

תקנון מותאם

לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

שם הארגון או הקהילה: _____

חלק א: מבוא

- הטרדה מינית וההתנכלות שבאה בעקבותיה פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. הן מנוגדות למדיניות הארגון הנ"ל (להלן: "הארגון"), והוא לא ישלים עימן.
- על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק"), והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן: "התקנות") - הטרדה מינית וההתנכלות הן מעשים פליליים ועילה לתביעה נזיקית.
- תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק והתקנות החלים על הארגון; במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות, החוק והתקנות הם הקובעים.
- כל הכתוב בתקנון זה בלשון זכר או נקבה מתייחס לשני המינים. יודגש בזאת כי גם גברים עלולים להיפגע מינית וגם נשים עלולות להטריד מינית.

חלק ב: הגדרות

הגדרות בסיסיות

5. לצורך התקנון הוגדרו המונחים הבאים:

- (א) **ארגון** - מקום עבודה, עמותה, תאגיד, עסק, קהילה וכן הלאה.
- (ב) **ממונה** - כל אדם הממלא תפקיד ניהולי או כל בעל סמכות בארגון, בין אם בשכר ובין אם בהתנדבות. למשל, מנהל ארגון, חבר ועד מנהל, זקן או רועה קהילה.
- (ג) **עובד** - כל אדם המועסק על ידי הארגון בשכר או בהתנדבות, ומעורב באופן ישיר בניהול, יצירה או ביצוע של פעילויות הארגון, כולל מתנדבים רשמיים ולא רשמיים, מורים, יועצים מן החוץ, עובדי קבלן.
- (ד) **משתתף** - כל אדם המקבל מהארגון שירותים ומשתתף בפעילויותיו באופן קבוע. הגדרה זו כוללת את מי שמקבלים שירותי דת, חברה וקהילה, לימוד, הכשרה וייעוץ רגשי-רוחני, למעט מקבלי סיוע הומניטרי חומרי בלבד.
- (ה) **מקבל שירותי סיוע** - כל מי שמקבל סיוע הומניטרי חומרי בלבד מהארגון.
- (ו) **עבודה** - כל פעולה הנעשית כשירות בשכר או בהתנדבות עבור הארגון ולשם קידום מטרותיו.
- (ז) **פעילות** - כל פעילות דתית, חברתית, קהילתית, לימודית, כל יעוץ או סיוע, המאורגנים או מתבצעים על ידי הארגון.
- (ח) **השתתפות** - השתתפות בפעילות כמתואר בסעיף ז' לעיל.
- (ט) **נילון** - מי שהוגשה נגדו תלונה.

מהי הטרדה מינית?

6. לפי החוק, הטרדה מינית היא אחת משש צורות ההתנהגות האסורות הבאות:

- (א) **סחיטה מינית באיומים** (בכתב, בעל פה או בצורת התנהגות) - כל איום או סחיטה של אדם במטרה לגרום לו לבצע מעשה מיני.
לדוגמה: מנהל שמאיים לפגוע בתנאי העבודה של עובדת, אם תסרב להצעותיו המיניות.
- (ב) **מעשים מגונים** - מעשים פיזיים או מילוליים בעלי אופי מיני, שנעשים ללא הסכמה.
לדוגמה: נגיעה בעובדת או במשתתפת לשם גירוי מיני, צילום בסתר של עובדת במערומה או חשיפת איברים מוצנעים בפני אדם אחר.

- (ג) **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני -** לאחר שהצד השני הבהיר (בכתב, בעל פה, באמצעי וירטואלי או בהתנהגות) כי אין לו כל עניין בהן.
- לדוגמה: הצעה חוזרת להיפגש ביחידות, למרות שמקבלת ההצעה הבהירה שאינה מעוניינת בכך.
- (ד) **התייחסויות מיניות חוזרות** (בכתב, בעל פה, באמצעי וירטואלי או בהתנהגות) - התייחסויות חוזרות ומטרידות שמתמקדות במיניותו של האדם (מראה, גוף), גם לאחר שהאדם הבהיר (בכתב, בעל פה, באמצעי וירטואלי או בהתנהגות) שהדבר מפריע לו.
- לדוגמה: התייחסות חוזרת למראה החיצוני של עובדת, למרות שהיא הבהירה שאינה מעוניינת בהתייחסויות מהסוג הזה.
- (ה) **התייחסות מבזה או משפילה** (בכתב, בעל פה, באמצעי וירטואלי או בהתנהגות) - התייחסות שמבזה או משפילה אדם בגלל מינו, מיניותו או נטייתו המינית, גם אם האדם לא הראה שזה מפריע לו.
- לדוגמה: אמירה, גם אם נאמרה בצחוק, שאשה צריכה לשרת את הגברים סביבה.
- (ו) **פרסום תמונות או סרטונים מיניים -** פרסום תמונה, סרטון או הקלטה בעלי אופי מיני, שבהם ניתן לזהות את האדם, מבלי שנתן לכך את הסכמתו.
- לדוגמה: הפצת תמונת עירום של האדם ברשת חברתית גם אם התמונה המקורית עברה עריכה (כגון ראש האדם עם גוף אחר או גוף האדם עם ראש אחר וכו').
7. במקרים הבאים, יחסי הכוחות בין שני הצדדים גורמים לכך שההתנהגויות המפורטות בסעיפים ב'-ד' לעיל הופכות להטרדה מינית, גם אם האדם לא הבהיר שהוא אינו מעוניין בהן, ואף אם האדם נתן הסכמתו להן:
- (א) **ניצול מרות -** יחסי סמכות בין מנהל לעובדת, או יחסי תלות במסגרת הדרכה, יעוץ, הוראה או חינוך.
- (ב) **קטינים -** מתחת לגיל 14. קטינים בגיל 14-16, אם הפרש הגילים ביניהם לבין המציע עולה על 3 שנים. קטינים בגיל 16-18, אם מתקיימים ביניהם יחסי מרות.

מהי התנכלות?

8. התנכלות היא כל פגיעה שמקורה בהטרדה מינית, בתלונה או בתביעה שהוגשה על הטרדה מינית או התנכלות, ולכן היא אסורה. לדוגמה:
- (א) **התנכלות בגלל סירוב להצעות מיניות -** פגיעה בתנאי העבודה או ההשתתפות של העובדת או המשתתפת שסירבו להצעות חוזרות בעלות אופי מיני.
- (ב) **התנכלות עקב הגשת תלונה -** פגיעה בעובדת או במשתתפת שהתלוננו על הטרדה מינית או התנכלות.

(ג) **התנכלות בעובד או במשתתף** - שסייעו לאדם אחר בהגשת תלונה (למשל, מסרו עדות שתומכת בתלונה שלו).

מהי "מסגרת יחסי עבודה או פעילות"?

9. הטרדה מינית או התנכלות יחשבו לכאלה אם הן התרחשו במסגרת הפעילות של הארגון. מסגרת זו יכולה להיות:

- (א) מקום העבודה או מקום הפעילות הרשמי או הקבוע.
- (ב) מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם הארגון - כנס באכסניה, טקס שנערך באולם, מפגש חברתי שמתקיים בבית פרטי וכו'.
- (ג) תוך כדי פעילות שקשורה לארגון - נסיעה מטעם העבודה, יום גיבוש, הרמת כוסית, טיול, סיור וכו'.
- (ד) בכל מקום שהוא (כולל בבית או ברשות היחיד, כמו בית מלון, רכב או מקום אחר, שאין בו עוד אנשים), אם ההטרדה נעשתה תוך ניצול יחסי סמכות או מרות.

10. **הבהרה לעניין מקבלי שירותי סיוע** - למען הסר ספק, מודגש בזאת כי היחסים בין הארגון לבין מקבלי שירותי סיוע, כהגדרתם בסעיף 5-ה' לתקנון זה, אינם מהווים יחסי עבודה או השתתפות, ואין לארגון סמכות לערוך מולם בירור במקרה שהוגשה תלונה, כמו שהוא רשאי לערוך מול עובדיו ומשתתפיו.

לכן, במקרים של תלונות בגין הטרדות מיניות שהוגשו מצד מקבלי שירותי סיוע, הארגון ינחה את המתלוננים בנוגע לאפשרויות שעומדות בפניהם, כמו פנייה למשטרה או לרשויות הרווחה.

הארגון יבצע בירור מול עובדיו או משתתפיו שמעורבים בתלונה, ויטפל בה בהתאם לעקרונות תקנון זה, עם ההתאמה הנדרשת לטיפול במקרים מסוג זה.

11. אם הוגשה תלונה על הטרדה מינית שהתרחשה שלא במסגרת פעילות הארגון, ואם יש חשד שהנִילוֹן עובד או משתתף בפעילות הארגון, ולדעת הארגון הוא עלול לסכן את הזולת, הארגון ינקוט צעדי מניעה כנגד הנִילוֹן, ויגביל או ירחיק אותו מפעילויותיו, ככל שהחוק מאפשר לו.

חלק ג: התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

12. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות ומהוות:
- (א) **עבירה פלילית** - ניתן להגיש תלונה במשטרה נגד הנִלֵּוּן עד 7 שנים מיום המקרה. העונש על עבירה זו הוא קנס או מאסר (2-4 שנים), או שילוב של שניהם.
 - (ב) **עוולה אזרחית** - ניתן להגיש תביעה לפיצוי כספי מהנִלֵּוּן, ובמקרים מסוימים גם מהארגון, עד 7 שנים מיום המקרה.
 - (ג) **עבירת משמעת** - ניתן להגיש תלונה לארגון, וזה רשאי לנקוט צעדים משמעתיים כנגד הנִלֵּוּן.
13. אם אדם סבור שהוטרד מינית או שהתנכלו לו, ביכולתו לבחור באחת או יותר מהאפשרויות הבאות:
- (א) **הליך פנימי** - הגשת תלונה לאחראית על מניעת הטרדה מינית בארגון, שתפתח מצידה בהליך בירור פנימי.
 - (ב) **הליך אזרחי** - הגשת תביעה לבית הדין האזורי לעבודה.
 - (ג) **הליך פלילי** - הגשת תלונה במשטרה.
14. במקרים של הטרדה במסגרת יעוץ מקצועי (עם פסיכולוג או עובד סוציאלי למשל) שניתן מטעם הארגון, אפשר לפנות גם לוועדות האתיקה המקצועיות הרלוונטיות.

חלק ד: אחריות הארגון למניעת הטרדה מינית והתנכלות

15. על הארגון, ועל כל אדם, חל האיסור להטריד ולהתנכל. הארגון מחויב על פי חוק לנקוט את הצעדים הבאים כדי למנוע הטרדה מינית והתנכלות:
- (א) **מניעה** - לנקוט צעדים יזומים כדי למנוע הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילויות הארגון.
- (ב) **בירור וטיפול** - ליצור מנגנון יעיל להגשת תלונות, לבירורן ולטיפול יעיל במקרים של הטרדה או התנכלות.
- (ג) **תיקון הנזק** - לפעול, ככל הניתן, לתיקון הפגיעה שנגרמה.
16. אם הארגון לא ינקוט את הצעדים הנדרשים, הוא עלול להימצא אחראי להטרדה או להתנכלות שביצעו ממוניו, עובדיו או משתתפיו, וניתן יהיה לתבוע אותו על כך בבית הדין לעבודה.

חלק ה: צעדי מניעה

אימוץ התקנון, התאמתו ופרסומו

17. **אימוץ התקנון והתאמתו** - בתקנון זה מאמץ הארגון את התקנון המצוי בתקנות עם השינויים הרלוונטיים. במידת הצורך, יערוך הארגון התאמות נוספות לפי סוג הפעילות שלו והיקפה, הסדרי המשמעת הנהוגים אצלו, מספר העובדים והמשתתפים, השפות שמדוברות בו, הרכב כוח האדם וכל תכונה אחרת שמייחדת אותו.
18. **פרסום** - הארגון יפרסם את התקנון המותאם במקום בולט לעין הנמצא בשליטתו, ובמקרה הצורך במספר מקומות או באמצעים וירטואליים (אי פרסום התקנון מהווה עבירה).
19. **יידוע** - הארגון יידע כל ממונה, עובד ומשתתף בדבר הוראות תקנון זה ופרסומו. ככל הניתן, הארגון יידע כל ממונה, עובד ומשתתף חדשים בדבר הוראות תקנון זה במהלך קליטתם לעבודה או לפעילות, או זמן קצר אחר כך.

מינוי אחראית

20. הארגון ימנה לפחות אחראית אחת מטעמו, בין שהיא עובדת בארגון ובין שלא (להלן: "האחראית"), תלוי במספר מקומות העבודה שבהם פועל הארגון ובמרחק הגיאוגרפי ביניהם. אם האחראית עובדת בארגון, תפקידה כאחראית יהווה חלק מתפקידה בארגון, והארגון יספק לה את התנאים הדרושים למילוי תפקידה.

21. ככל הניתן, הארגון ימנה כאחראית אשה שמתאימה מבחינת כישוריה, ניסיונה ומעמדה המקצועיים, יחסי האנוש שלה, בקיאותה בחוק, בתקנות ובהוראות התקנון והסדרי המשמעת שחלים בארגון. אם הארגון ימנה יותר מאחראית אחת, הוא ימנה אשה אחת לפחות מבין כל שני אחראים, ככל שהדבר אפשרי.
22. מתפקידה של האחראית לקבל תלונות, לערוך בירור לשם מתן המלצות לארגון בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה או הפעילות, לייעץ לעובדים או למשתתפים הפונים אליה, לספק להם מידע ולהדריך אותם.
23. הארגון יקל על העובדים והמשתתפים את הגישה לאחראית ויפרסם את שמה ואת פרטי הקשר שלה (שם, תפקיד, דוא"ל, טלפון) באופן נגיש וברור, קשיח או דיגיטלי.
24. אם יש אחראיות נוספות בשלוחות אחרות של הארגון ובמיקומים שונים, האחראית הראשית תרכז את פרטי ההתקשרות איתן.
25. כל אחראית תעבור השתלמות על חשבון הארגון. ההשתלמות תעסוק בין השאר במהות התפקיד, בלשון החוק למניעת הטרדה מינית, בדרכי מניעה ובאופן הטיפול בתלונות. מועדי ההכשרה והיקף ההכשרה שעברה כל אחראית יתועדו ברישומי הארגון.

פעולות הדרכה והסברה

26. מדי שנה הארגון יאפשר לכל ממונה ועובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה למניעת הטרדה מינית והתנכלות. ההשתתפות תיעשה במסגרת שעות העבודה או הפעילות של הארגון, בין שההדרכה מאורגנת על ידי הארגון, ובין שהיא מאורגנת על ידי האחראית או על ידי גורם חיצוני.

קבלת מידע

27. כל עובד או משתתף רשאי לבקש מהאחראית לעיין במסמכים הבאים: החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998; התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעסיק), התשנ"ח-1998; תקנון והוראות משמעת של מקום העבודה או הפעילות בנושא הטרדה מינית והתנכלות. כמו כן, כל עובד או משתתף רשאי לבקש מהאחראית לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של הארגון בדבר איסור ומניעת הטרדה מינית והתנכלות.

דרישת הארגון מהממונים, העובדים והמשתתפים

28. **דרישת הארגון -** הארגון ידרוש מכל ממונה, עובד ומשתתף בארגון להימנע ממעשי הטרדה והתנכלות, ולעשות כל שביכולתם כדי למנוע מעשים כאלה. הכול במטרה ליצור סביבת עבודה בטוחה ופעילות המוגנת מהטרדה מינית והתנכלות.
29. **חובת הממונים -** על הממונים מוטלת אחריות מיוחדת ליזום פעולות למניעת התופעה, ולהעביר לידי האחראית כל מידע על הטרדה מינית שיובא לידיעתם.

חלק ו: הליך הגשת תלונה ובירור

הגשת תלונה

30. כל מי שהוטرد מינית או סבל מהתנכלות על ידי עובד, ממונה או משתתף בארגון רשאי **להגיש תלונה** לאחראית למניעת הטרדה מינית.
31. **ניגוד עניינים** - אם לאחראית יש נגיעה אישית למקרה, התלונה תועבר לממלאת מקומה או לאחראית אחרת.
- במקרה שהנִילון הוא מנהל הארגון, יטפל בתלונה מי שמנהל הארגון כפוף לו (כגון: חבר ועד מנהל, חבר דירקטוריון, זקן קהילה).
32. **אופן ההגשה** - ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה. אם התלונה תוגש בעל פה, האחראית תרשום את פרטיה. המתלוננת תאשר את הרישום ותקבל העתק ממנו.
33. **פרטי התלונה** - ככל הניתן, התלונה תכלול את פרטי המעורבים, עדים (אם ישנם), תיאור המקרה, מקום וזמן האירוע.
34. **יידוע המתלוננת** - עם קבלת התלונה האחראית תיידע את המתלוננת על האפשרויות שעומדות לרשותה לפי החוק.

בירור התלונה על ידי האחראית

35. האחראית תפעל לבירור התלונה ביעילות, במהירות ותוך שמירה קפדנית על כבודם, פרטיותם וסודיותם של כל המעורבים.
36. **מהלך הבירור** - האחראית תפגוש בנפרד את המתלוננת, הנִילון וכל אחד מהעדים (אם ישנם). האחראית רשאית לאשר או שלא לאשר נוכחות של מלווה במהלך הפגישות עם כל אחד מהם.
37. **בירור בלי תלונה** - אם נודע לארגון על מקרה של הטרדה מבלי שהוגשה תלונה, או אם המתלוננת חזרה בה, הארגון עדיין רשאי לערוך בירור פנימי. במקרה שהמתלוננת חזרה בה מתלונתה, הארגון רשאי גם לברר את סיבת החזרה מהתלונה.
38. **שמירה על סודיות** - האחראית לא תחשוף מידע אישי של המעורבים בתלונה, אלא לצורך הבירור עצמו או כנדרש על פי החוק. היא תנחה את כל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים, ולא לגלות מידע שהגיע אליהם במהלך הבירור. האחראית לא תתייחס לעברה המיני של המתלוננת שאינו קשור לתלונה, אלא במקרים חריגים מאוד.
39. **הגנה על המתלוננת** - במהלך הבירור הארגון יגן על המתלוננת מפני כל פגיעה בתנאי עבודתה או השתתפותה כתוצאה מהגשת התלונה. במקרים מסוימים הוא אף יפעל להרחקת הנִילון מהמתלוננת.

40. **אפשרויות הרחקה -** אם הנילון הוא עובד, יש לשקול להעבירו לתפקיד אחר או להשעות אותו לזמן קצר. אם הנילון הוא משתתף, יש לשקול להרחיק אותו מפעילויות משותפות או להשעות אותו עד שתתקבל החלטה אחרת.

41. בתום הבירור, האחראית תגיש למנהל הארגון **סיכום בכתב והמלצות מנומקות** להמשך הטיפול. המלצותיה יכולות לכלול כל אחד מהסעיפים הבאים:

(א) המלצות כלליות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה או השתתפות.

(ב) המלצות מפורטות לממונים, לעובדים ולמשתתפים שמעורבים במקרה הספציפי.

(ג) המלצות לעניין הרחקת הנילון מהמתלוננת.

(ד) המלצות לתיקון הפגיעה שנגרמה למתלוננת, ככל שזה ניתן (לדוגמה: ימי חופשה בתשלום, אישור לקבל טיפול רגשי על חשבון שעות העבודה או על חשבון המעסיק).

(ה) המלצה לפתוח בהליכים משמעתיים נגד הנילון, או המלצה לא לנקוט צעד כלשהו.

(ו) דחייה, עיכוב או שינוי החלטה שכבר התקבלה, בשל הליכים משפטיים שמתנהלים במקביל.

42. **עובדי קבלן -** במקרה שהנילון או המתלוננת הם עובדי קבלן כוח אדם שמועסק בפועל בארגון, הסיכום וההמלצות יועברו גם לקבלן.

החלטות הארגון בתום הבירור על ידי האחראית

43. **בתוך שבעה ימים מקבלת המלצותיה של האחראית** יקבל מנהל הארגון החלטה סופית, יתעד אותה בכתב ויעדכן את כל המעורבים הישירים בתלונה (המתלוננת, הנילון והעדים). ככל הניתן תכלול ההחלטה צעדי מנע להישנות המקרה ותיקון הפגיעה שנגרמה למתלוננת.

44. **אפשרויות החלטה -** מנהל הארגון רשאי לנקוט כל אחד מהצעדים הבאים בתגובה לתלונה:

(א) **לתת הוראות כלליות** בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי העבודה או ההשתתפות.

(ב) **לתת הוראות ספציפיות** לממונים, לעובדים ולמשתתפים שמעורבים במקרה הספציפי.

(ג) **להרחיק את הנילון מהמתלוננת.**

(ד) **לתקן את הפגיעה** שנגרמה למתלוננת, ככל שזה ניתן.

(ה) **לפתוח בהליכים** משמעתיים נגד הנילון או להחליט על אי נקיטת צעדים כאלה.

(ו) **לדחות, לעכב או לשנות** החלטה שכבר התקבלה, בגלל הליכים משפטיים שנעשים במקביל.

45. **יידוע המעורבים -** ההחלטה המנומקת תימסר בכתב למתלונן, לנִילון ולאחראית. המתלוננת והנִילון רשאים לעיין גם בסיכום הבירור ובהמלצותיה של האחראית.
46. **הארגון יפעל בלא דיחוי לביצוע ההחלטה -** אם יחול שינוי בנסיבות או יינקטו הליכים משמעותיים או משפטיים מקבילים בנוגע לתלונה, הארגון רשאי לשנות את ההחלטה או לעכב את ביצועה. במקרה כזה עליו למסור הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנִילון ולאחראית. בכל מקרה של עיכוב או שינוי, הארגון ימשיך לנקוט צעדים שיגנו על המתלוננת, עד ליישום ההחלטות.
47. **עובד קבלן -** אם הנִילון הוא עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל בארגון, הארגון וקבלן כוח האדם רשאים להסכים ביניהם מי יבצע את ההחלטות שנתקבלו בתום הבירור, כולן או חלקן.

חלק ז: ההוראות המשמעותיות בנוגע להטרדה מינית והתנכלות

48. הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת חמורות. במידה שהבירור יעלה סימנים או ראיות שמחזקות את התלונה, רשאי הארגון לנקוט צעדים משמעותיים כנגד הנִילון.
49. **צעדי משמעת** לדוגמה שאפשר לנקוט **כלפי נִילון הממונה או עובד:**
- (א) נזיפה בכתב, עם העתק לתיק האישי.
 - (ב) התראה בכתב, עם העתק לתיק האישי.
 - (ג) העברה מתפקיד.
 - (ד) השעיה מתפקיד.
 - (ה) פיטורין עם זכויות.
 - (ו) פיטורין ללא זכויות (לאחר שנקבע בפסק דין שעובד או ממונה הטרידו מינית, ניתן לפטר אותם באופן מיידי וללא זכויות לפיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת או כל תשלום אחר בגין סיום יחסי העבודה).
50. **צעדי משמעת** לדוגמה שאפשר לנקוט **כלפי נִילון מתנדב או משתתף:**
- (א) נזיפה בכתב.
 - (ב) התראה בכתב.
 - (ג) השעיה מהשתתפות בפעילות.
 - (ד) הרחקה מהשתתפות בפעילות לתקופה מסוימת או לצמיתות.

51. **אפשרות לשיקום הנילון -** במקרים המתאימים, ותוך מתן משקל משמעותי לרצונה של המתלוננת, ניתן יהיה לשקול את האפשרות להשאיר את הממונה, העובד או המשתתף במסגרת העבודה או הפעילות. צעד זה יעשה בתנאים מסוימים, שיכללו קבלת ליווי, טיפול או שיקום קהילתי, תמיכתי או מקצועי. החלטה מנומקת בעניין תתועד בכתב.

חלק ח: אישור התקנון וקבלתו

52. היות שהארגון מחויב ליצור ולשמר סביבה בטוחה, מכבדת ונטולת הטרדות, כל אדם שמעורב בפעילות הארגון - ממונים, עובדים, מתנדבים וכלל המשתתפים בפעילויותיו - מחויב מכוח תקנון זה לפעול על פי עקרונות התקנון והוראותיו.

חלק ט: הוראות ייחודיות לעניין קטינים

הוראות החוק למניעת העסקה של עברייני מין

53. הארגון לא יעסיק אדם בעבודה או בפעילות עם קטינים או חסרי ישע לפני שיקבל אישור ממשרת ישראל לכך שאין מניעה להעסקתו, בהתאם לחוק למניעת העסקה של עברייני מין במוסדות מסוימים, תשס"א-2001.

הוראות כלליות לעניין מעורבות קטינים

54. במקרים שבהם פעילות הארגון כוללת מעורבות של קטינים, הארגון יאמץ את הוראות משרד החינוך והאגף לחינוך קהילתי, בשינויים הנדרשים (ראו: "התמודדות מערכת החינוך עם פגיעות עובדי הוראה בתלמידים שחלה עליהם חובת דיווח על פי חוק העונשין", "התמודדות מערכת החינוך עם פגיעה מינית של תלמידים בתלמידים").

55. בכל אירוע שמעורב בו קטין אחד לפחות, כל אנשי הצוות המטפלים במקרה מחויבים לתעד בכתב את כל מהלך הטיפול, כולל פגישות, שיחות והתכתבויות. התיעוד ישמר באופן דיסקרטי ומאובטח.

נוהל תגובה מיידית במקרה של חשד לפגיעה בקטין

56. כל ממונה או עובד שקיבל מידע או סימן כלשהו לפגיעה מינית בקטין במסגרת פעילות הארגון, מחויב לדווח על כך מייד לאחראית, ובהיעדרה - למנהל הארגון.

57. ההחלטה על אמצעי הגנה על הקטין הנפגע והפרדתו מהנִילון תתקבל באופן מידי. כדי למזער את הפגיעה בקטין, הנִילון הוא זה שיורחק מהפעילות ולא הקטין. כאמצעי חליפי, ניתן לשקול הצמדת איש צוות מפקח לנִילון.

טיפול ודיווח על מקרה במסגרת הפעילות

58. לפי סעיף 368 ד' לחוק העונשין, חלה חובה על כל איש צוות שעובד במסגרת חינוכית (פורמלית ולא פורמלית), לדווח לרשויות על חשד סביר לביצוע עבירת מין בקטין, בין שהעבירה נעשתה במסגרת פעילות חינוכית מטעם הארגון ובין שבוצעה על ידי מי שאחראי מחוץ למסגרת פעילות הארגון (הורה, סב, שמרטף וכדומה).

59. עבירות המין החמורות המחייבות דיווח לרשויות:

(א) **אינוס** - החדרת איבר גוף או חפץ לאיבר מין של קטינה.

(ב) **בעילה אסורה בהסכמה** - בעילת קטינה עד גיל 14, גם אם זה נעשה בהסכמתה, ובעילת קטינה בגיל 14-16 בהסכמתה, אם זה לא במסגרת יחסי חברות וכשהפרש הגילים עולה על 3 שנים.

(ג) **מעשה סדום -** מין אנאלי או אוראלי שנעשה בקטין שטרם מלאו לו 16 שנה, גם אם זה נעשה בהסכמתו, לרבות החדרת חפץ לפי הטבעת. עבירה זו חלה גם אם הקטין בן 14-16 וגם אם הסכים למעשה, אבל במסגרת קשר שאיננו יחסי חברות והפרש הגילים עולה על 3 שנים.

(ד) **מעשה מגונה -** כל מעשה מיני אחר שנעשה בגופו של קטין או בפניו לצורך גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים, ללא הסכמתו (במקרה של פגיעה בקטין שלא מלאו לו 14, העבירה תקפה גם אם הקטין הסכים; ובמקרה של פגיעה בקטין בן 14-16, גם אם הוא נתן את הסכמתו אבל במסגרת קשר שאיננו יחסי חברות ואם הפרש הגילים עולה על 3 שנים).

(ה) **סחיטה מינית באיומים -** כאשר המעשים שהקטין נדרש לעשותם הם בעלי אופי מיני.

(ו) **עבירות זנות -** הבאת קטין לידי מעשה זנות או עסקי זנות, סחר בקטין למטרות זנות, סרסרות למעשי זנות, קבלת שירותי זנות מקטין, הפצת מידע בדבר זנות של קטינים.

(ז) **עבירות פרסום תועבה -** פרסום צילומים או סרטונים של ניצול מיני של קטינים.

60. **חובת הדיווח גוברת על חובת החיסיון המקצועי -** אם נודע לארגון על פגיעה בקטין, אין להבטיח להם סודיות. ככל שלא מסתמן שהדבר יגביר סיכון אובדני, יש ליידע את הקטין ברגישות בדבר חובת הדיווח לרשויות ועל כך שהטיפול יעשה תוך שמירה על פרטיותו ועל סודיות מרבית, ככל שזה יתאפשר.

61. **במקרה שהנילון הוא קטין -** מבחינת חובת הדיווח, לא משנה אם הנילון הוא בגיר או קטין, ולא משנה אם הקטין הוא מתחת לגיל אחריות פלילית (גיל 12) או לא. חובת הדיווח נוגעת לעצם היותו של הנפגע קטין.

62. **קבלת מידע ראשוני -** האחראית תשוחח עם הקטין שנפגע או עם מי שדיווח על האירוע. אם באירוע מעורבים כמה קטינים, האחראית תעשה זאת עם כל אחד מהם בנפרד כדי לאסוף את המידע הראשוני אודות הפגיעה. אם המקרה נחשף בפני עובד אחר בארגון בזמן שהאחראית לא היתה בנמצא, על העובד לדווח לה באופן מיידי, ובהעדרה למנהל הארגון, ולפעול על פי הנחיותיהם.

63. **הימנעות מחקירה -** במקרים שחלה עליהם חובת דיווח יש להימנע מתשאול מעמיק של הקטינים. רק גורמים שהוסמכו לכך על פי חוק (עובד סוציאלי לפי חוק הנוער או חוקר ילדים או נוער) רשאים לחקור את האירוע. ובכל מקרה, **אין** לשוחח עם הנילון לפני שפונים לרשויות.

64. הגורמים שלהם יש לדווח:

(א) **אם הנילון הוא בגיר -** מומלץ לדווח גם למשטרה וגם לרשויות הרווחה, על מנת לאפשר לרשויות האכיפה לטפל בנילון הבגיר ולרשויות הרווחה לטפל בנפגע.

(ב) **אם הנילון הוא קטין** - מומלץ לדווח לרשויות הרווחה, על מנת לאפשר התערבות טיפולית גם בקטין שנפגע וגם בקטין הנילון. במקרים חמורים או במקרה שלא ניתן מענה מהיר, יש לדווח למשטרה.

65. **חשיבות הדיווח** - הדיווח חיוני כדי להפסיק את הפגיעה וכדי להגן על פגיעה אפשרית נוספת. כמו כן, הוא מהווה שלב ראשון בתהליך השיקום של הנילון, במיוחד אם הוא קטין.

66. **אופן הדיווח לרשויות** - יש לדווח לרשויות בהקדם האפשרי, בכתב וגם בעל פה. כל פעולה שנעשתה עד הדיווח תתועד בכתב, וצריכה לכלול את פרטיו של מקבל הדיווח, מועד הדיווח ואופן הדיווח.

67. במקרים של **התלבטות לגבי חובת הדיווח** על קטין שנפגע יש לפנות ליעוץ משפטי, לרשויות הרווחה או לקצין נוער משטרה.

טיפול ודיווח על פגיעה שאירע מחוץ למסגרת הפעילות

68. במקרה שעולה חשד או מתקבל דיווח על עבירת מין בקטין שמשתתף בפעילויות הארגון מצד מי שאחראי עליו (הורה, אפוטרופוס, בן משפחה בגיר וכו'), אבל הפגיעה לא התרחשה במסגרת פעילות הארגון, האחראית או מנהל הארגון ידווחו לרשויות הרווחה או למשטרה.

69. במקרה שעולה חשד או מתקבל דיווח על עבירת מין בקטין מצד אדם שאינו אחראי עליו, ואם הפגיעה לא התרחשה במסגרת פעילות הארגון, האחראית או מנהל הארגון ידווחו להורי הקטין על החשד, ויעדכנו אותם בדבר זכותם להגיש תלונה במשטרה ולקבל מענה טיפולי מהרווחה.

הליך בירור במקרים שאינם מחייבים דיווח

70. במקרים שבהם גם הנפגע וגם הנילון הם קטינים ואין חובה לדווח לרשויות, האחראית תערוך בירור פנימי בהתאם להוראות התקנון. ההליך יכלול:

(א) **יידוע ההורים של הקטין שנפגע והקטין הנילון** - היידוע יעשה בתחילת התהליך, וגם בהמשך, לאורך כל הליך הבירור והמשמעת.

(ב) **ליווי ותמיכה של הקטין שנפגע** - הארגון יוודא שהקטין שנפגע יקבל תמיכה מהאחראית או מדמות חינוכית משמעותית אחרת. בנוסף, הארגון ימליץ להורים על טיפול רגשי לקטין.

(ג) **המלצה על טיפול לקטין הנילון** - הארגון ימליץ (ובמקרים מסוימים ידרוש) שהקטין הנילון יקבל טיפול מקצועי כחלק מהתנאים להמשך השתתפותו בפעילויותיו השונות.

יידוע הורים

71. יידוע של הורה קטין שנפגע:

(א) **אופן היידוע** - קרוב ככל הניתן לחשיפת האירוע, ההורים יקבלו מהאחראית או ממנהל הארגון הודעה על כך. אם קיים חשש שיידוע ההורים יפגע בקטין, יש להתייעץ עם רשויות הרווחה.

(ב) **במקרים שחלה עליהם חובת דיווח** - האחראית תעביר להורי הקטין שנפגע מסר של תמיכה בקטין והגנה עליו. כמו כן, היא תעדכן את ההורים באופן שוטף בדבר פרטי הפגיעה בו, אופן הטיפול של הארגון באירוע, פרטי הדיווח לרשויות, זכויותיהם על פי חוק זכויות נפגעי עבירה, התשס"א-2001, ותמסור להם את פרטיהם של הגופים המסייעים (למשל, פרויקט ליווי קטינים נפגעי עבירה של המועצה לשלום הילד).

רשימה עדכנית של הגופים שמסייעים בתחום זה אפשר למצוא **כאן**.

(ג) **במקרים שלא חלה עליהם חובת דיווח** - האחראית תעביר להורי הקטין שנפגע מסר של תמיכה והגנה עליו. כמו כן היא תעדכן את ההורים באופן שוטף בדבר פרטי הפגיעה, אופן הטיפול של הארגון באירוע, הליך הבירור הפנימי מצד הארגון, החלטות משמעת שהארגון נוקט לגבי הנילון, זכותם של ההורים להגיש תלונה במשטרה או לפנות לרשויות הרווחה, וכן האפשרויות השונות לטיפול בקטין.

72. יידוע של הורי קטין נילון:

(א) **במקרים שחלה עליהם חובת דיווח** - האחראית תיידע את ההורים לאחר התייעצות עם רשויות הרווחה או קצין נוער משטרה. במסגרת היידוע היא תבהיר להורי הקטין הנילון שההתנהגות הפוגעת היא מחוץ לחוק ולנורמות ההתנהגות המקובלות, וכי יש צורך לטפל בהתנהגות זו כדי להפסיקה.

ההורים יעודכנו באופן שוטף בדבר מהות התלונה, שלבי הטיפול שהארגון ינקוט, פרטי הדיווח לרשויות, וזכותו של הקטין לייצוג באמצעות הסניגוריה הציבורית במקרה של חקירה משטרתית.

(ב) **במקרים שלא חלה עליהם חובת דיווח** - האחראית תעביר להורי הקטין הנילון מסר שמבהיר שההתנהגות הפוגעת היא מחוץ לחוק ולנורמות ההתנהגות המקובלות, וכי יש צורך לטפל בהתנהגות זו כדי להפסיקה. כמו כן, ההורים יעודכנו באופן שוטף בדבר מהות התלונה, שלבי הטיפול שהארגון ינקוט, הליך הבירור הפנימי בארגון, צעדי משמעת שהארגון יחליט לנקוט כלפי הנילון, ואפשרויות הטיפול השונות בו.

התערבות חינוכית-מערכתית בעקבות חשד לפגיעה

73. פגיעה בקטין עלולה לטלטל את המסגרת החינוכית והקהילתית. במקרה כזה הארגון יפעל להתערבות חינוכית מערכתית בטווח הקצר והארוך.

(א) **בטווח הקצר -** מיד לאחר חשיפת האירוע (ולאחר הדיווח לרשויות, במקרים שעליהם חלה חובת דיווח), הארגון יספק במידת הצורך ליווי ותמיכה לצוות העובדים, המשתתפים וההורים. אם הנילון משתתף במסגרות אחרות, הארגון יערב גורמים שאחראים עליו באותן מסגרות, לאחר שהתקבלה הסכמת הוריו. אם הקטין שנפגע משתתף במסגרות אחרות, הארגון יערב גורמים שאחראים עליו באותן מסגרות, לאחר שהתקבלה הסכמתו והסכמת הוריו.

(ב) **בטווח הארוך -** הארגון יפתח תוכניות שיחזקו את יכולת ההתמודדות של הצוות החינוכי במקרים של פגיעה מינית, ותוכנית חינוכית-מניעתית שתתמקד בטיפול כבוד הדדי ושוויון ביחסים בין אישיים.