

על פי דרישת החוק אנו מפרסמים על לוח המודעות את התקנון הבא כדלקמן:

תקנון למניעת הטרדה מינית במכון שכטר

בכל מקום שכתוב מכון שכטר הכוונה היא לכל העמותות הבאות: מכון שכטר למדעי היהדות ע"ר 580400968, בית המדרש לרבנים ע"ש שכטר ע"ר 580089167, מדרשת ירושלים ע"ר 580223899, קרן החינוך למען בי"ס תל"י ע"ר 580404812

רקע

המודעות לבעיה החברתית של הטרדה מינית במקום העבודה והחוק למניעת הטרדה מינית מחייבים פרסום "תקנון למניעת הטרדה מינית".

מטרה

להבטיח כי מכון שכטר יישמש מקום עבודה וסביבת לימודים שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית ולקבוע את סדרי הטיפול בתלונה שהוגשה על הטרדה מינית.

אלה עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית (תשנ"ח 1998)

החוק האמור מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של האדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים.

צעדי מנע

מכון שכטר דורש מכל עובד/ת, מרצה, ממונה מטעמו וסטודנט/ית להימנע ממעשים של הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת פעילותו של מכון שכטר. וכן לעשות כל שביכולתם למנוע הטרדה מינית והתנכלות, והכל כדי ליצור סביבת עבודה ולימודים חופשית מהטרדה מינית והתנכלות.

הטרדה מינית היא כל אחד מהמעשים הבאים:

סחיטה באיומים, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.

1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

2. מעשים מגונים, נגיעה באברים מוצנעים וכדומה.

3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד שאינו מעוניין בהצעות האמורות.

4. התייחסויות והערות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם שהראה כי אינו מעוניין בכך.

5. הצעות או הערות כנ"ל, המופנות לאחד המוטרדים הבאים: קטינים, מטופלים, תלמידים, או עובדים כפופים, תוך כדי ניצול סמכות, מרות או תלות. במקרה זה תיחשב ההצעה או ההערה כהטרדה מינית גם אם לא אמר המוטרד כי אינו מעוניין.

6. התייחסות מבזה ומשפילה ביחס למינו, מיניותו או נטייתו המינית של האדם.

התנכלות

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא במסגרת יחסי עבודה שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה או תביעה שהוגשה על התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו.

מסגרת יחסי עבודה

הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" יכולה להתקיים: במקום העבודה; במקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק (כגון בהשתלמות מטעם המעסיק); תוך כדי עבודה (כגון בנסיעה בזמן העבודה); בכל מקום שהוא – תוך ניצול מרות ביחסי העבודה (כגון בביתו של הממונה).

טיפול בנפגעי הטרדה מינית במכון שכטר

אם ראית עצמך נפגעת/ת באחד מהסעיפים שתוארו בחוק, הנך מוזמן לפנות לד"ר גליה גלזר חלד, האחראית לטיפול

בתלונות על הטרדה מינית, בחדר 209 במייל Galia.Heled@schechter.ac.il

או בטל: 074-7800600 שלוחה 608, ופנייתך תטופל באופן מידי. ניתן להגיש את התלונה בכתב או בעל פה. מכון שכטר מתחייב לבדוק ולטפל בכל תלונה במלוא הסודיות והאובייקטיביות.

נגישות למידע

כל עובד, סטודנט וממונה מטעם מכון שכטר זכאי ומוזמן לעיין ולקבל העתק צילומי של כל אחד מאלה:

א. החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998. ב. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998.

ג. התקנון למניעת הטרדה מינית של מכון שכטר.

ד. מידע על פעילות ההסברה וההדרכה של מכון שכטר בדבר איסור ההטרדה המינית ומניעתה.

ה. עובד וממונה מטעם מכון שכטר יכול לקבל מסמכים אלו מאת ד"ר גליה גלזר, ובאתר האינטרנט של המכון.

להסברים ומידע נוסף ניתן לפנות לד"ר גליה גלזר, האחראית לעניין הטרדה מינית.

ו. סטודנט/ית של מכון שכטר יכול/ה לקבל מסמכים אלו מאת דיקן הסטודנטים ובמזכירות האקדמית.

נוהל הטיפול בבקשה

כל פנייה בנושא הטרדה מינית תיבדק ותטופל ע"י הממונה ד"ר גליה גלזר הממונה תעביר את הסיכום וההמלצות למנהל העמותה שבה הוגשה התלונה. אם למנהל העמותה יש נגיעה במקרה, הממונה תעביר את הסיכום למנכ"ל מכון שכטר, אם לו יש נגיעה במקרה, יועבר לטיפולו של נשיא המכון.

מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

(1) עובד שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;

(3) סטודנט במסגרת לימודים של עמותות שכטר הטוען שמרצה או עובד או ממונה מטעם המכון הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי מרצה סטודנט במכון שכטר.

אופן הגשת התלונה

- (א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
(ב) הוגשה תלונה בעל פה -
(1) ירשום האחראי את תוכן התלונה;
(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראי כדי לאשר את תוכן הדברים;
(3) האחראי ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

בירור התלונה

- (א) התקבלה תלונה, האחראי -
(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק
(2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
(ב) אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
(ג) אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי או למי שהתמנה על ידי מכוון שכטר לממלא מקומו, ובהיעדר אחד מאלה - למעסיק; אם האחראי העביר את הטיפול למעסיק כאמור, יפעל המעסיק כפי שאמור לפעול אחראי בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
(ה) בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר -
(1) לא יגלה אחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
(2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
(ו) מעסיק יגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה; מפני פגיעה בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
(ז) בתום בירור התלונה יגיש האחראי למנהל העמותה שבה מועסק העובד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.
(ח) אם מנהל העמותה הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או אם תפקיד המנהל אינו מאויש, הסיכום יועבר ליו"ר העמותה, שיטפל בתיק התלונה או ימנה מטפל מטעמו.
(ט) נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה או ביחסי מרצה/עובד סטודנט, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של אחראי; הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

טיפול המעסיק במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

- (א) קיבל מעסיק את סיכומו והמלצותיו של האחראי יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:
(1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;
(2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעסיק לעניין הטרדה מינית או התנכלות;
(3) אי נקיטת צעד כלשהו.
(ב) המעסיק יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי; כן יאפשר המעסיק למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
(ג) המעסיק רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.
(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעסיק לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המעסיק ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי;