



מס' עמוד	תאריך פרסום	תאריך עדכון	מס' נוהל
1	-	נובמבר 2018	03-01
מתוך 9	-	כסלו תשע"ט	

נוהל למניעת הטרדה מינית

1. כללי:

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשיויון בין המינים. המכללה הטכנולוגית באר שבע- קדימה מדע מחויבת ליצירת סביבה שבה ישנם יחסי כבוד הדדי והגינות כלפי עובדיה, הסטודנטים וכל מי שנמצא עימה בקשרים במסגרת העבודה. המכללה רואה בחומרה רבה כל התנהגות של הטרדה מינית ותעשה ככל שביכולתה למנוע התנהגות זו.

2. מטרה:

מטרת נוהל זה להבטיח כי המכללה הטכנולוגית באר שבע- קדימה מדע (ע"ר), תשמש מקום עבודה וסביבת לימודים, שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

3. הגדרות:

- "המוסד"**
המכללה הטכנולוגית באר שבע- קדימה מדע (ע"ר)
- "החוק"**
החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח- 1998 ("החוק") (ראו נספח מס' 1) וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח- 1988 (ראו נספח מס' 2).
"התקנות"
תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח – 1998 (ראו נספח מספר 3).
- "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"**
1. במוסד.
2. מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המכללה הטכנולוגית (לדוגמה: אולם שבו מציגים המרכז ועובדיו תערוכה של מוצרי המרכז; מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המוסד; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המוסד לעובדיו; סיור לימודי מטעם המוסד);
3. תוך כדי עבודה או לימודים (לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה);
4. תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.
- "נפגע"**
חבר סגל, עובד או סטודנט, אשר בוצעה כלפיו הטרדה מינית



מס' עמוד	תאריך פרסום	תאריך עדכון	מס' נוהל
2	-	נובמבר 2018	03-01
מתוך 9	-	כסלו תשע"ט	

- ו/או התנכלות, כמשמעותן בחוק.
- "נילון"** מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו חבר סגל, עובד או סטודנט והוגשה נגדו תלונה בגין הטרדה מינית ו/ או התנכלות כמשמעותן בחוק.
- "אחראית"** אחראית מניעת הטרדה מינית.
- "ממלא מקום"** ממלא מקום אחראית מניעת הטרדה מינית.
- "קשרי מרות אקדמיים"** הוראה ישירה (כולל: תרגול, מעבדה, הנחיית פרויקטים), הנחיית עוזרי מחקר וסטודנטי מחקר, הענקת מלגות, פרסי לימודים ו/או הטבות אחרות, חברות בוועדות בהן נדונים ענייניו של הסטודנט/ית, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהיא בענייניו של הסטודנט הנדון.
- "חבר סגל"** מי שביום האירוע נמנה עם חברי הסגל האקדמי של המכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע והתקיימו בינו לבין המכללה יחסי עובד ומעביד.
- "עובד"** מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין המכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע יחסי עובד ומעביד, לרבות עובד זמני, עובד ארעי, עובד קבוע, עובד בחוזה אישי וכן כל מי שפועל מטעם המכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע ובשמה כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה ולרבות עובד קבלן כח אדם/ שירותים.
- "סטודנט"** מי שביום האירוע נמנה עם כל אחד מאלה:
- נרשם ללימודים במכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע 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.
- 4. הטרדה מינית והתנכלות- עבירות משמעת:**
הטרדה מינית או התנכלות הם מעשים אסורים ופסולים ומהווים עבירת משמעת לעניין תקנות משמעת.



מס' עמוד	תאריך פרסום	תאריך עדכון	מס' נוהל
3	-	נובמבר 2018	03-01
מתוך 9	-	כסלו תשע"ט	

5. סימוכין ותיעוד

- 5.1. נוהל זה מסתמך על החוקים והתקנות להלן, וכפוף להם:
1. חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.
 2. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.
 3. חוק שיויון הזדמנויות, התשמ"ח 1988.
- 5.2. במידה וקיימת סתירה בין הוראות תקנון זה לבין הוראות "תקנון המשמעת", יגברו הוראות נוהל זה.
- 5.3. תקנון זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.

6. מינוי אחראי:

- 6.1. אחראית עובדי מינהל ומרצים- גבי יוליה לויך.
- 6.2. אחראית סטודנטים- גבי לירון זינו, גבי יפית חדד – ס. אחראית סטודנטים.
- 6.3. האחראית וממלא/ת המקום ישמשו כאחראי תלונות וסגן אחראי התלונות, בהתאמה.
- 6.4. המינוי יאושר ע"י הוועד המנהל של המכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע, והיא רשאית להפסיק מינוי האחראית/סגניתה בהחלטה, שתימסר בכתב למי שמינויו יופסק.

7. תפקידיו וסמכויותיו של האחראי:

- 7.1. לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית והתנכלות במכללה הטכנולוגית ב"ש והטיפול בהן.
- 7.2. לקבל תלונות ודיווחים שעניינן הטרדה מינית או התנכלות.
- 7.3. לברר את התלונות.
- 7.4. להעביר את התלונה להליך משמעותי, היה ונמצא לכך בסיס מתאים.
- 7.5. לגנוז את התלונה, לאחר בירור מתאים, אם סבר שאין בה ממש.
- 7.6. לנקוט, במקרים מתאימים, בצעדים למניעת הישנותה של הטרדה מינית או התנכלות.
- 7.7. להורות על נקיטת סעדי ביניים כאמור בסעיף 9.1 לנוהל זה.
- 7.8. להפנות את הנפגע, במידת הצורך, לקבלת סיוע רפואי או אחר.
- 7.9. לתת מידע, הדרכה ויעוץ לפונים אליו.

8. הטיפול בתלונה:

- 8.1. הגשת התלונה וחקירתה:



מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	מס' עמוד
03-01	נובמבר 2018	-	4
	כסלו תשע"ט	-	מתוך 9

- 8.1.1 תלונה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות במכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע, (להלן: "התלונה") יש להפנות לאחראי הרלוונטי או לממלא/ת מקומו/ה בהיעדרו. תלונה יש להגיש לאחראית בתוך לא יותר משבע 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 האחראי, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. **האחראי ימסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב.**
- 8.1.3 התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:
- (1) פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
 - (2) מקום האירוע;
 - (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:
 - (4) האם המוטרת הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
 - (5) האם יש בין המטריד למוטרת יחסי תלות, מרות וכד'.
- 8.1.4 האחראי יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק.
- 8.1.5 האחראי, אשר דווח לו על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, יפתח בהליכי **חקירת התלונה**.
- 8.1.6 במהלך בירור התלונה יזמן האחראי את החשוד בהטרדה מינית או בהתנכלות, יביא בפניו את פרטי התלונה ויבקש את תגובתו. הוגשה התלונה על ידי מתלונן שאינו הנפגע, תידרש הסכמת הנפגע **בטרם יפנה האחראי לנילון**.
- 8.1.7 לצורך חקירת התלונה יזמן האחראי כל חבר סגל, עובד או סטודנט למתן מידע ו/ או מסמך הנוגע או עשוי לגעת לתלונה. אי התייצבות לחקירה ו/או אי גילוי מידע ו/או מסירת מידע כוזב ו/או אי מתן סיוע לאחראי דינו כדין עבירת משמעת.
- 8.1.8 האחראי יקיים את החקירה ביעילות וברציפות עד להשלמתה, עד כמה שניתן.
- 8.1.9 בירור התלונה ייעשה תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנפגע, הנילון וכל אדם אחר. בין היתר, לא תגלה האחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן תהיה חובה לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי הדין; לא ישאל/תשאל אחראית שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- 8.1.10 במהלך החקירה תישמר, עד כמה שניתן, פרטיותם של כל המעורבים בדבר.



מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	מס' עמוד
03-01	נובמבר 2018	-	5
	כסלו תשע"ט	-	מתוך 9

- 8.1.11. סבר האחראי 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 לאחראי.
- 8.1.12. האחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- 8.1.13. האחראי רשאי - ובנסיבות כאמור בסעיף הקודם חייב - להטיל את הבירור על ממלא מקומו.
- 8.1.14. נבצר מהאחראי ומממלא מקומו לברר את התלונה מכל סיבה שהיא, לרבות נסיבות כאמור בסעיף 8.1.12-8.1.13 לעיל, תובא התלונה למנכ"ל המוסד. המנכ"ל יהיה רשאי לברר את התלונה בעצמו או להטיל את בירורה על אחר, לרבות על מי שאינו עובד.
- 8.1.15. המנכ"ל ומי שהוטל עליו בירור התלונה כאמור בסעיף 8.1.14 לעיל יהיו לו כלל הסמכויות המוקנות לאחראי ויחולו עליו כלל החובות החלות על האחראי.
- 8.1.16. אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המוסד - תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המוסד.
- 8.1.17. אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המרכז, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.
- 8.1.18. נודע למוסד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של האחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של האחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.
- 8.2. בתום החקירה יגיש האחראי למנכ"ל סיכום בכתב של בירור התלונה ויפרט את המלצותיו לגבי המשך הטיפול בה. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המוסד, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולמרכז.
- 8.3. בתום החקירה יחליט האחראי לנהוג באחת מהדרכים הבאות:
- 8.3.1. גניזת תלונה:
- מקום שהאחראי סבור שאין ממש בתלונה, רשאי הוא להורות על גניזת התלונה.
 - מקום שכתוצאה מהחקירה או במהלכה ישוכנע המתלונן או הנפגע כי אין מקום לתלונתו והוא יבטלה.



מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	מס' עמוד
03-01	נובמבר 2018	-	6
	כסלו תשע"ט	-	מתוך 9

- סבר האחראי כי הוגשה תלונה שלא בתום לב, רשאי הוא להמליץ על העמדתו לדין של המתלונן.
 - על החלטה בדבר גניזת התלונה ישלח האחראי לנפגע ו/ או למתלונן הודעה מנומקת בכתב.
 - 8.3.2. מתן המלצה על העברת הטיפול בתלונה להליך משמעותי :
 - החליט האחראי להמליץ על העברת הטיפול להליך משמעותי, יעביר האחראי לקובל/ תובע הנוגע בדבר את כל החומר הרלבנטי, לתלונה, לרבות :
 - התלונה ונספחיה (אם הוגשה בכתב) ואם הוגשה בעל פה- תמצית התלונה.
 - תגובת הנילון.
 - תרשומת שערך האחראי במהלך החקירה.
 - פירוט של אמצעי הביניים שננקטו- אם ננקטו.
 - בנוסף יסייע האחראי לקובל בהכנת התיק, במידת הצורך.
 - 8.3.3. נקיטת צעדים למניעת הישנות התלונה :
 - מקום שהאחראי סבור שיש, במקרים מתאימים בנקיטת צעדים כדי למנוע הישנות התלונה רשאי הוא בתיאום עם הרשויות המוסמכות במכללה הטכנולוגית ב"ש, להמליץ על צעדים אלו.
 - 8.4. בתום חקירת התלונה יעביר האחראי להנהלת המכללה דו"ח מסכם בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו לתיקון הפגיעה שנגרמה למתלונן או לנפגע עקב ההטרדה או ההתנכלות, באם נגרמה פגיעה כאמור.
- 9. סעדי ביניים :**
- 9.1. האחראי, בתיאום עם הרשויות המוסמכות במכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע, מוסמך להורות על נקיטת סעדי ביניים שמטרתם להגן על הנפגע ו/או למתלונן במהלך בירור התלונה, להגן מפני פגיעה בענייני עבודה ו/או לימודים במכללה הטכנולוגית ב"ש כתוצאה מהגשת התלונה, מפני פגיעה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה, או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או יחסי לימודים ; בין היתר, רשאי האחראי, בתאום כאמור לעיל, להרחיק את הנילון מהמתלונן ו/או הנפגע, ככל שניתן וככל שנראה לו לנכון בנסיבות העניין.
 - 9.2. סמכות האחראי משתרעת על התקופה שממועד פתיחת החקירה ועד להעברת התלונה לבית הדין המשמעותי. עם פתיחת ההליך המשמעותי, מוענקת הסמכות להורות על נקיטת הליכי ביניים למותב היושב בדין.



מס' עמוד	תאריך פרסום	תאריך עדכון	מס' נוהל
7	-	נובמבר 2018	03-01
מתוך 9	-	כסלו תשע"ט	

10. ההליך המשמעותי :

10.1. לאחר קבלת סיכום והמלצות האחראי, כאמור בסעיף 8.4 לעיל, המוסד יחליט בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידו לגבי כל אחד מאלה :

1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלון, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלון עקב הטרדה או ההתנכלות ;
 2. פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות תקנון המשמעת הרלוונטי החלות במוסד לעניין הטרדה מינית או התנכלות ;
 3. אי נקיטת צעד כלשהו.
- 10.2. המוסד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף 10.1 לעיל וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלון, לנילון ולאחראי ; כן יאפשר המוסד למתלון ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- 10.3. המוסד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף 10.1 לעיל או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלון, לנילון ולאחראי.
- 10.4. על אף האמור בסעיף 10 זה, רשאי המוסד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה. עשה כן המוסד :
1. ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלון, לנילון ולאחראי ;
 2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המוסד לפי הוראות סעיף 9.1 לעיל ;
 3. בתום ההליכים יקבל המוסד החלטה לפי סעיף קטן 10.1 לעיל.
- 10.5. עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון המשמעת, החל על הנילון.
- 10.6. המותב הדן בהליך של הטרדה מינית או התנכלות יורכב באופן שיינתן, ככל שניתן, ייצוג למינם של הנילון ושל הנפגע.
- 10.7. נפתח ההליך המשמעותי נגד הנילון – מוענקת למותב היושב בדין הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 9 לעיל, והוא יהיה רשאי לבטל אמצעי הביניים עליהם הורה האחראי לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע תחתם אמצעים אחרים.
- הורשע נילון 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 לנפגע, השעיה מהעבודה לתקופה קצובה, פיטורין עם/בלי פיצויים, עם/ בלי קצבה, עם/ בלי מענק.



מס' עמוד	תאריך פרסום	תאריך עדכון	מס' נוהל
8	-	נובמבר 2018	03-01
מתוך 9	-	כסלו תשע"ט	

- 10.8. הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות. לא יפורסם כל פרט מזהה אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי, לרבות פסק הדין, אלא אם כן יורה בית הדין אחרת.
- 10.9. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המוסד, רשאים המוסד והקבלן להסכים בשאלה מי מבניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

11. תלונת סרק וסיוע לתלונת סרק

הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהווה עבירת משמעת חמורה לעניין תקנות המשמעת, ומי שהורשע בעבירה כאמור בהליך המשמעותי, דינו – העונש הקבוע בתקנות המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 10.7 לנוהל זה.

12. פעולות הסברה וחינוך:

המכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע תקיים פעילות הסברה וחינוך, קבוצות דיון והפצת דפי מידע בנושא הטיפול בתופעת ההטרדה המינית, בכלל ובמסגרת מקום העבודה או הלימודים בפרט, והדרכים למניעתה. באחריות האחראי, לוודא פרסום נוהל זה בלוחות המודעות של המוסד בקמפוסים השונים ובאתר האינטרנט של המוסד.

13. שמירה על סודיות:

המכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנפגעים, הנילונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין כגון: חובת המכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינן, החובה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

14. שמירת חומר ארכיוני ודיווח:

- 14.1. האחראי יאסוף וירכז נתונים על תלונות שהגיעו אליו במסגרת עבודתו ויכין דו"ח שנתי אשר יוגש לחברי ההנהלה המצומצמת.
- 14.2. חומר החקירה שבידי האחראי, יישמר בהתאם למקובל והמכללה טכנולוגית ב"ש- קדימה מדע תדאג לחסיונו.

15. ערעור:

- 15.1. על ההחלטות של האחראי וסגנו לפי תקנון זה לרבות החלטות לפי סעיף 7 והחלטות בדבר גניזת התלונה ניתן לערער תוך 15 יום ליו"ר ההנהלה המצומצמת.
- 15.2. הערעור יוגש בכתב ויכלול נימוקים.
- 15.3. החלטה בגין הערעור תינתן ככל שניתן יהיה הדבר, תוך 15 יום.



מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	מס' עמוד
03-01	נובמבר 2018	-	9
	כסלו תשע"ט	-	מתוך 9

16. כללי :

תחילתו של נוהל זה ביום אישורו.

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

18. נוהל זה בא להוסיף על הוראות החוק והתקנות ולא לגרוע מהן.

19. הנספחים לנוהל :

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

19.2. חוק שיוויון הזדמנויות, התשמ"ח-1988.

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

כל תלונה על הטרדה מינית או התנכלות יש להביא בהקדם האפשרי על מנת שניתן יהיה לטפל בה היעילות.

אחראית עובדי מינהל ומרצים- גב' יוליה ליון

Yulial@tcb.ac.il ,08-6462210

אחראית סטודנטים- גב' לירון זינו

liron@tcb.ac.il ,08-6462215

ס. אחראית סטודנטים- גב' יפית חדד

yafith@tcb.ac.il ,08-6462516

גב' רחלה קרופרו – נציגת ועד העובדים וחברה בוועדה

rachelk@tcb.ac.il ,08-6462276

החוק אוסר באותה מידה הטרדה מינית והתנכלות כלפי גברים ונשים.