

נספח 6

איסור הטרדה מינית והתנכלות

מהי עמדת המכללה?

מכללת סמינר הקיבוצים, כמוסד חינוכי, רואה עצמה מחויבת ליצירת סביבה לימודית שוויונית, חופשית מהתנהגויות מיניות פוגעות. מכללת סמינר הקיבוצים רואה בהטרדה המינית התנהגות פסולה מבחינה מוסרית מאחר שהיא פוגעת ברווחתו, בכבודו, בנפשו ו/או בגופו של הסטודנט/ית, ובזכותו ללמוד ולהתפתח באווירה שוויונית משוחררת מאפליה על רקע מיני. הטרדה מינית מונעת מן המוטרד/ת הזדמנות שווה למימוש היכולת האקדמית והמקצועית. לפיכך נוקטת המכללה בנושא זה מדיניות ברורה, אשר מטרתיה – מניעת מקרים של הטרדה מינית בחברה בכלל ובמכללה בפרט, הפסקת מקרים של הטרדה מינית, בירור וטיפול בכל מקרה של הטרדה מינית.

מהי הטרדה מינית?

הטרדה מינית היא התנהגות בעלת אופי מיני של אדם שיש בה כדי לפגוע באדם אחר. ההטרדה המינית מאופיינת כהתנהגות חד-צדדית הנעשית בניגוד לרצון ולהסכמת הצד השני. במדינת ישראל, כמו במקומות אחרים בעולם, הטרדה מינית היא תופעה חברתית נפוצה הפוגעת באנשים רבים ובמיוחד בנשים. הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטרד. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימושו של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטרד ואת שליטתו בגופו ובמיניותו, פוגעת בזכותו להגדרה עצמית ופולשת לפרטיותו וכן מפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים. הטרדה מינית כלפי נשים גורמת להשפלתן ביחס למינן או למיניותן ומקשה עליהן להשתלב כחברות שוות בעולם העבודה וביתר תחומי החיים ובכך היא פוגעת בשוויון.

החוק למניעת הטרדה מינית (1998)

החוק מאמץ את תפישת ההטרדה המינית כפגיעה בכבוד האדם והופך השקפת עולם זו למחייבת במדינת ישראל.

מטרת החוק לאיסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ופרטיותו וכדי לקדם שוויון בין המינים.

החוק נוקט מהלך משולב:

א) החוק מגדיר את טיפוסיהם ההתנהגות המכונים הטרדה מינית.

ב) החוק מגדיר הטרדה מינית והתנכלות בגינה הן כעוולות (עילה לתביעת נזיקין) והן כעבירות.

ג) החוק קובע את אחריות המעביד למניעת הטרדה מינית וקובע הליך מיוחד לטיפול בהטרדה מינית שהתרחשה במסגרת יחסי עבודה.

א. הטרדה מינית היא אחד ממעשים אלה:

סחיטה באיומים, כאשר המעשה שהמוטרד/ת נדרש/ת לעשותו הוא בעל אופי מיני.

- מעשים מגונים, כלומר: מעשים הנעשים לשם סיפוק מיני או ביזוי מיני ללא הסכמה חופשית.

- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות אלה.

- התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניותו של אדם, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות אלה.

- התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.

- פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום, ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:*

א. הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרתו;

ב. הפרסום נעשה למטרה כשרה;

ג. יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;

במצבים הבאים התנהגות יכולה להיחשב כהטרדה מינית גם אם המוטרד/ת לא הבהיר למטריד שהוא אינו מעוניין/ת בהתייחסות המטרידה:

- כאשר המוטרד/ת הוא קטין, חסר ישע - תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול.
- למטופל, במסגרת טיפול נפשי או רפואי - תוך ניצול תלות של המטופל במטפל.
- לעובד במסגרת יחסי עבודה ולאדם בשירות במסגרת שירות- תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.

החוק מעניק הגנה למי שנמצא במצב של תלות או כפיפות או חולשה כלפי אדם אחר ודורש מהאדם החזק במערכת יחסים חברתיים לא לנצל את מעמדו לרעה על ידי ביצוע הטרדה מינית. זה כולל יחסי מורה-תלמיד במוסדות חינוך.

ב. החוק אוסר הטרדה מינית והתנכלות וקובע שאלו הן עבירות שהעונשים עליהן נעים בין שנתיים לארבע שנות מאסר.

החוק קובע שהטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות. בית המשפט מוסמך להטיל פיצוי של עד 50,000 ₪ בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות, ללא הוכחת נזק.

ג. אחריות המעביד

החוק מטיל על המעביד לנקוט אמצעים סבירים כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות. על המעביד לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה, עליו לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם ועליו לפעול כדי למנוע הישנות המעשים האמורים.

מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לפרסם תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות והטיפול בהן. הוראות אלה חלות גם על מוסדות המקנים השכלה עיונית או מקצועית לכוגרים, ולעניין זה יראו את המוסד - כמעביד, את המורה או המרצה - כעובד או כממונה מטעם המעביד ואת התלמיד או הסטודנט - כעובד.

מה לעשות במקרה שהוטרדת מינית?

חשוב להימנע משלושה דברים:

לא להאשים את עצמך - כמו כל צורה אחרת של פגיעה מינית, הטרדה מינית איננה דבר שהאישה מביאה על עצמה. זו פעולה המבוצעת על ידי המטריד והאחריות להתנהגות מוטלת עליו. האשמה עצמית גורמת להפניית הכעס כלפי פנים ומובילה לדיכאון והרגשת חוסר אונים. עליך להוציא את הכעס החוצה ולהפנותו כלפי המטריד.

לא לשמור את זה לעצמך - השתיקה מאפשרת את המשך ההטרדה. רוב הסיכויים הם שאתה אינך הנפגעת היחידה. על ידי שבירת השתיקה אתה יכולה להביא להפסקת ההטרדה ואף להגן על אחרים מפני הטרדה מינית בעתיד.

ספרי לאדם קרוב בו אתה בוטחת.

דברי עם מורה, מדריכה פדגוגית, או עם האדם הממונה על מניעת הטרדה מינית במכללה.

הכר/הכירי מהן זכויותיך במקרה של הטרדה מינית.

אמור/אמרי למטריד באופן ישיר וברור שהתנהגותו אינה נעימה לך, פוגעת בך ואתה מבקשת שיפסיק.

תעד/י את האירוע ו/או האירועים בהם הוטרדת: מתי והיכן התרחשה ההטרדה, מה נאמר או נעשה, מי עוד היה נוכח, למי סיפרת.

פנייה ליעוץ והגשת תלונה - אפשר לפנות ליעוץ, תמיכה ו/או הגשת תלונה אל הצוות המטפל במכללה בנושא של הטרדה מינית.

שם המתלוננת/ישאר חסוי לאורך כל התהליך.

במהלך הטיפול בתלונה יישמרו הזכויות האקדמיות של המתלוננת.

למתלוננת/ת ישמר זכות ההחלטה בכל שלב של תהליך הטיפול בתלונה, אם להמשיך בתהליך או להפסיקו.

ישנן דרכים לא משפטיות להפסקת הטרדה מינית. עם זאת, המתלוננת/ת יוכל/תוכל להגיש תלונה ברמה משמעתית בתוך המוסד, ו/או ברמה הפלילית באמצעות תלונה במשטרה.

האחריות לטיפול בהטרדה מינית במכללה הן:

ד"ר חנה אבני שיין - דיקנית הסטודנטים, טלפון 03-6902310

יפית רפאלי - מרכזת ההדרכה בקמפוס אמנויות, טלפון 03-6905475