

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

1. מטרה:

(1.3.2017)

(24.2.2019)

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.

2. הגדרות:

(1.3.2017)

בהוראה זו:

בכל מקום בו נוקט נוהל זה לשון זכר, גם נקבה במשמע.

" אוניברסיטה "

אוניברסיטת תל-אביב.

" חוק "

החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח-1998.

" התקנות "

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

" הטרדה מינית "

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

" התנכלות "

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.

" מסגרת "

מקום העבודה

או הלימודים

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

" נפגע "

אדם הטוען או שנטען לגביו, כי בוצעה כלפיו הטרדה מינית או התנכלות, במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

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.

" נ י ל ו ן "

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"/"נציבים";
"נציב"/"נציבים"
ל מ נ י ע ת
הטרדה מינית"

אחד מבין הנציבים אשר ימונה לתפקיד "נציב מרכז", בהתאם לסעיף 3 לנוהל זה.

"נציב מרכז"

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 אקדמי"

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.

"חבר סגל מנהלי"

מי שביום האירוע נמנה עם כל אחד מאלה:

" ת ל מ י ד "

- 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 תעודה.

- 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.

האוניברסיטה באמצעות:

"ה מ ע ס י ק"

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 סטודנט.

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

- "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 נציבי קבילות וסגן נציב קבילות:

- 3.1 נציבי הקבילות ימונו ע"י נשיא האוניברסיטה והרקטור לתקופה שתקבע על ידם ובהתאם לחוק.
- 3.2 אחד משני נציבי הקבילות יהיה פרופסור במשרה מלאה באוניברסיטה או פרופסור בגמלאות (עדיפות תינתן לפרופ' אמריטוס), ונציב קבילות אחד יהיה מקרב הסגל המנהלי.
- נציבי הקבילות 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 נציבי הקבילות, 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.
- 3.3 הנשיא והרקטור רשאים למנות סגן נציב קבילות. ככל שמונו נשים לתפקיד הנציבים, אזי תינתן עדיפות למינוי סגן נציב גבר ולהיפך.
- לסגן נציב הקבילות יינתנו הסמכויות של נציב קבילות במקרים המפורטים בסעיף 5.1.3, או במקרה בו מי מהנציבים החליט, לפי שיקול דעתו, להעביר את התלונה לטיפולו של סגן הנציב מפאת מינו.

4. תפקידי נציבי הקבילות:

- 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.

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

- 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 משמעותי, 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.

5. הברור:

5.1 הברור:

5.1.1 (1.3.2017)

תלונות או דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות באוניברסיטה יש להפנות לנציב קבילות קרי: אחד מהנציבים למניעת הטרדה מינית, לפי רצון המתלונן.

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

5.1.3 היה נציב קבילות הנילון עצמו, או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה או שנבצר מנציב הקבילות לברר את התלונה מכל סיבה אחרת, תועבר התלונה לנציב האחר, שיפעל לבירור התלונה בהתאם לנוהל זה. היה ונבצר משני הנציבים לברר את התלונה, תועבר התלונה לסגן הנציב, שיפעל לבירור התלונה לפי נוהל זה.

5.1.4 נציב קבילות, 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 נציב הקבילות.

5.1.5 התקבלה תלונה, יידע נציב הקבילות את המתלונן בכתב באשר לדרכי הטיפול לפי החוק, ויבקש אישורו כי קיבל הדיווח.

5.1.6 במהלך בירור התלונה יזמן נציב הקבילות 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.

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

5.1.7 לצורך בירור התלונה יזמן נציב הקבילות כל חבר סגל אקדמי, חבר סגל מנהלי, או תלמיד למתן מידע ו/או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה.

אי מתן סיוע לנציב הקבילות ייחשב לעבירת משמעת.

5.1.8 נציב הקבילות יקיים את הבירור ביעילות ובלא דיחוי עד להשלמתו.

5.1.9 סבר נציב הקבילות 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 הקבילות.

5.2 בתום הבירור, יגיש נציב הקבילות למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות, לנהוג באחת או בכמה מהדרכים כלהלן. על המעסיק לקבל, ללא דיחוי, החלטה בעניינים המפורטים להלן, בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה מיום קבלת סיכומו והמלצותיו של נציב הקבילות:

5.2.1 לדחות את התלונה:

מקום שהמעסיק סבור שאין בתלונה משום הטרדה מינית או התנכלות.

5.2.1.1 סבר נציב הקבילות 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 משמעתי:

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

נציב הקבילות 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 נציב הקבילות למעסיק/לקובל בהכנת התיק, במידת הצורך.

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

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.

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 ולנציבי הקבילות, לפי העניין.

6. ההליך המשמעותי:

6.1 עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנאשם, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת, החל על הנאשם.

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

6.3 (1.3.2017) הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות.

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

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

7. סעדי ביניים:

- 7.1 נציב קבילות, 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 הקבילות 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 משמעותי, אזי תוענק, הסמכות להורות על נקיטת סעדי ביניים למושב היושב בדיון. כל החלטה שקיבל המעסיק בעניין סעדי ביניים לפני פתיחת ההליך המשמעותי, תמשיך להיות בתוקף עד אשר יוחלט אחרת ע"י המושב היושב בדיון.

8. יידוע המתלונן/הנפגע:

המעסיק יידע בכתב את המתלונן/הנפגע בקשר לנושאים הבאים:

- 8.1 בהחלטה להעביר את הטיפול לנציב הקבילות האחר או לסגן הנציב, מפאת ניגוד עניינים או נבצרות נציב הקבילות 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 משמעותי בהתאם לסעיף 5 לעיל.

9. פעולות הסברה וחינוך:

נציב הקבילות המרכז ידאג כי האוניברסיטה תקיים, אחת לשנה לפחות, פעילות הסברה והדרכה, לרבות ימי עיון, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעות הטרדה מינית וההתנכלות, והדרכים למניעתן.

נציב הקבילות 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:

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 נציב הקבילות, לרבות תלונת המתלונן, תרשומות פנימיות שערך הנציב לרבות של עדויות וכיו"ב, יהיו חסויים, ולא יועברו לידי גורמים כלשהם מלבד למעסיק לצורך קבלת החלטה בהתאם לסמכויותיו ו/או לצורך העמדה לדין משמעת, ולנשיא לצורך בחינת ערעור שהוגש בהתאם להוראות נוהל זה. סיכום הנציב והמלצותיו, יועמד לעיון הנפגע והנילון לפי בקשתם.

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 שנקטו 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 נציב הקבילות 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 נציב הקבילות, יישמר כפי שנסמרים 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 וכפופות
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 וכפופות 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 וכפופות, 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 וכפופות 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.

נוהל למניעת הטרדה מינית באוניברסיטת תל-אביב

שם ההוראה:

"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 וביניהן, 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.