

# אמנת ארגוני היוצרים והעובדים למניעה וטיפול בתופעת ההטרדות המיניות בתעשיית הקולנוע והטלוויזיה



הטיפול בפגיעה והטרדה מינית במקום העבודה הוא נושא בעל חשיבות ציבורית אדירה. מחובתנו לפעול בכל הכוח ובכל האמצעים העומדים לרשותנו ליצירת מרחב ציבורי בטוח ונקי מפגיעה ומהטרדה, במיוחד במקום העבודה, בו אנו לוקחים/ות חלק ונוכחים/ות בו שעות רבות כל יום.

במהלך השנים האחרונות ולאור התקדמות השיח והפעילות בנושא, עלתה והתחזקה לה התמונה כי בתעשיית הקולנוע והטלוויזיה נדרשת הטמעה מיוחדת של הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, זאת על רקע אופייה הייחודי של העבודה בתחום. העבודה בתעשייה זו מתאפיינת לרוב בעבודה בפרקי זמן קצרים, בחוסר קביעות ובסביבת עבודה דינמית. זאת ועוד, מערכות היחסים המקצועיות בתעשיית הקולנוע והטלוויזיה לא בהכרח מתורגמות לבכירות פורמאלית ולעיתים לצד אחד ביחסי העבודה יש שליטה והשפעה על הצד השני, גם אם זו אינה תואמת את הגדרת התפקידים.

בנוסף, בשל אופייה הייחודי של תעשייה זו, המתנהלת כקהילה מקצועית שהעובדים בה מכירים אלה את אלה ותלויים כלכלית אלה באלה, קיים חשש כי נפגעות/ים ימנעו מדיווח על פגיעות מיניות מחשש לפגיעה כלכלית.

זאת ועוד, במסגרת העבודה בהפקה נדרש מגע פיזי ואינטימי בכל הנוגע לטיפול הטכני, ההלבשה והאיפור ולעיתים הפקות קולנוע וטלוויזיה אף מכילות סצנות בעלות אופי מיני, הדורשות מגע. על מנת למנוע טשטוש בין דרישות העבודה לפגיעה מינית יש ליצור גבולות ברורים בין השניים.

לצד העלאת המודעות לנושא, מחייב החוק במדינת ישראל כל מוסד ומוסד לגייס ולהכשיר ממונה אשר הוא או היא ירכזו את הפניות ויהוו אוזן קשבת ומקור ליווי ומידע למי שיזדקק להם בעקבות פגיעה במקום העבודה. אמנת האיגודי היוצרים נותנת מענה גם לצורך זה.

עם סיום כתיבת האמנה, האיגודים החתומים מטה יפעלו ככל שיש ביכולתם על מנת שחבריהם יעמדו בכללי אמנה זו ושאלו ימנעו מכל גילוי של אלימות, פגיעה או הטרדה מינית כלפי כלל המשתתפים בהפקות השונות: השחקנים, אנשי המקצוע, עובדי הסט והלוגיסטיקה, הפרה והפוסט פרודקשן, עובדים קבועים או זמניים, ויפעלו יחד לייצר ולשמר סביבת עבודה דואגת ומכבדת לכל הלוקחים והלוקחות בה חלק.

מסמך עקרונות זה בא להוסיף על כל האמור בדברי החקיקה השונים לעניין הטרדות מיניות והתנכלות ואינו בא לגרוע מכל הוראת דין אחרת.

1. הטרדה מינית, במובנה הרחב, הינה כל התנהגות בעלת אופי מיני של אדם אחד שיש בה כדי לפגוע באדם אחר. הטרדה מינית אינה חייבת לנבוע מתוך מניע מיני ויכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, הן כלפי גבר והן כלפי אישה.

2. על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת מחמש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

- א. סחיטה באיומים של אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- ב. מעשה מגונה.
- ג. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנית ההצעה הראה שאינו מעוניין בהן.
- ד. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
- ה. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

**בנוגע לסעיפים מס' א' ו-ד', אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלה:**

- א. ניצול של יחסי מרות בעבודה.
- ב. ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.
3. על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו. התנכלות הינה פגיעה מכל סוג שהוא שקשורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה בגין הטרדה מינית.
4. הטרדה מינית, על כלל ביטוייה, מוגדרת על פי חוק כהתנהגות בלתי חוקית מאחר והיא מהווה פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים.
5. ישנם שלושה מסלולים משפטיים לטיפול בהטרדה מינית והתנכלות: המסלול הפלילי, המסלול הנזיקי והמסלול במקום העבודה. המוטרד/ת, ורק היא/הוא, זכאי/ת לבחור באילו מסלולים משפטיים לבחור. בחירה באחד המסלולים אינה מותנית בבחירה או בהימנעות ממסלול אחר.

6. הפקה קולנועית וטלוויזיונית מחויבת בכל הכללים הקבועים בהוראות החוק למניעת הטרדה מינית, התשמי"ח - 1998 ובתקנות מכוח החוק למניעת הטרדה מינית, זאת בהתאם לצרכים המתחייבים מהמבנה הארגוני המיוחד של ההפקה.
7. בהתאם להוראות החוק, על פיהן כל מעסיק חייב למנות בארגון ממונה אחראי-ת על מניעה וטיפול בהטרדות מיניות, הסכימו האיגודים החתומים מטה על מינוי ממונה חיצוני כללית המשותפת לכלל איגודי היוצרים. זהות הממונה תהיה מוסכמת על כל האיגודים. הממונה הכללית תפעל מטעם של האיגודים למניעת הטרדות מיניות בתעשייה ותרכז את כלל הטיפול בהטרדות מיניות שיופנו אליה, מכוח הוראות החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות הנלוות לחוק.
8. חברות ההפקה יגדירו את הממונה האמורה כממונה מטעמם, יחויבו להעניק לה את הסמכויות החוקיות השונות ויפעלו בהתאם להנחיותיה, כמפורט בחוק. עם זאת, חברת הפקה תהיה רשאית למנות ממונה אחרת מטעמה, בין אם מטעם החברה או ממונה חיצונית, זאת לאחר שתעדכן בכך את הממונה הכללית.
9. לצד הממונה הכללית, כל איגוד ימנה אחראי/ת תחום הטרדות מיניות מטעמו, בין אם ממצבת חברי האיגוד, חברי הוועד המנהל ובין אם ממנהלת האיגוד. אלו יסייעו לממונה הכללית במניעה וטיפול בהטרדות מיניות וכן בהגברת המודעות לתופעה.
10. תפקידי הממונה הכללית:
  - < לשמש גורם מייעץ בנושא מניעת תופעות של הטרדה מינית בתעשייה והטיפול בהן.
  - < לקבל תלונות ודיווחים שעניינם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.
  - < לברר את התלונה ולטפל בה ביעילות ובזמן סביר ומהיר ככל הניתן.
  - < ליידע את הנפגע/ת על גופי תמיכה וסיוע העוסקים בתחום ולסייע, ככל הניתן, לנפגע/ת בתקופת הליך הבירור ולאחריה.
  - < לארגן, בסיוע אחראי תחום ההטרדות המיניות באיגודים, ימי עיון שנתיים בנושא מניעת הטרדות מיניות, אשר יהיו פתוחים לכלל חברי האיגודים.
  - < לרכז נתונים על תלונות שהוגשו אליה ולהעבירם בסופה של כל שנה

לכלל מנהלי האיגודים החתומים על האמנה, תוך שמירה מקסימלית על כבודן/ם ופרטיהן/ם האישיים של הפונות/ים.

11. הממונה הכללית ואחראי/ת התחום בכל אחד מהאיגודים יעברו הכשרה והשתלמות מקצועית במרכז הסיוע. ההכשרה תעסוק בין היתר במהות התפקיד, הכרת החוק למניעת הטרדה מינית, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.

12. יודגש כי אין לפגוע בתנאי עבודתם של המתלונן/ת ו/או הנפגע/ת או להתנכל להם בעקבות התלונה והבירור וכי יש לפעול לשם כך בשיתוף חברת ההפקה והאיגודים המקצועיים הרלוונטיים.

13. במהלך הבירור תזמין הממונה את הנילון/ה החשוד/ה בביצוע העבירה, תביא בפניו/ה את עיקרי העובדות, זאת תוך שמירה על פרטיות וחיסיון ככל הניתן על זהות המתלונן/ת ו/או הנפגע/ת וכל מידע רגיש אודותיהם שלא נחוץ לצורך בירור התלונה, ותבקש את תגובתו/ה.

14. לצורך הליך הבירור, רשאית הממונה הכללית, בכפוף להחלטת החוק, לזמן בפניה כל מי שעשוי להיות לו מידע הנוגע לתלונה ועל זה להתייצב לבירור תוך זמן סביר ומהיר ככל שניתן. הליך הבירור יעשה בצורה מכובדת ולא שיפוטית לצדדים כולם, תוך שמירה והגנה על פרטיות הצדדים וזכויותיהם השונות המוקנות על פי דין.

15. יודגש כי, בהתאם לחוק, הממונה הכללית לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה, אלא אם כן תהיה חובה לעשות זאת לשם הבירור עצמו או על פי דין.

16. המלצות הממונה הכללית יעסקו אך ורק בשאלה האם הייתה או לא הייתה הטרדה מינית או התנכלות ותכלול התייחסות לאמצעי המשמעת הנדרשים לדעתה כנגד הנילון/ה. ההחלטה הסופית לגבי האמצעים המשמעתיים שינקטו בפועל נגד הנילון/ה תהיה בידי של המפיק/ה הראשית. על המפיק/ה לקבל את ההחלטה בתוך תקופה שלא תעלה על שבעה ימי עבודה ועליו/ה לעדכן את הממונה הכללית בהחלטתו/ה.

17. המלצות הממונה הכללית בנוגע לאמצעי המשמעת הנדרשים ייתנו ביטוי

24. יש לתלות, במקומות בהם מתנהלת הפקה את נוסח האמנה הנ"ל המיועדת לתלייה, בו יופיעו עיקרי הדברים והגבולות עליהם יש להקפיד בכל הפקה. בנוסף יופיעו גם פרטי ההתקשרות עם הממונים לטיפול בתלונות בכל ארגון וכן שם הממונה הכללית ודרכי התקשרות עימם.

## חלק חמישי הנחיות בנוגע להטרדות מיניות במסגרת העבודה

25. האיגודים החתומים מטה וחברות הפקה יפעלו ככל שיש ביכולתם על מנת שחבריהם יעמדו בכללי אמנה זו ושאלו ימנעו מכל גילוי של אלימות או הטרדה מינית כלפי כל המשתתפים בהפקות, בין אם קבועים ובין אם זמניים.

26. בכל הנוגע להסרת סצנות הכוללות עירום, יש לפעול ליצירת סביבה בטוחה ככל הניתן, כשבין היתר:
- < גבולותיה של הסצנה יתוחמו מראש.
  - < בזמן צילום הסצנה יהיו נוכחים באתר הצילומים רק אנשי הצוות ההכרחיים על פי שיקולו של הבמאי/ת ובמידה ונתבקש/ה על ידי שחקן/ית, המפיק/ה ת/יהיה אחראי/ת על נוכחות גורם שלישי, ממין השחקן/ית, בעת ההסרה.
  - < חזרות הכוללות עירום תעשנה לאחר תיאום ציפיות בין הצוות, ברגישות מרבית, תוך שמירה על כבוד השחקן/ית.
  - < יש לשמור, ככל הניתן, על גבולות הבימוי במהלך ביצוע סצנות מין ועירום. המגע בין שחקנים במהלך ביצוע סצנות יהיה בהתאם להוראות הבימוי, ולא יכלול מגע באברים אינטימיים או במקום שלא הוסכם עליו מראש.
  - < לא ייעשה שימוש בסצנות עירום ומין אלא לצורך עריכתו הסופית של הסרט/התוכנית.
  - < חל איסור מוחלט לצלם, שלא במסגרת צילום הסצנה בזמן ההפקה, צילומים הכוללים עירום, מלא או חלקי, והם לא יתבצעו על ידי אף אחד מצוות העובדים, שחקנים או ההפקה. איסור הצילום יחול על צילומי סטילס, וידאו, במצלמות ו/או טלפונים ניידים ו/או טאבלטים ו/או כל מכשיר הקלטה, שידור וצילום אחר.

לחומרה של ההטרדה המינית במקרה הספציפי. לכן, אמצעי המשמעת עשוי לנוע מאמצעי קל – כמו התראה, נזיפה, קנס ועד אמצעי חמור כמו פיטורים.

18. במהלך תקופת הבירור, יפעלו חברת ההפקות והאיגודים המקצועיים הרלוונטיים, להגן על שלומם של הצדדים, הנפגע/ת והעדים האחרים, בין היתר, בדרך של הרחקת הנילו/ה, ככל שהדבר אפשרי ומוצדק בנסיבות העניין.

19. הממונה הכללית לא תטפל בתלונה במקרה של נגיעה אישית לנושא התלונה. במקרה כזה תעדכן הממונה הכללית את אחראי תחום ההטרדות המיניות באיגודים הרלוונטיים ואלו יסיעו במינוי גורם בודק חלופי.

## חלק שלישי מניעת הטרדות מיניות – הכשרות

20. הממונה הכללית, בסיוע אחראי תחום ההטרדות המיניות באיגודים, תקיים אחת לשנה מפגש בנושא שיהיה פתוח לכלל חברי האיגודים. המפגש יכלול מידע על הוראות החוק למניעת הטרדה מינית ובו ינתן מידע על החובות והזכויות המוטלות מכוח החוק. המפגש, שאורכו לא יפחת משעה וחצי, יתייחס לייחודיות של הטרדות מיניות במסגרת תעשיית הקולנוע והטלוויזיה ומטרתו תהיה להקנות כלים לכלל עובדי הקולנוע והטלוויזיה.

21. האיגודים החתומים על האמנה יפעלו ככל הניתן על מנת לוודא נוכחותם של חבריהם לפחות במפגש אחד במהלך חברותם באיגוד.

22. כל מפיק/ה שח/יתקשר בחוזה העסקה ת/יצייין במסגרת החוזה את פרטי הקשר ומידע אודות הממונה הכללית על תחום הטרדות מיניות בתעשייה ואת זכויותיו של כל עובד בהקשר זה.

23. במסגרת דף הקשר של צוות ההפקה (call sheet) יצוין שמה של הממונה הכללית על תחום ההטרדה המינית ויצוינו פרטי ההתקשרות עמה.

## ולפיכך באנו על החתום



אוהד קנולר יו"ר שחיים  
ארגון השחקנים בישראל (ע"ר)




יריב הורוביץ יו"ר איגוד הבמאים (ע"ר)



אסנת טרבלסי יו"ר  
פורום היוצרים הדוקומנטרים (ע"ר)



עמית ליאור יו"ר איגוד התסריטאים  
איגוד תסריטאי הקולנוע והטלוויזיה בישראל (ע"ר)



יצחק צחייק יו"ר איגוד העורכים  
איגוד עובדים בקולנוע הפוסט בישראל (ע"ר)



עידן ברדי"ך יו"ר אקט  
איגוד עובדים בקולנוע ובטלוויזיה (ע"ר)

27. ככלל, יש להימנע מיצירת אווירה עוינת, בעלת אופי מיני במסגרת העבודה בהפקה. הערות או בדיחות בעלות אופי מיני עשויות להוות הטרדה מינית, גם אם הן אינן מופנות כלפי אדם מסוים.

28. במסגרת העבודה בהפקה אין לקיים מגע לא ראוי ו/או התייחסות משפילה ומבזה בנושאי גוף, העלולים לגרום לאי נוחות ללוקחים חלק בהפקה.

29. בכל מצב בו נדרשת שהות מעבר לשעות העבודה המקובלות, תתאפשר לבקשת מי מהצדדים נוכחות של אדם שלישי, לרבות בחדרי עריכה, הלבשה ואיפור. במקרה ואין אפשרות/רצון לנוכחות אדם שלישי יש להקפיד על השארת דלת החדר פתוחה.

30. בכל הנוגע לטיפול טכני, איפור או הלבשה, הדורשים מגע אינטימי ו/או עירום מלא או חלקי, באם ישנה בקשה מיוחדת לכך, תתאפשר בחירת מין הגורם המקצועי המטפל. ככל שהדבר אינו אפשרי או לבקשת מי מהצדדים, תתאפשר נוכחותו של אדם נוסף במקום.

31. יש להימנע מכל פעולה של עידוד או לחץ כלשהו במטרה להביא אנשי צוות לחשוף פגיעה על רקע מיני או לקיים שיח על נטייה מינית.

## חלק שישי בקרה

32. אחת לשנה, תגיש הממונה דו"ח, בו יפורטו כמות התלונות שהובאו אליה ואופן הטיפול בהם, ותעבירם למנהלי האיגודים החברים באמנה. כל זאת תוך שמירה מקסימלית על כבודן/ם ופרטיהן/ם האישיים של הפונות/ים.

33. לאחר העברת הנתונים, ובתום השנה הראשונה לחתימת אמנה זו, יקימו ראשי האיגודים ישיבה משותפת אחת לשנה לצורך בחינת המשך הטיפול בהטרדות מיניות בתעשייה.