


<p>מספר הנוהל: 01 - 10  בתוקף מתאריך: 1 לאוקטובר 2015  מהדורה: 2 עמוד 1 מתוך 7</p>	<p><b>אוניברסיטת חיפה</b>  <b>נוהלי האוניברסיטה</b></p>	
<p><b>מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל</b></p>	<p><b>נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית</b></p>	

**1. מטרה**

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. מעשי הטרדה מינית הם גם מעשים פליליים, עבירות משמעת ועילה לתביעת פיצוי כספי.

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי עבודה, מהוות עבירת משמעת לפי תקנון זה ולפי תקנוני המשמעת הנהוגים באוניברסיטה, ועומדות בניגוד למדיניות האוניברסיטה והאוניברסיטה לא תשלם עמך.

בהתאם, מטרת נוהל זה להבטיח כי אוניברסיטת חיפה תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים מכבדים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

**2. הגדרות:**

**"אוניברסיטה"** אוניברסיטת חיפה.

**"הדין"** החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998, על תקנותיו וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח 1988.

**"הטרדה מינית"** כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כפי שיתעדכנו וישתנו מעת לעת, מצד עובד או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בהתאם להוראות הדין, הטרדה מינית היא אחת מצורות ההתנהגות הבאות –

סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה: איום בפיטורין על רקע סירוב לקיים יחסי מין;

מעשה מגונה – מעשה לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים. לדוגמה, נגיעה באדם לשם גירוי מיני ללא הסכמה;

ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני. אין צורך להראות אי הסכמה במקרים של ניצול יחסי מרות (לדוגמה, בין מרצה לתלמיד/ה);

הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן;

התייחסות חוזרת למיניות האדם, על אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. לדוגמה, התייחסות לפן המיני במראה האדם למרות שהתייחסות מפריעה לו;

התייחסות מבזה ומשפילה למינו או לנטייה המינית של אדם, בין אם התייחסות מפריעה לו ובין אם לאו.

פרסום שלא בתום לב של תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות בהם הפרסום עלול להשפילו וכאשר לו ניתנה הסכמתו של אותו אדם לפרסום.

**מעשים שלא יחשבו להטרדה מינית** - חיזורים הנעשים ברוח טובה מתוך הסכמה הדדית ורצון חופשי, כל עוד אלו לא נעשים תוך ניצול יחסי כפיפות או מרות.


**"התנכלות"**

כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כפי שיתעדכנו וישתנו מעת לעת, מצד עובד או תלמיד כלפי אחד מהם, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, בהתאם להוראות הדין התנכלות אסורה הינה כל פגיעה בעובד/ת במבקש/ת עבודה או בתלמיד/ה, על ידי מעסיק או ממונה מטעמו, שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה על הטרדה כזו או בתלונה על התנכלות, או כל פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת האמורים בתלונה או תביעה על התנכלות או על הטרדה מינית.

**"אי הסכמה"**


על המתלונן/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכימה/ה להתנהגות המטריד/ה – במילים או בהתנהגות וזאת אלא אם כן מתקיימים יחסי מרות בין הצדדים.

<p>מספר הנוהל: 01 - 10  בתוקף מתאריך: 1 לאוקטובר 2015  מהדורה: 2 עמוד 2 מתוך 7</p>	<p><b>אוניברסיטת חיפה</b>  <b>נוהלי האוניברסיטה</b></p>	
<p><b>מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל</b></p>	<p><b>נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית</b></p>	

<p>יחסי מרות אקדמיים כוללים, אך אינם מתמצים בזה, הוראה ישירה (השתתפות בקורס המועבר על ידי המרצה בכיתת לימוד / תרגיל / מעבדה / הנחיה בקבוצות / הנחיה מעשית); הנחיית תלמידי מחקר; הענקת מלגות, מענקי מחקר, פרסים אקדמיים או הטבות נוספות; חברות בוועדות של היחידה, הפקולטה או האוניברסיטה בהן נידונים ענייני התלמיד/ה, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהי לגבי התלמיד/ה;</p>	<p><b>"יחסי מרות אקדמיים"</b></p>
<p>האוניברסיטה ו/או כל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם האוניברסיטה וכן על ידי ו/או עבור האוניברסיטה ו/או מי מטעמה תוך כדי עבודה ו/או לימודים.</p>	<p><b>"מסגרת מקום העבודה או הלימודים"</b></p>
<p>עובד, תלמיד או מי שנטען או משתמע כי נפגע מהטרדה מינית ו/או התנכלות כמשמעותן בדין במסגרת מקום העבודה ו/או הלימודים</p>	<p><b>"קורבן"</b></p>
<p>מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הנו, עובד או תלמיד והוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות כמשמעותן בדין.</p>	<p><b>"נילון"</b></p>
<p>נציב/ת התלונות לענייני הטרדה מינית.</p>	<p><b>"נציב/ה"</b></p>
<p>מי שמונו על ידי הרשויות המוסמכות, בהיוועצות עם הנציב/ה, כאמור בסעיף 4 להלן.</p>	<p><b>"סגני/ות הנציב/ה"</b></p>
<p>מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין האוניברסיטה יחסי עובד ומעסיק, לרבות חבר סגל אקדמי בכיר, חבר סגל אקדמי זוט, חבר סגל מנהלי, עובד זמני, עובד ארעי, עובד קבוע, עובד בחוזה אישי וכן כל מי שפועל מטעם האוניברסיטה ובשמה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה, ולרבות נותן שירות לאוניברסיטה או עובד של נותן שירות לאוניברסיטה.</p>	<p><b>"עובד"</b></p>
<p>מי שביום האירוע נמנה עם אחד מאלה:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- נרשם ללימודים באוניברסיטה ונתקבל על ידה כתלמיד, לרבות בחטיבה לתוכניות מיוחדות מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כתלמיד, כולל בחופשות לימודים.</li> <li>- הגיש מועמדותו להתקבל כתלמיד ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו ועד קבלת הדחייה.</li> <li>- סיים לימודיו אך טרם קיבל תעודה.</li> </ul>	<p><b>"תלמיד"</b></p>
<p>תקנון המשמעת החל על החשוד בהטרדה מינית או התנכלות לפי השתייכותו, דהיינו:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- תקנון חובותיו של העובד האקדמי – לגבי נילון שהינו חבר סגל.</li> <li>- תקנון המשמעת החל על העובדים המנהליים – לגבי נילון שהינו עובד.</li> <li>- תקנון המשמעת החל על התלמידים – לגבי נילון שהינו תלמיד.</li> </ul>	<p><b>"תקנון המשמעת"</b></p>
<p>כפי שהן מוגדרות בכל אחד מתקנוני המשמעת.</p>	<p><b>"רשויות המשמעת"</b></p>
<p>מקבל ההחלטה בענין הנילון בהטרדה מינית או התנכלות לפי השתייכותו, דהיינו:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- רקטור – נילון שהינו חבר סגל אקדמי בכיר או זוט.</li> <li>- סגן נשיא למנהל – נילון שהינו עובד, למעט חברי סגל אקדמי בכיר או זוט.</li> <li>- דיקן הסטודנטים – נילון שהינו תלמיד.</li> </ul>	<p><b>מקבל ההחלטה</b></p>

**3. הטרדה מינית והתנכלות הינן התנהגויות אסורות ומהוות הפרת משמעת**

- 3.1 הטרדה מינית או התנכלות כמשמען בדין ו/או כמשמען בנוהל זה הן התנהגויות אסורות ופסולות.  
התנהגויות אלו מהוות עבירת משמעת.
- 3.2 **יחסים אינטימיים ביחסי מרות אקדמיים**

<p>מספר הנוהל: 10 - 01  בתוקף מתאריך: 1 לאוקטובר 2015  מהדורה: 2 עמוד 3 מתוך 7</p>	<p><b>אוניברסיטת חיפה</b>  <b>נוהלי האוניברסיטה</b></p>	
<p><b>מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל</b></p>	<p><b>נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית</b></p>	

- 3.2.1 קיומם של יחסים אינטימיים בהסכמה בין בוגרים הינם ענינם הפרטי של המעורבים בדבר, וזאת כל עוד אין ביניהם יחסי מרות, לרבות יחסי מרות אקדמיים.
- 3.2.2 בהתאם על כל חבר סגל אקדמי, בכיר או זוטר, חלה חובה להימנע מיחסי מרות אקדמיים עם בן או בת זוג שעומו הוא/היא מקיים/ת יחסים אינטימיים.
- 3.2.3 הצד בעל המרות הינו האחראי למניעת קיום יחסים אינטימיים אלו. בהתאם יהיה הצד בעל המרות אחראי לקיום יחסים אלו, לרבות בפן המשמעותי, ויהיה כפוף להליכי בירור ו/או דין משמעותי.
- 3.2.4 התפתח קשר אינטימי כאמור, על חבר הסגל האקדמי, בכיר או זוטר, לנתק לאלתר כל יחסי מרות אקדמיים עם התלמיד/ה ו/או לדווח באופן מיידי לגורם האקדמי הממונה עליו, על מנת שהאחרון יפעל לניתוק יחסי המרות האקדמיים ביניהם, וזאת תוך הקפדה על מניעת פגיעה כלשהי בתלמיד/ה.
- 3.2.5 למען הסר ספק יובהר כי על חבר הסגל האקדמי, בכיר או זוטר, להימנע גם ממקרים בהם יתקיימו יחסי מרות אקדמיים בינו/בינה לבין תלמיד/ה שהיו ביניהם יחסים אינטימיים בעבר.
- 3.2.6 הפרת סעיף 3.2 זה מהווה הפרת משמעות.

**4. מינוי הנציב/ה :**

- 4.1 הנציב/ה ימונה ע"י נשיא האוניברסיטה והרקטור לתקופה שתיקבע על ידם.
- 4.2 הנציב/ה יהיה פרופסור במשרה מלאה באוניברסיטה או פרופסור אמריטוס.
- 4.3 עדיפות תינתן לחברת סגל אקדמי בכיר, במעמד פרופסור מן המניין.
- 4.4 עדיפות תינתן לאדם אשר כישוריו, ניסיונו ומעמדו המקצועיים מתאימים למילוי תפקידיו של נציב/ה.
- 4.5 הנציב/ה י/תהיה עצמאית בפעולותיו/ה.
- 4.6 הנשיא והרקטור, בהיוועצות עם הנציב/ה ימנו סגני נציב לתקופת מינוי חופפת לזו של הנציב/ה.
- 4.7 הנציב/ה וסגני הנציב/ה יעברו בסמוך למינוים/ן השתלמות בהיקף שלא יפחת מ- 18 שעות, שתעסוק, בין היתר, במהות התפקיד, הכרת הדין, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.

**5. תפקידי הנציב/ה :**


- 5.1 מתן ייעוץ, מידע והדרכה בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה והטיפול בהם.
- 5.2 לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות.
- 5.3 לקיים בירור במקרים של הטרדה מינית או התנכלות בהתאם להוראותיו של נוהל זה.
- 5.4 להעביר את סיכום הבירור בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך טיפול למקבל ההחלטה.
- 5.5 להפנות את המתלונן/ת, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר.
- 5.6 להשתתף באופן תדיר ורציף בהשתלמויות והדרכות הנוגעות לתחום פעילות הנציב/ה.
- 5.7 להגיש דו"חות על פעילות הנציב/ה ופעילות סגניו/ה בקשר עם הנושאים המצויים בתחום טיפול/ה.
- 5.8 לנקוט כל פעולה נוספת בהתאם לשיקול דעתו/ה לצורך מילוי תפקידו/ה בהתאם לדין.

**6. עיתוי הגשת התלונה**

- 6.2 רצוי להתלונן על הטרדה או התנכלות כאשר הן קורות. ניתן להגיש תלונה בתוך שבע שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות. מומלץ לתעד את האירוע ככל הניתן ולגבותו בעדים (דהיינו לספר לחבר/ה או בן משפחה).

**7. פעולות נדרשות במקרה של הטרדה**

- 7.3 החוק מציע מספר אפשרויות, ניתן לנקוט בכולן או בחלקן, במקביל או בזה אחר זה :

<p>מספר הנוהל: 10 - 01  בתוקף מתאריך: 1 לאוקטובר 2015  מהדורה: 2 עמוד 4 מתוך 7</p>	<p><b>אוניברסיטת חיפה</b>  <b>נוהלי האוניברסיטה</b></p>	
<p><b>מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל</b></p>	<p><b>נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית</b></p>	


- 7.3.1 ניתן להתלונן על ההטרדה אצל נציב/ה למניעת הטרדה מינית באוניברסיטה או אצל המעסיקה/ה באוניברסיטה. בדרך זו ניתן גם להביא לפתיחת הליכי משמעת פנימיים.
- 7.3.2 בבית הדין לעבודה – ניתן לתבוע מטריד/ה, מתנכלת/ת ומעסיקה/ה וכן לתבוע פיצויים כספיים.
- 7.3.3 בבית משפט אזרחי – ניתן להגיש תביעת פיצויים נגד המטריד/ה.
- 7.3.4 תלונה במשטרה – במטרה לפתוח בהליכים פליליים.

**8. הטיפול בתלונה במסגרת האוניברסיטה:**

**8.1 הברור:**


- 8.1.1 תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות באוניברסיטה יש להפנות לנציב/ה. תלונה בגין הטרדה מינית או התנכלות יש להגיש לנציב/ה בתוך 7 שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.
- 8.1.2 התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל פה. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי הנציב/ה, והמתלונן ו/או מי שהגיש את התלונה מטעם המתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו, והנציב/ה יתמסור לו העתק מהרישום החתום. **רישומי הנציב/ה הנסודיים ופנימיים ולא יועברו לאחרים, מלבד למקבל ההחלטה כחלק מהליך הטיפול בפניה.**
- 8.1.3 נציב/ה אשר דווח לו על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח בהליכי ברור התלונה, ויבהיר למתלונן את דרכי הברור, את זכויותיו ואת דרכי הפעולה האפשריות העומדות בפניו לפי הדין.
- 8.1.4 במהלך ברור התלונה יזמן הנציב/ה את הנילון, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו. הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו המתלונן/ת, תידרש הסכמת המתלונן/ת בטרם יפנה הנציב/ה לנילון, וזאת למעט בנסיבות חריגות, על פי שיקול דעת הנציב/ה.
- 8.1.5 לצורך ברור התלונה יזמן הנציב/ה כל עובד/ת או תלמיד/ה למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי מתן סיוע לנציב/ה ייחשב לעבירת משמעת, אלא אם הדבר נעשה בהתאם לדין.
- 8.1.6 הנציב/ה יקיים את הברור עד השלמתו באופן יעיל ורציף וללא דיחוי.
- 8.1.7 סבר הנציב/ה 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 ממצאו לנציב.
- 8.1.8 ברור התלונה יעשה תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים ובין היתר לא יתגלה הנציב/ה מידע שהגיע אליו במהלך ברור התלונה אלא אם כן הוא חייב/ת לעשות כן לשם הברור עצמו או לפי דין.
- 8.1.9 הנציב/ה יפעל באופן ניטרלי וללא כל זיהוי עם איזה מהצדדים הנוגעים לתלונה.
- 8.1.10 הנציב/ה לא יטפל בפניה / תלונה אם הוא/היא הנילון או אם הוא/היא בעל נגיעה אישית לתלונה או למעורבים בה. במקרה כאמור ידווח הנציב/ה למקבל ההחלטה בהתאמה והתלונה תטופל על ידי ממלא מקום שימונה לצורך כך על ידיהם. במקרה זה תטופל התלונה בהתאם לכללים המנויים בתקנון זה, בשינויים המחוייבים.
- 8.1.11 יובהר כי תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בנוגע לתלונת סרק או כל סיוע אחר לתלונת סרק מהווים עבירת משמעת. לצדדים קיימת הזכות לעיון בחומרים הראייתיים שנאספו בעינם, אלא אם סבר הנציב/ה כי עיון כאמור עלול לפגוע בחקירה. בכל מקרה בו לא יועבר לעיונו של צד חומר החקירה, יצוין הדבר בדו"ח הנציב/ה.
- 8.1.12 נודע לאוניברסיטה ו/או לנציב/ה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו יועבר המקרה לברור של הנציב/ה. הנציב/ה יתקיים, במידת האפשר, ברור אודות המקרה, לפי הכללים המנויים לעיל, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו יתברר הנציב/ה את סיבת החזרה מהתלונה.

- 8.2 בתום הברור יתעביר הנציב/ה למקבל ההחלטה סיכום של ברור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול.

<p>מספר הנוהל: 10 - 01  בתוקף מתאריך: 1 לאוקטובר 2015  מהדורה: 2 עמוד 5 מתוך 7</p>	<p><b>אוניברסיטת חיפה</b>  <b>נוהלי האוניברסיטה</b></p>	
<p><b>מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל</b></p>	<p><b>נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית</b></p>	

אם הנילון הינו עובד של קבלן כח אדם המוצב למתן שירותים בפועל אצל האוניברסיטה, יעביר נציג הקבילות את הסיכום והמלצותיו גם לקבלן כח האדם.

- 8.3 אמצעי ביניים
- 8.3.1 מעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת תלונה ו/או מפני פגיעה אחרת במסגרת מקום העבודה או הלימודים שיש בה כדי לשבת את בירור התלונה.
- 8.3.2 בהתאם, במידת הצורך, יהיה הנציב/ה מוסמך להמליץ למקבל ההחלטה על נקיטת אמצעי ביניים כגון הפרדה בין הנילון לקורבן, העברה זמנית מתפקיד ו/או ליחידה אחרת וכו'.
- 8.3.3 מקרים חריגים כאמור הינם מקרים בהם אי נקיטת אמצעי הביניים עלולה לפגוע באחד הצדדים ו/או לגרום לכך שההטרדה או ההתנכלות מצד הנילון ימשכו.
- 8.3.4 החלטה סופית לענין אמצעי ביניים תתקבל על ידי מקבל ההחלטה.
- 8.3.5 סמכות זו של הנציב/ה ניתנת לתקופה בה מבוררת התלונה ועד להחלטת מקבל ההחלטה בקשר אליה.
- 8.4 מקבל ההחלטה, לאחר שקיבל את סיכומיו והמלצותיו של הנציב/ה, יחליט **תוך תקופה של 7 ימי עבודה** לנהוג באחת או יותר מהדרכים הבאות:
- 8.4.1 מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה לרבות בענין כללי התנהגות ראויים.
- 8.4.2 הרחקת ה"מטרידה/ה לכאורה" מהמתלונן/ת, במידה שלא תפגע באיזה מתנאי העבודה ו/או הלימודים.
- 8.4.3 נקיטת צעדים כדי למנוע את הישנות המעשה וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן/ת.
- 8.4.4 הגשת תלונה לרשויות המשמעת (לפי הענין) לצורך קיום הליך משמעת.
- 8.5 **החלטת מקבל ההחלטה**
- 8.6 ההחלטה תכלול התייחסות לנתונים הבאים:
- 8.6.1 מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה. לרבות בענין כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ו/או לימודים והרחקת הנילון מהמתלונן, נקיטת צעדים בענייני עבודה ו/או לימודים והכל כדי למנוע את הישנות המקרה או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה.
- 8.6.2 פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות המשמעת החלות בתקנון המשמעת הרלבנטי באוניברסיטה לענין הטרדה, כמפורט להלן.
- 8.6.3 אי נקיטת צעד כלשהו.
- 8.7 ההחלטה תהיה מנומקת.
- 8.8 ההחלטה תימסר כהודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולנציב/ה. ככל שיבקש המתלונן ו/או הנילון לעיין בסיכום הנציב/ה והמלצותיו/ה, תינתן לו האפשרות לעיין במסמכים אלו.
- 8.9 אם הנילון הינו עובד של חברת כח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק, אזי מקבל ההחלטה רשאי ביחד עם חברת כח האדם להסכים ביניהם מי יבצע את החלטת האוניברסיטה.
- 8.10 מקבל ההחלטה רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולנציב/ה.
- 8.11 **חריג:** ניתן לדחות את ההחלטה, לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים משפטיים או משמעתיים הנוגעים למקרה. במקרה כאמור, תימסר הודעה מנומקת בכתב על כך לנילון, למתלונן ולנציב/ה. כמו כן, כל עוד לא הסתיימו ההליכים האמורים, תדאג האוניברסיטה להגן על המתלונן במהלך קיומם של ההליכים כאמור, ובתום ההליכים ימסור מקבל ההחלטה את החלטתו בהתאם לכללים המנויים לעיל.

<p>מספר הנוהל: 10 - 01  בתוקף מתאריך: 1 לאוקטובר 2015  מהדורה: 2 עמוד 6 מתוך 7</p>	<p><b>אוניברסיטת חיפה</b>  <b>נוהלי האוניברסיטה</b></p>	
<p><b>מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל</b></p>	<p><b>נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית</b></p>	

- 9.1 עם פתיחת ההליך המשמעתי כנגד הנאשם, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון הרלבנטי החל על הנאשם.
- 9.2 המותב הדן בהליך של הטרדה מינית או התנכלות יורכב באופן שיינתן ייצוג למינם של הנאשם ושל הקורבן.
- 9.3 הדיון בהליך המשמעתי ייערך בדלתיים סגורות.  
לא יפורסם כל פרט מזהה אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעתי, לרבות פסק הדין, אלא אם כן יורה בית הדין אחרת.

#### 10. פעולות הסברה, חינוך ודיווח לרשויות:

- 10.1 אחת לשנה לפחות, האוניברסיטה תקיים פעילות הסברה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת הטרדה המינית והדרכים למניעתה.
- 10.2 האוניברסיטה תביא לידיעת כל תלמיד ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות ותקנון זה.
- 10.3 אחת לשנה יוגש מטעם האוניברסיטה לגורמים המנויים בדין, דין וחשבון ובו פירוט לגבי הפעולות השונות שנקטה האוניברסיטה למניעת הטרדה מינית בתחומו וכן מידע בדבר מספר התלונות שהוגשו לנציבה/באותה שנה ואופן הטיפול בהם.

#### 11. שמירה על סודיות:

האוניברסיטה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הקורבנות, הנילונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחד 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 הטרדה המינית.

#### 12. שמירת חומר ארכיוני:

חומר החקירה שבידי הנציבה, יישמר כפי שנשמרים פסקי דין של בתי הדין המשמעתיים.

#### 13. הנציבה הממונה:

בהתאם לאמור בנוהל זה, האוניברסיטה ממנה את פרופ' רחל לב כנציבת תלונות למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.

דרכי יצירת הקשר עם פרופ' לב הינם:

פרופ' רחל לב, ראש ביה"ס לטיפול באמצעות אמוניות וחברת סגל בביה"ס לעבודה סוציאלית


טלפון עבודה: 04-2822045

טלפון נייד: 0528795849

דוא"ל: [RLEV@UNIV.HAIFA.AC.IL](mailto:RLEV@UNIV.HAIFA.AC.IL)

בהתאם לאמור בנוהל זה, האוניברסיטה ממנה את עו"ס איריס פסלר כנציבת תלונות למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.

דרכי יצירת הקשר עם עו"ס פסלר הינם:

מספר הנוהל: 01 - 10 בתוקף מתאריך: 1 לאוקטובר 2015 מהדורה: 2 עמוד 7 מתוך 7	<b>אוניברסיטת חיפה</b> <b>נוהלי האוניברסיטה</b>	
<b>מאשר הנוהל: סגן נשיא ומנכ"ל</b>	<b>נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית</b>	

טלפון עבודה: 04-8240608

טלפון נייד: \_\_\_\_\_054-3213932\_\_\_\_\_

דוא"ל: [ifessler@univ.haifa.ac.il](mailto:ifessler@univ.haifa.ac.il)

בהתאם לאמור בנוהל זה, האוניברסיטה ממנה את ד"ר נירה פנסר, סגנית נציבת תלונות למניעת הטרדה מינית והתנכלות באוניברסיטה.

דרכי יצירת הקשר עם סגניות הנציבות תלונות הינם:

ד"ר נירה פנסר

טלפון עבודה: 04-8240914

דוא"ל: [nira@research.haifa.ac.il](mailto:nira@research.haifa.ac.il)

מרכזת

גב' שרון סיני

טלפון עבודה: 04-8240629

מזכירת אגודת הסטודנטים

גב' אהובה חייט

טלפון עבודה: 054-2425233

דוא"ל: [ahiat@univ.haifa.ac.il](mailto:ahiat@univ.haifa.ac.il)

- 14.** תחילתו של נוהל זה ביום אישורו והוא מחליף כל נוהל או תקנון שקדמו לו ועניינם הטרדה מינית.
- 15.** במידה וקיימת סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות איזה מתקנוני המשמעת או התקנונים הרלבנטיים האחרים, יגברו הוראות נוהל זה.
- 16.** נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק והתקנות ולא לגרוע מהן.
- 17. אחריות:**
- 17.1 אגף משאבי אנוש- מינוי הנציבות, הדרכה והסברה לעובדים.
- 17.2 דיקנט הסטודנטים- הדרכה והסברה לסטודנטים.
- 17.3 הנציבות- טיפול בתלונות.