

אוקטובר 2017
שנת תשע"ח

לידיעת ציבור העובדים, המורים והסטודנטים

כיו"ר **הוועדה למניעת הטרדה מינית במכללה**, אני רוצה לאזכר את עובדת קיומה של הוועדה ואת זמינותה לציבור העובדים, המורים והסטודנטים.

כל אחד מהקהלים שהוזכרו יכול לפנות, בכל עניין הנוגע לתחום ההטרדה, לאחד משלושת חברי הוועדה למניעת הטרדה מינית במכללה:

ורדיתה גור (יו"ר הוועדה) - טלפון נייד 050-3883448 vardita@bezeqint.net

מייק גרמיז - טלפון נייד 0523404402 garmize@wincol.ac.il

יעל חיטין - טלפון במכללה 098639269 yaelch@wincol.ac.il

כל פנייה, בעניין הקשור בהטרדה מינית, תטופל בדיסקרטיות המרבית בהתאם לחוק ולהוראות התקנון.

תקנון המכללה למניעת הטרדה מינית, מצוי באתר המכללה מתורגם לערבית ולאנגלית וניתן לעיין בו במשרדיהם של חברי הוועדה שלעיל, כמו גם במשרד ראש מנהל לומדים ד"ר אורלי פוקס, במשרדה של הגב' יעל חיטין, ראש תחום כוח אדם במכללה, בחדר המורים ובספרייה. בנוסף מצויה באתר המכללה ובכל הכתובות שצוינו לעיל מצגת שמתמצת את עיקרי התקנון והנהלים המתחייבים ממנו (המצגת הופצה לסגל האקדמי והמנהלי).

הנכם מתבקשים לקרוא בעיון את המצגת, ולהסתייע בתקנון לצורך דקדוק בפרטים. להלן ולצורך הדגשת חשיבות העניין בלבד, מובאים מספר סעיפים מתוך התקנון.

החובה למנוע הטרדה מינית - מטרתה - להגן על כבוד האדם וחירותו ולקדם את השוויון בין המינים.

בברכה,

חברי הוועדה למניעת הטרדה מינית במכללה

מתוך עמדת המכללה:

"המכללה רואה לעצמה חובה לעשות כל מאמץ למנוע הטרדה מכל סוג ובמיוחד הטרדה מינית. במקרים של הטרדה מינית תנקוט המכללה בצעדים משמעותיים כנגד המטרידים, ותתייחס בחומרה גם לכל גילוי של עוינות או התנכלות למי שיתלוננו על הטרדה מינית."

התבטאויות מילוליות או התנהגויות פיסיות נחשבות כהטרדה מינית במקרים הבאים:

- ❖ עמוד 2 סעיף ג' - הצעות חוזרות בעלות אופי מיני המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות.
- ❖ עמוד 2 סעיף ו' (3) - "החוק מגדיר כהטרדה מינית, התייחסות בעלת אופי מיני לעובד, במסגרת יחסי עבודה ולאדם בשירות במסגרת שירות – **תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או שירות**".
- ❖ עמוד 3 סעיף (1) א' - הטרדה מינית הגדרות "כאשר ההיענות לדרישה או הפניה מוצגות באופן גלוי או מרומז **כתנאי למתן טובת הנאה** כל שהיא כגון: הטבת תנאי עבודה או מתן עדיפות אחרת על פני עובדים אחרים".
- ❖ עמוד 3 סעיף (2) ב' – יצירת סביבת עבודה עוינת.
"כאשר התנהגות לא רצויה, בעלת אופי מיני, מעליבה מביישת או משפילה גורמת לפגיעה ברורה ביכולת הנפגע למלא את תפקידו".
- ❖ עמוד 5 סעיף (6) ב' - "כדי שהתנהגות תחשב כהטרדה מינית אין צורך בהוכחת כוונה מן הצד הפוגע, להטריד או להציק לנפגע. **די בתחושת המוטרד(ת) כדי ליחס להתנהגות מסוימת כוונה של הטרדה מינית**. (התנהגות או התבטאות מילולית, שמקובלת על גברים רבים כהתנהגות סבירה עשויה להיחשב כהטרדה על ידי חלק גדול מן הנשים)".

