

נוהל למניעת הטרדה מינית

- נספחים:** א. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998
 ב. חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988.
 ג. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998

1. מטרה:

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין, החל מכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, ביום כ"ט אלול התשנ"ח (20 ספטמבר 1998). כן קובעות התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998, כי הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות.

מטרת נוהל זה להבטיח, כי אוניברסיטת בן גוריון בנגב תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית, התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, מניעת ניגוד עניינים מקצועי, ניצול יחסי מרות, ופגיעה בתהליך החינוכי לימודי העלול להתעורר בעקבות יחסים אינטימיים בין מורה לתלמיד/ה באוניברסיטה.

כל האמור בתקנון זה בלשון זכר או בלשון נקבה חל על בני שני המגדרים.

2. הגדרות:

לענין נוהל זה -

"אוניברסיטה"

אוניברסיטת בן - גוריון בנגב.

"חוק"

החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988. חוקים אלה מצורפים לנהל זה ומהווים חלק בלתי-נפרד ממנו.

"התקנות"

תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998. התקנות מצורפות לנהל זה כנספח ומהוות חלק בלתי-נפרד ממנו.

"הטרדה מינית"

כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הנ"ל, מצד עובד או תלמיד או נותן שירות כלפי אחר במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

"התנכלות"

כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הנ"ל, מצד עובד או תלמיד או נותן שירות כלפי אחר במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

"מסגרת מקום העבודה או הלימודים"

האוניברסיטה ומתקניה; מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האוניברסיטה לרבות פעילות למען הקהילה, פעילות של מעורבות חברתית ופעילות אחרת מטעם האוניברסיטה אף אם אינה כרוכה בלימודים או עבודה; תוך כדי עבודה או לימודים; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.

"קשרי מרות"

כל קשר המאפשר השפעה ישירה או עקיפה של בעל סמכות על מי שמעמדו, תנאיו וענייניו יכולים להיות מושפעים מבעל הסמכות.

"קשרי מרות אקדמיים"

קשרי מרות אקדמיים כוללים אך אינם מתמצים ב: הוראה ישירה (השתתפות בקורס המועבר על ידי המורה בתרגיל/ במעבדה/ הנחייה בעבודות), הנחיית תלמידי מחקר, הענקת מלגות, פרסי לימודים או הטבות אחרות, חברות בוועדות בהן נדונים ענייניו של התלמיד/ה, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה או השפעה כלשהיא בענייניו של התלמיד/ה הנדון.

"נפגע"

מי שטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	נהלי האוניברסיטה
05-059	2017 נובמבר חשון תשע"ח	2002 פברואר שבט תשס"ב	דף 2 מתוך 7
			"נילון"
			מי שנטען כלפיו כי בצע מעשה של הטרדה מינית או התנכלות, וביום האירוע הינו עובד או תלמיד או נותן שירות.
			"נציבה/ת קבילות"
			נציבה /ת הקבילות לענייני הטרדה מינית.
			"עובד"
			מי שנמנה עם חברי הסגל האקדמי של האוניברסיטה או חברי הסגל המנהלי והטכני של האוניברסיטה וכן כל מי שמתקיימים בינו לבין האוניברסיטה יחסי עובד ומעביד, לרבות עובד זמני, עובד ארעי, עובד קבוע, עובד בחוזה אישי ולרבות מי שפרש לגמלאות וממשיך בפעילות באוניברסיטה או שוהה במתקניה וכן כל מי שפועל מטעם האוניברסיטה או עבורה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה ולרבות עובד של קבלן כח-אדם.
			"נותן שירות"
			מי שמספק שירות לאוניברסיטה ואינו "עובד" כהגדרתו לעיל, עובדו של נותן שירות כאמור או מי שפועל מטעם נותן השירות, בשמו או עבורו.
			"תלמיד"
			מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה:
			- נרשם ללימודים באוניברסיטה ונתקבל על ידה כתלמיד לרבות לימודים במכינות ובמסגרות לימודים מיוחדות, מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כתלמיד, כולל בחופשות לימודים.
			- הגיש מועמדותו להתקבל כתלמיד ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו ועד קבלת הודעת הדחייה.
			- סיים לימודיו אך טרם קיבל תעודה.
			"תקנות המשמעת"
			תקנון המשמעת החל על הנילון.
			"רשויות המשמעת"
			כפי שהן מוגדרות אחד מתקנוני בכל המשמעת.

3. הטרדה מינית והתנכלות אסורים ומהווים עבירת משמעת חמורה

- 3.1 הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בחוק או כמשמען בתקנון זה הם מעשים אסורים ופסולים.
- 3.2 הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בתקנון זה מהוות עבירות משמעת חמורות לעניין תקנות משמעת.
- 3.3 יחסים אינטימיים במסגרת קשרי מרות:
- 3.3.1 במסגרת קשרי מרות: יחסים אינטימיים בהסכמה בין בוגרים הינם עניינם הפרטי של המעורבים בדבר, ואינם מעניינה של האוניברסיטה כמוסד ציבורי. אולם, קיום יחסים אינטימיים במסגרת קשרי מרות מהווה ניגוד עניינים, ומקים חזקה של ניצול לא ראוי של מרות. ראוי כי בעל סמכות באוניברסיטה ימנע מיחסים אינטימיים במסגרת קשרי מרות, אולם אם התפתח קשר אינטימי כאמור אזי חובה על בעל המרות לדווח מיידית על כך לממונה עליו, על מנת שהממונה יפעל לניתוק קשרי המרות ע"י העברת אחד מבני הזוג לתפקיד אחר או ליחידה אחרת, או בכל דרך אחרת, כל זאת תוך הקפדה על מניעת פגיעה בכפיף ככל הניתן ותוך תאום עמו והתחשבות בצרכיו.
- 3.3.2 במסגרת קשרי מרות אקדמיים: במסגרת יחסי מרות אקדמיים חל איסור מוחלט על קיום יחסים אינטימיים. בלא למעט מהאיסור כאמור, היה והתפתח קשר אינטימי כאמור, אזי חובה על המורה, תוך גילוי נאות להודיע לראש המחלקה/היחידה האקדמית בה הוא מועסק, לנתק לאלתר כל קשרי מרות אקדמיים עם התלמיד, או לבקש מראש המחלקה/היחידה האקדמית הנ"ל שיפעל לניתוק קשרי מרות אלה, בין השאר על-ידי מציאת קורס חליפי לתלמיד/ה, על ידי החלפת מנחה, על ידי העברת בחינה או עבודה לבדיקתו ולהערכתו של מורה אחר, או בכל דרך אחרת, כל זאת תוך הקפדה על מניעת פגיעה בתלמיד/ה.
- 3.3.4 בכל מקרה של קשרי מרות לרבות אקדמיים חייב בעל הסמכות בגילוי נאות, ובעקבותיו להשעות את השתתפותו בדיון העוסק בכפיף.

מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	נהלי האוניברסיטה
05-059	נובמבר 2017 חשון תשע"ח	פברואר 2002 שבט תשס"ב	דף 3 מתוך 7

3.3.5 הפרת הוראת סעיף 3.3 לעיל מהווה עבירת משמעת.

3.3.6 האמור בסעיף זה אינו חל על בני זוג נשואים או ידועים בציבור הכפופים לנוהל העסקת קרובי משפחה באוניברסיטה.

4. מינוי נציבת קבילות:

- 4.1 נשיא האוניברסיטה, לאחר התייעצות עם רקטור האוניברסיטה ומנכ"ל האוניברסיטה, ימנה 2 נציבות (ככל הניתן ימונו נשים לתפקיד זה) (אחת מהסגל האקדמי הבכיר והשנייה מהסגל המנהלי, שתיהן בעלות קביעות באוניברסיטה) וסגנים לנציבות (ככל הניתן ימונו גברים לתפקיד הסגנים), בהתאם לקבוע בתקנה 4 לתקנות, ובתיאום עם הנציבה. הנציבות תעבורנה הדרכה בהתאם לדרישות החוק.
- מינוי הסגנים יבוצע כך שבכל קמפוס של האוניברסיטה יכהן סגן אחד לפחות תקופת המינוי לנציבה וסגניהן תהיה לשלוש שנים עם אפשרות הארכה לתקופות נוספות.
- שמותיהן של הנציבה ושל סגניהן יפורסמו על לוחות המודעות בקמפוס ובאתר האוניברסיטה.
- 4.2 הנציבה הינה עצמאית בפעולותיה, והיא תפעל עפ"י הוראות החוק, התקנון ונוהל זה לשם הגשמת מטרותיהם.
- 4.3 הנציבה הינה הגורם הממונה על טיפול בהטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה ולפיכך, כל בעל תפקיד שנודע לו על חשד להטרדה מינית או התנכלות מנוע מלטפל בכך בעצמו ויפנה את הטיפול לנציבה.
- 4.4 הנשיא, באישור הוועד המנהל ובכפוף לשימוע, רשאי יהיה לבטל את מינויין של הנציבה או מי מסגניהן גם לפני תום תקופת המינוי.

5. תפקידי נציבת הקבילות:

- 5.1 להמליץ לנשיא בכל הנוגע למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה והטיפול במקרים של הטרדה מינית והתנכלות כאמור.
- 5.2 לקבל תלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות ולבררן לשם מתן המלצות לנשיא באשר לדרכי הטיפול בהן.
- 5.3 ליתן מידע, הדרכה ויעוץ לפונים אליו.
- 5.4 להבטיח, בשיתוף אגף משאבי אנוש, קיומן של פעולות הסברה והדרכה באוניברסיטה כמתחייב בחוק.

6. הטיפול בתלונה:

6.1 הגשת התלונה וחקירתה:

- 6.1.1 תלונה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות (להלן - "התלונה") תופנה לנציבה .
- 6.1.2 התלונה יכולה להיות מוגשת על-ידי אחד מאלה:
- א. נפגע, כמוגדר בסעיף 2 לנוהל זה ;
- ב. אחר מטעמו של הנפגע.
- 6.1.3 התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל-פה. הוגשה התלונה בעל-פה, יירשם תוכנה על ידי הנציבה, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. נציבת הקבילות תמסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב.

- 6.1.4** נציבת הקבילות תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטפול בהטרדה מינית או ההתנכלות לפי החוק, ובכלל זה תיידע את המתלונן כי הטרדה מינית מהווה עבירה פלילית ואזרחית וכי הוא רשאי, ללא קשר לתלונתו בפניה, להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית. במקרה בו מדווח לנציבה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות והמדווח אינו מעוניין להגיש תלונה, תיידע הנציבה את המדווח בדבר חובתה לחקור, ככל הניתן, כל חשד של הטרדה מינית אף ללא שהוגשה תלונה הנציבה תיידע את המתלונן כי ביכולתו (במידה ומעוניין בכך) לקבל ליווי במהלך בירור התלונה ע"י עובדת הרווחה של האוניברסיטה (באמצעות אגף משאבי אנוש) (אם המתלונן הינו עובד) או ע"י השירות הפסיכולוגי בדיקנאט הסטודנטים (אם המתלונן הינו סטודנט). הלוי יכול תמיכה נפשית וסיוע אקדמי- ככל שנדרש, וכן אפשרות לנוכחות בבירור ובדיוני המשמעת (ככל שיהיו). על המלווים תחול חובת הסודיות .
- 6.1.5** הוגשה תלונה לנציבה הקבילות, תפתח היא בהליכי חקירת התלונה.
- 6.1.6** עם קבלת התלונה תזמן נציבת הקבילות את הנילון, תביא בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו. הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע – תברר נציבת הקבילות את העובדות הכלולות בתלונה עם הנפגע בטרם פניה לנילון.
- 6.1.7** לצורך חקירת התלונה רשאית נציבת הקבילות לזמן לחקירה בפניו מי שעשוי להיות לו מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי התייצבות לחקירה ו/או אי גילוי מידע ו/או מסירת מידע כוזב ו/או אי מתן סיוע לנציבת הקבילות בחקירת התלונה הינם עבירת משמעת לענין תקנות משמעת.
- 6.1.8** הנציבה תקיים את החקירה מיד לאחר קבלתה, ביעילות, וברציפות ככל הניתן עד להשלמתה.
- 6.1.9** בירור התלונה ייעשה תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנפגע, הנילון וכל אדם אחר; ובין היתר, לא תגלה נציבת הקבילות מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן יהיה חייב לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי דין.
- 6.1.10** תגובת הנילון וכל עדות בפני הנציבה ירשמו על-ידיה והנילון יחתום על הרישום לאימות תכנו, והעתק מהרישום יימסר לו.
- 6.1.11** סברה נציבת הקבילות כי נסיבות המקרה מחייבות הזדקקות למומחה בתחום הדורש מומחיות לשם בירור התלונה – רשאית היא להיזקק למומחה כאמור, לרבות קבלת יעוץ מהלשכה המשפטית באוניברסיטה.
- 6.1.11** הנציבה לא תטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- 6.1.12** נציבת הקבילות רשאית - ובנסיבות כאמור בסעיף 6.1.11 חייב - להטיל את בירור התלונה על הנציבה/ה הנוסף או על מי מסגניו; כן רשאית היא להורות כי בירור התלונה יהיה בפני מותב של שלושה בו ישמשו היא, הנציבה/ה הנוסף וסגן או הוא ושנים מסגניה או שלושה סגנים של נציבת הקבילות.
- 6.1.13** נבצר משני נציבי הקבילות ומסגניהן לברר את התלונה מכל סיבה שהיא, לרבות בשל נסיבות כאמור בסעיף 6.1.11 - תובא התלונה לבירור הנשיא; הנשיא יהיה רשאי לברר את התלונה בעצמו או להטיל את בירורה, לאחר התייעצות עם רקטור האוניברסיטה ועם מנכ"ל האוניברסיטה, על אחר, לרבות על מי שאינו עובד.
- 6.1.14** הנשיא ומי שהוטל עליו בירור התלונה כאמור בסעיפים 6.1.12 או 6.1.13 - יהיו לו כלל הסמכויות המוקנות לנציבת הקבילות ויחולו עליו כלל החובות החלות על הנציבה.

6.2 בתום החקירה תגיש נציבת הקבילות לנשיא סיכום בכתב של בירור התלונה ויפרט את המלצותיו לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מן העניינים המפורטים בסעיף 7.1 א' לנוהל זה. הנציבה תצרף להמלצתה את התלונה, כל העדויות שנגבו וכל מידע רלוונטי נוסף. אם הנילון הוא נותן שירותים, תמסור הנציבה את המלצתה בדבר הקשר עם נותן השירות לרבות דרישה כי יבוצע על ידו טיפול משמעתי.

6.3 אמצעי ביניים:

נציבת הקבילות, בתיאום עם הנשיא והרשויות המוסמכות באוניברסיטה, רשאית להורות על נקיטת אמצעי ביניים שמטרתם להגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה או בענייני לימודים כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או יחסי לימודים, וכן למנוע פגיעה באנשים אחרים. בין היתר רשאית נציבת הקבילות, בתיאום כאמור לעיל, להרחיק את הנילון מן המתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לה לנכון בנסיבות הענין, וכן להורות כי הנילון או מי מטעמו / מי הקשור אליו לא יהיו מעורבים- במישרין או בעקיפין בקבלת החלטות הקשורות למתלונן.

6.4 גניזת התלונה על-ידי נציבת הקבילות:

6.4.1 נציבת הקבילות רשאית להורות על גניזת התלונה בכל אחד מאלה:

- א. אם מצאה כי אין ממש בתלונה.
- ב. אם הנפגע ביקש לבטל את התלונה או לא לחקור בה, ובלבד שנציבת הקבילות השתכנעה, כי בקשת הנפגע הוגשה מרצונו החופשי בלא כפיה או השפעה פסולה אחרת, והשתכנעה כי אין ממש בתלונה.

6.4.2 החליטה נציבת הקבילות לגנוז את התלונה, תיתן על כך הודעה מנומקת בכתב לנפגע, למתלונן (אם התלונה הוגשה על-ידי מתלונן שאינו הנפגע), לנילון, ולנשיא האוניברסיטה. הוגשה התלונה על-ידי מתלונן שאינו הנפגע, והנפגע לא נתן את הסכמתו כאמור בסעיף 6.1.6 לעיל - לא תימסר לנילון כל הודעה, במידה וההחלטה על גניזת התלונה נעשתה לפני שיחה עימו.

6.5 הנציבה, בהיוועצות עם הנשיא, רשאית להציע לנפגע ולנילון לקיים הליך גישור, בפניו או בפני מגשר אחר. הליך גישור כאמור יתקיים רק לאחר קבלת אישור בכתב מהנפגע ומהנילון בנסיבות בהן שוכנעה הנציבה כי לא הופעל לחץ ל מי מהצדדים להסכים לגישור.

7. נקיטת אמצעים:

7.1 א. מסרה נציבת הקבילות לנשיא האוניברסיטה את סיכומו והמלצותיו - יחליט הנשיא על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

- (1) מתן הוראות למעורבים, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים, הרחקת הנילון מן הנפגע, ונקיטת צעדים הנחוצים כדי למנוע הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות ו/או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה לנפגע עקב הטרדה או ההתנכלות;
- (2) פתיחת הליכים משמעותיים לפי תקנות המשמעת;
- (3) אי-נקיטת אמצעי כלשהו.

ב. הנשיא ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו כאמור בסעיף קטן א' לעיל לנפגע, למתלונן (אם התלונה הוגשה על-ידי המתלונן שאינו הנפגע), לנילון ולנציבת הקבילות. כן יאפשר הנשיא למתלונן ולנילון לעיין בסיכום של נציבת הקבילות ובהמלצותיה.

ג. הנשיא רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן א' לעיל או לעכב את ביצועה, ואם עשה כן - ימסור על כך הודעה מנומקת בכתב למנויים בסעיף קטן ב' לעיל.

ד. הנשיא רשאי לדחות את מתן ההחלטה כאמור בסעיף קטן א' לעיל, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים לנשוא התלונה, ואם עשה כן - יתן על כך הודעה מנומקת בכתב למנויים בסעיף קטן ב' לעיל.

ה. השתמש הנשיא בסמכותו על-פי סעיף קטן ד' לעיל - יהיה רשאי להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 6.3 לעיל, ובכלל זה רשאי יהיה לבטל אמצעי הביניים עליהם הורה נציבה הקבילות, לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע תחתם אמצעים אחרים.

ו. הנשיא לא יהיה חייב לקבל את המלצותיה של נציבת הקבילות.

ז. לנשיא מוקנות כלל הסמכויות המוקנות לנציבת הקבילות על-פי סעיף 6.1.7 לעיל.

ח. היה סבור הנשיא כי החקירה לא מוצתה על-ידי נציבת הקבילות - רשאי יהיה להחזיר את בירור העניין לנציבת הקבילות להשלמת החקירה.

7.2 הנשיא רשאי להאציל סמכויותיו על-פי נוהל זה - כולן או מקצתן, בין באופן כללי ובין במקרה מסוים או בסוג מסוים של מקרים - לאחר, למעט לנציבה.

7.3 החלטת הנשיא תינתן תוך 30 ימים מקבלת המלצת הנציבה אא"כ התקיימו נסיבות מיוחדות המחייבות דחיה ואלו יצוינו בגוף ההחלטה.

8. ההליך המשמעותי:

8.1 הוחלט על פתיחת הליך משמעותי נגד הנילון - תעביר נציבת הקבילות לקובל/תובע הנוגע בדבר את כל החומר הרלבנטי לתלונה. במידת הצורך תסייע נציבת הקבילות לקובל/תובע בהכנת התיק.

8.2 עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת החל על הנילון בערכאת השיפוט המשמעתית המוסמכת לדון בענינו של הנילון.

8.3 עם פתיחת ההליך המשמעותי, הנילון יהיה זכאי לקבל לידיו, על-פי בקשתו, כל חומר החקירה אשר נאסף על-ידי נציבת הקבילות במסגרת החקירה.

8.4 נפתח הליך משמעותי נגד הנילון - מוענקת הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 6.3 לעיל למושב בדין, והוא יהיה רשאי לבטל אמצעי הביניים עליהם הורתה נציבת הקבילות על-פי סעיף 6.3 או הנשיא על-פי סעיף 7.1ה', לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע תחתם אמצעים אחרים.

8.5 היה ובמסגרת הדין המשמעותי תעלה אפשרות לעריכת עסקת טיעון עם הנילון, יעשה הדבר רק לאחר שמיעת עמדת הנפגע.

8.6 הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעותי - ייגזר עליו העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או העונשים הבאים: אזהרה בכתב או בעל פה, נזיפה, תשלום פיצוי כספי לנפגע, השעיה מהעבודה לתקופה קצובה, הרחקה מלימודים לתקופה קצובה או לצמיתות, פיטורין עם/ בלי פיצויים, עם/ בלי קצבה, עם/ בלי מענק.

8.7 א. הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות.

ב. במהלך הדיון לא יפורסם כל פרט מזהה הנוגע לנפגע אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי.

ג. בכפוף לאמור בסעיף קטן ב' לעיל, פרסום פסק-הדין בהליך המשמעותי יהיה נתון לשקול דעתו של בית-הדין, אשר יונחה לפעול לפרסום פסקי דין חלוטים, תוך השמטת פרטים העלולים להוביל לזיהוי הנפגע, אא"כ יחליט, מנימוקים שיפורטו, כי בנסיבות הענין יהיה פסק הדין או חלקים ממנו – סודי.

9. זכויות הנפגע:

בלא למעט מכל האמור בנוהל זה, הנפגע זכאי:

9.1 לקבל מידע על זכויותיו במסגרת הבירור וההליך המשמעותי או כל הליך אחר הקשור לתלונה, וכן מידע על התנהלות ההליך המשמעותי

9.2 לעיין בקובלנה המשמעתית – ככל ותוגש ולהיות נוכח, כפוף לאישור בית הדין למשמעת עפ"י תקנון המשמעת הרלוונטי, בדיון המשמעותי.

9.3 אדם המלווה את הנפגע יורשה להיות נוכח בבירור אצל הנציבה. הנפגע יונחה לשמור על סודיות בכל הליכי הבירור והמשמעת.

10. תלונת סרק וסיוע לתלונת סרק:

הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהוות עבירת משמעת חמורה לענין תקנות המשמעת, ומי שהורשע בעבירה כאמור בהליך משמעותי, דינו - העונש הקבוע בתקנות המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 8.6 לנוהל זה.

נהלי האוניברסיטה

מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	דף 7 מתוך 7
05-059	נובמבר 2017 חשון תשע"ח	פברואר 2002 שבת תשס"ב	

11. פעולות הסברה וחינוך:

האוניברסיטה תפעל לקיום פעולות הסברה וחינוך למניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות בכלל, ובמסגרת מקום העבודה או הלימודים - בפרט.

סמנכ"ל משאבי אנוש- לגבי העובדים ודיקן הסטודנטים-לגבי התלמידים - בהתייעצות עם נציבת הקבילות - אחראים לביצוע הוראה זו, וכן לפרסום תקנון זה על-דרך תלייתו על לוחות המודעות בקמפוס האוניברסיטה.

12. הוראות כלליות:

הנציבה תאסוף ותרכז נתונים על תלונות שהוגשו אליה במסגרת עבודתה ותגיש לנשיא האוניברסיטה דו"ח שנתי בדבר היקף תופעת הטרדה המינית וההתנכלות באוניברסיטה. דוח הנציבה יוגש למ"ג ולוועדה לקידום מעמד האישה ושוויון מגדרי בכנסת. הועד המנהל יקיים דיון אחת לשנה בהשתתפות הנציבה. דו"ח הנציבה יפורסם באתר האינטרנט של האוניברסיטה.

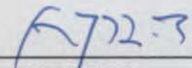
כל עובד וכל תלמיד זכאי, על פי בקשתו, לקבל מאת נציבת הקבילות עותק צילומי של החוק, התקנות ונוהל זה יפורסם באתר הנציבה.

13. תוקף הנוהל:

במידה וקיימת סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות תקנות המשמעת, יגברו הוראות תקנון זה. נוהל זה בא להוסיף על הוראות הדין ולא לגרוע מהן.

14. תחולת הנוהל:

נוהל זה תקף מיום פרסומו, והוא מבטל כל נוהל קודם העוסק במניעת הטרדה מינית, ובכלל זה נוהל מס' 05-059 ממרץ 2009.


 מר דוד ברקת
 סגן נשיאה ומנכ"ל