

06 פברואר 2022

החלטות נבחרות של הסנאט והוועדה המתמדת תשפ"ב

ישיבה מס' 1, 28.10.21

1. תקנון משמעת תלמידים

הוחלט:

הסנאט מאשר את תקנון משמעת תלמידים כדלקמן:

תקנון משמעת סטודנטים וסטודנטיות

- א. פתיחה
- ב. הגדרות
- ג. עבירות משמעת
- ד. ענישה
- ה. רשויות המשמעת ובעלי תפקידים אחרים
- ו. הדיון המשמעי
- ז. הדיון בערעור
- ח. פרסום
- ט. ביטחון

פרק א. פתיחה

תקנון זה בא להסדיר תהליכים ולהגדיר את נושא מערכת המשמעת לסטודנטים וסטודנטיות באוניברסיטת חיפה. הלימודים באוניברסיטה מבוססים על אמון רב בין המוסד לבין הלומדים בו ומחייבים התנהגות הולמת. הסטודנטים ילמדו ויתקדמו מבחינה אינטלקטואלית ומקצועית, ישאפו להישגים אקדמיים גבוהים ויפעלו מתוך אחריות אישית בלימודיהם. הם יקפידו על יושרה בהתנהלותם האקדמית לרבות על דיווח אמיתי, אמין ומדויק ועל ציטוט וייחוס נאותים והוגנים. הסטודנטים יתנהלו עם המרצים והחוקרים, הסגל המנהלי ועמיתיהם לספסל הלימודים בהגינות ובכבוד ויתרמו את חלקם לסביבה לימודית פתוחה, חיובית ופורייה.

הסטודנטים יקפידו על קיום נהלי האוניברסיטה והנחיות בעלי התפקידים בה, יראו את עצמם כשותפים לקהילת האוניברסיטה ויהיו חברים חיוביים ופעילים ביחידות האקדמיות והמנהליות שאליהן הם משתייכים ובאוניברסיטה בכללותה.

החופש האקדמי של הסטודנטים כולל את החופש לבטא עמדות ודעות במסגרת סדר היום האקדמי (בכפיפות לצרכי ההוראה), בכיתות הלימוד ובמטלות האקדמיות, ומלווה בציפייה מהם להתנהלות עניינית, אמינה, הוגנת, ומכבדת.

פרק ב. הגדרות

1. בתקנון זה תהא למונחים הרשומים להלן המשמעויות הרשומות לצד כל אחד מהם.
בתקנון זה האמור בלשון יחיד אף לשון רבים במשמעו, ולשון נקבה אף לשון זכר במשמעו וכן להיפך.
1.1. **"האוניברסיטה"** - אוניברסיטת חיפה, לרבות גוף או מוסד הנמצא בשליטתה או בפיקוחה או מסונף אליה.

- 1.2. **"דיקנית פקולטה"** - לרבות ראשת בית-ספר של האוניברסיטה וראשת יחידה אקדמית שאיננה כלולה במסגרת פקולטה.
- 1.3. **"עובדת אקדמית"** - מי שממלאת תפקיד הוראה, הדרכה, תרגול או מחקר בכל המסלולים והדרגות באוניברסיטה או מטעמה.
- 1.4. **"עובדת בטחון"** - עובדת מינהלית או מי שמועסקת על-ידי חברת שמירה חיצונית והוסמכה בכתב על-ידי הממונה על הביטחון והבטיחות לשמש כעובדת בטחון.
- 1.5. **"עובדת מנהלית"** - עובדת האוניברסיטה או מי שמועסקת מטעם האוניברסיטה (אף בהעדר יחסי עובד מעביד עם האוניברסיטה) ואיננה עובדת אקדמית.
- 1.6. **"רשויות משמעת"** - הממונה על המשמעת, הפוסקים, יו"ר ועדת הערעורים וחברי ועדת הערעורים.
- 1.7. **"רשויות התביעה"** - הממונה על התביעה והתובעות.
- 1.8. **"סטודנט/סטודנטית"** - (א) מי שנרשמה ללימודים באוניברסיטה, בין אם ללימודים לתואר ובין אם ללימודים שאינם מקנים תואר, לרבות סטודנטיות של היחידה הקדם-אקדמית וסטודנטיות של היחידה לתלמידי חו"ל, ונתקבלה על ידה כסטודנטית, מעת הרשמתה וכל עוד היא רשומה כסטודנטית, כולל בחופשות לימודים. (ב) מי שביקשה להתקבל כסטודנטית וטרם נתקבלה החלטה בבקשתה, מעת הגשת בקשתה ועד קבלת החלטה. נדחתה בקשתה - מעת הגשתה ועד קבלת ההחלטה. (ג) מי שסיימה את חוק לימודיה אך טרם קיבלה תעודה. (ד) מי שהיתה סטודנטית במועד העבירה. (ה) סטודנטית המתפקדת כעובדת אקדמית, אלא אם כן תובא לדין משמעתי לפני בית הדין המשמעתי לסגל האקדמי. (ו) סטודנטית בתר-דוקטורט לא תחשב כ"סטודנטית" לצורך תקנון זה ויחול בעניינה תקנון משמעת אקדמי.
- 1.9. **"תחומי קריית האוניברסיטה"** - חצרות האוניברסיטה, בנייניה ומתקניה, לרבות שיכונים, מעונות סטודנטים ומתקנים של האוניברסיטה, בין בבעלותה, בין אם מוכרים או מושכרים לה גם אם הם נמצאים מחוץ לתחומי הקריה, ולרבות שטחים ומבנים אשר בבעלות האוניברסיטה, בחירתה, מושכרים לה או בשימוש וכן שטחים ומבנים שבחזקת האוניברסיטה המצויים בשימוש גורמים אחרים.

פרק ג. עבירות משמעת

2. **התנהגות הפוגעת באוניברסיטה, עובדיה, בסטודנטים ובאורחי האוניברסיטה**
התנהגות הפוגעת בגופם, כבודם או ברכושם של האוניברסיטה, עובדי האוניברסיטה האקדמיים, עובדיה המנהליים, הסטודנטים שלה או אורחיה - **דינה אחת או יותר מאלה**: נזיפה חמורה, ביצוע פעולות לתיקון הנזק, עבודות שירות, קנס כספי, שלילת מלגה או מניעת קבלתה או הרחקה לתקופה שלא תעלה על שנה.
נעברה העבירה בנסיבות מחמירות, כגון שהמעשה נעשה בכוונה לגרום נזק ממשי לגופו של אדם או לרכוש בעל ערך או בהתנכלות כאמור בנסיבות מחמירות, רשאי בית הדין להטיל, בנוסף לעונשים הקבועים בפסקה הקודמת או במקומם, עונש של הרחקה לתקופה העולה על שנה, לרבות לצמיתות.
3. **הפרעה לפעילות ולפעולות האוניברסיטה**

הפרעה להוראה, למחקר או לעבודה באוניברסיטה, או הפרעה לכל פעילות אחרת שאושרה על-ידי המוסדות המתאימים באוניברסיטה, וכן שידול וסיוע לכל הפרעה כזו - **דינם אחת או יותר מאלה:** נזיפה חמורה, ביצוע פעולות לתיקון הנזק, קנס כספי, שלילה או מניעת קבלת מלגה ו/או הרחקה לתקופה שלא תעלה על שנה. נעברה העבירה בנסיבות מחמירות, רשאי בית הדין להטיל, בנוסף לעונשים הנ"ל או במקומם, עונש של הרחקה לתקופה העולה על שנה, לרבות לצמיתות.

4. פגיעה בספרייה

פגיעה ברכוש ספריות האוניברסיטה ובכלל זה גניבת ספרים, תדפיסים, חומר דיגיטלי, חומר אודיו-ויזואלי או חומר אחר, הסתרתם, הוצאתם ללא רשות, השחתתם, וכל הפרעה הקשורה לשימוש בספרייה - **דינה אחת או יותר מאלה:** הרחקה לתקופה שלא תעלה על סמסטר, ביצוע פעולות לתיקון הנזק, קנס כספי, שלילה או מניעת קבלת מלגה; נגרם נזק משמעותי לספרייה, רשאי בית הדין להטיל עונש הרחקה חמור מן האמור לעיל, לרבות לצמיתות.

5. אי-ציות להוראות האוניברסיטה ועובדיה

5.1. אי ציות להוראות של רשויות האוניברסיטה ובכלל זה לעובדותיה האקדמיות ועובדותיה המנהליות, שניתנו במסגרת מילוי תפקידיהן, לרבות בפעילותן מחוץ לתחומי קריית האוניברסיטה;

5.2. סירוב להזדהות בפני עובדת אקדמית או עובדת מנהלית במסגרת מילוי תפקידן;

5.3. אי הופעה בפני רשויות המשמעת או סירוב להעיד בפניהן;

דינם אחת או יותר מאלה: נזיפה, ביצוע פעולות לתיקון הנזק, קנס כספי, שלילה או מניעת קבלת מלגה, או הרחקה לתקופה שלא תעלה על שנה. נעברה העבירה בנסיבות מחמירות, רשאי בית הדין להטיל, בנוסף לעונשים הנ"ל או במקומם, עונש של הרחקה לתקופה העולה על שנה, לרבות לצמיתות.

6. הפרת נהלים של האוניברסיטה

הפרת תקנות, הוראות ונהלי האוניברסיטה, ובכלל זה הפרה של תקנות, הוראות ונהלים המתייחסים: א. לפעילות ציבורית בקמפוס; ב. לעישון במקום האסור לעישון; ג. לשימוש במתקני האוניברסיטה, כולל ספריות, חדרי מעבדות, אולמות, מעונות ושיכונים, מועדונים, משרדים, מתקני ספורט ושטחים פתוחים; ד. לעבירות חניה; ה. למעשה או מחדל שגרם או שעלול היה לגרום למניעת מימוש זכות הגישה או השימוש של סטודנט, עובדת אקדמית, עובדת מנהלית או אורח האוניברסיטה במתקנים הנ"ל, בספרים, באמצעי הוראה ולמידה אחרים או כל זכות אחרת המוקנית להם כדין - **דינם אחת או יותר מאלה:** נזיפה, ביצוע פעולות לתיקון הנזק, קנס כספי, שלילה או מניעה מקבלת מלגה, הרחקה לתקופה שלא תעלה על שנה, ובנסיבות חמורות - הרחקה לתקופה העולה על שנה, לרבות לצמיתות. בעבירות חניה ניתן להורות על שלילת זכות חניה באוניברסיטה לתקופה שתקבע.

7. שיבוש הליכי דין משמעת

מתן עדות שקר, העלמת עובדות או עשיית כל מעשה שיש בו כדי לפגוע או לשבש את ההליך המשמעתי - **דינם אחת או יותר מאלה:** נזיפה חמורה, ביצוע פעולות לתיקון הנזק, קנס כספי, הרחקה.

8. ביזיון בית דין משמעותי

אי מילוי חלקי או מלא של החלטה שניתנה על-ידי רשויות המשמעת - **דינו אחת או יותר מאלה:**
נזיפה חמורה, ביצוע פעולות לתיקון הנזק, קנס כספי, שלילת או מניעת קבלת מלגה, הרחקה.

9. מרמה והונאה

9.1. הונאה בבחינה, כולל הפרה של הוראות הנוגעות לכתיבה או להתנהגות במשך הבחינה או סיוע לסטודנט אחר במעשה כזה, ובכלל זה החזקת חומר או אמצעי שנאסר להחזיקו, העתקה מסטודנט אחר או מתן אפשרות לסטודנט אחר להעתיק, התנהגות בניגוד להוראות המשגיח, או תקשורת כלשהי עם נבחן אחר;

9.2. קיום הידברות או תקשורת, או ניסיון הידברות או תקשורת, עם גורם חוץ בעת הבחינה; הכנסת שינוי כלשהו בבחינה לאחר תום מועד הבחינה, צילום ו/או העתקה של טופס בחינה ללא אישור;

9.3. הונאה או מצג שווא בעבודת בית, בעבודה סמינריונית או בעבודה אחרת המוטלת על הסטודנט בקשר עם לימודיו, כולל הפרה של הוראות הנוגעות לביצוע אותה עבודה, וכן סיוע לאחר לעשות מעשה כזה;

9.4. הונאה בבחינת כניסה לאוניברסיטה, בין במטרה להתקבל כסטודנט ובין במטרה לסייע לאחר להתקבל כסטודנט באוניברסיטה;

9.5. מעשה תרמית אחר כלשהו או מצג שווא שנעשו לשם קבלת זכויות באוניברסיטה או בקשר ללימודים בה, אם לטובת עצמו, אם לטובת אחר וכן סיוע בעשיית כל מעשה כאמור;

9.6. עשיית מעשה שיש בו משום מרמה, הונאה או זיוף, בין אם הניב המעשה טובת הנאה ובין אם לאו, ובכלל זה: מסירת ידיעה כוזבת לאוניברסיטה, הימנעות ממסירת מידע נדרש, חיבור מסמך כוזב ו/או הגשתו לרשויותיה, לעובדותיה האקדמיות או לעובדותיה המנהליות לשם קבלת זכויות באוניברסיטה, או בקשר ללימודים באוניברסיטה, בין אם לטובת מוסר הידיעה, מחבר המסמך או המגיש אותו כאמור ובין אם לטובת אחר, וכן הכנסת שינוי בכל מסמך, תעודה או רשומה מטעם האוניברסיטה, ללא הרשאה מרשויותיה המוסמכות;

9.7. עשיית מעשה פלגיאט: כל עבודה, בעל פה או בכתב, המוגשת על ידי הסטודנט - למעט ציטוטים מפורשים המובאים לפי כללי הציטוט המוכרים - חייבת להיות כתובה במילותיו שלו, לפי רעיון ומתווה פרי עבודתו ודעתו. הצגת מילים, רעיונות ו/או ביטויים שנכתבו או נהגו בידי אחר כאילו הם מילותיו, רעיונותיו או ביטוייו של מגיש העבודה ייחשבו פלגיאט. לעניין זה אין חשיבות למקור של המילים והרעיונות, בין אם הם מהאינטרנט, מספרים, מעבודותיהם של אחרים או מכל מקור אחר. גם שימוש חלקי במילותיו או רעיונותיו של אחר, כולל ניסוחם מחדש, יחשב פלגיאט, למעט אם ייוחסו (ניתן קרדיט) לכותב המקור, לפי כללי הציטוט המקובלים.

דינם אחת או יותר מאלה: פסילת הבחינה, העבודה, הקורס, הסמינר או הסדנה, עיכוב במתן תעודה או זכאות לתואר, ביטול מסמך, תעודה, תואר או אישור מטעם האוניברסיטה, ביטול שנת לימודים או חלקה (לרבות בדיעבד), ביצוע פעולות לתיקון הנזק, עבודות שירות, קנס כספי, שלילה או מניעת קבלת מלגה, הרחקה.

10. התנהגות שאינה הולמת סטודנט

10.1. התנהגות שאינה הולמת סטודנט, בין בהימצאו בתחומי קריית האוניברסיטה או בכל מקום אחר שבו יימצא בתוקף היותו סטודנט, כגון פעילויות המיועדות להכשרת עובדות אקדמיות או סטודנטים; תכניות להכשרה מעשית; אתרי חפירה; סיורים לימודיים; לימודי שדה; פעילות ספורטיבית ציבורית; פעילות בלשכות משפטיות - **דינה אחת או יותר מאלה**: נזיפה חמורה, קנס כספי, שלילה או מניעת קבלת מלגה או הרחקה לתקופה שלא תעלה על שנה. נעברה העבירה בנסיבות מחמירות, רשאי בית הדין להטיל עונש של הרחקה לתקופה העולה על שנה, לרבות לצמיתות.

10.2. בסעיף זה, התנהגות שאינה הולמת סטודנט היא התנהגות פסולה, למשל: התנהגות שאינה תואמת את הנורמות האתיות או את החוק, התנהגות פרועה, הקמת שאון ומהומה, השתתפות בתגרה או התנהגות אלימה, שימוש ברכוש האוניברסיטה לצרכים פרטיים ללא אישור מוסמך, ובכלל זה שימוש בזמן מחשב לצרכים פרטיים ללא אישור מוסמך, פריצה או הסגת גבול לאוניברסיטה או לרכושה.

פרק ד. ענישה

11. רשימת העונשים האפשריים

- 11.1. נזיפה.
- 11.2. נזיפה חמורה.
- 11.3. שלילת זכות חניה.
- 11.4. עבודות שירות.
- 11.5. ביצוע פעולות לתיקון הנזק, לרבות פיצוי כספי והשבה ליחידה שנפגעה.
- 11.6. קנס כספי - הקנס יהיה בשיעור שלא יעלה על מחצית משכר הלימוד המלא השנתי לתלמיד מן המניין. סכום הקנס יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן מתום שלושים יום ממועד הטלתו ועד למועד הפירעון בפועל. סכום הקנס יועבר לקרן המלגות של דיקנט הסטודנטים.
- 11.7. שלילה או מניעת קבלת מלגה.
- 11.8. עיכוב במתן תעודה או זכאות לתואר.
- 11.9. פסילת בחינה/עבודה/קורס/בחינה/סדנה/סמינר.
- 11.10. הרחקה לסוגיה, לרבות הרחקה לתקופת זמן שתקבע מפעילות ספציפית (קורס, סמינר, סדנה וכדומה), מכל פעילות אקדמית ו/או מתחומי קריית האוניברסיטה, או הרחקה לצמיתות.
- 11.11. ביטול שנת לימודים או חלקה (לרבות בדיעבד).
- 11.12. ביטול מסמך, תעודה או אישור.

12. הוראות מיוחדות וקריטריונים לענין העונש

- 12.1. בית הדין רשאי להטיל בגין עבירה אחת עונש אחד או מספר עונשים, בהתאם לשיקול דעתו.
- 12.2. עונש ללא הרשעה:

- 12.2.1. בעבירות המנויות בסעיף 12.2.2 להלן, רשאי בית הדין, לבקשתו המנומקת של סטודנט שהוגש נגדו הליך משמעותי (להלן "הנתבע") ולאחר שהשתכנע שהרשעה בעבירה תגרום לנתבע נזק קיצוני ובלתי הפיך, להטיל עליו עונש מבלי להרשיעו בעבירה. קיבל הפוסק החלטה כאמור, יעביר את החלטתו המנומקת, טרם פרסומה, לאישור הממונה על המשמעת.
- 12.2.2. הטלת עונש ללא הרשעה תתאפשר אך ורק בעבירות על סעיפים 2, 3, 5 ו-6 בתקנון זה.
- 12.2.3. הטלת עונש ללא הרשעה תתאפשר רק פעם אחת במהלך לימודיו של הסטודנט.
- 12.3. בית הדין רשאי לחייב את הנתבע להתנצל בפני מי שבכבודו, בגופו או ברכושו פגע. אי-קיום חובת ההתנצלות באופן שנקבע על ידי בית הדין תיחשב כביזיון בית הדין.
- 12.4. קריטריונים לקביעת העונש:
- בגזירת העונש המתאים, יתחשב בית הדין בנסיבות המפורטות להלן, אם ובמידה שהתקיימו, וינמק זאת בפסיקתו ככל שסבר כי ראוי לתת להן משקל בנסיבות המקרה -
- 12.4.1. נסיבות ביצוע העבירה;
- 12.4.2. כללי הגינות וצדק טבעי;
- 12.4.3. נסיבותיו האישיות של הנתבע, לרבות השלכות הפגיעה של העונש בנתבע בשל נסיבות מיוחדות הקשורות בה;
- 12.4.4. נטילת האחריות של הנתבע על מעשיו, מאמציו לתקן את תוצאות העבירה, הבעת חרטה כנה, וחזרתו למוטב או מאמציו לחזור למוטב;
- 12.4.5. התנהגותו החיובית של הנתבע ותרומתו לחברה מעבר לתרומה הנובעת מעצם עיסוקו;
- 12.4.6. עבר משמעותי קודם של הנתבע, לרבות עבירות בהן הוטל עליו עונש ללא הרשעה.
- 12.5. עונש על תנאי:
- 12.5.1. בית הדין רשאי להטיל עונש על תנאי.
- 12.5.2. החליט כך, יפרט בהחלטתו מהו התנאי אשר בהתקיימו יהפוך העונש לעונש בפועל וכן, אם מצא לנכון לקבוע תקופה להפעלת התנאי, את תקופת התנאי, תוך הבהרה מתי תחל (האם ביום ביצוע העבירה או ביום מתן ההחלטה).
- 12.5.3. בהעדר קביעה אחרת בהחלטה, המועד הקובע לתחילת תקופת התנאי יהיה ביום מתן ההחלטה והמועד הקובע לשאלה אם ההפרה אירעה בתוך תקופת התנאי יהיה מועד ביצוע העבירה (ולא מועד ההחלטה המשמעתית לגביו).
- 12.4. עונש כספי שהוטל על הנתבע ולא שולם, ייחשב כחוב של הנתבע לאוניברסיטה.

פרק ה. רשויות המשמעת ובעלי תפקידים אחרים

13. רשויות המשמעת

- 13.1. רשויות המשמעת באוניברסיטה הינן:
- 13.1.1. הממונה על המשמעת והפוסקים.
- 13.1.2. יו"ר ועדת הערעורים וחברי הועדה.

13.1.3. המרכזות.

13.2. רשויות התביעה :

13.2.1. 13.2.1 הממונה על התביעה.

13.2.2. 13.2.2 התובעת הראשית.

13.2.3. 13.2.3 התובעות.

14. הממונה על המשמעת והפוסקים

14.1. סנאט האוניברסיטה, בהמלצת הרקטור ועל דעת הנשיא, ימנה מבין העובדות האקדמיות

של האוניברסיטה את הממונה על המשמעת. המינוי יהיה לתקופה קצובה.

14.2. הרקטור ימנה מבין העובדות האקדמיות, בהתייעצות עם הממונה על המשמעת, את

הפוסקים, במספר שייקבע מדי פעם בפעם ע"י הסנאט. המינוי יהיה לתקופה קצובה.

14.3. הממונה והפוסקים אוטונומיים בשבתם בדיון.

14.4. הממונה על המשמעת אחראי על הארגון, הניהול וההפעלה של רשויות המשמעת.

14.5. הממונה על המשמעת ידון ויחליט - כדן יחיד - בתלונות על עבירות משמעת, למעט אם

החליט כי הדיון יתקיים בפני מותב.

14.6. הממונה על המשמעת רשאי לאצול את סמכותו להחליט כדן יחיד לכל אחד מן הפוסקים.

חלוקת התיקים בין הממונה על המשמעת לפוסקים וקביעת מועדי הדיון תעשה על-פי

כללים שיקבע הממונה על המשמעת מעת לעת, או על פי קביעתו לעניין או לעניינים

מסוימים. על אף האמור בסעיפים 14.4 ו-14.5 לעיל, לממונה על המשמעת הסמכות לקבוע,

בהתאם לשיקול דעתו, אם הדיון יתקיים בפני דן יחיד או בפני מותב של שלושה המורכב

מן הממונה על המשמעת ושניים מבין הפוסקים שייקבעו על-ידו. הממונה על המשמעת

רשאי להסמיך אחד מן הפוסקים למלא באופן זמני את תפקידיו לפי סעיף זה, ואם עשה כן

- יודיע על החלטתו לרקטור.

14.7. תמה תקופת המינוי של הממונה על המשמעת או של אחד הפוסקים, מוסמכים הם להמשיך

ולסיים את הדיון בכל תלונה בה מונו לדון קודם לכן, וכן, אם הוחלט כך על ידי הרקטור,

לדון גם בתלונות חדשות עד למינוי מחליפיהם.

15. הממונה על התביעה, תובעת ראשית, תובעת ומרכזות

15.1. הרקטור, באישור הסנאט, ימנה אשת סגל אקדמי בכירה בעלת השכלה משפטית שתשמש

כממונה על התביעה לתקופה קצובה. תפקידה של הממונה על התביעה ליעץ לתובעת

הראשית ולהתוות את מדיניות התביעה.

15.2. הנשיא והרקטור ימנו עובדות אוניברסיטה מנהליות ו/או עובדות אקדמיות לשמש כתובעת

ראשית וכתובעות בדיון המשמעתי (שכל אחת מהן תכונה להלן: "התובעת"). התובעת

הראשית תהיה בעלת רישיון עריכת דין תקף.

15.3. התובעות כפופות להוראותיה של התובעת הראשית.

15.4. הרקטור, בהתייעצות עם הממונה על המשמעת, ימנה עובדת מנהלית שתשמש כמרכזות של

רשויות המשמעת (להלן: "המרכזות").

16. ועדת ערעורים

16.1. חברי ועדת הערעורים יהיו שמונה עובדות אקדמיות שתמוניה על-ידי סנאט האוניברסיטה, ארבעה סטודנטים שימונו על-ידי ועד אגודת הסטודנטים של האוניברסיטה וארבעה אישי ציבור שימונו על-ידי נשיא האוניברסיטה. יו"ר ועדת הערעורים תמונה על-ידי הסנאט בהמלצת הרקטור ועל דעת הנשיא מתוך שמונה העובדות האקדמיות כאמור. המינוי יהיה לתקופה קצובה. יו"ר ועדת הערעורים אחראית על הארגון, הניהול וההפעלה של ועדת הערעורים.

16.2. ועדת הערעורים תדון בהרכב של שלוש עובדות אקדמיות, סטודנט אחד ואיש ציבור אחד.

16.3. הרכב ועדת הערעורים לדיון בכל ערעור ייקבע על-ידי יו"ר ועדת הערעורים מבין חברי ועדת הערעורים, וכן תקבע יו"ר ועדת הערעורים את יו"ר המותב.

16.4. תמה תקופת המינוי של יו"ר ועדת הערעורים או של חברותיה, מוסמכות הן להמשיך ולסיים את הדיון בכל ערעור שהוגש בפניהן קודם לכן וכן, אם הוחלט כך על ידי הרקטור, לדון בערעורים חדשים עד למינוי מחליפותיהן.

17. שמירת סמכויות

17.1. סמכותן של רשויות המשמעת לדון ולפסוק בעבירות משמעת אינה שוללת את סמכותן של בעלת תפקיד, עובדת אקדמית או עובדת מנהלית לתת הוראות או לנקוט צעדים שבגדר סמכותן, לרבות לשם מניעת הפרעות מצד סטודנט למהלך תקין של לימודים, בחינות או פעילות אחרת באוניברסיטה.

17.2. הטרדה מינית – תלונה שעניינה הטרדה מינית תוגש ותטופל על פי האמור בנוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת חיפה, כפי שיעודכן מעת לעת וכן בהתאם לתקנון זה, לפי העניין.

פרק ו. הדיון המשמעתי

18. הליכי הדיון בפני הממונה על המשמעת

18.1. הסמכות לקיים הליכים משמעתיים לפי תקנון זה איננה נשללת על-ידי קיום חקירה משטרתית, הליכים פליליים או פסק דין בגין אותו מעשה.

18.2. תלונה בדבר עבירה על המשמעת תוגש על-ידי המתלון במילוי טופס התלונה הממוחשב.

18.3. התובעת הראשית תטפל בתלונה סמוך ככל האפשר לקבלתה, והיא רשאית לבקש הסברים מהמתלון, מהסטודנט נגדו הוגשה התלונה, אם הלה חפץ לתת הסבר, ומכל מקור אחר.

18.4. הגיעה התובעת הראשית להחלטה שאין מקום לפתוח בהליכים משמעתיים, רשאית היא לגנוז את התלונה. התובעת הראשית תודיע לממונה על התביעה, למתלון ולסטודנט נגדו הוגשה התלונה על החלטת הגניזה, ועל זכות המתלון לערער על החלטה זו בפני הרקטור תוך ארבעה עשר (14) ימים מיום קבלת הודעה זו.

החלטת הרקטור בערעור תהא סופית. נבצר מן הרקטור לדון בערעור כאמור או בכל ענין אחר הנתון לסמכותו לפי תקנון זה, יהיה הרקטור רשאי להאציל את סמכותו על פי תקנון זה לנשיא או לאחד מסגני הנשיא, בין לגבי ענין מסוים ובין לתקופה מסויימת.

- אחת לשנה תגיש הממונה על התביעה דו"ח מפורט לממונה על המשמעת ולסנאט על התלוות שנגזר.
- 18.5. החליטה התובעת הראשית שיש מקום לפתוח בהליכים משמעתיים, תכין את טופס התביעה ותעבירו לממונה על המשמעת תוך ציון הפרטים הבאים:
- 18.5.1. פרטי המתלון ותפקידו.
- 18.5.2. תיאור המעשים או המחדלים המיוחסים לנתבע.
- 18.5.3. פירוט סעיפי עבירות המשמעת המיוחסות לנתבע, וכן אם התביעה מתכוונת לדרוש הטלת אחד מהעונשים הבאים: ביטול מסמך, תעודה או אישור; ביטול שנת לימודים או חלקה (לרבות בדיעבד); הרחקה בפועל לתקופה העולה על שנה (עונשים אלה יכונן בתקנון זה: "העונשים החמורים").
- 18.5.4. רשימת עדי התביעה ומסמכים.
- 18.5.5. כי התביעה תהיה מיוצגת בהליכים על ידי עורך דין (במקרים שבהם כך יוחלט על ידי התובעת).
- 18.6. הממונה על המשמעת ישלח בהקדם האפשרי לנתבע, לתובע, למתלון וליו"ר אגודת הסטודנטים הזמנה בכתב, בדואר אלקטרוני או בכל דרך אחרת מן הדרכים המנויות בסעיף 18.9 להלן (לפי שיקול דעתו), על המקום והמועד שנקבע לדיון בתלונה, בצירוף טופס התביעה ועותק של תקנון זה.
- 18.7. טופס ההזמנה יציין בפני לנתבע:
- 18.7.1. את האפשרות, הטענה הסכמת שני הצדדים, לקיום גישור.
- 18.7.2. כי הינו רשאי להיעזר במייצג שהינו סטודנט אחר או עובדת אקדמית.
- 18.7.3. במקרה בו התביעה תהיה מיוצגת על ידי עורך דין ו/או אם התובע מתכוון לדרוש להטיל על הנתבע אחד (או יותר) מהעונשים החמורים כהגדרתם בסעיף 18.5.3 לעיל - כי הנתבע רשאי להיות מיוצג בדיון המשמעתי על ידי עורך דין.
- 18.7.4. כי עליו למסור לממונה על המשמעת, לא יאוחר מחמישה ימים מהיום שבו נמסרה לו ההזמנה, הודעה בכתב הכוללת את הפרטים הבאים:
- 18.7.4.1. האם הוא מסכים לקיום גישור.
- 18.7.4.2. אם בחר להסתייע במייצג כאמור בסעיף 18.7.2 לעיל או בעורך דין (בהתקיים התנאים האמורים בסעיף 18.7.3 בתקנון זה) - את שמו ומענו של המייצג/עורך הדין וכן את יפוי הכוח שנתן למייצג/עורך הדין.
- 18.8. אם לטענת הסטודנט קיימת מגבלה משמעותית ביכולתו לייצג את עצמו או שקיימות נסיבות מיוחדות המצדיקות לטענתו להתיר לו להיות מיוצג בהליכים המשמעתיים על ידי עורך דין, עליו לפנות בבקשה להתיר לו ייצוג כאמור, וזאת ביחד עם ההודעה האמורה בסעיף 18.7.4. בבקשתו יפרט הסטודנט את הנימוקים המצדיקים לטענתו להיעתר לבקשתו ויצרף ראיות התומכות בנימוקיו, ככל שיהיו כאלה. הממונה על המשמעת יודיע לסטודנט על החלטתו בבקשה לפחות 4 (ארבעה) ימים לפני המועד שייקבע לדיון בתלונה. על החלטת הממונה על המשמעת על פי סעיף זה אין זכות ערעור. החליט הממונה על

המשמעת להתיר לסטודנט להיות מיוצג על ידי עורך דין, תהיה התביעה זכאית גם היא לייצוג כזה, אף אם לא הודיעה מראש על כוונתה להיות מיוצגת על ידי עורך דין בהליך המשמעת.

18.9. כל הודעה, הזמנה או מסמכים שישלחו לנתבע ולמתלון בדואר רשום, או בדואר אלקטרוני לפי כתובתו הרשומה במאגרי האוניברסיטה, או שנמסרו לידי הנתבע באמצעות שליח, ייחשבו כאילו נמסרו לנתבע כדלקמן: שבעה (7) ימים לאחר שיגורם - אם נשלחו בדואר רשום; ביום שלאחר שיגורם/מסירתם - אם נשלחו בדואר אלקטרוני או נמסרו על-ידי שליח.

18.10. המועד שייקבע לתחילת הדיון בתלונה יהיה לא מאוחר מאשר שלושים (30) ימי עבודה מיום שנתקבלה התלונה על-ידי התובעת, ובמקרה של חופשות מלימודים - מאה (100) ימים (במקום 30 יום), ולא מוקדם משבועיים (14 ימים) מהיום בו נמסרה ההזמנה לפי סעיף 18.6 לעיל לנתבע. ביקשו התובעת או הנתבע לדחות את מועד הדיון, יודיעו על כך לממונה על המשמעת, בצירוף נימוקים, תוך חמישה (5) ימים מיום שנמסרה הזמנה למבקש/ת הדחייה. החלטת הממונה על המשמעת בבקשת הדחייה תימסר לנתבע, לתובעת, למתלון וליו"ר אגודת הסטודנטים או מי שימונה על ידו, בהקדם האפשרי. בנסיבות חריגות יהיה הממונה על המשמעת רשאי לדחות את מועד תחילת הדיון למשך עד שלושים יום נוספים לכל היותר, ובלבד שיפרט בפני הצדדים בכתב את נימוקיו.

18.11. לנתבע (ולבא כוחו, אם מונה בהתאם לתקנון זה) תהיה זכות לעיין בהחלטות שניתנו במקרים דומים ושפורסמו על-ידי רשויות המשמעת (בעילום שם) במהלך שנתיים לפחות לפני מועד הדיון.

18.12. הדיון בתלונה יכול שיתנהל בהעדר הנתבע אם זה לא יופיע במועד שנקבע למרות שהוזמן כראוי. נתקיים דיון שלא במעמד הנתבע בנסיבות כמתואר לעיל, יהיה בית הדין רשאי ליתן כל החלטה אף שלא בפני הנתבע. ניתנה החלטה שלא בפני הנתבע, תמציא לו המרכזת עותק ממנה באחת הדרכים המנויות בסעיף 18.9 לעיל, והנתבע יהיה רשאי לעתור לביטולה תוך שבעה (7) ימים מהמועד בו הומצאה לו ההחלטה. העתירה תתברר בפני בית הדין שנתן אותה, אשר יהיה מוסמך לבטל החלטתו או לשנותה מטעמים מיוחדים שיירשמו, ואם החליט כך - לקיים דיון חוזר בתלונה או בחלקה בנוכחות הנתבע. לא התייצב הנתבע לדיון החוזר, למרות שהומצאה לו החלטה על מועד דיון חוזר/הזמנה להשתתף בו באחת הדרכים המנויות בסעיף 18.9 לעיל, תהפוך החלטת בית הדין לסופית ולא תהא ניתנת לערעור.

18.13. בשעת הדיון בתלונה יהיו נוכחים התובעת, המתלון, הנתבע ומייצג (אם מונה בהתאם לאמור לעיל וניתן לו ייפוי כוח בכתב על ידי הסטודנט) וכן סטודנט משקיף שימונה על-ידי הרקטור מתוך רשימת משקיפים שתגיש אגודת הסטודנטים. נוכחותו של מייצג הנתבע בדיון אינה פוטרת את הנתבע מהתייצבות לדיון.

18.14. המרכזת תזהה את הנתבע ותציג בפניו את כל הנוכחים בשמם ותפקידם.

18.15. בית הדין יקרא את טופס התביעה בפני הנתבע ויסביר לו, אם יתבקש לכך, את האמור בו. הממונה על המשמעת ו/או בית הדין יסביר לנתבע ולתובעת את האפשרות של קיום גישור. בהעדר הסכמה הדדית של הצדדים לקיום גישור, יתקיים הדיון המשמעתי.

- 18.16. לא הודה הנתבע, תציג התובעת את גרסתה וראיותיה, ותרצה את טיעוניה. משסיימה, יציג הנתבע או מי שמייצג אותו את גרסתו וראיותיו, וירצה את טיעונו.
- 18.17. בתום דיון זה, ובהקדם האפשרי, יכריע בית הדין בכתב על דבר זיכוי או הרשעתו של הנתבע. הודה הנתבע בביצוע העבירה, יכריע בית הדין על סמך הודאתו.
- 18.18. הורשע הנתבע בביצוע העבירה, תציג התובעת את ראיותיה וטיעוניה לעניין העונש. משסיימה, יציג הנתבע את ראיותיו וטיעונו לעניין העונש.
- 18.19. בית הדין, הנתבע והתובעת רשאים לחקור את העדים, לרבות המתלונן והנתבע. בית הדין ידאג להגן על העדים ועל שאר המשתתפים מפני פגיעה והטרדה במהלך הדיון וימנע הצגת שאלות בלתי רלוונטיות או חוזרות תוך ניצול לרעה של הדיון.
- 18.20. בית הדין ינהל את הדיון ויקבל ראיות בדרך שנראית לו צודקת ויעילה, תוך הקפדה על כללי הצדק הטבעי.
- 18.21. במהלך הדיון יירשם בידי המרכזת פרוטוקול, שיחתם בידי בית הדין. כל תיעוד אחר של מהלך הדיון אסור, לרבות על ידי הצדדים ומי מטעמם, אלא אם הותר במפורש על ידי בית הדין.
- 18.22. הדיון המשמעותי יתנהל בדלתיים סגורות, אלא אם הממונה על המשמעת יחליט אחרת על-פי בקשת התובעת או הנתבע.
- 18.23. סמוך ככל האפשר לסיום גביית הראיות והשמעת טענות הצדדים, ייתן בית הדין החלטה מנומקת, בכתב (להלן: "ההחלטה"). הטיל בית הדין על הנתבע עונש מן העונשים החמורים, יפרט בהחלטה את הנימוקים המיוחדים המצדיקים זאת.
- 18.24. המועד בו תחשב ההחלטה כאילו הומצאה לנתבע יהיה מועד הקראתה לנתבע. ככל שהנתבע (או בא כוחו, אם מונה) לא נכח בהקראה, המצאת ההחלטה לנתבע תהיה בהתאם לאמור בסעיף 18.25. עותקים מן ההחלטה יישלחו גם לתובעת, לדיקנית הפקולטה ולראשת החוג שבהם לומד הנתבע, למתלונן, לאגודת הסטודנטים וכן לגורמים אחרים באוניברסיטה הנוגעים בדבר. עותק מההחלטה יתויק בתיקו האישי של הנתבע.
- 18.25. המצאת ההחלטה לידי נתבע שלא קיבל (הוא אי מי שמייצג אותו) העתק ממנה במעמד ההקראה תהיה במשלוח עותק ממנה בדואר רשום, או בדואר אלקטרוני לפי כתובתו של הסטודנט כפי שרשומה במאגרי האוניברסיטה או בחוג לימודיו, או במסירת עותק של ההחלטה לידי הסטודנט באמצעות שליח, ויראו את ההחלטה כאילו הומצאה לידי הסטודנט בהתאם לאמור בסעיף 18.9 לעיל.
- 18.26. בקשה לדחיית מועד ביצוע העונש תוגש בכתב למרכזת תוך 20 יום מיום הקראתה או המצאתה, לפי המוקדם.
- 18.27. הוגשה בקשה לדחיית מועד ביצוע העונש, רשאי הממונה על המשמעת לדחות את ביצועו למועד אחר ולהתנות את הדחייה בתנאים שיימצא לנכון.
- 18.28. לא הוגש ערעור במועד, תהיה ההחלטה סופית. אולם אם הטילה ההחלטה על הנתבע עונש של הרחקה לתקופה העולה על שנתיים, טעון עונש זה אישור של הרקטור או ממלא מקומו שהוסמך לכך על ידו. הרקטור יהיה רשאי להפחית את העונש או להחליפו בעונש קל יותר מבין העונשים המנויים בתקנון זה.

19. החלטות ביניים

- 19.1. הממונה על המשמעת רשאי, לאחר שהוגשה תלונה לתובע, לתת החלטות ביניים (כגון: דחיית בדיקה של בחינה, איסור לגשת לבחינה, איסור להשתמש במתקני האוניברסיטה וכד', וכן - איסור להיכנס לקמפוס). אם יתבקש הממונה על המשמעת על ידי הרקטור, המנכ"ל או דיקנית הסטודנטים לתת את ההחלטה באופן מיידי, יתן אותה הממונה על המשמעת בתוך 48 שעות לכל היותר.
- 19.2. החלטות ביניים אלה תהיינה תקפות עד מתן החלטה בתלונה או עד מועד מוקדם יותר שיקבע על-ידי הממונה על המשמעת. ככלל, תוקפה של החלטת ביניים לא יעלה על שלושה שבועות, אולם הרקטור רשאי, מסיבות מיוחדות שתירשמנה ולאחר התייעצות עם הממונה על המשמעת, להאריך את תוקף החלטת הביניים עד מתן ההחלטה הסופית בהליך המשמעת.
- 19.3. ביקש הנתבע לדחות את המועד הקבוע לדיון, והממונה על המשמעת נעתר לבקשת הדחייה, יהא הממונה על המשמעת רשאי להאריך תוקפה של החלטת הביניים עד למתן ההחלטה בהליך המשמעת. אין בסמכות הממונה על המשמעת לפי סעיף זה כדי לגרוע מסמכות הרקטור כאמור בסעיף 19.2.
- 19.4. החלטת ביניים תינתן במידת האפשר לאחר שהממונה על המשמעת איפשר לסטודנט להשמיע טענותיו. הממונה על המשמעת רשאי להורות על הגשת טיעון באופן מיידי (לרבות תוך 24 שעות), באופן ובהיקף שיקבע. לא הוגשו טיעונים בהתאם להנחיית הממונה על המשמעת, מכל סיבה שהיא, רשאי הממונה על המשמעת לתת החלטת ביניים בלעדית. בכל מקרה לא תשמע טענת צד כי נפל פגם בהחלטת הביניים מאחר ולא ניתנה לו הזדמנות להגיש טיעונים, לרבות במקרה בו לא ידע על ההחלטה לאפשר הגשת טיעונים ומטעם זה לא הגישם.
- 19.5. העתקים מהחלטת הביניים יישלחו לנתבע, לתובע, למתלונן, לדיקנית הפקולטה ולראשת החוג שבהם לומד הנתבע, וכן - לאגודת הסטודנטים.
- 19.6. ניתנה החלטת ביניים בהעדר הסטודנט, יהיה הסטודנט רשאי לבקש מן הממונה על המשמעת דיון חוזר בהחלטת הביניים בנוכחותו. אישר הממונה על המשמעת קיום דיון חוזר, יערך דיון זה לא יאוחר מאשר תוך שבוע ימים ממועד ההחלטה לקיים דיון חוזר.
- 19.7. החלטת ביניים של הממונה על המשמעת ניתנת לערעור בפני הרקטור על ידי הסטודנט, מנכ"ל האוניברסיטה ודיקנית הסטודנטים. החלטת הרקטור בערעור כאמור תהיה סופית.
- 19.8. החלטות ביניים אינן ניתנות לערעור בפני ועדת הערעורים.
- 19.9. הרקטור מוסמך לבטל או לשנות בכל עת החלטת ביניים שניתנה, לאחר התייעצות עם הממונה על המשמעת, בין ביוזמתו ובין לפי בקשת הסטודנט או המתלונן.

פרק ז. הדיון בערעור

20. הדיון בערעור

- 20.1. החלטת בית הדין ניתנת לערעור בזכות.
- 20.2. הודעת ערעור תוגש אל המרכזת בשלושה עותקים, תוך לא יאוחר מעשרים יום מיום שהודעה למערער ההחלטה.
- 20.3. המרכזת תעביר עותק מהודעת הערעור אל יו"ר ועדת הערעורים, ועותק אל המשיב. המשיב רשאי להגיש תשובתו להודעת הערעור אל המרכזת תוך שבועיים מיום שהומצאה לידי הודעת הערעור. התשובה תוגש בשלושה עותקים.
- 20.4. המרכזת תעביר עותק של תשובת המשיב אל יו"ר ועדת הערעורים ועותק אל המערער.
- 20.5. יו"ר ועדת הערעורים תקבע את הדיון בערעור במועד מוקדם ככל האפשר ולא יאוחר משישים יום מקבלת הודעת הערעור על ידי המרכזת, ותודיע לצדדים על מועד זה בהקדם. כללי המצאת ההחלטה יחולו על המצאת הודעה זו.
- 20.6. צד המבקש לדחות את מועד הדיון יגיש בקשה בענין ליו"ר ועדת הערעורים, בצירוף נימוקים, תוך חמישה ימים מיום שנמסרה לו ההודעה על מועד הדיון. החלטת יו"ר ועדת הערעורים בבקשת הדחייה תימסר לצדדים בהקדם האפשרי.
- 20.7. בשעת הדיון בערעור יהיו נוכחים המערער והמשיב. הסטודנט יהא רשאי להיעזר בטיעוניו בפני ועדת הערעורים בסטודנט אחר או בעובד אקדמי, או - אם היה רשאי, בהתאם לתקנון זה, להיות מיוצג על ידי עורך-דין בדיון נשוא הערעור - על ידי עורך דין. הסטודנט ייתן ייפוי כוח בכתב למייצג מטעמו. מתן ייפוי כוח כאמור אינו פוטר את הסטודנט מהתייצבות לדיון. אי התייצבות הגורם המייצג כאמור לדיון בערעור לא תעכב הדיון בערעור או תגרע מתוקפו.
- 20.8. הדיון בערעור יכול שיתנהל בהעדר הסטודנט שהוא צד לערעור (בין כמערער ובין כמשיב), אם הוא לא יתייצב לדיון במועד שנקבע למרות שהוזמן כראוי. נתקיים הדיון שלא במעמד הסטודנט בנסיבות כמתואר לעיל, תהיה ועדת הערעורים רשאית ליתן כל החלטה אף שלא בפניו. ניתנה החלטה שלא בפני הסטודנט, תמציא לו המרכזת עותק ממנה והסטודנט יהיה רשאי לעתור לביטולה תוך שבעה (7) ימים מהמועד בו נמסרה לו. העתירה תתברר בפני ועדת הערעורים, שתהיה מוסמכת לבטל החלטתה או - מטעמים מיוחדים שיירשמו - להחליט על קיום דיון חוזר בערעור, בנוכחות הסטודנט. לא התייצב הנתבע לדיון החוזר בערעור, למרות שהומצאה לו החלטה על מועד דיון חוזר/הזמנה להשתתף בו באחת הדרכים המנויות בסעיף 18.9 לעיל, תחשב החלטת ועדת הערעורים שניתנה החלטה סופית.
- 20.9. סדר הדיון בערעור יהא כך: המערער יטען ראשון, המשיב לאחריו.
- 20.10. הדיון בערעור יתנהל בדלתיים סגורות, אלא אם יו"ר ועדת הערעורים תחליט אחרת, על-פי בקשת המערער או המשיב.
- 20.11. ועדת הערעורים תנהל הדיון בערעור בדרך שנראית לה צודקת ויעילה.
- 20.12. סמוך ככל האפשר לאחר שמיעת הצדדים תיתן ועדת הערעורים החלטה מנומקת בכתב.
- 20.13. ועדת הערעורים רשאית בהחלטתה לעשות אחת מאלה:
- 20.13.1. לקבל את הערעור, כולו או מקצתו, ולשנות את ההחלטה של הממונה על המשמעת, או לבטלה וליתן אחרת במקומה, או להחזיר את הדיון עם הוראות אל הממונה על המשמעת.
- 20.13.2. לדחות את הערעור.

- 20.13.3. ליתן בקשר להחלטה כל החלטה אחרת שבית הדין היה מוסמך לתתה.
- 20.14. ההחלטה של ועדת הערעורים תהיה סופית. אולם אם החליטה ועדת הערעורים על הטלת עונש הרחקה לתקופה העולה על שנתיים, טעון עונש זה אישור של הרקטור או מי שהרקטור מינה כממלא מקומו לענין זה. הרקטור או ממלא מקומו מוסמך להפחית את העונש או להחליפו בעונש קל יותר מבין העונשים המנויים בתקנון זה.
- 20.15. היה העונש טעון אישורו של הרקטור, יהיה הנתבע רשאי להגיש לרקטור השגותיו בכתב תוך עד שבועיים מיום שהומצאה לו ההחלטה.
- 20.16. אישר הרקטור עונש של הרחקה הנתבע מן האוניברסיטה לתקופה העולה על חמש שנים, לרבות לצמיתות, רשאי הנתבע לפנות אל הרקטור, לא לפני תום 3 שנים מיום הרחקתו בפועל מהאוניברסיטה, בבקשה לחון אותו ולאפשר לו לחדש את לימודיו באוניברסיטה. החליט הרקטור להיעתר לבקשה ולחון את הנתבע, יעביר את הבקשה ליחידה האקדמית הנוגעת בדבר לדיון ענייני בדבר תנאי חידוש הלימודים. החלטת הרקטור האמורה והחלטת היחידה האקדמית בדבר תנאי חידוש הלימודים אינם ניתנים לערעור.

פרק ח. פרסום

21. הפכה ההחלטה להיות סופית, תפורסם ההחלטה, ללא שם הנתבע (וככל שיחליט כך הממונה על המשמעת - בהשמטת פרטים מזהים נוספים), על גבי לוחות המודעות שייקבעו לכך על ידי הנהלת האוניברסיטה וכן באתר האינטרנט של רשויות המשמעת ובאתרים נוספים בהם תחליט האוניברסיטה לפרסמה, אלא אם מצא הממונה על המשמעת נסיבות מיוחדות המצדיקות אי-פרסום כאמור.

פרק ט. ביטחון

22. חל איסור על הכנסת נשק חם ו/או קר לתוך דיוני המשמעת והערעור.

ישיבה מס' 2, 25.11.21

1. הענקת תואר דוקטורט לשם כבוד

הוחלט:

הסנאט מאשר את המלצתם של ועדת התארים והוועד המנהל להעניק תואר דוקטור לפילוסופיה לשם כבוד לאישים הבאים:

בקטגוריית "אנשי מעש וכספים": מר איתן אייזנברג; מר אלי הורן.

ישיבה מס' 3, 23.12.2021

1. נוהל למניעת הטרדות מיניות

הוחלט:

הסנאט מאשר את התקנון למניעה וטיפול בתלונות הטרדה מינית והתנכלות. התקנון יועבר לוועדת חוקה לאיחוד נוסחים, כדי לוודא תאימות עם תקנונים אחרים.

להלן התקנון 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 תשמש 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 שנמנע.ת ההצעות הראה.ת 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.

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.

"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"

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.

"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" נפגעת.ת ו/או אחר.ת המגישה 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) לתקנות למניעת הטרדה מינית.

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

- סגן. ית נשיא ומנכ"ל או מי שהוסמך. ה. לכך על ידו. ה.
- בכתב – לגבי נילון. ה. שהינו. ה. עובד. ת, למעט חברי. ות סגל אקדמי בכיר או זוט. ר.
- 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. 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. לרבות באמצעות העברת תפקיד ו/או סיום הלימודים.
 - 4.1.4 פסילה מלמלא תפקידים אקדמיים או מנהליים.
 - 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 הנילון. ה. לעבור הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית, לרבות על חשבונ. ה.
 - 4.1.12 חיוב הנילון. 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 הרחקה 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 והמנכ"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 שתיקבע על ידם. ובהתאם לחוק.
- 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 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 המלצותיו.ה המנומקות לגבי המשך טיפול.

- 6.7 להפנות את הנפגעת, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר או להמליץ לו.ה על כך, הכל לפי הענין.
- 6.8 ללוות את הנפגעת במהלך בירור התלונה, ובמידת הצורך לאחר יישום החלטת מקבלי.ות ההחלטות ו/או בית הדין המיוחד ובקשר לכך.
- 6.9 למנות, על פי שיקול דעתו.ה, "מלווה" מטעם האוניברסיטה לסטודנט.ית שהגיש.ה תלונה על הטרדה מינית לצורך ליווי הנפגעת.ת במקרים המתאימים. ה"מלווה" יתפעל בתאום עם הנציב.ה ו/או סגני.ות הנציב.ה למתן ליווי אקדמי ומנהלי לנפגעת.ת אל מול הגורמים הרלוונטיים. "המלווה" יתעבור 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 טיפולו.ה כמפורט בסעיף 20.
- 6.13 לנקוט כל פעולה נוספת בהתאם לשיקול דעתו.ה ובהתחשב בבקשת מקבלי.ות ההחלטות, לצורך מילוי תפקידו.ה בהתאם לדין.

7. דרכי פעולה אפשריות לנפגעת.ת:

- במקרה של הטרדה מינית או התנכלות על רקע של הטרדה מינית ישנן מספר אפשרויות בהן יכול.ה 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, מתנכל.ת ומעסיק.ה.
- 7.3 להגיש תלונה במשטרה במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

8. חובת דיווח:

- 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 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, קבלן, ית משנה או כל אורח, 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. בהתאם לדין ובהתאם להסכם בין הצדדים.

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 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 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 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 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 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 ניטרלי 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 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 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, 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. 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 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 8.1.1, 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 הנפגעת 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 הנפגעת.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 הנפגעת.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 יתוקו 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 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 הנפגעת.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.ן. 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:

- 11.1 הגורם המוסמך יגן על הנפגעת.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 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.ה 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 הנפגעות זכאיות לשמירה על כבודוה ופרטיותוה במסגרת בירור התלונה וההליך המשמעותי.
- 12.4 הנפגעות זכאיות לליווי מטעמהו בעת הבירור מול הנציבה או סגנית הנציבה ובמהלך ההליך המשמעותי.
- 12.5 הנפגעות זכאיות להגנה מפני הנילוןה או מי מטעמהו, ככל שניתן ועל פי הצורך.
- 12.6 הנפגעות רשאיות להגיש בקשה לנציבה או לסגנית הנציבה לסעדי ביניים, לרבות הרחקתה מהנילוןה. ההחלטה נתונה לגורם המוסמך.
- 12.7 הנפגעות רשאיות לעיין בתלונה המשמעותית ככל שתוגש, ולהיות נוכחות בדיונים המשמעותיים הנוגעים בעניינה בפני בית-הדין המיוחד.
- 12.8 הנפגעות רשאיות להביע עמדתו במידה וישקלו ביטול ההליך, פשרה עם הנילוןה, הסדר טיעון, וכיו"ב, בטרם ינקטו.
- 12.9 במידת הצורך, ולפי הענין, זכאיות הנפגעות להשתתפות במימון יעוץ משפטי וזאת במקרה שי. תדרש להעיד בפני בית הדין המשמעותי ו/או במקרה שתתבקש התייחסותה. להסדר טיעון עם הנילוןה, פשרה וכיו"ב.
- 12.10 במידת הצורך, ולפי הענין, זכאיות הנפגעות לקבל תמיכה ויעוץ פסיכולוגיים, רגשיים או רפואיים, בתוך האוניברסיטה או מחוצה לה במימון האוניברסיטה.

13. מינוי התובעת:

התובעת י. תהיה עו"ד מקצועית חיצונית שאינה מקהילת האוניברסיטה, וי. תמונה אחת לשנתיים על ידי נשיאת האוניברסיטה וסגנית הנשיאה ומנכ"ל.

14. תפקיד התובעת וסמכויותיה:

- 14.1 התובעת בהליך המשמעותי תיעדכן את הנפגעות בדבר האישומים הנכללים בכתב התביעה המשמעותי, טרם הגשתה על ידי התובעת מטעם האוניברסיטה לבית הדין.
- 14.2 התובעת י. 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 התובעת להציג או להעיד בדיון. עותק מכתב התביעה יועבר לנילון וכן לנשיאה, לרקטור, לסגנית הנשיאה ומנכ"ל, ולדיקן. ית הפקולטה אליה משתייך ת. הנילון, לפי הענין.
- 14.3 לצורך ניהול התביעה התובעת י. תזמין כל עובד. ת או תלמידה. למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. במידת הצורך, י. תסתייע בראש. ת אגף משאבי אנוש ו/או המזכירה האקדמית לפי הענין, לצורך השלמת הבירור כנדרש.
- 14.4 התובעת י. תעדכן את הנפגעות במישרין או באמצעות הנציבה וסגנית הנציבה, בשלבי הטיפול בהליך המשמעותי, וי. תאפשר לנפגעות להביע עמדה לפני קבלת החלטה לסגור את התיק או להסכים על הסדר טיעון או לפתוח בהליכי פשרה ככל שיעשו.
- 14.5 התובעת י. תתייעץ לפי הצורך עם הנשיאה, הרקטור, סגנית הנשיאה 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. בדימוס לכהונה כראש. בית הדין, וכן ימנה שופט. לכהונה כראש. 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. בית הדין, או מראש. בית הדין לערעורים לפי הענין, ושני חברים נוספים מתוך רשימות חברי בית הדין שלהלן :
- 15.2.1.1 רשימת חברי הסגל האקדמי : 10 חברים. שאינם עובדי. ות הסגל האקדמי הבכיר של האוניברסיטה, ואשר הוצעו על ידי ארגון הסגל הבכיר, ו-10 חברים. שאינם עובדי. ות הסגל האקדמי הזוטא של האוניברסיטה, שהוצעו על ידי ארגון הסגל הזוטא.
- 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.
- 15.2.1.3 רשימת הסגל המינהלי : 10 חברים. ות מי שאינם עובדי הסגל המינהלי של האוניברסיטה ואינם ממלאים. ות תפקיד באגודים 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. בית-הדין המיוחד י. תקבע את חברי. ות המותב הנוספים בראשית כל הליך, על פי בחירתו. ושיקול דעתו. תוך שינתן ייצוג מתאים לכל אחד

מהסקטורים עליהם נמנים הנפגעת והנילון.ה (סגל אקדמי בכיר / סגל אקדמי זוטור / 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 בנפגעת. 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 ובעלי תפקידים למתן עדות ככל שימצא לנכון בנסיבות הענין.
15.3.7 במקרה בו י.תוזמן הנפגעת.ת להעיד בבית הדין המשמעת לבקשת הנילון.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 הנילון.ה באולם, ובלבד שהנילון.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 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 התובעת.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 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 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 ההחלטות 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 הנילון.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 לנילון.ה או לכל מי שעלול.ה להיפגע עקב הפרסום לטעון בעניין.

17. פעולות הסברה וחינוך:

- 17.1 כל תלמידה וכל עובדת חדשה, 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 ו/או סטודנטים. ות, וסגל מנהלי, ותהיינה בשפות עברית, אנגלית, ערבית, ו/או כל שפה אחרת שתידרש על פי דין. בלומדה יהיו מפורטות הדרכים בהן פועלת הנציבה. וכן אופן יידוע הנפגעים ות והנילוניים.
- 17.3 הנציבה 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 הנציבה יופיעו באתר הנציבות.
- 17.5 הנציבה יתדאג שתקנון זה יופץ אחת לשנה לפחות על ידי האוניברסיטה גם לעובדי. וחברות שירותים.
- 17.6 יוצבו בבניינים המרכזיים באנרים בולטים בפירוט שמות הנציבים. ות וסגני. ות הנציבים. ות.

18. הפרת חובת השתתפות בהדרכות:

- 18.1 עובדת חייבת להשתתף בהדרכות למניעת הטרדה מינית ולמלא לומדה למניעת הטרדה מינית.
- 18.2 אי השתתפות בהדרכה למניעת הטרדה מינית שנקבעה לעובדת 3 פעמים, ו/או אי מילוי לומדה למניעת הטרדה מינית שהעובדת התבקשה 3 פעמים למלא בתקופה של לכל היותר 3 חודשים, 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 הנציבה, והדיון בה יערך בפני ראש. בית הדין כדן יחיד.
- 18.4 ראש. בית הדין יתהיה מוסמך. להטיל על עובדת. כאמור עונשים משמעתיים על פי שיקול דעתו. ה.

19. שמירה על סודיות:

- 19.1 האוניברסיטה תכבד את פרטיות הנפגעים. ות והנילוניים. 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 הנציבה וסגני. ות הנציבה 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

הנציבה וסגנית הנציבה והמלצותיהם, יועמדו לעיון הנפגעת והנילווה, לפי בקשתם, 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 לנציבה באותה שנה ואופן הטיפול בהן, יוכנו על ידי הנציבה המרכזת אחת לשנה, לאחר איסוף וריכוז נתונים, והכל בהתאם לדין.

20.2 הדו"ח האמור יוגש על ידי הנציבה 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 האוניברסיטה, לרקטור וליסגן נשיא ומנכ"ל האוניברסיטה ויפורסם באתר הנציבות.

20.3 חומר הבירור שבידי הנציבה, 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.

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. וגם על גמלאי.ת.

23. אחריות:

23.1 הגורם המוסמך – על פי המפורט בתקנון זה.

23.2 אגף משאבי אנוש – הוצאת כתב מינוי הנציבות וסגנית הנציבה, 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.

ישיבה מס' 4, 13.01.2022

1. בחירת הדיקון ללימודים מתקדמים

הוחלט:

פרופ' אירית עקירב נבחרה לתפקיד דיקן ללימודים מתקדמים לשנים: תשפ"ג, תשפ"ד, תשפ"ה, תשפ"ו.

2. שינוי שם התפקיד של "סגן נשיא ודיקן למחקר" ל"סגן הנשיא ודיקן למו"פ"

הוחלט:

סנאט האוניברסיטה בישיבתו מיום 13.01.2022, אישר לשנות את שם התפקיד של "סגן הנשיא ודיקן למחקר" ל"סגן הנשיא ודיקן למו"פ".

3. הצגת בית הספר לתלמידי המחקר ע"ש בלום

הוחלט:

סנאט האוניברסיטה בישיבתו מיום 13.01.2022, אישר עקרונית להקים בית ספר לתלמידי מחקר, אשר ייקרא לעת עתה "בית הספר לתלמידי מחקר ע"ש בלום (בהקמה)". במהלך סמסטר ב' יובא לדיון ואישור הסנאט מבנה בית הספר, ועיגונו כבית ספר עצמאי או כחלק מהרשות ללימודים מתקדמים.