



## הכנסת

### הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

#### דיווח לפי תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח-1998

#### הדיווח מוגש לגורמים הבאים:

1. הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת
2. הרשות לקידום מעמד האישה
3. המועצה להשכלה גבוהה/ משרד החינוך

#### פרטים כללים:

שם המוסד: \_\_\_\_\_ המכללה האקדמית אחוה \_\_\_\_\_

מועד הגשת הדוח: חודש נובמבר \_\_\_\_\_

הדיווח מתייחס לשנת הלימודים \_\_\_\_\_ תשע"ח \_\_\_\_\_

מספר הסטודנטים שלמדו במוסד בשנת הלימודים האקדמית אליה מתייחס הדיווח: 6502 (המספר כולל סטודנטים לתואר, לימודי תעודה והשתלמויות, מכינות וחיצוניים)

מספר האחראים למניעת הטרדה מינית במוסד, שמם ותפקידם:

ד"ר מיכל רביבו שטיינר, דיקן הסטודנטים (סגל מנהלי) החל מינואר 2012

ד"ר בתיה שמעוני, מרצה (סגל אקדמי) החל מינואר 2016

- ד"ר מיכל רביבו עברה בסמוך למינויה השתלמות בהיקף של 18 שעות על ידי: חברת אושרת בע"מ. מאז עברה השתלמויות נוספות על ידי עו"ד נקדימון שיראל, ועל ידי פורום Bsafe בהיקף של 24 שעות נוספות.

- ד"ר בתיה שמעוני עברה בסמוך למינויה השתלמות בהיקף של 14 שעות על ידי: דניאל בית של ייעוץ ופיתוח ארגוני והשתתפה ביום עיון באוניברסיטת תל-אביב ב-15.6.2016 על ידי Bsafe. בינואר 2017 עברה השתלמות נוספת של bsafe

- פירוט עיקרי ההשתלמות החוק למניעת הטרדה מינית, תיאור החוק פרטיו ודוגמאות,
- תיקון החוק למניעת הטרדה מינית באקדמיה, בניית תרבות מכבדת בארגונים, תפקיד הממונה



## הכנסת

### הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

תפקיד הממונה למניעת הטרדה מינית, "ערכת טיפול בתלונה" הליך בירור תלונה, תיעוד וסיכום למעביד. משמעות "סביבה מטרידה". מגוון הרצאות

### פעילויות הדרכה והסברה שנקט המוסד שעניינן הטרדה מינית והתנכלות:

פירוט פעולות הדרכה והסברה\* שהועברו לסגל המוסד (מנהלי ואקדמי) ותדירותן :

- שליחת מייל הכולל את התקנון לכלל הסגל והסטודנטים של המוסד בפתיחת כל סמסטר
- הסברת הנושא על ידי הרקטור ביום הערכות של הסגל האקדמי והבהרת חובת ההדרכה של כל מרצה.
- רכישת לומדת הדרכה להכרת החוק למניעת הטרדה מינית- הלומדה הותקנה במערכת המודל והופצה הודעה מגובה על ידי הנהלת המכללה לסטודנטים, לסגל המנהלי והאקדמי שעליהם לעשות את ההדרכה ולעבור אותה בהצלחה. ההדרכה הוגדרה כחובה לסגל המנהלי והאקדמי, ו"זכות שהיא חובה לסטודנטים". יצויין כי תהליך ההטמעה הממוחשב ממשיך לעורר קשיים טכניים, בעיקר סביב סוגיית התיעוד. אבל עדיין נמצא כיעיל יותר מחלופות הדרכה פרונטאליות..

פירוט פעולות הדרכה והסברה\* שהועברו לסטודנטים ולתלמידים ותדירותן :

- ראו התייחסות לעייל.
  - הדרכת צוות אגודת הסטודנטים בנוגע לעקרונות התייחסות ומענה ראשוני במקרה של תלונות/שמועות מסטודנטים המגיעות אליהם, וגיוסם כשגרירים לנושא.
- (\*\*יש לפרט, בין השאר, כיצד נערכו הפעולות- באמצעות כנסים/הדרכות/לומדה ממוחשבת וכיוצא"ב)

פירוט הפעולות שנקט המוסד על מנת להביא לידיעת כל תלמיד, סטודנט ועובד חדש את הוראות החוק, התקנות והתקנון לפי תקנה 9(א1)(2) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998 :

- תרגום דף מידע לשפה הערבית
- דף באתר המכללה הנגיש לכל הסגל והסטודנטים ממספר דפים שונים באתר.
- ריענון לוחות המודעות ברחבי המכללה בפוסטרים שהודפסו על גבי קאפה לצורך הגברת הנראות, הבולטות ושימורם. הפוסטרים נוסחו בשפה העברית והערבית. הוזמנו פוסטרים נוספים להצבה במקומות בולטים נוספים.
- קיימת ערכת קליטה לעובד חדש הכוללת את התקנון למניעת הטרדה מינית וכן דף הסברה עם פרטי התקשרות של הממונות ונמסרת לכל עובד כחלק מחתימה על הסכם העסקה



## הכנסת

### הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

- כחלק מכל יום אוריינטציה לעובדים חדשים, אחת מהממונות מגיעה ועושה הסברה בנושא הצגה עצמית והבהרת חשיבות, ולאחריה העובדים החדשים נדרשים לעבור הדרכה מלאה באמצעות הלומדה.
- כניסה אישית של דיקן הסטודנטים לכל ימי האוריינטציה של סטודנטים חדשים יידוע הסטודנטים בנוגע לתקנון ודרכי התקשרות.
- מייל לכל הסטודנטים בתחילת סמסטר ולומדת הדרכה למניעת הטרדה מינית.

### תלונות על הטרדה מינית – פירוט ואופן הטיפול:

מספר הפניות לאחראי בעניין הטרדה מינית : 1 \_\_\_\_\_

מספר שמועות, פניות ותלונות אנונימיות שהגיעו לאחראי : 1. \_\_\_\_\_

מספר התלונות שהוגשו לאחראי : 1 \_\_\_\_\_

### פירוט לגבי אופן הטיפול בתלונות:

המעורבים במקרה נשוא התלונה – שיוך (סטודנט, איש סגל וכו') ללא פרטים מזהים	מהות התלונה ופירוט המקרה – ללא פרטים מזהים	מועד הגשת התלונה	מועד סיום הטיפול	אופן הטיפול לרבות פירוט צעדי הביניים שננקטו וכן אמצעים נוספים שננקטו – כגון הגנה על המתלונן, ככל שננקטו	המלצת האחראי	החלטת המוסד	החלטת הגוף המשמעותי/ עונש, ככל שנקטו הליכי משמעת
סטודנטית מהמכינה ועובד קבלן	סטודנטית התלוננה כי העובד נקט במגע לא הולם וביחסי קרבה חריגים.	13.5.18	3.6.18	המתלוננת קיבלה סעד מידי לקבלת שירות חלופי במקום לפנות לעובד הקבלן שמפעיל את השירות במכללה. ראיון עם הנילון, ראיון עם סטודנטית נוספת לגביית עדות עקיפה, ועם הקבלן- המעסיק של העובד חוץ.	בהעדר עדויות חד משמעיות לא ניתן לקבוע שאירוע הטרדה מינית התקיים	בתיאום בין הנהלת המכללה לבין הקבלן, התקיימה שיחת הבהרה עם הנילון בנוגע להמשך התנהגות הולמת והדגשת כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי	בהיעדר הכרעה שאכן התקיים ארוע של הטרדה, לא היה מקום לפעילות משמעתית אלא רק לחידוד וריענון כללי התנהגות



## הכנסת

### הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי

העבודה.							
הותקנה							
מצלמת							
מעקב							
באיזור בו							
התקיים							
המקרה							
לכאורה.							
הנילון							
והמתלוננת							
ואתה הונחו							
לשמור על							
דיסקרטיות							
ופרטיות של							
הנוגעים							
בדבר							
ולחימנע							
ממעשה							
העשוי							
לעלות כדי							
התנכלות.							

### הערות ותוספות:

- טיפול בתלונות מבוצע בליווי יועצת משפטית
- הוחלט להכשיר עובדת נוספת לתפקיד של ממונה, על מנת להגדיל את הזמינות ויכולת החשיפה. בנוסף להכשרה הרגילה, היא תקבל הכשרה נוספת בתחום הטיפול במניעת הטרדה מינית בקהילת הלהט"בים.
- ניסיונות לגייס דמות מהחברה הערבית לא צלחו. אנחנו ממשיכים לנסות לאתר.
- נעשתה הסברה לחברי אגודת הסטודנטים.