

מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	מס' עמוד
03-01	ינואר 2024	-	1
	טבת תשפ"ד	-	מתוך 9

תקנון למניעת הטרדה מינית

1. כללי:

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. הטרדה מינית היא עברה פלילית, עוולה אזרחית ועבירת משמעת חמורה. 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. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והלימודים ועומדות בניגוד למדיניות המכללה. המכללה רואה בחומרה רבה כל התנהגות של הטרדה מינית ותעשה ככל שביכולתה למנוע התנהגות זו.

2. מטרה:

מטרת תקנון 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. כל האמור בתקנון זה בלשון זכר או נקבה חל על בני כל המינים.

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"** א. במכללה.
ב. 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 המכללה; מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המכללה לעובדיה; סיור לימודי/סיור עובדים מטעם המכללה);
ג. תוך כדי עבודה או לימודים (לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה);

מס' עמוד	תאריך פרסום	תאריך עדכון	מס' נוהל
2	-	ינואר 2024	03-01
מתוך 9	-	טבת תשפ"ד	

- ד. תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או לימודים, בכל מקום שהוא.
- "נפגע"**
חבר סגל, עובד או סטודנט, אשר בוצעה כלפיו הטרדה מינית 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.
- "אחראי"**
אחראי מניעת הטרדה מינית.
- "ממלא מקום"**
ממלא מקום אחראי מניעת הטרדה מינית.
- "קשרי מרות אקדמיים"** הוראה ישירה (כולל: תרגול, מעבדה, הנחיית פרויקטים), הענקת מלגות, פרסי לימודים ו/או הטבות אחרות, חברות בוועדות בהן נדונים ענייניו של הסטודנט, ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהיא בענייניו של הסטודנט ו/או איש הסגל 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 :
א. נרשם ללימודים במכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע ונתקבל על ידה כסטודנט לרבות לימודים במכינות, במסגרות לימודים מיוחדות ולימודי חוץ, מעת הרשמתו וכל עוד הוא רשום כסטודנט, כולל בחופשות לימודים, על פי לוח השנה הסטודנטיאלי.
ב. הגיש מועמדותו להתקבל כסטודנט ובקשתו נדחתה, מעת הרשמתו ועד קבלת הודעת דחייה.
ג. סיים לימודיו אך טרם קיבל תעודה.
- "תקנון המשמעת"**
תקנון המשמעת החל על הנילון בהטרדה מינית או התנכלות לפי שתייכותו.
- "ועדת המשמעת"**
כפי שהן מוגדרות במכללה.
4. **הטרדה מינית והתנכלות- עבירות משמעת :**
הטרדה מינית או התנכלות הם מעשים אסורים ופסולים ומהווים עבירת משמעת לעניין תקנון משמעת.

מס' עמוד	תאריך פרסום	תאריך עדכון	מס' נוהל
3	-	ינואר 2024	03-01
מתוך 9	-	טבת תשפ"ד	

5. סימוכין ותיעוד:

- א. תקנון 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 שיוויון הזדמנויות, התשמ"ח-1988.
- ב. במידה וקיימת סתירה בין הוראות תקנון זה לבין הוראות "תקנון המשמעת", יגברו הוראות נוהל זה.
- ג. תקנון זה בא להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.

6. מינוי אחראי למניעת הטרדה מינית:

- א. אחראית עובדי מנהל וסגל אקדמי:
גב' יוליה לוי- רמ"ד משאבי אנוש
ס. אחראית - עובדת מדור משאבי אנוש:
גב' אורטל כהן אלגריסי
- ב. אחראית סטודנטים:
גב' לירון זינו- דיקאנית הסטודנטים
ס. אחראית – מדור דיקנאט הסטודנטים:
גב' אפרת הולצמן
- ג. האחראית תפעל על פי הוראות החוק ועל פי תקנון זה.
- ד. האחראי וממלא/ת המקום ישמשו כאחראי תלונות וסגן אחראי התלונות, בהתאמה.
- ה. האחראי יעבור הכשרה מתאימה למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה.
- ו. המינוי יאושר ע"י הוועד המנהל של המכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע, והוא רשאי להפסיק מינוי האחראי וסגנית/ה בהחלטה, שתימסר בכתב למי שמינויו יופסק.

7. תפקידיו/ה וסמכויותיו/ה של האחראי:

- א. לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית ו/או התנכלות במכללה הטכנולוגית ב"ש והטיפול בהן.
- ב. לקבל תלונות ודיווחים שעניינן הטרדה מינית או התנכלות במסגרת המכללה ולתת מענה בהתאם לתקנון למניעת הטרדה מינית.
- ג. לקבל כל תלונה המתקבלת ולברר על פי תקנון זה [סעיף 9]
- ד. על האחראי ליעץ להמשך טיפול בתלונה ובמידת הצורך להעביר את התלונה להליך משמעותי, היה ונמצא לכך בסיס מתאים.
- 7.5 ליוזם פעילויות הדרכה, הסברה והכרות בעניין הטרדה מינית והתנכלות במכללה הטכנולוגית באר שבע.

מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	מס' עמוד
03-01	ינואר 2024	-	4
	טבת תשפ"ד	-	מתוך 9

7.6 . לתת מידע, הדרכה הכוונה ויעוץ לפונים אליו/ה. 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, אקדמי או אחר במידת הצורך.

7.9 לגנוז את התלונה, לאחר בירור מתאים, אם סבר שאין בה ממש.

7.10 בסמכות האחראית למניעת הטרדה מינית למצות את אופן הטיפול באם נמצא לנכון על פי הקריטריונים כי מדובר בהטרדה ברף הנמוך ובכך לסגור את התלונה.

8. חובת דיווח על הטרדה מינית:

עובד או סטודנט החושד בביצוע הטרדה מינית ו/או התנכלות, ידווח על כך באופן מידי לאחראי הרלוונטיים בהתאם לשייכות שלו במכללה הטכנולוגית באר שבע. בהתאם לכך עליו/ה יהיה לסייע לאחראית במידע שיידרש לצורך בירור התלונה בצורה המיטבית ביותר.

9. הליך התלונה:

9.1 הגשת התלונה וחקירתה:

א. 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 לאחראי בתוך לא יותר משבע שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות ואם מדובר באירוע נמשך, מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.

ב. התלונה תוגש בכתב או בעל פה. הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי האחראי, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. **האחראית תמסור למתלונן העתק מהרישום הכתוב.**

ג. התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- מקום האירוע;
- במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:

האם המוטריד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו;
האם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכד'.

ד. האחראי יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק.

ה. האחראי, אשר דווח לו על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לו תלונה

על הטרדה מינית או התנכלות, מחויבת לפתוח בהליכי **חקירת התלונה**.

ו. 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**.

מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	מס' עמוד
03-01	ינואר 2024	-	5
	טבת תשפ"ד	-	מתוך 9

- ז. 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.
- ח. האחראי יקיים את החקירה ביעילות וברציפות עד להשלמתה, עד כמה שניתן.
- ט. ברור התלונה ייעשה תוך הגנה על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנפגע, הנילון וכל אדם אחר. בין היתר, לא יגלה האחראי מידע שהגיע אליו במהלך ברור התלונה אלא אם כן תהיה חובה לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי הדין; לא ישאל אחראי 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.
- י. במהלך החקירה תישמר, עד כמה שניתן, פרטיותם של כל המעורבים בדבר. בנוסף לא יינקטו צעדים נגד הנילון ולא יקבעו החלטות מבלי שניתנה לו ההזדמנות להשמיע את קולו כתגובה לתלונה נגדו.
- יא. 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.
- יב. האחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית (ניגוד עניינים ממשי לנושא התלונה או למעורבים בה).
- יג. האחראי רשאי - ובנסיבות כאמור בסעיף הקודם **חייב** להטיל את הבירור על ממלא מקומו.
- יד. נבצר מהאחראי ומממלא מקומו לברר את התלונה מכל סיבה שהיא, לרבות נסיבות כאמור בסעיף 9.1 יב ו- 9.1 יג לעיל, תובא התלונה למנכ"ל המכללה. המנכ"ל יהיה רשאי לברר את התלונה בעצמו או להטיל את ברורה על אחר, לרבות על מי שאינו עובד.
- טו. המנכ"ל ומי שהוטל עליו ברור התלונה כאמור בסעיף 9.1 ה לעיל יהיו לו כלל הסמכויות המוקנות לאחראי ויחולו עליו כלל החובות החלות על האחראי.
- טז. אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במכללה או משתמש בשירותי המכללה באמצעות ספק שירותים חיצוני- תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן/ספק או לאחראי מטעם המכללה.
- יז. אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן/ספק, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המכללה, ואם הועבר הטיפול כאמור - האחראי מטעם הקבלן/ספק יודיע על כך למתלונן.

מס' עמוד	תאריך פרסום	תאריך עדכון	מס' נוהל
6	-	ינואר 2024	03-01
מתוך 9	-	טבת תשפ"ד	

יח. נודע במכללה 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.

9.2 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/ספק המועסק/רוכש שירות בפועל במכללה, יגיש האחראי את סיכומו גם לאחראי של הקבלן/ספק.

9.3 בתום החקירה יחליט האחראי לנהוג באחת מהדרכים הבאות:

א. 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.
- 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.
- על החלטה זו באפשרות הנפגע ו/ או המתלונן לערער להנהלת המכללה תוך 15 יום מיום קבלת החלטה.

ב. מתן המלצה על העברת הטיפול בתלונה להליך משמעותי:

החליט האחראי להמליץ על העברת הטיפול להליך משמעותי, יעביר האחראי ליו"ר ועדת המשמעת 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 ליו"ר ועדת המשמעת בהכנת התיק, במידת הצורך.

ג. בסמכות האחראי למניעת הטרדה מינית לנקוט בצעדים משמעותיים כנגד הנילון כמפורט להלן (כולם או חלקם) בהתאם לנסיבות ביוע העבירה ומהותה, וזאת לאחר שניתנה לנילון הזדמנות להסביר את התנהגותו בע"פ או בכתב:

- נזיפה בכתב, שתירשם בתיקו האישי של הנילון, שהעתק ממנה ישלח לתיק האישי/ועד העובדים.

מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	מס' עמוד
03-01	ינואר 2024	-	7
	טבת תשפ"ד	-	מתוך 9

- אזהרה בכתב, שתירשם בתיקו האישי של הנילון, שהעתק ממנה ישלחה לתיק האישי/ועד העובדים.
 - הפנייה לקבלת הדרכה בנושא מניעת הטרדה מינית.
- על החלטה זו באפשרות הנפגע ו/ או המתלונן לערער להנהלת המכללה תוך 15 יום מיום קבלת ההחלטה.

מס' עמוד	תאריך פרסום	תאריך עדכון	מס' נוהל
8	-	ינואר 2024	03-01
מתוך 9	-	טבת תשפ"ד	

9.4 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.

10 סעדי ביניים :

10.1 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.

10.2 סמכות האחראי משתרעת על התקופה שממועד פתיחת החקירה ועד להעברת התלונה להנהלת המכללה או לוועדת המשמעת. במקרה של פתיחת הליך משמעת, מוענקת הסמכות להורות על נקיטת הליכי ביניים ליו"ר ועדת המשמעת.

11 ההליך המשמעתי :

11.1 לאחר קבלת סיכום והמלצות האחראי, כאמור בסעיף 9.3 ב. לעיל, הנהלת המכללה (מנכ"ל ומשנה) תחליט בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיה לגבי כל אחד מאלה :

- א. מתן הוראות לסגל המעורב במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות ;
- ב. פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות תקנון המשמעת ו/או על פי תקנות ההסכם הקיבוצי הרלוונטי החלות במכללה לעניין הטרדה מינית או התנכלות ;
- ג. אי נקיטת צעד כלשהו.

11.2 המכללה תפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתה לפי סעיף 11.1 לעיל וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי ; כן תאפשר המכללה למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

11.3 המכללה רשאית, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף 11.1 לעיל או לעכב את ביצועה ותימסר הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי.

מס' נוהל	תאריך עדכון	תאריך פרסום	מס' עמוד
03-01	ינואר 2024	-	9
	טבת תשפ"ד	-	מתוך 9

11.4 על אף האמור בסעיף 11.1, רשאי המוסד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה. החליטה כך הנהלת המכללה באחריות:

1. למסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלון, לנילון ולאחראי;
2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל המכללה לפי הוראות סעיף 10.1 לעיל;
3. בתום ההליכים יקבל המוסד החלטה לפי סעיף 11.1 לעיל.

11.5 עם פתיחת ההליך המשמעותי כנגד הנילון, ינוהל ההליך בהתאם לתקנון ועדת המשמעת, החל על הנילון.

11.6 הועדה הדנה בהליך של הטרדה מינית או התנכלות תורכב באופן שיינתן, ככל שניתן, ייצוג למינם של הנילון ושל הנפגע.

11.7 נפתח ההליך המשמעותי נגד הנילון- מוענקת ליו"ר הועדה היושב בדין הסמכות להורות על נקיטת אמצעי ביניים כאמור בסעיף 10 לעיל, והוא יהיה רשאי לבטל אמצעי הביניים עליהם הורה האחראי לשנותם, לסייגם, להוסיף עליהם או לקבוע תחתם אמצעים אחרים.

11.8 הדיון בהליך המשמעותי ייערך בדלתיים סגורות. לא יפורסם כל פרט מזהה אשר נחשף במסגרת ההליך המשמעותי, לרבות החלטה, אלא אם כן יורה יו"ר ועדת המשמעת אחרת.

11.9 היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם/ספק שירותים במכללה, רשאים המכללה והקבלן/ ספק שירות להסכים בשאלה מי מבניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

11.10 החלטות:

- א. הורשע הנילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/ או התנכלות:

ייגזר עליו העונש הקבוע בתקנון ועדת המשמעת ו/ או העונשים הבאים: אזהרה (בכתב או בעל פה), מכתב נזיפה אשר יוכנס לתיקו האישי, תשלום פיצוי כספי לנפגע, השעיה מהעבודה/לימודים לתקופה קצובה, פיטורין עם/בלי פיצויים, עם/ בלי קצבה, עם/ בלי מענק.
- ב. **לא הורשע הנילון** בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/ או התנכלות:

ייסגר התיק והגורמים הרלוונטיים יעודכנו.

מס' עמוד	תאריך פרסום	תאריך עדכון	מס' נוהל
10	-	ינואר 2024	03-01
מתוך 9	-	טבת תשפ"ד	

12 תלונת סרק וסיוע לתלונת סרק:

הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהווה עבירת משמעת חמורה לעניין תקנון המשמעת, ומי שהורשע בעבירה כאמור בהליך המשמעתי, דינו - העונש הקבוע בתקנון המשמעת ו/או העונשים כאמור בסעיף 11.7 לנוהל זה.

13 פעולות הסברה וחינוך:

המכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע תקיים פעילות הסברה וחינוך 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 המכללה השונים ובמדיות השונות שלה.

14 שמירה על סודיות:

המכללה הטכנולוגית ב"ש- קדימה מדע תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הנפגעים, הנילוונים 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 בגינם, החובה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת לבער את תופעת ההטרדה המינית.

15 שמירת חומר ארכיוני ודיווח:

מס' עמוד	תאריך פרסום	תאריך עדכון	מס' נוהל
11	-	ינואר 2024	03-01
מתוך 9	-	טבת תשפ"ד	

15.1 האחראי יאסוף וירכז נתונים על תלונות שהגיעו אליו במסגרת עבודתו ויכין דו"ח שנתי אשר יוגש לחברי ההנהלה המצומצמת.

15.2 חומר החקירה שבידי האחראי, יישמר בהתאם למקובל במכללה טכנולוגית ב"ש- קדימה מדע והאחראי ידאג לחסיונו.

16 ערעור :

16.1 על ההחלטות של האחראי וסגנו לפי תקנון זה לרבות החלטות לפי סעיף 7 והחלטות בדבר גניזת התלונה ניתן לערער תוך 15 יום למנכ"ל המכללה.

16.2 הערעור יוגש בכתב ויכלול נימוקים.

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

17 כללי :

תחילתו של נוהל זה ביום אישורו.

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

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

20 הנספחים לנוהל :

20.1 חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח- 1998 :

https://www.nevo.co.il/law_html/law00/72507.htm

20.2 חוק שיויון הזדמנויות, התשמ"ח- 1988 :

https://www.nevo.co.il/law_html/law01/p214m1_001.htm

20.3 תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח- 1998 :

https://www.nevo.co.il/law_html/law00/72508.htm

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

אחראית עובדי מינהל ומרצים- גב' יוליה לוי
Yulial@tcb.ac.il ,08-6462210

אחראית סטודנטים- גב' אפרת הולצמן
efrath@tcb.ac.il ,08-6462280

ס.אחראית סטודנטים- גב' סוטה רבינוביץ
sveta@tcb.ac.il ,08-6462233

גב' רחלה קרופרו – נציגת ועד העובדים וחברה בוועדה
rachelk@tcb.ac.il ,08-6462276

החוק אוסר באותה מידה הטרדה מינית והתנכלות כלפי גברים ונשים.