

האגודה לספורט על הקרח והגלגלת חיפה רבתי ע.ר. 58-0219624



מועדון הוקי " הוקס " חיפה
מועדון החלקה על רולר " רולינג הוקס " חיפה



תקנון למניעת הטרדה מינית ולקידום מוגנות בספורט

תקנון מותאם לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים; אלו גם מעשים פליליים ועילה לתביעת נזיקין, החל מכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: "החוק"), ביום 20.9.1998 .

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה והן עומדות בניגוד למדיניות ההתאחדות באופן שהיא לא תשלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק, התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998 (להלן: "התקנות למניעת הטרדה מינית") והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות גוף ספורט), התשפ"א-2021 (להלן: "התקנות למניעת הטרדה מינית בגוף ספורט").

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם, כאמור בסעיף 8 לתקנון זה.

תוכן עניינים

מבוא	2
חלק א' – התנהגות אסורה	3
חלק ב' – מבגרת יחסי עבודה ו/או מרות	5
חלק ג' – התוצאות של הטרדה מינית , התנכלות והתנהגות בכללותה	5
חלק ד' – מדיניות העמותה ואחריותה למניעת הטרדה מינית , התנכלות והתנהגות אסורה בכללותה	6
חלק ח' – כיצד לפעול אם חווית התנהגות אסורה	7
חלק ו' – הגשת תלונה	7
חלק ז' – בירור תלונה	8
חלק ח' – תוצאות התלונה	10
חלק ט' – שונות	10



האגודה לספורט על הקרח והגלגלת חיפה רבתי ע.ר. 58-0219624



תקנון למניעת הטרדה מינית ולקידום מוגנות בספורט

מבוא

העמותה "האגודה לספורט על הקרח והגלגלת חיפה רבתי" ומועדונים המסונפים בה:

1. מועדון הוקי "הוקס חיפה"

2. מועדון החלקה על רולר רולינג הוקס חיפה"

(להלן: "העמותה") רואה בקידום והגנה על כבודם, בריאותם ושלמות גופם ונפשם של כל פעילים כחלק משמעותי מעקרונותיה ומטרותיה (להלן: "הפעילים"). העמותה מכירה בזכויותיהם של הפעילים ליהנות מסביבת עבודה וסביבה ספורטיבית בטוחה, מכבדת ותומכת.

התנהגות אסורה, כפי שמתוארת בחוק, בתקנות ובתקנון זה להלן, עשויה לעלות עד כדי הפרה של זכויות אדם ולפגוע בצורה משמעותית בכבודו, בבריאותו ובביטחונו.

העמותה תפגין מדיניות חזקה ויוזמה במניעת, זיהוי ובירור תופעות פסולות אלה.

המנהיגות והמצוינות ההכרחיים לספורט ההישגי מחייבים חינוך לערכי ובראש ובראשונה, להגינות, מצוינות וכבוד אנושי. תקנון זה חל על כל פעילי וספורטאי העמותה.

יובהר כי התקנון מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, ומיועד כמובן להגנה ושמירה על כבוד ושוויון בני שני המינים.



תקנון למניעת הטרדה מינית ולקידום מוגנות בספורט

חלק א' – התנהגות אסורה

1. התנהגות אסורה היא כל אחת מן ההתנהגויות המפורטות בפרק זה להלן :

- א. **בריונות** – התנהגות אלימה, לרבות שימוש בכפייה המכוונת להשיג שליטה על עובד אחר
- ב. **טרטור** (התעמרות) – התנהגות מאיימת, משפילה, פוגעת או מזיקה פיזית, הפועלת על יחיד לעיתים קרובות כתנאי להצטרפות או להישארות חלק מקבוצה או מצוות .
- ג. **הטרדה** – כל דפוס התנהגות, בין שהיא פיזית ובין שאינה פיזית, המיועדת לגרום לפחד, השפלה או מטרד, לפגוע או להשפיל, ליצור סביבה עוינת, או לשקף הטיה מפלה על רקע מין, גזע, מוצא אתני, תרבות, דת, ביטוי מיני, מוגבלות נפשית או פיזית של פעילים.

ד. הטרדה מינית

מהי הטרדה מינית?

- ד.1. אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה, כלפי גבר או אישה; והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה.
- ד.2. לפי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

ד.1.2. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין.

ד.2.2. מעשה מגונה.

לדוגמה: עובד הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או החושף את עצמו בפניה, בלא הסכמתה.

ד.3.2. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן.

ד.4.2. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.

לדוגמה: התנהגות המתבטאת בהתייחסות חוזרת הנוגעת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

ד.5.2. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.

ד.6.2. איסור הפצת חומרים בעלי אופי מיני – פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום, לרבות הפצה על ידי אדם אשר קיבל חומר מצולם וממשיך להפיצו; ואולם, בהליך פלילי או אזרחי לפי פסקה זו, תהיה זו הגנה טובה למפרסם אם הראה כי הפרסום נעשה בתום לב או למטרה כשרה או פרסום אמת שיש בו עניין ציבורי ולא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו.

לעניין זה יובהר כי "תצלום, סרט או הקלטה" – כוללים גם עריכה או שילוב של תצלום, סרט או הקלטה באופן שניתן לזהות את האדם.

ד.3. **אי הסכמה** : ככלל, אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. אי הסכמה מתבטאת בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשני פנים. חובה זו אינה חלה ביחס להתנהגויות המפורטות בסעיפים ד.3.2, ו-ד.4.2. לעיל, ולגבי אלה:



האגודה לספורט על הקרח והגלגלת חיפה רבתי ע.ר. 58-0219624



תקנון למניעת הטרדה מינית ולקידום מוגנות בספורט

- ד. 3.1. פעיל – במסגרת יחסי פעילות תוך ניצול מרות ביחסי עבודה.
- ד. 3.2. קטין או חסר ישע – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין.
- ד. 3.3. מטופל – במסגרת טיפול נפשי או רפואי תוך ניצול תלות של המטופל במטפל.

מה אינו מהווה הטרדה מינית?

- ד. 4. למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות הן שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם.
- ד. 5. למען הסר ספק, יובהר כי כל הצורות של התנהגות אסורה ובלתי הולמת הינן בלתי נסבלות בקונפליקט ישיר עם הערכים של המועדון, וכמו גם מהוות הפרה של תקנון זה.
- ד. 6. כל הפעילים במסגרת המועדונים או עמותה יכירו את הצורות השונות של התנהגות אסורה וימנו ממנה בקפידה. במקרה של ספק – יש לנהוג לפי האפשרות המחמירה. חלק מההתנהגות המוגדרת כהתנהגות אסורה, דוגמת הטרדה מינית והתנכלות, אסורות על פי החוק.
- ד. 7. ככל שיימצא מי מבין הפעילים מעורב בהתנהגות אסורה, הוא יהיה כפוף לפעולה משמעתית מתאימה בהתאם לתקנון זה, לרבות, השעיה זמנית, השעיה קבועה, שלילת סמכויות, פיטורים, הרחקה מהענף ו/או הפניה לרשויות אכיפת החוק.
- ה. **התעללות מינית** – התנהגות כלפי אדם המערבת התנהגות בעלת אופי מיני, בין שהתנהגות הינה מילולית, לא מילולית או פיזית, בין אם היא מכוונת ובין שאינה מכוונת, בין שהיא חוקית ובין שאינה חוקית, המבוססת על ניצול לרעה של כוח ואמון. התעללות מינית כוללת כל פעילות מינית שבה הסכמה אינה ניתנת או שלא יכולה להינתן.
- ו. **התנהגות רגשית שאינה הולמת** – לגרום נזק רגשי או נפשי לאדם, לרבות על רקע קידום דימוי גוף ודימוי עצמי שלילי ובעייתי. התנהגויות אלו עשויות לכלול השפלות והתייחסויות מילוליות, מעשים פיזיים או מעשים המונעים תשומת לב או תמיכה.
- ז. **התנהגות פיזית שאינה הולמת** – כל מגע פיזי או איום במגע פיזי, אשר גורם במכוון או שיש בו פוטנציאל לגרום לאדם נזק גוף או פגיעה גופנית.
- ח. **התנכלות** – פגיעה מכל סוג שמקורה בתלונה ו/או תביעה על רקע התנהגות אסורה, הננקטת לרוב לצורך השתקת ההתנהגות האסורה או לצורך נקמה במי שחשף אותה. הפגיעה אינה חייבת להיות כלפי הנפגע באופן ישיר, ויכול שתופנה גם כלפי מי סייע או העיד לטובתו. יובהר כי המתנכל אינו חייב להיות האדם שנקט בהתנהגות האסורה וכי הוא יכול להיות גם חברו, בן משפחתו, מנהל או פעיל העובד עמו וכדומה. נוסף על האיסור על התנכלות לפי החוק, פגיעה על רקע הטרדה מינית אסורה גם לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.



חלק ב' – מסגרת יחסי עבודה ו/או מרות

2. יחסי עבודה

התנהגות אסורה במסגרת יחסי עבודה מתקיימת בכל אחת משלוש נסיבות אלה:

- א. במקום העבודה.
- ב. תוך כדי עבודה.
- ג. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם העבודה.

3. יחסי מרות

- א. יחסי מרות בכל מקום שהוא הם יחסים לא שוויוניים שבהם העובד, הנוהג באופן פוגע, בכיר יותר מהנפגע, לרבות אך לא רק על רקע היותו של הפוגע מנהל (להלן: "**בעל מרות**"). התנהגות אסורה מצד בעל מרות כלפי עובד חמורה במיוחד, מכיוון שהיא נעשית תוך ניצול חוסר השוויון המובנה ביניהם.
- ב. בעל מרות במקום עבודה המעוניין לקיים קשר רומנטי בהסכמה עם כפוף לו חייב ליזום את ניתוק יחסי המרות כבר בתחילת הקשר ולדווח על הקשר להנהלה. זאת, לאור החשד הסביר לפיו הסכמת הכפוף אינה חופשית ומרצון.

חלק ג' – התוצאות של הטרדה מינית, התנכלות והתנהגות אסורה בכללותה

4. הטרדה מינית, התנכלות והתנהגות אסורה הן בלתי חוקיות, והן:
 - א. פוגעות ביחסי העבודה, ביחסים הספורטיביים ומנוגדות לעקרונות המועדונים והעמותה.
 - ב. מהוות עבירה פלילית שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלן ניתן להגיש תלונה במשטרה.
 - ג. מהוות עוולה אזרחית, שבשלן ניתן להגיש תביעה כספית ולקבל סעדים אחרים, קבועים או זמניים, כנגד המפגע, ובמקרים מסוימים מהמעסיק ישירות.
5. מבלי לגרוע מסנקציות משפטיות נוספות, פליליות ואזרחיות באשר הן, קיום התנהגות אסורה כמפורט בפרק א' בכללותו מהווה עבירת משמעת, ולגביה, יכול המפגע להיענש בסנקציות משמעתיות פנימיות במסגרת ההתאחדות.

חלק ד' – מדיניות ההתאחדות ואחריותה למניעת הטרדה מינית, התנכלות והתנהגות

אסורה בכללותה

הטרדה מינית, התנכלות והתנהגות האסורה בכללותה כמפורט בפרק א', הן התנהגויות העומדות בניגוד לעקרונות העמותה והמועדונים המסונפים בה והם לא ישלימו עמן.



6. אחריות העמותה

א. החוק מטיל על העמותה אחריות למעשיהם של פעילים/עובדיה. במסגרת יחסי העבודה עם עובדיה, תנקוט העמותה אמצעים סבירים משלושה סוגים לקיום עקרונותיה, כמפורט בתקנון זה:

6. א.1 מניעת ההתנהגות האסורה.

6. א.2 טיפול ביעילות בהתנהגות שארעה.

6. א.3 תיקון הפגיעה עקב ההתנהגות שארעה או עקב הגשת תלונה או תביעה עליה.

ב. לפי החוק, גוף שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה, אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע פעיל/עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי עבודה.

7. נקיטת צעדי מנע

בקשר להטרדה מינית, התנכלות והתנהגות אסורה בכללותה, ההתאחדות –

א. תביא לידיעת כל ממונה ולידיעת כל פעיל/עובד את האיסור בהתנהגות זו במסגרת יחסי עבודה, ותדרוש להימנע ממנה בכל תוקף.

ב. תעשה כל שביכולתה כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור סביבה של פעילות/עבודה לא התנהגויות מסוג זה.

ג. תדרוש מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי פעילות/ העבודה.

ד. תנקוט בפעולות הסברה והדרכה ותעמיד לעיון ממונה וכן לעיון פעיליה/עובדיה את הוראות תקנון זה.

ה. תבהיר ותביא לידיעת כל ממונה ופעיל/עובד את הוראות תקנון זה.

8. קבלת מידע, וממי

פעיל/ עובד זכאי –

א. לעיין בכל אחד ולקבל צילום מהם:

- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998.

- תקנון למניעת הטרדה מינית (חובת מעסיק), התשנ"ח – 1998.

- תקנון למניעת הטרדה מינית (חובת גוף ספורט), התשפ"א – 2021.

ב. לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראי לעניין זה- מר בוריס עמרומין , שתפקידו ממונה על הטרדה מינית בעמותה , טל'

054-8146123



חלק ה' – כיצד לפעול אם חווית התנהגות אסורה

9. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות בפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
- א. במקום העבודה: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה והפרוצדורה לעניין זה מפורטת בסעיף 17.
- ב. הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
- ג. הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט נגד המטריד או המתנכל בעצמו, ואם הנפגע טוען שההתאחדות אחראית, אז גם נגדה.
10. נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליוזם אחד או יותר מההליכים האמורים. מבלי לגרוע מהאמור, הנפגע רשאי לפנות למרכז הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית בטלפון 1202 (מענה ע"י אישה) 1203 (מענה ע"י גבר).
11. העמותה רשאית להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותה (פירוט עניין זה נמצא בחלק ח' בסעיף 20ד').

חלק ו' – הגשת תלונה

12. **הרשאי להגיש תלונה והנסיבות להגשת תלונה**
- א. פעיל/ עובד שטוען כי נפגע מהתנהגות אסורה, במסגרת יחסי עבודה.
- ב. אדם אחר שטוען כי עובד הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת עבודה.
- ג. אחר מטעמו של אדם כאמור בסעיפים 12 א' ו- 12 ב'.
13. על מנהלים החושדים בקיומה של התנהגות אסורה לפעול לבירור העניין בקרב כפייהם ולדווח לממונים ככל שממצאי הבירור יעלו כי יש דברים בגו.
14. יובהר כי כל הדיווחים לעמותה על התנהגות אסורה נלקחים על ידי העמותה ברצינות ומטופלים באופן מיד.
15. ככל שהופרו הוראות תקנון זה בקטין תעדכן ההתאחדות את הוריו של הקטין בפרטי הדיווח שנתקבל ותאפשר להם לקחת חלק פעיל בבירור.

16. בפני מי מתלוננים?

- א. תלונה בעמותה יש להגיש ממונה כמפורט בסעיף 8 ב'.
- ב. אם הממונה הוא האדם שמתלוננים עליו או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממונה הנוסף, ובהעדרם – להנהלת העמותה ישירות. אם הוגשה התלונה להנהלת העמותה, תפעל הנהלת העמותה לפי חלק זה כפי שאמור לפעול ממונה.



17. אופן הגשת התלונה

- א. ניתן להגיש לממונה תלונה כמפורט בסעיף 8 ב'- בכתב או בעל פה.
- ב. הוגשה תלונה בכתב, תכלול היא את תיאור המקרה לרבות: פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים (אם ישנם), מקום האירוע ובמקרה של הטרדה מינית- האם המוטרת הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו והאם יש בין המטריד למוטרד יחסית תלות או מרות.
- ג. הוגשה תלונה בעל פה, ירשום הממונה את תוכן התלונה, ואם אפשר יציין את הפרטים האלה—
17. ג.1. זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם.
17. ג.2. מקום האירוע.
17. ג.3. מועד האירוע.
17. ג.4. תיאור המקרה, לרבות אם המוטרת הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.
17. ג.5. הממונה ימסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

חלק ז' – בירור התלונה

18. התקבלה תלונה אצל הממונה—
- א. הממונה יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 9).
- ב. הממונה יפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, ישמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
- ג. ממונה לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- ד. ממונה שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לממונה האחר, ובהיעדר אחד מאלה – להנהלת העמותה; אם הממונה העביר את הטיפול להנהלה כאמור, תפעל העמותה כפי שאמור לפעול ממונה בבירור תלונה, לפי סעיף זה.
- ה. בירור התלונה ייעשה ביעילות וללא דיחוי.
- ו. בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין השאר –
18. ו.1. לא יגלה הממונה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין.
18. ו.2. לא ישאל הממונה שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור; האמור בפסקה זו לא יחול אם הממונה סבור שאם לא ישאל שאלות או יתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- ז. הממונה ינחה את כלל המעורבים בבירור התלונה לשמור על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים ולא לגלות כל מידע שהגיע אליהם במהלך בירור התלונה, אלא על פי דין.



האגודה לספורט על הקרח והגלגלת חיפה רבתי ע.ר. 58-0219624

תקנון למניעת הטרדה מינית ולקידום מוגנות בספורט



ח. במידת הצורך, העמותה תגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני פעילות/עבודה, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין השאר תפעל העמותה להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל האפשר, או להעברת הנילון מתפקידו, או להוצאת הנילון לחופשה ו/או שלילת חלק מסמכויותיו, וככל שנראה לעמותה לנכון בנסיבות העניין.

" **ענייני עבודה** ": קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיזיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או לאחר בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

ט. בתום בירור התלונה יגיש הממונה לעמותה, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיפים 20 א' עד 20 ד'.

י. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל העמותה, יגיש הממונה את סיכומו לקבלן ולעמותה.

19. נודע לעמותה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי פעילות/עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יועבר המקרה לבירור של הממונה; לעניין זה תנחה העמותה את כלל המנהלים מטעמה להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתם לידי הממונה למניעת הטרדה מינית; הועבר מקרה כאמור לבירור של ממונה או נודע לממונה על מקרה כאמור, יקיים הממונה, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי כל הוראות סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

חלק ח' – תוצאות התלונה

20. תום הליך הבירור

א. בתום הליך הבירור יכתוב הממונה דו"ח שישכם את בירור התלונה על ידו ומתן המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה על ידי הנהלת העמותה. קיבלה הנהלת העמותה את סיכומו והמלצתו של הממונה לפי סעיף 18 ט', תחליט היא ללא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת אחת מהסמכויות שבידם:

20.א.1. נקיטת פעולות על מנת למנוע התנהגות אסורה נוספת או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה. לשם כך, רשאית העמותה לתת הוראות לגורמים המעורבים במקרה, להורות על הרחקת הנילון מהנפגע ו/או מהמתלונן לרבות באמצעות העברת הנילון מתפקידו ו/או שלילת חלק מסמכויותיו ו/או פיטוריו ו/או הרחקתו ו/או לנקוט בכל צעד אחר לשם כך.

20.א.2. לפתוח בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות לעניין הטרדה מינית או התנכלות.

20.א.3. להימנע מלנקוט בצעדים כלשהם.



האגודה לספורט על הקרח והגלגלת חיפה רבתי ע.ר. 58-0219624



תקנון למניעת הטרדה מינית ולקידום מוגנות בספורט

ב. העמותה תפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתה לפי 20 א' ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתה למתלונן, לנילון ולממונה. כמו כן, תאפשר העמותה למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

ג. העמותה רשאית עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף 20 א' או לעכב את ביצועה והיא תמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולממונה.

ד. על אף האמור בסעיף זה, רשאית העמותה לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה מושא ההחלטה; עשתה כן ההתאחדות –

1. ד. 20. תימסר על כך הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולממונה.

2. ד. 20. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל ההתאחדות לפי הוראות סעיף 18 ח'.

3. ד. 20. בתום ההליכים תקבל העמותה החלטה לפי סעיף 20 א'.

ה. אם הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל העמותה, רשאים העמותה והקבלן להסכים בשאלה מי מבניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

ו. החלטת העמותה הינה סופית ולא ניתן לערער עליה, אלא במקרים בהם נתקבלה ההחלטה כחלק מיחסי עובד מעביד בין העמותה. במקרים כאלה העובד רשאי לפנות לבית הדין לעבודה בעניין.

חלק ט' – שונות

21. כל פרסום חוק ו/או הוראה ו/או תקנה ע"י משרד המשפטים או משרד התרבות והספורט הנוגעים למניעת הטרדה מינית ומוגנות בספורט הינם מחייבים בנוסף לתקנון זה.