

מספר התקנון: 10 - 01 בתוקף מתאריך: דצמבר 2021 מהדורה: 8 עמוד 1 מתוך 16	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות		

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 תשמם מקום עבודה וסביבת לימודים בטוחים ומכבדים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות על רקע מיני. 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 בקטיף/ה או בחסר/ת ישע.
 - ג. ניצול תלות של מטופל/ת במטפלת.
- (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 אישה/ה בין אם הראה/תה שהדבר מפריע לו/ה ובין אם לאו.



(6) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אישה, המתמקד במיניות/ה, בנסיבות בהם הפרסום עלול להשפיל או לבזות את האישה, ולא ניתנה הסכמת/ה לפרסום.

לענין 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.

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.

"התנכלות"

"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.

לרבות יחסים בין בעל/ת סמכות, שליטה או השפעה לבין אחר/ת הכפוף/ה לו/ה. לענין זה סמכות, שליטה או השפעה – בין במישרין ובין בעקיפין, ובכלל זה יחסי מרות מנהליים או אקדמיים.

"יחסי מרות"

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

"נפגע/ת"

נפגע/ת ו/או אחר/ת המגישה תלונה על הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת מקום העבודה ו/או הלימודים.

"מתלונן/ת"

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.

"נילון/ה"

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

"נציב/ה"

"סגני/ות

הנציב/ה"

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

מי שביום האירוע התקיימו בינו/ה לבין האוניברסיטה יחסי עובד/ת ומעסיקה, לרבות חבר/ת סגל אקדמי בכיר, חבר/ת סגל אקדמי זוט, חבר/ת סגל מנהלי, עובד/ת זמנית, עובד/ת ארעית, עובד/ת קבוע/ה, עובד/ת בחוזה אישי, וכן כל מי שפועל/ת מטעם האוניברסיטה ובשמה

"עובד/ת"

מספר התקנון: 10 - 01 בתוקף מתאריך: דצמבר 2021 מהדורה: 8 עמוד 3 מתוך 16	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות מאשר.ת התקנון: סגן נשיא ומנכ"ל		

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.
- הגישה 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 לקבלת ההחלטה בענין הנילוך/ה בהטרדה מינית או התנכלות לפי השתייכותו/ה, דהיינו:

- רקטור/ית – לגבי נילוך/ה שהינו/ה חבר/ת סגל אקדמי בכיר או זוטר.
- סגן/ית נשיא ומנכ"ל או מי שהוסמך/ה לכך על ידו/ה בכתב – לגבי נילוך/ה שהינו/ה עובד/ת, למעט חברי/ות סגל אקדמי בכיר או זוטר.
- דיקן/ית הסטודנטים/ות – לגבי נילוך/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. עבירות משמעת:

הטרדה מינית ו/או התנכלות הן עבירות משמעת חמורות.

4. עונשים:

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 התראה בכתב.

4.1.2 נזיפה בכתב.

4.1.3 הרחקה מהנפגעת/ת לרבות באמצעות העברת תפקיד ו/או סיום הלימודים.

4.1.4 פסילה מלמלא תפקידים אקדמיים או מנהליים.

מספר התקנון: 10 - 01 בתוקף מתאריך: דצמבר 2021 מהדורה: 8 עמוד 4 מתוך 16	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות מאשר. ת. התקנון: סגן נשיא ומנכ"ל		

- 4.1.5 הורדה בדרגה.
- 4.1.6 הקפאת קידום.
- 4.1.7 ביטול זכויות או הטבות.
- 4.1.8 השעיה עם או ללא תשלום שכר וזכויות והטבות נלוות או חלק מהן.
- 4.1.9 פיטורים עם או ללא תשלום פיצויי פיטורים או חלק מהם.
- 4.1.10 הרחקה מהלימודים באוניברסיטה.
- 4.1.11 חיוב הנילוך/ה לעבור הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית, לרבות על חשבונה/ה.
- 4.1.12 חיוב הנילוך/ה בהתנצלות בפני הנפגע/ת או בפני כל גורם אחר שייקבע.
- 4.1.13 מתן כל סעד אחר שיהיה נכון וצודק בנסיבות הענין.
- 4.2 בסמכות הגורם המוסמך להטיל עונש של התראה בכתב ו/או נזיפה ו/או הרחקת הנילוך/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. מינוי הנציב/ה:

- 5.1 נשיא/ת האוניברסיטה וסגן/ית הנשיא והמנכ"ל ימנו נציב/ה מקרב הסגל האקדמי, וסגני/ות נציב/ה מקרב הסגל המנהלי והאקדמי לתקופה שתקבע על ידם/ן ובהתאם לחוק.
- 5.2 הנציב/ה י/תהיה פרופסור במשרה מלאה באוניברסיטת חיפה או פרופסור אמריטוס מאוניברסיטת חיפה אשר י/תדון בתלונות נגד חברי/ות סגל אקדמי, סגל מינהלי והתלמידים/ות, למעט מקרים חריגים. בבחירת הנציב/ה תינתן עדיפות לחברי/ות סגל בדרגת 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 הבקאות בחוק ובהוראות התקנון וסדרי המשמעת החלים באוניברסיטה.
- 5.6 הנציב/ה וסגני/ות הנציב/ה יעברו בסמוך למינוים/ן השתלמות בהיקף שלא יפחת מההיקף המנוי בדין, כפי שיתעדכן מעת לעת, שתעסוק, בין היתר, במהות התפקיד, הכרת הדין, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.

6. תפקידי הנציב/ה וסגני/ות הנציב/ה:

- 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 ולנזקהן.
- 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 המלצות/יה המנומקות לגבי המשך טיפול.
- 6.7 להפנות את הנפגעת, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר או להמליץ ל/יה על כך, הכל לפי הענין.
- 6.8 ללוות את הנפגעת/ת במהלך בירור התלונה, ובמידת הצורך לאחר יישום החלטת מקבלי/ות ההחלטות ו/או בית הדין המיוחד ובקשר לכך.
- 6.9 למנות, על פי שיקול דעת/ה, "מלווה" מטעם האוניברסיטה לסטודנט/ית שהגישה תלונה על הטרדה מינית לצורך ליווי הנפגעת/ת במקרים המתאימים. ה"מלווה" /תפעל בתאום עם הנציב/ה ו/או סגני/ות הנציב/ה למתן ליווי אקדמי ומנהלי לנפגעת/ת אל מול הגורמים הרלוונטיים. "המלווה" /תעבור הכשרה מתאימה ויחולו עליו/ה כל הוראות סעיף 19 באשר לסודיות.
- 6.10 לסייע לתובעת/ת בהליך המשמעותי, במידת הצורך, לרבות בהכנת התיק כולל העברת התלונה ונספחיה, תגובת הנילוו/ה, תרשומות שנערכו על ידי הנציב/ה ו/או סגני/ות הנציב/ה במהלך הבירור, ופירוט סעדי הביניים ככל שננקטו, הכל לפי הנחיות התובעת/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 טיפול/ה כמפורט בסעיף 20.
- 6.13 לנקוט כל פעולה נוספת בהתאם לשיקול דעת/ה ובהתחשב בבקשת מקבלי/ות ההחלטות, לצורך מילוי תפקיד/ה בהתאם לדין.

7. דרכי פעולה אפשריות לנפגעת/ת:

- במקרה של הטרדה מינית או התנכלות על רקע של הטרדה מינית ישנן מספר אפשרויות בהן יכולה לבחור הנפגעת/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, מתנכלת/ת ומעסיק/ה.
- 7.3 להגיש תלונה במשטרה במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

8. חובת דיווח:

- 8.1 ראשי/ות יחידות אקדמיות ומנהליות, ועובדי/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 לסגני/ה כל סיוע שיידרש לטיפול במידע. במקרה שהנפגעת/ת ביקשה/ה שלא יימסר דיווח כאמור, יימסר דיווח מבלי לחשוף את זהות הנפגעת/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 שהנפגעת/ת ביקשה/ה שלא יימסר דיווח כאמור, יימסר דיווח מבלי לחשוף את זהות הנפגעת/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.

מספר התקנון: 10 - 01 בתוקף מתאריך: דצמבר 2021 מהדורה: 8 עמוד 6 מתוך 16	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות מאשר.ת התקנון: סגן נשיא ומנכ"ל		

9. הליך בירור התלונה באוניברסיטה:

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 יוכל שתוגש בכתב או בעל פה. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי הנציב/ה או סגני/ות הנציב/ה. המתלונן/ת י/תבקש 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 חזרה/ה בזה/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 חזרה/ה בזה/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 סגני/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/תזומן 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/ת אגף משאבי אנוש ו/או המזכיר/ה האקדמי/ת 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 פסיכולוגית, עובד/ת סוציאלית, 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 ופרטיותם של הנפגעת, המתלונן/ת, הנילו/ה ועדים/ות אחרים, ובין היתר לא יתגלה 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 לנילו/ה ולנפגעת, 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 לנפגעת 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 הנפגעת להגיש תלונה.

9.2.12 הנציב/ה וסגני/ות הנציב/ה יפעלו באופן ניטרלי נטול פניות.

9.2.13 הנציב/ה וסגני/ות הנציב/ה לא יטפלו בפניה/תלונה אם הם/ן הנילו/ה או אם הם/ן בעלת 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 ש/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 הנציב/ה

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 הנילו/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 לנפגעת 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 הנילו/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, יהיו רשאים/יות להמליץ על העמדה לדין משמעת 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. החלטת הגורם המוסמך:

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 משמעותי בשל חומרת ההתנהגות, בסמכות הגורם המוסמך להעביר את הטיפול בתלונה לתובע, לצורך פתיחה בהליך משמעותי בבית הדין המיוחד למשמעת בענייני הטרדה מינית והתנכלות.
- 10.2.2 במקרה שאינו כאמור בסעיף 10.2.1, בסמכות הגורם המוסמך לנקוט בצעדים משמעותיים כנגד הנילו/ה (כולם או חלקם) בהתאם לנסיבות ביצוע העבירה ומהותה, וזאת לאחר שניתנה לנילו/ה הזדמנות להשמיע טענותיו/ה כנגד כוונה זו, כדלקמן:
- 10.2.2.1 נזיפה בכתב שתירשם בתיק האישי של הנילו/ה, והעתק ממנה ישלח לארגון העובדים הרלוונטי.
- 10.2.2.2 התראה בכתב שתירשם בתיק האישי של הנילו/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 הנילו/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 הנילו/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 הנילו/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 הנילו/ה.
- 10.4 הגורם המוסמך יעדכן את הנפגע/ת, המתלונן/ת, הנילו/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 שיתבקש הנפגע/ת, המתלונן/ת ו/או הנילו/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 הסטודנט/ית (לפי הענין).
- 10.6 על החלטת הגורם המוסמך לדחות את המלצה של הנציב/ה או סגני/ות הנציב/ה על פתיחה בהליך משמעותי, 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 ו/או מי שהוסמך/ה מטעמו, יהיו אחראים על ביצוע ההחלטה ו/או החלטת הביניים לרבות מתן הוראות לעובדים/ות למנהלים/ות ולנציב/ה או סגני/ות הנציב/ה לצורך מימושו. יובהר כי החלטות אלה הן מחייבות ואי מימוש הוראות הגורם המוסמך ו/או מי שהוסמך מטעמו, עולה עד כדי עבירת משמעת, אלא אם כן הדבר נעשה בהתאם לדין.

11. סעדי ביניים:

מספר התקנון: 10 - 01 בתוקף מתאריך: דצמבר 2021 מהדורה: 8 עמוד 9 מתוך 16	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות		

- 11.1 הגורם המוסמך יגן על הנפגעת, 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 בנפגעת/ת עקב ביצוע סעדי הביניים.
- 11.4 ככל שיפתח הליך משמעותי, אזי תוענק הסמכות להורות על נקיטת סעדי ביניים לבית הדין. כל החלטה שתתקבל על ידי גורם המוסמך בענין סעדי ביניים לפני פתיחת ההליך המשמעותי, תמשיך להיות בתוקף עד אשר יוחלט אחרת על ידי בית הדין.

12. זכויות הנפגעת ומעמדו בהליך:

- 12.1 הנפגעת/ת זכאית לקבל מידע על זכויותיו במסגרת הבירור וההליך המשמעותי וכן על השלבים הצפויים בהליך המשמעותי או כל הליך אחר הקשור לתלונה.
- 12.2 הנפגעת/ת זכאית לקבל מידע בנוגע לבירור התלונה וההליך המשמעותי.
- 12.3 הנפגעת/ת זכאית לשמירה על כבוד/ה ופרטיות/ה במסגרת בירור התלונה וההליך המשמעותי.
- 12.4 הנפגעת/ת זכאית לליווי מטעמה/ו בעת הבירור מול הנציב/ה או סגני/ות הנציב/ה ובמהלך ההליך המשמעותי.
- 12.5 הנפגעת/ת זכאית להגנה מפני הנילון/ה או מי מטעמה/ה, ככל שניתן ועל פי הצורך.
- 12.6 הנפגעת/ת רשאית להגיש בקשה לנציב/ה או לסגן/ית הנציב/ה לסעדי ביניים, לרבות הרחקת/ה מהנילון/ה. ההחלטה נתונה לגורם המוסמך.
- 12.7 הנפגעת/ת רשאית לעיין בתלונה המשמעותית ככל שתוגש, ולהיות נוכח/ת בדיונים המשמעותיים הנוגעים בעניינה/ה בפני בית-הדין המיוחד.
- 12.8 הנפגעת/ת רשאי להביע עמדתו במידה וישקלו ביטול ההליך, פשרה עם הנילון/ה, הסדר טיעון, וכיו"ב, בטרם ינקטו.
- 12.9 במידת הצורך, ולפי הענין, זכאית הנפגעת/ת להשתתפות במימון יעוץ משפטי וזאת במקרה שי/תדרש להעיד בפני בית הדין המשמעותי ו/או במקרה שתבקש התייחסות/ה להסדר טיעון עם הנילון/ה, פשרה וכיו"ב.
- 12.10 במידת הצורך, ולפי הענין, זכאית הנפגעת/ת לקבל תמיכה ויעוץ פסיכולוגיים, רגשיים או רפואיים, בתוך האוניברסיטה או מחוצה לה במימון האוניברסיטה.

13. מינוי התובעת:

התובעת/ת י/תהיה עו"ד מקצועית/ת חיצונית/ת שאיננה מקהילת האוניברסיטה, וי/תמונה אחת לשנתיים על ידי נשיא/ת האוניברסיטה וסגן/ית נשיא/ה ומנכ"ל.

14. תפקיד התובעת וסמכויותיה:

- 14.1 התובעת/ת בהליך המשמעותי ת/יעדכן את הנפגעת/ת בדבר האישומים הנכללים בכתב התביעה המשמעותי, טרם הגשתה על ידי התובעת/ת מטעם האוניברסיטה לבית הדין.



- 14.2 התובעת/תגיש לבית הדין כתב תביעה, בתוך זמן סביר מהחלטת הגורם המוסמך על פתיחה בהליך משמעותי, אשר יכלול את פירוט עבירת המשמעת שנעברה והעובדות הרלוונטיות, העונש המבוקש, המסמכים והעדים שבדעת התובע להציג או להעיד בדין.
- עו"ת מכתב התביעה יועבר לנילוך וכן לנשיא/ה, לרקטור/ית, לסגן נשיא/ה ומנכ"ל, ולדיקן/ית הפקולטה אליה משתייך/ת הנילוך/ת, לפי הענין.
- 14.3 לצורך ניהול התביעה התובעת/ת תזמין כל עובד/ת או תלמיד/ה למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. במידת הצורך, יתסתייע בראש/ת אגף משאבי אנוש ו/או המזכיר/ה האקדמי/ת לפי הענין, לצורך השלמת הברור כנדרש.
- 14.4 התובעת/ת תעדכן את הנפגעת/ת במישרין או באמצעות הנציב/ה וסגני/ות הנציב/ה, בשלבי הטיפול בהליך המשמעותי, וי/תאפשר לנפגעת/ת להביע עמדה לפני קבלת החלטה לסגור את התיק או להסכים על הסדר טיעון או לפתוח בהליכי פשרה ככל שיעשו.
- 14.5 התובע יתתייע לפי הצורך עם הנשיא/ה, הרקטור/ית, סגן/ית הנשיא/ה ומנכ"ל, היועץ/ת המשפטי/ת של האוניברסיטה.

15. ההליך המשמעותי באוניברסיטה :

- 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 בעניינים אלה תוגש לבית הדין. על פסק דינו של בית הדין תהא נתונה זכות ערעור לבית הדין לערעורים.
- 15.1.2 נשיא האוניברסיטה 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 בית הדין המיוחד הם אלו המצוינים ברשימות המפורטות להלן בסעיף 15.2. המינוי של חברי 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 במושב של שלושה חברים, המורכב מראש/ת בית הדין, או מראש/ת בית הדין לערעורים לפי הענין, ושני חברים נוספים מתוך רשימות חברי בית הדין שלהלן :
- 15.2.1.1 רשימת חברי 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 הזוטור של האוניברסיטה, שהוצעו על ידי ארגון הסגל הזוטור.
- 15.2.1.2 רשימת אגודת הסטודנטים : 10 חברים/ות מי שאינם סטודנטים/ות באוניברסיטה ואינם נותנים/ות שירותים בשכר לאוניברסיטה או לאגודת הסטודנטים, שהוצעו על ידי אגודת הסטודנטים.

מספר התקנון: 10 - 01 בתוקף מתאריך: דצמבר 2021 מהדורה: 8 עמוד 11 מתוך 16	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות מאשר.ת התקנון: סגן נשיא ומנכ"ל		

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.

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

15.2.3 בכל מותב /יתהיה לפחות חברה/ 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 בנפגעת וכדי למנוע עינוי דין.

15.3.2 הדיון בבית הדין ייערך בדלתיים סגורות.

15.3.3 במסגרת הדיון בבית הדין רשאית הנילוך/ה להיעזר בטוען/ת לבחירתו/ה. בית הדין רשאי לאשר לנילוך/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 ובעלי תפקידים למתן עדות ככל שימצא לנכון בנסיבות הענין.

15.3.7 במקרה בו /תוזמן הנפגעת/ת להעיד בבית הדין המשמעתני לבקשת הנילוך/ה, ובהעדר הסכמת הנפגעת/ת למסירת עדות, לא ניתן יהיה לחייב את הנפגעת/ת למסור עדות ובית הדין יבחן חלופות אחרות למתן עדות כאמור.

15.3.8 במקרים מיוחדים, מטעמים שיירשמו, בית הדין מוסמך להורות ששמיעת עדות הנפגעת/ת תעשה בלא נוכחות הנילוך/ה באולם, ובלבד שהנילוך/נה ת/יוכל לעקוב אחר מהלך העדות מחדר אחר.

15.3.9 ככל שי/תמסור הנפגעת/ת עדות, ועל פי בקשתו/ה, תשתתף האוניברסיטה בהוצאות סבירות של יצוג/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 והנילוך/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 הנילוך בעבירות שבכתב התביעה, כולן או מקצתן – יקבע מועד טיעונים לעונש.

מספר התקנון: 10 - 01 בתוקף מתאריך: דצמבר 2021 מהדורה: 8 עמוד 12 מתוך 16	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר.ת התקנון: סגן נשיא ומנכ"ל		תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות

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 לנילוך/ה, בין לעונש, ובין אם לעבירות ולעונש, רשאי בית הדין לאשר את ההסדר, לאחר בחינת עמדות התובע/ת, הנפגע/ת והנילוך/ה בענין. בית הדין לא ידחה את הסדר הטיעון אלא במקרים חריגים, מטעמים שירשמו, ולאחר שניתנה לתובע/ת, לנפגע/ת ולנילוך/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 החלטות בית הדין 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. פרסום החלטות ופסק הדין:

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 הנילוך/ה, יהיו סודיים.

הנשיא/ה, הרקטור/ית, סגן/ית הנשיא/ה והמנכ"ל רשאים/ות לפנות לבית הדין המיוחד אשר החליט בדבר סודיות פסק הדין לפי סעיף קטן זה, בבקשה שיבטל את ההחלטה בדבר סודיות מחמת שינוי הנסיבות. לא תבוטל ההחלטה אלא לאחר שניתנה הזדמנות לנילוך/ה או לכל מי שעלול/ה להיפגע עקב הפרסום לטעון בענין.

17. פעולות הסברה וחינוך:

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, תלמידים/ות / סטודנטים/ות, וסגל מנהלי,

מספר התקנון: 10 - 01 בתוקף מתאריך: דצמבר 2021 מהדורה: 8 עמוד 13 מתוך 16	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות מאשר.ת התקנון: סגן נשיא ומנכ"ל		

- ותהיינה בשפות עברית, אנגלית, ערבית, ו/או כל שפה אחרת שתידרש על פי דין. בלומדה יהיו מפורטות הדרכים בהן פועלת הנציב/ה וכן אופן יידוע הנפגעים/ות והנילונים/ות.
- 17.3 הנציב/ה אחראית/ 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. הפרת חובת השתתפות בהדרכות:

- 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, ו/או אי מילוי לומדה למניעת הטרדה מינית שהעובד/ת התבקש/ה 3 פעמים למלא, מהוות עבירת משמעת.
- 18.3 הדיווח על עבירת משמעת לפי סעיף זה יועבר לבית הדין על ידי ראש אגף משאבי אנוש באוניברסיטה או על ידי הנציב/ה, 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. שמירה על סודיות:

- 19.1 האוניברסיטה תכבד את פרטיות הנפגעים/ות והנילונים/ות ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחד הנוגעים לענין כגון: חובת האוניברסיטה לברר מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים/ות בגינם, 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 הנפגעת/ת והנילון/ה, לפי בקשתם/ן, בהתאם לדין.

20. דיווח ושמירת חומר ארכיוני:

- 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 נשיא ומנכ"ל האוניברסיטה ויפורסם באתר הנציבות.
- 20.3 חומר הבירור שבידי הנציב/ה, יישמר כפי שנשמרים פסקי דין של בתי הדין המשמעתיים.

21. תמיכה בפעילות הנציבות:

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

מספר התקנון: 10 - 01 בתוקף מתאריך: דצמבר 2021 מהדורה: 8 עמוד 14 מתוך 16	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשר: ת. התקנון: סגן נשיא ומנכ"ל		תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות

22. תוקף התקנון ואחריות לביצועו:

- 22.1 תחילתו של תקנון זה ביום אישורו והוא מחליף כל נוהל או תקנון שקדמו לו ועניינם הטרדה מינית או התנכלות.
- 22.2 במידה וקיימת 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 הענין, גם על מתנדב/ת וגם על גמלאי/ת.

23. אחריות:

- 23.1 הגורם המוסמך – על פי המפורט בתקנון זה.
- 23.2 אגף משאבי אנוש – הוצאת כתב מינוי הנציבות וסגני/ות הנציב/ה, ניהול תקציב, סיוע ועזרה לנציבות.
- 23.3 דיקנט הסטודנטים – הדרכה והסברה לתלמידים/ות / סטודנטים/ות.
- 23.4 הנציבות – טיפול בתלונות, הדרכה והסברה לעובדים/ות.

24. נספחים:

- 24.1 נספח א' – דרכי התקשרות
- 24.2 נספח ב' – איסור קיום יחסים אינטימיים ביחסי מרות
- 24.3 נספח ג' – תקנון מתורגם לאנגלית
- 24.4 נספח ד' – תקנון מתורגם לערבית
- בכל מקרה של אי בהירות בתקנון המתורגם, התקנון בנוסחו בעברית גובר.

מספר התקנון: 10 - 01 בתוקף מתאריך: דצמבר 2021 מהדורה: 8 עמוד 15 מתוך 16	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
מאשרת התקנון: סגן נשיא ומנכ"ל	תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות	

נספח א': דרכי התקשרות עם הנציבות

ניתן לפנות באמצעות אי-מייל ombud@univ.ac.il או ישירות לאחת הנציבות.

בהתאם לאמור בתקנון זה, האוניברסיטה מינתה את פרופ' ענת דרך זהבי כנציבה למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.

דרכי יצירת הקשר עם פרופ' ענת דרך זהבי:

טלפון נייד: 054-5349080

דוא"ל: anatz@research.haifa.ac.il

בהתאם לאמור בתקנון זה, האוניברסיטה מינתה את גב' מירי בודניוק כסגנית הנציבה למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.

דרכי יצירת הקשר עם גב' מירי בודניוק:

טלפון עבודה: 04-8240694

טלפון נייד: 054-3933096

דוא"ל: mdavid@univ.haifa.ac.il

בהתאם לאמור בתקנון זה, האוניברסיטה מינתה את גב' מירב אילון כסגנית הנציבה למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.

דרכי יצירת קשר עם גב' מירב אילון:

טלפון עבודה: 04-8240027

טלפון נייד: 054-3213951

דוא"ל: dmerave@univ.haifa.ac.il

בהתאם לאמור בתקנון זה, האוניברסיטה מינתה את גב' שרה להיאני כסגנית הנציבה למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.

דרכי יצירת קשר עם גב' שרה להיאני:

טלפון עבודה: 04-8240603

טלפון נייד: 052-5637460

דוא"ל: nsarah@univ.haifa.ac.il

מספר התקנון: 10 - 01 בתוקף מתאריך: דצמבר 2021 מהדורה: 8 עמוד 16 מתוך 16	אוניברסיטת חיפה נוהלי האוניברסיטה	
תקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות		

נספח ב': 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 בעלת המרות להימנע מכל יחסים אינטימיים עם הכפוף/ה ל/ה כל עוד מתקיימים ביניהם יחסי מרות. בהתאם, יהיה הצד בעל המרות אחראי לקיום יחסים אלו, לרבות בפן המשמעותי.
3. במקרה בו על אף האמור לעיל, נוצרו יחסים אינטימיים כאמור, על בעלת 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 למרות/ה.
4. לאחר שהובא הדבר לידיעת הגורם האקדמי/מנהלי (לפי העניין) 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 בעלת 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. ראשיות 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 2,3,4,5,6- לנספח זה מהווה עבירת משמעת חמורה.
9. האמור בסעיף זה אינו חל על בניות זוג נשואים/ות או ידועים/ות בציבור המועסקים/ות שניהם/ן באוניברסיטה בהתאם לנוהל העסקת קרובי משפחה באוניברסיטה, כפי שיהיה בתוקף מעת לעת.