

**תקנון האוניברסיטה העברית למניעת הטרדה מינית**

**1. מטרה**

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים; הטרדה מינית היא עבירה פלילית, עוולה אזרחית, ועבירת משמעת חמורה. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והלימודים ועומדות בניגוד למדיניות האוניברסיטה. מטרת תקנון זה היא להבטיח כי האוניברסיטה תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית. כל האמור בתקנון זה בלשון זכר או בלשון נקבה חל על בני שני המינים.

**2. הגדרות**

**"בית-הדין"**

בית-דין מיוחד למשמעת למניעת הטרדה מינית, שימונה בהתאם להוראות תקנון זה.

**"הטרדה מינית"**

כהגדרתה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק"). מבלי לגרוע מכלליות האמור בחוק, הטרדה מינית היא גם 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. אולם, אין צורך להראות אי הסכמה במקרים אלה:
    - א. ניצול של יחסי מרות בעבודה.
    - ב. ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך, טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.
  4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. אולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה (3) לעיל.
  5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם בין אם הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
  6. פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.
- לעניין הגדרה זו, "הראה" – במילים או בהתנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות; "התייחסות" – בכתב, בעל פה, באמצעות מוצג חזותי או שמיעתי, לרבות באמצעות מחשב או חומר מחשב, או בהתנהגות.

**"התנכלות"**  
התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא בנפגע, בעד או בצד שלישי שנקט עמדה לטובת נפגע, שנעשתה בקשר עם הטרדה מינית או עם תלונה או תביעה בגין הטרדה מינית.

**"נותן שירותים"**  
אדם או תאגיד המעניק שירות לאוניברסיטה.

**"מסגרת פעילות"**  
כל אחד מאלה:

- "אוניברסיטה"**
1. פעילות הנעשית בתחומי האוניברסיטה או במתקניה;
  2. כל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האוניברסיטה;
  3. בכל מקום שהוא תוך כדי עבודה או לימודים;
  4. בכל מקום שהוא תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים.

**"משפטן מקצועי"**  
שופט או שופט בדימוס של בית-משפט בישראל, או מי שהוא חבר לשכת עורכי-הדין בעל ותק של חמש שנים לפחות והוא אינו עובד האוניברסיטה או נותן שירותים בשכר לאוניברסיטה.

**"נילון"**  
מי שביום האירוע הינו עובד אוניברסיטה, נותן שירותים או עובד של נותן שירותים או סטודנט ונטען כלפיו שביצע מעשה של הטרדה מינית או התנכלות.

**"נפגע"**  
אדם שנטען כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית או התנכלות, כמשמעותן בחוק, במסגרת פעילות האוניברסיטה.

**"נציבה"**  
הנציבה למניעת הטרדה מינית.

**"עובד"**  
מי שביום האירוע:

- "אוניברסיטה"**
1. התקיימו בינו לבין האוניברסיטה יחסי עובד ומעביד, או
  2. שפרש לגמלאות וממשיך בפעילות באוניברסיטה או שהה במתקניה, או
  3. עובד של חברת כוח-אדם המועסק בחצרי האוניברסיטה.

**"תובע"**  
התובע לעבירות הטרדה מינית, שימונה בהתאם להוראות תקנון זה.

**"סטודנט"**  
מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה:

1. נרשם ללימודים באוניברסיטה ונתקבל על-ידה כסטודנט, לרבות בתכניות לימוד מיוחדות והמדור ללימודי חוץ, מכינה קדם אקדמית, מכינה לסטודנטים מחו"ל, פוסט-דוקטורט, חשבונאות שנה ד' וכל תוכנית

- מיוחדת שאינה מקנה תואר אקדמי, וזאת מעת הגשת בקשת הרשמה לאוניברסיטה וכל עוד הוא רשום כסטודנט, כולל בחופשת הלימודים.
2. הגיש מועמדות להתקבל כסטודנט ובקשתו נדחתה, או שטרם התקבל, מעת הגשת מועמדותו ועד קבלת הודעת הדחייה או הקבלה.
3. סיים את לימודיו אך טרם קיבל תעודה.

**"תקנון המשמעת"**  
 תקנון המשמעת החל על הנילון לפי השתייכותו: תקנון המשמעת של העובדים האקדמיים, תקנון המשמעת של העובדים המנהליים של האוניברסיטה ותקנון משמעת סטודנטים.

### 3. מינוי נציבות למניעת הטרדה מינית

- 3.1. נשיא האוניברסיטה ימנה שתי נציבות, לתקופת כהונה של 3 שנים, עם אפשרות להארכה לתקופות נוספות.
- 3.2. הנציבה הינה עצמאית בפעולתה, תפעל על פי הוראות החוק, התקנות ותקנון זה, לשם הגשמת מטרותיו של תקנון זה.
- 3.3. הפסקת כהונת נציבה לפני תום תקופת הכהונה תיעשה על ידי הנשיא באישור הוועד המנהל ובכפוף לשימוע.
- 3.4. ככל שניתן ימונו נשים לתפקיד זה.
- 3.5. יכהנו שתי נציבות: נציבה חברת הסגל האקדמי בעלת קביעות באוניברסיטה; ונציבה חברת הסגל המינהלי. ניתן למנות לתפקידים אלה עובדות בגמלאות. הסמכויות הקבועות בתקנון זה מוקנות לכל אחת מן הנציבות.
- 3.6. הנציבות ימנו, בהסכמה ביניהן, סגנים, כך שבכל קמפוס של האוניברסיטה יכהן לפחות סגן אחד. סגנית אחת לפחות תהיה סטודנטית לתואר מוסמך ומעלה. הסגנים ימונו באישור הנשיא.
- 3.7. לסגן הנציבה יהיו סמכויות כפי שיועברו לו על ידי הנציבות, למעט סמכויות שיפוט לפי תקנון זה.
- 3.8. הנציבות ימנו "צוות מלווים" מקרב עובדי האוניברסיטה והסטודנטים. חברי הצוות יעברו הכשרה מתאימה לליווי מי שנפגע מהטרדה מינית באוניברסיטה. המלווה תתלווה לנפגע, אם הנפגע ביקש זאת, במהלך בירור התלונה, תתמוך בנפגע ותהיה רשאית להשתתף בכל הליך הנוגע לתלונה. המלווה תפעל, בסיוע הנציבות, להבטחת ליווי אקדמי נאות לנפגע. הנפגע זכאי לבחור כמלווה גם אדם שאינו נמנה עם צוות המלווה. הוראות סעיף 19 להלן בדבר שמירת סודיות יחולו גם על המלווה. אגודת הסטודנטים תמנה רכזת למניעת הטרדות מיניות.
- 3.9. בסמוך למינוי או להארכת תקופת הכהונה, תעבור כל נציבה וכל סגן השתלמות מקצועית נאותה, שתעסוק במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות, בהיקף שלא יפחת מ-18 שעות השתלמות.

#### 4. תפקידי הנציבות

- 4.1 לשמש כתובת לכל עניין הנוגע או הקשור להטרדה מינית או התנכלות באוניברסיטה.
- 4.2 ליעץ לרשויות האוניברסיטה לבעלי תפקידים בה בנושא מניעה וטיפול בהטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.
- 4.3 לספק הדרכה, הכוונה ויעוץ לפונים אליהן ולכל גורם אחר באוניברסיטה.
- 4.4 להבטיח קיומן של פעולות הסברה והדרכה לקהילת האוניברסיטה, שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות, אחת לשנה לפחות.
- 4.5 לקבל כל תלונה ולברר אותה ביעילות על פי הוראות החוק, התקנות והתקנון.
- 4.6 לטפל בתלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות, במסגרת פעילות האוניברסיטה.
- 4.7 להעביר את התלונה לתובע המשמעותי או לגורם המתאים באוניברסיטה, לפי הוראות סעיף 8, ולהמשיך ללוות את הנפגע בתקופה בה מתנהל ההליך המשמעותי ולעדכן את הנפגע בגין החלטות הקשורות לבירור התלונה על פי הוראות סעיף 16.5 להלן.
- 4.8 להורות על נקיטת צעדי ביניים, כאמור בסעיף 10 להלן.
- 4.9 להפנות את הנפגע, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר.
- 4.10 ליזום פעילויות הדרכה והסברה לרבות הפצת התקנון, כאמור בסעיף 17 להלן, בשיתוף עם אגף משאבי אנוש ודיקנט הסטודנטים.
- 4.11 לקבוע נוהל לסיוע פסיכולוגי ואקדמי לנפגע.
- 4.12 להכין ולהגיש דו"חות כמפורט בסעיף 20 להלן.

#### 5. דיווח על הטרדה מינית

- 5.1 עובד או סטודנט אשר התעורר אצלו חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת פעילות האוניברסיטה על ידי עובד או סטודנט כלפי עובד או סטודנט, ידווח על כך באופן מיידי לנציבה או לאחד הסגנים (להלן: "דיווח על הטרדה"), אלא אם הנפגע ביקש ממנו שלא יימסר דיווח כאמור.
- 5.2 דיקנים, מנהלי בתי ספר, דיקני משנה וראשי יחידות אקדמיות ומינהליות אחראים לדווח ללא דיחוי לנציבה או לאחד הסגנים על כל מקרה שבו נודע להם על חשד לביצוע עבירות הטרדה מינית או התנכלות ולהושיט לנציבה כל סיוע שיידרש לטיפול במידע.
- 5.3 בעלי תפקידים באוניברסיטה, ממונים או נושאי משרה, למעט הגורמים המופקדים על התביעה המשמעותית ובתי-הדין למשמעת, לא יטפלו בעצמם במקרים של חשד להטרדה מינית או התנכלות.

## 6. הגשת התלונה

- 6.1 תלונה או דיווח על הטרדה יוגשו בכתב או בעל-פה לנציבה. הוגשה התלונה בעל-פה, תרשום הנציבה את תוכנה. מגיש התלונה יתבקש לחתום על הרישום, כדי לאשר את תוכנו והנציבה תמסור לו העתק מהרישום החתום.
- 6.2 תלונה או דיווח על הטרדה יכללו, בין היתר ובמידת האפשר, את שמות המעורבים בעניין, תיאור מעשי הטרדה (כולל תאריכים ומקומות), ושמות העדים ככל שישנם.
- 6.3 הנציבה תיידע את הנפגע באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק וכן תודיע לנפגע כי הטרדה מינית מהווה עבירה פלילית ועולה אזרחית וכי הוא רשאי, ללא קשר להליך המשמעותי, להגיש תלונה במשטרה ותביעה אזרחית.
- 6.4 הנציבה תיידע את הנפגע כי באפשרותו לקבל סיוע נפשי במסגרת שירותי הייעוץ של האוניברסיטה וכן כי באפשרותו להיעזר במלווה, כאמור בסעיף 3.8 לעיל. הנציבה תפעל להבטחת ליווי אקדמי נאות לנפגע.
- 6.5 הנציבה תטפל, ככל שניתן, גם בתלונה אנונימית, וכן בדיווח על הטרדה אף אם הנפגע מסרב להגיש תלונה או לשתף פעולה בבירור הדיווח.
- 6.6 הנציבה לה הוגשו התלונה או הדיווח על הטרדה תעדכן בעניין זה את הנציבה האחרת, כדי למנוע בירור בו-זמנית של אותו עניין על-ידי שתי הנציבות.
- 6.7 אם התלונה או הדיווח על הטרדה הוגשו לסגן הנציבה, יועבר הבירור לטיפול של אחת הנציבות, אלא אם הבירור על-ידי סגן הנציבה הוא בסמכותו לפי סעיף 3.7 לעיל או שהדבר נחוץ כדי לקיים את בקשת הנפגע שבירור התלונה יעשה על-ידי אדם שמינו כמינו של הנפגע.
- 6.8 נציבה לא תעסוק בבירור תלונה או דיווח על הטרדה בכל מקרה שבו יש חשש סביר לניגוד עניינים או למשוא פנים, והסמכות בעניין תועבר לנציבה האחרת. אם שתי הנציבות מנועות מלעסוק בבירור תלונה או דיווח מן הטעם האמור, יועבר העניין לאחד מסגני הנציבות, שייקבע הנשיא.

## 7. בירור התלונה

- 7.1 הנציבה, אשר הוגשה לה תלונה או דיווח על הטרדה או התנכלות, בין אם הוגשה תלונה ובין אם לאו, תפתח ללא דיחוי בהליכי בירור התלונה או הדיווח. הנציבה תקיים את הבירור ביעילות וללא דיחוי עד להשלמתו.
- 7.2 הנציבה תשמע בין היתר את המתלונן, הנפגע ועדים אם ישנם ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.
- 7.3 לאחר קבלת תלונה או דיווח על הטרדה, תזמין הנציבה את הנילון, תציג בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו. למרות האמור לעיל:
  - 7.3.1 בנסיבות מיוחדות, שיירשמו בתיק התלונה, הנציבה רשאית שלא לזמן את הנילון לשם בירור התלונה.

- 7.3.2. לבקשת הנפגע, בנסיבות מיוחדות שיירשמו בתיק התלונה, הנציבה רשאית שלא לפנות לנילון לצורך קבלת תגובתו בטרם המשך הטיפול בפנייה.
- 7.3.3. לא ינקטו צעדים נגד נילון מבלי שניתנה לו הזדמנות להשמיע את תגובתו לתלונה.
- 7.4. אם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר הנציבה את סיבת החזרה מהתלונה והיא רשאית להמשיך בבירור אם לפי שיקול דעתה מן הראוי לעשות זאת.
- 7.5. בנסיבות שבהן בירור התלונה או הדיווח על הטרדה מעלה חשד סביר שבוצעה עבירה פלילית מסוג פשע והנפגע נתן הסכמתו לכך, תמסור הנציבה למשטרה דיווח על המידע שבידיה, ותמשיך בבירור בכפוף להנחיות המשטרה. במקרים בהם יש חשש לביצוע הטרדה מינית כלפי קטין או חסר ישע, תדווח הנציבה למשטרה על פרטי המקרה ותמשיך בבירור בכפוף להנחיות המשטרה.
- 7.6. בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנפגע, הנילון והעדים. הנציבה לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה, אלא אם היא חייבת לעשות כן לשם הבירור או על פי דין.
- 7.7. כל עובד אוניברסיטה וסטודנט חייב להמציא לנציבה על פי דרישתה כל מסמך ומידע המצוי ברשותו הנדרש על ידי הנציבה לצורך בירור תלונה או דיווח על הטרדה ולשתף פעולה בעניין. סירוב בלתי מוצדק לשתף פעולה הוא עבירת משמעת.
- 7.8. הנציבה רשאית להסתייע בכל גורם באוניברסיטה לרבות שירותי הייעוץ לסטודנטים והלשכה המשפטית לצורך בירור התלונה.

## 8. המלצת הנציבה בדבר העמדה לדין משמעתי ודיווח על ממצאי הבירור

- 8.1. בתום הבירור של תלונה או של דיווח על הטרדה, תמסור הנציבה לתובע את המלצתה בדבר המשך הטיפול. הנציבה תצטרף להמלצתה לתובע את החומר הבא:
- 8.1.1. התלונה ונספחיה (אם הוגשה בכתב) ואם הוגשה בעל-פה – תמצית התלונה.
- 8.1.2. תגובתו של הנילון.
- 8.1.3. פרטי העדויות, ככל שנגבו.
- 8.1.4. פירוט של אמצעי הביניים שננקטו, אם ננקטו.
- 8.1.5. כל מידע רלוונטי נוסף.
- 8.2. מבלי לגרוע מסמכויותיו של התובע על-פי סעיף 12, אם הנפגע והנילון הם כולם סטודנטים, הנציבה מוסמכת להחליט שלא להגיש קובלנה משמעתית. הנציבה תמסור לתובע דיווח על החלטתה, בצירוף החומר כאמור בסעיף 8.1.
- 8.3. אם הנילון הוא נותן שירותים או עובד של נותן שירותים, תמסור הנציבה את המלצתה לרשות האוניברסיטאית האחראית לקשר עם נותן השירות, ובמידת הצורך תנחה אותה לדרוש שהטיפול המשמעתי יעשה על ידי נותן השירות.
- 8.4. הנציבה תמסור למתלונן ולנילון הודעה בכתב בדבר המלצתה.

8.5. סברה הנציבה כי התלונה או הדיווח הם כוזבים, תמסור הנציבה לתובע את המלצתה בדבר המשך הטיפול, ובכלל זה המלצתה אם יש להעמיד לדין משמעתי את המתלונן או מוסר הדיווח. הנציבה תצרף להמלצתה את החומר האמור בסעיף 8.1 לעיל.

8.6. בתום בירור התלונה או הדיווח, ולאחר החלטת התובע במקרים שבהם נדרשת החלטה של התובע כאמור בסעיף 12 להלן, תעביר הנציבה לנציג האוניברסיטה המוסמך, כהגדרתו להלן, סיכום בכתב של בירור התלונה, יחד עם החלטותיה לגבי התלונה או הדיווח, לרבות המלצות על מתן הוראות למעורבים, המלצות על נקיטת צעדים כדי למנוע הישנות המקרה או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן או לנפגע.

8.6.1. נציגי האוניברסיטה המוסמכים לצורך סעיף זה :

8.6.1.1. נילון שהוא עובד מינהלי – מנכ"ל האוניברסיטה.

8.6.1.2. נילון שהוא עובד אקדמי – הרקטור.

8.6.1.3. נילון שהוא סטודנט – דיקן הסטודנטים ועותק לידיעת הרקטור.

8.6.1.4. נילון שהוא נותן שירות או עובד של נותן שירות – הגורם האחראי באוניברסיטה על נותן השירות ונותן השירות.

8.6.2. הנציבה תשלח העתק מכל סיכום ללשכה המשפטית.

8.7. הנציבה תקבל דיווח שוטף על התקדמות הטיפול המשמעתי בתלונה או בדיווח על הטרדה, ותעדכן בעניין את הנפגע.

## 9. סמכויות מיוחדות של הנציבה בעניין הליכי משמעת

9.1. הנציבה רשאית להציע לנפגע ולנילון לקיים הליך של גישור, בפניה או בפני מגשר אחר. אם יוסכם על הליך גישור, תדווח הנציבה על-כך לתובע, שבידיו הסמכות להחליט אם לעכב את ההחלטה בדבר פתיחת הליך משמעתי עד לסיום הליך הגישור.

9.2. הנציבה מוסמכת לקיים הליך משמעתי להכרעה בתלונה או בדיווח על הטרדה רק אם הנילון והנפגע שניהם סטודנטים, ושניהם הסכימו בכתב לכך שההליך המשמעתי ייערך בפני הנציבה לאחר שהובהרו להם הוראות התקנון בעניין זה. הנציבה תכריע בעניין זה בהתאם להערכתה אם נסיבות המקרה מאפשרות בירור וקיום הליך הוגן ויעיל בפניה, וכי מן הראוי לעשות זאת. במקרה זה יחולו ההוראות הבאות :

9.2.1. ההליך המשמעתי בפני הנציבה יערך ללא נוכחות עורכי-דין שמייצגים את הצדדים.

9.2.2. הדיון בפני הנציבה יערך בנוכחות הנילון והנפגע, אלא אם ביקש הנפגע שלא להיות נוכח בדיון. הנציבה תנהל פרוטוקול ובו פירוט של מהלך הדיון. הנציבה תאפשר לנפגע להשמיע את דבריו, תאפשר לנילון להתייחס לדברים, תשמע עדים ככל שתמצא לנכון, ותתן את הכרעתה המנומקת ואת גזר דינה במקרה של הרשעה.

- 9.2.3. הרשיעה הנציבה את הנילון, תהיה רשאית לגזור עליו כל עונש בתקנון המשמעת של הסטודנטים הנמצא בסמכות הענישה של דיקן.
- 9.2.4. לפני קיום דיון כאמור, תדווח הנציבה ללשכה המשפטית כי היא עומדת לקיים דיון. הלשכה המשפטית תיידע את היועץ המשפטי לממשלה לפני עריכת הדיון בהתאם להוראות סעיפים 268-272 לחוק העונשין, התשל"ז-1977.
- 9.2.5. בכל שלב עד למתן החלטת הנציבה, מוסמכת הנציבה להעביר את המשך הטיפול בעניין לתובע.
- 9.2.6. החלטת הנציבה בהליך המשמעת ניתנת לערעור בפני ערכאת הערעור של בית-הדין המיוחד למשמעת, כאמור בסעיף 14 להלן.
- 9.3. הנציבה מוסמכת לנקוט כל פעולה נוספת אשר נחוצה לצורך קיום תפקידה.

## 10. צעדי ביניים

- 10.1. הנציבה, לאחר התייעצות עם הרשויות המוסמכות באוניברסיטה, מוסמכת להורות על נקיטת צעדי ביניים שמטרתם להגן על הנפגע או למנוע פגיעה באנשים אחרים.
- 10.2. הנציבה רשאית להורות, בין היתר, על השעיית הנילון מעבודתו או העברתו לתפקיד אחר או ליחידה אחרת, כשמדובר בעובד, או השעיה מלימודים, כשמדובר בסטודנט, וכן להורות על איסור על הנילון להיכנס למתקני האוניברסיטה, לרבות למעונות הסטודנטים, או לחלק מהם, כל זאת לתקופה של עד שבועיים.
- 10.3. הרקטור, אם הנילון או חבר סגל אקדמי, המנכ"ל, אם הנילון הוא חבר סגל מינהלי, ודיקן הסטודנטים, אם הנילון הוא סטודנט, רשאי להורות על הארכת התקופה שבה יחולו צעדי הביניים שהנציבה קבעה על-פי סעיף 10.2 לעיל, אם מצא שהדבר נחוץ כדי להגן על הנפגע או כדי למנוע פגיעה באנשים אחרים. הגורמים המוסמכים כאמור רשאים לקבוע אם במהלך תקופת ההשעיה ישולם לעובד שכר רגיל או מופחת, ושיעור ההפחתה המרבי יהיה מחצית משכרו של העובד. נילון שהושעה ולא הורשע בסופו של דבר בעבירת משמעת, יהיה זכאי לקבלת מלוא שכרו בתקופת ההשעיה, לפי ערכה במועד התשלום בהתאם לדרגת העובד בתקופת ההשעיה.
- 10.4. הנציבה רשאית להורות כי הנילון או גורמים אחרים שתקבע לא יהיו מעורבים, באופן ישיר או עקיף, בהחלטות הקשורות לנפגע, ככל שהדבר נחוץ לשם הגנה על הנפגע מפני התנכלות או חשש להתנכלות.
- 10.5. סמכות הנציבה וסמכויות הגורמים האמורים בסעיף 10.3 לעיל להורות על צעדי ביניים משתרעת על התקופה שממועד הגשת התלונה ועד לקבלת החלטה אחרת על ידי בית-הדין למשמעת.
- 10.6. לפני נקיטת צעדי ביניים אלה תיתן הנציבה לנילון ולנפגע הזדמנות להשמיע את טענותיהם. במקרים מיוחדים, כאשר הדבר נחוץ כדי להגן על הנפגע או על אנשים אחרים, רשאית הנציבה להורות על נקיטת צעדים מיידיים עוד לפני שמיעת הנילון,



ובלבד שתינתן לנילון הזדמנות להשמיע עמדתו במועד המוקדם ביותר האפשרי  
בנסיבות העניין.

10.7. החלטות בדבר צעדי ביניים לפי סעיף זה, ובכלל זה החלטה לקבוע צעד ביניים  
מסוים והחלטה שלא לקבוע צעד ביניים, נתונות לערעור בפני בית-הדין. רשאים  
לערער על החלטות הנציבה: הנילון, הנפגע, הרקטור, אם הנילון הוא חבר הסגל  
האקדמי או סטודנט, והמנכ"ל, אם הנילון הוא חבר הסגל המינהלי.

#### **11. תובע לענייני מיניעת הטרדה מינית**

11.1. הוועד המנהל ימנה, לפי המלצת הנשיא, שני תובעים לעבירות הטרדה מינית. תובע  
אחד יהיה עורך-דין שאינו עובד האוניברסיטה (להלן: "תובע חיצוני"). תובע שני  
יהיה בעל השכלה משפטית שהוא חבר הסגל האקדמי, לרבות גמלאי (להלן: "תובע  
פנימי").

11.2. התובע החיצוני יהיה אחראי על החלטות בדבר פתיחת הליכי משמעת בגין הטרדה  
מינית והתנכלות באשר לנילון הנמנה עם חברי הסגל האקדמי או עם חברי הסגל  
המינהלי. התובע הפנימי יהיה אחראי על החלטות בדבר פתיחת הליכי משמעת בגין  
הטרדה מינית והתנכלות באשר לנילון שהוא סטודנט.

11.3. התובע לא יהיה מעורב בהחלטות בכל מקרה שבו יש חשש ממשי לניגוד עניינים או  
למשוא פנים, והסמכות בעניין תועבר לתובע האחר.

11.4. התובע יהיה רשאי להיעזר באחרים לשם ניהול בירור וחקירה ולשם ניהול התביעה  
בפני בית-הדין למשמעת.

#### **12. החלטה בדבר פתיחת הליכי משמעת**

12.1. התובע יכריע אם להגיש קובלנה משמעתית בגין הטרדה מינית או התנכלות. התובע  
יכריע בעניין לאחר קבלת המלצת הנציבה. התובע מוסמך להגיש קובלנה אף אם  
הנציבה המליצה שלא לעשות כן, ובכלל זה להגיש קובלנה בגין עבירות שונות מאלה  
שעליהם המליצה הנציבה ובגין מקרי הטרדה או התנכלות אחרים מאלה שבהם  
עסקה הנציבה.

12.2. התובע יהיה רשאי, אך אינו חייב, לקיים הליכי בירור וחקירה נוספים על אלה  
שקיימה הנציבה, בטרם יכריע אם להגיש קובלנה משמעתית. כל עובד אוניברסיטה  
וסטודנט חייב להמציא לתובע על פי דרישתו כל מסמך ומידע המצוי ברשותו ואשר  
נדרש על ידי התובע לצורך בירור תלונה או דיווח על הטרדה ולשתף פעולה  
בעניין. סירוב בלתי מוצדק לשתף פעולה הוא עבירת משמעת. התובע יפעל תוך  
שמירת כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר.

12.3. המליצה הנציבה שלא להגיש קובלנה משמעתית בעניין מסוים, רשאי התובע לאמץ  
המלצה זו ולהורות על סיום הטיפול בתלונה או בדיווח על הטרדה.

12.4. המליצה הנציבה להגיש קובלנה משמעתית בעניין מסוים, ולפי עמדת התובע אין  
לעשות כן, יועבר העניין להכרעתו של התובע האחר ועמדתו תהיה מכרעת. אם נבצר

- מאחד התובעים לעסוק בעניין מחמת ניגוד עניינים או חשש ממשי למשוא פנים, ימנה נשיא האוניברסיטה ממלא מקום זמני לתובע שיכריע בעניין.
- 12.5. החלטת התובע בדבר פתיחת הליכי משמעת תעשה ביעילות וללא דיחוי. ככלל, ההחלטה תעשה תוך 30 ימים מן המועד שבו נמסרה המלצת הנציבה, אלא אם התקיימו נסיבות מיוחדות המחייבות דחייה של מועד ההחלטה. במקרה של עיכוב כאמור ימסור התובע לנשיא דיווח על העיכוב ועל הסיבות לו.
- 12.6. התובע ידווח ללא דיחוי על החלטתו לנציבה, לנילון, לנפגע, למוסר הדיווח על הטרדה ולמחלקה המשפטית. הלשכה המשפטית תיידע את היועץ המשפטי לממשלה לפני פתיחת ההליך המשמעת, בהתאם להוראות סעיפים 268-272 לחוק העונשין, התשל"ז-1977.
- 12.7. שוקל התובע להתקשר בהסדר טיעון עם הנילון, יעשה כן רק לאחר שנועץ בעניין עם הנציבה ורק לאחר שהודיע לנפגע על כוונתו להתקשר בהסדר טיעון ואפשר לו להשמיע את עמדתו בעניין.

### 13. בית-דין מיוחד למניעת הטרדה מינית

- 13.1. בית-הדין המיוחד למניעת הטרדה מינית (להלן: "בית-הדין") יהיה בעל סמכות בלעדית לדון בקובלנות משמעתיות בגין מעשים של הטרדה מינית או התנכלות. בית-הדין יהיה מוסמך לדון גם באישומים בעבירות משמעת אחרות, הנובעות ממעשים של הטרדה מינית או התנכלות.
- 13.2. בית-הדין יורכב מ- 12 חברים, אשר ייבחרו על-ידי הוועד המנהל מתוך הרשימות שלהלן, שלושה חברים מכל רשימה. בכל רשימה יהיה לפחות חבר אחד מכל מין:
- 13.2.1. רשימת נציגי ציבור: משפטנים מקצועיים שהוצעו על-ידי נשיא האוניברסיטה.
- 13.2.2. רשימת חברי הסגל האקדמי: חברי סגל אקדמי, מהם לפחות אחד בעל השכלה משפטית, שהוצעו על-ידי הוועד המתמדת.
- 13.2.3. רשימת אגודת הסטודנטים: מי שאינם סטודנטים באוניברסיטה ואינם נותנים שירותים בשכר לאוניברסיטה או לאגודת הסטודנטים, שהוצעו על-ידי אגודת הסטודנטים.
- 13.2.4. רשימת הסגל המינהלי: מי שאינם עובדי הסגל המינהלי של האוניברסיטה ואינם ממלאים תפקיד באיגודים המקצועיים החתומים על הסכמים קיבוציים החלים על עובדי האוניברסיטה, שהוצעו על-ידי ועד התאגדות עובדי האוניברסיטה העברית.
- 13.3. הוועד המנהל ימנה לתפקיד ראש בית-הדין את אחד מחברי רשימת נציגי הציבור.
- 13.4. חברי בית-הדין ישתתפו בהשתלמות שתעסוק במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.
- 13.5. במקרים שבהם הנילון הוא חבר הסגל האקדמי או חבר הסגל המינהלי והנפגע (או אחד הנפגעים) הוא סטודנט, וכן כאשר הנילון הוא חבר הסגל האקדמי והנפגע הוא

חבר הסגל המינהלי, בית-הדין ידון במושב של שלושה חברים, ויהיה בו ייצוג לבני שני המינים. במקרים אחרים, ובכלל זה כאשר הנילון הוא סטודנט או כאשר הנילון והנפגע נמנים שניהם עם הסגל האקדמי או ששניהם נמנים עם הסגל המינהלי, הדין יתקיים בפני דן יחיד.

13.6. ראש בית-הדין יקבע את חברי הרכב המותב, לפי הכללים הבאים :

13.6.1. אם הדין מתקיים בפני דן יחיד, יכהן בתפקיד חבר מרשימת נציגי הציבור או מרשימת חברי הסגל האקדמי. אם הנילון מיוצג על-ידי עורך-דין, יכהן בתפקיד בעל השכלה משפטית.

13.6.2. אם הדין מתקיים בפני מותב של שלושה, יושב-ראש המותב יהיה חבר מרשימת נציגי הציבור.

13.6.3. אם הנילון חבר סגל אקדמי :

13.6.3.1. אם הנפגע סטודנט, יכהנו במושב גם חבר מרשימת חברי הסגל

האקדמי וחבר מרשימת אגודת הסטודנטים ;

13.6.3.2. אם הנפגע חבר הסגל המינהלי, יכהנו במושב גם חבר מרשימת

הסגל האקדמי וחבר מרשימת חברי הסגל מינהלי ;

13.6.3.3. במקרים אחרים יכהנו במושב, בנוסף ליושב-ראש, חבר מרשימת

נציגי הציבור וחבר מרשימת חברי הסגל האקדמי.

13.6.4. אם הנילון חבר סגל מינהלי :

13.6.4.1. אם הנפגע סטודנט, יכהנו במושב גם חבר מרשימת הסגל

המינהלי וחבר מרשימת אגודת הסטודנטים ;

13.6.4.2. אם הנפגע אינו סטודנט, יכהנו במושב גם חבר מרשימת נציגי

הציבור או חבר מרשימת הסגל האקדמי וכן חבר מרשימת הסגל

המינהלי.

#### 14. בית-דין לערעורים

14.1. ערעורים על החלטות בית-הדין יידונו על-ידי ערכאת הערעור הפועלת לפי תקנון המשמעת החל על הנילון (להלן : "בתי-הדין לערעורים").

14.2. חברי בתי-הדין לערעורים ישתתפו בהשתלמות שתעסוק במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.

#### 15. סמכויות בית-הדין ובתי-הדין לערעורים

15.1. בית-הדין ובתי-הדין לערעורים ידונו בהתאם להוראות תקנוני המשמעת החלים על הנילון ויכבדו את הזכויות הדיוניות המוקנות לנילון לפי התקנונים החלים עליו, בשינויים המחויבים. בכל מקרה של אי התאמה בין תקנוני המשמעת האמורים לבין תקנון זה, יחול האמור בתקנון זה לעניין תלונות על הטרדה מינית או על התנכלות.

- 15.2. בנוסף לאמור בתקנוני המשמעת, לעניין תלונות על הטרדה מינית או על התנכלות בית-הדין ובתי-הדין לערעורים מוסמכים לקבוע צעדי ביניים. בעניין זה יחולו, בשינויים המחויבים, הוראות סעיף 10 לעיל.
- 15.3. במקרים מיוחדים, מטעמים שיירשמו, בית-הדין מוסמך להורות ששמיעת עדות הנפגע תעשה בלא נוכחות הנילון באולם, ובלבד שהנילון יוכל לעקוב אחר מהלך העדות מחדר אחר.
- 15.4. בנוסף לעונשים הקבועים בתקנוני המשמעת, מוסמכים בית-הדין ובתי-הדין לערעורים להורות, במקרים של הרשעה בגין הטרדה מינית או התנכלות, גם על פיצוי כספי של הנפגע, בסכום של עד שלוש משכורות ברוטו (אם הנילון הוא עובד הסגל האקדמי או המינהלי) או עד 25,000 ש"ח (סכום זה יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן) (אם הנילון הוא סטודנט).
- 15.5. בנוסף לעונשים הקבועים בתקנוני המשמעת, במקרים של הרשעה בגין הטרדה מינית או התנכלות מוסמכים בתי-הדין ובית-הדין לערעורים להורות על הרחקה של הנילון מהמפוס, מהמעונות או מכלל שטחי האוניברסיטה, לתקופה שתקבע.

#### 16. פרסום פסקי-דין

- 16.1. פסקי-דין חלוטים של בית-הדין ושל בתי-הדין לערעורים במקרים של תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות, וכן פסקי-דין של הנציבה שניתנו בהליכים לפי סעיפים 10.1 או 10.2 לעיל, יפורסמו בהתאם להוראות סעיף זה, באתר האינטרנט של הנציבה, בסמוך לאחר המועד שבו הפכו פסקי-הדין חלוטים.
- 16.2. פסק-דין יפורסם תוך השמטת פרטים העלולים להוביל לזיהוי פרטי הנפגע.
- 16.3. הגורם שקבע את פסק-הדין רשאי להורות כי פסק-הדין, או חלקים ממנו, לרבות זהות הנילון, יהיו סודיים. הנשיא, הרקטור והמנכ"ל רשאים לפנות, בכל עת, למוסד שקבע את פסק-הדין ואשר החליט בדבר סודיות פסק-הדין לפי סעיף-קטן זה, בבקשה שיבטל את ההחלטה בדבר סודיות מחמת שינוי הנסיבות. לא תבוטל ההחלטה אלא לאחר שניתנה הזדמנות לנילון או לאדם אחר שעלול להיפגע עקב הפרסום לטעון את טענותיו בעניין.
- 16.4. הנשיא או הרקטור רשאים להודיע על קיומו של הליך משמעת, לרבות הגשת תלונה, וכן על החלטה על השעיה או נקיטה בצעדי ביניים.

#### 17. זכויות הנפגע

- 17.1. הנפגע זכאי להגנה מפני הנילון או מי מטעמו, ככל שניתן ועל פי הצורך.
- 17.2. הנפגע זכאי לקבל מידע על זכויותיו במסגרת הבירור וההליך המשמעתני וכן על השלבים הצפויים בהליך המשמעתני או כל הליך אחר הקשור לתלונה.
- 17.3. הנפגע רשאי לעיין בתלונה המשמעתית ככל שתוגש, ולהיות נוכח בדיונים המשמעתיים הנוגעים בעניינו בפני בית-הדין ובית-הדין לערעורים, וכן בדיון בפני הנציבה שנערך לפי סעיפים 10.1 או 10.2 לעיל.

- 17.4. התובע יעדכן את הנפגע, באמצעות הנציבה, בשלבי הטיפול בהליך המשמעת, ויאפשר לו להביע את עמדתו לפני קבלת החלטה לסגור את התיק או להסכים על הסדר טיעון או לפתוח בהליכי פשרה ככל שיעשו.
- 17.5. הליכי הבירור והליכי המשמעת יקוימו בזמן סביר, כדי למנוע פגיעה נוספת בנפגע וכדי למנוע עינוי דין.
- 17.6. הבירור יתבצע תוך שמירה קפדנית על כבודו ופרטיותו של הנפגע.
- 17.7. הנפגע זכאי שאדם המלווה אותו יהיה נוכח בעת הבירור מול הנציבה ובמהלך ההליך המשמעת, בהתאם לאמור בסעיף 3.8 לעיל.
- 17.8. קיום בירור או הליך משמעת אינו מונע מהנפגע לנקוט בהליכים פליליים או אזרחיים מחוץ לאוניברסיטה.

## 18. פעילות הסברה

- 18.1. 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, באמצעות האגף למשאבי אנוש בכל הנוגע לעובדים, ועל-ידי דיקנט הסטודנטים בכל הנוגע לסטודנטים, ובתיאום עם הנציבה.
- 18.2. אגף משאבי אנוש אחראי, בשיתוף עם הנציבות, ליזום פעולות הדרכה, חינוך והסברה, לרבות ימי עיון והפצת מידע בנושא הטרדה מינית וביניהם את הלומדה למניעת הטרדה מינית ואת התקנון, בקרב עובדי האוניברסיטה. פעולות אלה יבוצעו אחת לשנה לפחות.
- 18.3. ראשי אגפים, דיקנים מנהלי מחלקות ומנהלי רשות אחראים, בשיתוף עם הנציבות, לרענן אחת לשנה לפחות תקנון זה בקרב חברי הסגל, העובדים והסטודנטים ביחידתם ולדאוג להפצתו, בהתאם להוראות אגף משאבי אנוש.
- 18.4. דיקן הסטודנטים אחראי, בשיתוף עם הנציבות, ליזום פעולות הדרכה, חינוך והסברה, לרבות ימי עיון והפצת מידע בנושא הטרדה מינית, וביניהם את הלומדה למניעת הטרדה מינית ואת התקנון, בקרב הסטודנטים באוניברסיטה. דיקן הסטודנטים, בשיתוף עם הנציבות, יפרסם באתר האינטרנט ובקמפוסים במודעות ובפרסומות לסטודנטים את זהותם של הנציבות וסגני הנציבות ודרכי הפניה אליהם, ויביא לידיעת הממונים, העובדים והסטודנטים את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות ואת חובות המעביד עפ"י החוק למניעת הטרדה מינית. פעולות אלה יבוצעו אחת לשנה לפחות.
- 18.5. הנציבה תדאג שתקנון זה יופץ אחת לשנה לפחות על ידי האוניברסיטה באמצעות סמנכ"ל משאבי אנוש לכל עובדי האוניברסיטה; באמצעות דיקן הסטודנטים לסטודנטים; ובאמצעות ראש אגף מינהל – לקבלני השירותים.
- 18.6. עובדי האוניברסיטה והסטודנטים חייבים להשלים הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית באמצעות לומדה ייעודית. הסטודנטים חייבים להשלים את ההדרכה תוך 30 יום ממועד תחילת לימודיהם באוניברסיטה, ועל העובדים לעשות כן לפחות אחת

- לשלוש שנים. הנציבה תקבע מועדים לרענון ההדרכה או להדרכה מחודשת. אגף משאבי אנוש, ביחס לעובדים, ודיקן הסטודנטים, ביחס לסטודנטים, ייקבעו נהלים לאכיפת הוראה זו. אי קיום הנהלים אמור הוא עבירת משמעת.
- 18.7. הנהלת האוניברסיטה תקבע מידי שנה תקציב לביצוע פעולות ההסברה והדרכה של הנציבות.
- 18.8. תקנון זה יפורסם באתר האינטרנט של האוניברסיטה.

#### 19. שמירה על סודיות

- 19.1. הנציבה וכל בעל תפקיד אחר ישמרו בסוד כל מידע הנוגע לפניה שנעשתה אל נציבה או מי מסגניה, ולא ימסרו מידע בעניין לגורם כלשהו, זולת מקום בו הם מחויבים לעשות כן לפי תקנון זה או לפי כל דין.
- 19.2. בכפוף לאמור בסעיף 16 לעיל, עד למתן פסק-דין חלוט בהליך משמעותי יהיו כל ההליכים וההחלטות בעניין סודיים. עם זאת, אם ביקש זאת הנילון, ולאחר שניתנה לנפגע הזדמנות לטעון את טענותיו בעניין, רשאי המוסד המקיים את ההליך המשמעותי להורות שההליכים יהיו פומביים, וזאת בהתחשב במכלול הנסיבות הרלוונטיות.

#### 20. דיווח ושמירת מסמכים

- 20.1. הנציבה תכין דו"ח שנתי בו יפורטו הפעולות השונות שנקטה האוניברסיטה למניעת הטרדה מינית, מספר התלונות שהוגשו ואופן הטיפול בהן, ללא פרטים מזהים.
- 20.2. הנציבה תגיש את הדו"ח לנשיא האוניברסיטה, לרקטור ולמנכ"ל.
- 20.3. הוועד המנהל והוועדה המתמדת של האוניברסיטה יקיימו אחת לשנה דיון בדו"ח בהשתתפות הנציבה.
- 20.4. הנציבה תגיש את הדו"ח למל"ג, לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקידום מעמד האישה ושוויון מגדרי בכנסת.
- 20.5. הדו"ח יפורסם באתר האינטרנט של הנציבה.
- 20.6. הנציבה תשמור את החומרים שבידיה כפי שנשמרים פסקי דין של בתי הדין המשמעתיים.

#### 21. הוראות שונות

- 21.1. הליכים על פי תקנון זה לא יובאו במניין תקופת ההתיישנות על פי תקנוני המשמעת השונים.
- 21.2. תקנון זה בא להוסיף על הוראות כל חוק או תקנון אוניברסיטאי ולא לגרוע מהם.
- 21.3. לא ינקטו צעדים משמעותיים נגד נילון אלא לפי הוראות תקנון זה או התקנונים המשמעתיים האחרים החלים על הנילון.