**שם ההוראה:** **נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב**

**1. מ ט ר ה:**
(1.3.2017)
(24.2.2019)
(3.5.2020)

הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית היא עבירה פלילית, עוולה אזרחית ועבירת משמעת חמורה. הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית פוגעות ביחסי העבודה והלימודים ועומדות בניגוד למדיניות האוניברסיטה.

מטרת נוהל זה להבטיח כי אוניברסיטת תל-אביב תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, ועל מנת להבטיח סביבת לימודים הולמת, החליט סנאט האוניברסיטה, באישור הוועד המנהל, לקבוע כללים ברורים לעניין קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות (לרבות בין חברי סגל לבין תלמידים), גם כאשר אין מדובר בהטרדה מינית כמשמעותה בחוק (כמוגדר להלן), כמפורט בנספח א' לנוהל זה. הפרת הכללים מהווה עבירת משמעת.

נוהל זה כפוף להוראות החוק (כמוגדר להלן). בכל מקרה של סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות החוק, יגברו הוראות החוק.

כל האמור בנוהל זה בלשון זכר או בלשון נקבה חל על בני ובנות כל המינים והמגדרים.

**2. ה ג ד ר ו ת:**
(1.3.2017)
(3.5.2020)
(27.5.2026)
בהוראה זו:

| | |
|---|---|
| **" אוניברסיטה "** | אוניברסיטת תל-אביב. |
| **" ה ח ו ק "** | החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. |
| **" התקנות "** | התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998. |

**שם ההוראה:** **נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב**

**"הטרדה מינית"** כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה והפרשנות שניתנה להגדרות אלה בפסיקות בתי המשפט ובתי הדין לעבודה, מצד חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, תלמיד, עובד קבלן כוח-אדם או עובד קבלן שירות (כהגדרתם להלן), במסגרת מקום העבודה או הלימודים (כמוגדר להלן).

**מבלי לגרוע מכלליות האמור, הטרדה מינית היא אחת מאלה:**

**(1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.**

**(2) מעשה מגונה.**

**(3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעונין 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 או בחסר ישע.**

**ג. ניצול תלות של מטופל במטפל.**

**(4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעונין בהן. אולם, אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שפורטו בפסקה (3) לעיל.**

**(5) התייחסות מבזה או משפילה למינו, מיניותו או נטייתו המינית של אדם בין אם הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.**

**(6) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקדות במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.**

**לעניין סעיף זה, העדר הסכמה יכול שיהיה במילים או בהתנהגות.**

**"התייחסות" – בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב או בהתנהגות.**

**" ה ת נ כ ל ו ת "** כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מצד חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, תלמיד, עובד קבלן כוח-אדם או עובד קבלן שירות, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

**מבלי לגרוע מההגדרה בחוק, התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא בנפגע, בעד או בצד שלישי שנקט עמדה לטובת הנפגע, שנעשתה בקשר עם הטרדה מינית או עם תלונה או תביעה בגין הטרדה מינית או התנכלות.**

**שם ההוראה:** **נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב**

| | |
|---|---|
| **" מ ס ג ר ת מקום העבודה או הלימודים"** | האוניברסיטה; מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האוניברסיטה (לרבות מעונות הסטודנטים, כנסים וכו'); תוך כדי עבודה או לימודים; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא. |
| **" נ פ ג ע "** | אדם הטוען או שנטען לגביו, כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית או התנכלות, במסגרת מקום העבודה או הלימודים. |
| **" נ י ל ו ן "** | מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, תלמיד, עובד קבלן כוח-אדם או עובד קבלן שירות והוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות כמשמעותן בחוק. |
| **"נציב"/"נציבים"; "נציב"/"נציבים ל מ נ י ע ת הטרדה מינית"** | שני אחראים אשר מונו לתפקידי "נציב למניעת הטרדה מינית", כמשמעות המונח "אחראי" בסעיף 4 לנוהל זה ובסעיף 9(א1)(3) לתקנות, אחד מקרב הסגל האקדמי, והשני מקרב הסגל המנהלי. |
| **"נציב מרכז"** | אחד מבין הנציבים אשר ימונה לתפקיד "נציב מרכז", בהתאם לסעיף 3 לנוהל זה. |
| **"חבר סגל אקדמי"** | מי שביום האירוע נמנה עם חברי הסגל האקדמי של האוניברסיטה והתקיימו בינו לבין האוניברסיטה יחסי עבודה וכן כל מי שפועל מטעם האוניברסיטה במחקר או בהוראה. |
| **"חבר סגל מנהלי"** | מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין האוניברסיטה יחסי עבודה והוא אינו חבר סגל אקדמי, וכן כל מי שפועל מטעם האוניברסיטה ובשמה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה. |
| **"קבלן כוח-אדם"** | כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח-אדם, התשנ"ו-1996. |
| **"קבלן שירות"** | מי שעיסוקו במתן שירות, באמצעות עובדיו, אצל זולתו כפי שמוגדר בסעיף 20א(ד) לחוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א-1951. |
| **" ת ל מ י ד "** | מי שביום האירוע נמנה עם כל אחד מאלה:<br>- נרשם ללימודים באוניברסיטה ונתקבל על ידה כתלמיד, לרבות בחטיבה לתכניות מיוחדות, מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כתלמיד, כולל בחופשות לימודים.<br>- הגיש מועמדותו להתקבל כתלמיד ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו ועד קבלת הודעת הדחייה.<br>- סיים לימודיו אך טרם קיבל אישור זכאות.<br>- הופסקו לימודיו מסיבה כלשהי, וחרף ההפסקה קיבל היתר לגשת לבחינה/להגיש עבודה. |

תלמיד, כמשמעותו של מונח זה באחת מפסקאות המשנה דלעיל שמועמדותו נדחתה, או שהפסיק לימודיו או סיים אותם, בקשר למעשים שעשה בעת שהיה מועמד להתקבל לאוניברסיטה או תלמיד בה.

**"ה מ ע ס י ק"** האוניברסיטה באמצעות:
רקטור האוניברסיטה, לרבות סגנו, מקום שהנילון הינו חבר סגל אקדמי.
סמנכ"ל למשאבי אנוש או ממלא מקומו, מקום שהנילון הינו חבר סגל מנהלי.
המזכיר האקדמי, מקום שהנילון הינו תלמיד.

לעניין קיום חובות המעסיק בפועל בהתאם לסעיף 9 לחוק על ידי האוניברסיטה, מקום שהנילון הינו עובד קבלן כוח-אדם או עובד קבלן שירות יקוימו החובות באמצעות:
סמנכ"ל כספים או סמנכ"ל הנדסה ותחזוקה או מי מטעמם, בהתאם לאחריות המקצועית הנוגעת לחוזה השירות הרלוונטי, תוך היוועצות על פי שיקול דעתם עם הגורם המקצועי הממונה על החוזה.

**"תקנון המשמעת"** תקנון המשמעת החל על הנילון בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי השתייכותו, דהיינו:

- תקנון מערכת בירור ושיפוט פנימי לסגל האקדמי באוניברסיטת תל-אביב (תשמ"ח) - לגבי נילון שהינו חבר סגל אקדמי.
- תקנון המשמעת (החל על הסגל המנהלי) - לגבי נילון שהינו חבר סגל מנהלי.
- תקנון המשמעת סטודנטים (תשס"ח) - לגבי נילון שהינו תלמיד.

**3. מינוי הנציבים :**
(3.5.2020)
(27.5.2026)

3.1 הנציבים ימונו ע"י נשיא האוניברסיטה והרקטור לתקופה שתיקבע על ידם ובהתאם לחוק.

3.2 אחד משני הנציבים יהיה פרופסור במשרה מלאה באוניברסיטה או פרופסור בגמלאות (עדיפות תינתן לפרופ' אמריטוס), ונציב אחד יהיה מקרב הסגל המנהלי.

הנציבים יהיו מתאימים למילוי התפקיד, מבחינת כישוריהם, ניסיונם ומעמדם המקצועיים, מבחינת יחסי האנוש שלהם וכן מבחינת בקיאותם בחוק ובהוראות התקנון והסדרי המשמעת החלים. עדיפות תינתן לאישה.

כל נציב יעבור בסמוך למינויו השתלמות מקצועית בהיקף שלא יפחת מ- 18 שעות, שתעסוק במהות התפקיד, הכרת החוק, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.

האוניברסיטה תקפיד על עצמאות הנציבים, כך שיהיו חופשיים לפעול ולהפעיל שיקול דעת עצמאי.

אחד מבין שני הנציבים שמונו ימונה לנציב מרכז אשר ירכז את פעילות האוניברסיטה בכל הכרוך במניעת הטרדה מינית, בהתאם לנוהל זה.

**שם ההוראה:** **נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב**

**4. תפקידי הנציבים:**
(3.5.2020)

4.1 לפעול להגברת המודעות לתופעות ההטרדה המינית וההתנכלות, למשמעויותיהן ולנזקיהן.

4.2 לשמש גורם מייעץ ומדריך בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה והטיפול בהן.

4.3 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.

4.4 לברר את התלונה ולטפל בה, לשם מתן המלצות למעסיק בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

4.5 להמליץ למעסיק להעביר את התלונה להליך משמעתי, היה ונמצא לכך בסיס מתאים.

4.6 להמליץ למעסיק לנקוט בסעדי ביניים כאמור בסעיף 7.1 לנוהל זה.

4.7 להמליץ למעסיק להפנות את הנפגע, במידת הצורך, לקבלת תמיכה רגשית, סיוע רפואי או אחר.

4.8 (3.5.2020)
הנציב המרכז יהיה רשאי, לפי שיקול דעתו, למנות "מלווה" מטעם האוניברסיטה לצורך ליווי נפגע במקרים המתאימים.
המלווה יפעל בתיאום עם הנציבים, למתן ליווי אקדמי/אדמיניסטרטיבי לנפגע, אל מול הגורמים הרלוונטים.
המלווה יעבור הכשרה מתאימה.
הוראות סעיף 10 בנוגע לסודיות יחולו על המלווה.

**4א חובת דיווח על הטרדה מינית**
(3.5.2020)
(27.5.2026)

האוניברסיטה רואה חשיבות רבה בהעלאת המודעות לנושא ובפרט בטיפול בכל חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות. דיווח מצד הקהילה על חשד לביצוע עבירה יסייע במיגור התופעה, לפיכך:

4א1. ראשי יחידות אקדמיות ומינהליות, עובדים בתפקידי ניהול ועובדים בתפקידי הוראה והנחיה שעל אף שאינם בתפקידי ניהול מצויים תחת מרותם וכפיפותם עובדים אחרים או סטודנטים, אחראים לדווח ללא דיחוי לאחד הנציבים על כל מקרה שבו נודע להם או התעורר אצלם חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות ולהושיט לנציב כל סיוע שיידרש לטיפול במידע. במקרה שהנפגע ביקש שלא יימסר דיווח כאמור, יובהר לנפגע כי חלה במקרה זה חובת דיווח וכי הדיווח יימסר מבלי לחשוף את זהות הנפגע.

4א2. עובד או תלמיד אשר התעורר אצלו חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת פעילות האוניברסיטה ידווח על כך באופן מידי לאחד הנציבים. במקרה שהנפגע ביקש שלא יימסר דיווח כאמור, לא יהא העובד או התלמיד מחויב לדווח.

**5. הבירור:**
(3.5.2020)
(27.5.2026)

5.1 **הבירור:**
(27.5.2026)

5.1.1 (1.3.2017)
תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות באוניברסיטה יש להפנות לאחד מהנציבים למניעת הטרדה מינית.

5.1.1א (27.5.2026)
דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות בידי עובד קבלן כוח-אדם או עובד קבלן שרות, יועברו לאחד מהנציבים או לקבלן המעסיק את העובד הנילון אשר עפ"י התקנות רשאי לבררה בעצמו או להפנותה לאוניברסיטה לבירור. במקרה שדיווח כאמור הועבר לקבלן המעסיק את העובד הנילון, הקבלן המעסיק את העובד הנילון יעדכן את הנציבה המרכזת מטעם האוניברסיטה בדבר קבלת הדיווח. האוניברסיטה תטפל בפניות שהופנו לנציבים מטעמה, אל מול קבלן כוח-האדם או קבלן השרות בהתאם לתקנות ולהסכם בין הצדדים.

5.1.2 התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל-פה. הוגשה התלונה בעל-פה, יירשם תוכנה ע"י הנציב, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. הנציב ימסור למתלונן העתק מהרישום החתום. על-פי בחירת המתלונן או הנפגע רשאי להתלוות אליו לפגישתו עם הנציב מלווה.

5.1.3 היה הנציב הנילון עצמו, או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה או שנבצר מהנציב לברר את התלונה מכל סיבה אחרת, תועבר התלונה לנציב האחר, שיפעל לבירור התלונה בהתאם לנוהל זה.

5.1.4 הנציב, אשר דווח לו על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח בהליכי בירור התלונה. הליכי הבירור יתועדו ע"י הנציב.

5.1.5 התקבלה תלונה, יידע הנציב את המתלונן ו/או הנפגע, לפי העניין, בכתב באשר לדרכי הטיפול לפי החוק.

5.1.6 (3.5.2020)
הנציב ייעדכן את המתלונן ו/או הנפגע, לפי העניין, אודות זכויותיו בהליך הבירור ועל שלבי הטיפול בהליך הבירור.

5.1.7 במהלך בירור התלונה יזמן הנציב את הנילון, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו.

הוגשה התלונה ע"י מתלונן שאינו הנפגע, תימסר לנפגע, ככל הניתן, הודעה בטרם יזומן הנילון לבירור.

5.1.8 לצורך בירור התלונה יזמן הנציב כל חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, תלמיד, עובד קבלן כוח-אדם או עובד קבלן שירות למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה.

בהתייחס לעובד או תלמיד אי מתן סיוע לנציב כאמור לעיל ייחשב לעבירת משמעת.

5.1.9 הנציב יקיים את הבירור ביעילות ובלא דיחוי עד להשלמתו.

5.1.10 סבר הנציב כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, יהיה רשאי להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג, עובד סוציאלי, חבר סגל, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב, על מנת שיברר את המקרה נשוא התלונה ויגיש ממצאיו לנציב.

5.1.11 (3.5.2020)

הנציב יציע לנפגע ולנילון, במקרים המתאימים, אפשרות לקבל סיוע נפשי ראשוני במסגרת שירותי הדקנאט של האוניברסיטה כאשר מדובר בסטודנטים, או במסגרת אחרת על פי שיקול דעתו, לחברי סגל אקדמי וחברי סגל מנהלי. כמו כן, הנציב יפעל לליווי אקדמי/אדמיניסטרטיבי לנפגע במקרה הצורך.

5.1.12 (3.5.2020)

הנציב יטפל, ככל שניתן, גם בתלונה אנונימית, וכן בדיווח על הטרדה מינית או התנכלות אף אם הנפגע מסרב להגיש תלונה או לשתף פעולה בבירור הדיווח.

5.2
(27.5.2026)
בתום הבירור, יגיש הנציב למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות, לנהוג באחת או בכמה מהדרכים המנויות בסעיפים 5.2.1-5.2.5 להלן. במקרה בו הנילון הינו עובד קבלן כוח-אדם או עובד קבלן שירות ינתנו ההמלצות בשינויים המחויבים לאור העובדה שאין בין הנילון לאוניברסיטה יחסי עובד-מעסיק.

בנוסף, עפ"י בקשת המעסיק, יעביר הנציב למעסיק את כל החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות: התלונה ונספחיה, תגובת הנילון, תרשומות שערך הנציב במהלך הבירור, פירוט אמצעי ביניים שננקטו ככל שננקטו, למעט חומרים שעל פי שיקול דעתו של הנציב אין להעבירם מטעמים של שמירה על פרטיות הצדדים או חוסר רלוונטיות לתלונה או לבירורה.

על המעסיק לקבל, ללא דיחוי, החלטה בעניינים המפורטים להלן, בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה מיום קבלת סיכומו והמלצותיו של הנציב:

5.2.1 (3.5.2020)
(27.5.2026)

לדחות את התלונה:
מקום שהמעסיק סבור שאין בתלונה משום הטרדה מינית או התנכלות או התנהגות שאינה הולמת.

5.2.1.1 סבר הנציב כי הוגשה תלונה שלא בתום לב, רשאי הוא להמליץ על נקיטה בצעדים משמעתיים כנגד המתלונן.

5.2.1.2 על החלטתו של המעסיק לדחות את התלונה ניתן לערער לנשיא, תוך 15 יום מיום קבלת החלטת המעסיק ע"י המתלונן/הנפגע.

5.2.2 לנקוט בצעדים משמעתיים:
(27.5.2026)

מקום שהמעסיק סבור שיש בתלונה משום הטרדה מינית או התנכלות או התנהגות שאינה הולמת.

5.2.2.1 לפתוח בהליך משמעתי בהתאם לתקנון המשמעת; או

5.2.2.2 לנקוט בצעדים משמעתיים כנגד הנילון על ידי המעסיק כמפורט להלן (כולם או חלקם) בהתאם לנסיבות ביצוע העבירה ומהותה, וזאת לאחר שנתנה לנילון הזדמנות להסביר את התנהגותו בע"פ או בכתב:

א. נזיפה בכתב, שתירשם בתיקו האישי של הנילון, שהעתק ממנה ישלח לארגון העובדים המייצג את העובד.

ב. אזהרה בכתב, שתירשם בתיקו האישי של הנילון, שהעתק ממנה ישלח לארגון העובדים.

ג. הפנייה לקבלת הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית.

החלטות לפי סעיף 5.2.2.2, שיתקבלו על ידי סמנכ"ל למשאבי אנוש או ממלא מקומו בהתייחס לחבר סגל מנהלי ידווחו בכתב למנכ"ל.

5.2.2.3 במקרה בו הנילון הינו עובד קבלן כוח-אדם או עובד קבלן שירות:
(27.5.2026)

א. החלטה בעניין נקיטה באמצעי משמעת תועבר לידי הקבלן המעסיק את הנילון לשם יישומה.

ב. בנוסף, תהא האוניברסיטה רשאית לנקוט באמצעים נוספים מטעמה, כגון: לדרוש את הרחקתו של הנילון ממתן שירות באוניברסיטה או בחלק ממתקניה, ליתן אזהרה לקבלן השירות או קבלן כוח-האדם המעסיק את הנילון, לנקוט באמצעים נוספים בהתאם לחוזה בין האוניברסיטה לבין קבלן השירות או קבלן כוח-האדם המעסיק את הנילון, הנ"ל לתקופה זמנית או קבועה.

5.2.2.4 החליט המעסיק על העברת הטיפול להליך משמעתי עפ"י סעיף 5.2.2.1 יעביר הנציב למעסיק את כל החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות: התלונה ונספחיה, תגובת הנילון, תרשומות שערך הנציב במהלך הבירור, פירוט אמצעי ביניים שננקטו ככל שננקטו.

הנציב יסייע למעסיק/לתובע בהכנת התיק, במידת הצורך.

5.2.3 ליתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהנפגע, וכן לנקוט צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן הפגיעה שנגרמה לנפגע עקב ההטרדה המינית או ההתנכלות.

5.2.4 להפנות להליך גישור בהסכמת הנילון והנפגע במקרים המתאימים.

5.2.5 להפנות הנפגע לייעוץ פסיכולוגי.

5.3 המעסיק ימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנפגע, לנילון ולנציב, לפי העניין.

5.4 (27.5.2026)
היה הנילון עובד קבלן כוח-אדם או עובד קבלן שירות, יימסר סיכום הבירור כמפורט בסעיפים 5.2 לעיל גם לידי הקבלן מעסיקו של הנילון. האוניברסיטה והקבלן מעסיקו של הנילון רשאים להסכים מי מביניהם יבצע את הוראות סעיפים 5.2 ו- 5.3 כולם או חלקם.

## 6. ההליך המשמעתי:

(3.5.2020)
(27.5.2026)

6.1 (3.5.2020)
(27.5.2026)

התובע יעדכן את הנפגע בדבר האישומים הנכללים בכתב התביעה המשמעתית טרם הגשתה על ידי התובע מטעם האוניברסיטה לבית הדין המשמעתי.
הנפגע זכאי, לבקשתו לעיין בכתב התביעה המשמעתית שהוגש בידי האוניברסיטה לבית הדין המשמעתי, אלא אם סבר התובע מטעם האוניברסיטה כי מטעמים מיוחדים, אין להרשות את העיון בכתב התביעה כולו או חלקו.

6.2 עם פתיחת ההליך המשמעתי כנגד הנתבע, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת, החל על הנתבע.

6.3 המותב הדן בהליך של הטרדה מינית או התנכלות יורכב באופן שיינתן ייצוג למינם של הנתבע ושל הנפגע.

6.4 (1.3.2017)
(3.5.2020)

הדיון בהליך המשמעתי ייערך בדלתיים סגורות.

פסק הדין וגזר הדין יהיו פומביים.
פסק הדין וגזר הדין יפורסמו תוך השמטת פרטים העלולים להוביל לזיהוי פרטי הנפגע והעדים.

המותב היושב בדין יחליט אם פסק הדין וגזר הדין יפורסמו, תוך ציון שם הנתבע או בלעדיו. החלטה בדבר פרסום שם הנתבע תעשה לאחר שתינתן לנפגע האפשרות להביע עמדתו בנושא.

6.4א (27.5.2026)
ההליך המשמעתי יקוים בתוך זמן סביר, כדי למנוע עינוי דין.

6.5 (3.5.2020)
שקל התובע להתקשר בהסדר טיעון עם הנתבע, יעשה כן רק לאחר שנועץ בעניין עם הנציב ורק לאחר שהודיע לנפגע על כוונתו להתקשר בהסדר טיעון ואפשר לו להשמיע בפניו את עמדתו בעניין.

6.5א (27.5.2026)
הנפגע זכאי למסור הצהרה בכתב לתובע על כל פגיעה ונזק שנגרמו לו בשל העבירה, לרבות נזק גוף, נזק נפשי או נזק לרכוש. מסר הנפגע הצהרה כאמור, זכאי הוא שהתובע יביא את הצהרתו בפני בית הדין בדיון בעניין גזר דינו של הנתבע.

6.6 (3.5.2020)
התובע יעדכן את הנפגע, ישירות או באמצעות הנציב, בשלבי הטיפול בהליך המשמעתי.

6.7 (3.5.2020)
המותב היושב בדין רשאי לאשר לבקשת הנפגע, כי נציג ארגון העובדים או אגודת הסטודנטים והסטודנטיות עמו נמנה הנפגע ישמש כמשקיף בדיוני ערכאות השיפוט וזאת בכפוף לחתימה על כתב התחייבות לחיסיון על ידי הנציג האמור.

6.8 (3.5.2020)
בנוסף לעונשים הקבועים בתקנוני המשמעת, במקרים של הרשעה בגין הטרדה מינית או התנכלות מוסמכים בתי הדין להורות על הרחקה של הנתבע המורשע מהקמפוס, מהמעונות או משטחי האוניברסיטה כולם או חלקם, מפעילות הקשורה עם האוניברסיטה, מאירועים הקשורים לאוניברסיטה, לתקופה שתקבע ומנימוקים שיירשמו.

## 7. סעדי ביניים:

7.1 הנציב, מוסמך להמליץ למעסיק לנקוט בסעדי ביניים, לרבות במהלך תקופת בירור התלונה, שמטרתם להביא להפרדה בין הנילון לנפגע, באופן שמחד תינתן הגנה לנפגע, ומנגד, ככל הניתן, לא ייפגעו יחסי העבודה ו/או הלימודים באוניברסיטה או לשם מניעת שיבוש בירור התלונה.

הנפגע רשאי להגיש בקשה לנציב המטפל או למעסיק, בדבר נקיטת סעדי ביניים להרחקתו מהנילון. עם זאת, ההחלטה הסופית בעניין נתונה בידי המעסיק.

המעסיק יעשה ככל שניתן, בנסיבות העניין, למניעת פגיעה בנפגע עקב ביצוע סעדי הביניים.

7.2 ככל שייפתח הליך משמעתי, אזי תוענק, הסמכות להורות על נקיטת סעדי ביניים למותב היושב בדין. כל החלטה שקיבל המעסיק בעניין סעדי ביניים לפני פתיחת ההליך המשמעתי, תמשיך להיות בתוקף עד אשר יוחלט אחרת ע"י המותב היושב בדין.

**8. יידוע המתלונן/הנפגע:**

המעסיק יידע בכתב את המתלונן/הנפגע בקשר לנושאים הבאים:

8.1 בהחלטה להעביר את הטיפול לנציב אחר, מפאת ניגוד עניינים או נבצרות הנציב מלטפל בתלונה, בהתאם לסעיף 5.1.3 לעיל.

8.2 בהחלטה לדחות טענה של ניגוד עניינים.

8.3 בהחלטה לנקוט בסעדי ביניים, בהתאם לסעיף 7 לעיל.

8.4 בהחלטה לדחות את התלונה או להעבירה לבירור משמעתי בהתאם לסעיף 5 לעיל.

**9. פעולות הסברה וחינוך:**
(3.5.2020)

הנציב המרכז ידאג כי האוניברסיטה תקיים, אחת לשנה לפחות, פעילות הסברה והדרכה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעות ההטרדה המינית וההתנכלות, והדרכים למניעתן. פעולות ההדרכה וההסברה יכול שייעשו באמצעי טכנולוגי כגון לומדה ממוחשבת.

הנציב המרכז ידאג להפצת חומרי הסברה, לרבות התקנון, לפחות אחת לשנה, כך שלכל תלמיד, חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי או עובד אחר, יהא המידע הנדרש בדבר אופן הגשת תלונה בדבר הטרדה מינית או התנכלות ובדבר הוראות החוק ונוהל זה.

מידע בנושא יופיע באופן נגיש באתר האוניברסיטה.

**10. שמירה על סודיות:**
(3.5.2020)

האוניברסיטה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנפגעים, הנילונים/הנתבעים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין כגון: חובת האוניברסיטה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינם, החובה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות.

מסמכים שייאספו או שיוכנו במהלך בירור התלונה ע"י הנציב, לרבות תלונת המתלונן, תרשומות פנימיות שערך הנציב לרבות של עדויות וכיו"ב, יהיו חסויים, ולא יועברו לידי גורמים כלשהם מלבד לגורמים הנדרשים לחומר מתוקף תפקידם. סיכום הנציב והמלצותיו, יועמד לעיון הנפגע והנילון, לפי בקשתם, בהתאם לדין.

**שם ההוראה:** **נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב**

**11. דיווח ושמירת חומר ארכיוני:**

11.1 הנציב המרכז יאסוף וירכז נתונים על תלונות שהגיעו לנציבים במסגרת עבודתם, ויכין דו"ח שנתי אשר יוגש לנשיא האוניברסיטה, לרקטור ולמנכ"ל, בדבר הפעולות השונות שננקטו למניעת הטרדה מינית וכן בדבר מספר התלונות שהוגשו ואופן הטיפול בהן. בדו"ח לא ייכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילון או אנשים אחרים המעורבים בתלונה.

11.2 בהתאם להוראת תקנה 9 לתקנות, הדו"ח האמור יוגש ע"י הנציב המרכז לרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה, לוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת וכן למועצה להשכלה גבוהה.

11.3 (1.3.2017)
הנציב המרכז יפרסם, פעם בשנה, לסגל המנהלי, לסגל האקדמי ולסטודנטים, פירוט תמציתי של המקרים שטופלו על ידי הנציבים באותה שנה ואופן הטיפול בהם. בפירוט זה לא ייכללו פרטי מידע שיאפשרו את זיהוי המתלונן, הנילון או אנשים אחרים המעורבים בתלונה.

חומר הבירור שבידי הנציב, יישמר כפי שנשמרים פסקי דין של בתי הדין המשמעתיים.

**12.** תחילתו של נוהל זה ביום אישורו, והוא מחליף את הנוהל למניעת הטרדה מינית מיום 21.1.1999, כפי שעודכן בינואר 2015.

**13.** במידה וקיימת סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות תקנון המשמעת, יגברו הוראות נוהל זה.

**14.** נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוקים והתקנות ולא לגרוע מהן.

**שם ההוראה:** **נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב**

**נספח א':**
**כללים בדבר איסור על קיום יחסים אינטימיים בין בעלי קשרי מרות וכפיפות באוניברסיטת תל אביב**
**(24.2.2019)**
**(27.5.2026)**

1. יחסים אינטימיים בהסכמה בין בוגרים הינם עניינם הפרטי של המעורבים בדבר ואינם מעניינה של האוניברסיטה. אולם קיום יחסים אינטימיים, לרבות קיום יחסי מין בהסכמה, בין זמניים ובין נמשכים, בין אנשים שיש ביניהם קשרי מרות וכפיפות אקדמיים-לימודיים ו/או מנהליים, מהווה ניגוד עניינים המסכן את ההליך הלימודי והמחקרי, יוצר אווירת לימודים ו/או סביבת עבודה בלתי הולמים, ועלול להוביל לניצול לרעה של מרות.

   זאת גם מתוך ראייה כי בהתקיים יחסי מרות וכפיפות, קיים חשש כבד לכך שיחסים אינטימיים אינם מתקיימים בהסכמה אמיתית.

2. לפיכך, על בעל/ת המרות להימנע מכל יחסים אינטימיים עם הכפוף/ה לו/ה כל עוד מתקיימים ביניהם קשרי מרות וכפיפות אקדמיים-לימודיים ו/או מנהליים.

3. נוצרו יחסים אינטימיים כאמור, על בעל/ת המרות לדווח **לאלתר** לגורם האקדמי/מנהלי (לפי העניין) הממונה עליו/ה ו/או לנציב למניעת הטרדה מינית בדבר קיומם של היחסים האינטימיים. על הגורמים שקיבלו את הדיווח מבעל המרות (הגורם האקדמי/מינהלי ו/או הנציב למניעת הטרדה מינית) לעדכן זה את זה. באחריותו של הגורם האקדמי / מינהלי (לפי הענין), תוך היוועצות עם הנציב למניעת הטרדה מינית, לפעול לניתוק קשרי המרות ביניהם, בין השאר על ידי מציאת קורס חליפי לתלמיד/ה או למורה, על ידי החלפת מנחה, על ידי העברת בחינה או עבודה לבדיקתו והערכתו של מורה אחר, העברת אחד מהם לתפקיד אחר או ליחידה אחרת, או בכל דרך אחרת שיש בה כדי לנתק את יחסי המרות, כל זאת תוך התחשבות בצרכי הכפוף/ה ובתיאום איתו, ותוך הקפדה על מניעת פגיעה בכפוף/ה עד כמה שניתן.

4. למען הסר ספק, במקרה של חשש להיווצרות יחסי מרות לאחר קיומם של יחסים אינטימיים קודמים, על בעל המרות להימנע ממצב בו יתקיימו יחסי מרות כאמור. כך לדוגמה, על מרצה לפסול עצמו/ה מהשתתפות בוועדה הדנה בעניינים האקדמיים של התלמיד/ה עימו/ה קיים/ה בעבר יחסים אינטימיים, לפסול עצמו/ה ממצב בו עליו/ה להעניק ציון לתלמיד/ה, וכיוצא באלו.

5. על מנת להבטיח סביבת לימודים ועבודה הולמת, האוניברסיטה קוראת לכל תלמיד/ה ועובד/ת לדווח על מידע בדבר קיום יחסים מסוג זה לנציבה למניעת הטרדה מינית.

6. לצורך כללים אלה:

   **"בעל/ת המרות"** – חבר סגל אקדמי או חבר סגל מנהלי כהגדרתם בסעיף 2 לנוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל אביב.

**"כפוף/ה"** – תלמיד/ה, חבר סגל אקדמי או חבר סגל מנהלי כהגדרתם בסעיף 2 לנוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל אביב, לרבות עובד/ת קבלן כוח-אדם או עובד קבלן המעניק שירותים לאוניברסיטה.

**"קשרי מרות וכפיפות אקדמיים-לימודיים"** – כוללים, אך אינם מתמצים ב: הוראה ישירה (השתתפות בקורס המועבר על ידי המורה/ בתרגיל/ במעבדה, הנחייה בעבודות); הענקת מלגות או הטבות אחרות; חברות בוועדות של היחידה האקדמית או של האוניברסיטה בהן נידונים ענייני התלמיד/ה, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה השפעה או הכרעה כלשהי לגבי התלמיד/ה.

**"קשרי מרות וכפיפות מנהליים"** – כוללים, אך אינם מתמצים ב: קשרים בין ממונה ישיר/ה או עקיף/ה לעובד/ת, קשרים בין חבר/ת סגל עם חבר/ת צוות מחקר הכפופ/ה לו, חברות בוועדות בהן נידונים ענייני העובד/ת, ייצוג על ידי ועד עובדים, קשרים בין עובד/ת קבלן כוח-אדם או עובד/ת קבלן שירותים לבין עובד/ת אוניברסיטה מולו עובד/ת וקשרים בהם יש סמכות או השפעה לגבי העובד/ת לרבות בעניין הענקת הטבות לעובד/ת.

כל העקרונות שבמסמך זה יחולו, בשינויים המחויבים, לגבי יחסי מרות שמעורבים בהם חברי הסגל האקדמי, חברי הסגל המנהלי ותלמידים (בתוך קבוצות אלה וביניהן, כל אימת שקיימים יחסי מרות).

7. הפרת כללים אלה מהווה עבירת משמעת.

8. כללים אלה אינם גורעים מנוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטה.

9. כללים אלה אינם חלים על בני זוג שהעסקתם אושרה בהתאם לנוהל האוניברסיטה בדבר העסקת קרובי משפחה.