

קווים מנחים להתנהגות מונעת הטרדה מינית שנת תשע"ד

מוגש על ידי ורדיתה גור ומייק גרמייז
חברי הוועדה למניעת הטרדה מינית במכללה
האקדמית בוינגייט

מבוא

- החוק למניעת הטרדה מינית נחקק ב- 1998 והוא חל על כל אדם באשר הוא ובכל מגעיו עם הסובבים אותו.
- **הוא נועד להנחות את הציבור כיצד להתנהל, כדי לגבות את האוטונומיה המינית שלו וכדי לכבד את הזולת בהקשר המיני.**
- הוא קובע את הגבול בין המותר והאסור ביחסי אנוש בכל מקום עבודה בארץ, ואת חובותיו של כל מעביד כלפי עובדיו וכל מי שבא עמם במגע.

הידעת?!

שהחוק למניעת הטרדה מינית קובע
שהטרדות המיניות המפורטות בו
והתנכלויות הקשורות בהן, **כולן מהוות**
עבירות פליליות.

זה אומר, שחוק הטרדה המינית קשור
בחוק העונשין בו קבוע המשפט הפלילי
הישראלי.

הידעת?!?

- שהחוק למניעת הטרדה מינית **אוסר על חמישה סוגים של הטרדה מינית**
- שהחוק **אוסר התנכלות הקשורה בהטרדה מינית**, וקובע עונש חמור יותר להתנכלות כזו, מאשר לעצם ההטרדה
- **שאוניברסיטה או מכללה אחראית** להטרדה המינית כאשר סטודנט אחד מטריד סטודנט אחר
- **שכל אדם רשאי להתלונן במקום עבודה** שאחד מעובדיו הטריד אותו מינית

חמישה סוגי ההטרדות המיניות האסורות:

- **סחיטה מינית באיומים** (למשל: "אם לא.....תינזק")
- **"מעשה מגונה"** – כל מעשה שיש לו גוון מיני, כמו: התחככות, נשיקה, דיבור מוגזם, ועוד **שאינם מוסכמים על הזולת.**
- **הצעות מיניות חוזרות** לאדם שהראה באופן סביר שהוא אינו מעוניין בהן.
- כאשר ההתייחסויות נעשות תוך ניצול **יחסי מרות** (בלימודים, בעבודה, בטיפול רפואי או נפשי) או לאדם צעיר מגיל 15, **זו נחשבת הטרדה מינית אסורה גם אם האדם לא הראה שאינו מעוניין.**

המשך – סוגי הטרדות אסורות:

- **ביזוי או השפלה** – התנהגות מבזה או משפילה ביחס למינו, מיניותו או נטייתו המינית של אדם, היא הטרדה מינית אסורה **גם אם הייתה חד פעמית**, וגם אם האדם **המבוזה לא הראה שאינו מעוניין בה**.
- **התנכלות** - פגיעה מכל סוג שהוא, הקשורה בסיכול תלונה או תביעה בגין הטרדה מינית ושיש בה משום התנכלות **במתלונן או בנילון**.

הערות לגבי: חיזור/הטרדה - יחסי מרות - התנכלות

- **חיזור/הטרדה**

ההבדל העיקרי בין חיזור להטרדה הוא הסכמת המחוזרים. על המחזר מוטלת האחריות לקבל הסכמה או אי הסכמה. על המחוזר מוטלת האחריות להביע אי הסכמה במידה ואינו מעוניין.

יש לזכור! במצבים של יחסי מרות אין צורך להראות אי הסכמה

- **יחסי מרות**

ביחסי מרות קיים שוני מובנה ביחסי הכוח בין אנשים. השוני נובע מהבדלי מעמד או מיחסי תלות הנובעים מתוקף תפקידם במערכת.

ליחסי כוח יש השפעה על התנהגותנו. לעיתים נמנע מלומר דברים או מלהביע אי הסכמה, מתוך פחד, חשש מבוכה אי נעימות או אפילו מהחשש להיתפס כבעייתי או חסר חוש הומור

- **התנכלות**

פגיעה בעובדים שלא שיתפו פעולה עם מעשה ההטרדה, או שהגישות תלונה על הטרדה או שסייעו למי שהגיש תלונה על הטרדה. צורות הפגיעה: מניעת קידום, הרעת תנאי עבודה וכו'.

איך להראות שאתה לא מעוניין?

אדם המקבל הצעה מינית ואינו מעוניין לקבל הצעות
נוספות מסוגה, **צריך להבהיר זאת במילים או
בהתנהגות ובלבד שלא יהיה ספק סביר לגבי
רצונותיו**. הוא יכול להסתייע לצורך כך במכתב או
באדם שלישי **ורצוי שיתעד** את התייחסותו להצעה,
כך שניתן יהיה להציגה כעדות בשלב מאוחר יותר.

מסלולים לטיפול בהטרדה מינית:

- **מסלול ראשון:** הנפגע/ת יכול להתלונן על הטרדה מינית או התנכלות **במשטרה**. הליך זה פירושו נקיטה בנוהל פלילי **והוא מונחה על ידי המשטרה והפרקליטות**.

✓ הליך כזה יכול להסתיים בזיכוי או בהרשעה
✓ הרשעה תסתיים בעונש:

קנס

מאסר

▪ **מסלול שני**: נזיקין – ניתן **לתבוע פיצויים בהליך אזרחי** של דיני נזיקין.

- **מסלול שלישי** הקשור במקום העבודה –
- ✓ ניתן להתלונן **אצל האחראי ליישום החוק מטעם המעביד.**
 - ✓ מוטרד ומטריד עובדים אצל אותו מעביד – המוטרד יכול **לתבוע את המטריד בבית דין לעבודה.**
 - ✓ המוטרד יכול לבחור באחד המסלולים. **אך בחירה באחד אינה מבטלת אפשרות שימוש במסלול אחר.**

אחריות המעביד "במסגרת יחסי עבודה"

- החוק למניעת הטרדה מינית מטיל **על המעביד אחריות** להטרדות מיניות והתנכלויות שמתרחשות במקום העבודה.
- **חובת המעביד למנות אחראית** שתדאג ליידע ולתדרך את מקום העבודה ביחס לחוק ושתהייה כתובת לתלונות ושאלות בעניין.
- על המעביד ו/או נציגו, לטפל בכל מקרה של הטרדה או שמועה על הטרדה שהגיעה לידיעתו, ביעילות ובהגינות מרבית כלפי כל המעורבים ותוך שמירה על חיסיון מקסימלי.

מסגרת יחסי עבודה

כוללת:

- את מקום העבודה
- כל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המעביד תוך כדי עבודה או אחרי שעות העבודה תוך ניצול מרות ביחסי עבודה בכל מקום שהוא.

חובות המנהל

על המנהל לשדר לסביבת העבודה שבשליטתו מסר חד משמעי האומר שהטרדה מינית והתנכלות הן פסולות **ואסורות** ומקום העבודה מתייחס אליה **כעבירה על החוק** ועל כן יטפל בה בהקפדה ובחומרה הנדרשת.

החובות כוללות:

(א) חובות מניעה - פעולות שעל המנהל לבצע באופן שוטף כדי למנוע הטרדה ו/ או התנכלות

- **מינוי אחראית** לנושא (אפשר להוסיף אדם נוסף אולי גבר)
וידוא ביצוען של הפעולות הבאות:
- **הכנת תקנון המבוסס על חוק מדינה**
- **עדכון על פי הצורך**
- ✓ **הבאת קיומו של התקנון לתודעת ציבור העובדים**
- ✓ **פרסומו באתרים זמינים לעובדים**

(ב) חובות טיפול – כוללים את דרכי הטיפול בכל מקרה של הטרדה או התנכלות שהגיעו לידיעת המנהל, בין שהמוטרד התלונן ובין שלא וגם אם הידיעה הייתה אנונימית

- **הבאת המקרה לידי האחראית(ים) לנושא לצורך קיום ברור יסודי ומקיף**
- **בתום ברור על ידי האחראים, יוגש למעביד, ללא דיחוי, סיכום מוקפד בתוספת מסקנות והמלצות**
- **מיום קבלת ההמלצות מידי האחראים, על המנהל לפעול ללא דיחוי – תוך שבוע ימים, יש להחליט אם לפתוח בצעדים משמעתיים כנגד הנילון**

אחריות כוללת

מכיוון שהתופעה של הטרדה מינית קשורה לנורמות החברתיות בהן אנו פועלים, הרי שלכולנו בכל דרג ובכל תפקיד ישנה אחריות גדולה **במניעה**.

על כולנו מוטלת האחריות ליצירת **תרבות ארגונית מונעת** מה שאומר יצירת סביבה לימודית מכבדת ונקייה על ידי:

- העברת מסר חד וברור לכולם
- טיפול נאות על פי החוק, בכל אירוע של הטרדה מינית
- מתן תגובה חמורה למקרי הטרדה

שנה טובה ולא מטרידה לציבור העובדים, המורים והסטודנטים

המסמך הוכן על בסיס התקנון למניעת הטרדה מינית של המכללה והספר "זה מטריד אותי – לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית" של אורית קמיר (חוקרת ומרצה למשפט, מגדר ותרבות)