

## נוהל למניעת הטרדה מינית

1. **מטרה:**  
מטרת נוהל זה להבטיח כי המכללה הטכנולוגית באר שבע (ע"ר), תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.
2. **הגדרות:**
- "המוסד"** – המכללה הטכנולוגית באר שבע (ע"ר)
- "החוק"** – החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
- "הטרדה מינית"** – כהגדרתה בסעיף 3 (א) לחוק מניעת הטרדה מינית וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (המצורפים לנוהל זה כנספח), מצד חבר סגל, עובד או סטודנט כלפי אחד מהם במסגרת **מקום העבודה או הלימודים**.
- "התנכלות"** – כהגדרתה בסעיף 3 (ב) לחוק מניעת הטרדה מינית, וכהגדרתה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה מצד חבר סגל, עובד או סטודנט כלפי אחד מהם **במסגרת מקום העבודה או הלימודים**.
- "מסגרת מקום העבודה או הלימודים"** – המכללה הטכנולוגית ב"ש; מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המכללה הטכנולוגית; תוך כדי עבודה או לימודים; תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.
- "קורבן"** – חבר סגל, עובד או סטודנט, אשר בוצעה כלפיו הטרדה מינית ו/או התנכלות, כמשמעותן בחוק.
- "חשוד"** – מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו חבר סגל, עובד או סטודנט והוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/או התנכלות **כמשמעותן בחוק**.
- "נציב קבילות"** – נציב הקבילות לענייני הטרדה מינית.
- "חבר סגל"** – מי שביום האירוע נמנה עם חברי הסגל האקדמי של המכללה הטכנולוגית ב"ש והתקיימו בינו לבין המכללה יחסי עובד ומעביד.
- "עובד"** – מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין המכללה הטכנולוגית ב"ש יחסי עובד ומעביד, לרבות עובד זמני, עובד ארעי, עובד קבוע, עובד בחוזה אישי וכן כל מי שפועל מטעם המכללה הטכנולוגית ב"ש ובשמה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה ולרבות עובד קבלן/כח אדם.
- "סטודנט"** – מי שביום האירוע נמנה עם כל אחד מאלה:  
- נרשם ללימודים במכללה הטכנולוגית ב"ש ונתקבל על ידה כתלמיד לרבות לימודים במכינות ובמסגרות לימודים מיוחדות, מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כסטודנט, כולל בחופשות לימודים.

- הגיש מועמדותו להתקבל כסטודנט ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו **ועד קבלת הודעת דחייה**.
- סיים לימודיו אך טרם קיבל תעודה.

**"תקנות המשמעת"** תקנון המשמעת החל על החשוד בהטרדה מינית או התנכלות לפי השתייכותו.

**"רשויות המשמעת"** כפי שהן מוגדרות בכל אחד מתקנוני המשמעת.

3. הטרדה מינית והתנכלות- עבירות משמעת

הטרדה מינית או התנכלות הם מעשים אסורים ופסולים ומהווים עבירת משמעת לעניין תקנות משמעת.

4. **מינוי נציב קבילות** :

4.1 נציב קבילות עובדי מינהל ומרצים- גב' שמחה חנן

4.2 נציב קבילות סטודנטים- גב' לירון זינו

4.3 2 נציגות ועד העובדים.

4.4 המינוי יאושר ע"י ההנהלה המצומצמת של המכללה הטכנולוגית ב"ש, והיא רשאית להפסיק מינוי הנציב/סגנו בהחלטה, שתימסר בכתב למי שמינויו הופסק, לפחות 3 חודשים לפני תום תקופת המינוי.

5. **תפקידיו וסמכויותיו של נציב הקבילות** :

5.1 לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות במכללה הטכנולוגית ב"ש והטיפול בהן.

5.2 לקבל תלונות ודיווחים שעניינן הטרדה מינית או התנכלות.

5.3 לברר את התלונות.

5.4 להעביר את התלונה להליך משמעת, היה ונמצא לכך בסיס מתאים.

5.5 לגנוז את התלונה, אם סבר שאין בה ממש.

5.6 לנקוט, במקרים מתאימים, בצעדים למניעת הישנותה של הטרדה מינית או התנכלות.

5.7 להורות על נקיטת סעדי ביניים כאמור בסעיף 8.1 לנוהל זה.

5.8 להפנות את הקורבן, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר.

6. הטיפול בתלונה :

- 6.1 הגשת התלונה וחקירתה :
- 6.1.1 תלונה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במכללה הטכנולוגית ב"ש, (להלן: "התלונה") יש להפנות לנציב הקבילות.
- תלונה יש להגיש לנציב הקבילות בתוך שלוש שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, מהמועד בו נפסקו **המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.**
- 6.1.2 התלונה יכול שתוגש בכתב או בעל פה. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי נציב הקבילות, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות **תוכנו. האחראי ימסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב.**
- 6.1.3 נציב הקבילות, אשר דווח לו על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח בהליכי **חקירת התלונה.**
- 6.1.4 במהלך בירור התלונה יזמן נציב הקבילות את החשוד בהטרדה מינית או בהתנכלות, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו. הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הקורבן, תידרש הסכמת הקורבן **בטרם יפנה נציב הקבילות לחשוד.**
- 6.1.5 לצורך חקירת התלונה יזמן נציב הקבילות כל חבר סגל, עובד או סטודנט למתן מידע ו/ או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי מתן סיוע לנציב הקבילות דינו כדין עבירת משמעת.
- 6.1.6 נציב הקבילות יקיים את החקירה ברציפות עד להשלמתה.
- 6.1.7 במהלך החקירה תישמר, עד כמה שניתן, פרטיותם של כל המעורבים בדבר.
- 6.1.8 סבר נציב הקבילות כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, יהיה רשאי להסתייע בגורם דוגמת פסיכולוג, עובד סוציאלי, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב, על מנת שיברר את המקרה נשוא התלונה ויגיש ממצאיו לנציב.
- 6.1.9 הנציב לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- 6.1.10 הסמכויות הניתנות בסעיף 6.1 לנציב הקבילות, נתונות גם לסגנו.

6.2 בתום החקירה יחליט נציב הקבילות לנהוג באחת מהדרכים הבאות :

6.2.1 גניזת תלונה :

- מקום שנציב הקבילות סבור שאין ממש בתלונה, רשאי הוא להורות על גניזת התלונה.
- מקום שכתוצאה מהחקירה או במהלכה ישוכנע המתלונן או הקורבן כי אין מקום לתלונתו והוא יבטלה.
- סבר נציב הקבילות כי הוגשה תלונה שלא בתום לב, רשאי הוא להמליץ על העמדתו לדין של המתלונן.
- על החלטה בדבר גניזת התלונה ישלח נציב הקבילות לקורבן ו/ או למתלונן הודעה מנומקת בכתב.

6.2.2 העברת הטיפול בתלונה להליך משמעתי :

- החליט הנציב על העברת הטיפול להליך משמעתי, יעביר נציב הקבילות לקובל/ תובע הנוגע בדבר את כל החומר הרלבנטי, לתלונה, לרבות :
  - התלונה ונספחיה (אם הוגשה בכתב) ואם הוגשה בעל פה - תמצית התלונה.
  - תגובת החשוד.
  - תרשומת שערך נציב הקבילות במהלך החקירה.
  - פירוט של אמצעי הביניים שננקטו- אם ננקטו.
- בנוסף יסייע נציב הקבילות לקובל בהכנת התיק, במידת הצורך.

6.2.3 נקיטת צעדים למניעת הישנות התלונה :

- מקום שהנציב סבור שיש, במקרים מתאימים בנקיטת צעדים כדי למנוע הישנות התלונה רשאי הוא בתיאום עם הרשויות המוסמכות במכללה הטכנולוגית ב"ש, להורות על צעדים אלו.
- 6.3 בתום חקירת התלונה יעביר הנציב להנהלת המכללה דו"ח מסכם בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו לתיקון הפגיעה שנגרמה למתלונן או לקורבן עקב ההטרדה או ההתנכלות, באם נגרמה פגיעה כאמור.

7. ההליך המשמעתי :

7.1 עם פתיחת ההליך המשמעתי כנגד הנאשם, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת, החל על הנאשם.

- 7.2 המותב הדן בהליך של הטרדה מינית או התנכלות יורכב באופן שיינתן, ככל שניתן, ייצוג למינים של הנאשם ושל הקורבן.
- 7.3 הורשע נאשם בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/ או התנכלות ייגזר עליו העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/ או העונשים הבאים: אזהרה (בכתב או בעל פה), מכתב נזיפה אשר יוכנס לתיקו האישי, תשלום פיצוי כספי לקורבן, השעיה מהעבודה לתקופה קצובה, פיטורין עם/בלי פיצויים, עם/ בלי קצבה, עם/ בלי מענק.
- 7.4 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.
8. **סעדי ביניים:**
- 8.1 נציב הקבילות, בתיאום עם הרשויות המוסמכות במכללה הטכנולוגית ב"ש, מוסמך להורות על נקיטת סעדי ביניים שמטרתם להבטיח שלא יגרם נזק לקורבן, באופן שמחד תינתן הגנה לקורבן ומנגד לא ייפגעו יחסי העבודה ו/ או הלימודים במכללה הטכנולוגית ב"ש.  
**סמכות הנציב משתרעת על התקופה שממועד פתיחת החקירה ועד להעברת התלונה לבית הדין המשמעתי.**
- 8.2 עם פתיחת ההליך המשמעתי, מוענקת הסמכות להורות על נקיטת הליכי ביניים למותב היושב בדין.
9. **פעולות הסברה וחינוך:**
- המכללה הטכנולוגית ב"ש תקיים פעילות הסברה, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית והדרכים למניעתה.
10. **שמירה על סודיות:**
- המכללה הטכנולוגית ב"ש תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הקורבנות, החשודים/ הנאשמים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין כגון: חובת המכללה הטכנולוגית ב"ש לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינתן, החובה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.
11. שמירת חומר ארכיוני:
- נציב הקבילות יאסוף וירכז נתונים על תלונות שהגיעו אליו במסגרת עבודתו ויכין דו"ח שנתי אשר יוגש לחברי ההנהלה המצומצמת בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית וההתנכלות במכללה הטכנולוגית ב"ש.
- חומר החקירה שבידי נציב הקבילות, יישמר בהתאם למקובל והמכללה הטכנולוגית ב"ש תדאג לחסיונו.

12. **ערעור:**

12.1 על ההחלטות של נציב הקבילות וסגנו לפי תקנון זה לרבות החלטות לפי סעיף 5 והחלטות בדבר גניזת התלונה ניתן לערער תוך 15 יום ליו"ר ההנהלה המצומצמת.

12.2 הערעור יוגש בכתב ויכלול נימוקים.

12.3 החלטה בגין הערעור תינתן ככל שניתן יהיה הדבר, תוך 15 יום.

**כללי:**

13. תחילתו של נוהל זה ביום אישורו.

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

15. נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.

הנספחים לנוהל:

א. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

כולל עדכונים/תיקונים לחוק.

ב. **תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998**