

מצגת מנחה למניעת הטרדה מינית והתנכלות ולטיפול בהן

שנת תש"ף

המצגת מוגשת על ידי הוועדה למניעת הטרדה מינית
במכללה האקדמית וינגייט

סדר הנושאים ע"פ השקפים

נושא	שקף
שמות חברי הוועדה, מספרי טלפון וכתובות אלקטרוניות	4
מבוא	5
החוק להטרדה מינית נועד ל....	6
הידעת?! הטרדה מינית היא עבירה פלילית....ועוד	7/8
החוק אוסר לפגוע, במקום העבודה, במי שמתלונן על הטרדה או על התנכלות.....	9
סוגי התנהגויות אסורות המוגדרות כהטרדה מינית	10/11
בהצעות חוזרות ובנסיבות מיוחדות.....	12
המשמעות של יחסי מרות בעניין הטרדה מינית	13
ציטוט עו"ד צונמן – בנושא קשר מיני ביחסי מרות	14
איך להראות שאתה לא מעונין	15
זכויות במסגרת יחסי עבודה	16
מסגרת יחסי עבודה כוללת.....	17
הליכי הטיפול בתלונה על הטרדה מינית	18
מסלולי הטיפול	19/20
חובות הטיפול	21
על נשיא המכללה לקבוע את הרכב בית הדין המשמעת	22
חובות המכללה	23/24/25
אחריות ראשי המכללה לנושאי המניעה והטיפול בהם	26/27

חברי הוועדה למניעת הטרדה מינית במכללה האקדמית בוינגייט

- פרופ' סימה זך 052 - 2811133 simaz@wincol.ac.il
- פרופ' אריה רוטשטיין 054-6699814 rotstein@wincol.ac.il
- יעל חיטין 09-8639269 yaelch@wincol.ac.il
ראש אגף משאבי אנוש

מבוא

- החוק למניעת הטרדה מינית נחקק ב- 1998 והוא חל על כל אדם באשר הוא ובכל מגעיו עם הסובבים אותו.
- החוק בא להגן על הערכים שהחברה הישראלית רואה בהם ערכי יסוד: כבוד האדם, חירותו פרטיותו ושוויון בין המינים.
- הוא איננו מוסרני, דתי או פטרנליסטי והוא לא נועד לקדם צניעות, פוריטניות מינית או הפרדה בין המינים.

החוק למניעת הטרדה מינית נועד:

■ להנחות את הציבור כיצד להתנהל, כדי לגונן על האוטונומיה המינית שלו וכדי לכבד את הזולת בהקשר המיני

■ לקבוע את הגבול בין המותר והאסור ביחסי אנוש אינטימיים בכל מקום עבודה בארץ ואת חובותיו של כל מעביד כלפי עובדיו וכל מי שבא במגע איתם

הידעת?!

החוק למניעת הטרדה מינית קובע שההטרדות המיניות המפורטות בו וההתנכלויות הקשורות בהן, **כולן מהוות עבירות פליליות.**

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

הידעת ?!

- **החוק למניעת הטרדה מינית בא לאסור ולמנוע שישה סוגים של הטרדות מיניות (הם יפורטו בהמשך).**
כל התנהגות השייכת לאחד מהסוגים שיפורטו, היא הטרדה מינית אסורה, אם היא פוגעת באחד מהערכים המעוגנים בחוק.
- **אוניברסיטה או מכללה אחראיות** להטרדה מינית אם התרחשה ; בין חברי הסגל האקדמי, בין ממונים לכפיפים, בין חברי הסגל המנהלי לסגל האקדמי, בין סטודנטים בינם לבין עצמם, בין סטודנטים לחברי סגל אקדמי או מנהלי.
- **כל אדם רשאי להתלונן במקום עבודתו באם** אחד מעובדיו הטריד אותו מינית.

החוק אוסר לפגוע בעובד המתלונן על הטרדה

מינית מצד מעביד, או כל ממונה במקום העבודה.
איסור זה היה עד לשנת 1998 חלק מן החוק לשוויון
הזדמנויות בעבודה, והוא היום חלק מהחוק
למניעת הטרדה מינית.

שישה סוגי התנהגויות אסורות, המוגדרות כהטרדות מיניות על פי חוק:

1. **סחיטה מינית באיומים** (למשל: "אם לא תסכימי/תסכימי לי תינזק/י")

2. **מעשה מגונה** – כל מעשה שיש לו גוון מיני, שאדם עושה בזולתו או בנוכחות זולתו ללא הסכמתו כמו: התחככות, נשיקה, נגיעות, ליטופים, דיבור בעל אופי מיני ועוד

3. **הצעות מיניות חוזרות** לאדם, אשר הבהיר למטריד באופן סביר שהוא אינו מעוניין בהן. (**ביחסי תלות או מרות אין צורך להוכיח אי הסכמה ראה פירוט בשקף 15**)

- 4. ביזוי או השפלה – התנהגות מבזה או משפילה ביחס למינו, מיניותו או נטייתו המינית של אדם, היא הטרדה מינית גם אם הייתה חד פעמית וגם אם האדם המבזזה לא הראה שאינו מעוניין בה**
- 5. התנכלות - פגיעה מכל סוג שהוא, הקשורה בסיכול תלונה או תביעה בגין הטרדה, כולל פגיעה באדם שקרוב למוטרד או שניסה לעזור לו כמו גם פגיעה במי שהתלוננו עליו**
- 6. פרסום תצלום, סרט, או הקלטה המתמקדים במיניותו של אדם, אשר לא נתן הסכמתו לפרסום וכאשר הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו**

הצעות חוזרות בעלות אופי מיני

אין צורך שהמוטרד יראה למטריד שהוא אינו מעוניין בהצעותיו החוזרות בכל אחד מהמקרים הבאים:

1. ההצעות מופנות לקטין (שלא מלאו לו 15) או לחסר ישע תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול.
2. ההצעות מופנות לתלמידי תיכון או לסטודנטים, במוסד המקנה השכלה עיונית או מקצועית תוך ניצול יחסי מרות בלימודים.

יחסי מרות

כאשר ההתייחסויות שפורטו לעיל נעשות תוך ניצול

יחסי מרות (בלימודים, בעבודה, בטיפול רפואי או נפשי

בהדרכה והנחיה), זו הטרדה מינית **גם אם האדם**

לא הראה שאינו מעוניין.

קשר מיני ביחסי מרות

מתוך מאמר של עו"ד אופיר צומן (2014)

חשוב להבהיר שני עניינים מהותיים וחשובים בנוגע להטרדה מינית שמעורבים בה "ניצול מרות"

או "ניצול סמכות":

מנקודת המבט של הצד החלש – הכפיף – יש הסכמה שאינה אמתית, גם אם היא נראית לכאורה אמתית למתבונן מהצד.

מנקודת המבט של הצד החזק בד"כ הממונה – מי שמנצל הסכמה לא אמתית, כדי לספק את יצריו או צרכיו, הוא במקרה הטוב נצלן, ובמקרה הרע עבריין פלילי.

איך להראות שאתה לא מעוניין?

אדם המקבל הצעה מינית ואינו מעוניין לקבל הצעות נוספות מסוגה, צריך להבהיר זאת במילים (בע"פ או בכתב), בהתנהגות מתריסה **ובלבד שלא יהיה ספק לגבי רצונותיו.**

המוטרד יכול להסתייע באדם שלישי **ורצוי שיתעד** את התייחסותו להצעה, כך שניתן יהיה להציגה כעדות בשלב מאוחר יותר.

זכויות במסגרת יחסי עבודה

הזכויות שהחוק מקנה במסגרת יחסי עבודה מכוננות **אחריות של המעביד** לעשות כל שביכולתו כדי:

- למנוע הטרדה מינית או התנכלות מידי עובד (ת), ממונה, סטודנט(ית).
- לוודא טיפול מהיר, ענייני ויעיל בכל מקרה.
- למנוע הישנות המקרה.

מסגרת יחסי עבודה כוללת:

- את מקום העבודה.
- ו/או כל מקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המכללה, תוך כדי עבודה או אחרי שעות העבודה **תוך ניצול מרות** ביחסי עבודה.

הליכי הטיפול בהטרדה מינית

החוק למניעת הטרדה מינית נועד לעודד נשים וגם גברים לשבור את קשר השתיקה ולהתלונן על הטרדות מיניות. כדי להקל על נפגעי ההטרדה החוק פתח בפניהם שלושה מסלולים:

- הליך פלילי
- הליך נזיקין אזרחי
- הליך משמעותי במקום העבודה

פירוט מסלולי הטיפול בהטרדה מינית:

מסלול ראשון: הנפגע/ת יכול(ה) 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** קשור במקום העבודה –

• **ניתן להתלונן אצל האחראים** ליישום החוק מטעם המעביד (חברי הוועדה למניעת הטרדה).

• מוטרד ומטריד עובדים אצל אותו מעביד – המוטרד יכול **לתבוע את המטריד בבית דין לעבודה**.

• המוטרד יכול לבחור באחד המסלולים - בחירה באחד אינה מבטלת אפשרות, להשתמש בהמשך, במסלול אחר.

חובות - הטיפול

הבאת המקרה לידי האחראית(ים) לנושא לצורך קיום ברור יסודי ומקיף שיעשה ללא דיחוי.

על יו"ר הוועדה(הנציבה האחראית) לטפל בכל מקרה של הטרדה או שמועה על הטרדה שהגיע לידיעתה, גם אם היא אנונימית. הטיפול יעשה בדחיפות, ביעילות ובהגינות מרבית כלפי כל המעורבים ותוך שמירה על חיסיון מקסימלי .

- בתום הברור, יוגש לנשיא ו/או למנכ"ל, סיכום מוקפד בתוספת מסקנות והמלצות.
- תוך שבוע עד עשרה ימים מיום קבלת ההמלצות על ראשי המכללה להחליט אם לפתוח בצעדים משמעותיים ובאילו.

על נשיא המכללה והמנכ"ל לקבוע את

הרכבו של בית הדין המשמעותי וסדרי בית הדין בכל
הנוגע לטיפול בתלונות הנוגעות להטרדה מינית
ובהתייחסות להערות מבקר המדינה (מהתקנות
האחרונות).

חובות המכללה - מניעה

נשיא המכללה חייב למנות אחראית (נציבה)

שתדאג ליידע ולתדרך את מקום העבודה ביחס לחוק ושתהייה כתובת לתלונות ושאלות בעניין. תיקון החוק משנת 2014, מחייב שני אחראים אם מספר האנשים בארגון עולה על אלפיים (רצוי נציג סגל אקדמי ונציג סגל מנהלי).

- האחראי(ת) לנושא זה יעבור בסמוך למינויו השתלמות בהיקף של לא פחות מ- 18 שעות.

למטרת מניעה - על נשיא המכללה והמנכ"ל שלה, לוודא את ביצוען של הפעולות הבאות:

הכנת תקנון המבוסס על חוק מדינה ופרסומו באתר האינטרנט המוסדי:

- עדכון על פי הצורך והוראות המועצה להשכלה גבוהה.
- תרגומו לשפה הערבית והאנגלית.
- הבאתו לתודעת ציבור המורים, העובדים והסטודנטים ופרסומו באתרים זמינים לעיון העובדים: תחום כוח אדם, מנהל לומדים, ספרייה, וועד הסגל האקדמי.
- הצגה בפני כל סטודנט ועובד חדש (חבר סגל, איש מנהל) את הוראות החוק, התקנות והתקנון וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה וזמינותם של שירותי הסיוע לעניין ההטרדה המינית וההתנכלות במכללה.

פעולות הדרכה והסברה

המכללה תבטיח את קיומן של פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות אחת לשנה לפחות. פעולות כגון אלו יכולות להתקיים **באמצעים טכנולוגיים כגון לומדה ממוחשבת, מצגת, סרטים.**

מומלץ לנקוט בדרכים שונות ומגוונות, אשר יבטיחו את הנגשת המידע הקשור בהטרדה ומניעתה, בקרב כלל האנשים במכללה (סגל הוראה, סגל אקדמי, וסטודנטים).

אחריות ראשי המכללה

על נשיא המכללה ונושאי התפקידים המרכזיים, לשדר לסביבת העבודה שבאחריותם, מסר חד משמעי האומר שהטרדה מינית והתנכלות הן **אסורות** ומקום העבודה רואה בכל אחת מהן **עבירה על החוק ופגיעה בקוד האתי** של המכללה. אי לכך, כל מקרה של הטרדה יטופל בהקפדה ואף בחומרה אם יעלה הצורך.

החוק למניעת הטרדה מינית קובע:

**מעביד שמילא את חובותיו הקבועים בחוק לא יישא
באחריות משפטית להטרדה מינית או להתנכלות
שהתרחשה במסגרת יחסי העבודה שבתחום הנהגתו.**