

תקנון מוגנות ומניעת הטרדה מינית

מועדון לענפי ספורט מכבי תל אביב

חלק א: מבוא

מועדון ענפי ספורט מכבי תל אביב מייחס חשיבות רבה להקפדה על יצירת סביבת אימונים ועבודה בטוחה ומוגנת, שבה ישנם יחסי כבוד הדדי והגינות כלפי הספורטאים, המאמנים וכלל עובדי ומתנדבי המועדון.

המועדון רואה בחומרה רבה כל התנהגות שיש בה משום פגיעה בכבוד, בבריאות ובשלמות נפשם של הספורטאים, המאמנים, עובדי ומתנדבי המועדון ובכלל זה התנהגויות העולות כדי הטרדה מינית והתנכלות על רקע של הטרדה מינית.

המועדון מתחייב לפעול ככל שביכולתו ובסמכויותיו על מנת להוקיע ולמנוע התנהגות פוגענית לרבות הטרדה מינית והתנכלות על רקע תלונה על הטרדה מינית, וכן לטפל במלוא הרצינות והחומרה בהתנהגויות פסולות אלה ולהבטיח סביבת אימונים ועבודה בטוחה, מכבדת ונקייה מהטרדות מיניות.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני, פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. הטרדה מינית או התנכלות על רקע של הטרדה מינית מהווה עוולה אזרחית ועלולה אף להוות עבירה פלילית.

התנהגות פוגענית, הטרדה מינית או התנכלות על רקע של הטרדה מינית מצד חברי המועדון, כהגדרתם להלן, מהווה עבירת משמעת חמורה לפי נוהל למוגנות ומניעת הטרדה מינית של המועדון (להלן - נוהל מוגנות) ותקנון זה, והמועדון יפעל בכל מקרה שבו ימצא התנהגות פוגענית כאמור, לפי מלוא חומרת הדין.

על מנת להבטיח טיפול רגיש, זמין, יעיל והוגן בכל תלונה בנושא, מינה המועדון את _____ **ורד עצמון** ואת _____ **הלה נויבך** ואת _____ **קורל בן דיין**, לשמש בתפקיד אחראית למניעת הטרדה מינית ו; מוגנות במועדון, ואשר **פרטי ההתקשרות עימן מפורטים בהמשך תקנון זה להלן**.

כל האמור בתקנון זה מנוסח מטעמי נוחות בלבד בלשון זכר אך מיועד על בני ובנות כל המינים והמגדרים.

חלק ב: מהי התנהגות פוגענית, הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי התנהגות פוגענית?

התנהגות פוגענית היא סדרת פעולות אשר גורמות נזק נפשי, פיזי, או רגשי לאדם אחר, או פוגעות בזכויותיו, בכבודו או ברווחתו או כל דפוס התנהגות אחר המיועד לגרום לפחד ולהשפלה. התנהגות זו יכולה לכלול הטרדה, אלימות מילולית, פיזית או מינית, בריונות, טרטור, הפצת שמועות מזיקות, השפלה, איומים, הבחנה והפליה בלתי עניינית או נדרשת על רקע מין, גזע, מוצא אתני, תרבות, דת, נטיה מינית או השתייכות פוליטית וכן פגיעה בפרטיות או כל פעולה אחרת המהווה הפרה של חובות החוק או של כללי מוסר בסיסיים.

2. מהי הטרדה מינית?

2.1 אם כי ברוב מקרי ההטרדה המינית גבר הטרד אישה, גם גברים וגם נשים עלולים להטרד מינית וההטרדה יכולה להיות כלפי נשים או גברים;

2.2 לפי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 ופסיקת בית הדין לעבודה, הטרדה מינית היא אחת משבע צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

(א) **סחיטת אדם באיומים לביצוע מעשה בעל אופי מיני**; לדוגמה: מעסיק המאיים לפטר עובד/ת אם היא/הוא יתסרב לקיים אתו יחסי מין; מאמץ/ת המאיים/ת לפגוע במעמדו/ה של ספורטאי/ת אם יתסרב להענות להצעות בעלות אופי מיני מצדו.

(ב) **מעשה מגונה**; לדוגמה: עובד/ת או מטפלת/ת הנוגעת בעובד/ת או ספורטאי/ת אחר/ת לשם גירוי מיני או החושף את איבריו/ה הפרטיים לפניו/ה, בלא הסכמתו/ה.

(ג) **הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה למטריד שאינו מעוניין בהן**; לדוגמה: ספורטאי/ת המציעה לספורטאי/ת אחר/ת לקיים עימו/ה קשר מיני וחוזר/ת שוב על הצעתו/ה למרות שבפעם הראשונה קיבלה תשובה שלילית. ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף 2.3 לעיל כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית;

(ד) **התייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנית ההתנהגות הראה שאינו מעוניין בה**; לדוגמה: מחמאות חוזרות ונשנות המתמקדות במראהו החיצוני של האדם, גם לאחר שהאדם הראה כי הוא חסר נוחות ועניין מאותן המחמאות; ואולם אין צורך להראות "חוסר עניין" במקרים המפורטים בסעיף 2.3 לעיל כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית. ניתן ללמוד על אי הסכמה וחוסר עניין בין במילים ובין בהתנהגות שמבחינה באופן ברור לפונה את חוסר העניין בהצעתו.

(ה) **התייחסות מבזה או משפילה כלפי מינו או מיניותו של אדם, לרבות לנטייתו המינית של אדם**, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו. אין צורך להראות התייחסויות מבזות חוזרות, ודי בהתייחסות מבזה אחת כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית. אין צורך שהאדם שאליו הופנתה ההתייחסות המבזה יראה כי איננו מעוניין בהתייחסות וזאת גם אם לא מתקיימים המקרים המפורטים בסעיף 2.3 לעיל כדי שהתנהגות זו תיחשב הטרדה מינית.

(ו) **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום**;

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

לדוגמה: הפצת סרטון באתרים פתוחים לציבור באינטרנט המתעד אדם במערומו, וזאת בלא הסכמת כל המתועדים בסרטון, פרסום עריכה גרפית שבה מופיע ראש של אדם מזוהה בשילוב עם תמונת עירום כלשהי בלא הסכמתו של האדם המזוהה באופן שעלול להשפילו או לבזותו.

(ז) **הטרדה מינית סביבתית** – התנהגות בעלת אופי מיני היוצרת סביבה עוינת, משפילה, מעכירה את האווירה, משבשת את היחסים ומפריעה לתפקוד התקין. לדוגמה: תליית תמונות פורנוגרפיות, ניבולי פה, שימוש בביטויים גסים שיש בהם כדי להשפיל נשים/גברים ובדיחות גסות, בין בעל פה, גלישה באתרים פורנוגרפיים בעלי תוכן מיני או משלוח מיילים או הודעות טלפוניות עם תוכן מיני, בדיחות גסות ותמונות עירום.

2.3 אם המעשים המנויים בסעיף קטן 2.2 (ג) ו-(ד): "הצעות חוזרות בעלות אופי מיני" ו"התייחסויות חוזרות המתמקדות במינו או במיניותו של אדם", מופנים כלפי מי שמנוי בפסקאות שלהלן, מעשים אלה מהווים הטרדה מינית גם בלי שאותו אדם הראה שאינו מעוניין:

(א) תוך ניצול יחסי מרות – יחסי מרות הם יחסים לא שוויוניים שבהם הפוגע בכיר יותר מהנפגע לדוגמא מאמן, מדריך/כת ספורט ו/או צוות מועדון בעל תפקיד ניהולי (להלן: "בעל המרות") הפוגע/ת במי שכפוף למרותו/ה. התנהגות פוגענית הטרדה מינית ו/או התנכלות מצד בעל מרות כלפי מי שכפוף למרותו חמורה במיוחד שכן יש בה חוסר שוויון מובנה בין הצדדים.

(ב) לקטין או לחסר ישע – תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול, ואם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין;

(ג) למטופל – במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פרא-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" – כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין;

(ד) לעובד – במסגרת יחסי עבודה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות;

2.4 גם רומן הכולל יחסים מיניים בהסכמה אסור כל עוד מתקיימים יחסי מרות בין הצדדים. בעל מרות המעוניין לקיים רומן או יחסים מיניים כלשהם עם מי שכפוף למרותו מחויב לפעול לניתוק יחסי המרות ביניהם ולדווח באופן מידי על הקשר לאחראית מוגנות כבר בתחילתו של הקשר וזאת לאור החשד כי הסכמת הכפוף לקיום קשר מיני עם בעל המרות לא ניתנה מרצון ובחופשיות.

3. מהי התנכלות?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור. דוגמאות:

(א) פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מאמן/נת המונעת את קידומו/ה של ספורטאית/עקב סירובו/ה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני;

(ב) פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בתנאי העבודה של עובד/ת – שהתלונן/נה על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו/ה;

(ג) פגיעה שמקורה בסיוע לספורטאית/ בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות. לדוגמה: ספורטאית/ מסר/ה עדות בקשר להטרדה כלפי ספורטאית/ אחר/ת והמאמן/נת או מי מטעמו/ה פוגעים בה בשל כך.

הטרדה מינית והתנכלות הן דוגמאות ספציפיות להתנהגות פוגענית.

חלק ג: התוצאות של התנהגות פוגענית, הטרדה מינית והתנכלות

4. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות הטרדה מינית והתנכלות מהוות –

(1) **עבירה פלילית** שקבוע בצדה עונש מאסר או קנס, ובשלה ניתן להגיש תלונה במשטרה;

(2) **עוולה אזרחית**, שבשלה ניתן להגיש תביעה; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים – מהמעסיק של אלה.

5. התנהגות פוגענית, הטרדה מינית והתנכלות מהוות **עבירות משמעת**.

התנהגות פוגענית לרבות הטרדה מינית והתנכלות המבוצעות על ידי ממונה מטעם המועדון, עובד או ספורטאי מהוות עבירות משמעת חמורה בגינה יהא המועדון רשאי, בין היתר, להפסיק את העסקתו/ הצבתו או חברותו של חבר המועדון, והכל על פי שיקול דעתו הבלעדי של המועדון.

חלק ד: מדיניות המועדון ואחריותו ליצירת סביבת עבודה ואימונים מוגנת

6. התנהגות פוגענית, הטרדה מינית והתנכלות פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשוויון בין המינים בביטחונם האישי של חברי המועדון ועומדות בניגוד למדיניות המועדון. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות בנוסף התנהגות בלתי חוקית; המועדון לא יסכים להשלים עם התנהגויות מסוג זה וינקוט בכל הצעדים הנדרשים כדי להבטיח שמירה על כבודם של כל חברי המועדון, תוך מתן מענה מהיר וחד משמעי לכל תופעה של התנהגות פוגענית הטרדה מינית או התנכלות.

7. **אחריות מעסיק**

נוסף על איסור החל על המעסיק, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה; מעסיק צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

(1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות כמתואר בחלק זה;

(2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ר' חלק ה');;

(3) תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ר' חלק ה').

לפי החוק, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

צעדי מנע

7.1 המועדון דורש מכל ממונה מטעמו, מכל עובד וכל ספורטאי להימנע ממעשים של התנהגות פוגענית, הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילות המועדון ולעשות כל שביכולתו כדי להימנע ממעשים כאמור והכל כדי ליצור יחד עם המועדון סביבת עבודה מוגנת ונקייה מהטרדה מינית.

7.2 המועדון דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת התנהגות פוגענית, הטרדה מינית והתנכלות.

7.3 פעולות הסברה והדרכה: המועדון יקיים פעולות הסברה, הדרכה והגברת המודעות לנושא מוגנות ומניעת הטרדה מינית וידורש מכל ממונה מטעמו, מכל עובד ומכל ספורטאי להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר מוגנות ומניעת הטרדה מינית והתנכלות. השתתפותו של ספורטאי עד גיל 16 בפעולות הדרכה והסברה הנ"ל יהיו בהתאם לתכנים שיאושרו על ידי שר המשפטים ובכפוף לקיומו של אישור כאמור, וייערכו רק לאחר שניתנה הסכמת הורה בכתב להשתתפותו של הספורטאי בפעולות הדרכה והסברה כאמור.

7.4 **קבלת מידע וממי**

(א) כל ממונה מטעם המועדון, עובד וספורטאי במועדון זכאי –

(1) לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם :

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

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

- תקנון למוגנות ומניעת הטרדה מינית במועדון(מסמך זה).

- נוהל למוגנות ומניעת הטרדה מינית במועדון.

(2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה שמארגן המועדון בדבר איסור התנהגות פוגענית, הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

(ב) ממונה מטעם המועדון, עובד וספורטאי יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מכל אחת מהאחריות לעניין זה, שהן :

הלה נויבך – 052-8891180 neubachh@gmail.com

ורד עצמון – 054-5324925 vatsmon@gmail.com

קורל בן דייך – 052-3307411 coralosh1@gmail.com

חלק ה': מה לעשות אם התנהגו אליך באופן פוגעני או אם הוטרדת מינית או התנכלו לך?

8. אדם הסבור שעובד, ספורטאי או ממונה מטעם המועדון התנהגו כלפיו באופן פוגעני, הטרידו אותו מינית ו/או שהתנכל לו במסגרת פעילותו במועדון, רשאי להגיש תלונה לאחראית מוגנות במועדון (פרטי ההתקשרות עם האחראיות מפורטים בסעיף 7.4 לעיל) ;

9. אדם הסבור שעובד, ספורטאי או ממונה מטעם המועדון הטריד אותו מינית ו/או התנכל לו פתוחה בפניו בנוסף לאפשרויות הקבועות בסעיף 8 לעיל האפשרות לנקוט באחת או יותר מבין שתי האפשרויות האלה וזאת לעיל :

(1) הליך פלילי : הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה ;

(2) הליך אזרחי : הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט נגד המטריד או המתנכל בעצמו ואם הוא טוען שהמעסיק שלו אחראי, גם המעסיק.

חלק ו': הליך תלונה במועדון וטיפול באחריות המועדון

10. מי יכול להגיש תלונה, ובאילו נסיבות?

כל אחד מאלה יכול להגיש תלונה :

(1) עובד, ספורטאי, או ממונה מטעם המועדון שטוען כי ממונה אחר (בין בשכר ובין שלא בשכר) או עובד אחר או ספורטאי אחר התנהג כלפיו באופן פוגעני, הטריד אותו מינית או התנכל לו, במקום בו מתבצעת פעילות מטעם המועדון, תוך כדי פעילות המועדון או תוך ניצול מרות בכל מקום שהוא לרבות מחוץ לשטחי המועדון או שלא במסגרת פעילות מטעם המועדון.

(2) אדם אחר שטוען כי עובד, ספורטאי, או ממונה מטעם המועדון התנהג כלפיו באופן פוגעני, הטריד אותו מינית או התנכל לו, בשטחי המועדון או במסגרת פעילות מטעם המועדון ;

(3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2).

11. לפני מי מתלוננים ?

(א) תלונה על התנהגות פוגענית, הטרדה מינית ו/או התנכלות בעבודה, תוגש ע"י המתלונן בעצמו או ע"י אחרים מטעמו, בכתב או בעל פה, לאחראית מוגנות במועדון.

(ב) אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו (להלן – הנילון) או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומה של האחראית, לאחראי אחר, ובהעדרם – למנכ"ל המועדון.

(ג) אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעסיק –

(1) תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעסיק ;

(2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעסיק, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

12. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.

(ב) הוגשה תלונה בעל פה –

(1) תרשום אחראית המוגנות את תוכן התלונה, ואם אפשר תציין את הפרטים האלה :

(א) זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות, מרות וכדומה, וכן זהות עדים, אם ישנם ;

(ב) מקום האירוע ;

(ג) מועד האירוע ;

(ד) תיאור המקרה, לרבות אם המוטרד הראה למטריד שהתנהגות מפריעה לו ;

(2) המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית מוגנות כדי לאשר את תוכן הדברים ;

(3) אחראית מוגנות תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

13. בירור התלונה

13.1 התקבלה תלונה, תפתח אחראית מוגנות בהליכי בירור התלונה ללא דיחוי, בהתאם להוראות הדין ונוהל מוגנות.

13.2 בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין השאר –

(1) לא תגלה אחראית מוגנות מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי דין ;

(2) לא תשאל אחראית מוגנות שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתחשב במידע על עברו המיני של המתלונן כאמור ; האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית מוגנות סבור שאם לא תשאל שאלות או תתחשב כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון ;

(3) האחראית מוגנות תנחה 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.

13.3 המועדון יגן ככל הניתן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה ; בין השאר יהא רשאי המועדון לפעול להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל האפשר, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין בכפוף להוראות כל דין.

13.4 בתום בירור התלונה תגיש האחראית מוגנות למנכ"ל המועדון, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.

13.5 היה הנילון עובד של ספק המועסק בפועל אצל המועדון ו/או עובד חברת כ"א, תגיש האחראית מוגנות את סיכומה לנותן השירותים או לחברת כ"א בה מועסק הנילון.

13.6 התבקשה האחראית מוגנות על ידי המתלונן שלא לנקוט בכל פעולה בקשר עם תלונה שהוגשה, תפעל האחראית בהתאם לשיקול דעתה תוך איזון בין כיבוד רצונו של הנפגע לבין הצורך בטיפול ומניעת הטרדה מינית במועדון. בכל מקרה תתעד האחראית מוגנות בכתב את התלונה, את בקשתו של המתלונן ואת השיקולים להחלטתה ותיידע את המועדון. בהודעה כאמור רשאית האחראית מוגנות שלא לכלול פרטים מזהים אודות המתלונן, הנפגע, או פרטי האירוע.

13.7 ביטול תלונה על ידי מתלונן לא יהווה כשלעצמו עילה להפסקת הבירור. האחראית מוגנות תברר את הסיבה לחזרה מהתלונה והיא רשאית להמשיך בבירור לפי שיקול דעתה אם לפי שיקול דעתה ראוי לעשות כן.

13.8 נודע לאחראית מוגנות על מקרה המעלה חשד לביצועה של התנהגות פוגענית, הטרדה מינית או התנכלות על ידי עובד, ספורטאי או ממונה מטעם המועדון, בין בדרך של דיווח ו/או תלונה ו/או שמועה ובין בכל דרך אחרת, ולא הוגשה תלונה תערוך אחראית מוגנות, ככל האפשר, בירור על אודות המקרה לפי הוראות נוהל מוגנות, בשינויים מחייבים.

13.9 האחראית מוגנות לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה. אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תהא רשאית להעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהמועדון מינה לממלא מקומה, ובהעדר אחד מאלה – ליועץ המשפטי של המועדון ; אם האחראית מוגנות העבירה את הטיפול לאחראי אחר או ליועץ המשפטי כאמור, יפעלו אלה כפי שאמורה לפעול אחראית בבירור תלונה, לפי נוהל המוגנות.

14. טיפול המועדון במקרה של התנהגות פוגענית, הטרדה מינית או התנכלות

14.1 קיבל המועדון את סיכומה והמלצותיה של האחראית, יחליט, בלא דיחוי בתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

(1) מתן הוראות לחברי המועדון, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת פעילויות המועדון; הרחקת הנילון מהמתלונן והכול כדי למנוע את הישנות המעשה הפוגעני, הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;

(2) פתיחה בהליכים משמעתיים ונקיטת כל צעד המוקנה למועדון במסגרת סמכויותיה.

(3) אי-נקיטת צעד כלשהו.

14.2 המועדון יפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן 14.1 לעיל וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כמו כן יאפשר המועדון למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה. במידת הצורך ימחקו פרטים מזהים של המעורבים בהליך הבירור על מנת לשמור על פרטיותם.

14.3 המועדון רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן 14.1 או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית.

14.4 על אף האמור בסעיף זה, רשאי המועדון לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה; עשה כן המועדון –

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית;

(2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המועדון לפי הוראות סעיף 13.3 לעיל;

(3) בתום ההליכים יקבל המועדון החלטה לפי סעיף קטן 14.1.

14.5 אם הנילון עובד של קבלן שירותים קבלן כוח אדם, רשאים המועדון וקבלן השירותים להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

15. נקיטת צעדי משמעת נגד הנילון

15.1 הוחלט על פתיחת הליך משמעתי נגד הנילון - יוזמן הנילון לשימוע בפני מנכ"ל המועדון טרם נקיטת צעדים משמעתיים כלשהם נגדו.

15.2 מנכ"ל המועדון ימסור לידי הנילון מכתב זימון לשימוע מנומק בו יפורטו הסיבות העומדות בבסיס הכוונה לנקוט בהליכים משמעתיים נגד הנילון, וכן פירוט הסנקציות או התוצאות האופרטיביות האפשריות והממוקדות בעניינו. עוד יובהר במכתב זימון לשימוע כי עומדת לנילון הזכות להגיע לשימוע בליווי עורך דין מטעמו. מכתב זימון לשימוע יימסר לידי הנילון זמן סביר קודם למועד השימוע.

15.3 שיחת השימוע תתקיים בפני מנכ"ל המועדון ו/או מי מטעמו במסגרתה תינתן לנילון הזדמנות מלאה להציג את מלוא טענותיו נגד כוונת המועדון לנקוט נגדו בהליכים משמעתיים כלשהם.

15.4 מלוא טענותיו של הנילון בשיחת השימוע יתועדו בפרוטוקול מסודר.

החלטת המועדון בעניינו של הנילון תתקבל תוך 10 ימי עבודה לכל המאוחר וזאת לאחר בחינת מלוא טענותיו של הנילון.

16. ספורטאי החושדים בקיומה של התנהגות פוגענית, הטרדה מינית או התנכלות מתבקש לדווח באופן מידי לידי האחראית מוגנות על כל אירוע או חשד כאמור.

17. מאמן, מדריך ספורט, מטפל וצוות מועדון החושדים בקיומה של התנהגות פוגענית, הטרדה מינית או התנכלות מחויבים לדווח באופן מידי לידי האחראית מוגנות על כל אירוע או חשד כאמור.

18. אי דיווח על חשד להתנהגות פוגענית, הטרדה מינית והתנכלות כמפורט בסעיף 17 לעיל מהווה הפרת משמעת ותטופל על ידי המועדון באמצעים משמעתיים בהתאם להוראות כל דין.

19. אי מתן סיוע לאחראית בחקירת התלונה, אי התייצבות של ממונה מטעם המועדון, עובד או ספורטאי לחקירה או אי גילוי מידע רלוונטי לחקירת התלונה עלולים להוות עבירת משמעת.

מועדון לענפי ספורט
מכבי תל-אביב
ע"ר 580334738

מועדון ענפי ספורט מכבי תל אביב