



## ההתאחדות לספורט המוטורי בישראל

# תקנון למניעת הטרדה מינית ולקידום מוגנות בספורט

## **מבוא: עקרונות, מטרות ותחולת התקנון**

התאחדות לספורט המוטורי בישראל (להלן: "ההתאחדות") מחויבת להבטיח סביבת פעילות וסביבת עבודה בטוחה, מכבדת ומכילה לכל אדם המשתתף בפעילות מוסדרת של הספורט המוטורי בישראל, כולל, אך לא רק, ספורטאים, עובדים, קבוצות ספורט, אנשי צוות, עוזרים, בעלי תפקידים, נותני שירות חיצוניים, מתנדבים, יצרנים, הורים לספורטאים וכל פעיל או שותף הנוטל חלק כל שהוא בפעילות מוסדרת של הספורט המוטורי בישראל, לרבות נציגים או צוות של ההתאחדות, ההנהלה, וחברי ועדות מקצועיות (להלן: "משתתף" או "משתתפים").

ההתאחדות רואה חשיבות רבה בהגנה על כבודם בריאותם ושלמות גופם ונפשם של המשתתפים, ומכירה בזכותם לסביבת עבודה וסביבת פעילות ספורט בטוחה, ומכבדת.

**מוגנות בספורט** היא יצירת מרחב בטוח עבור כל משתתף, המבטיח את שלומם הפיזי, הרגשי והנפשי. המוגנות כוללת מניעה אקטיבית של הטרדות מיניות, או הטרדה כלשהי, התעללות (פסיכולוגית, נפשית, פיזית או מינית), התעמרות, בריונות, ניצול לרעה של יחסי מרות, אפליה, התנהגות משפילה או פוגענית, הזנחה וכל צורה של פגיעה בכבוד האדם.

**הזכות למוגנות** קיימת לכל אדם או משתתף, ללא קשר למין, מגדר, גזע, צבע, לאום, נטייה מינית, מוגבלות, דת או אמונה.

**תחולת התקנון** - תקנון זה חל על כל משתתף כהגדרתו להלן, בין אם הוא חבר התאחדות, עובד או פעיל של ההתאחדות קבוע או זמני, ביחס לכל אירוע המתרחש לפני, בזמן או אחרי "פעילות" כהגדרתה בתקנון זה – שבוצע על ידי משתתף או פגע במשתתף - בין אם מדובר בפעילות ספורט ובין אם מדובר בפעילות שאינה פעילות ספורט.

**מטרת התקנון** – תקנון זה נועד להגן מפני הטרדה, התעללות התעמרות, וכל צורה של התנהגות בלתי הולמת המאיימת על המוגנות והביטחון בפעילויות הקשורות לספורט מוטורי. תקנון זה לצד הקוד האתי של ההתאחדות הוא אמצעי לאכיפת חובות מוגנות וקובע סנקציות נגד הפרות מוגנות.

**מדיניות וחובות כלליות** - ההתאחדות תגלה אפס סובלנות כלפי כל צורה של פגיעה במוגנות. בכל הקשור לחריגה מתקנון זה, לא תהיינה הקלות. על כל משתתף חלה החובה להבטיח מוגנות וסביבת פעילות ואוירה בטוחה בסטנדרט גבוה של אחריות וחובת זהירות. על כל משתתף או אדם המעורב בפעילויות הקשורות לספורט המוטורי של ההתאחדות חלה החובה לסייע בכל מקרה של חשש לפגיעה במוגנות, בין בדרך של סיוע אקטיבי ובין בדרך של דיווח על התנהגות בלתי הולמת. ההתאחדות תפעל למניעת פגיעה במוגנות הן בדרך של מניעה שכוללת פעולות הסברה והדרכה והבאת הוראות תקנון זה לידיעת כל משתתף; והן בדרך של טיפול בכל אירוע של פגיעה במוגנות.

התקנון מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד אך למען הסר ספק מובהר כי הוא חל על שני המינים ומיועד להגנה על שני המינים.

מובהר כי הטרדה מינית ו/או התנכלות על רקע מיני - בנוסף להיותן פגיעה במוגנות - מהווים גם מעשים פליליים ועילה לתביעת נזיקין, ע"פ החוק למניעת הטרדה מינית תשנ"ח-1988; התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק) תשנ"ח-1988; והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות גוף ספורט) התשפ"א-2021. בנוסף - פגיעה על רקע הטרדה מינית אסורה גם לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "החוקה").

## **א. תוקף ותחולה**

1. תקנון זה ייקרא התקנון למניעת הטרדה מינית והבטחת מוגנות של ההתאחדות לספורט המוטורי בישראל (להלן: "תקנון המוגנות").
2. תקנון זה יחול על כל "משתתף", "בעל תפקיד" או "פעיל" כהגדרתם בתקנון זה, לרבות, אך לא רק: ספורטאים, צוות תומך של ספורטאי, עובדים, קבוצות ספורט, אנשי צוות, עוזרים, בעלי תפקידים, נותני שירות חיצוניים, מתנדבים, יצרנים, הורים לספורטאים וכל פעיל או שותף הנוטל חלק כל שהוא בפעילות מוסדרת של הספורט המוטורי בישראל, לרבות נציגים או צוות של ההתאחדות, ההנהלה, וחברי ועדות מקצועיות – וזאת בין אם אלה פעילים בשכר ובין בהתנדבות, בין על בסיס קבוע ובין על בסיס זמני או חד פעמי.
3. תקנון זה מעגן דברי חקיקה, תקנות ומדיניות רשמית. אי ידיעת הדין – בין של תקנון זה ובין של כל תקנון או נוהל של ההתאחדות לא תשמש צידוק או הגנה בשום מקרה.

## **ב. אישור ושינויים**

4. לתקנון זה יינתן תוקף חוקי עם אישורו על ידי הוועד המנהל של ההתאחדות. התקנון יהיה פומבי עם פרסומו באתר ההתאחדות.
5. הנהלת ההתאחדות רשאית להחליט על ביצוע שינויים לגבי תקנון זה על כלל הסעיפים בו.
6. שינויים כאמור יאושרו על ידי הוועד המנהל של ההתאחדות. כל שינוי יפורסם באתר ההתאחדות ובנהליו וייכנס לתוקף במועד אישורו על ידי הוועד המנהל.

## **ג. הוראות כלליות**

7. ניתן להעמיד לדין משמעותי כל אדם אשר תקנון זה חל עליו ואשר עבר עבירה של "התנהגות אסורה" כהגדרתה בתקנון זה, בין אם נעשתה בישראל ובין מחוץ לישראל, ואשר הוגשה נגדו תלונה על התנהגות אסורה או על פגיעה ב"מוגנות" כהגדרתה בתקנון זה (להלן: "הנילון").
8. ניהול ההליך המשמעותי יבוצע בפני בית דין משמעותי או אחת מהערכאות השיפוטיות של ההתאחדות לספורט בישראל (להלן: "בית הדין").
9. הגשת תלונה תיעשה על פי הנהלים המפורטים בתקנון זה או על פי הנהלים של בית הדין.
10. מנגנון הערעור על החלטת בית הדין ייעשה בהתאם לנהלי בית הדין.

## **ד. הגדרות**

11. בתקנון זה תהא למונחים המפורטים להלן המשמעות הנקובה בצידיים:

### **11.1 התנהגות אסורה – התנהגות אסורה היא כל אחד מאלה:**

א. **אלימות** – כל מעשה או מחדל המבוצעים במישרין או בעקיפין, במרחב הפיזי, או הדיגיטלי, שיש בהם כדי לפגוע בשלומו הגופני, הנפשי או הרגשי של אדם. אלימות יכולה התקיים גם ללא מגע פיזי והיא כוללת בין היתר, אך לא רק, את ההתנהגויות הבאות:

(1) **אלימות פיזית** - שימוש בכוח פיזי מופרז או לא ראוי, לרבות דחיפות, מכות, סטירות, טלטול, או כל פעולה הגורמת (או עלולה לגרום) נזק גופני או כאב. בספורט, הגדרה זו כוללת גם ענישה גופנית או אימון בתנאים המסכנים את בריאות הספורטאי.

(2) אלימות מילולית ו/או נפשית - שימוש בשפה פוגענית, עלבונות, צעקות המיועדות להשפלה, איומים, הפחדה, דחייה חברתית מכוונת (חרם), או כל התנהגות שיש בה כדי לפגוע בכבודו, בערכו העצמי או בביטחונו של המשתתף. בספורט – גם שיטות אימון מאיימות והפעלת לחצים כבדים במישרין או במשתמע יכולה להיחשב כאלימות רגשית-פסיכולוגית.

(3) התעמרות - התנהגות פוגענית חוזרת ונשנית כלפי אדם, המבוצעת על ידי יחיד או קבוצה, ויוצרת סביבה עוינת, משפילה או מאיימת, פוגעת או מזיקה פיזית ; או דפוס התנהגות פוגעני, משפיל, מאיים, עוין או כוחני, המופנה כלפי אדם באופן חוזר או מתמשך, או אף באירוע חמור בודד, ואשר פוגע בכבודו, בשלמו, בביטחונו, בתפקודו או ברווחתו הנפשית או המקצועית.

(4) התעמרות בספורט – מבלי לגרוע מכלליות הגדרת המונח 'התעמרות' לעיל, התעמרות במסגרת ספורטיבית עשויה לכלול בין היתר, אך לא רק, את ההתנהגויות הבאות :

התעמרות של בעל תפקיד / מאמן, מדריך / בעל מרות / ספונסר - כלפי ספורטאי :

- (1) צעקות, קללות, השפלות או לעג בפומבי ;
- (2) השפלה מול קבוצה / צוות ;
- (3) יצירת סביבת אימון מאיימת או מפחידה ;
- (4) איומים בשלילת תחרויות, מימון, ציוד או תמיכה כענישה אישית ;
- (5) הפעלת לחץ פסיכולוגי או מנטלי מתמשך ;
- (6) יצירת תלות כלכלית / אישית מכוונת ו/או ניצול תלות כאמור ;
- (7) בידוד חברתי מכוון מהקבוצה ;
- (8) דרישה לשליטה חריגה בחיים אישיים ;
- (9) פגיעה מכוונת בזמן משחק / הזדמנויות תחרותיות כענישה ;
- (10) התעלמות מכוונת כעונש ;
- (11) ענישה לא מידתית או שרירותית ;
- (12) שימוש במידע אישי כדי להפחיד / להשפיל / להפעיל לחץ ;

התעמרות בין ספורטאים או חרם

- (13) חרם או נידוי חברתי ;
- (14) הקנטות או לעג מתמשך ;
- (15) הפצת שמועות ;
- (16) הפחדה פיזית או מילולית ;
- (17) פגיעה בציוד אישי ;
- (18) הדרה מאימונים ו/או פעילויות ;
- (19) ביריונות קבוצתית ;

התעמרות דיגיטלית

- (20) הודעות פוגעניות או מאיימות ;
- (21) שיימינג ברשת או ברשתות חברתיות או בקבוצות תקשורת דיגיטליות או אפליקציות או פלטפורמות מסרים (דוגמת Telegram , WhatsApp , או כל קבוצת העברת מסרים דיגיטלית אחרת.
- (22) מעקב או הטרדה מכוונת ;

(5) בריונות – התנהגות אלימה – בין מילולית ובין פיזית, לרבות שימוש בכפייה או באכזריות המכוונת להשיג שליטה על משתתף אחר.

(6) אלימות דיגיטלית ( cyberbullying ) – ביצוע כל אחת מהפעולות לעיל באמצעות רשתות חברתיות, אפליקציות מסרים (כמו WhatsApp ) או כל אמצעי טכנולוגי אחר, לרבות הפצת שמועות או פרסומים מבזים.

- ב. הטרדה - כל דפוס התנהגות, בין שהיא פיזית ובין שאינה פיזית, המיועדת לגרום לפחד, השפלה או מטרד, לפגוע או להשפיל, ליצור סביבה עוינת, ו/או כל התנהגות מפלה או שיש בה הפליה, או משקפת הטיה מפלה על רקע מין; מגדר; גזע; צבע; מוצא אתני; גיל; תרבות; דת, אמונה או השקפת עולם; נטייה מינית או ביטוי מיני; מעמד סוציו-אקונומי; מאפיין גופני כלשהו; מוגבלות נפשית, פיזית או ספורטיבית של משתתף בניסיון לקבוע דומיננטיות, עליונות או כוח על בסיס משתתף יחיד או על בסיס קבוצתי.
- ג. הטרדה מינית - התנהגות בעלת אופי מיני כהגדרתה בחוק למניעת הטרדה מינית, לרבות כל אחת מההתנהגויות הבאות:
- (1) סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני (לדוגמא מעסיק המאיים לפטר עובד/ת אם תסרב לקיים איתו יחסי מין).
  - (2) מעשה מגונה, לרבות נגיעות, ליטופים, חיבוקים, נשיקות לשם גירוי מיני; או חשיפה פיזית, בניגוד לרצונו של האחר או ללא הסכמתו;
  - (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני בניגוד לרצונו של האחר או אף שהאדם אליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן.
  - (4) התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניות של אחר ללא הסכמתו. לדוגמא התייחסות לפן המיני במראהו של האדם למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.
  - (5) התייחסות מבזה או משפילה למין, למיניות או לנטייה המינית של אדם, אף אם נאמרו באופן חד פעמי; בין אם האדם אליו התייחסו הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
  - (6) 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;
- ד. תקיפה מינית – כפייה של מעשה בעל אופי מיני על משתתפת, לרבות:
- (1) מעשה מגונה - כל התנהגות מינית אלימה וכפויה שאין בה חדירה של איבר או חפץ לאיבר המין, לפי הטבעת או לפה, אך מטרתה לגרות ולספק או התוקף, או להשפיל באופן מיני אדם אחר.
  - (2) אונס – החדרת איבר גוף או חפץ לאיבר המין של אדם אחר.
  - (3) מעשה סדום – החדרת איבר גוף או חפץ לפי הטבעת או החדרת איבר המין לפה של אדם אחר.
- ה. התעללות מינית - התנהגות כלפי אדם אחד או יותר המערבת התנהגות בעל אופי מיני, בין שההתנהגות 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 שאינה יכולה להינתן.
- ו. התנהגות רגשית שאינה הולמת – התנהגות מכוונת לרוב ללא מגע, שיש לה פוטנציאל 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 עובד העובד עמו וכדומה. נוסף על האיסור על התנכלות לפי החוק.

ט. התנכלות על רקע הטרדה מינית – פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית. ;

י. הזנחה - מחדל מתמשך של בעל תפקיד מלספק את הצרכים הבסיסיים לשמירה על בטיחות ובריאות המשתתף או הספורטאי (למשל: אי-מתן מים, התעלמות מפציעות או מניעת טיפול רפואי).

11.2 אי הסכמה לעניין התנהגות אסורה – אי הסכמה מתבטאת בין במילים ובין בהתנהגות שאינן משתמעות לשני פנים. חובה זו איננה חלה ביחס להתנהגויות המפורטות בסעיף 11.1 ג(3); בסעיף 11.1 ג(4) וביחס להתנהגויות הבאות:

- א. עובד – במסגרת יחסי עבודה תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או יחסי מרות;
- ב. 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;
- ג. מטופל – במסגרת טיפול נפשי או רפואי תוך ניצול תלות של המטופל במטפל;

11.3 בגיר – כל מי שאינו קטין

11.4 בעל תפקיד - כל אדם המחזיק תפקיד או משרה או ממלא תפקיד או פעיל בהתאחדות או בפעילות מוסדרת של הספורט המוטורי – בין בשכר ובין בהתנדבות, לרבות, אך לא רק: איש ניהול, מנהל או משרד, תפעול, אימון או הדרכה, שופט או עוזר שופט, משקיף או סדרן; חבר הנהלה או וועד מנהל, חבר וועדה כלשהיא, עסקן, נותן חסות או אדם הממלא תפקיד כלשהו בהתאחדות או עבור ההתאחדות או בקשר עם פעילותה.

11.5 הוועד המנהל – הוועד המנהל של התאחדות לספורט המוטורי בישראל

11.6 יחסי מרות - יחסי מרות הם יחסים לא שוויוניים שבהם משתתף הנוהג באופן פוגע, בכיר יותר מהמשתתף הנפגע, לרבות על רקע היותו של המשתתף הפוגע גורם מאמץ ו/או מפקח ו/או מנהל (להלן: "בעל מרות").

11.7 מאמץ או מדריך – כל מי שמחזיק בתעודת הסמכה בתוקף מאת הרשות לנהיגה ספורטיבית

11.8 מוגנות בספורט – פעולה או כלל הפעולות שנועדו להבטיח יצירת מרחב בטוח עבור כל משתתף, למנוע או לעצור כל התנהגות אסורה או פגיעה, ולהבטיח את שלומו הפיזי, הרגשי והנפשי של כל משתתף.

11.9 משתתף - ספורטאי, עובד, מאמץ או מדריך, קבוצת ספורט, איש צוות, עוזר, בעל תפקיד, נותן שירות חיצוני, מתנדב, יצרן, הורה לספורטאי, כל "פעיל" כהגדרתו בתקנון זה, כל שותף הנוטל חלק כל שהוא בפעילות מוסדרת של הספורט המוטורי בישראל, לרבות נציג או איש צוות של ההתאחדות, הוועד המנהל, ההנהלה, חבר ועדה מקצועית, נותן חסות וכי'.

11.10 נילון – אדם שהוגשה נגדו תלונה על עבירת מוגנות

11.11 נפגע – משתתף הטוען שהיה מושא להתנהגות אסורה, או כי נפגע מהתנהגות כאמור, בין אם הוגשה תלונה פורמלית ובין אם לאו, או אדם הטוען שהיה מושא להתנהגות אסורה או נפגע מהתנהגות כאמור של משתתף.

11.12 ספורטאי – אדם בעל רישיון נהיגה ספורטיבי בתוקף הרשום כחבר בהתאחדות.

11.13 עבירת מוגנות – 'התנהגות אסורה' או 'פגיעה במוגנות' כמשמען בתקנון זה, על כלל צורותיהן וביטוייהן, לרבות כל וריאציה, ביטוי או נסיבה שלהן.

11.14 פגיעה – כל התנהגות אסורה כהגדרתה בסעיף 1.1 לתקנון זה, על כלל תתי סעיפיו.

- 11.15 **פגיעה במוגנות** – כל פעולה שיש בה כדי לפגוע או לערער את הביטחון, תחושת הביטחון או המרחב הבטוח של משתתף, לרבות, אך לא רק: כל 'התנהגות אסורה' כמשמעה בתקנון זה – על כלל צורותיה וביטוייה; כל פגיעה בשלום, כבודו או ביטחונו של אדם; ניצול יחסי מרות; הטרדה; הטרדה מינית; פגיעה מינית או פסיכולוגית, התנהגות חודרנית או פוגענית; פגיעה בפרטיותו של אדם, לרבות צילום, תיעוד, מעקב, איסוף או שימוש במידע אישי ללא הסכמה, כאשר הדבר נעשה באופן חודרני, פוגעני או תוך ניצול יחסי מרות או תלות.
- 11.16 **"פוגע" –** משתתף שביצע התנהגות אסורה או פגיעה במוגנות או עבירת מוגנות או פגיעה כמובן של כל אחת מאלה בתקנון זה.
- 11.17 **פעילות מוסדרת** – אימון ו/או הדרכה ו/או מרוץ ו/או תחרות ו/או שיפוט ו/או כל פעילות אחרת בנושא ספורט מוטורי והקשורה במישרין לספורט מוטורי (כגון הרצאות, שיחות, הדרכות וכיוב'), ובלבד שבוצעו במסגרת ההתאחדות, במסגרת קבוצת ספורט או על ידי קבוצת ספורט, פעיל או משתתף.
- 11.18 **פעיל / פעילים** – עובדי ההתאחדות, בעלי תפקיד בהתאחדות, נותני שירותים, מתנדבים, לרבות חברי וועד מנהל, מאמנים, מדריכים, שופטים, אנשי רפואה, אנשי מנהלה, וכל מי שמועסק או עובד בהתנדבות תחת ההתאחדות או בהתאם להסכם עם ההתאחדות.
- 11.19 **קבוצת ספורט** – קבוצת ספורט או מועדון ספורט שבמסגרתו פעילים ספורטאים הרשומים כחברים בהתאחדות, לרבות איגוד או התאגדות של ספורטאים בכל דרך אחרת הקשורה לפעילות של ספורט מוטורי.
- 11.20 **קטין** – כל אדם מתחת לגיל 18
- 11.21 **שופט** – אדם שמונה כשופט מטעם ההתאחדות

## **ה. מסגרת יחסי עבודה או יחסי מרות**

12. התנהגות אסורה מצד בעל מרות כלפי כפוף/ה לו חמורה במיוחד, מכיוון שהיא נעשית תוך ניצול חוסר השוויון המובנה בין בעל המרות ובין הכפוף/ה לו.
13. מערכת יחסים אינטימית או רומן הכולל יחסים מיניים בהסכמה אסור כל עוד קיימים בין הצדדים לו יחסי מרות. בעל מרות המעוניין לקיים רומן בהסכמה עם כפיפה חייב ליזום את ניתוק יחסי המרות כבר בתחילת הקשר ולדווח על הקשר לוועד המנהל של ההתאחדות. זאת לאור החשד הסביר לפיו הסכמתה של הכפיפה אינה חופשית ומרצון.
14. יחסי עבודה – הטרדה מינית או התנכלות על רקע הטרדה מינית, במסגרת יחסי עבודה מתקיימת באחת משלושת הנסיבות הבאות:  
א. במקום העבודה  
ב. תוך כדי עבודה  
ג. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם העבודה.
15. על פי החוק הטרדה מינית או התנכלות על רקע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה מהווה הפרת חובת המעסיק לסביבת עבודה בטוחה.

## **ו. תוצאות התנהגות אסורה, פגיעה במוגנות או עבירת מוגנות**

16. כל 'התנהגות אסורה'; 'פגיעה במוגנות'; 'פגיעה' או 'עבירת מוגנות' כמשמען של כל אחת מאלה בתקנון זה, מנוגדת לעקרונות ההתאחדות ומדיניותה; היא בלתי חוקית, מהווה עבירת משמעת, והפרה של תקנון זה.

17. בנוסף ומבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף 13 - הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית הינן בלתי חוקיות ומנוגדות לדין כדלקמן:
- א. מהוות עבירה פלילית שהעונש הקבוע בצידין הוא מאסר או קנס וניתן להגיש בגינה תלונה במשטרה.
  - ב. מהוות עוולה אזרחית שבגינה ניתן להגיש תביעה אזרחית ו/או כספית ולקבל סעדים אחרים, בנוסף או במקום לאלה שנקטו במישור הפלילי;
  - ג. ככל שאירוע הטרדה מינית התרחש במקום עבודה או במסגרת יחסי עבודה יכול העובד הנפגע להגיש תביעה לבית הדין לעבודה
  - ד. מבלי לגרוע מן הסנקציות המשפטיות הפליליות והאזרחיות – באשר תוטלנה, עלול המפגע לעמוד לדין משמעותי ולהיענש בסנקציות משמעותיות פנימיות במסגרת ההתאחדות – וזאת בנוסף לסנקציות המשפטיות.
18. משתתף שיימצא מעורב בהתנהגות אסורה, יהיה כפוף לפעולה משמעותית מתאימה בהתאם לתקנון זה, לרבות, השעיה זמנית, השעיה קבועה, שלילת סמכויות, פיטורים (ככל שרלוונטי), הרחקה מהענף ו/או הפנייה לרשויות אכיפת החוק.
19. ההתאחדות רשאית להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותה.

## **ז. דיווח וחובת דיווח על התנהגות אסורה, פגיעה במוגנות או עבירת מוגנות**

20. משתתף שחוזה התנהגות אסורה כלפיו או אדם שחוזה התנהגות כאמור מצד משתתף רשאים להגיש תלונה לממונה על מוגנות בהתאחדות.
21. על כל משתתף או אדם המעורב בפעילויות הקשורות לספורט המוטורי של ההתאחדות חלה החובה לדווח בכל מקרה של חשש לפגיעה במוגנות, גם אם ההתנהגות האסורה אינו מכוונת כלפי המדווח או המתלונן.
22. בעל תפקיד החושד בקיומה של התנהגות אסורה חייב לפעול לבירור העניין בקרב כפיפו ולדווח לממונה על מוגנות ו/או לוועד המנהל של ההתאחדות ככל שממצאי הבירור יעלו כי יש חשש אמיתי כי נעברה עבירת מוגנות.
23. מבלי לגרוע מן האמור בסעיפים 21-22 לעיל, חובה על כל מנהל בהתאחדות להעביר כל מידע על הטרדה מינית שהגיע לידיעתו – לידי הממונה.
24. ככל שהממונה הוא האדם שמתלוננים עליו או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לוועד המנהל של ההתאחדות ישירות. אם הוגשה התלונה לוועד המנהל של ההתאחדות, יפעל הוועד המנהל לפי תקנון זה כפי שאמור לפעול ממונה.
25. עבירת מוגנות בקטין:
- א. במקרה של דיווח שבו קטין הוא הקורבן הנטען או עד כצד שלישי לאירוע של כל התנהגות אסורה ובפרט כעד לאירוע של הטרדה מינית או התעללות מינית, יש ליידיע את הוריו או האפוטרופוס החוקי של הקטין, ובלבד שיידוע כאמור אינו צפוי לסכן את שלומו, בטיחותו או רווחתו של הקטין.
  - ב. במקרים בהם יידוע ההורים או האפוטרופוס החוקי בהתאם לסעיף 25(א) עלול לסכן את שלומו, בטיחותו או רווחתו של הקטין, יש ליידיע אדם אחר המשתתף באותה פעילות ספורט, המשתייך לאותה קבוצה של הקטין ובנוסף בעל תפקיד רשמי בהתאחדות, רצוי בעל תפקיד רפואי או משפטי, ובלבד שגם יידוע אדם זה אינו צפוי לסכן את שלומו, בטיחותו או רווחתו של הקטין.
  - ג. כל משתתף אשר היה עד לאירוע של פגיעה במוגנות כלפי קטין ובפרט הטרדה או התעללות כלפי קטין, או שיש לו חשד סביר כי אירוע כזה התרחש במהלך פעילות, מחויב לדווח על כך ללא דיחוי באמצעות ערוצי הדיווח כמפורט בפרק ח' להלן.

ד. מבלי לגרוע מן האמור לעיל, ככל שהופרו הוראות תקנון זה הנוגעות לעניין הטרדה מינית, תקיפה מינית והתעללות מינית בקטין על ידי אחראי עליו, חובת ההתאחדות על פי חוק לדווח על כך למשטרה.

### **ח. אופן הגשת תלונה**

26. תלונה תוגש לממונה על מוגנות של ההתאחדות בכתובת [office.muganut@imsf.co.il](mailto:office.muganut@imsf.co.il) או בטלפון : 058-6850028

27. התלונה יכולה להיות מוגשת בכתב או בעל פה, ותכלול את הפרטים הבאים : זהות המתלונן, זהות המשתתף הפוגע, זהות המשתתף הנפגע, מועד הפגיעה, סוג הפגיעה ופרטיהם של עדים ככל שהיו. במקרה של הטרדה מינית, תכלול התלונה פרטים מהם ניתן ללמוד שהמוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו והאם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות או מרות.

28. התלונה יכול שתוגש על גבי טופס תלונה ייעודי שמופיע באתר ההתאחדות או בכל פורמט אחר בו יבחר המתלונן.

29. ככל שהופרו הוראות תקנון זה בקטין תעדכן ההתאחדות את הוריו של הקטין בפרטי הדיווח שנתקבל על ידו ויאפשר להם לקחת חלק פעיל בבירור – בכפוף לאמור בסעיף 25(א) או (ב) לעיל .

30. הוגשה תלונה על פה ירשום הממונה את תוכן התלונה ויציין את הפרטים הבאים :

א. זהות המעורבים במקרה והאם מתקיימים ביניהם יחסי תלות או מרות ;

ב. תיאור המקרה

ג. מקום האירוע

ד. מועד האירוע

ה. זהות העדים – אם ישנם .

ו. הממונה ימסור למתלונן עותק מהירשום החתום ויודיע לו באשר לדרכי הטיפול בהתאחדות.

### **ט. בירור התלונה**

31. התקבלה תלונה אצל הממונה – יפעל הממונה לבירור התלונה ולצורך כך, בין השאר, ישמע את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.

32. ככל שהתלונה נוגעת להטרדה מינית או התנכלות כמשמען בחוק למניעת הטרדה מינית – יודיע הממונה למתלונן באשר לכל האפשרויות העומדות לפניו על פי החוק – כאמור בסעיף 17 לעיל

33. בירור התלונה ייעשה ביעילות וללא דיחוי.

34. הליכי הבירור על ידי הממונה של ההתאחדות ימשכו גם במקרה בו הוגשה תלונה למשטרה או תביעה אזרחית, אלא אם תקבל ההתאחדות צו מפורש בעניין זה מגורם מוסמך.

35. נודע להתאחדות על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה, יועבר המקרה לבירור של הממונה. 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

36. בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מירבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים. בתוך כך, ומבלי לגרוע מכלליות האמור, לא יגלה הממונה מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או לפי כל דין.

37. בירור התלונה ימשך גם אם המתלונן חזר בו מתלונתו, לרבות בירור סיבת החזרה מהתלונה.

38. במידת הצורך תינתן למתלונן - בין אם נפגע מההתנהגות האסורה ובין אם דיווח עליה - הגנה מפני הנילון במהלך תקופת הבירור, לרבות באמצעות העברת הנילון מתפקידו, הוצאת הנילון לחופשה ו/או שלילת סמכויותיו או חלק מהן, בהתאם לשיקול דעתם של הממונה.
39. בנוסף לאמור בסעיף 38 לעיל - במידה והאירוע התרחש במסגרת יחסי עבודה, תגן ההתאחדות על המתלונן מפני פגיעה בענייני עבודה, כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה.
- "ענייני עבודה" לעניין סעיף זה משמעם: 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.
40. בתום בירור התלונה יגיש הממונה לוועד המנהל של ההתאחדות, בלא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה כמפורט בפרק י' להלן.

## **י. תוצאות התלונה**

41. בתום הליך הבירור יכתוב הממונה דו"ח שיסכם את בירור התלונה על ידו והמלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה ויעבירו לידי הוועד המנהל של ההתאחדות להחלטתו על המשך טיפול (להלן: "הדו"ח המסכם")
42. קיבל הוועד המנהל של ההתאחדות את סיכומו והמלצתו של הממונה, יחליט ללא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת אחת מהסמכויות שבידו:
- א. לנקוט בפעולות על מנת למנוע התנהגות אסורה נוספת או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה. לשם כך רשאי הוועד המנהל לתת הוראות לגורמים המעורבים במקרה, להורות על הרחקת הנילון מהנפגע או המתלונן, לרבות באמצעות העברת הנילון מתפקידו ו/או שלילת חלק מסמכויותיו ו/או פיטוריון או לנקוט בכל צעד אחר לשם כך.
- ב. לפתוח בהליכים משמעותיים לפי הוראות תקנון המשמעת של ההתאחדות.
- ג. להימנע מלנקוט בצעדים כלשהם.
43. ההתאחדות תפעל בלא דיחוי לביצוע החלטתה לפי 42 לעיל. לאחר קבלת החלטתה תמסור ההתאחדות הודעה מנומקת בכתב על החלטתה למתלונן, לנילון ולממונה. כמו כן, תאפשר ההתאחדות למתלונן ולנילון לעיין בדו"ח המסכם של הממונה ובהמלצותיו.
44. במקרה של שינוי נסיבות רשאית התאחדות לשנות את החלטתה לפי סעיף 42 או לעכב את ביצועה..
- א. במקרה כזה תמסור ההתאחדות הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולממונה.
- ב. על אף האמור בסעיף זה, רשאית ההתאחדות לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים למקרה מושא החלטה; עשתה כן ההתאחדות, תמסור על כך הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולממונה.
- ג. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל ההתאחדות לפי סעיפים 38-39.
- ד. בתום ההליכים תקבל ההתאחדות החלטה לפי סעיף 42 לעיל.
45. החלטת ההתאחדות הינה סופית ולא ניתן לערער עליה, אלא במקרים בהם נתקבלה החלטה כחלק מיחסי עובד מעביד בין ההתאחדות והמשתתף. במקרים אלה יכול העובד המשתתף לפנות לבית הדין לעבודה בעניין.

**יא. שונות**

46. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין מי מדברי החקיקה הנזכרים בעמ' 1 לתקנון זה ו/או לבין התקנות על פיהם, החוק והתקנות הם הקובעים.
47. כל פרסום ו/או עדכון חוק ו/או הוראה ו/או תקנה ע"י משרד המשפטים או משרד התרבות והספורט או מנהל הספורט הנוגעים למניעת הטרדה מינית ומוגנות בספורט הינם מחייבים בנוסף לתקנון זה.
48. תקנון זה אושר על ידי הוועד המנהל של ההתאחדות בישיבתו מיום 11.3.26 וייכנס לתוקפו ממועד זה.

**ההתאחדות לספורט המוטורי בישראל**