג למינם של הנאשם/ת ושל הקורבן.
 - 10.3 הדיון בהליך המשמעתי ייערך בדלתיים סגורות.
- לא יפורסם כל פרט מזהה אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעתי, לרבות פסק הדין, אלא אם כן יורה בית הדין אחרת.

11. פעולות הסברה, חינוך ודיווח לרשויות:

- 11.1 אחת לשנה לפחות, האוניברסיטה תקיים פעילות הסברה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת הטרדה המינית והדרכים למניעתה.
- 11.2 האוניברסיטה תביא לידיעת כל תלמיד/ה ועובד/ת חדשים את הוראות החוק, התקנות ותקנון זה.

מספר הנוהל: 01 - 10 בתוקף מתאריך: 14 לנובמבר 2016 מהדורה: 4 עמוד 8 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל	נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית	

11.3 אחת לשנה יוגש מטעם האוניברסיטה לגורמים המנויים בדין, דין וחשבון ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקטה האוניברסיטה למניעת הטרדה מינית בתחומה וכן מידע בדבר מספר התלונות שהוגשו לנציב/ה באותה שנה ואופן הטיפול בהם.

12. שמירה על סודיות:

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

13. שמירת חומר ארכיוני:

חומר החקירה שבידי הנציב/ה, יישמר כפי שנשמרים פסקי דין של בתי הדין המשמעתיים.

14. הנציבה הממונה:

בהתאם לאמור בנוהל זה, האוניברסיטה מינתה את פרופ' רחל לב כנציבת תלונות למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.

דרכי יצירת הקשר עם פרופ' לב הינם:

טלפון עבודה: 04-2822045

טלפון נייד: 0528795849

דוא"ל: RLEV@UNIV.HAIFA.AC.IL

בהתאם לאמור בנוהל זה, האוניברסיטה מינתה את עו"ס איריס פסלר כנציבת תלונות למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.

דרכי יצירת הקשר עם עו"ס פסלר הינם:

טלפון עבודה: 04-8240608

טלפון נייד: 054-3213932

דוא"ל: ifessler@univ.haifa.ac.il

בהתאם לאמור בנוהל זה, האוניברסיטה מינתה את ד"ר נירה פנסר, כסגנית נציבת תלונות למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.

דרכי יצירת קשר עם ד"ר נירה פנסר הינם:

טלפון עבודה: 04-8240914

טלפון נייד : 0548100258

דוא"ל: pancernira@gmail.com

בהתאם לאמור בנוהל זה, האוניברסיטה מינתה את גב' שרון ליפר כסגנית נציבת תלונות למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.

דרכי יצירת קשר עם גב' שרון ליפר הינם:

טלפון עבודה: 04-8288791

טלפון נייד: 052-8510040

מספר הנוהל: 10 - 01 בתוקף מתאריך: 14 לנובמבר 2016 מהדורה: 4 עמוד 9 מתוך 9	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל	נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית	

דוא"ל: sliper@univ.haifa.ac.il

גב' שרון סיני, מרכזת רווחה ופניות סטודנטים-דיקנאט הסטודנטים
טלפון עבודה: 04-8240629
דוא"ל: ssinai@univ.haifa.ac.il

גב' אהובה חייט - מרכזת אגודת הסטודנטים
טלפון עבודה: 054-2425233
דוא"ל: ahiat@univ.haifa.ac.il

15. תחילתו של נוהל זה ביום אישורו והוא מחליף כל נוהל או תקנון שקדמו לו ועניינם הטרדה מינית.
16. במידה וקיימת סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות איזה מתקנוני המשמעת או התקנונים הרלבנטיים האחרים, יגברו הוראות נוהל זה.
17. נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק והתקנות ולא לגרוע מהן.
18. **אחריות:**
 - 18.1 אגף משאבי אנוש- מינוי הנציבות, הדרכה והסברה לעובדים.
 - 18.2 דיקנאט הסטודנטים- הדרכה והסברה לסטודנטים.
 - 18.3 הנציבות- טיפול בתלונות.