



عدد الصفحة	تاريخ الإعلان	تاريخ التحديث	رقم الإجراء
1	-	تشرين الثاني 2018	03-01
من 9	-	כסלו תשע"ט	

## إجراءات لمنع التحرش الجنسي

### 1. علم:

يمسّ التحرش الجنسي، وكذلك المضايقة على خلفية جنسية، بكرامة الإنسان وحرّيته وخصوصيته وبالمساواة بين الجنسين. تلتزم الكلية التكنولوجية بئر السبع-كديما مداع بخلق بيئة تسري فيها علاقات الاحترام المتبادل والإنصاف تجاه العاملين فيها وتجاه طلابها، وتجاه كل من هو على صلة بها في إطار العمل. ترى الكلية بعين الخطورة البالغة كلّ سلوك فيه تحرّش جنسيّ وستقوم بكل ما بوسعها لمنع سلوك كهذا.

### 2. الهدف:

هدف هذه الإجراءات هو ضمان أن تكون الكلية التكنولوجية بئر السبع-كديما مداع (ج.م.) مكان عمل وبيئة تعليم خالية من التحرش الجنسي، ومن أيّ مضايقة هي بالأساس تحرّش جنسيّ.

### 3. تعريفات:

- «المؤسسة» الكلية التكنولوجية بئر السبع-كديما مداع (ج.م.)
- «القانون» قانون منع التحرش الجنسي - 1998 («القانون») (انظروا ملحق رقم 1) وقانون المساواة في الفرص - 1988 (انظروا ملحق رقم 2).
- «الأنظمة» أنظمة منع التحرش الجنسي (واجب المشغل) - 1998 (انظروا ملحق رقم 3).
- «تحرّش جنسيّ» بحسب تعريف بند 3 (أ) لقانون منع التحرش الجنسيّ وبحسب تعريفه في بند 7 لقانون المساواة في الفرص (المرفق كملحق) من جانب عضو في الهيئة التدريسية، عامل أو طالب تجاه أحدهم في إطار مكان العمل أو التعليم.
- «مضايقة» بحسب تعريف البند 3 (ب) من قانون منع التحرش الجنسيّ، وبحسب تعريف البند 7 لقانون المساواة في الفرص (المرفق كملحق) من جانب عضو في الهيئة التدريسية، عامل أو طالب تجاه أحدهم في إطار مكان العمل أو التعليم.
- «إطار مكان العمل أو التعليم» 1. في المؤسسة.

2. مكان آخر يجري فيه نشاط من قِبل الكلية التكنولوجية (مثلاً: قاعة تنظّم الكلية والعاملين فيها معرضًا لمنتجات المركز؛ معهد للتدريب أو الاستكمال يجري فيها مساق من قِبل المؤسسة؛ مطعم تُنظّم فيه المؤسسة حفلة للعاملين فيها، جولة تعليمية تُنظّمها المؤسسة)؛

3. خلال العمل أو التعليم (مثلاً: رحلة تجري خلال ساعات العمل وفي إطار العمل، مثل جلسة عمل خارج مكان العمل)؛

4. استغلال السلطة في علاقات العمل أو التعليم، في أي مكان كان.

«المتضرّر» عضو هيئة تدريسية، عامل أو طالب، تعرّض لتحرّش جنسيّ.



عدد الصفحة	تاريخ الإعلان	تاريخ التحديث	رقم الإجراء
2	-	تشرين الثاني 2018	03-01
من 9	-	כסלו תשע"ט	

و/أو مضايقة، ضمن معنى القانون.

«المشتكى عليه» من كان في يوم الحادثة وفي يوم تقديم الشكوى عضو هيئة، عاملاً أو طالباً، وقد قدّمت ضده شكوى على تحرّش جنسيّ و/أو مضايقة، ضمن معنى القانون.

«مسؤول/ة» المسؤول/ة عن منع التحرش الجنسيّ.

«القائم بأعمال» القائم بأعمال المسؤول/ة عن منع التحرش الجنسيّ.

«علاقات سلطة أكاديمية» تعليم مباشر (يشمل: دروس مساعدة، مختبر، توجيه مشاريع)، توجيه مساعدي بحث وطلّاب الأبحاث، تقديم منح، جوائز تعليمية و/أو حوافز أخرى، عضوية بلجان تناقش شؤون الطالب/ة، والمشاركة بأيّ نشاط يتخذ فيه قرار حاسم حول شؤون الطالب المذكور.

«عضو هيئة» من كان في يوم الحادثة عضواً في الهيئة التدريسية للكلية التكنولوجية بئر السبع-كديما مداع وسرت بينه وبين الكلية علاقة عمل.

«عامل» من سرت بينه وبين الكلية التكنولوجية بئر السبع-كديما مداع (ج.م.) علاقة عمل في يوم الحادثة، بما في ذلك عامل مؤقت، موظف ثابت، عامل باتفاقية شخصية، وكل من يعمل من طرف الكلية التكنولوجية بئر السبع-كديما مداع وباسمها، كجزء من الجهاز الداخليّ العادي، وبما في ذلك عامل مقاول قوى بشرية/خدمات.

«طالب» من كان في يوم الحادثة كالتالي:

- قام بالتسجيل للدراسة في الكلية التكنولوجية بئر السبع-كديما مداع، وقبلته كطالب، بما في ذلك لدراسة السنة التحضيرية والأطر الدراسية الخاصة، منذ لحظة تسجيله وطيلة كونه مسجلاً كطالب، يشمل العطل الدراسية.  
- تقدّم بطلب قبوله كطالب ورُفض طلبه، منذ لحظة تسجيله حتى لحظة إبلاغه بالرفض.

- أنهى تعليمه لكنه لم يحصل بعد على الشهادة.

«أنظمة الانضباط» أنظمة الانضباط السارية على المشتبه به بالتحرش الجنسيّ أو المضايقة بحسب انتمائه.

«سلطات الانضباط» كما هي معرفة بحسب كل واحد من أحكام الانضباط.

#### 4. تحرّش جنسيّ ومضايقة- مخالفات انضباط:

التحرّش جنسيّ أو المضايقة هي أعمال ممنوعة ومرفوضة وتشكّل مخالفة انضباط بحسب أحكام الانضباط.



عدد الصفحة	تاريخ الإعلان	تاريخ التحديث	رقم الإجراء
3	-	تشرين الثاني 2018	03-01
من 9	-	כסלו תשע"ט	

## 5. المراجع والوثائق:

- 5.1. تعتمد هذه الإجراءات على القوانين والأنظمة التالية، وتخضع لها:
1. قانون منع التحرش الجنسي – 1998.
  2. أنظمة منع التحرش الجنسي (واجب المشغل) – 1998.
  3. قانون المساواة في الفرص – 1998.
- 5.2. في حال كان هناك تناقض بين تعليمات هذه الأحكام وبين تعليمات "أحكام الانضباط" تكون الغلبة لهذه الإجراءات.
- 5.3. تأتي هذه الأحكام كإضافة على أحكام القانون وليس للانقاص منها.

## 6. تعيين مسؤول:

- 6.1. مسؤولة موظفي الإدارة والمحاضرين- السيدة يوليا ليفين.
- 6.2. مسؤولة الطلاب- السيدة ليرون زينو، السيدة يفيت حداد- نائبة مسؤولة الطلاب.
- 6.3. المسؤولة والقائم/ة بالأعمال يشغلان دور المسؤولة/ة عن الشكاوى ونائب/ة المسؤولة/ة عن الشكاوى، على التوالي.
- 6.4. يتم التصديق على التعيين عن طريق الهيئة الإدارية للكلية التكنولوجية بئر السبع-كديما مداع، وهي المخولة باتخاذ قرار بوقف تعيين المسؤولة/نائبتها وتسليمه لمن يتم إيقاف تعيينه.

## 7. وظائف وصلاحيات المسؤول:

- 7.1. أن يكون الجهة التي تقدم المشورة حول موضوع منع ظواهر التحرش الجنسي والمضايقة في الكلية التكنولوجية بئر السبع ومعالجتها.
- 7.2. تلقي الشكاوى والبلاغات حول التحرش الجنسي أو المضايقة.
- 7.3. فحص الشكاوى.
- 7.4. نقل الشكاوى للإجراءات التأديبية، في حال كان ذلك مناسباً.
- 7.5. أرشفة الشكاوى، بعد إجراء الفحص المناسب، إذا وجد أنّ لا أساس لها.
- 7.6. في حالات معينة، اتخاذ خطوات لمنع تكرار التحرش الجنسي أو المضايقة.
- 7.7. طلب اتخاذ خطوات مؤقتة، كما جاء في بند 9.1 لهذه الإجراءات.
- 7.8. توجيه المتضرر، بحسب الحاجة، للحصول على مساعدة طبية أو أخرى.
- 7.9. إعطاء معلومات، وإرشاد واستشارة للمتوجهين.



عدد الصفحة	تاريخ الإعلان	تاريخ التحديث	رقم الإجراء
4	-	تشرين الثاني 2018	03-01
من 9	-	כסלו תשע"ט	

## 8. معالجة الشكوى:

### 8.1. تقديم شكوى والتحقيق فيها:

- 8.1.1 يجب توجيه شكوى حول شبهة تحرّش جنسيّ أو مضايقة في الكلية التكنولوجية بئر السبع- كديما مداع (فيما يلي: "الشكوى") للمسؤول ذي الصلة أو للقائم/ة بأعماله/ا في غيابه. يجب تقديم الشكوى للمسؤولة خلال مدّة لا تزيد عن سبع سنوات من موعد تنفيذ التحرّش أو المضايقة، وإن كان الحديث يدور عن حادثة مستمرة، فمن الموعد الذي توقّفت فيه الأعمال التي تُعدّ تحرّشًا أو مضايقة.
- 8.1.2 يمكن تقديم الشكوى خطيًا أو شفهيًا. في حال تقديمها شفهيًا يقوم المسؤول بتسجيل وتوثيق مضمونها، ويقوم المشتكي بالتوقيع على التوثيق لتأكيد المضمون. **يقدم المسؤول نسخة عن الشكوى المكتوبة للمشتكي.**
- 8.1.3 تشمل الشكوى وصف الحادثة، وضمن ذلك:
- (1) تفاصيل هوية الأشخاص المتصلين بالحادثة، بما في ذلك الشهود، في حال وجودوا؛
  - (2) مكان الحادثة؛
  - (3) في حال ادعي أنه كان هناك تحرّش جنسيّ- فأحد الأمرين:
  - (4) هل المتعرّض للتحرّش أظهر للمتحرّش أنّ سلوكه يضايقه؛
  - (5) هل هناك علاقة تبعية أو سلطة، أو ما إلى ذلك، بين المتحرّش والمتحرّش به.
- 8.1.4 يقوم المسؤول بإخبار المشتكي بسبل معالجة التحرّش الجنسيّ أو المضايقة بحسب القانون.
- 8.1.5 يقوم المسؤول، الذي أبلغ بشبهة تنفيذ تحرّش جنسيّ أو مضايقة، أو الذي قدّمت له شكوى عن تحرّش جنسيّ أو مضايقة، بفتح إجراء تحقيق بالشكوى.
- 8.1.6 خلال فحص الشكوى يدعو المسؤول المشتبه به بالتحرّش الجنسيّ أو المضايقة، ويعرض أمامه تفاصيل الشكوى ويطلب ردّه. في حال قدّمت الشكوى عن طريق مشتكٍ ليس هو نفسه المتضرّر، يجب عندها أخذ موافقة المتضرّر قبل أن يتوجّه المسؤول للمشتكى عليه.
- 8.1.7 للتحقيق في الشكوى، يدعو المسؤول كلّ عضو هيئة، عامل أو طالب لإعطاء معلومات أو وثيقة متعلّقة أو يمكن أن تكون ذات صلة بالشكوى. عدم المثول للتحقيق و/أو إخفاء المعلومات و/أو تقديم معلومات كاذبة و/أو تقديم المساعدة للمسؤول هي بمثابة مخالفة انضباط.
- 8.1.8 يجري المسؤول التحقيق بنجاعة وبشكل متواصل حتّى إنهاؤها، قدر المستطاع.



عدد الصفحة	تاريخ الإعلان	تاريخ التحديث	رقم الإجراء
5	-	تشرين الثاني 2018	03-01
من 9	-	כסלו תשע"ט	

- 8.1.9. يجري فحص الشكوى من خلال الدفاع عن كرامة وخصوصية المشتكى، والمتضرر، والمشتكى عليه وكل إنسان آخر. من بين ذلك، لا يكشف المسؤول/ة عن معلومات وصلته/ا خلال فحص الشكوى إلا إذا كان/ت مجبر/ة على القيام بذلك من أجل الفحص ذاته أو بحسب القانون، لا يقوم المسؤول/ة بتوجيه أسئلة حول الماضي الجنسي للمشتكى والتي لا علاقة لها بالمشتكى عليه، ولا ي/تتطرق إلى معلومات حول الماضي الجنسي للمشتكى كما هو مذكور؛ لا ينطبق ما جاء في هذه الفقرة إذا رأى المسؤول أن عدم توجيه هذه الأسئلة سيحدث ضررًا غير قابل للتصليح بالمشتكى عليه.
- 8.1.10. يتم خلال التحقيق الحفاظ، قدر المستطاع، على خصوصية كل ذوي الشأن بالأمر.
- 8.1.11. في حال رأى المسؤول أن ظروف الحالة تتطلب تقديم مساعدة، يكون مخولًا للاستعانة بجهة أخرى مثل: مستشار نفسي، عامل اجتماعي، محام، قاضٍ متقاعد وما إلى ذلك، لفحص الحالة التي حولها الشكوى وتقديم النتائج التي يتوصل إليها للمسؤول.
- 8.1.12. لا يقوم المسؤول بمعالجة وفحص شكوى إذا كانت له صلة شخصية بموضوع الشكوى أو بالمتصلين بها.
- 8.1.13. يخول المسؤول- في الظروف المذكورة بالبند السابق- لإلقاء مهمة الفحص على القائم بأعماله.
- 8.1.14. في حال تعذر على المسؤول وعلى القائم بأعماله فحص الشكوى لأي سبب كان، بما في ذلك الظروف المذكورة في البندين 8.1.12-8.1.13 أعلاه، تقدم الشكوى لمدير عام المؤسسة. يكون المدير العام مخولًا لفحص الشكوى بنفسه أو إلقاء مهمة الفحص على شخص آخر، بما في ذلك شخص لا يعمل في المؤسسة.
- 8.1.15. يكون للمدير العام وللمن أقيمت عليه مهمة فحص الشكوى كما جاء في بند 8.1.14 أعلاه كل الصلاحيات الممنوحة للمسؤول وتُفرض عليه كل الالتزامات المفروضة على المسؤول.
- 8.1.16. في حال كان المشتكى عليه عامل عند مقاول قوى بشرية ويشغل فعليًا عند المؤسسة- تُقدم الشكوى للمسؤول من طرف المقاول أو للمسؤول من طرف المؤسسة.
- 8.1.17. في حال قدمت الشكوى للمسؤول من طرف المقاول، يكون ذلك المسؤول مخولًا لنقل معالجة الشكوى للمسؤول من طرف المؤسسة، وفي حال تم ذلك كما هو مذكور- يقوم المسؤول من طرف المقاول بإبلاغ المشتكى بذلك.



عدد الصفحة	تاريخ الإعلان	تاريخ التحديث	رقم الإجراء
6	-	تشرين الثاني 2018	03-01
من 9	-	כסלו תשע"ט	

8.1.18. في حال عرفت المؤسسة عن حادثة تحرّش جنسيّ أو عن مضايقة في إطار علاقات العمل، ولم تُقدّم شكوى، أو في حال تراجع المشتكي عن شكواه، تُنقل الحادثة إلى المسؤول؛ وفي حال جرى ذلك، أو عرف المسؤول عن الحادثة؛ أو نُقلت الحادثة لفحص المسؤول، كما ذُكر في السابق، يُجري المسؤول، على قدر المستطاع، فحصًا حول الحادثة بحسب هذا البند، بناءً على التغييرات المفروضة، وفي حال تراجع المشتكي عن شكواه، يفحص سبب هذا التراجع.

8.2. في نهاية التحقيق، يقدّم المسؤول للمدير العام تلخيصًا خطيًا حول فحص الشكوى ويفصّل توصياته حول سبل معالجتها. في حال كان المشتكى عليه عاملاً عند مقاول قوى بشرية ومشغلاً فعلياً عند المؤسسة، يقدّم المسؤول تلخيصه للمقاول والمؤسسة.

8.3. في نهاية التحقيق يقرّر المسؤول التصرف بحسب إحدى الطرق التالية:

8.3.1. أرشفة الشكوى:

- عندما يرى المسؤول أنه لا أساس للشكوى، يكون مخوّلًا لأن يأمر بأرشفتها.
- عندما يقتنع المشتكي نتيجة التحقيق أو خلاله أنّ لا مكان للشكوى أو يلغيها.
- عندما يرى المسؤول أنّ الشكوى لم تُقدّم بحسن نية، يكون مخوّلًا لأن يوصي بمحاكمة المشتكي.
- يرسل المسؤول إشعارًا خطيًا مفصلاً حول أرشفة الشكوى للمتضرر و/أو المشتكي.

8.3.2. التوصية بنقل معالجة الشكوى للإجراءات التأديبية:

في حال قرّر المسؤول نقل معالجة الشكوى للإجراءات التأديبية، ينقل المسؤول الملف للمدعي المسؤول عن الأمر مع كلّ المواد ذات الصلة بالشكوى، بما في ذلك:

- الشكوى ومرفقاتها (إذا قُدمت خطيًا) وإذا قُدمت شفهيًا- ملخص الشكوى.

- ردّ المشتكى عليه.

- سجّل أعدّه المسؤول خلال التحقيق.

- تفصيل الوسائل الوسيطة التي استخدمت-في حال تمّ استخدامها.

بالإضافة إلى ذلك، يساعد المسؤول المدعي بتحضير الملف، إذا اقتضت الحاجة.

8.3.3. اتخاذ خطوات لمنع تكرار الشكوى:

- في حال رأى المسؤول أنّ هناك حاجة لاتخاذ خطوات في حالات مناسبة لمنع تكرار الشكوى، يكون مخوّلًا، بالتنسيق مع السلطات ذات الصلاحية في الكلية التكنولوجية بئر السبع، لتقديم توصية حول هذه الخطوات.



عدد الصفحة	تاريخ الإعلان	تاريخ التحديث	رقم الإجراء
7	-	تشرين الثاني 2018	03-01
من 9	-	כסלו תשע"ט	

8.4. في نهاية التحقيق، ينقل المسؤول لإدارة الكلية تقريرًا خطيًا ملخصًا حول فحص الشكوى مرفق بتوصياته لتصحيح الضرر الذي حدث للمشتكي أو للمتضرر نتيجة التحرش أو المضايقة، في حال كان هناك ضرر.

#### 9. إجراءات مؤقتة:

9.1. يخول المسؤول، بالتنسيق مع السلطات المختصة في الكلية التكنولوجية بئر السبع-كاديما مداع، بالأمر باتخاذ إجراءات مؤقتة هدفها حماية المتضرر و/أو المشتكي خلال فترة فحص الشكوى، من إيذانه بشؤون العمل و/أو التعليم في الكلية التكنولوجية بئر السبع نتيجة الشكوى، من إيذاء قد يشوش فحص الشكوى، أو من أي ضرر آخر ضمن إطار علاقات العمل أو علاقات التعليم؛ بما في ذلك، يكون المسؤول مخولًا، بحسب ما جاء أعلاه، لإبعاد المشتكى عليه عن المشتكي و/أو المتضرر، بقدر المستطاع وكما يراه مناسبًا ضمن الظروف.

9.2. تمتد صلاحية المسؤول على طول الفترة من موعد بدء التحقيق حتى نقل الشكوى للمحكمة التأديبية. مع بدء الإجراء التأديبي تمنح صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية لسلطة المحكمة.



عدد الصفحة	تاريخ الإعلان	تاريخ التحديث	رقم الإجراء
8	-	تشرين الثاني 2018	03-01
من 9	-	כסלו תשע"ט	

## 10. الإجراء التأديبي:

- 10.1. بعد الحصول على تلخيص وتوصيات المسؤول، كما جاء في بند 8.4 أعلاه، تقرّر المؤسسة دون تأجيل، وخلال فترة لا تزيد عن 7 أيام عمل، تفعيل صلاحياتها حول كلّ واحدة من الأمور التالية:
1. إعطاء الأوامر للعاملين ذوي الصلة بالحادثة، بما في ذلك حول قواعد السلوك اللائقة في إطار علاقات العمل وإبعاد المشتكى عليه عن المشتكى، واتخاذ خطوات متعلقة بشؤون العمل، كلّ ذلك لمنع تكرار فعل التحرش الجنسي أو المضايقة، أو لتصحيح الضرر الذي سببه التحرش أو سببته المضايقة؛
  2. البدء بإجراءات تأديبية حول قواعد الانضباط السارية في المؤسسة في موضوع التحرش الجنسي أو المضايقة؛
  3. عدم اتخاذ أية خطوة.
- 10.2. تقوم المؤسسة دونما تأخير بتنفيذ قرارها بحسب بند 10.1 أعلاه وتقدّم إشعارًا خطيًا مفصّلًا عن قرارها للمشتكى وللمشتكى عليه وللمسؤول؛ وبهذا تمكّن المشتكى والمشتكى عليه بالاطلاع على تلخيص المسؤول وتوصياته.
- 10.3. المؤسسة مخوّلة، بحسب تغيير الظروف، أن تغيّر قرارها بحسب بند 10.1 أعلاه أو تؤخّر تنفيذه وإرسال إشعار خطي مفصّل حول ذلك للمشتكى وللمشتكى عليه وللمسؤول.
- 10.4. رغم ما ذكر في بند 10 هذا، المؤسسة مخوّلة بتأجيل قرارها، وتأخير تنفيذه أو تغييره، بسبب إجراءات تأديبية أو قانونية متعلّقة بالحادثة. وعلى المؤسسة أن تقوم بالتالي:
1. إرسال إشعار خطي مفصّل حول ذلك للمشتكى وللمشتكى عليه وللمسؤول؛
  2. ما دامت الإجراءات غير منتهية كما هو مذكور، تقوم المؤسسة بالعمل بحسب قواعد بند 9.1 أعلاه؛
  3. في نهاية الإجراءات تتخذ المؤسسة قرارًا بحسب البند 10.1 أعلاه.
- 10.5. مع بدء الإجراءات التأديبية ضد المشتكى عليه، تُدار الإجراءات التأديبية ضد المشتكى عليه بحسب الأحكام التأديبية السارية عليه.
- 10.6. تركيبة المحكمة التي تتداول إجراء التحرش الجنسي أو المضايقة يجب أن تكون مكوّنة بشكل يمثل، قدر المستطاع، جنس المشتكى عليه والمتضرّر.
- 10.7. عند بدء الإجراءات التأديبية ضد المشتكى عليه، تُمنح المحكمة صلاحية إصدار الأوامر لاتخاذ إجراءات مؤقتة كما ذكر في بند 9 أعلاه، وتكون مخوّلة لإلغاء الإجراءات المؤقتة التي أمر بها المسؤول أو تغييرها، أو تقييدها، أو الإضافة عليها أو تحديد وسائل أخرى ضمنها.





عدد الصفحة	تاريخ الإعلان	تاريخ التحديث	رقم الإجراء
9	-	تشرين الثاني 2018	03-01
من 9	-	כסלו תשע"ט	

في حال إدانة **مشتكى عليه** بالقيام بمخالفة تحرّش جنسيّ و/أو مضايقة يحكم عليه بالعقوبة المحدّدة في أحكام الانضباط و/أو العقوبات التالية: إنذار (خطيّ أو شفهيّ)، رسالة توبيخ تُضاف إلى ملفه، دفع تعويض مالي للمتضرّر، توقيف عن العمل لفترة محدّدة مع/من دون تعويضات، مع/من دون مُخصّصات، مع/من دون منحة.

10.8. يجري تداول الإجراء التأديبيّ داخل أبواب مغلقة. لا يُنشر أيّ تفصيل تعريفيّ كُشف عنه ضمن إطار الإجراء التأديبيّ، بما في ذلك قرار المحكمة، إلا إذا أمرت المحكمة غير ذلك.

10.9. في حال كان المشتكى عليه عامل مقاول قوى بشريّة يشتغل فعليًا عند المؤسسة، يكون كل من المؤسسة والمقاول مخوّلان للموافقة على سؤال من منهما سينفذ أوامر هذا البند، كلّها أو قسم منها.

### 11. شكوى باطلة والمساعدة في شكوى باطلة

يشكل تقديم شكوى باطلة، وتقديم معلومات كاذبة كدعم لشكوى باطلة، أو أي دعم آخر لشكوى باطلة، مخالفة انضباط خطيرة بحسب أحكام الانضباط، ومن يُدان بهذه التهمة في إجراء تأديبيّ سيكون عقابه بحسب العقوبات المحدّدة في أحكام الانضباط أو العقوبات المذكورة في بند 10.7 لهذه الإجراءات.

### 12. نشاطات إعلامية وتربوية:

تُجري الكلية التكنولوجية بنر السبع-كديما مداع نشاطات إعلامية وتربوية، مجموعات نقاش ونشر منشورات حول موضوع معالجة ظاهرة التحرش الجنسيّ، عمومًا وفي إطار مكان العمل أو التعليم خصوصًا، وطرق منعها. تقع ضمن مسؤولية المسؤول التأكد من نشر هذه الإجراءات على لوحات الإعلانات في مختلف مباني المؤسسة بكل حرمها الجامعيّ، وفي موقعها الإلكترونيّ.

### 13. الحفاظ على السريّة:

تحتزم الكلية التكنولوجية بنر السبع-كديما مداع خصوصية المشتكين، والمتضررين والمشتكى عليهم، قدر المستطاع، مع الالتفات إلى متطلبات القانون والحاجة للدفاع عن المصالح الأخرى ذات الصلة بالشأن، مثل: واجب الكلية التكنولوجية بنر السبع-كديما مداع التحقيق في حالات التحرش الجنسيّ والمضايقة واتخاذ خطوات ضد المسؤولين عنها، والحاجة للقيام بخطوات جماعية ووقائية للحدّ من ظاهرة التحرش الجنسيّ.

### 14. حفظ مواد الأرشيف والتقارير:



عدد الصفحة	تاريخ الإعلان	تاريخ التحديث	رقم الإجراء
10	-	تشرين الثاني 2018	03-01
من 9	-	כסלו תשע"ט	

14.1. يجمع المسؤول البيانات حول الشكاوى التي وصلته في إطار عمله ويركزها ويعدّ تقريرًا سنويًا يقدّمه لأعضاء الهيئة الإدارية المصغرة.

14.2. تُحفظ مواد التحقيق التي بين يدي المسؤول بحسب المتبع وتُهتَم الكلية التكنولوجية بئر السبع- كديما مداع في الحفاظ على سرّيتها.

#### 15. الاستئناف :

15.1. يمكن الاستئناف على قرارات المسؤول ونائبه بحسب هذه الأحكام، بما في ذلك القرارات بحسب بند 7 والقرار بشأن أرشفة الشكاوى، خلال 15 يومًا لرئيس الهيئة الإدارية المصغرة.

15.2. يُقدّم الاستئناف خطيًا ويشمل توضيحات.

15.3. القرار بشأن الاستئناف يُعطى، إذا تسنى ذلك، خلال 15 يومًا.

#### 16. عام :

بدء العمل بهذه الإجراءات منذ يوم التصديق عليها.

17. في حال كان هناك تناقض بين أحكام هذه الإجراءات وبين إجراءات "أحكام الانضباط"، تكون الغلبة لهذه الإجراءات.

18. تضاف هذه الإجراءات إلى أحكام القانون والأنظمة ولا تنتقص منها.

#### 19. ملاحق الإجراءات:

19.1. قانون منع التحرش الجنسي – 1998.

19.2. أنظمة منع التحرش الجنسي (واجب المشغل) – 1998.

19.3. قانون المساواة في الفرص – 1998.

يجب تقديم كل شكوى على تحرّش جنسيّ أو مضايقة بأسرع وقت ممكن من أجل معالجتها بشكل ناجح.

مسؤولة موظفي الإدارة والمحاضرين- السيدة يوليا ليفين

[Yulial@tcb.ac.il](mailto:Yulial@tcb.ac.il), 08-6462210

المسؤولة الطلاب- السيدة ليرون زينو

[liron@tcb.ac.il](mailto:liron@tcb.ac.il), 08-6462215

نائبة مسؤولة الطلاب- السيدة يفيت حداد

[yafith@tcb.ac.il](mailto:yafith@tcb.ac.il), 08-6462516

السيدة رحبلا كروبرو- مندوبة لجنة العمّال وعضو اللجنة

[rachelk@tcb.ac.il](mailto:rachelk@tcb.ac.il), 08-6462276

يمنع القانون التحرش الجنسيّ والمضايقة تجاه الرجال والنساء على حدٍ سواء