

אוניברסיטת תל-אביב הוראות האוניברסיטה

דף מספר
מתוך

1
12

תאריך פרסום
21.1.1999

מספר ההוראה
01-015

עודכן 7/2015
עודכן 1.3.2017
עודכן 24.2.2019
עודכן 3.5.2020

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

1. מטרה:

(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. הגדרות:

(1.3.2017)
(3.5.2020)
בהוראה זו:

אוניברסיטת תל-אביב.

" אוניברסיטה "

החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

" חוק "

התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.

" התקנות "

עודכן 7/2015
עודכן 1.3.2017
עודכן 24.2.2019
עודכן 3.5.2020

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מצד חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי או תלמיד (כהגדרתם להלן), במסגרת מקום העבודה או הלימודים (כמוגדר להלן).

מבלי לגרוע מכלליות האמור בחוק, 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 מעוניין 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 מעוניין 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.

"הטרדה מינית"

כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מצד חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי או תלמיד, 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.

האוניברסיטה; מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האוניברסיטה (לרבות מעונות הסטודנטים); תוך כדי עבודה או לימודים; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.

"מסגרת מקום העבודה או הלימודים"

"התנכלות"

עודכן 7/2015
עודכן 1.3.2017
עודכן 24.2.2019
עודכן 3.5.2020

שם ההוראה:

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

" 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 או תלמיד 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 ולרבות עובד קבלן כח-אדם.

" ת ל מ י ד "
מי שביום האירוע נמנה עם כל אחד מאלה:

- נרשם ללימודים באוניברסיטה ונתקבל על ידה כתלמיד, לרבות בחטיבה לתכניות 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 אישור זכאות.

- 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 מע 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.

שם ההוראה:

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

- "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)

- 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. במידה ושתי הנציבות הן נשים וככל שניתן, ימונה נציב שלישי גבר.
- 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.

4. תפקידי הנציבים:
(3.5.2020)

- 4.1 לפעול להגברת המודעות לתופעות הטרדה 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 משמעת, 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.

עודכן 7/2015
עודכן 1.3.2017
עודכן 24.2.2019
עודכן 3.5.2020

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

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 הרלוונטיים.

המלווה יעבור הכשרה מתאימה.

הוראות סעיף 10 בנוגע לסודיות יחולו על המלווה.

4א חובת דיווח על הטרדה מינית
(3.5.2020)

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:

1א4. ראשי יחידות אקדמיות ומינהליות ועובדים בתפקידי ניהול אחראים לדווח ללא דיחוי לאחד הנציבים על כל מקרה שבו נודע להם על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות ולהושיט לנציב כל סיוע שיידרש לטיפול במידע. במקרה שהנפגע ביקש שלא יימסר דיווח כאמור, יימסר דיווח מבלי לחשוף את זהות הנפגע.

2א4. עובד או תלמיד אשר התעורר אצלו חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת פעילות האוניברסיטה ידווח על כך באופן מידי לאחד הנציבים, אלא אם הנפגע ביקש ממנו שלא ימסר דיווח כאמור.

3א4. דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות בידי ספק או קבלן משנה במסגרת מקום העבודה או הלימודים, יועברו לאחד מהנציבים. האוניברסיטה תטפל בפניות כאמור אל מול הספק/קבלן המשנה ובהתאם להסכם בין הצדדים.

5. הברור:

(3.5.2020)

5.1 הברור:

5.1.1 (1.3.2017)

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

5.1.2 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 רשאי להתלוות אליו לפגישתו עם הנציב - בן משפחה או חבר.

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 לברור התלונה בהתאם לנוהל זה.

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

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 בכתב באשר לדרכי הטיפול לפי החוק ויבקש אישורו כי קיבל הדיווח.

5.1.6 (3.5.2020)

הנציב ייעדכן את הנפגע 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, או תלמיד למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה.

אי מתן סיוע לנציב 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 לנילון ולנפגע, 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 בתום הבירור, יגיש הנציב למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות, לנהוג באחת או בכמה מהדרכים כדלהלן. על המעסיק לקבל, ללא דיחוי, החלטה בעניינים המפורטים להלן, בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה מיום קבלת סיכומו והמלצותיו של הנציב:

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

5.2.1 (3.5.2020)

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 העמדתו לדין של 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 להעביר את הטיפול בתלונה להליך משמעותי:

החליט המעסיק על העברת הטיפול להליך משמעותי, יפתח בהליך משמעותי בהתאם לתקנון המשמעת.

הנציב יעביר למעסיק את החומר הרלבנטי לתלונה, לרבות:

- התלונה ונספחיה.
- תגובת הנילון.
- תרשומות שערך נציב הקבילות במהלך הבירור.
- פירוט של אמצעי הביניים שננקטו - אם ננקטו.

בנוסף יסייע הנציב למעסיק/לתובע בהכנת התיק, במידת הצורך.

5.2.3 (1.3.2017)

לנקוט בצעדים משמעותיים 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.
- ב. אזהרה בכתב, שתירשם בתיקו האישי של הנילון, שהעתק ממנה ישלח לארגון העובדים.
- ג. הפנייה לקבלת הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית.

החלטות לפי סעיף 5.2.3 זה, שיתקבלו על ידי סמנכ"ל למשאבי אנוש או ממלא מקומו ידווחו בכתב למנכ"ל.

עודכן 7/2015
עודכן 1.3.2017
עודכן 24.2.2019
עודכן 3.5.2020

שם ההוראה:

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

5.2.4 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 הטרדה המינית או ההתנכלות.

5.2.5 להפנות להליך גישור בהסכמת הנילון והנפגע במקרים המתאימים.

5.2.6 להפנות הנפגע לייעוץ פסיכולוגי.

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

6. ההליך המשמעותי:
(3.5.2020)

6.1 (3.5.2020)

התובע יעדכן את הנפגע בדבר האישומים הנכללים בכתב התביעה המשמעותית טרם הגשתה על ידי התובע מטעם האוניברסיטה לבית הדין המשמעותי.

6.2 עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנאשם, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעות, החל על הנתבע.

6.3 המותב הדין 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 המשמעותי 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.

6.5 (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.

6.6 (3.5.2020)

התובע יעדכן את הנפגע, ישירות או באמצעות הנציב, בשלבי הטיפול בהליך המשמעותי.

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.

עודכן 7/2015
עודכן 1.3.2017
עודכן 24.2.2019
עודכן 3.5.2020

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

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 הנילו 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 מהנילו. 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 משמעת, אזי תוענק, הסמכות להורות על נקיטת סעדי ביניים למושב היושב בדין. כל החלטה שקיבל המעסיק בעניין סעדי ביניים לפני פתיחת ההליך המשמעת, 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 משמעת 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 הטרדה המינית וההתנכלות, והדרכים למניעתן. פעולות ההדרכה והסברה יכול שיעשו 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.

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

10. שמירה על סודיות:
(3.5.2020)

האוניברסיטה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנפגעים, הנילוונים/הנאשמים 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.

11. דיווח ושמירת חומר ארכיוני:

11.1 הנציב המרכזי 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 המרכזי לרשות לקידום מעמד האישה במשרד ראש הממשלה, לוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת וכן למועצה להשכלה גבוהה.

11.3 (1.3.2017)

הנציב המרכזי 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.

נספח א':

**כללים בדבר איסור על קיום יחסים אינטימיים בין בעלי קשרי מרות וכפיפות
באוניברסיטת תל אביב
(24.2.2019)**

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, ויצר 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 ל/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 בדבר קיומם של היחסים האינטימיים, כדי שהלה יפעל 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 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 קיימ/ה בעבר יחסים אינטימיים, לפסול עצמו/ה ממצב בו עליו/ה להעניק ציון לתלמיד/ה, וכיוצא באלו.
5. לאחר שהובא הדבר לידיעת הגורם האקדמי/מנהלי (לפי העניין) הנ"ל, הוא ידווח על כך **לאלתר** לנציבה למניעת הטרדה מינית. כל הגורמים הנוגעים בעניין ישתפו פעולה לשם ניתוק קשרי המרות תוך התחשבות בצרכי הכפוף/ה, ובתיאום עמו/ה.
6. 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.
7. לצורך כללים אלה:

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

עודכן 7/2015
עודכן 1.3.2017
עודכן 24.2.2019
עודכן 3.5.2020

שם ההוראה:

נוהל 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 כח 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 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 הכפוף/ה לו, חברות בוועדות בהן נידונים ענייני העובד/ת, ייצוג על ידי ועד עובדים, קשרים בין עובד/ת קבלן כח אדם או עובד/ת קבלן שירותים לבין עובד/ת אוניברסיטה מולו עובד/ת וכדומה.

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

8. הפרת כללים אלה מהווה עבירת משמעת.

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

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