

נוהל למניעת הטרדה מינית

נספחים: א. תקנון סדרי הדין בבית הדין המיוחד למניעת הטרדה מינית

- הפניות:** 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 להתערר בעקבות יחסים אינטימיים בין מורה לתלמיד/ה באוניברסיטה.

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

2. הגדרות:

לעניין 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 לנוהל זה ומהווים חלק בלתי-נפרד ממנו.

"התקנות"

תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח - 1998. התקנות מצורפות לנוהל זה (ראה הפנייה ג') 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"

האוניברסיטה ומתקניה; מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האוניברסיטה

"או הלימודים"

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.

אוניברסיטת בן - גוריון בנגב

מס' נוהל

תאריך פרסום

תאריך עדכון

נהלי האוניברסיטה

05-059

2002
פברואר
שבט
תשס"ב

2024
מרץ
אדר
תשפ"ד

2
9

דף
מתוך

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

"נפגע"

מי שנטען כלפיו כי בצע מעשה של הטרדה מינית או התנכלות, וביום האירוע הינו עובד או תלמיד או נותן שירות.

"נילון"

נציבה/ת הקבילות לענייני הטרדה מינית.

"נציבה/ת קבילות"

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.

"עובד"

מי שמספק שירות לאוניברסיטה ואינו "עובד" כהגדרתו לעיל, עובדו של נותן שירות כאמור או מי שפועל מטעם נותן השירות, בשמו או עבורו.

"נותן שירות"

מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה:

"תלמיד"

- 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.

"בית הדין לענייני הטרדה מינית של האוניברסיטה" – בית דין משמעתי שיהיה בעל הסמכות הבלעדית לדון בכל הקובלנות המשמעטיות המוגשות בגין הטרדות מיניות והתנכלות באוניברסיטה, וכן בכל אישום אחר הנובע מהטרדה מינית ו/או התנכלות.

"בית הדין לערעורים בענייני הטרדה מינית" – ערכאת הערעור הבלעדית בענייני הטרדה מינית והתנכלות, ובכל עניין שנדון והוכרע בבית הדין לענייני הטרדה מינית של האוניברסיטה והוגש לגביו ערעור.

"תקנון בית הדין לענייני הטרדה מינית של האוניברסיטה" – התקנון המצורף **כנספח א'** לנוהל זה, החל על סדרי הדין בבית הדין לענייני הטרדה מינית של האוניברסיטה ועל סדרי הדיו בבית הדין לערעורים בענייני הטרדה מינית.

אנשי סגל וסטודנטים, שימונו ע"י הנציבות, שתפקידם יהיה ליווי וסיוע לכל נפגע שיבחר בכך, בהיבטים אקדמיים / תעסוקתיים / נפשיים. חברי צוות המלווים יעברו הכשרה מתאימה ליווי מי שנפגע מהטרדה מינית באוניברסיטה.

"צוות מלווים"

רשימת אגודת הסטודנטים שתהיה מורכבת ממי שאינם סטודנטים באוניברסיטה, אינם נותני שירות בשכר לאוניברסיטה, שהינם משפטנים בעלי וותק של חמש שנים לפחות ששמותיהם יוצעו על ידי אגודת הסטודנטים ובלבד שהם יאושרו על ידי הלשכה המשפטית של האוניברסיטה וע"י היועצת המשפטית של ארגון הסגל האקדמי הבכיר יחדיו. שני גורמים אלה לא יסרבו ליתן את האישור שלא מטעמים סבירים, והחלטתם תהא סופית ומכרעת.

"נציגי הסטודנטים"

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 בכפוף 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 בכפוף.

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 האוניברסיטה תמנה 2 נציבות למניעת הטרדה מינית (ככל הניתן תיבחרנה נשים לתפקיד זה) (אחת מהסגל האקדמי הבכיר והשנייה מהסגל המנהלי, שתיהן בעלות קביעות באוניברסיטה) וסגנים לנציבות (ככל הניתן יבחרו גברים לתפקיד הסגנים), בהתאם לקבוע בתקנה 4 לתקנות. אופן בחירת הנציבות וסגניהן יהיה כדלקמן: הנשיא יקים ועדת חיפוש שתמנה 4 חברים - נציג הסגל האקדמי הבכיר, נציג הסגל המנהלי והטכני, נציג הסגל הזוטור ונציג הסטודנטים. כל אחד מהנציגים כאמור ימונה ע"י הסנאט, מנכ"ל האוניברסיטה, מועצת הסגל הזוטור ואגודת הסטודנטים. - בהתאמה עפ"י העניין. ועדת החיפוש תזמין מועמדות מקרב חברי הסגל האקדמי הבכיר וחברות הסגל המינהלי והטכני בעלות קביעות באוניברסיטה - להציג מועמדותן, וכן חברים כאמור להצגת מועמדות לתפקידי הסגנים. הוועדה תמליץ לנשיא על מועמדות / מועמדים לכל תפקיד, ככל הניתן - יותר ממועמד אחד לתפקיד. הנשיא יבחר את הנציבות והסגנים מתוך המועמדים שיומלצו לו כאמור. הנציבות והסגנים יעברו הדרכה בהתאם לדרישות החוק. מינוי הסגנים יבוצע כך שבכל קמפוס של האוניברסיטה יכהן סגן אחד לפחות. תקופת המינוי לנציבות וסגניהן תהיה לשלוש שנים עם אפשרות הארכה לתקופות נוספות. שמותיהן של הנציבות 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 מתן 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, או מי מטעמו;
ב. צד גי- שנודע לו על מקרה של הטרדה מינית.
- 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 הטיפול 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 מדובר לנציבה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות והמדובר אינו מעוניין להגיש תלונה, תיידע הנציבה את המדובר 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 ע"י מלווה כמפורט בסעיף 6.6 לתקנון זה.
- 6.1.5 הוגשה תלונה לנציבה הקבילות, תפתח היא ללא דיחוי בהליכי חקירת התלונה.
- 6.1.6 עם קבלת התלונה תזמן נציבת הקבילות את הנילון, תביא בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו.
- 6.1.7 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.
- 6.1.7 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 לעניין תקנות משמעת.
- 6.1.8 הנציבה תקיים את החקירה מיד לאחר קבלתה, ביעילות, וברציפות ככל הניתן עד להשלמתה. למעט מקרים חריגים שיפורטו ע"י הנציבה, לא יארך פרק הזמן של בירור תלונה על 30 ימי עבודה החל ממועד הגשת התלונה.
- 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 ימסר 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 היא בעלת 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 הנציב/ה הנוסף או על מי מסגניו; כן רשאית היא להורות כי בירור התלונה יהיה בפני מותב של שלושה בו ישמשו היא, הנציב/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 ותפרט את המלצותיה 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 משמעותי.
- 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 העניין, 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 תמסור נציבת הקבילות הודעה לנילון בדבר גניזת התלונה.
- 6.5** הנציבה, בהיוועצות עם הנשיא, רשאית להציע לנפגע ולנילון לקיים הליך גישור, בפניה או בפני מגשר אחר. הליך גישור כאמור יתקיים רק לאחר קבלת אישור בכתב מהנפגע ומהנילון בנסיבות בהן שוכנעה הנציבה כי לא הופעל לחץ על מי מהצדדים להסכים לגישור.
- 6.6** **ליווי לנפגעת:** לכל נפגעת/ת שיבקש זאת יתלווה מלווה מתוך צוות המלווים במהלך בירור התלונה. המלווה תתמוך בנפגעת/ת ויהיה רשאי/ת להשתתף בכל הליך הנוגע לתלונה. המלווה תקבל סיוע ושיתוף פעולה מאגף משאבי אנוש, מדיקנט הסטודנטים, מראשי מנהל, דיקנים ורמח"ים (עפ"י העניין) על מנת להבטיח סיוע אקדמי, נפשי ומקצועי נאות לנפגע/ת. על צוות המלווים תחול חובת הסודיות.

7. נקיטת אמצעים:

- 7.1 א. מסרה נציבת הקבילות לנשיא האוניברסיטה את סיכומה והמלצותיה - 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 - ייתן 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 הורתה נציבת 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 10 ימי עבודה מקבלת המלצת הנציבה אא"כ התקימו נסיבות מיוחדות המחייבות דחיה ואלו יצוינו בגוף ההחלטה.

מס' נוהל	תאריך פרסום	תאריך עדכון	נהלי האוניברסיטה		
05-059	2002 פברואר תשס"ב שבט	2024 מרץ תשפ"ד אדר	7 9	דף מתוך	

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 בבית הדין לענייני הטרדה מינית של האוניברסיטה בהתאם לתקנון בית הדין לענייני הטרדה מינית של האוניברסיטה.

8.3 בית הדין לענייני הטרדה מינית

8.3.1 הסמכות הבלעדית, למרות כל האמור בתקנוני משמעת החלים על הסגלים השונים באוניברסיטה, בקובלנות משמעת בגין מעשים של הטרדה מינית או התנכלות בקשר עם הטרדה מינית, וכן בעבירות משמעת אחרות, הנובעות ממעשים של הטרדה מינית או התנכלות כאמור תהא לבית-הדין לענייני הטרדה מינית. (להלן: "בית-הדין").

8.3.2 בית הדין יורכב מ-14 חברים, אשר לא הורשעו בעבר בעבירות הטרדה מינית והתנכלות, שייבחרו כמפורט להלן:

- 2 משפטנים שהינם שופטים בדימוס או עו"ד בעלי וותק של 10 שנים לפחות, מומחים בנושא מניעת הטרדה מינית ומתחום דיני העבודה, שאינם נמצאים בקשרי עבודה שוטפים עם האוניברסיטה, שייבחרו וימונו ע"י הוועד המנהל. המשפטנים יכהנו כאבות בית הדין.
- 3 חברי סגל אקדמי בכיר שייבחרו ע"י סנאט האוניברסיטה.
- 3 חברי סגל מנהלי וטכני שייבחרו ע"י מנכ"ל האוניברסיטה בהיוועצות במועצת העובדים המנהליים והטכניים;
- 3 חברי סגל אקדמי זוטרי שייבחרו ע"י ועד הסגל האקדמי הזוטרי;
- 3 נציגי סטודנטים, כהגדרת מונח זה לעיל, שייבחרו ע"י אגודת הסטודנטים.

8.3.3 כל קבוצה מהקבוצות המנויות בסעיף 8.3.2 לעיל תכלול חברים משני המגדרים.

8.3.4 הדיון בקובלנות משמעת בבית הדין יהיה בפני מותב של 3 שופטים, אב בית הדין ונציג מקהילת הנילון וקהילת הנפגע ובלבד שיכללו בו חברים משני המגדרים.

8.3.5 תקופת כהונתם של חברי בית הדין תהיה:

- 2 המשפטנים; סגל אקדמי בכיר; סגל מנהלי וטכני: 3 שנים ואפשרות הארכה לשלוש שנים נוספות;
- סגל אקדמי זוטרי וסטודנטים: שנתיים ואפשרות הארכה לשנתיים.

8.3.6 כל חברי בית הדין יעברו הכשרה אחת לשנה (לפחות) בהיבטים הכוללים של החוק למניעת הטרדה מינית, וכן בהיבטי התנהלות טריבונאלים משמעותיים פנימיים.

8.3.7 המזכיר האקדמי של האוניברסיטה ישמש כמזכיר בית הדין.

8.3.8 ערכאת הערעור על פסקי הדין של בית הדין תהיה בית הדין לערעורים בענייני הטרדה מינית. (להלן: "בית הדין לערעורים").

8.3.9 בית הדין לערעורים ימנה 5 חברים - אחד מכל קבוצה מן הקבוצות המנויות בסעיף 8.3.2 לעיל אשר ייבחרו באותו אופן ולאותו פרק זמן בו נבחרים חברי בית הדין. בית הדין לערעורים יכלול חברים משני המגדרים - שניים לפחות מכל מגדר.

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

8.5 נפתח הליך משמעותי נגד הנילון - מוענקת הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 6.3 לעיל למותב היושב 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.

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

8.7 הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות בהליך המשמעותי - ייגזר עליו העונש הקבוע בתקנון בית הדין המיוחד לענייני הטרדה מינית של האוניברסיטה .

8.8 א. הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות.

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

ג. בכפוף לאמור בסעיף קטן ב' לעיל, פרסום פסק-הדין בהליך המשמעותי יהיה כאמור בתקנון בית הדין לענייני הטרדה מינית של האוניברסיטה- נספח א' לנוהל זה.

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 המשמעותית – ככל ותוגש ולהיות נוכח, כפוף לאישור בית הדין למשמעת עפ"י תקנון בית הדין לענייני הטרדה מינית של האוניברסיטה, בדיון המשמעותי.

9.3 המלווה מצוות המלווים או אדם אחר שיבחר הנפגע יורשה להיות נוכח בבירור אצל הנציבה. הנפגע, המלווה או כל אדם אחר כאמור יונחו 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 לעניין תקנות המשמעת, ומי שהורשע בעבירה כאמור בהליך משמעותי, דינו - העונש הקבוע בתקנות המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 8.6 לנוהל זה.

11. פעולות הסברה וחינוך:

האוניברסיטה תקיים פעילות הדרכה והסברה שוטפת, לרבות ימי עיון והפצת מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית והדרכים למניעתה, לרבות באמצעות הפצת הלומדה למניעת הטרדה מינית ותקנון זה, וזאת לכלל אוכלוסיית האוניברסיטה, בהתאם לחוק ולתקנות עובדי האוניברסיטה יהיו מחויבים לעבור אחת לשנה הסברה (יום עיון או לומדה) על הטרדות מיניות. בלא למעט מכלליות האמור לעיל: הלומדה למניעת הטרדה מינית תהווה קורס חובה לכל סטודנט בתואר ראשון ושני, ויהא על כל סטודנט כאמור לעבור את הקורס עד ולא יאוחר מתום 13 שבועות מתחילת לימודיו. 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. תקנון זה יפורסם באתר האוניברסיטה למניעת הטרדה מינית בשפות העברית, האנגלית והערבית. זהותן של הנציבות וסגני הנציבות ודרכי הפניה אליהם תפורסם באתר האינטרנט ובלוחות המודעות באוניברסיטה- באחריות סמנכ"ל מש"א.

12. הוראות כלליות:

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

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

מס' נוהל

תאריך פרסום

תאריך עדכון

נהלי האוניברסיטה

05-059

2002 פברואר
תשס"ב שבט

2024 מרץ
תשפ"ד אדר

$\frac{9}{9}$

דף
מתוך

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.



טל בן חיים

מנכ"ל האוניברסיטה

נספח א': תקנון סדרי הדין בבית הדין המיוחד למניעת הטרדה מינית (להלן: "בית הדין")

נספח לנוהל למניעת הטרדה מינית (להלן: "הנוהל")

1. בית הדין ידון בכל קובלנה ותביעה בגין הטרדה מינית והתנכלות של חברי הסגל האקדמי הבכיר, חברי הסגל המנהלי והטכני, חברי הסגל הזוטר, והסטודנטים באוניברסיטה בהתאם לתקנון זה.

2. החליט נשיא האוניברסיטה על פתיחה בהליך משמעותי עפ"י סמכותו בנוהל, תועבר החלטתו לתובע כמפורט בסעיף 3.5 להלן. התובע יגיש לבית הדין תוך 21 ימים לכל היותר כתב קובלנה אשר יכלול:

- א. שם הנתבעת, מס' ת.ז. וכתובת
- ב. העובדות והמעשים המיוחסים לנתבעת
- ג. מהות העבירה/ות המיוחסת לנתבעת על בסיס העובדות והמעשים האמורים
- ד. שמות העדים
- ה. המסמכים שיש בהם להוכיח את העבירה.

התובע יהיה רשאי להסתייע בלשכה המשפטית של האוניברסיטה בניסוח הקובלנה. התובע יעביר את כתב הקובלנה לאב בית הדין ולנתבעת.

3. הרכב מותבי בית הדין

3.1. אב בית הדין הינו משפטן שימונה ע"י הוועד המנהל בהתאם לאמור בסעיף 8.3.2 לנוהל.

3.2. הדיון בקובלנות משמעת בבית הדין יהיה בפני מותב של 3 שופטים אשר יבחר ע"י אב בית הדין מתוך

חברי בית הדין כאמור בסעיף 8.3.2 לנוהל הכוללים את אב בית הדין, נציגי סגל אקדמי בכיר, נציגי סגל אקדמי זוטר, נציגי סגל מנהלי וטכני, נציגי הסטודנטים, (כהגדרת מונח זה בסעיף 2.3 להלן) ובלבד שכל מותב יורכב מחברים משני המגדרים.

3.3. מלבד אב/ראשת בית הדין, ישבו בדיון נציג/ת האוכלוסייה ממנה מגיע המתלונן ונציג/ת הקהילה ממנה מגיע הנילו. במקרה שגם הנילו וגם הנפגע מגיעים מאותה אוכלוסייה, יבחר אב בית הדין נציג מאוכלוסיית הנילו והנפגע ונציג שלישי מאוכלוסייה אחרת.

3.4. נציג הסטודנטים: נציג מתוך רשימת אגודת הסטודנטים שתהיה מורכבת ממי שאינם סטודנטים באוניברסיטה, אינם נותני שירות בשכר לאוניברסיטה, שהינם משפטנים בעלי וותק של חמש שנים לפחות ששמותיהם יוצעו על ידי אגודת הסטודנטים ובלבד שהם יאושרו על ידי הלשכה המשפטית של האוניברסיטה וע"י היועצת המשפטית של ארגון הסגל האקדמי הבכיר יחדיו. שני גורמים אלה לא יסרבו ליתן את האישור שלא מטעמים סבירים, והחלטתם תהא סופית ומכרעת.

3.5. הנשיא ימנה 6 תובעים ותובעות לתקופה של 3 שנים הניתנת להארכה פעם אחת. קבוצת התובעים תכלול 2 חברי סגל אקדמי בכיר בעלי קביעות, 2 חברי סגל מנהלי וטכני בעלי קביעות, ושני חברי סגל אקדמי זוטר. התובע שימונה לדיון בקובלנה ספציפית, ימונה ע"י הנשיא מתוך קבוצת התובעים כאמור ויהיה מהקבוצה אליה משתייך הנילו, ובמקרה של נילו שהינו סטודנט יוכל התובע להיות מכל קבוצה עפ"י שיקול דעת הנשיא.

4. מועדים

4.1. מינוי מותב בית הדין יתבצע עד ולא יאוחר מתום 7 ימים מקבלת כתב הקובלנה ע"י אב בית הדין, ומועד ראשון לדיון ייקבע עד ולא יאוחר מתום 14 ימים מקבלת כתב הקובלנה כאמור. אב בית הדין יהיה רשאי להתיר פתיחת הדיון במועד מאוחר יותר, שלא יעלה על 30 ימים נוספים, מנימוקים שירשמו, על פי בקשת התובע או הנתבע או בשל נסיבות שמונעות או מקשות על פתיחת הדיון במועד.

4.2. אב בית הדין יקבע את מועדי הישיבות בסמיכות וברציפות ככל הניתן על מנת לקיים דיון יעיל, תוך שמירת זכויות הצדדים.

5. ייצוג ע"י עו"ד

הנתבע רשאי להיות מיוצג בהליכים ע"י עו"ד. בחר הנתבע להיות מיוצג ע"י עו"ד, רשאי גם התובע להיות מיוצג ע"י עו"ד. הופסק ייצוגו של הנתבע ע"י עו"ד מכל סיבה שהיא, יפסיק גם ייצוג התובע ע"י עו"ד. אין באמור לעיל כדי למנוע מן הנתבע ומן התובע להיוועץ בלשכה המשפטית באוניברסיטה / עו"ד, לרבות בניסוח הקובלנה.

6. סדר הדין

- 6.1. הדיון יתקיים בדלתיים סגורות.
- 6.2. בפתיחת הדיון יקריא אב בית הדין את הקובלנה, וישאל את הנתבע אם הוא מודה בעובדות המפורטות בקובלנה ובאשמה על פיהן.
- 6.3. הודה הנתבע בעובדות הכלולות בקובלנה ובאשמה על פיהן, תהא רשאית ועדת המשמעת למצוא אותו אשם על פי הודאתו, ללא צורך בשמיעת ראיות נוספות. לא הודה הנתבע בעובדות הכלולות בקובלנה או באשמה על פיהן, יגיש התובע את ראיותיו וישמיע את עדיו ולאחריו יהא רשאי הנתבע להגיש ראיותיו ולהשמיע את עדיו. כל עד יוזהר לפני מתן עדותו כי עליו להגיד את האמת.
- 6.4. המותב, התובע והנתבע יהיו רשאים לחקור את העדים וכן את הנתבע.
- 6.5. אב בית הדין יהא רשאי להורות לעדים שלא להשיב על שאלות מסוימות אם הוא מצא שהן בלתי רלבנטיות, לא ענייניות, מטרידות או מהוות ניצול לרעה של הדיון המשמעתי. כן יהיה רשאי יו"ר המותב לבצע כל פעולה שנראית לא נחוצה לצורך הבטחת קיום הדיון באופן יעיל והוגן.
- 6.6. בית הדין רשאי להזמין עדים מיוזמתו אם יראה צורך בכך, לאחר שנתן הזדמנות לתובע ולנתבע להביע עמדתם.
- 6.7. מזכיר בית הדין ינהל פרוטוקול מפורט אשר ישקף נאמנה את מהלך הדיון. אב בית הדין יהא רשאי להורות, אם מצא לנכון לעשות כן, על הקלטת הדיון. הפרוטוקול יועבר לצדדים בתוך 7 ימים ממועד הדיון ובכל מקרה לפני הדיון הבא ותינתן להם הזדמנות של 7 ימים להגשת הערותיהם בכל הנוגע להתאמתו למה שנאמר בדיון.
- 6.8. בית הדין אינו כפוף לדיני הראיות ולסדרי הדיון. עם זאת בית הדין יהיה כפוף לכללי הצדק הטבעי ויחוייב לפעול על פיהם.
- 6.9. לא הופיע הנתבע לדיון, לאחר שזומן אליו, במועד שנקבע - שלא בשל סיבה מוצדקת שהודיע עליה בהודעה מוקדמת וקיבל על כך אישור מאת בית הדין - רשאי בית הדין, לאחר שלא עלה בידו לאתרו לאלתר, לקיים את הדיון שלא בפני הנתבע וכן רשאי בית הדין לדחות את הדיון למועד אחר.
- 6.10. בתום הדיון תינתן הרשות לכל בעל דין לסכם את טענותיו, בכתב או בע"פ, עפ"י החלטת בית הדין לאחר ששמע את עמדת הצדדים לענין זה. התובע יסכם ראשון והנתבע אחריו. זכות תשובה תינתן רק במקרים מיוחדים ומנימוקים מיוחדים.
- 6.11. בתום שמיעת העדויות והצגת הראיות והסיכומים תכריע ועדת המשמעת האם להרשיע או לזכות את הנתבע בכל אחת מעבירות המשמעת שהואשם בהן, ברוב דעות של חברי המותב. הכרעת הדין תינתן עד ולא יאוחר מתום 7 ימים משמיעת / קבלת הסיכומים.
- 6.12. בית הדין רשאי להרשיע את הנתבע בעבירה שונה מזו שהואשם בה אם אשמתו מתגלה מן העובדות כפי שהוכחו במהלך הדיון, ובלבד שהייתה לנתבע הזדמנות סבירה להתגונן בפניה, וכן בתנאי שלא יוטל עליו עונש חמור מזה שהיה מוטל עליו לו הוכחה העבירה שבה הואשם.
- 6.13. הכרעת הדין המנומקת תוקרא בפני הנתבע או תישלח לצדדים לכתובת המייל שימציאו לבית הדין, עפ"י בחירתו של הנתבע.

- 6.14. הורשע הנתבע בכל או בחלק מעבירות המשמעת בהן הוא הואשם – יקיים בית הדין דיון לצורך שמיעת נימוקי הצדדים לעונש מיד לאחר הקראת הכרעת הדין לנתבע, וכן יהיה בית הדין רשאי להורות על הגשת טיעונים לעונש בכתב ע"י הצדדים.
- 6.15. לאחר שמיעת/קריאת הנימוקים לעונש, יגזור בית הדין את דינו של הנתבע. בית הדין יקריא לנתבע את גזר דינו. על אף האמור, היה ויבחר זאת הנתבע, רשאי בית הדין לשלוח את גזר הדין בדוא"ל כאמור בסעיף 5.11. גזר הדין יינתן עד ולא יאוחר מתום 7 ימים משמיעת / קבלת טיעוני הצדדים לעונש.
- 6.16. תחולתו של גזר הדין היא החל מיום שנמסר לצדדים אלא אם יורה בית הדין למשמעת על ביצוע גזר הדין החל מתום המועד הקבוע להגשת ערעור או במועד אחר שיקבע.

7. עונשים

- 7.1. בגין הרשעה בעבירת משמעת עפ"י תקנון זה, יהיה בית הדין רשאי להשית על נתבע שהוא חבר סגל אקדמי בכיר / זוטור / מינהלי וטכני- את אחד או יותר מהעונשים הבאים:
- 7.1.1. נזיפה בכתב שתצורף לתיק האישי.
- 7.1.2. נזיפה כאמור בסעיף 6.1.1. עם הודעה במועצת הפקולטה או הסנאט, עם או בלי שם (לחבר סגל אקדמי) או עם הודעה לממונה הישיר / למנכ"ל האוניברסיטה (לחבר סגל מנהלי וטכני).
- 7.1.3. פסילה מלמלא תפקידים אקדמיים או מינהליים או הפסקת מילוי תפקיד אקדמי / מינהלי.
- 7.1.4. לחברי הסגל המנהלי והטכני: העברת הנתבע, בתיאום עם סמנכ"ל משאבי אנוש, למשרה אחרת, בין לתקופה מוגבלת ובין לצמיתות, בין בצירוף פסילה למלא תפקידים מסוימים באוניברסיטה, לצמיתות, או למשך תקופה שתקבע, ובין ללא פסילה כאמור.
- 7.1.5. הפסקת שרות לתקופה שלא תעלה על שלוש שנים, ללא תשלום משכורת והטבות נלוות או חלק מהן. עונש זה מחייב אישור הסנאט במקרה של חבר סגל אקדמי בכיר.
- 7.1.6. פיטורין מהאוניברסיטה בתשלום השלמת פיצויי פיטורין, כולם או מקצתם, או ללא תשלום חלק המעביד בגין פיצויי פיטורין. (בכל מקרה לא יישלל חלק העובד בהפרשות לקרן הפנסיה). עונש זה מחייב אישור הסנאט במקרה של חבר סגל אקדמי בכיר.
- 7.2. העונשים לסטודנטים יהיו העונשים המנויים בתקנון משמעת סטודנטים המהווה נספח לתקנון האקדמי.
- 7.3. עונש מן העונשים המנויים לעיל, שהסעיף התקנוני לא נקב במשכו, יכול שיהא לתקופה קצובה או ללא הגבלת זמן לפי העניין; ויכול שיהא, כולו או מקצתו, על תנאי.
- 7.4. עבירת הטרדה מינית והתנכלות הינן עבירות משמעת חמורות. בדונו בעונשים שיוטלו על נתבע שהורשע, יראה בית הדין המיוחד לנגד עיניו את עקרון ההלימה בין חומרת המעשה לעונש, ויתחשב, בין השאר, גם בשיקול ההרתעתי בענישה.
- 7.5. בלא למעט מכל עונש המנוי בתקנון זה לעיל, ישקול בית הדין במסגרת כל גזר דין, לחייב את הנתבע גם באלו:
- 7.5.1. בביצוע פעולות לשם תיקון המעוות, לרבות, ובהתאם לנסיבות: הבעת צער כלפי הנפגע/ת בכתב; פעילות לטובת הקהילה, בדגש על פעילות שמטרותיה קשורות בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירה של הטרדה מינית / התנכלות; תרומה לגוף בעל מטרות הקשורות בערך החברתי שנפגע מביצוע העבירות כאמור (למעט גופים פרטיים); שיפוי הנפגע/ת. תרומה ושיפוי יהיו בגובה של עד שני משכורות של הנתבע, ובמקרה של סטודנט- עד גובה פעמיים שכר מינימום.
- 7.5.2. בהשתתפות בקורסים / סדנאות / הדרכות / פעילויות בנושא מניעת הטרדה מינית המועברים ע"י גופים ציבוריים / עמותות וכיוצ"ב (ולמעט גופים פרטיים).

8. פרסום פסק הדין

- 8.1. פסק-דין חלוט של בית-הדין יפורסם בהתאם להוראות סעיף זה, באתר האינטרנט של האוניברסיטה, בסמוך לאחר המועד שבו הפך פסק הדין לחלוט. "חלוט" משמעו: סופי, לאחר שעבר המועד להגשת ערעור- ולא הוגש ערעור בגינו, ובמקרה שהוגש ערעור: רק לאחר פסק הדין בערעור.
- 8.2. פסק הדין יפורסם תוך השמטת פרטים העלולים להוביל לזיהוי פרטי הנפגע/ת.
- 8.3. למרות האמור לעיל, בית הדין רשאי להורות כי פסק-הדין, או חלקים ממנו, לרבות זהות הנילו, יהיו סודיים. החלטה כאמור תינתן בנסיבות מיוחדות, ותוך נימוק מפורט שיהווה חלק מפסק הדין.

9. ערעור

- 9.1. פסקי דין ניתנים לערעור על ידי התובע או הנתבע, הן על הזיכוי או ההרשעה, והן על גזר הדין, חומרנו או קולתו, תוך 30 ימים מקבלת גזר הדין (ובמקרה של זיכוי- מקבלת הכרעת הדין)..
- 9.2. הערעור יוגבל לבחינת מסקנותיו של בית הדין ולא תותר הבאת ראיות נוספות על אלו שהובאו בפני בית הדין, אלא אם נתגלו ראיות חדשות שבעת הדיון בבית הדין לא היו ידועות לצד המבקש להציגן, או אם סבור בית הדין לערעורים שקיימות נסיבות מיוחדות להצגתן מטעמים של עשיית צדק.
- 9.3. סדרי הדיון בערעור יהיו זהים, בשינויים המחויבים, לסדרי הדיון בהליך בפני בית הדין, לרבות ההוראות בדבר מתן פסק הדין.
- 9.4. בית הדין מוסמך לקבל את הערעור, כולו או מקצתו, לדחותו, להורות על השלמת ראיות בבית הדין או על עריכת דיון משמעותי חוזר ולשנות את פסק דינו של בית הדין ככל שימצא לנכון.
- 9.5. על פסק דינו של בית הדין לערעורים אין ערעור נוסף.
- 9.6. **עיצוב ביצוע:** הגישו הנתבע או התובע ערעור על פסק דין שניתן בבית הדין למשמעת, רשאים הם להגיש לערכאת הערעור, במועד הגשת הערעור, בקשה מנומקת בכתב לעיצוב ביצוע פסק הדין עד לסיום הדיון בערעור. הבקשה תועבר לצד השני תוך 3 ימים מיום הגשתה לבית הדין ותינתן לו הזכות להגיב לה בתוך 7 ימים. בית הדין לערעורים ייתן את החלטתו בכתב בשים לב לסיכויי הערעור, לנזק שייגרם לצדדים מעיצוב הביצוע, ולהיות הנזקים הללו הפיכים. החלטת בית הדין תהיה סופית. למרות האמור לעיל- על פסק דין הקובע הרחקה של הנתבע/ת מן המתלונן/ת לא תהא זכות לבקש עיצוב ביצוע.

10. סעדים זמניים

- 10.1. בית הדין למשמעת יהיה רשאי, לבקשת תובע, לאחר הגשת הקובלנה, ולאחר שמיעת טיעוני התובע והנתבע, בכתב או בע"פ, ויש, לדעת בית הדין למשמעת, ראיות המבססות את האישום, להורות על השעיית הנתבע על מנת למנוע גרימת נזק לאוניברסיטה, תלמידיה, עובדיה או למתלונן / מתלוננת / לנפגע/ת, או ליתן כל החלטה אחרת לצורך הרחקת הנתבע מהנפגע/ת מתלונן/ מתלוננת או כל אדם אחר.
- 10.2. בית הדין לא ישמע עדויות לצורך קבלת ההחלטה על השעיה/ סעד ביניים אחר כאמור אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו.
- 10.3. משך זמן ההשעיה/ הרחקה יהיה מוגבל לתקופה שלא תעלה על שישה חודשים, ובתקופה זו ישולם לנתבע מלוא שכרו.
- 10.4. על החלטה של בית הדין למשמעת כאמור, ניתן יהיה לערער, תוך 14 ימים ממועד מתן ההחלטה, בפני בית הדין לערעורים.

11. אי ציות לפסק דין

המעקב אחר קיום פסקי הדין וההחלטות המשמעותיות יהיה בידי מזכיר בית הדין. מצא מזכיר בית הדין כי נתבע לא קיים / ציית לפסק הדין- יחשב לפגיעה חמורה ביותר בכבוד האוניברסיטה ויובא לברור בפני בית הדין לערעורים, אשר ישב לעניין זה כערכאה ראשונה, היינו כבית הדין למשמעת. אם ימצא שאין הצדקה לאי קיום פסק הדין, יטיל עליו בית הדין לערעורים כעונש חובה הפסקת שירות זמנית או פיטורין מהאוניברסיטה עם או בלי פיצויים. בסעיף זה: "הצדקה לאי קיום פסק הדין": נסיבות חריגות, חיצוניות לפסק הדין, שאינן בשליטת הנתבע ואשר בעטיין נמנע מן הנתבע לקיים את פסק הדין. אי הסכמה עם פסק הדין לא תהווה הצדקה לאי קיומו.

12. היעדר ניגוד עניינים

- 12.1. אין מרות על מי שיושב בדין אלא מרותו של הדין, של תקנון זה ושל תקנון המשמעת הרלוונטי.
- 12.2. לא יישב אדם בדין אם יש לו נגיעה אישית לנתבע/ת או למתלונן / מתלוננת או לאדם אחר הקשור ישירות לאירועים נשוא הקובלנה באופן שיש בו כדי ליצור ניגוד עניינים או חשש לניגוד עניינים או מראית עין של ניגוד עניינים, או אם יש חשש או מראית עין של משוא פנים.

13. סודיות

שופטי בתי הדין וכל אדם אחר הנוכח בדיונים או נחשף לתכניהם במסגרת תפקידו, ישמרו בסוד כל מידע הנוגע לקובלנה ולדיון. עד למתן פסק-דין חלוט בהליך משמעתי יהיו כל ההליכים וההחלטות בעניין סודיים.