

מצגת מנחה למניעה ולטיפול בהטרדה מינית שנת תשע"ה

מוגש על ידי ד"ר ורדיתה גור מייק גרמייז ויעל חיטין
ראש תחום כוח אדם
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
שההטרדות המיניות המפורטות בו
וההתנכלויות 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 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 **המבוצה 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 היא התנכלות אסורה.

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 (ים) ליישום החוק מטעם המעביד.

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

✓ המוטרד יכול לבחור באחד המסלולים - בחירה באחד אינה מבטלת אפשרות שימוש במסלול אחר.

חובות המעביד

על המעביד 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 ואף בחומרה.

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

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

חובות המעביד כוללות:

(א) חובות מניעה

1. מינוי אחראית/אי לנושא - במקרה של למעלה מאלפיים תלמידים במכללה ימונו שני אחראים לפחות; נציג סגל אקדמי, נציג סגל מנהלי, ולשיקול דעת, גם נציג הסטודנטים
2. האחראי לנושא זה יעבור בסמוך למינויו השתלמות בהיקף של לא פחות מ-18 שעות שתעסוק בין היתר במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות

3. פעולות הדרכה והסברה

המוסד יבטיח את קיומן של פעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות אחת לשנה לפחות. פעולות כגון אלו יכולות להתקיים באמצעים טכנולוגיים כגון לומדה ממוחשבת.

4. עדיין במסגרת המניעה - על המעביד 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
- **הבאת קיומו של התקנון לתודעת ציבור המורים, העובדים והסטודנטים** ופרסומו באתרים זמינים לעיון העובדים: תחום כוח אדם, מנהל לומדים, ספרייה, וועד הסגל האקדמי
- **הבאה לידיעת כל סטודנט ועובד חדשים** את הוראות החוק, התקנות והתקנון וכן מידע לגבי אופן הגשת התלונה וזמינותם של שירותי הסיוע לעניין ההטרדה המינית וההתנכלות במכללה

(ב) חובות טיפול – כוללים את דרכי הטיפול בכל מקרה של הטרדה או התנכלות שהגיעו לידיעת המעביד, 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 המעביד לפעול ללא דיחוי – תוך שבוע ימים, יש להחליט אם לפתוח בצעדים משמעותיים כנגד הנילון**

- **על המוסדות לבחון קביעת הסדרי משמעת**
ראויים שיכללו גם הוראה (התוויה) לעניין הרכבו של בית הדין המשמעת וסדרי בית הדין בכל הנוגע לטיפול בתלונות הנוגעות להטרדה מינית ובהתייחסות להערות מבקר המדינה. (מהתקנות האחרונות)

החוק למניעת הטרדה מינית קובע: •

מעביד שמילא את חובותיו הקבועים בחוק לא ישא באחריות משפטית להטרדה מינית או להתנכלות שהתרחשה במסגרת יחסי העבודה שהוא שולט בהם