נוהל למניעה וטיפול באירועי פגיעה מינית ואירועי אלימות

רקע

עמותת מידברן הינה הגוף המשפטי אשר מוביל את האירוע הרשמי של פרויקט ברנינג-מן בישראל (להלן:"העמותה") .

חזון העמותה הינו "לעודד וליצור מרחבים חווייתיים מבוססי השתתפות ,המעוררים השראהומניעים להתפתחות חברתית ,סביבתית ותרבותית" .

לפיכך ,אירוע מידברן הוא יחיד במינו המאפשר לנוחופש וזכות להיות מי שאנחנו ללא שיפוטיות וביקורת מהסובבים אותנו .על מנת שנוכל להעניק את הזכות הזו למשתתפי האירוע שמנו לעצמנו את החובה לכתוב ולהוציא נוהל זה ולפרסמו ברבים.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית פוגעות בכבוד האדם ,בחירותו ,בפרטיותו ובשוויון בין המינים .הטרדה מינית היא עבירה פלילית ,עוולה אזרחית וכן עבירת משמעת חמורה .בנוסף לכך ,הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית פוגעות ביחסים שבין משתתפי ומשתתפות האירוע ועומדות בניגוד לתפיסת העולם של העמותה.

מטרת נוהל זה להסדיר את כל ההוראות ,ההנחיות והפעולות בכדי למנוע אירועי הטרדה מינית והתנכלות על רקע הטרדה מינית ולהביא לכך שאירועי מידברן ואירועי הקהילה (ככל שניתן ובהתאם לאמור בנוהל זה) יהוו מרחב בטוח .

כן מטרת הנוהל להעלות העלאת מודעות לנושא ההטרדות המיניות ,ולהסדיר את הטיפול במקרי הטרדה מינית ו/או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית ו/או אירועי אלימות מכל מין וסוג שהוא.

במסגרת זו קובע נוהל זה ,כללים ברורים לעניין הטיפול באירועי אלימות והטרדה מינית ואירועים הנובעים מאירועים אלו.

נוהל זה כפוף להוראות החוק (כמוגדר להלן) .בכל מקרה של סתירה בין הוראות נוהל זה לבין הוראות החוק ,יגברו הוראות החוק .כל האמור בנוהל זה בלשון זכר או בלשון נקבה חל על בני ובנות כל המינים והמגדרים.

1. מטרות הנוהל:
   1.1. החלת הוראות חוק למניעת הטרדה מינית על עובדי ומתנדבי העמותה כמו גם קביעת מנגנונים לשם יצירת מרחבים בטוחים וחופשיים מפני הטרדה ואלימות ,התנכלות ופגיעה על רקע מיני ו/או אחר לבאי אירועים המאורגנים על ידי העמותה ,לעובדי העמותה למתנדבים ועובדים שאינם בשכר.
   1.2. אפיון והגדרת תפקידים וסמכותם של אורגני העמותה:
      1.2.1. הממונה לטיפול ומניעה של פגיעות מיניות ואירועי אלימות
      1.2.2. הוועדה מטעם ועד העמותה תפעל כועדה מקצועית מייעצת לממונה לבחינה וטיפול בתלונות בדבר פגיעות מיניות ואירועי אלימות.

1.2.3. הועד המנהל כגורם המסדיר את הבחינה והטיפול בתלונות בדבר פגיעות מיניות ,הטרדות מאיימות ואירועי אלימות במהלך אירועי העמותה בין באי האירועים ,מתנדבי העמותה ועובדיה. יצירת כללים קבועים להתנהלות למניעה וטיפול באירועי פגיעה מינית ואירועי אלימות . יצירת כללים קבועים לשם יישום החלטות הוועד.

2. החוקים והתקנות הצריכים לעניין:
2.1. החוק למניעת הטרדה מינית ,התשנ"ח – 1998;
2.2. חוק העונשין ,תשל"ז – 1977;
2.3. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק) ,תשמ"ח – 1998;
2.4. חוק מניעת הטרדה מאיימת ,תשס"ב – 2001;

3. תחולת הנוהל:

הוראות נוהל זה יחולו על חברי העמותה ,עובדי העמותה ,ספקי העמותה ו/או ספקים באירועי העמותה ,מתנדבי העמותה וכל משתתף באירוע שאורגן על ידי העמותה.

הנוהל יחול במקומות הבאים:

3.1. אירועים שאורגנו על ידי העמותה;

3.2. מפגשי מתנדבים לקראת אירועים המאורגנים על ידי העמותה;

3.3. במסגרת עבודת העמותה בכל מקום שהוא.

למען הסר ספק יובהר ,כי ככל שהנפגע/ת ו/או הפוגע/ת הינם מתנדבים/ות שנתיים ,חברות/ים עמותה ,עובדות/ים עמותה ,הנוהל יחול גם עליהם אף אם האירוע המדובר לא התקיים באירוע עמותה ו/או במקומות המצוינים לעיל.

בנוסף ,במידה ויש פוגע אשר מגיעות עליו ריבוי תלונות מאירועי ומשתתפי הקהילה ,אשר יש בהם להעיד על סדרתיות ,גם אם אף אחד מהמקרים לא קרה באירועים דלעיל ,תוכל הממונה לבחון את המקרה ולהביא את סיכום המקרה והמלצתה בפני הוועד.

יובהר ,כי בכל מקרה מסוג זה ,תהיה הממונה רשאית ליידע את הנילון ,ולפגוש אותו לצורך בירור המקרה על אף שמקורה של התלונה אינו נכלל בסעיפים דלעיל ,הרי שהיא חוסה בפריפריה של אירועי העמותה והינה בעלת זיקה לקהילה.

יובהר ,כי אין האמור בסעיף זה מחייב את הממונה לברר מקרים שלא התרחשו באירועים עליהם חל הנוהל.

בכל מקרה בו הוגשה תלונה כנגד אדם בשל אירוע שאינו תחת תחולת נוהל זה ובמידה והפוגע/ת י/תבקש להשתתף ו/או להתנדב באירועי העמותה ,תהיה רשאית הממונה ,אך לא חייבת ,לברר את ענינו כתנאי להשתתפות באירוע .יובהר לעניין

סעיף זה ,כי בכל מקרה ההחלטה באם לאפשר לאדם כזה או אחר להשתתף באירוע של העמותה תהיה של הועד בלבד.

4. הגדרות

"העמותה" עמותת מידברן (ע.ר.)580567600

"הועד המנהל" הוועד המנהל של העמותה.

"המנכ"ל" מנכ"ל העמותה.

"החוק" החוק למניעת הטרדה מינית ,התשנ"ח – 1998; , חוק העונשין תשל"ז – 1977;

חוק מניעת הטרדה מאיימת ,תשס"ב – 2001.

התקנות" התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק) התשנ"ח – 1998

"הטרדה מינית" כהגדרתה בסעיף (3א) לחוק מניעת הטרדה מינית מבלי לגרוע

מכלליות האמור בחוק ,הטרדה מינית היא אחת מאלה:

(א) סחיטה באיומים ,כמשמעותה בסעיף 428 לחוק העונשין ,כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני;

(ב) מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348ו 349-לחוק העונשין;

(ג) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני ,המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעונין בהצעות האמורות .אין צורך להראות אי הסכמה במקרים האלו:

(ד) ניצול מרות ביחסי עבודה או התנדבות.

(ה) ניצול של יחסי מרות ,תלות ,חינוך או טיפול בקטין או בחסר ישע.

(ו) ניצול תלות של מטופל במטפל.

(ז) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם ,המתמקדות

במיניותו ,כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעונין בהתייחסויות האמורות;

(ח) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו ,לרבות נטייתו המינית;

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

(י) אינוס

(יא) בעילה אסורה בהסכמה.

(יב) מעשה סדום.

(יג) מעשה מגונה.

(יד) מעשה מגונה בפומבי.

"התנכלות" כהגדרתה בחוק .ומבלי לגרוע מהגדרתה בחוק פגיעה מכל סוג בנפגע ,בעד או בצד שלישי שנקט עמדה לטובת הנפגע שנעשתה בקשר עם הטרדה מינית או בתלונה או בתביעה שהוגשו על הטרדה מינית ,ו/או תלונה או תביעה בגין הטרדה מינית ,ו/או התנהגות טורדנית ,ו/או איום שמטרתה להפעיל לחץ או להתנקם באדם שהוטרד מינית ואשר חל עליו נוהל זה.

"הטרדה" - כהגדרתה בחוק .ומבלי לגרוע מכלליות האמור בחוק

"הטרדה מאיימת" היא אחת מאלה:

(א) הטרדה מאיימת היא הטרדתו של אדם בידי אחר בכל דרך שהיא או נקיטת איומים כלפיו ,בנסיבות הנותנות בסיס סביר להניח כי המטריד או המאיים עלול לשוב ולפגוע

בשלוות חייו ,בפרטיותו או בחירותו של האדם או כי הוא עלול לפגוע בגופו.

(ב) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (א) ,הטרדה מאיימת כלפי אדם יכול שתהא ,בין השאר ,באחד מאלה:

(1) בבילוש ,במארב או בהתחקות אחר תנועותיו או מעשיו, או בפגיעה בפרטיותו בכל דרך אחרת;
(2) בנקיטת איומים בפגיעה בו או במאיים עצמו
(3) ביצירת קשר עמו בעל פה ,בכתב או בכל אמצעי אחר
(4) בפגיעה ברכושו ,בשמו הטוב ,או בחופש התנועה שלו;
(5) עבירה הפוגעת בגופו של אדם או המעמידה אדם בסכנת מוות "אלימות" או בסכנת חבלה חמורה.

"הועדה" וועדה שמונתה על ידי הוועד המנהל ומטרתה לייעץ לממונה במידה ותמצא לנכון להתייעץ איתה

"הממונה" הממונה על קבלת תלונות ,בירורן והטיפול בהן ,וכן מתן המלצות לעמותה לגבי הטיפול במקרה של הטרדה מינית ומתן ייעוץ ,מידע והדרכה לעובדים הפונים אליה כמפורט בסעיף 5

"חבר/ת עמותה" כהגדרתו בתקנון העמותה.

"מתלוננת" או אדם הטוען או שנטען לגביו ,כי בוצעה כלפיו הטרדה או פגיעה "נפגע/ת" מינית או התנכלות או אירוע אלימות.

"מתנדבת" מי שמבצע פעילות עבור או לטובת העמותה ופעילויותיה השונות ,בלא לקבל תמורה כספית ו/או אחרת עבור פעילותו. יובהר כי תמורה זעומה (אשר משמעה לעניין סעיף זה מתחת ל- 50%משכר המינימום) ו/או החזר הוצאות לא יחשבו כתמורה לעניין סעיף זה.

"נילון" מי שהתלוננו עליו שהטריד או פגע מינית או נהג באלימות במסגרות עליהן חל נוהל זה.

"עובד/ת" כל מי שמועסק ע"י העמותה ו/או ספקים ו/או נותני שירותים לעמותה לרבות מתנדבים.

"משתתפת" כל הנכנס בשערי העיר הזמנית או אירועי העמותה ,לרבות אירועים ומפגשים מחלקתיים והערכות לקראת אירועים רשמיים .וכן משתתפי אירועי קהילה שהוסכם להחיל עליהם נוהל זה.

"תלונה" תלונה בדבר פגיעה מינית או אירוע אלימות על ידי הנפגע מהאירוע או מי שהיה עד לו בעצמו באופן בלתי אמצעי .בנוסף, במידה והגיע לממונה מידע על חבר/ת עמותה ו/או עובד/ת עמותה ו/או מתנדב שנתי אשר היה מעורב בפגיעה בין כפוגע או כנפגע/ת ,לממונה יש חובת בירור של התלונה.

5. הממוננה

5.1. מי שוועד העמותה מינה אותה לעסוק בנושא של בחינת אירועי הטרדה מינית ,פגיעות מיניות ואירועי אלימות לתקופה שתיקבע על ידם ובהתאם לחוק .תפקידי הממונה הינם כדלקמן:

5.2. לפעול להגברת המודעות לתופעות ההטרדה המינית וההתנכלות ,למשמעויותיהן ולנזקיהן .מתן מידע ,הדרכה וייעוץ לפונים אליה.

5.3. בירור התלונה וטיפול בה באמצעות יצירת קשר בלתי אמצעי עם כל המעורבים במקרה; המתלוננים ,נילונים ועדים רלוונטיים לאירוע ,ריכוז החומר הרלוונטי

5.4. מתן המלצה לוועדה בדבר הטיפול במקרה ,סיכומו והעברתו לוועד

5.5.נקיטת צעדי ביניים כמפורט להלן ,עד לסיום בירור התלונה.

5.6. עדכון מנכ"ל והוועד המנהל אחת לרבעון לפחות ,לגבי פעילות הממונות והמשך הפעילות הנדרשת בנושא ויישום הוראות הנוהל.

5.7. הממונה תהיה אישה ,ותעבור הכשרה נדרשת וכן תחתום על התחייבות לסודיות. במידת האפשר ,יוכשר גם ממונה ממין זכר על מנת לטפל במקרים בהם נדרש ממונה זכר

5.8. באם התקיפה הינה כנגד גבר אשר מעוניין כי זו תידון בפני בן מינו או לפי האמור בסעיף להלן .כל הממונים יעברו הכשרה נדרשת ויחתמו על התחייבות לסודיות.

5.9 הממונה היא גוף נפרד ולמען הסר ספק לא תהיה חלק ממחלקה אחרת ו/או כל מערך אחר ו/או או תתנדב במסגרתם.

6. סמנכ"לית תפעול -

6.1 מעקב אחר ביצוע החלטות ואיסוף נתונים סטטיסטיים והגשתם לעיון הוועד

המנהל והמנכ"ל תתקיים ע"י סמנכ"לית התפעול של העמותה בלבד ובכפוף לסודיות הנדרשת

6.2. קביעת נהלים ותקנות עבור מחנות נושא ,מתחמים ומחלקות לגבי בטחון

המשתתפים.

6.3 זימון הועד לדיונים בנושא תלונות או ערעורים שהתקבלו

7. הוועד

לאחר סיום הבירור הממונה תגיש את מסקנותיה לדיון בוועד המנהל לבחינה ולטיפול בתלונות ובאירועי פגיעה, הטרדה ואלימות. הבחינה תיעשה בהתאם סיכומים והמלצות הממונה ומקבלת החלטה בהתאם לנסיבות המקרה, תוך מתן משקל לביטחון הקהילה, לזכויות המעורבים ולעקרונות הנוהל.

7.1 הוועד רשאי לזמן את הממונה להצגת המקרה ומתן חוות דעתה. לאחר הצגת המקרה ניתן לקבוע שהממונה לא תשתתף בדיון בהחלטה, והדבר יתועד.

7.2. הוועד יקבל החלטה בתוך 10 ימי עבודה ממועד קבלת סיכום הבירור והמלצות הממונה.

7.3 החלטת הוועד תהיה כתובה ומנומקת ותועבר למתלונן/ת ולנילון/ה באמצעות ס. תפעול של העמותה.

7.4. הוועד רשאי לשנות, לעכב או לדחות ביצוע החלטה עקב שינוי נסיבות או הליך משפטי/משמעתי הנוגע למקרה, ותמסור על כך הודעה מנומקת.

7.5 החלטת הוועדה תתקבל בדרך של דיון ,בכל מקרה בו לא התקבלו הסכמות

הוועדה תקבל החלטה בדרך של הצבעה .לכל חבר וועדה קול אחד .החלטות יתקבלו ברוב קולות.

7.6. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור ,תגן העמותה על המתלונן/ת במהלך בירור התלונה ,מפני פגיעה באירועי העמותה ו/או בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת אירועי העמותה ו/או יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר ,תפעל העמותה להרחקת הנילון מהמתלונן/ת ככל שניתן וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין

7.7 בתום ההליכים יקבל הוועד החלטה

8. ייעוץ משפטי

ייעוץ משפטי לוועד יינתן ע"י היועץ המשפטי של העמותה .יובהר ,כי הוועד יהיה רשאי לקבל ייעוץ משפטי מיועץ חיצוני שאינו היועץ המשפטי של העמותה שאינו חבר קהילה

ובלבד שההחלטה נרשמה ונומקה בפרוטוקול ובכפוף לכך שליועץ החיצוני מומחיות, בתחום.

9. התלונה והגשתה

כל תלונה תטופל על ידי הממונה בלבד. התלונה תכלול את תיאור המקרה לרבות:
9.1 פירוט זהות המעורבים במקרה, במידת האפשר ועדים באם ישנם;

9.2 מקום ומועדי התרחשות האירוע/ים;

9.3 עיקרי העובדות המהוות לדעת המתלוננת פגיעה מינית או פגיעה באלימות.

9.4 הגשת תלונה על פגיעה מינית יכולה להיעשות בכל האופנים הבאים: בכתב, בעל פה, בטלפון או במייל.

הוגשה התלונה בעל פה, יירשם תוכנה על ידי הממונה, והמתלונן יחתום על הרישום לאימות תוכנו. הממונה תמסור למתלונן העתק מתוכן התלונה.

9.5 למניעת ספק, במסגרת יחסי עבודה או התנדבות בעמותה, כל מנהל או מוביל במחלקה אשר נודע לו בכל דרך שהיא (גם אם לא היה עד לאירוע) על חשד לביצוע הטרדה ו/או פגיעה מינית במי מהכפופים אליו ו/או חברי ו/או מתנדבי המחלקה, אחראי לדווח לממונה על המקרה ולהושיט לממונה כל סיוע שיידרש לטיפול במידע. הממונה תפנה לנפגע/ת, לעדים ולנילון, לצורך בדיקת האירוע. במקרה שהנפגע ביקש שלא יימסר דיווח כאמור, יימסר דיווח מבלי לחשוף את זהות הנפגע.

הוגשה תלונה לפי סעיף 6.5 למוביל ו/או מנהל/ת בעמותה, חובה עליה/ו להעביר את התלונה לממונה להמשך טיפול.

10 דיווחים על חשד לביצוע הטרדה מינית ו/או התנכלות ו/או מעשה אלימות בידי ספק ו/או

קבלן משנה במסגרת אירוע עליו חל הנוהל, יועברו לממונה לצורך בדיקת המקרה. העמותה תטפל בפניות כאמור למול הספק ו/או קבלן המשנה ובהתאם להסכם בין הצדדים.

11 רישומי הממונה הינם חסויים ואין להעבירם ו/או לאפשר עיון בהם אלא לצורך בירור התלונה על פי נוהל זה.

12 הנפגע/ת יכולים להגיש תלונה אנונימית המתארת את פרטי האירוע אולם חוסה את פרטי הזיהוי.

12.1. באחריות הממונה ליידע את המתלונן באשר לאפשרויות החוקיות העומדות בפניו .כמו כן תיידע את המתלונן כי פגיעה מינית ,הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות פליליות ועוולות אזרחיות וכי באפשרותו להגיש תלונה במשטרה ו/או תביעה אזרחית ,בהליך מקביל להליך הבחינה של הוועדה.

13.הוגשה התלונה על ידי עד/ה לאירוע שאינו/ה הנפגע/ת ,או קיבלה הממונה הודעה על חשד תברר הממונה עם הנפגע/ת את הנסיבות המתוארות בתלונה ותשאל לרצונו/ה להגיש תלונה .במקביל ,תפנה הממונה לנילון לבירור כללי.

14. במידה והמעורבים במקרה היו או נמצאים בסכסוך על רקע יחסים זוגיים ,או סכסוך

אחר יופנו המעורבים לטיפול ע"י גורם חיצוני מקצועי .לפי שיקול דעת הממונה והועדה.

הממונה תפעיל שיקול דעת האם לטפל במקרה ע"פ הנוהל או באופן שונה ע"פ ראות עיניה ותנמק את החלטתה.

במקרים בהם לא הוגשה תלונה על ידי הנפגע ,או במידה והנפגע/ת אינה/ו משתפ/ת פעולה ואינה/ו מעוניינ/ת בהמשך בירור ,וככל שלדעת הממונה די בבירור שנערך מול הנילון ותלונת העד/ה ו/או מנהל/ת האחראי/ת על עובדים/מתנדבים בדבר קרות האירוע לשם בחינת הוועדה ,אז תביא הממונה את ריכוז העובדות לבחינת הוועד תוך ציון העובדה כי הנפגע אינו מעוניין בהגשת תלונה.

15. יובהר כי גם במידה והוגשה תלונה במשטרה כנגד הנילון וזאת במקביל להגשת תלונה

בפני הממונה ,הרי שלא יהיה בכך כדי להפסיק את בדיקת התלונה והממונה תמשיך

בבירור התלונה אלא אם תידרש להפסיק את הבירור על פי ייעוץ משפטי שניתן לה או על פי דרישת רשות מוסמכת.

16. בירור התלונה -

התקבלה תלונה ,הממונה תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק;

הממונה תפעל לבירור התלונה ,ולצורך כך ,בין היתר ,תשמע את המתלונן ,את הנילון ועדים ,אם ישנם ,ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.

הממונה לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה .במקרה שכזה ,תעביר הממונה את הבירור לממונה אחר שאיננו בעל נגיעה אישית או לממלא מקומו שהתמנה על ידי הוועד המנהל.

בירור תלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי .בירור התלונה על ידי הממונה יסתיים ככל

הניתן תוך לא יותר מ 60-יום (בהתחשב בכך שבתקופה מסביב לאירועים גדולים הנערכים על ידי העמותה יש גידול במספר התלונות).

בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלוננ/ת ,הנילון ועדים אחרים ,ובין היתר ,לא תגלה הממונה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.

העמותה תגן על המתלוננ/ת במהלך בירור התלונה ,מפני פגיעה אפשרית במסגרת אירועי העמותה או בענייני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת אירועי העמותה או יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר ,תפעל העמותה להרחקת הנילון מהמתלוננ/ת ,ככל שניתן וככל שנראה לה נכון בנסיבות הענין.

לצורך כך ,תודיע הממונה לנילון הודעה בכתב כי על פי הנוהל ,ועד לבירור התלונה הוא מורחק מכל פעילות בעמותה ו/או השתתפות באירועי העמותה.

הממונה תציג בפני הנילון את האפשרות כי בשעת בירור פרטי התלונה יהיה נוכח גם ממונה ממין זכר ככל שישנו וזמין בצוות העמותה .כמו כן ,הנילון יהיה רשאי להגיע בלווית מלווה רגשי או בא כח בהתאם לשיקול דעת הממונה.

בתום בירור התלונה תגיש הממונה לוועד ,ללא דיחוי ,סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.

17. נודע לעמותה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת אירועי העמותה ו/או יחסי עבודה ,ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן/ת חזרו בהם מתלונתם ,תעביר העמותה את המקרה לבירור של הממונה; הועבר מקרה כאמור לבירור של מונה או נודע לממונה על מקרה כאמור ,תקיים הממונה ,ככל שניתן ,בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים ,ואם המתלונן/ת חזרו בהם מתלונתם ,תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. לעניין נילון שאינו משתף פעולה עם הממונה לצורך בירור התלונה ,תימשך הרחקתו וזאת עד שישוב לשתף פעולה עם הממונה לצורך בירור התלונה .בכל מקרה בו נמשך חוסר שיתוף הפעולה לתקופה העולה על 12חודשים ,יורחק הנילון לצמיתות .על אף האמור ,בנסיבות מיוחדות ומטעמים סבירים בלבד ניתן יהיה לשנות החלטה זו על פי שיקול הועד.

19.גניזת תלונה

הממונה רשאית להורות על גניזת התלונה בהתקיים אחד מן התנאים הבאים:

19.1 אם מצאה כי אין ממש בתלונה לאחר שבדקה את הטענות עם המתלונן, הנפגע/ת (ככל שאדם אחר הגיש תלונה) הנילון ומעורבים נוספים ככל שקיימים.

19.2 אם הנפגע/ת ביקש/ה בכתב לבטל את התלונה, ובלבד שהממונה השתכנעה כי בקשת הנפגע/ת הוגשה מרצונם החופשי, לאחר ששוכנעה כי אין מקום לתלונה בלא כפייה או השפעה פסולה אחרת.

החליטה הממונה לגנוז את התלונה, תיתן על כך הודעה מנומקת בכתב לנפגע/ת, ולנילון. על החלטת הממונה לגנוז תלונה ניתן לערער תוך 30 יום על ידי פניה לוועד.

במקרה של גניזת התלונה תורה הממונה על העברת כל המסמכים המתייחסים לעניין לתיקיה דיגיטלית, שהגישה אליה תתאפשר לממונה, לוועדה וליועץ המשפטי של הוועדה בלבד. ככל שקיימים מסמכים פיזיים ההלו יוחזקו על ידי הממונה בלבד ויהיו במשמורתה ואחריותה.

.

20. נקיטת אמצעים על ידי הוועד

האמצעים העומדים בפני הוועדה הם כמפורט להלן, בהתאם לנסיבות האירוע, המעורבים בו, וחומרתו:

20.1 מתן התראה לנילון, לרבות קביעת סנקציה שתוטל עם הישנות ההתנהגות.

20.2 הקפאת אפשרות השתתפות/פעילות באירועי העמותה לתקופה קצובה, למספר אירועים או לצמיתות.

20.3 הרחקה מאירוע ספציפי.

20.4 הפסקת התנדבות, לתקופה קצובה או לצמיתות.

20.5 פיטורין ככל שהנילון הוא עובד העמותה.

הוועד יהיה רשאי להחליט על הפעלת אמצעים כאמור במקרים הבאים גם כנגד מתלונן/ת ו/או אדם אחר בכל מקרה של הגשת תלונה שלא בתום לב, מסירת מידע כוזב כתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק.

הוועד תהיה רשאית להחליט על הפעלת אמצעים כנגד כל אחד מהמעורבים בתהליך הבדיקה והדיונים, כולל חברי הועדה עצמה, ו/או כל עובד/מתנדב במקרה של הפרת חובת הסודיות כאמור בנוהל זה להלן.

בכל מקרה בו הפר נילון את החלטת הוועד ו/או הממונה כאמור ,יובא עניינו שוב בפני הוועד וזו תהיה רשאית להרחיקו לצמיתות או לתקופת זמן קצובה אחרת לפי שיקול דעתה בנסיבות העניין.

21 בכל מקרה בו הוגשה תלונה למשטרה בגין אירוע שהובא ו/או אמור להיות מובא בפני הוועד והוחלט על הגשת כתב אישום כנגד הנילון ,יורחק הנילון מאירועי העמותה עד להשלמת הבירור ע"י רשויות החוק ו/או ריצוי עונשו וזאת ללא קשר להחלטת הוועד

21.1 עם תום תקופת הסנקציה יוכל הנילון לשוב לפעילות בעמותה וזאת בכפוף למגבלות שהוטלו על ידי הוועד ,ובלבד שבעת סיום הסנקציה לא עומדת כנגד הנילון תלונה נוספת בגין אירוע אחר במשטרה ו/או בפני הממונה .השבת הנילון לפעילות תיעשה בדרך של הגשת בקשה על ידי הנילון (ולא באופן אוטומטי) .למען הסר כל ספק ,אין בדרישה לבקשה כדי לאפשר שיקול דעת נוסף ו/או דיון נוסף בעניין אלא אקט פורמלי בלבד.

22. חובת סודיות

בזמן תהליך הבירור מתבקשים כל המעורבים במקרה (המתלונן/ת, הנילון ,עדים למקרה או באי כוחם) להימנע מפרסום מידע הקשור בתלונה או בתהליך הבירור ברבים ,לרבות פרסום בקרב חברי קהילה ו/או מדיה ציבורית שכן ,פרסום המידע עשוי ליצור שיבוש של הליך הבירור ולפגוע ביכולת לקיים תהליך מקצועי ותקין.

22.1 פרסום ברבים של פרטים מזהים של נפגע עבירת מין בהתאם לחוק העונשין הוא עבירה פלילית שעונשה עד שנת מאסר .בהתאם פרסום פומבי מטעמו של הנילון יידון לפני הוועד בנוסף לדיון במקרה המקורי והוועד מוסמך לנקוט באמצעים כנגד הנילון והמפרסם (בין אם נשלח על ידי הנילון ובין לאו) גם בגין כך.

22.2. פרסומים בנושא על גבי פלטפורמות רשמיות של העמותה לרבות במידה החברתית של העמותה ימחקו מייד ,ויידעו את המפרסם על-כך שהפרסום פוגם בתהליך הבירור.

22.3. פניה לממונות או למי מחברי הוועד ו/או לגוף המייעץ ו/או לוועד בקשר לעניין שנבחן על ידי הוועד אסורה ותפגע בהליך הבירור ותאפשר לוועד לנקוט בסנקציות כנגד המפרסמים ו/או הפונים לפי העניין.

22.4. העמותה וכל הפועלים או מעורבים מטעמה בביצוע הוראות נוהל זה יכבדו את

פרטיותם של המתלוננות/ים, הנילונים והעדים ככל האפשר, בין השאר ע"י שימוש בשמות קוד/הסוואת זיהוי, בשים לב לדרישות הדין הרלוונטי. חומרי הבירור והדיונים יהיו חסויים ויישמרו בהתאם.

22.5 פרסום כלשהו המתייחס למתלוננות/ים, נילונים עדים או פרטי המקרה או החלטות הוועד על ידי מי שקיבל את הפרטים בהתאם לנוהל זה, אסור לחלוטין, אלא בהתאם לאמור בנוהל.

23. ערעור

23.1 לנילון ולמתלונן/ת זכות ערעור על ההחלטה וזאת תוך 30 יום לאחר שנמסרה להם.

23.2. הערעור ייעשה בכתב בלבד ויוגש לוועד המנהל לצורך בחינתו. ככלל הערעור יכול שיתייחס רק לאי סבירות ההחלטה ונימוקיה, טעות גלויה בעובדות ובמקרה של אי צדק מהותי.

23.3. הערעור יידון בפני הוועד המנהל בנוסף למנכ"ל העמותה שיצטרף לדיון ולהצבעה בנושא ערכאת הערעור תמסור החלטתה בערעור תוך 14 ימים לכל היותר משמיעת הערעור.

24. פרסום מידע

24.1 העמותה תפרסם ברבים את זהותה של הממונה, תפקידה ואת דרכי הפנייה אליה.

24.2. העמותה תביא לידיעת חברי העמותה, מנהלים, עובדים, מתנדבים ומשתתפים את האיסור על פגיעה מינית, הטרדה מינית והתנכלות, את חובות העמותה על פי החוק והתקנות ואת הוראות נוהל זה.

24.3 הממונה תאסוף ותרכז נתונים סטטיסטיים על תלונות שהגיעו אליה במסגרת עבודתה (ללא שום פרטי מקרה), ותגיש לוועד העמותה דוחו"ת רבעוניים ושנתיים, לא יאוחר מחודש ימים לאחר תום כל רבעון/שנה בדבר היקף תופעת הפגיעות המיניות בפעילויות העמותה.

25. זכויות נפגעות/ים עבירה

לנפגע/ת עבירה שהגיש/ה תלונה לממונה עומדת הזכות לקבל מידע בדבר החלטת הוועד בהתייחס לתלונתה/ו בלבד.

ככל שכנגד נילון אחד הוגשו מספר תלונות על ידי מתלוננים שונים בהתייחס לאירועים שונים ,כל מתלונן/ת יוכל/תוכל לקבל את החלטת הוועד המתייחסת לאירוע לגביו התלונן/ה בלבד.

לנפגע/ת עבירה עומדת הזכות לקבל מידע בדבר הגשת ערעור על ידי הנילון בהתייחס להחלטת הוועדה באשר לתלונה ,ותוצאות החלטת הוועד המנהל המתייחסת לערעור.

לנפגע/ת עבירה הזכות כי פרטי זיהויה יוותרו אנונימיים ויהיו גלויים רק לממונה .ככל שהנפגע/ת תבקש לחסות את פרטי זיהויה יובא מידע זה הוועד המנהל ביושבו בערעור ויהווה שיקול במסגרת שיקוליהם בקבלת החלטה.

26. התיישנות

הוועדה תידון בתלונות שהוגשו עד לא יאוחר משבע שנים מקרות האירוע.