 אורט בראודה המכללה האקדמית להנדסה ORT Braude College
מהדורה : 02	מס' נוהל : דק-008-ע-17	
תאריך : 24 אפריל 2017	סטאטוס : עדכון	דיקנט
עמוד 1 מתוך 10	שם הכותב : גבי נירית ברקוביץ	נוהל מניעת הטרדה מינית

1. כללי

המודעות לבעיה החברתית של הטרדה מינית במקום העבודה וסביבת הלימודים והחוק למניעת הטרדה מינית מחייבים פרסום "נוהל למניעת הטרדה מינית". כל הכתוב בנוהל זה בלשון זכר, מכוון גם ללשון נקבה.

2. מטרה

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. הטרדה מינית היא עבירה פלילית, עוולה אזרחית ועבירת משמעת חמורה. הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והלימודים ועומדות בניגוד למדיניות המכללה. מטרת נוהל זה היא להגדיר את פעולות המכללה לאכיפת החוק למניעת הטרדה מינית. המכללה תנהג באפס סובלנות כלפי התנהגויות שיש בהן הטרדה מינית וזאת על מנת להבטיח מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

3. מסמכים ישימים ודרישות חוק


- החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998
- חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988
- הסכם המעבר - הסכם מעבר העובדים המנהליים העוברים מ"אורט" לעמותה האקדמית להנדסה אורט בראודה
- תקנון משמעת לסטודנטים (מנ-016-ע-08)
- תקנון אתיקה לבעלי תפקידים אקדמיים 2008
- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), תשנ"ח-1998

4. הגדרות

4.1. המכללה- המכללה האקדמית להנדסה אורט בראודה.

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

4.3. הטרדה מינית - כהגדרתה בסעיף 3(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, ובסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988 כפי שישתנו מעת לעת מצד בעל תפקיד אקדמי, עובד או סטודנט (כהגדרתם להלן), במסגרת יחסי העבודה או הלימודים (כמוגדר להלן).

		 אורט בראודה המכללה האקדמית להנדסה ORT Braude College
מהדורה : 02	מס' נוהל : דק-008-ע-17	
תאריך : 24 אפריל 2017	סטאטוס : עדכון	דיקנט
עמוד 2 מתוך 10	שם הכותב : גבי נירית ברקוביץ	נוהל מניעת הטרדה מינית

4.4. התנכלות - כהגדרתה בסעיף 3(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח- 1998 ובסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח – 1988, כפי שישתנו מעת לעת מצד בעל תפקיד אקדמי, עובד או סטודנט (כהגדרתם להלן), במסגרת יחסי העבודה או הלימודים (כמוגדר להלן).

4.5. מסגרת יחסי - העבודה או הלימודים - המכללה וכל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המכללה, תוך כדי עבודה או לימודים, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה או הלימודים בכל מקום שהוא.

4.6. יחסי מרות - מערכת יחסים בה יש לצד אחד שליטה והשפעה על הצד השני. יחסי מרות יכולים להתקיים גם במקרה שהשליטה וההשפעה הן באמצעות סמכות ויכולת השפעה עקיפה ולא רק במקרים של שליטה והשפעה ישירות.

4.7. יחסי מרות אקדמיים - יחסי מרות אקדמיים כוללים, אך אינם מתמצים בזה, הוראה ישירה, הנחיית תלמידי מחקר, הענקת מלגות, מענקי מחקר, פרסים אקדמיים או הטבות נוספות. חברות בוועדות של המכללה בהן נידונים ענייני הסטודנטיות ונטילת חלק בכל פעולה שיש בה הכרעה כלשהי לגבי הסטודנטיות.

4.8. אי הסכמה - על המתלונן/ת להראות בבירור שאיננו מסכימה להתנהגות המטריד/ה וזאת אלא אם כן מתקיימים יחסי מרות בין הצדדים. כאשר מתקיימים יחסי מרות, אין צורך להראות אי הסכמה על מנת שההתנהגות המוגדרת בחוק תיחשב כהטרדה.


4.9. מתלונן בעל תפקיד אקדמי, עובד או סטודנט אשר טוען כי בוצעה כלפיו עבירת הטרדה מינית ו/או התנכלות כמשמעותה בסעיף 4.2 ו-4.3 לעיל.

4.10. נילון - מי שביום האירוע וביום הגשת התלונה הינו בעל תפקיד אקדמי, עובד או סטודנט במסגרת מקום העבודה או הלימודים.

4.11. נציבות למניעת הטרדה מינית - שתי אחראיות אשר מונו לתפקיד נציבות, אחת מקרב הסגל האקדמי והשנייה מקרב הסגל המנהלי. הנציבות תהיינה מתאימות למילוי התפקיד מבחינת כישוריהן, ניסיוןן ומעמדן המקצועי, מבחינת יחסי האנוש שלהן וכן מבחינת בקיאותן בחוק.

4.12. נציבה מרכזת - אחת משתי הנציבות תמונה לנציבה האחראית על ריכוז פעילות המכללה בכל הכרוך במניעת הטרדה מינית, בהתאם לנוהל זה.

4.13. בעל תפקיד אקדמי - כל עובד מכללה העוסק בהוראה, במחקר או בניהול הפעילות האקדמית במכללה, כולל: חבר סגל, מרצה מן החוץ, מרצה בחוזה, מנחה פרויקטים, יועץ לסטודנטים, עוזר ראש מחלקה, ראש מחלקה, מנל"א ונשיא.

		 אורט בראודה המכללה האקדמית להנדסה ORT Braude College
מהדורה: 02	מס' נוהל: דק-008-ע-17	
תאריך: 24 אפריל 2017	סטאטוס: עדכון	דיקנט
עמוד 3 מתוך 10	שם הכותב: גב' נירית ברקוביץ	נוהל מניעת הטרדה מינית

4.14. עובד - מי שביום האירוע התקיימו בינו לבין המכללה יחסי עובד-מעביד, לרבות עובד זמני, עובד ארעי, עובד קבוע, עובד בחוזה אישי וכן כל מי שפועל כחלק מהמערכת הפנימית הרגילה של המכללה מטעם המכללה ובשמה לרבות עובד של קבלן כוח אדם.

4.15. סטודנט - מי שביום האירוע רשום ללימודים במכללה או במכינה האקדמית. מי שנמצא בהליכי קבלה ובקשתו טרם נדחתה, סטודנט בחופשת לימודים וכן מי שסיים את חוק לימודיו אך טרם הוענק לו התואר.

4.16. תקנון המשמעת - נוהל הטיפול בבעיות משמעת החל על הנילון לפי מעמדו או תפקידו במכללה.

4.17. רשויות המשמעת - כפי שהן מוגדרות בתקנון המשמעת.

4.18. הטרדה מינית והתנכלות - עבירות משמעתיות - עבירת הטרדה מינית ו/או התנכלות מצד בעל תפקיד אקדמי, עובד או סטודנט, כלפי אחד מאלה מהווה עבירה משמעתית לפי כל אחד מתקנוני המשמעת הנהוגים במכללה. (הורדתי את המילה "או")

5. אחריות

5.1. אחריות נשיא המכללה:

5.1.1. למנות שתי נציבות למניעת הטרדה מינית. אחת מהן תמונה כנציבה מרכזת.

5.2. אחריות מנכ"ל המכללה:

5.2.1. לטפל בערעורים על גניזת תלונה

5.2.2. להעביר, בהתאם להמלצות הנציבה, את הטיפול בתלונה להליך המשמעת המתאים.

5.3. אחריות הנציבה המרכזת למניעת הטרדה מינית:


5.3.1. לפעול להגברת המודעות לתופעות ההטרדה המינית וההתנכלות, למשמעויותיהן ולנוקיהן.

5.3.2. לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית במכללה והטיפול בהן.

5.3.3. לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות, לבדוק את אמיתות הדברים ולהעביר את התלונה למנכ"ל במקרה שנמצא לה בסיס מתאים.

5.3.4. לשמש גורם מגשר במקרים מתאימים של תלונות על הטרדה מינית או התנכלות (או לדאוג למינוי גורם מגשר מטעמה) ולפקח על אכיפת הסכמים אשר הושגו במסגרת הליך גישור.

5.3.5. להפנות את הנפגע לקבלת סיוע רפואי, נפשי או אחר, במקרה הצורך.

		 אורט בראודה המכללה האקדמית להנדסה ORT Braude College
מהדורה: 02	מס' נוהל: דק-008-ע-17	
תאריך: 24 אפריל 2017	סטאטוס: עדכון	דיקנט
עמוד 4 מתוך 10	שם הכותב: גבי נירית ברקוביץ	נוהל מניעת הטרדה מינית

5.3.6. להמליץ למנכ"ל לנקוט בסעדי ביניים, כאמור בסעיף 6.4.1.4 לנוהל זה, עד לסיום בירור התלונה.

5.3.7. לרענן נוהל זה מעת לעת ולדאוג להפצתו אחת לשנה.

5.4. אחריות דקן הסטודנטים ומנהל משאבי אנוש:

5.4.1. דקן הסטודנטים, בשיתוף עם מנהל מחלקת משאבי אנוש, אחראים ליזום פעולות חינוך והסברה, לרבות ימי עיון והפצת דפי מידע בנושא מניעת הטרדה מינית בקרב חברי הסגל האקדמי, חברי הסגל המנהלי וכלל הסטודנטים, לפחות אחת לשנה.

5.4.2. דקן הסטודנטים ומנהל משאבי אנוש יביאו לידיעת כל בעל תפקיד אקדמי, סטודנט ועובד חדשים את הוראות החוק, התקנות והתקנון וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה.

5.5. אחריות אישית של בעלי תפקיד ניהולי

חבר סגל אקדמי או מנהלי, אשר נמצא בעמדת ניהול במכללה, מחויב, על פי חוק, לדווח מידית על כל אירוע או חשד לאירוע הטרדה מינית אשר הובא לידיעתו לאחת הנציבות למניעת הטרדה מינית.

6 שיטה

6.1. **מינוי נציבות למניעת הטרדה מינית** - נשיא המכללה ימנה שתי נציבות למניעת הטרדה מינית לתקופה שתקבע על ידו, אחת מהן תמונה כנציבה מרכזת.


6.2. הגשת תלונה

6.2.1. כל בעל תפקיד אקדמי, עובד או סטודנט אשר נפגע מהתנהגות הנראית בעיניו כהטרדה מינית או שהתעורר אצלו חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות ידווח על כך לנציבה למניעת הטרדה מינית (להלן "תלונה").

6.2.2. תלונה בגין עבירת הטרדה מינית ו/או התנכלות יש להגיש לנציבה למניעת הטרדה מינית בהקדם האפשרי ולא יאוחר משבע שנים ממועד ביצוע ההטרדה או ההתנכלות, ואם מדובר באירוע נמשך - מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.

6.2.3. התלונה תוגש בכתב או בעל-פה. הוגשה התלונה בעל-פה, תרשום הנציבה למניעת הטרדה מינית את תוכנה. המתלונן או מי שהגיש את התלונה יחתום על הרישום, כדי לאשר את תוכנו והנציבה תמסור לו העתק מהרישום החתום.

6.2.4. התלונה תכלול, בין היתר ובמידת האפשר, את שמות המעורבים בעניין, תיאור מעשי הטרדה (כולל תאריכים ומקומות) ושמות העדים.

		 אורט בראודה המכללה האקדמית להנדסה ORT Braude College
מהדורה: 02	מס' נוהל: דק-008-ע-17	
תאריך: 24 אפריל 2017	סטאטוס: עדכון	דיקנט
עמוד 5 מתוך 10	שם הכותב: גב' נירית ברקוביץ	נוהל מניעת הטרדה מינית

6.3 חקירת תלונה


- 6.3.1 הנציבה למניעת הטרדה מינית, אשר דווה לה על חשד לביצוע הטרדה מינית או התנכלות או שהוגשה לה תלונה על הטרדה מינית או התנכלות, תפתח בהליכי חקירת התלונה.
- 6.3.2 בהמשך חקירת התלונה תזמן הנציבה למניעת הטרדה מינית את הנילון, תביא בפניו את פרטי התלונה ותבקש את תגובתו. הנציבה תרשום את תוכנה של תגובת הנילון, והנילון יאשרה בחתימת ידו.
- 6.3.3 לצורך חקירת התלונה תהא הנציבה למניעת הטרדה מינית רשאית לדרוש מכל בעל תפקיד אקדמי, עובד, או סטודנט ומכל גורם מכללתי המצאת כל מסמך ו/או מידע הנוגע ו/או עשוי לגעת לתלונה. אי מתן סיוע לנציבה למניעת הטרדה מינית ייחשב לעבירת משמעת, אלא אם נעשה בהתאם לדין.
- 6.3.4 הנציבה למניעת הטרדה מינית תקיים את החקירה ביעילות וברציפות עד להשלמתה ובמהירות האפשרית.
- 6.3.5 במהלך החקירה תישמר, עד כמה שניתן, פרטיותם של כל המעורבים בעניין.
- 6.3.6 הנציבה למניעת הטרדה מינית רשאית במידת הצורך ועל פי הנסיבות, להסתייע בגורם מקצועי נוסף כגון פסיכולוג, עובד סוציאלי, עורך דין, שופט בדימוס וכיו"ב, על מנת שיברר את המקרה עם נשוא התלונה ויגיש ממצאיו לנציבה.
- 6.3.7 הנציבה תיידע את הנפגע באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק וכן תודיע לנפגע כי הטרדה מינית מהווה עבירה פלילית ועוולה אזרחית וכי הוא רשאי, ללא קשר להליך המשמעותי, להגיש תלונה במשטרה ותביעה אזרחית.
- 6.3.8 נציבה לא תעסוק בבירור תלונה או דיווח על הטרדה בכל מקרה שבו יש חשש סביר לניגוד עניינים או למשוא פנים, והסמכות בעניין תועבר לנציבה האחרת.

6.4 החלטות

- 6.4.1 בתום החקירה תעביר הנציבה למניעת הטרדה מינית את סיכום החקירה ואת המלצותיה לנהוג באחת הדרכים הבאות:

6.4.1.1 לגנוז את התלונה

- 6.4.1.1.1 מקום שהנציבה למניעת הטרדה מינית סבורה שאין ממש בתלונה, תגנוז את התלונה. כל החלטה בדבר גניזת התלונה תימסר למתלונן ו/או לנפגע בכתב.

		 אורט בראודה המכללה האקדמית להנדסה ORT Braude College
מהדורה: 02	מס' נוהל: דק-008-ע-17	
תאריך: 24 אפריל 2017	סטאטוס: עדכון	דיקנט
עמוד 6 מתוך 10	שם הכותב: גבי נירית ברקוביץ	נוהל מניעת הטרדה מינית

6.4.1.1.2. סברה הנציבה כי התלונה הוגשה שלא בתום לב, רשאית היא להמליץ על העמדתו לדין משמעתי של המתלונן.

6.4.1.1.3. היה וכתוצאה מהחקירה או במהלכה ישוכנע המתלונן או הנפגע כי אין מקום לתלונתו והוא יבטלה, רשאית הנציבה להמליץ על גניזת התלונה.

6.4.1.1.4. על המלצתה של הנציבה לגנוז את התלונה ניתן לערער תוך 15 יום למנכ"ל המכללה. מנכ"ל המכללה ייתן החלטתו תוך 15 יום מקבלת הערעור.

6.4.1.2. להציע לנפגע ולנילון הליך של גישור.

6.4.1.2.1. במקרה שהגישור לא הסתיים בהסדר, תחליט הנציבה על גניזת התלונה או העברת הטיפול בה להליך משמעתי כאמור לעיל.

6.4.1.2.2. הליך הגישור אינו מונע נקיטת הליך משמעתי במקרים המתאימים.

6.4.1.3. להעביר הטיפול בתלונה להליך משמעתי על פי תקנון המשמעת.

הוחלט על העברת הטיפול להליך משמעתי, תעביר הנציבה למנכ"ל המכללה את החומר הרלוונטי לתלונה, לרבות:

א. התלונה ונספחיה (אם הוגשה בכתב) ואם הוגשה בעל-פה - תמצית התלונה.
 ב. תגובתו של הנילון.

ג. דו"ח החקירה שערכה הנציבה.

ד. תצהירי העדים, אם ובמידה שנגבו מהם.


ה. סיכום של כל הפעולות שנעשו עד כה כולל ניסיונות גישור של הנציבה או של גורם אחר.

ו. פירוט של אמצעי הביניים שננקטו, אם ננקטו.

6.4.1.4. ההליך המשמעתי

6.4.1.4.1.1. המכללה תטפל בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות במסגרת הדין המשמעתי בהתאם לתקנון המשמעת (כהגדרתו בסעיף 4.13 לעיל), החל על הנילון.

6.4.1.4.1.2. ההרכב הדין בעבירות הטרדה מינית ו/או התנכלות יורכב באופן שיינתן ייצוג למינם של הנילון והנפגע גם יחד. הדין יערך בדלתיים סגורות.

		 אורט בראודה המכללה האקדמית להנדסה ORT Braude College
מהדורה: 02	מס' נוהל: דק-008-ע-17	
תאריך: 24 אפריל 2017	סטאטוס: עדכון	דיקנט
עמוד 7 מתוך 10	שם הכותב: גב' נירית ברקוביץ	נוהל מניעת הטרדה מינית

6.4.1.4.1.3. הורשע נילון בביצוע עבירה של הטרדה מינית ו/או התנכלות

יגזרו עליו אחד או יותר מן העונשים הקבועים בתקנון המשמעת

ו/או עונשים המתאימים למקרים כאלה, לרבות:

6.4.1.4.1.3.1. אזהרה (בכתב או בעל-פה), מכתב נזיפה אשר יוכנס לתיקו

האישי של הנילון, דרישה לכתוב לנפגע מכתב התנצלות

או להתנצל בפניו בדרך אחרת, תשלום פיצויי כספי לנפגע,

דרישה לפנות לייעוץ פסיכולוגי ו/או להשתתף בפעילות

חינוכית נגד הטרדה מינית, השעיה מעבודה לתקופה

קצובה, פיטורין עם/בלי פיצויים, עם/בלי קצבה, עם/בלי

מענק.

6.4.1.4.1.3.2. פסק דין משמעותי מרשיע שעניינו הטרדה מינית ו/או

התנכלות יפורסם בלא ציון שמם של הנפגע והעדים מטעמו.

6.4.1.4.1.3.3. רשויות המשמעת רשאיות להחליט על מגבלות פרסום

נוספות.

6.4.1.5. **סעדי ביניים**

6.4.1.5.1. הנציבה, בתיאום עם הרשויות המוסמכות במכללה, מוסמכת להורות

במידת הצורך, על נקיטת סעדי ביניים כדי להבטיח שלא יגרם נזק

להתקדמותו האקדמית או המקצועית של המתלונן ו/או למנוע מקרי

הטרדה ו/או התנכלות נוספים מצד הנילון.

6.4.1.5.2. סמכות הנציבה להורות על סעדי ביניים משתרעת על התקופה שממועד

פתיחת החקירה ועד סיומה לפי סעיף 4.13 לעיל.

6.4.1.5.3. עם פתיחת ההליך המשמעותי מוענקת הסמכות להורות על נקיטת סעדי

ביניים להרכב היושב בדין.

6.4.1.5.4. הנציבה רשאית, במקרים שייראו לה חמורים, להמליץ בפני הרשויות

המוסמכות במכללה על השעיית הנילון מעבודתו או העברתו לתפקיד

אחר או ליחידה אחרת - כשמדובר בבעל תפקיד אקדמי או עובד, או


השעיה מלימודים - כשמדובר בסטודנט.

6.5 **פעולות הסברה וחינוך**

המכללה תקיים פעולות הסברה בנושא הטיפול בתופעת הטרדה מינית והדרכים

למניעתה אחת לשנה לפחות. בין היתר, תפרסם המכללה הנחיות לטיפול בתלונות בגין

הטרדה מינית, בהתאם לנוהל זה.

		 אורט בראודה המכללה האקדמית להנדסה ORT Braude College
מהדורה: 02	מס' נוהל: דק-008-ע-17	
תאריך: 24 אפריל 2017	סטאטוס: עדכון	דיקנט
עמוד 8 מתוך 10	שם הכותב: גב' נירית ברקוביץ	נוהל מניעת הטרדה מינית

6.6 שמירה על סודיות

המכללה תכבד את פרטיותם של המתלוננים, הקורבנות והנילוונים ככל האפשר ובשים לב לדרישות החוק ולצורך להגן על אינטרסים אחרים הנוגעים לעניין, כגון: חובתה של המכללה לחקור מקרי הטרדה מינית והתנכלות ולנקוט אמצעים כנגד האחראים בגינם וחובתה של המכללה להפעיל אמצעים קולקטיביים ומניעתיים על מנת למנוע מקרים של הטרדה מינית במכללה.


6.7 דיווח ושמירת חומר ארכיוני

הנציבה תאסוף ותרכז נתונים על תלונות שהגיעו אליה במסגרת עבודתה ותכין דו"ח שנתי אשר יוגש למנכ"ל המכללה בדבר היקף תופעת ההטרדה המינית במכללה. במידה והועבר הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות להליך משמעותי, ישמר חומר הדיווח בהתאם למקובל והמכללה תדאג לחיסיונו. הנציבה תעקוב ותתעד את הטיפול בתלונה עד לסיום הטיפול בה (גם אם הועברה לערכאות חיצוניות). במסגרת התיקון לחוק משנת 2014 – הנציבה תגיש אחת לשנה לוועדה לקידום מעמד האשה ושוויון מגדרי בכנסת ולמועצה להשכלה גבוהה, דיווח על כמות התלונות שהוגשו באותה השנה ואופן הטיפול בהן.

6.8 תחולה ותוקף

תחילתה של הוראה זו ביום אישורה. בתום הליכי אישור הוראה זו כנוהל, במידה ותהיה קיימת סתירה בין הוראה זו לבין "תקנון המשמעת", יגבר נוהל זה. הוראה זו באה להוסיף על הוראות החוק ולא לגרוע מהן.


6.9 הנציבות למניעת הטרדה מינית – בהתאם לכתוב באתר

		 אורט בראודה המכללה האקדמית להנדסה ORT Braude College
מהדורה: 02	מס' נוהל: דק-008-ע-17	
תאריך: 24 אפריל 2017	סטאטוס: עדכון	דיקנט
עמוד 9 מתוך 10	שם הכותב: גב' נירית ברקוביץ	נוהל מניעת הטרדה מינית

7 הגדרת התהליך

7.1. הגשת תלונה, טיפול ודווח

פעילות 'מס'	הפעילות	מועד אחרון לביצוע	אחראי ביצוע	מסמכים
1	הגשת תלונה לנציבה למניעת הטרדה מינית	לא יאוחר משבע שנים ממועד ההטרדה/ ההתנכלות, או מהמועד בו נפסקו המעשים המהווים הטרדה או התנכלות.	המלין	פנייה בכתב או תיעוד פנייה בע"פ
2	חקירת התלונה והחלטה על המשך טיפול	במהירות האפשרית	הנציבה למניעת הטרדה מינית	כמפורט בסעיף 6.4
3	ערעור על גניזת התלונה	15 יום ממועד גניזת התלונה	המלין	מכתב ערעור למנכ"ל המכללה
4	תשובה על ערעור בעניין גניזת תלונה	15 יום ממועד קבלת הערעור	מנכ"ל המכללה	מכתב תשובה
5	טיפול בתלונה	כמפורט בתקנון המשמעת הרלוונטי	כמפורט בתקנון המשמעת הרלוונטי	כמפורט בתקנון המשמעת הרלוונטי
6	דווח שנתי למנכ"ל המכללה, לוועדה לקידום מעמד האשה ושוויון מגדרי בכנסת ולמועצה להשכלה גבוהה.	עד לסוף ספטמבר	הנציבה המרכזת למניעת הטרדה מינית	כמפורט בסעיף 6.7

מהדורה : 02	מס' נוהל : דק-008-ע-17	 אורט בראודה המכללה האקדמית להנדסה ORT Braude College
תאריך : 24 אפריל 2017	סטאטוס : עדכון	דיקנט
עמוד 10 מתוך 10	שם הכותב : גבי נירית ברקוביץ	נוהל מניעת הטרדה מינית

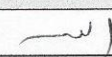

7.2. פעולות הסברה

פעילות מס'	הפעילות	מועד אחרון לביצוע	אחראי ביצוע	מסמכים
1	הפצת דפי מידע על מניעת הטרדה מינית לעובדי המכללה	תחילת כל שנה אקדמית	מנהל משאבי אנוש	
2	הפצת דפי מידע על מניעת הטרדה מינית לסטודנטים	תחילת כל סמסטר	דקן הסטודנטים	
3	פעולות חינוך והסברה לבעלי תפקידים אקדמיים, עובדים וסטודנטים	לפחות פעם בשנה	דקן הסטודנטים	

8 מדדים

- 8.1 מספר תלונות על הטרדה מינית שהוגשו לנציבה המרכזת
- 8.2 ממוצע זמן שעבר מיום הגשת התלונה ועד להחלטה על המשך טיפול
- 8.3 ממוצע זמן שעבר מיום החלטה על המשך טיפול ועד לסיום הטיפול (לא כולל תלונות שנגנזו).

9 חתימות

תפקיד	שם	תאריך	חתימה
כותב	גבי נירית ברקוביץ	19.2.18	
בודק	ד"ר תמר גידריך	19.2.18	
מאשר	פרופ' אריה מהרשק	11.3.18	