

8 בפברואר 2024

שם הגוף: האופרה הירושלמית

מס' העמותה: 580547602

הצהרה בנושא תקנון למניעת הטרדה מינית

בהמשך לתיקון הרוחב של משרד התרבות והספורט לעניין התקנת תקנון למניעת הטרדה מינית להלן:

"תקנות חובות מעסיק" – תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998^[1];

"תקנון למניעת הטרדה מינית" או "תקנון" – התקנון לדוגמה שבתוספת לתקנות חובות מעסיק;

הרינו להצהיר (יש לבחור באחת משלוש האפשרויות):

x במוסד לא מועסקים עובדים במתכונת של יחסי עבודה

o המוסד קבע תקנון למניעת הטרדה מינית ועומד בדרישות תקנה 8 לתקנות חובות מעסיק לעניין עריכת התאמות נדרשות בתקנון, פרסום התקנון ומסירתו

o נעדכן אתכם על קביעת תקנון למניעת הטרדה מינית ושאו עומדים בדרישות תקנה 8 לתקנות חובות מעסיק לעניין עריכת התאמות נדרשות בתקנון, פרסום התקנון ומסירתו עד ליום 1.5.2024.

יש לצרף את התקנון להצהרה זו.

חבר הוועד המנהל

יו"ר הוועד המנהל

שם: אפרים חמיאל

שם: פרן ברניס

חתימה

חתימה

[1] ק"ת התשנ"ח, עמ' 1132; התשע"ח, עמ' 2550 ו-2678.

תקנון למניעת הטרדה מינית

- נוסח זה אינו בא במקום החוק והתקנות ואינו מחליפם בשום אופן.
- עובד/ת זכאי/ת לקבל עותק מהחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ומהתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998, ומהוראות המשמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
- עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ותקנותיו, בהתאם לסעיף 7(ב) לחוק כול שימוש בלשון נקבה מתייחס גם לזכר ולהפך.
- הטרדה מינית היא התנהגות אסורה בחוק. המטריד צפוי לעונש של עד שנתיים מאסר.
- בנסיבות שבהן המטריד מינית פרסם תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו דינו שלוש שנים הליך הגשת התלונה:
- מומלץ לתעד את האירוע ככול הניתן ולגבותו בעדים (לספר לחבר/ה או לבן/ת משפחה).
 - החוק מציע שלוש אפשרויות, ניתן לנקוט בחלקן או ככולן, במקביל או בזו אחר זו:
 - דין משמעתי פנימי - ניתן להתלונן על ההטרדה אצל האחראי/ת על-פי חוק למניעת הטרדה מינית בעבודה, או אצל המעביד/ה, במטרה לפתוח בהליכי משמעת פנימיים
 - הליך פלילי - ניתן להגיש תלונה במשטרה, כדי לפתוח בהליך פלילי.
 - הליך אזרחי - ניתן להגיש, בתוך 7 שנים, תביעה אזרחית בבית המשפט (בדרך-כלל בית הדין האזורי לעבודה). בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי של עד 120,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק.
 - בירור התלונה אצל מעביד/ה:
 - האחראי/ת תפעל לבירור התלונה, תשמע את המעורבים והעדים, ותבדוק את המידע. האחראי/ת גם תיידע את המתלונן/ת באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק
 - אחראי/ת לא יטפל בבירור תלונה אם הוא/היא בעל/ת נגיעה אישית לנושא התלונה.
 - או למעורבים בה, ויעביר את הבירור לאחראי/ת אחר/ת או לממלא/ת מקום או למעביד/ה
 - בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
 - בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים
 - בתום בירור התלונה תגיש האחראי/ת למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול בה
 - המעביד/ה יחליט בתוך 7 ימים על המשך הטיפול בנקיטת צעדים או באי-נקיטת צעדים, במטרה למנוע המשך ההטרדה המינית וכדי לתקן פגיעה שנגרמה למתלונן המעביד/ה יגן על המתלונן/ת במהלך בירור התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה.
 - כתוצאה מהגשת התלונה ובין היתר המעביד/ה יפעל להרחקת הנילון מהמתלונן/ת, ככול הניתן וככול שנראה נכון בנסיבות העניין.
 - המעביד/ה ימסור למתלונן/ת הודעה מנומקת בכתב על החלטתו/ה, וכן יאפשר למתלונן/ת לעיין בסיכום האחראי/ת ובהמלצותיו/ה.

המעשים האסורים:

- סחיטה לביצוע מעשה בעל אופי מיני
- (מעשה מגונה (די באירוע יחיד)
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני
- התייחסויות חוזרות למיניות האדם
- התייחסות מבהה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם
- ניצול יחסי כפיפות או מרות באופן מיני
- פרסום תצלום המתמקד במיניותו של אדם שלא בהסכמתו
- דוגמה להטרדה מינית: מעביד או עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף בפניה חלק מוצנע מגופו בלא הסכמתה, מעביד או עובד המאיים (במפורש או במשתמע) לפטר עובדת או לפגוע בזכויותיה אם היא תסרב לבלות אתו או לקיים אתו יחסי מין
- התנכלות אסורה: כול פגיעה בעובד/ת או במבקש/ת עבודה שמקורה בהטרדה מינית, או כול פגיעה במי שסייע/ה או העיד/ה לטובת עובד/ת אחר/ת בתלונה על הטרדה מינית המתכל לאדם - דינו מאסר עד שלוש שנים
- אי הסכמה: על המוטרד/ת להראות בבירור שאינו/ה מסכים/ה להתנהגות המטרידה, במילים או בהתנהגות. במקרים של קטין, חסר ישע, מטופל או ניצול יחסי תלות או כפיפות בעבודה, או שימוש לרעה בסמכות של עובד ציבור במילוי תפקידו תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור, אין חובה להוכיח אי הסכמה.
- חובות המעביד/ה:
 - דין חברת כוח אדם או מוסד להשכלה לבוגרים כדין מעביד. מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה. ניתן לתבוע מעביד אישית בגין מעשי עובדיו, באם לא נקט אמצעים למניעת הטרדה מינית או התנכלות.
 - על המעביד/ה למנות אחראי/ית לנושא הטרדה מינית במקום העבודה.
 - על המעביד/ה לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות
 - על המעביד/ה לדרוש מכול עובד שלו להימנע מהטרדה מינית והתנכלות הן של עובדים והן של לקוחות.
 - על המעביד/ה לקיים פעולות הסברה והדרכה ולחייב כול עובד מטעמו להשתתף בפעילות
 - על המעביד/ה להביא לידיעת עובדיו את התקנון למניעת הטרדה מינית ולתלותו במקום בולט לעין.

למי ניתן לפנות:

משרד התמ"ת

נציבות שיויון הזדמנויות בעבודה: 02-6662780

shivion@moital.gov.il

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי/ות תקיפה מינית: טל' 1202

ארגוני הנשים המפעילים קווי ייעוץ והדרכה:

אמונה - 03-6857179

ויצו - 03-6923825

•
נעמת - 03-5254422

•
שדולת הנשים בישראל - 03-6123990

האחראית/ת על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה:

טלפון ודוא"ל:

women@pmo.gov.il

האחראית/ת על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה: פרן ברניס

fernbraniss@gmail.com

052-3847953

טלפון ודוא"ל:

שדולת הנשים בישראל - 03-6123990

נוסח זה אינו בא במקום החוק והתקנות ואינו מחליפם בשום אופן.

עובד/ת זכאית/ת לקבל עותק מהחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ומהתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998, ומהוראות המשמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

women@pmo.gov.il