

הסכם קיבוצי מיוחד

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ג - 1957
שנת 2013 קיבוצי זה נרשם כחוק
ביום: 21.04.2013
פרו: 30/2013
שלמה יצחקי, עו"ד הממונה הראשי על יחס מצד אחד

שנערך ונחתם ביום 28 בחודש ספטמבר בשנת 2013

בין:

חלונות אפיקים לתקשורת (ע"ר 580194371)

(להלן: "העמותה")

לבין:

ארגון העובדים מען וועד עובדי העמותה

(להלן ביחד: "הארגון")

מצד שני

הואיל: וארגון העובדים מען, עמותת חלונות, ועובדי העמותה, רואים בכבוד האדם ובזכויות העובדים ערכים בעלי חשיבות עליונה, כחלק מאמונה בערך השוויון בין בני האדם, ערבים כיהודים, פלסטינים תושבי הגדה או ישראלים;

והואיל: והעובדים בחרו להתארגן במסגרת ארגון העובדים מען, בהיותו ארגון עובדים שעקרונות אלה הם נר לרגליו;

והואיל: והעמותה והארגון מעוניינים להביא לחתימה על הסכם קיבוצי, שיסדיר את העסקתם של העובדים בעמותה, והכל בכפוף להוראות ההסכם;

והואיל: והצדדים ניהלו ביניהם מו"מ והגיעו להסכמות המבטאות את העקרונות לעיל, כפי שיפורט להלן,

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא, הנספחים, המונחים והכותרות

1.1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד הימנו. במקרה של סתירה בין האמור במבוא לבין האמור בגוף ההסכם, יהיה האמור בגוף ההסכם עדיף.

1.2. כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם.

1.3. הפניות בסעיפים בהסכם זה הינן הפניות המתייחסות לסעיפים באותו פרק בו מופיעה ההפניה, אלא אם נאמר אחרת.

1.4. הסכם זה מתייחס לגברים ולנשים כאחד ולשון נקבה גם לשון זכר במשמע ולהפך, אלא אם נאמר במפורש אחרת.

ל.ע.ל
כ"א
33

4.3. העסקת עובדים בעמותה, החל במועד הקובע, תיעשה בהתאם להוראות הסכם קיבוצי מיוחד זה.

4.4. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, העמותה תהיה רשאית להתקשר עם נותני שירותים עצמאיים, רק ככל שקיים צורך להתקשרות כאמור הנובע מאופי התפקיד ו/או היקף התפקיד ו/או מקום המגורים, וזאת בתנאי שתנאי ההתקשרות לא יפתחו מאלה של עובדי העמותה. העמותה תדווח בכתב לנציגות העובדים על כל ההתקשרות עם נותן שירותים עצמאי כאמור.

5. תוקף ההסכם וביטול הסכמים והסדרים קודמים

5.1. תקופת הסכם זה תהיה למשך 2 שנים מהיום הקובע.

5.2. על אף האמור לעיל, משא ומתן על גובה שכר העבודה של עובדי העמותה יתל בתוך 6 חודשים מיום חתימת הסכם זה.

5.3. החל מהיום הקובע, מבוטלים בזאת כל ההסדרים וההנהגים הנושאים אופי קיבוצי או אישי, שהיו בעמותה ערב היום הקובע, לגבי נושאים המוסדרים בהסכם זה.

5.4. הסכם קיבוצי מיוחד זה מסדיר את כל תנאי ההעסקה של העובדים בעמותה, לכל דבר ועניין.

5.5. כל תיקון של הסכם זה ייערך בכתב בלבד, ויהיה מחייב אך ורק במידה ונערך בכתב ובחתימת הצדדים להסכם.

5.6. למען הסר ספק, לצורך גיוס משאבים, העמותה תציג את שכר העובדים לקרנות התורמות ו/או הקרנות מהן מבקשת העמותה לגייס משאבים, כך שיכלול אף זכויות סוציאליות ואחרות וכן כל תנאי השכר של העובדים כפי שנקבעו בהסכם זה.

ב. שכר ותנאי עבודה

6. הגדרת המשרה

6.1. לצורך חישוב זכויות סוציאליות, ובכלל, משרה מלאה של עובד תהיה בת 186 שעות בחודש.

7. רישום שעות

7.1. כל עובד יערוך רישום שעות העבודה שלו בפועל על גבי טופס רישום שעות, לגבי עבודות שהן במסגרת תפקידו כפי שהוגדר בטופס הודעה לעובד.

לע
33

- 8.3. כאמור לעיל, סעיף השכר ייפתח למשא ומתן מחודש בתום 6 חודשים מהמועד הקובע.
- 8.4. במקרים חריגים של התקשרות עם נותני שירות, תשווה העמותה את תנאי ההתקשרות עם נותני שירותים לתנאי העסקתם של העובדים השכירים בתפקידים מקבילים.
- למען הסר ספק - נותן השירות יהיה זכאי לתשלום שעתי שלא יפחת מעלות השכר השעתי בתוספת כל הזכויות הסוציאליות להן היה זכאי נותן השירות לו היה מועסק כעובד.
- 8.5. למען הסר ספק - עובד לא יבצע עבודה בשעות נוספות אלא באישור העמותה בכתב ומראש.

9. תוספות סוציאליות

העובדים יהיו זכאים לזכויות סוציאליות כמפורט להלן:

9.1. החזר הוצאות נסיעה -

- 9.1.1. עובדים שאינם מנחים יהיו זכאים להחזר הוצאות נסיעה על פי דין.
- 9.1.2. מנחים יהיו זכאים להחזר הוצאות נסיעה בהתאם להוצאות הנסיעה בפועל, תמורת הצגת קבלות, בהתאם לדו"ח חודשי שיוגש על ידי המנחה, ובלבד שהנסיעה בוצעה על פי תכנית העבודה.
- החזר הוצאות נסיעה למנחים ישולם להם במסגרת שכר החודש העוקב לביצוע הנסיעה.
- 9.1.3. החזר הוצאות נסיעה בגין נסיעות חריגות, שאינן חלק ממהלך העבודה השוטף, ייעשה תמורת הצגת קבלות, בהתאם לדו"ח חודשי שיוגש על ידי העובד, ובתנאי שהנסיעה החריגה נעשתה בהתאם לתוכנית עבודה שאושרה מראש על ידי העמותה.
- החזר הוצאות נסיעה בגין נסיעות חריגות, ככל שאושר, ישולם לעובד במסגרת שכר החודש העוקב לביצוע הנסיעה.

9.2. דמי כלכלה -

עובד יהיה זכאי להחזר הוצאות לינה וארוחות בתפקיד, וזאת תמורת הצגת קבלות, ובתנאי שקיבל אישור מראש מהעמותה להוצאות בגינן נדרש החזר.

9.3. דמי הבראה -

דמי הבראה ישולמו החל מתום שנת עבודתו הראשונה של עובד בעמותה, בשיעורים הקבועים בצו ההרחבה הכללי במשק, ובהתאם להיקף המשרה בפועל.

10.6
87 33

9.4 ימי חופשה –

9.4.1 העובדים יהיו זכאים לימי חופשה כדין, בהתאם לוותק בעמותה ולהיקף משרתם בפועל.

9.4.2 לא תתאפשר צבירת ימי חופשה משנה לשנה, ולפיכך העמותה תאפשר לעובדיה לנצל את כל ימי החופשה שלהם בכל שנה, ואף תעודד את העובדים לעשות כן.

9.5 ימי מחלה –

9.5.1 היעדרות מחמת מחלה, צבירת ימי מחלה, והתשלום עבורם, יהיו בהתאם לחוק דמי מחלה, תשליו-1976 והתקנות שהותקנו על פיו.

9.5.2 קופת מחלה קולקטיבית

העמותה תפעל להקמת קרן שכספיה ייועדו למקרה בו עובד ייעדר מעבודתו עקב מחלה קשה ו/או עקב ניתוח, וזאת במשך תקופה ארוכה של עד 3 חודשים. במקרה כזה, וככל שתוקם קרן כאמור, תאפשר העמותה לעובדים אחרים המעוניינים בכך לתרום מצבירת ימי המחלה שלהם לטובת העובד שחלה, בכדי להימנע מפגיעה בשכרו בתקופה זו.

9.6 ימי בחירה –

בנוסף לימי החופשה בתשלום כמתואר בסעיף 9.4 לעיל, לכל עובד תהיה זכות לחופשה בתשלום ב-2 (שניים) מתוך ימי הבחירה שלהלן:

אחד במאי

יום האדמה

יום הנכבה

טי"ו באב

יום האישה הבינלאומי

יום המשפחה

9.7 חגים –

כל עובד יהיה זכאי ל-9 ימי חג בתשלום בכל שנה, והוא יהיה זכאי לבחור את תשעת הימים בגינם יקבל חופשת חג בתשלום מתוך חגי ישראל, חגי האיסלאם וחגי הנצרות.

9.8 יום עבודה מוקצר בערבי חג –

6/6
8 < 3

עובד במשרה מלאה יהיה זכאי ליום עבודה מקוצר בערב חג, כך שיום עבודה בן 5 שעות יזכה את העובד בשכר של 8.5 שעות עבודה.

למען הסר ספק יובהר כי סעיף זה אינו חל על ימי חול המועד סוכות ופסח, שהינם ימי עבודה רגילים.

9.9 פנסיה, ביטוחים וחיסכון –

9.9.1 החל מהמועד הקובע, יבוטח כל עובד בקרן פנסיה מקיפה חדשה כהגדרתה בצו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957. כל עובד זכאי לבחון את המסלול המתאים למצבו האישי והמשפחתי.

יודגש כי החובה לבטח בקרן פנסיה מקיפה מוטלת על העמותה, גם במידה שהעובד לא הודיע על בחירת קרן ו/או על בחירת מסלול כמתואר לעיל. במקרה בו לא הודיע עובד על הקרן ו/או המסלול בהם בחר, תבטח העמותה את העובד בהתאם לשיקול דעתה.

9.9.2 גובה ההפרשות

העמותה תבצע הפרשות על חשבונה לקרן בגין כל עובד בשיעורים כלהלן:

החל מיום... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות מעביד לפיצויים	סה"כ
1.10.2012	5%	5%	4.18%	14.18%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%
1.1.2014	6%	5.5%	6%	17.5%

9.9.3 תשלומי העמותה לעיל לקרן הפנסיה, יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), בגין השכר, הרכיבים, התקופות, והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד.

9.9.4 למען הסר ספק – העמותה מוותרת מראש על כל זכות שיכולה להיות לה להחזר כספים מתוך תשלומיה, למעט במקרה בו העובד לא זכאי לפיצויי פיטורים מכוח הוראות סעיפים 16-17 לחוק פיצויי פיטורים, אז תהיה העמותה רשאית, בהליך משפטי מקובל ותקין, למשוך בחזרה את הכספים שהופקדו בקרן

לע"ל
53

9.9.5. השלמת פיצויים בכל מקרה של סיום יחסי עבודה

בגין תקופות בהן לא הפרישה העמותה לרכיב פיצויי פיטורים של עובד, תשלם העמותה פיצויי פיטורים לעובד, וזאת בכל מקרה של סיום יחסי העבודה, לרבות בעת התפטרות העובד ו/או בכל מקרה בו העובד אינו זכאי לפיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, למעט במקרה בו העובד לא זכאי לפיצויי פיטורים מכוח הוראות סעיפים 16-17 לחוק פיצויי פיטורים.

למען הסר ספק יובהר כי עובד יהיה זכאי להשלמת פיצויי פיטורים החל מיום עבודתו הראשון בעמותה.

9.9.6. ויובהר – כל עובד רשאי לבחור בתוכנית ביטוח מנהלים או קרן פנסיה מקיפה לפי שיקול דעתו. במקרה בו יבחר העובד בתוכנית ביטוח מנהלים, תעביר העמותה את ההפרשות כמתואר בסעיף 9.9.2 לעיל לתוכנית ביטוח מנהלים זו. במקרה כזה, תשלום בגובה עד 2.5% בגין ביטוח מפני אובדן כושר השתכרות יהיה על חשבון העובד.

9.10. ביטוח לאומי בעת הפסקת עבודה –

מנחים ורכיזים אשר חלה הפסקה בעבודתם בחודשי הקיץ ולא היו להם בתקופה זו הכנסות ממקורות אחרים, יהיו זכאים להחזר תשלום דמי ביטוח לאומי ששילמו בגין תקופה זו, וזאת כנגד הצגת אישור המוסד לביטוח לאומי המצביע על תשלום דמי הביטוח בגין תקופה זו, וכן המאשר כי העובד נדרש לשלם דמי ביטוח כמי שאין לו הכנסה.

9.11. ותק –

על אף האמור לעיל, חישוב ותק לצורך תשלום זכויות סוציאליות יהיה החל מיום העבודה הראשון של העובד בעמותה.

ג. קליטה לעבודה והפסקת עבודה

10. קבלת עובדים לעבודה

עם קבלת עובד לעמותה, תעביר הנהלת העמותה לעובד הודעה בכתב שבה יפורטו תנאי העבודה של העובד בהתאם לנדרש בחוק הודעה לעובד, תשס"ב-2002, וזאת בתוך 30 ימים מתחילת העסקתו.

11. פיטורים ושינוי היקף משרה

11.1. בכל מקרה שבו תשקול העמותה פיטורים של עובד ו/ו הפחתת היקף משרה ו/או אי העסקה לתקופת העסקה נוספת ו/או אי חידוש הסכם העסקה ו/או פגיעה אחרת בתנאי

ל.ע.ל
53

העסקה של עובד, תינתן לעובד הודעה מנומקת בכתב, המפרטת את העילות למהלך, והוא יוזמן לשימוע כדין.

11.2. הליך השימוע יבוצע בהתאם לכל דין, והעמותה תיידע את העובד בדבר זכותו להיות מיוצג בהליך על ידי נציג הוועד ו/או נציג ארגון העובדים, על פי בחירתו.

12. הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות

12.1. העמותה רשאית לסיים העסקת עובד, בהליך כמתואר לעיל ובהתאם לכל דין, תוך מתן הודעה מוקדמת בכתב של חודש ימים.

12.2. כל עובד רשאי לסיים את עבודתו בעמותה, תוך מתן הודעה מוקדמת בכתב של חודש ימים.

12.3. העמותה רשאית לוותר על עבודתו של עובד בתקופת ההודעה המוקדמת לפיטוריו, כולה או חלקה. עבור תקופת ההודעה המוקדמת שלא נעבדה תשולם לעובד תמורת הודעה מוקדמת כדין.

12.4. על אף האמור לעיל, הן העמותה והן העובד רשאים לסיים את ההתקשרות ביניהם לאלתר, ללא מתן כל הודעה מוקדמת, וזאת במקרה שהצד השני ביצע עבירה משמעותית חמורה או פגיעה ביחסי האמון או הפרה יסודית אחרת של הסכם זה או שהואשם בעבירה פלילית שיש עימה קלון, או שהוגשה נגדו בקשה לפשיטת רגל, וזאת מבלי לגרוע מזכות העובד לשימוע על פי כל דין.

ד. קוד אתי

13. העובדים מקבלים על עצמם לנהוג במסגרת העבודה ומחוצה לה על פי הערכים המנחים את פעילות העמותה: זכויות אדם, אי-אלימות, שוויון וכבוד הדדי, להקפיד על התנהגות החולמת את המסגרת הרב תרבותית הקיימת בעמותה, ולנהוג בהתאם לקוד האתי של העמותה (מצורף כנספח ב' להסכם זה), לנוהל הגנת הילד של העמותה (מצורף כנספח ג' להסכם זה), ולחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (עותק תקנון למניעת הטרדה מינית בעמותה מצורף כנספח ד' להסכם זה).

ה. מעמד ארגון העובדים וועד העובדים, דמי חבר ודמי טיפול

14. ארגון העובדים היציג בעמותה הוא מען, אלא אם יקבע בית משפט מוסמך אחרת. ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם עם ארגון העובדים ועם ועד העובדים מחייב כל עוד הוא לא פג, תוקן או הוחלף בהסכמה בהסכם אחר.

15. כ-4 חודשים לפני תום תקופת ההסכם, ייפתח משא ומתן על הסכם קיבוצי חדש, וזאת בנוסף למשא ומתן בנוגע לגובה השכר שייפתח בתוך 6 חודשים מהמועד הקובע.

87
לע
53

16. ארגון העובדים יעביר להנהלת העמותה, עם חתימת ההסכם, טפסים חתומים על-ידי העובדים עם הרשאה לניכוי דמי חבר לטובת מען בגובה 0.9% משכר העובדים שחתמו. הנהלת העמותה תנכה דמי חבר משכר העובדים בהתאם לטופסי ההרשאה שיימסרו לה, ומכוח סעיף 25(3) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, ותעביר למען, אחת לחודש, רשימה מעודכנת של העובדים שבגינם ניכתה העמותה דמי חבר, וכן את התשלום עבור העובדים בגינם בוצע ניכוי כאמור.

17. הנהלת העמותה תנכה דמי טיפול בגובה 0.5% משכרו של כל עובד שהסכם זה חל עליו ושאינו חבר בארגון העובדים מען (ולפיכך שמו לא יופיע ברשימת העובדים בהתאם לסעיף 19.3 לעיל), ותעביר למען, אחת לחודש, רשימה מעודכנת של העובדים שבגינם ניכתה העמותה דמי טיפול, וכן את התשלום עבור העובדים בגינם בוצע ניכוי כאמור.

18. הודעות

הודעה שתישלח לעובד בדואר רשום או דואר אלקטרוני, לכתובת שמסר למזכירות העמותה, ו/או לארגון ו/או הוועד, תחשב כהודעה קבילה לצורך הסכם זה.

19. נספחים

להסכם זה יצורפו הנספחים כלהלן:

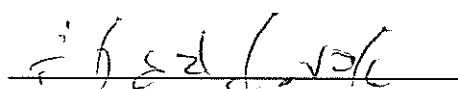
נספח א' – טבלת עובדי העמותה ותפקידיהם.

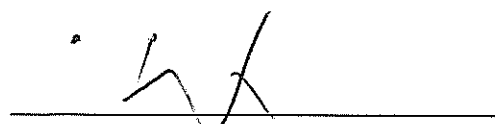
נספח ב' – קוד אתי של העמותה.

נספח ג' – נוהל הגנת הילד של העמותה.

נספח ד' – תקנון למניעת הטרדה מינית של העמותה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


ארגון העובדים מען


חלונות – אפיקים לתקשורת (ע"ר)


ועד העובדים

נספח א' להסכם קיבוצי מיוחד מיום 28.9.12 בין עמותת חלונות אפיקים

לתקשורת ובין ארגון העובדים מען וועד עובדי העמותה

רשימת עובדים ותפקידיהם:

זהיה קונדוס-רכז בכיר

יותם הרמט בן מאיר-רכז בכיר

צילה זלט-רכזת

יעל טוביאס-חייט-עובדת משרד ומנהלה

מלאני רובינס-מגייסת כספים

אפרת וולפסון-מנחה

נאילה מילאד-מנחה

רותי בועסון-מנחה

אלהאם ג'ראר-מנחה

רימה בחר-מנחה

סלאח ראשיד-מנחה

י.ר. א.א.
53

נספח ב' להסכם קיבוצי מיוחד מיום 28.9.12 בין עמותת חלונות אפיקים

לתקשורת ובין ארגון העובדים מען וועד עובדי העמותה

קוד אתי

(בהשראת "מידות")

הקוד האתי הוא מסגרת מוסרית מעצבת ומחייבת שמטרתה להציב בפני צוות העמותה (עובדים ומתנדבים) נורמות התנהגות, אופן התמודדות עם בעיות וגבולות בין מותר ואסור. הקוד האתי יהא לעולם פתוח לשינויים ולהתאמות ברוח השינויים וההתפתחויות המשפיעים על התנהגות העמותה.

הנהלת העמותה תהיה הכתובת לבירור סוגיות אתיות בכל מקרה של אי בהירות והתלבטות.

הערכים המנחים את צוות העמותה בפעילותה הם:

דמוקרטיה וזכויות אדם

צוות העמותה מחויב לערכים של דמוקרטיה וזכויות אדם כפי שמופיעים בהצהרת זכויות אדם של האו"ם.

מטרות העמותה

צוות העמותה מחויב למטרות העמותה וערכיה כפי שמופיעים בתעודת הזהות הארגונית של העמותה.

נאמנות

נאמנותו של צוות העמותה תהיה נתונה בראש ובראשונה לרווחתם של בני הנוער המשתתפים בפעילות העמותה, על פי ערכי העמותה.

מקצועיות

צוות העמותה מחויב לחתירה מתמדת לשיפור הידע והכלים שברשותו, להעמקת הבנתו את הנושאים הקשורים לפעילות העמותה, ולקידום התהליך האישי והקבוצתי וכל אלה כדי להבטיח ולקדם את הצלחת הפעילות.

רגישות חברתית ותרבותית

צוות העמותה מחויב לפעול מתוך הבנה לרגישויות החברתיות, הדתיות והתרבותיות המרכיבות את מרחב הפעילות של העמותה.

טוהר מידות

ל. כ. ח.

53

צוות העמותה מחויב לשמירה על טוהר מידות. לנהוג ביושר, הגינות, הקפדה על זכויות אדם, כבוד לזולת ואי אלימות הן במסגרת העמותה – כלפי הצוות והמשתתפים, הן כלפי כל גורם שהעמותה באה אתו במגע, והן בחיים האישיים.

הגנה על ילדים

צוות העמותה מחויב להגנה על רווחתם הנפשית והפיזית של ילדים ובני נוער בכלל, ומשתתפי הפעילות של העמותה בפרט, על פי הנהלים המפורטים בנספח הגנה על ילדים. (מצורף).

הטרדה מינית

צוות העמותה מחויב להתנהגות מכבדת והולמת בכלל, ולהימנעות מכל התנהגות שיכולה להיחשב כהטרדה על רקע מיני, מתוך מודעות והבנה להבדלי תרבות וגישות הקיימים במרחב הרב תרבותי של העמותה. (מצורף החוק נגד הטרדה מינית).

דיסקרטיות

צוות העמותה מחויב לשמירה על כבודם ופרטיותם של הגורמים איתם בא במגע במסגרת עבודתו: צוות העמותה, משתתפים וקרוביהם, תומכים ותורמים, או כל גורם אחר. צוות העמותה לא יחשוף פרטים שהובאו לידיעתו במידה והם עלולים להסב נזק אישי לאדם כלשהו, למעט מקרים בהם יש חשש לנזק או לעבירה על החוק. במקרה זה חשיפת הפרטים תיעשה בתיאום עם הגורם המוסמך בעמותה.

גילוי נאות

צוות העמותה מחויב לחשיפת כל קשר אישי או מקצועי, בעבר או בהווה, שעלול להיות בו ניגוד עניינים או ניגוד ערכים ביחס לעמותה.

התנדבות

כעמותה שחלק מפעילותה נעשה בהתנדבות, העמותה מעודדת את צוות העמותה לקחת חלק התנדבותי גם בפעילויות ואירועים שאינם חלק מתפקידו המקצועי בעמותה.

ייעוץ ושימוש בידע ובכלים של העמותה

צוות העמותה לא יעשה שימוש בידע ובכלים של העמותה במסגרת ייעוץ או עבודה במסגרת אחרת ללא תיאום עם הנהלת העמותה.

Y₁ . l.c. l.e
5 3

נספח ג' להסכם קיבוצי מיוחד מיום 28.9.12 בין עמותת חלונות אפיקים לתקשורת ובין ארגון העובדים מען וועד עובדי העמותה
נוהל הגנת הילד

המטרה של מסמך זה היא להגדיר את מדיניות חלונות להגנה על אנשים צעירים, מתחת לגיל 18, הנמצאים במסגרת פעילות העמותה. המדיניות מתבססת על הצהרת זכויות הילד של האו"ם (UNCRC) והיא חלק מתנועה הולכת וגדלה להגנת הילד שאנחנו גאות להיות חלק ממנה.

אנחנו בחלונות מאמינים :

- רווחתם של אנשים בכלל, ואנשים צעירים בפרט היא ערך בסיסי.
- לכל האנשים הצעירים הזכות להגנה מפני כל פגיעה, רגשית או פיזית ללא קשר למין, מוצא או העדפה מינית.
- לכל אדם צעיר הזכות להרגיש מוגן ובטוח
- חשובה לנו התפתחותם הפיזית, רגשית וחברתית התקינה של האנשים הצעירים הפועלים במסגרת חלונות
- באחריותנו להיות ערניים לגבי פגיעה באנשים הצעירים הנמצאים במסגרת התכניות שלנו, גם אם נעשית או נעשתה מחוץ למסגרת הפעילות, ולוודא שהנושא מטופל כראוי.
- באחריותנו להיות ערניים לגבי פגיעה באנשים צעירים שאינם נמצאים במסגרת חלונות אך אנו עדים או מודעים לקיומה, ולדווח לרשויות בהתאם.

אי לכך :

- דף ההנחיות יהווה חלק מחוזי העבודה עליהם חותמים כל חברי הצוות.
- דף ההנחיות יהווה חלק מחומר ההיכרות עם העמותה שמקבלים המתנדבים הרשומים בעמותה, כולל הסכם התנדבות והתחייבות לפעול על פי ערכי העמותה ומטרותיה.
- כל הצוות הפעיל בחלונות יעודכן ויונחה לפעול בהתאם לנוהל זה כולל קבלת דף הנחיות.
- כל חברי הצוות והמתנדבים יקבלו עדכון מלא בנושא עם קבלתם לעבודה וכחלק מהכשרתם בחלונות, כולל קבלת דף הנחיות.
- הכשרת הצוות תכלול גם כלים לאבחון מצוקה אצל בני ובנות נוער ולהתמודדות עם מצבים שונים.
- כל חשש או טענה לגבי פגיעה יבדקו ויטופלו באופן יסודי לפי הנהלים המפורטים במסמך זה.
- הצוות המנהל ילווה כל טיפול עד לסיומו על הצד הטוב ביותר האפשרי על פי ערכי העמותה.
- הנוהל יהיה מוצג באופן שיהיה נגיש הן לאנשים הצעירים בחלונות והן לצוות.

27.10.12
33

מסמך זה מאושר על ידי הנהלת העמותה ויכנס לתוקף מיד עם אישורו.
עם תום שנה להפעלת המסמך, תיערך על ידי הוועד המנהל והגורמים האחראיים הערכה מקיפה של הנושא והמסמך יעודכן בהתאם.
לאחר מכן, תיערך הערכה דומה לפחות אחת לשלוש שנים.

הסמכת גורם אחראי לנושא

הצוות המנהל יסמך חבמת צוות כאחראית לנושא הגנת הילד בעמותה, רצוי בעלת ידע, כישורים וניסיון בתחום הגנת הילד. אחראי אחד בשטח מדינת ישראל ואחד בשטחים הפלסטיניים הכבושים. באתריות האחראית:

- להכיר היטב את הנהלים, להעמיק בנושא, לבחון את הנהלים ולהציע עדכונים להנהלת העמותה.
- לוודא שהנהלים ידועים לצוות העמותה ונשמרים על ידם בתכניות השונות כולל הערכת סיכונים לפני תכנון פעילות ותיעוד כל מקרה של פגיעה ברווחתם הפיזית או הנפשית של המשתתפים הצעירים.
- לעדכן את רשימת ההפניות למקרה הצורך באופן קבוע
- להבטיח שמירה על חיסיון והתחשבות בפרטיות של הנוגעים למקרה ככל האפשר.

אישור משטרה / תעודת יושר

על מנת להבטיח שלא יועסקו בעמותה חברי צוות/מתנדבים שיש סיבה לחשוד ליושרם האישי ולהתנהלותם התקינה בסביבת אנשים צעירים, יתבקשו המועמדים לעבודה/התנדבות בחלונות:

- אזרחי ישראל יתבקשו להביא מהמשטרה אישור על כך שלא הוגשה נגדם תלונה הקשורה להתנהגותם המוסרית. תלונות הקשורות לפעילות חברתית/פוליטית לא יהוו מניעה להעסקתם.
- תושבי השטחים הפלסטיניים הכבושים (שם לא נהוג לתת תעודות יושר), או אזרחי ישראל שלא יוכלו להביא תעודת יושר עקב תלונות שהוגשו נגדם בהקשר לפעילותם החברתית/פוליטית, יביאו המלצה לגבי אופיים ממעסיקים קודמים, מורים, או אנשי ציבור המכירים אותם היטב ושאינם קרובי משפחה.
- במהלך הראיונות עם מועמדים לעבודה/התנדבות ישולבו גם שאלות לגבי התאמתם לעבודה עם ילדים.
- עובדים/מתנדבים חדשים ילוו בפגישותיהם הראשונות עם קבוצות הנוער, כדי להבטיח את התנהלותם המכבדת והתקינה אתם.

יצירת סביבה בטוחה

- כל הפעילויות בחלונות יתוכננו מתוך תשומת לב מלאה לרווחתם ולבטיחותם של המשתתפים החל בדרכם למקום הפעילות, סביבת הפעילות והחזרה לבתייהם.
- הגעת המשתתפים למקום הפעילות או לנקודת המפגש עם העמותה והחזרה לבתייהם תתואם עם הורי המשתתפים.

47, 16
33

- מתנדבים לא מוכרים היטב לא יושארו לבד עם אנשים צעירים.
- כל התאונות יתועדו במסמך תאונות באופן מיידי ובפירוט מלא
- כל הצוות והמתנדבים יעודכנו לגבי נוהלי הבטיחות של המקומות בהם מתקיימת הפעילות כולל כיבוי אש, יציאות חירום, ציוד עזרה ראשונה, טלפונים של גורמי חירום וטלפונים של הורי הילדים (במידת האפשר שני ההורים).
- הצוות לוקח את האחריות להיות ערני וקשוב לפניית, צרכים, מצוקות או כל סימן אחר מצד המשתתפים, היכול להעיד שארעה פגיעה בהם.
- תהיה הקפדה על נוכחות של לפחות מבוגר / אחד/ת על כל ששה בני/בנות נוער.
- הצוות יודא שיש אישור הורים להשתתפות בתכנית השנתית בכלל ובסמינרים /סיוורים בפרט.
- במידה ומשתתף/ת שלא הודיעו מראש על כך שלא יגיעו, לא הגיעו לפעילות, על המנחה ליצור קשר עם המשתתף/ת או משפחתה כדי לוודא שהכל בסדר.
- הצוות יקפיד לשמור על כבודם ופרטיותם של האנשים הצעירים בכלל, ובמקרה של פגיעה בהם בפרט.

חשיפה לקהל באופן ישיר או דרך אמצעי התקשורת

ההשתתפות בפעילות הנוער של חלונות מביאה למפגש ישיר של האנשים הצעירים עם מבוגרים (תורמים, תומכים, אנשי תקשורת ועוד) ולחשיפה באמצעי התקשורת, הן של חלונות (כתב העת, סרטי וידאו, סרטוני קידום ועוד) והן אמצעי תקשורת המגיעים לסקר את העמותה ופעילותה. אי לכך יש להקפיד על הנהלים הבאים בכל חשיפה של האנשים הצעירים למגע עם גורם כל שהוא מחוץ לצוות העמותה.

- יש לקבל אישור הורים שנתי למפגשים שיערכו במהלך שנת הפעילות עם תומכים, מרצים או תקשורת.
- לפני חשיפה משמעותית לתקשורת (כתבת דיוקן על האנשים הצעירים, השתתפות בתכנית טלוויזיה, סרט, חשיפה במסגרת נסיעה לחו"ל וכד) יש לקבל אישור נוסף מההורים.
- האנשים הצעירים יקבלו הכנה מתאימה למפגש עם תומכים ואמצעי תקשורת שתכלול הסבר על מהות המפגש ומטרותיו, על המבוגרים אתם יפגשו, מה מידת החשיפה הצפויה והמשמעות שלה, והנושאים שיועלו. חשוב להבהיר לאנשים הצעירים שזכותם המלאה לא לענות על שאלות שלא נוח להם או להפסיק את הראיון/מפגש באופן מיידי אם נגרמת להם אי נוחות כלשהיא.
- האנשים הצעירים לא יושארו ללא השגחת חברי צוות בעת מפגש עם תומכים או תקשורת, ובעת קיום ראיון, נציג הצוות יודא שהשאלות ואופן הצגתן אינם פוגעים באנשים הצעירים או מסכנים אותם.
- במידת האפשר יש להתנות קיום ראיון עם האנשים הצעירים בכך שנציגים מן הצוות יראו את הראיון לפני פרסומו.

הח
ל.ל.ל
53

- המשתתפים הצעירים בכלל, והמשתתפים ביצירת וידיאו בפרט, יעברו סדנת הכנה הכוללת העלאת המודעות שלהם לאופן בו הם נראים על המסך, למשמעות של הלבוש וההתנהגות שלהם כפי שנראים על המסך, לעובדה שכאשר תמונות או וידיאו נחשפים בתקשורת אין יותר שליטה עליהם ובדרך כלל בלתי אפשרי למנוע את המשך החשיפה.

סוגי פגיעה

- פגיעה פיזית: הכאה, טלטול בכוח, הטחה, נפילה, הרעלה, כוויה, טביעה, חניקה, גרימת כאב או כל פגיעה פיזית אחרת.
- פגיעה רגשית: ייחס רע מתמשך שיכול לגרום לנזק למערכת הרגשית ולהתפתחות הרגשית, כולל זלזול, אלימות מילולית, דחייה אישית וחברתית, חוסר הערכה, חוסר אהבה, ציפיות לא הוגנות, הפחדה, ניצול רגשי, השחתת מידות, העמדה בסכנה ועוד.
- הטרדה / פגיעה מינית: הסתה או כפיה לקחת חלק בפעילות מינית מתוך מודעות או חוסר מודעות של האנשים הצעירים, מגע באיברים אינטימיים, מגע כל שהוא שנעשה בכפייה, חשיפה למראות או תמונות שיש בהם התרחשות בעלת אופן מיני אלא אם היא נעשית בהקשר חינוכי מתוכנן, עידוד האנשים הצעירים לעסוק בפעילות בעלת אופי מיני.
- הזנחה: כשל מתמשך לענות על הצרכים הפיזיים, רגשיים וחברתיים, סביר להניח שביא לפגיעה ברווחתם, בריאותם והתפתחותם של האנשים הצעירים. זה יכול להיות כרוך כשל מצד הורים או בוגרים אחראים אחרים לספק מזון, הגנה, לבוש או כל צורך פיזי אחר, כשל להגן על האנשים הצעירים מפגיעה פיזית או רגשית, כשל לספק גישה לשירותים רפואיים או טיפוליים אחרים, כשל לספק את הצרכים הרגשיים והחברתיים.
- ניצול: ניצול אנשים צעירים בעבודה לצורך רווח כלכלי על ידי מניעת שכר, שכר נמוך, תנאי עבודה שאינם מתאימים או חשיפתם לחומרים ומצבים מסוכנים פיזית, או חשיפתם למצבים משפילים או חושפניים שעלולים לפגוע בבריאותם הנפשית, בשמם ובמעמדם. ועוד.
ניצול מיני: (ראו הטרדה/פגיעה מינית), ניצול חברתי/פוליטי: חשיפה ושיתוף של אנשים צעירים במצבים שיש בהם הפרה של זכויות אדם בכלל וזכויות הילד בפרט, באופן בו האנשים הצעירים לוקחים חלק בהפרות מסוג זה, מתוך חוסר מודעות, חוסר הבנה, או שכנוע שיש הצדקה להפרות אלה.

נוהלי עדכון

- כל פגיעה שארעה במהלך הפעילות תובא לידיעת הגורם האחראי באופן מיידי.
- כל חשש לפגיעה במשתתפים בתכניות שלנו מחוץ למסגרת חלונות, תובא לידיעת הגורם האחראי לצורך התייעצות והחלטה לגבי המשך טיפול.
- במידה והגורם האחראי לא זמין יש ליצור קשר עם הצוות המנהל של העמותה.
- כל פגיעה שתועד במסמכי העמותה לצורך טיפול ומעקב ובאופן שלא יפגע בזכות הפרטיות.

81. / c k
3 3

- הטיפול בפגיעה יעשה בהתייעצות ומתוך שמירה על זכויות האנשים הצעירים לפרטיות ולהשתתפות בתהליך קבלת ההחלטות הנוגע להם.

תמיכה

הגנת הילד הוא נושא הכרוך תמיד בקשיים ולחצים. הצוות יקבל תמיכה מהגורמים האחראיים, מהצוות המנהל או מאנשי מקצוע חיצוניים עד לסיום הטיפול במקרה.

האשמות

כאשר חברת/ צוות או מתנדב/ת מואשמים בפגיעה באנשים צעירים במסגרת חלונות או מחוצה לה, הנושא ייחקר על ידי הגורמים האחראיים ובשיתוף עם הצוות המנהל יוחלט האם להפסיק מיידית את עבודתם, להשעות את עבודתם עד לחקירת הנושא לעומק, או לנקוט בצעד אחר בהתאם לנסיבות.

אם האשמה או תלונה יוגשו כנגד חברת/ צוות או מתנדב/ת, הגורמים האחראיים או הצוות המנהל יביא לידיעתם את זכויותיהם לשימוע הוגן ופרטיות. בהתאם לערכי העמותה אדם הוא חף מפשע עד שהוכחה אשמתו.

דף הנחיות כללי התנהגות במקרה של פנייה מצד האנשים הצעירים:

- יש לעדכן את הפונים שכדי להגן עליהם ולסייע עליהם ייתכן ויהיה עליכם לערב גורמים נוספים.
- יש לעדכן את הפונים במגוון האפשרויות העומדות בפניהם לקבלת ייעוץ ועזרה
- הישארו רגועים: וודאו שהפונה בטוח ומרגיש בטוח.
- אפשרו לפונה לספר לכם בדרכו שלו ובקצב שלו ושאלו רק שאלות הבהרה. אל תשאלו שאלה שיכולה לכוון לתשובה מסוימת.
- אל תשאלו שאלה או תעירו הערה שיכולה לגרום לפונה להרגיש שהפגיעה נעשתה באשמתו. במידת הצורך חזקו את התחושה שלו שהפגיעה לא הייתה באשמתו.
- תנו להם את ההרגשה שאתם מקשיבים היטב ולוקחים את דבריהם במלוא הרצינות.
- הסבירו שיהיה עליכם לשתף גורמים נוספים אך תעשו זאת רק למי שחייב לדעת ויכול לסייע.
- הבטיחו וקיימו שמירה מלאה על פרטיות הפונה.
- שתפו את הפונה בהחלטתכם לגבי הצעדים שאתם עומדים לנקוט.

בהקדם האפשרי רשמו את הפרטים כפי שדווחו על ידי הפונה בטופס הגנת הילד. הקפידו לציין תאריך, זמן, מקום ושמות של המעורבים.

ציינו בטופס את מי ערבבתם בטיפול כולל פרטים למעקב. וחתמו את שמכם.

הקפידו לשמור על פרטיות המעורבים על ידי תיוק המסמכים במקום שאינו נגיש למי שאינו רשאי לכך.

81. 10/10
33

- אל תפעלו ללא התייעצות עם הגורם האחראי או הצוות המנהל
- אל תבטיחו דברים שאינכם יכולים לקיים
- אל תחקרו את הפונה.
- אל תראו שוק או חוסר אמון

מח - ל.ל.
53

נספח ד' להסכם קיבוצי מיוחד מיום 28.9.12 בין עמותת חלונות אפיקים לתקשורת ובין ארגון העובדים מען וועד עובדי העמותה

תקנון למניעת הטרדה מינית בעמותת חלונות

מהי הטרדה מינית

הטרדה מינית היא אחד מחמשת המעשים הבאים :

1. **סחיטת אדם לביצוע מעש מיני.** איום בסגנון: "אם... אז...".
2. **מעשה מגונה.** נגיעות, ליטופים, חיבוקים, נשיקות, חשיפה פיזית וכיוצא"ב בניגוד לרצונו של אדם.
3. **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני.** אדם המציע שוב ושוב הצעות מיניות לאחר בניגוד לרצונו.
4. **התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניות.** אדם המתייחס שוב ושוב באופן מיני לאחר בניגוד לרצונו.
5. **התייחסות מבזה או משפילה למין, למיניות או לנטייה המינית.** הערות משפילות (גם הערות חד פעמיות) בקשר להיותו של אדם זכר או נקבה, לאופן שבו הוא מפגין מיניות או לנטייתו המינית.

מהי התנכלות

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, בתלונה או בתביעה על רקע הטרדה מינית. פגיעה זו נועדה בדרייכ לצורך השתקת ההטרדה או לצורך נקמה במי שחשף אותה. דוגמאות :

1. המטריד, אנשים מטעמו מזהירים את המוטרדת שאם תתלונן – תיפגע.
2. מנהל שמאיים על מבקשת עבודה שאם תתלונן על כך שהטריד אותה היא לא תתקבל לעבודה.
3. מנהל המאיים על עובד המסייע למוטרדת, שאם ימשיך לסייע לה – יפוטר.

הטרדה והתנכלות ביחסי מרות

יחסי מרות הם יחסים לא שוויוניים שבהם המטריד בכיר יותר מהמוטרדת, ומקרה כזה הוא חמור במיוחד מכיוון שהוא נעשה תוך ניצול חוסר השוויון. במקרה של התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניות או הצעות חוזרות ביחסי מרות, המוטרדת לא צריכה להראות התנגדות. החוק רואה אותה מראש כאילו התנגדה. גם יחסים מיניים בהסכמה (רומן) הינו אסור כל עוד קיימים יחסי מרות.

גברים ונשים

התקנון כתוב בלשון נקבה מאחר ורוב הנפגעות מהטרדה מינית והתנכלות הן נשים. עם זאת, החוק אוסר באותה מידה הטרדה מינית והתנכלות גם כלפי גברים.

67. / c. / c
33

מה יכולה נפגעת מהטרדה או התנכלות לעשות

1. הליך פלילי. תלונה במשטרה.
2. הליך אזרחי. הגשת תביעה אזרחית בבית משפט / בית דין לעבודה כלפי המטרד, המתנכל והמעביד.
3. הליך משמעותי. הגשת תלונה במקום העבודה.

איסור חמור בארגון

הטרדה מינית והתנכלות אסורות על פי חוק. הן מהוות עבירת משמעת חמורה גם במקום העבודה. עמותת חלונות מתייחסת בחומרה לכל מקרה של הטרדה או התנכלות, ודורשת

ממנהליה ומעובדיה להימנע מהן.

במקרה של ספק – יש לנהוג לפי האפשרות המחמירה. עמותת חלונות דורשת מעובדיה ובעיקר ממנהליה לעשות כל שביכולתם כדי למנוע מעמיתיהם לעבודה ומהכפופים להם לבצע מעשים כאמור. האיסור חל לא רק על התנהגות בתוך המשרד, אלא בכל מקום בו מתקיימת פעילות מטעם העבודה, ובכלל זה נסיעות, פגישות בחוץ וכיוצ"ב. האיסור חל גם ביחס לעובדים זמניים, מתנדבים, נוער במפגשי הנוער שמקיימת העמותה, תלמידי בית ספר בתוכניות של העמותה.

קבלת מידע והגשת תלונה

התקנון הנוכחי הינו תקציר הוראות החוק. כל עובד זכאי לקבל מהאחראית למניעת הטרדה מינית, צילה זלט, מידע מלא ומפורט הכולל את הוראות החוק והתקנות. כל עובד זכאי להגיש תלונה על הטרדה או התנכלות אצל האחראית למניעת הטרדה מינית, רותי עצמון. התלונה תתברר תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר. במידת הצורך תינתן למתלוננת הגנה מפני הנילון בתקופת הביורור.