בס"ד

סילבוס מניעת הטרדה מינית במקומות עבודה.

עבור: שחר און/ השתלמות ברשויות המקומיות ומרכזי שלטון בנושא

אלימות ופגיעה מינית היא מעשה או נסיון של מעשה מיני אשר נעשה בכפייה וללא הסכמה. זה מבוצע ע"י אנשים מוכרים וזרים, אנשים קרובים ואנשי משפחה. במקרים רבים הפגיעה מעוררת קשיים בכל היבטי החיים, וכן נמצאת בשכיחות גבוהה עם הופעת תסמינים של הפרעת פוסט טראומה ופוסט טראומה מורכבת. המרכז הישראלי למוגנות חרט על דגלו לסייע בצמצום היקף תופעות הפגיעה המינית, במגוון שירותים מקצועיים, הכוללים, ליווי, טיפול בנפגעים, סיוע לבני משפחותיהם, סיוע נפשי משפטי ורווחתי. כמו"כ המרכז מכשיר צוותי טיפול, חינוך פקידים ואנשי ציבור במודעות ומוגנות מפגיעות מיניות.

השתלמות הארגונים בתחום מניעת ההטרדה מינית במקומות עבודה הינה חלק מקידום תכניות המניעה שהמרכז הישראלי למוגנות שם לעצמו כמטרה לצמצום היקף התופעה. ההשתלמות מועברת ע"י אנשי מקצוע מהתחום ומלווה במצגות מחקרים הצגות מקרה ודיון פעיל.

היקף הקורס: 40 שעות

תיאור הקורס:

ההשתלמות מעניקה אפשרות להעמיק את הידע אודות התופעה, מאפייניה, סימנים לאיתור הטרדה ופגיעה מינית. נלמד מהי הטרדה מינית ועל ההבדל בין התנהגות לא מותאמת להטרדה. מה החוק בעניין הטרדה מינית. הגורמים אליהם ניתן לפנות בעת הטרדה מינית. כיצד לסייע לעמית בעבוה שחווה הטרדה ומהם דרכי הטיפול לנפגעי/ות פגיעה מינית. מהי הטלת מרות ומהן ההשלכות של פגיעה בטווח הארוך והקצר.

בס"ד

פירוט:

מס' מפגש	תוכן המפגש	בהרחבה
1	תפיסות אישיות מיתוסים של פגיעות (רגשות סביב מיניות פנים וחוץ) --- רקע לחקיקת החוק בתוך האקלים המשפטי הקיים	ברנהרט ומגן. מיתוסים של פגיעות. הדיאלקטיקה של הטרדה מינית. --- נתונים סטטיסטיים- מיתוסים הקשורים להטרדה מינית נתונים "מטרידים" על הטרדה מינית בשוק העבודה בישראל השלכות על סביבת העבודה והארגון הצורך שעלה בחקיקת החוק- מתוך דברי ההסבר לחוק
2	סקאלת הפגיעות. פגיעות לפי גיל מגדר ומגזר סטטיסטיקות פגיעות במקום עבודה	פגיעה כהדרגה. התנהגויות שונות בין תרבותיות, מגזרים ומגדרים. נתוני הפגיעות בעולם הכללי ובדגש על פגיעות במקום עבודה.
3	קשר (בולבי), תקשורת, עבודה בכללי בסיס, שיח מונע פגיעות, הנחה של מצבים --- החוק למניעת הטרדה מינית	תפיסת תקשורת פנים וחוץ וניהולו של פער מובנה בעניין ובדגש על תקשורת בעבודה. סוגי תקשורת מוכרים (בני נוער, עבריינים, בתוך המשפחה) תמות של צורות תקשורת. איך מתנהגים, מה כן ומה לא. מה נעים ומה לא. איך מבדילים ביון האישי למקצועי? --- החוק למניעת הטרדה מינית – למה צריך חוק ספציפי? מהי הטרדה מינית מטרות החוק וחשיבותו- "איך זה קשור אלי?" מה נחשב כ"מקום עבודה" מבחינת החוק?
4	דינימיקת הפגיעה, מי הוא הפוגע בעבודה ומי הוא הנפגע,	דינימיקת ההדרגה בפגיעה כללית. אקלים בעבודה המאפשר פגיעה. מבחן ההסכמה וההשוויון. היכולת לומר לא. קשרים שאינם מדוברים. תפיסת הפוגע את הנפגע, ותפיסתו את הפגיעה. מחוון וכללים לעבודה. מחוון לשיחה בקשר בעבודה.
5	הטלת מרות ומקומה הפסיכולוגי. מצבי קפיאה. --- החוק למניעת הטרדה מינית	מבחן הכפייה. מהי הטלת מרות? מה ההשפעה שלה מבחינה רגשית? השלכות הנלוות על הפוגע ועל הנפגע --- סוגי הטרדה מינית עפ"י החוק- * * על כל אחת מההתנהגויות יינתן הסבר מפורט מלווה בסיטואציה (מתוך מקרים שנבחנו בפסיקה) שתיבחן בין המשתתפים בקורס, בדרך של דיון או הצגת סימולציה.

6	מי אני כשאני שותק?, רגשות, פיתוח אמפתיה,	מה זה אומר לגביי כשאני לא מספר על הפגיעה של חברה שלי בעבודה? תפקידה של הסביבה הקרובה והרחוקה. עמיתים לעבודה כמוקדי חוסן לנפגע. הלשנה או דיווח? פיתוח רגשות ואמפתיה.
7	מקום העבודה במאה 21, יחסים אינטמיים תקינים בעבודה. בגידות החוק למניעת הטרדה מינית	מהו מקום העבודה עבורנו?. האם באמת אנחנו כולנו משפחה במשרד? מה השפעתה של החברה על איך אנחנו תופסים את העבודה? חווית הבגידה מצד הבוגד, תחושותיו. ההבדלים במגדרים בבגידה במקום עבודה. מתי נדרש ומתי לא נדרש להביע אי הסכמה –לעומת מתי לא נדרשת אי הסכמה מפורשת והמעשה עדיין ייחשב כהטרדה- האחריות על המעסיק- חובות המוטלות על המעסיק/אחראי שמינה במעסיק לעניין זה- התנכלות
8	השלכות הפגיעה בטווח הקצר והארוך. פוסט טראומה ופוסט טראומה מורכבת, דיסוציאציה.	השפעות קצרות טווח, וארוכות טווח. פוסט טראומה, ופוסט טראומה מורכבת. דיסוציאציה. פגיעה בזיכרון הטראומה.
9	שיטות סיוע וטיפול, קשרים רגשיים, ההשפעת ההטרדה על יחסים, התמודדות עם חרדה החוק למניעת הטרדה מינית	התמודדות עם חרדה לאחר הטרדה מינית במקום עבודה. קשיים רגשים בעקבות הטרדה מינית. השפעת ההטרדה המינית על היחסים הבינאישיים. כוחות ומוקדי כוח שעשויים לסייע בהתמודדות אפשרות פעולה אחרי פגיעה- תקופת ההתיישנות לתביעה אזרחית בעילה של הטרדה מינית, התנכלות או חובת מעביד
10	תרשים זרימה של תגובה נכונה בעבודה. גורמי פנייה ומרכזי סיוע. סימולציות של פגיעה ותגובתינו.	גורמי פנייה כאשר מתרחשת פגיעה. בחירת ממונה בעבודה מתאים. היכרות עם עמותות וקו חם. ברירות התגובה מיד עם היוודע הפגיעה. בניית מחוון התנהגות תקינה בעבודה המונעת פגיעות.