

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

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחרותו, בפרטיותו, ובשוויון בין המינים, מהווים מעשים פליליים והינם עילה לתביעה בנוזיקין. זאת, החל מכניסתו לתוקף של חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 בספטמבר 1998).

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העסקה ועומדות בניגוד למדיניות שירותי בריאות כללית ומהוות עבירת משמעת חמורה.

שירותי בריאות כללית תעשה ככל יכולתה כדי לשמש מקום העסקה וסביבה למתן שירות שאין בהם הטרדה מינית או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית.

תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח - 1998.

במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים. ניתן לעיין ולקבל עותק מהם מהאחראי על הטרדה מינית או ממנהל משאבי אנוש במוסד.

התקנון כתוב בלשון זכר, אך מתייחס לזכר ונקבה כאחד.

מה יש בתקנון זה?

חלק	סעיפים	
א'	4-1	מהן הטרדה והתנכלות
ב'	6-5	התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות
ג'	8-7	מדיניות המעסיק ואחריותו
ד'	11-9	מניעת הטרדה מינית והתנכלות
ה'	12	מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך?
ו'	18-13	הליך תלונה אצל מעסיק וטיפול באחריות מעסיק
ז'	19	שונות: עובד קבלן כ"א המועסק אצל אדם אחר (סעיף 19).

חלק א' - מה הן הטרדה מינית והתנכלות?

1. מהי הטרדה מינית? ¹

- אם כי ברוב המקרים הטרדה מינית נעשית ע"י גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן ע"י גבר והן ע"י אישה, כלפי גבר או אישה.
- על פי התיקון לחוק מ 2014:
- (א) הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים אלה:
- (1) סחיטה באיומים, כמשמעותה בסעיף 428 לחוק העונשין, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני;
 - (2) מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין;
 - (3) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות;
 - (4) התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות;
 - (5) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית;
 - (5א) פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום, ואולם במשפט פלילי או אזרחי לפי פסקה זו תהא זו הגנה טובה למפרסם אם מתקיים אחד מאלה:
 - (א) הפרסום נעשה בתום לב, בשים לב לנסיבות הפרסום, תוכנו, צורתו, היקפו ומטרתו;
 - (ב) הפרסום נעשה למטרה כשרה;
 - (ג) יש בפרסום עניין ציבורי המצדיק אותו בנסיבות העניין, ובלבד שאינו כוזב, או שהוא הבעת דעה או ביקורת על בעל תפקיד ציבורי בקשר לתפקידו, והפרסום לא חרג מתחום הסביר לשם השגת מטרתו;
- בפסקה זו, "תצלום, סרט או הקלטה" – לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם;
- (6) הצעות או התייחסויות כאמור בפסקאות (3) או (4), המופנות למי מהמנויים בפסקאות המשנה שלהלן, בנסיבות המפורטות בפסקאות משנה אלה, גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות:

- (א) 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;
- (ב) למטופל, במסגרת טיפול נפשי, בריאותי, רפואי או פארה-רפואי – תוך ניצול תלות של המטופל במטפל; בפסקת משנה זו, "טיפול נפשי" – כהגדרתו בסעיף 347א לחוק העונשין;
- (ג) לעובד במסגרת יחסי העסקה, ולאדם בשירות במסגרת שירות – תוך ניצול מרות ביחסי העסקה או בשירות;
- (ד) לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
- (ה) לתלמיד או לסטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית, דתית או מקצועית לבוגרים (בחוק זה – מוסד להשכלה לבוגרים), תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
- (ו) למשתקם כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, במסגרת תעסוקה – תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;
- (ז) לאדם – תוך ניצול יחסי מרות או תלות, במסגרת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם הידוע או המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות;
- (ח) לאדם, מצדו של עובד ציבור במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור; בפסקת משנה זו, "עובד הציבור" – כהגדרתו בסעיף 34כד לחוק העונשין;
- (ט) לאדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן – תוך ניצול יחסי מרות או תלות.

(ג) אי הסכמה

- ככלל, אדם צריך להראות, בין במלים ובין בהתנהגות שאינה משתמעת לשתי פנים, שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית; חובה זו אינה חלה לגבי אלה:
- (1) סחיטה.
 - (2) התייחסות מבזה או משפילה.
 - (3) ניצול יחסי מרות במסגרת העסקה בין המטריד לבין המוטריד.
 - (4) ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול של קטין, או חסר ישע.
 - (5) ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי של המטופל במטפל.

במקרים הבאים אין חובה להראות אי הסכמה להצעות חוזרות ולהתייחסויות חוזרות על מנת שהמעשה ייחשב כהטרדה מינית:

- א. ניצול יחסי מרות בהעסקה בין המטריד למוטריד.
- ב. ניצול יחסי מרות תלות, חינוך או טיפול בקטין או בגיר הנמצא בטיפול נפשי או רפואי,

2. מה אינו הטרדה?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד יוותר תחום אפור. לדוגמה: קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם.² יחד עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית, למעט ביחסי מטפל-מטופל, או ביחסי מרות או תלות.

נספח מס' 2

דף 4 מתוך 14

3. מהי התנכלות?

(א) עפ"י החוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי העסקה:

(1) מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית.

לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד.

לדוגמא: ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד פעמית למגע מיני; מעסיק המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.

(2) מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה - כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות כאמור בסעיף זה או תביעה משפטית בשל התנכלות כאמור.

(3) מעסיק 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.

לדוגמא: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעסיק או הממונה מרעים את תנאי ההעסקה שלה בשל כך.

² עודכן ב 3/11/2005

³ עודכן ב 3/11/2005

(ב) תלונת סרק / תביעת סרק

הגשת תלונת סרק, מסירת מידע כוזב בתמיכה לתלונת סרק או סיוע אחר לתלונת סרק מהווה עבירת משמעת חמורה. במשפט על התנכלות כאמור בפסקה (א) (2) או (3) - יוכלו המעסיק והממונה לטעון להגנתם כי העובד או דורש העבודה ידע כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

נספח מס' 2

דף 5 מתוך 14

4. מהי מסגרת יחסי העסקה?

עפ"י החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי העסקה" מתקיימת בכל אחת מ- 4 נסיבות אלה:

- (א) במקום ההעסקה;
- (ב) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק; לדוגמא: מוסד להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק; אולם בו מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו;
- (ג) תוך כדי עבודה; לדוגמא: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום ההעסקה.
- (ד) תוך ניצול מרות ביחסי ההעסקה בכל מקום שהוא (כגון בביתו של הממונה).

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 חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות - גם עפ"י חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988):

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיובו בקנס;

(2) עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית. בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים - מהמעסיק של אלה.

6. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת

הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות, שעליהן צפוי המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי.

חלק ג': מדיניות שירותי בריאות כללית ואחריותה

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות שירותי בריאות כללית

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העסקה, ועומדות בניגוד למדיניות שירותי בריאות כללית, אשר לא תשלים עמן.

8. אחריות המעסיק :

(א) 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 העסקה. מעסיק צריך לנקוט אמצעים סבירים, כמפורט בתקנון זה, משלושה סוגים:

- (1) מניעת הטרדה מינית והתנכלות (ראה חלק ד')
- (2) טיפול ביעילות בהטרדה מינית או בהתנכלות שהובאו לידיעתו (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, מעסיק שלא נקט אמצעים כאמור בסעיף זה יהיה אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העסקה וניתן לתבוע את המעסיק בתביעה אזרחית בשל כך.

נספח מס' 2

דף 8 מתוך 14

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

9. צעדי מנע

- (א) הנהלת שירותי בריאות כללית דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העסקה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור, יחד עמה, סביבת העסקה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- (ב) הנהלת שירותי בריאות כללית דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העסקה.
- (ג) פעולות הסברה והדרכה: הנהלת שירותי בריאות כללית דורשת מכל ממונה ומכל עובד להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. לחלופין, תאפשר ההנהלה לעובדיה להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה.

10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים

הנהלת שירותי בריאות כללית משתפת פעולה עם ארגון העובדים והרופאים במקום ההעסקה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

11. קבלת מידע

- (א) בהתאם לתקנות עובד יוכל לקבל חומר ומידע כאמור מהאחראית לעניין זה, או ממנהל משאבי אנוש במוסד, או מנציבת קבילות לענייני הטרדה מינית בהנהלה הראשית, או באתר האינטרנט של הקופה.
- (ב) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של המעסיק בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן. ראה סעיף (א).⁴
- (ג) מטופל/לקוח יכול לדרוש מהאחראית במוסד, בהתאם לתקנות לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים:
- חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובת המעסיק), התשנ"ח - 1998.

⁴ עודכן ב 4.3.2018

⁵ עודכן ב 3/11/2005

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

12. (א) אם הנך סבור שהטרידו אותך מינית או שהתנכלו לך, פתוחות לפניך שלוש אפשרויות לפי החוק:

(1) טיפול במסגרת מקום ההעסקה - אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי העסקה", הנפגע יכול להגיש תלונה לאחראית על הטרדה מינית במקום העבודה, ההליך 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 (בדרך כלל - בבית הדין האזורי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל בעצמו; ואם הוא טוען שהמעסיק אחראי, גם נגד המעסיק.

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים הנ"ל?

(1) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם לזום אחד או יותר מההליכים הנ"ל.

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

נספח מס' 2

דף 10 מתוך 14

חלק ו': הליך תלונה וטיפול בשירותי בריאות כללית

13. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת ע"י אחד מאלה:

- (1) עובד שטוען כי מעסיק, ממונה או עובד אחר הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי העסקה;
- (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעסיק או ממונה מטעמו/ה מטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי העסקה;
- (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) - במקרה זה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

14. בפני מי מתלוננים?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראית כאמור בסעיף 12 (א. 1) לעיל.
- (ב) אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילוך") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה למנהל המוסד, או לנציבת הקבילות לענייני הטרדה מינית, בהנהלה הראשית.

15. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

- (1) פרטי זהות המעורבים במקרה ועדים, אם ישנם;
- (2) מקום האירוע;
- (3) במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית - אחד מאלה:
 - א. האם המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.
 - ב. האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.

16. אופן הגשת התלונה

(א) ניתן להגיש תלונה בכתב או בע"פ.

(ב) הוגשה תלונה בע"פ -

- (1) תירשום האחראית את תוכן התלונה.
- (2) המתלונן או מי שהגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים.
- (3) האחראית תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

17. בירור תלונה

(א) התקבלה תלונה, האחראית -

- (1) תיידע 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 אליו בעניין התלונה.

(ב) אחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.

(ג) אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור, תעביר את הבירור למנהל המוסד, או לנציבת הקבילות לענייני הטרדה מינית, בהנהלה הראשית.

(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) לא תגלה אחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או עפ"י דין.

(2) לא תשאל אחראית שאלות בקשר לעבר המיני של המתלונן שאינו קשור לנילון, ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור. האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס כאמור, יגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.

נספח מס' 2

דף 12 מתוך 14

- (ו) הנהלת שירותי בריאות כללית תגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה ביחסי עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי העסקה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה. מנהל המוסד בהמלצת האחראית יפעל להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
- (ז) בתום בירור התלונה תגיש האחראית לנציבת קבילות בהנהלה הראשית/למנהל המחוז/בי"ח/חברת הבת (כל אחד מאלה יכונה להלן - "המנהל"), ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות עניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 18 (א) ו-(ד).
- (ח) היה הנילון מועסק של קבלן כ"א המועסק בפועל אצל המעסיק, תגיש הסיכום לקבלן ולמנהל המעסיק.
- (ט) נודע למנהלים בשירותי בריאות כללית על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העסקה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירורה של האחראית. הועבר מקרה כאמור לבירורה של אחראית או נודע לאחראית על מקרה כאמור, תקיים האחראית, ככל שניתן, בירור אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים. היה והמתלונן חזר בו מתלונתו, תברר האחראית גם את סיבת החזרה מהתלונה.

נספח מס' 2

דף 13 מתוך 14

18. טיפול שירותי בריאות כללית במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) קיבל המנהל את המלצותיה של האחראית 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 למועסקים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי העסקה, הרחקת הנילון מהמתלונן וכן נקיטת צעדים בענייני העסקה. הכל, כדי למנוע הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

(2) פתיחת הליכי משמעת לפי הוראות הסדר המשמעת החלות בשירותי בריאות כללית לעניין הטרדה מינית או התנכלות.

(3) אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המנהל יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף 18 (א), וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון, לאחראית ולנציבת קבילות לעניין הטרדה מינית; כן יאפשר המנהל למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.

(ג) המנהל רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף 18 (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון, לאחראית ולנציבת הקבילות.

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי המנהל לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה. עשה כן המנהל:

(1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון, לאחראית ולנציבת הקבילות.

(2) כל עוד לא יסתיימו ההליכים כאמור, יפעל המעסיק לפי הוראות סעיף 17 (ו)

(3) בתום ההליכים יקבל המנהל החלטה לפי סעיף קטן (א)

(ה) היה נילון עובד של קבלן כ"א המועסק בפועל בשירותי בריאות כללית, רשאים המנהל והקבלן להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה כולן או חלקן.

חלק ז': שונות

19. מועסק של קבלן כ"א המועסק בפועל בשירותי בריאות כללית

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שמועסק של קבלן כ"א מועסק בפועל אצל אדם אחר (מעסיק בפועל) -

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מועסק" כולל גם אותו מועסק של קבלן כ"א.

(2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם אותו מעסיק בפועל.

לכן, מעסיק בפועל נושא באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל (ר' סעיף 8 לעיל) בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע מועסק של קבלן כ"א המועסק אצלו.

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

20. משמעת

הטרדה מינית והתנכלות, לרבות תלונת/תביעת שווא על הטרדה מינית או התנכלות, מהוות עבירות משמעת חמורות ויחול לגביהן האמור בחוקת העבודה לעובדי מוסדות ההסתדרות. בכל הנוגע לעבירות מסוג זה.