

נוהל ותקנון למניעת הטרדה מינית במכללה

תשע"ה 2014-2015

לעובדים, למרצים ולסטודנטים



החוק למניעת הטרדה מינית נכנס לתוקפו בשנת תשנ"ח-1998.

מטרת החוק "לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו וכדי לקדם שוויון בין המינים".

בהתאם לחוק ולתקנותיו נוסחו התקנון והנוהל שלהלן, המגדירים את היערכות של המכללה האקדמית בית ברל לטיפול בהטרדה מינית. התקנון חל על מרצים, עובדים וסטודנטים במכללה כאחד.

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. אלה הם מעשים פלייליים, המהווים עילה לתביעת נזיקין החל מכניסתו של החוק לתוקף.

האיסורים בדבר הטרדה מינית והתנכלות הורחבו בחוק, ומעשים אלה אסורים לא רק במקום העבודה עצמו, אלא גם בכל מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.

פרסום התקנון והנוהל נועדו ליצור סביבה נוחה והוגנת במכללה ולתת מענה לבעיות המתעוררות במהלך יחסי העבודה. כנאמר בחוק, תדאג המכללה לנקוט שורה של צעדים למניעת הטרדה מינית או התנכלות על רקע מיני.

גברת **פרידה אגמי** מונתה כנציבת קבילות לנושא הטרדה מינית, היא תדאג לטפל בתלונות שיוגשו אליה בתוקף תפקידה, לבררן ביעילות וללא דיחוי ולהגיש סיכום בכתב על התלונה בלוויית המלצות מנומקות לגבי המשך הטיפול.

לאחר הגשת המלצות של פרידה אגמי, תחליט ההנהלה על הפעלת סמכויותיה לגבי נשוא התלונה.

התלונות ייבדקו בהגינות תוך שמירה על חשאיות והבטחת שלומם של המתלוננים.

בברכה,

ניר הכהן

מנכ"ל



תקנון המכללה האקדמית בית ברל למניעת הטרדה מינית בהתאם לסעיף 7(ב)

לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. אלה הם גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בנוזקין, החל בכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998). הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות המעביד, והוא לא ישלים עמן.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים וניתן לעיין בהם כאמור בסעיף 11 לתקנון זה.

חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית?

א. 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. לפיכך, כל האמור בתקנון זה והכתוב בו בלשון נקבה יהיה גם כאילו נכתב בלשון זכר וההפך.

ב. אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי בעל עמדה בכירה כלפי בעל עמדה נחותה ממנו במקום העבודה או הלימודים, ייתכנו גם מקרים הפוכים. ההוראות המופיעות בתקנון יחולו גם כאשר המטריד נתון למרות ו/או לסמכות המוטרד, והכל בשינויים המתחייבים. לפיכך, כל האמור בתקנון לגבי עובד או ממונה מטעמו, יחול גם על תלמיד המטריד תלמיד אחר או ממונה מטעמו וגם על עובד המטריד עובד אחר, והכל בשינויים המתחייבים.

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

1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.

לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת, או מרצה המאיים להכשיל או לתת ציון נמוך לסטודנטית, אם זו תסרב לקיים עמו יחסי מין.



2. מעשה מגונה.

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

3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. ואולם אין צורך להראות אי-הסכמה במקרים הבאים:

- ניצול של יחסי מרות בעבודה ו/או במסגרת האקדמיה.

לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

- ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.

לדוגמה: מרצה המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי סטודנטים.

4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.

לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם או לדרך התנהגותו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו.

ואולם אין צורך להראות אי הסכמה במקרים שסויגו בפסקה 3 לעיל.

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

ד. אי-הסכמה

1. ככלל, אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:

- סחיטה (פסקה ג. 1 לעיל).

- התייחסות מבזה או משפילה (פסקה ג. 5 לעיל).

- ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטרת (לגבי המעשים בפסקאות ג. 3 ו-4 לעיל).

- ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות ג. 3 ו-4 לעיל).

- ניצול תלות במסגרת טיפול נפשי או רפואי של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות ג. 3 ו-4 לעיל).

2. אי-הסכמה מראים בין בהתנהגות ובין במילים שאינן משתמעות לשתי פנים.



2. מה אינו נחשב בגדר הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור.

לדוגמה: קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית אינו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3. מהי התנכלות?

א. על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה או במסגרת היחסים שבין מרצים ותלמידים:

מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. ואולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.

דוגמאות:

- מעביד או ממונה מטעמו המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
- מרצה המכשיל סטודנטית עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
- מעביד או ממונה מטעמו פוגע ביכולת עובדת ו/או סטודנטית למלא תפקידה ו/או ביכולתה ללמוד עקב הפצת שמועות במקום העבודה ו/או במקום הלימודים כי קיימה עמו יחסי מין;
- מעביד או ממונה מטעמו המפטר או הגורם לפיטורי עובדת עקב סירובה להצעתו למגע מיני ואפילו הייתה ההצעה חד-פעמית.
- מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.
- מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או תביעה משפטית על התנכלות כאמור בסעיף זה.



לדוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעביד או הממונה מרעים את תנאי עבודתה בשל כך.

ב. הגנה בנין תלונה שווא/תביעת שווא במשפט על התנכלות כאמור בפסקה א2. או א3, יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחד מארבעת המקרים הבאים:

א. במקום העבודה.

ב. במקום הלימודים.

ג. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד.

לדוגמה: אולמות הלימוד, מקום הלימודים, מסעדה או מזנון המכללה, מעבדות לימוד; מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיימים קורסים והשתלמויות מטעם המעביד; מסעדה או כל מקום אחר שבו מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו.

ד. תוך כדי עבודה או לימודים.

לדוגמה: נסיעה במסגרת העבודה ובזמן העבודה כגון ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה או נסיעה בזמן הלימודים או אחריהם כגון סיור לימודי.

ה. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון ביתו של ממונה).



חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות

5. הטרדה מינית והתנכלות הן בלתי חוקיות

- א. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים.
- ב. הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי החוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות גם על פי החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988):
 1. עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס.
 2. עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית. בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים מהמעביד של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

- הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת שבגינן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעתי כמפורט בתקשי"ר.



7

חלק ג': מדיניות המעביד ואחריות

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המעביד

- הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ועומדות בניגוד למדיניות המעביד והוא לא ישלים עמן.

8. אחריות המעביד

- א. נוסף על איסור החל על המעביד, כעל כל אדם, להטריד ולהתנכל, החוק מטיל עליו אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיו ושל ממונים מטעמו, במסגרת יחסי עבודה או הלימודים המתנהלים במסגרתו; מעביד צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:
 1. מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה חלק ד').
 2. טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שידע עליהן (ראה חלק ו').
 3. תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה (ראה חלק ו').

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

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

א. המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור, יחד עם המעביד, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.

ב. המעביד דורש מכל ממונה מטעמו ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.

ג. פעולות הסברה והדרכה: המעביד דורש מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמו בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין המעביד מאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, על ידי גורמים אחרים כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.



10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

המעביד משתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה זה הוא ועד העובדים או מועצת הפועלים כפר סבא.

11. קבלת מידע

א. עובד ו/או תלמיד זכאי:

1. בהתאם לתקנות, לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

חוק למניעת הטרדה, התשנ"ח-1998; תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת מעביד), התשנ"ח-1998; הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.

2. לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעביד בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ב. עובד ו/או תלמיד יוכל לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מנציבת הקבילות להטרדה מינית, פרידה אגמי - טלפון: 09-7476387 דוא"ל: frida@beitberl.ac.il.

חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?

12. אפשרויות פעולה

א. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות בפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

1. טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה. הנוהל לעניין זה מפורט בחלק ו'.
2. הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.

3. הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש, בתוך שלוש שנים, תביעה בבית המשפט או בבית הדין האזורי לעבודה נגד המטריד או המתנכל בעצמו; ואם הוא טוען שהמעביד אחראי, גם נגד המעביד (ראה סעיף 8 לעניין אחריות המעביד).

ב. מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?

1. נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.

2. המעביד יכול להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותו (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו' סעיף 18 ד).

חלק ו': הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

13. מי יכול להגיש תלונה ובאלו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

א. עובד שטוען כי מעביד, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה או לימודים.

ב. אדם אחר, תלמיד למשל, שטוען כי עובדו של המעביד או ממונה מטעמו הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה או לימודים.

ג. אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה א. או ב. במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).



14. בפני מי מתלוננים?

- א. יש להגיש תלונה לנציבת הקבילות כאמור בסעיף 11 ב. לעיל.
 - ב. אם נציב הקבילות הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו של הנציב, אחראי אחר, ובהיעדרם - למעביד. (אם הגיש את התלונה למעביד כאמור, המעביד יפעל על פי הוראות חלק זה כפי שאמור לפעול נציב הקבילות).
- אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד:
1. תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם המעביד.
 2. אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם המעביד, ואם הועבר הטיפול כאמור האחראי מטעם הקבלן יודיע על כך למתלונן.

15. תוכן התלונה

- התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:
- א. פירוט זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם.
 - ב. מקום האירוע.
 - ג. במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית, אחד מאלה:
 1. האם המוטרת הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.
 2. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכדומה.

16. אופן הגשת התלונה

- א. ניתן להגיש תלונה בכתב או בעל פה.
- ב. הוגשה תלונה בעל פה:
 1. נציבת הקבילות תרשום את תוכן התלונה.
 2. המתלונן או מי שמגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של נציבת הקבילות כדי לאשר את תוכן הדברים.
 3. נציבת הקבילות תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.



א. התקבלה תלונה, נציבת הקבילות:

1. תידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה' סעיף 12 לעיל).
2. תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה.
- ב. נציבת הקבילות לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- ג. נציבת קבילות שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לאחראי או למי שהתמנה על ידי המעביד לממלא מקום, ובהיעדר אחד מאלה - למעביד; אם נציבת הקבילות העבירה את הטיפול למעביד כאמור, יפעל המעביד כפי שאמורה לפעול נציבת הקבילות בבירור תלונה, על פי סעיף זה.
- ד. בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

ה. בירור תלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים ובין היתר:

1. נציבת הקבילות לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.
2. נציבת הקבילות לא תשאל שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן. האמור בפסקה זו לא יחול אם נציבת הקבילות סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- ו. מעביד יגן על המתלונן במהלך בירור התלונה; מפני פגיעה בענייני עבודה ו/או לימודים כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה ו/או לימודים שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה. בין היתר יפעל המעביד להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
- ז. בתום בירור התלונה תגיש נציבת הקבילות למעביד, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 א. ו-ד.



ח. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, נציבת הקבילות תגיש את סיכומה לקבלן ולמעביד.

ט. נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירור של נציבת הקבילות. הועבר מקרה כאמור לבירור של נציבת הקבילות או נודע לנציבה על מקרה כאמור, תקיים הנציבה, ככל שניתן, בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, תברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

18. טיפול המעביד במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

א. קיבל מעביד את סיכומה והמלצותיה של נציבת הקבילות לפי סעיף 17 ז, יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ו/או לימודים והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה ו/או לימודים, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;

2. פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות אצל המעביד לעניין הטרדה מינית או התנכלות;

3. אי-נקיטת צעד כלשהו.

ב. המעביד יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן א. וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולנציבת הקבילות; כמו כן יאפשר המעביד למתלונן ולנילון לעיין בסיכום נציבת הקבילות ובהמלצותיה.

ג. המעביד רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן א. או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולנציבת הקבילות.

ד. על אף האמור בסעיף זה, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה.

עשה כן המעביד:

1. ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולנציבת הקבילות.
2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעביד לפי הוראות סעיף 17 ו.1.
3. בתום ההליכים יקבל המעביד החלטה לפי סעיף קטן א.
- ה. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד, רשאים המעביד והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל המעביד

א. לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל אדם אחר (מעסיק בפועל):

1. כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד של קבלן כוח אדם.
2. כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעביד" כולל גם אותו מעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעביד רגיל (ראה סעיף 8 לעיל בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו).

ב. הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 14 ג, 17 ח ו-18 ה לתקנון זה.

20. עיקר ההוראות המשמעתיות לעניין הטרדה מינית והתנכלות

א. המעביד יהא רשאי להשעות (ואם הוא עובד - להוציא לחופשה ללא תשלום/משכורת מופחתת) את הנילון עד לתום מועד ברור תלונת המתלונן אך לא ישעה הנילון עד לאחר שניתנה לו הזדמנות להביא טענותיו בפני המעביד.

ב. המעביד יהא רשאי להעביר את הנילון לעבודה אחרת ובלבד שדרגת העובד במשרה שאליה הועבר לא תהיה נמוכה מדרגתו ערב ההעברה. בכל מקרה, לא יועבר הנילון עד לאחר שניתנה לו הזדמנות להביא טענותיו בפני המעביד.

ג. ההשעיה תסתיים אם בוטלה התלונה ו/או אם בוטלה ההשעיה על ידי המשעה.

ד. עובד לא ישדל, לא יפתה ולא יסייע לעובד להתנכל ו/או להטריד מינית. שידל העובד, פיתה או סייע כאמור בראשית הסעיף, יהיה כפוף העובד להוראות המשמעתיות ולכל הנובע מכך כאילו הוא עצמו התנכל או הטריד והכל בשינויים המתחייבים ולפי חומרת המעשה.

