



מועצה איזורית הערבה התיכונה

עודכן בדצמבר 2013

המועצה האזורית הערבה התיכונה

תקנון למניעת הטרדה מינית

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

הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו, בשיויון בין המינים, אלה גם מעשים פליליים ועילה לתביעה בניזיקין, החל בכניסתו לתוקף של החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998, ביום כ"ט באלול התשנ"ח (20 ספט' 1998). הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות הנהלת המועצה אשר לא תשלים עמן. תקנון זה נועד להבהיר את עיקרי הוראות החוק ותקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח 1998 ולקבוע את הסדרי המשמעת והטיפול בתלונות עובדי/ות המועצה שמקורן בהטרדה מינית והתנכלות. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות על-פיו, החוק והתקנות הם הקובעים, וניתן לעיין בהם כמפורט בהמשך.



מועצה איזורית הערכה התיכונה
מה יש בתקנון זה

	<u>חלק</u>	<u>עמ'</u>
מהן הטרדה מינית והתנכלות (ו-"מסגרת יחסי עבודה")	א'	2 - 6
התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות (עבירה פלילית, עילה לתביעה במזיקין)	ב'	6
מדיניות השירות במועצה ואחריותה	ג'	7
מניעת הטרדה מינית והתנכלות	ד'	7 - 8
מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך ?	ה'	9
הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד	ו'	10 - 13
שונות (עובד חוץ המועסק בפועל במשרד, הסדר משמעת)	ז'	14



מועצה איזורית הערבה התיכונה

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.

ב. 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: ממונה מאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים איתו יחסי מין, או קשר אינטימי.

(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 אלה:

(א) ניצול של יחסי מרות בעבודה.

לדוגמה: ממונה המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.

(ב) ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע¹ או במטופל.

לדוגמה: עובד במעון או בבית חולים המנצל יחסי תלות של מטופל, או יחסי מרות או חינוך כלפי חניך.

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

לדוגמה: התייחסויות חוזרות לפן המיני במראהו או לבושו של אדם או לאברי גופו, 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.

¹ עמוד 3

המונח "חסר ישע" מוגדר בחוק למניעת הטרדה מינית בדרך של הפניה לסעיף 368 לחוק העונשין, התשל"ז 1997. בסעיף זה, "חסר ישע" מוגדר כדלקמן: "מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצורכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו".



מועצה איזורית הערכה התיכונה

6) הצעות חוזרות בעלות אופי מיני או התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, ככל שאלו מופנות כלפי אדם מצידו של עובד הציבור², במילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו – תוך ניצול יחסי מרות או תלות של האדם בעובד הציבור, יהוו הטרדה מינית גם אם אותו אדם לא הביע התנגדות לכך.

ג. אי הסכמה

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

- א - סחיטה (פיסקה (ב) (1) לעיל);
- ב - התייחסות מבזה או משפילה (פיסקה (ב) (5) לעיל);
- ג - ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (לגבי המעשים בפסקות (ב) (3) ו-(4) לעיל);
- ד - ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול – של קטין, חסר ישע (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל).
- ה - ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי – של המטופל במטפל (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל).
- ו - לתלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל).
- ז - לתלמיד או סטודנט, הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים (בחוק זה – מוסד להשכלה לבוגרים), תוך ניצול יחסי מרות בלימודים (לגבי מעשים בפסקאות (ב) (3) ו-(4) לעיל).

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

2. מה אינו הטרדה ?

למרות נסיון המחוקק להגדיר 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 מיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור אם החיזורים נעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

² הגדרת "עובד ציבור" ההינה כהגדרתו בסעיף 34 כד לחוק העונשין, דהיינו המדובר בהגדרה רחבה הכוללת: עובדי מדינה, עובדי רשויות מקומיות או גופים ציבוריים נוספים וכן חברי הנהלה או מועצה בגופים כגון ההסתדרות הציונית, קק"ל וקרן היסוד, עובדי מפעל מוסד או קרן שהממשלה משתתפת בהנהלתם לרבות חברי מועצה או הנהלה בגופים אלו, נושאי משרה או תפקיד על פי חיקוק גם אם אלו אינם מהווים עובדי הגופים, וכן דירקטורים מטעם המדינה בחברה ממשלתית, בחברה בת ממשלתית ועובד של חברה כאמור או אדם המועסק בשירותה.



מזעזע איזורית הערבה התיכונה

3. מהי התנכלות?

א. על פי חוק למניעת הטרדה מינית, וחוק שיוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1998, התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה (ראה סעיף 4 לתקנון).

1) 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:

- ממונה המונע את קידומה של עובדת או פוגע בתנאי העסקתה עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני או לקשר אינטימי.
 - מעביד המפטר עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
- 2) 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.
- 3) 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 מרעים את תנאי העבודה שלה בשל כך.

- ב) הגנת תלונת שווא/תביעת שווא
- במשפט על התנכלות כאמור בפסקאות (א) (2) או (3) – יוכלו המעביד והממונה לטעון להגנתם כי העובד דורש העבודה ידע, כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

4. מהי מסגרת יחסי עבודה?

על פי חוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מ-4 נסיבות אלה:

- 1) במקום העבודה;
- 2) במקום אחר בו מתנהלת פעילות מטעם המעביד;



קועצה איזורית הערכה התיכונה

לדוגמה: מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד, מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו;

(3) תוך כדי עבודה;

לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, כגון לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה.

(4) תוך ניצול מרות ביחסי עבודה בכל מקום שהוא (כגון בביתו 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, בחרותו, בפרטיותו, בשיוויון בין המינים.

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי חוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות – גם על פי חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1998).

(1) עבירה פלילית, היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחייבו 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 חמורות, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעותי.

ההליך המשמעותי מתקיים בנוסף להליך הפלילי או האזרחי.



מועצה איזורית הערבה התיכונה

חלק ג' – מדיניות השירות במועצה ואחריותה

7. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המועצה.

הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, והמועצה לא תשלים עמן. במועצה נקבע כי הטרדה מינית הינה עבירת משמעת.

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; 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) המועצה דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, וכן כל עובד חיצוני, המועסק בפועל במועצה או בשלוחותיה, אם באמצעות גוף אחר ואם בכל דרך אחרת (להלן: "עובד חוץ"), להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכל כדי ליצור סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות, השומרת על השיוויון בין המינים.
- (ב) המועצה דורשת מכל ממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה.
- (ג) פעולות הסברה והדרכה: המועצה דורשת מכל ממונה ומכל עובד לרבות עובדי חוץ להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; לחלופין תאפשר לעובדיה לרבות עובדי חוץ להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות כאמור, המאורגנות, בפרקי זמן סבירים, ובלבד שאין בכך לפגוע במהלך התקין של העבודה, ולאחר מתן אישור של האחראי במשרד ושל הממונה על הדרכה.

10. קבלת מידע וממי

- (א) עובד לרבות עובדי חוץ זכאי –
- (1) בהתאם לתקנות – לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם –
 - חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998;
 - תקנות למניעת הטרדה מינית, (חוברת מעביד), התשנ"ח – 1998;
 - הוראות תקנות שירות המדינה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
 - (2) לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.
- (ב) עובד יכול לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מרינת רוזנברג האחראית לעניין זה.



מועצה איזורית הערבה התיכונה

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

.11

(א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או התנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות

לפי החוק :

(1) טיפול באחריות המעביד: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי

עבודה", הנפגע יכול להגיש תלונה 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 שהמעביד אחראי, גם המעביד (ראה סעיף 8 לסעיף אחריות מעביד);

(ב) מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל ?

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

האמורים. הממונה על המשמעת במועצה יחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים

על אופן הטיפול המשמעתי (פירוט לעניין זה נמצא בחלק ו', סעיף 17 (ד)).



חלק ו' – הליך תלונה אצל מעביד וטיפול באחריות מעביד

12. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות ?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

- (1) עובד, לרבות עובד חוץ שטוען כי ממונה או עובד אחר, לרבות עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה;
- (2) אדם אחר שטוען כי עובדו של המעביד או הממונה מטעמו, לרבות עובד חוץ, הטריד אותו מינית או התנכל לו, במסגרת יחסי עבודה.
- (3) אחר מטעמו של אדם כאמור בפסקה (1) או (2) – במקרה כזה מוצע להביא ראיה על כך שאותו אדם הסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).

13. בפני מי מתלוננים ?

- (א) תלונה יש להגיש לאחראי/ת כאמור בסעיף 10 (ב) לעיל.
- (ב) אם האחראי הוא האדם שעליו מתלוננים ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, תוגש התלונה לממלא מקומו או לאחד הממונים על הטיפול כאמור בסעיף 10 בס' לעיל.
- (ג) אם הנילון היה עובד חוץ המועסק בפועל במשרד –
 - (1) תוגש תלונה לאחראי מטעם קבלן כוח אדם, או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, או לאחראית מטעם המועצה.
 - (2) אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראית מטעם המועצה, ואם הועבר הטיפול כאמור – האחראי מטעם הקבלן או מעסיקו הפורמלי של עובד החוץ יודיע על כך למתלונן.
 - (3) תלונה בגין התנכלות ניתן להפנות ישירות לאחד הממונים על הטיפול כאמור בסעיף 10 בס' לעיל.



מועצה איזורית הערבה התיכונה

14. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

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

15. אופן הגשה התלונה

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

16. בירור התלונה

- (א) התקבלה תלונה, האחראית :
 - (1) תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק (חלק ה', סעיף 11 לעיל);
 - (2) תפעל לבירור התלונה ולצורך כך, בין היתר, תשמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ותבדוק את המידע שהגיע אליה בעניין התלונה.
- (ב) האחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- (ג) אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית כאמור תעביר את הבירור לממלאת מקום.



מועצה איזורית הערבה התיכונה

(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.

(ה) בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון

ועדים אחרים, בין היתר -

(1) לא תגלה האחראית מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה אלא אם כן היא

חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.

(2) לא תשאל האחראית שאלות בקשר לעבר המיני של המתלוננת 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.

(ו) המועצה והאחראית מחויבים להגן על המתלונן במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה

בענייני עבודה⁴ כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה

שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה; בין היתר תפעל המועצה להרחקת הנילון

מהמתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לה נכון בנסיבות העניין.

(ז) בתום בירור התלונה תגיש האחראית לממונה, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור

התלונה בליווי המלצותיה המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד

מהעניינים המפורטים בסעיף 17 (א) ו-(ד).

(ח) היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במשרד, תגיש האחראית את סיכומה בו זמנית

לקבלן כוח האדם או למעסיקו הפורמלי של עובד החוץ ולממונה על המשמעת.

(ט) נודע לממונה על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא

הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר את המקרה לבירורו של מזכיר

המועצה; הועבר מקרה כאמור לבירורו של הממונה כאמור, יקיים הממונה, ככל שניתן,

בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחוייבים ואם המתלונן חזר בו

מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.

⁴ המונח "ענייני עבודה" מוגדר בתקנות, ולפי ההגדרה בתקנות, כל אלה הם "ענייני עבודה: קבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.



מועצה איזורית הערבה התיכונה

17. טיפול הממונה על המשמעת במועצה – מנכ"לית המועצה, במקרה של הטרדה מינית

או התנכלות

(א) קיבל הממונה את סיכומה והמלצותיה של האחראית לפי סעיף 16 (ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הסמכויות שבידיו לגבי כל אחד מאלה:

- (1) מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות;
 - (2) פתיחה בהליכים משמעתיים לפי חוק שירות המדינה (משמעת), תשכ"ג (1963);
 - (3) אי נקיטת צעד כל שהוא.
- (ב) הממונה על המשמעת יפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתו לפי סעיף קטן (א) וימסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראית; כן יאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה.
- (ג) הממונה על המשמעת רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה וימסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית.
- (ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאי הממונה על המשמעת לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נשוא ההחלטה; עשה כן -
- (1) ימסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית;
 - (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל המועצה לפי הוראות סעיף 16 (ו);
 - (3) בתום ההליכים יקבל הממונה החלטה לפי סעיף קטן (א)
- (ה) היה הנילון עובד חוץ המועסק בפועל במשרד, רשאים הממונה על המשמעת וקבלן כוח האדם או המעסיק הפורמלי של עובד החוץ להסכים בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.



מועצה איזורית הערבה התיכונה
חלק ז' – שונות

18. עובד חוץ המועסק בפועל במשרד

(א) לפי החוק והתקנות, במקרה שעובד של קבלן כוח אדם או כל עובד חיצוני המועסק בפועל במועצה, אם באמצעות גוף אחר ואם בכל דרך אחרת (לעיל: "עובד חוץ") מועסק בפועל במשרד (מעסיק בפועל) -

(1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו עובד חוץ;

(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 או התנכלות, שמבצע עובד חוץ המועסק אצלו.

(ב) הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13 (ג), 16 (ח) ו- 17 (ה) לתקנות אלה.