

תקנון מותאם לפי סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 (להלן: "החוק")

כל הכתוב בתקנון זה בלשון זכר/נקבה, מתייחס לשני המינים.

**חלק א': מהן הטרדה מינית והתנכלות**

**1. מהי הטרדה מינית?**

- א. הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על-ידי גבר והן על-ידי אישה, כלפי גבר או אישה.
- ב. הטרדה מינית היא כל אחת מהמעשים הבאים:
1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
  2. לדוגמה: אחראי או ממונה המאיים לפטר עובדת אם היא תסרב לקיים אתו יחסי מין.
  2. מעשה מגונה.
  3. 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. אולם, ואולם במקרים הבאים אין צורך להראות אי הסכמה:
    - i. ניצול של יחסי מרות בעבודה.
    - ii. לדוגמה: מנהל המנצל יחסי מרות כלפי מזכירתו.
    - ii. ניצול של יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול בקטין, בחסר ישע או במטופל.
  4. התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות ההתייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן.
  5. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר מפריע לו. ואולם, אין צורך להראות הסכמה במקרים שסויגו בסעיף 3 לעיל.
  5. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
- ג. אי הסכמה:
1. ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית;
    - חובה זו אינה חלה לגבי המקרים הבאים:
      - במקרה של סחיטה (סעיף 11 לעיל);
      - במקרה של התייחסות מבזה או משפילה (סעיף 5 לעיל);
      - במקרה של ניצול של יחסי מרות בעבודה בין המטריד לבין המוטריד (סעיפים 3-4 לעיל);
      - במקרה של ניצול יחסי מרות, תלות חינוך או טיפול – של קטין, חסר ישע אם טרם מלאו לקטין 15- גם בלא ניצול יחסים כאמור, ובלבד שהמטריד אינו קטין.
    - לדוגמה: עובד המנצל יחסי מרות או חינוך כלפי חניך.
    - במקרה של ניצול תלות, במסגרת טיפול נפשי או רפואי – של המטופל במטפל.
    - במקרה שנעשה על ידי תלמיד בכיתה י"ב, י"ג או י"ד, שאינו קטין, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים.

לדוגמה: חניך בשנת שירות או שירות לאומי אזרחי שאינו קטין, תוך ניצול יחסי מרות בפעילות.

- במקרה שנעשה על תלמיד או סטודנט הלומד במוסד המקנה השכלה עיונית או מקצועית לבוגרים, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים.
- ג.2. אי הסכמה מראים או במילים ובדיבור, או בהתנהגות חד משמעית שלא ניתנת לפרשנות.

## 2. מה אינו 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 איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

## 3. מהי התנכלות?

א. התנכלות היא כל אחד מאלה, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה:

- מעסיק 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.
  - דוגמה: ממונה/מנהל המונע את קידומה (או מביא לפיטוריה) של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני;
  - מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה – כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה על התנכלות או תביעה משפטית בשל התנכלות.
  - דוגמה: ממונה/מנהל המונע את קידומה (או מביא לפיטוריה) של עובדת בגלל תלונה שהגישה למנהלים במקום העבודה או למשטרה.
  - 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.
  - דוגמה: עובדת מסרה עדות בקשר להתנכלות כלפי עובד אחר; המעסיק ו/או הממונה עליה מרע את תנאי העבודה שלה בשל כך.
- ב. במקרה של תביעה או תלונה בגין התנכלות עומדת לרשת הגנה מתלוונת שווא לפיה יוכלו הרשת והממונה לטעון להגנתם, כי העובד או דורש העבודה ידעו כי התביעה או התלונה הוגשו על סמך פרטים שאינם נכונים.

## 4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

הטרדה מינית או התנכלות ב"מסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מנסיבות אלה:

- א. במקום העבודה;
- ב. בכל מקום שבו מתקיימת פעילות מטעם הרשת כגון: בית הספר/הגן/ מוקד הפעילות/ הרשת/ הפעילות התנועתית (טיול, מחנה, השתלמות, סמינר וכו');
- ג. תוך כדי עבודה (כגון: בזמן נסיעות לצורכי עבודה, נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה וכו').
- ד. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון: בביתו של הממונה/ האחראי על העובד/ המדריך/ החניך וכו')

## 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 עבירה פלילית:
  - ב.1. היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס
  - ב.2. עוולה אזרחית, שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית; בתביעה כזו ניתן לתבוע פיצוי כספי וסעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד, מהמתנכל, ובמקרים מסוימים מהרשת של אלה.

### 6. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות הרשת והתנועה:

- הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה, ועומדות בניגוד למדיניות הרשת, והיא לא תשלים עמן. הרשת מעודדת כל מי שנפגעה לפנות לממונות לקבלת סיוע בהקדם האפשרי, הרשת מקיימת מדיניות של אפס סובלנות להטרדות מיניות.
- כמו כן, אנו מודעות לכך שפעמים רבות סיפורי הטרדה מינית מתמשכים ידועים ומוכרים בסביבה הקרובה אך אינם מגיעים לכדי טיפול, ועל כן, פונות לכל מי שנחשפה לסיפור הטרדה מינית לספר על כך לממונה באופן דיסקרטי ומכבד.

## חלק ג': מדיניות הרשת ואחריותה

### 7. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עבירות משמעת חמורות מאוד שעליה יכול המטריד או המתנכל להיות מוענש

- גם בעונש משמעותי אם ימצא אשם כמפורט להלן:
- א. כלפי עובד ו/או ממונה מטעם דרור בתי חינוך שנמצא אשם ע"י הרשת בהטרדה מינית, יינקטו כלפיו, לפי מידת החומרה, אחד האמצעים הבאים:
    - א.1. נזיפה בכתב, עם העתק לתיק האישי.
    - א.2. התראה בכתב, עם העתק לתיק האישי.
    - א.3. העברה מתפקיד.
    - א.4. פיטורין עם זכויות.
    - א.5. פיטורין לאלתר ללא זכויות.
  - ב. עובד ו/או ממונה מטעם הרשת התנועה, אשר יקבע בפסק דין אזרחי ו/או פלילי, כי הוא אחראי להטרדה מינית והתנכלות, יפוטר תוך שלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת, הכל בהתאם להוראות הדין.

### 8. אחריות דרור בתי חינוך:

- מוטלת על הרשת אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיה או של ממונים מטעמה, במסגרת יחסי עבודה והיא אף חשופה לתביעה אזרחית, במידה ולא נקטה בכלל האמצעים הדרושים.
- לפיכך, הרשת תנקוט באמצעים הבאים:
- א. מניעת הטרדה מינית על ידי הסברה והגברת מודעות;
  - ב. טיפול ביעילות בהטרדה מינית או התנכלות שנודע עליהן;
  - ג. תיקון הפגיעה עקב הטרדה מינית או התנכלות, או עקב הגשת תלונה או תביעה על אלה.

## חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות

### 9. צעדי מנע:

- א. הרשת דורשת מכל ממונה מטעמה ומכל עובד, מדריך, רכז, מתנדב או פעיל חברתי, להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ולעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאלו, והכל כדי ליצור, יחד עם הרשת, סביבת עבודה בלא הטרדה מינית והתנכלות.
- ב. הרשת דורשת מכל אחראי וממונה מטעמה ליטול חלק פעיל ומוביל במאבק למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי העבודה והפעילות הרשתית והתנועתית.
- ג. פעולות הסברה והדרכה: הרשת דורשת מכל ממונה ואחראי ומכל עובד ורכז או פעיל אחר להשתתף בפעולות הדרכה והסברה הנעשות מטעמה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן; הרשת מאפשרת לאנשיה להשתתף במשך שעות העבודה בהשתלמויות והדרכה בגבולות הסבירים, המאורגנות על ידי גורמים אחרים, (כמו ארגון עובדים יציג או ארגוני נשים), ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך התקין של העבודה והפעילות החינוכית של הרשת.

### 10. שיתוף פעולה עם נציגות העובדים:

הרשת תשתף פעולה עם ארגון העובדים במקום העבודה, בפעולות הסברה והדרכה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.  
ארגון העובדים הנוגע לעניין במקום עבודה זה הוא: \_\_\_\_\_

### 11. קבלת מידע, ומינוי אחראים:

א. עובד ו/או מדריך בוגר ו/או ממונה מטעם הרשת, רכז, מתנדב ופעיל זכאי לעיין בכל אחד מאלה ולקבל צילומים מהם:

- החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998;
  - תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח – 1998;
  - הוראות משמעת של מקום העבודה לעניין הטרדה מינית והתנכלות.
- וכן לקבל מידע על פעולות הסברה והדרכה של הרשת בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

ב. עובד ו/או מדריך בוגר ו/או ממונה מטעם דרור בתי חינוך, יוכל ומוזמן לדרוש קבלת חומר ומידע כאמור מהאחראים לעניין החוק למניעת הטרדה מינית ברשת, שהם:

תפקיד	שם	טלפונים	דוא"ל
ממונה ארצית למניעת הטרדה מינית בדרור בתי חינוך	אלה גרינשטיין	054-6734515	<a href="mailto:ella@dromet.org.il">ella@dromet.org.il</a>
רכזת דרור בתי חינוך	אורית בארי	054-6734435	<a href="mailto:orit_b@drorisrael.org.il">orit_b@drorisrael.org.il</a>
רכזת דרור בתי חינוך	ענבל רון	054-6734492	<a href="mailto:inbalron76@gmail.com">inbalron76@gmail.com</a>
מרכז הדרכה	אודי יעקב	054-6735235	<a href="mailto:udired@hotmail.com">udired@hotmail.com</a>
ממונות ביי"ס שהם	עדן בנטל	054-9989933	<a href="mailto:edenbe79@gmail.com">edenbe79@gmail.com</a>
	אסתי המרמן	054-7332221	<a href="mailto:estyhamerman@gmail.com">estyhamerman@gmail.com</a>
ממונה ביי"ס חושן	נעמה אלשטיין	052-3586150	<a href="mailto:naama.atar@gmail.com">naama.atar@gmail.com</a>
ממונה ביי"ס דב הוז	חגית ורד	052-3336078	<a href="mailto:hagziv@netvision.net.il">hagziv@netvision.net.il</a>
ממונה התיכון החברתי	קרן ברנס	054-6734310	<a href="mailto:kerenbarnes@ravid.org.il">kerenbarnes@ravid.org.il</a>
ממונה ביי"ס דרור רמלה	מנאל כחיל	052-4413722	<a href="mailto:manal_72@walla.com">manal_72@walla.com</a>
ממונה אדם חברה וטבע – במ"ע כרמיאל	שולמית וולדמן ברקאי	052-8384857	<a href="mailto:shulamit.vb@gmail.com">shulamit.vb@gmail.com</a>
ממונה דרור גליל	דקלה בילר- הדרי	050-8504321	<a href="mailto:diklalabi@gmail.com">diklalabi@gmail.com</a>
ממונה חברת הנוער אשבל	עומרי גרוסבירט	054-6734592	<a href="mailto:omrigrosvirt@gmail.com">omrigrosvirt@gmail.com</a>
ממונה חברת הנוער מצפה רמון	מיה שאול	054-6738681	<a href="mailto:mayashaul@gmail.com">mayashaul@gmail.com</a>
ממונה מכינת יפתח	אריק הופמן	054-6735159	<a href="mailto:skyrik1@gmail.com">skyrik1@gmail.com</a>
ממונה הבתים השכונתיים	ירדן מן	05406732452	<a href="mailto:jorden.mann@gmail.com">jorden.mann@gmail.com</a>
ממונה בית הדמיון היוצר	אושרת זודץ	054-6735064	<a href="mailto:oshartzuz@gmail.com">oshartzuz@gmail.com</a>
ממונה במכללות למנהיגות מקצועית	דנה אלימלך	054-6734113	<a href="mailto:danaelime@gmail.com">danaelime@gmail.com</a>
ממונה תכנית גמל"א	טלי כרמל	054-6738586	<a href="mailto:talicarm@gmail.com">talicarm@gmail.com</a>

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

12. א. אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות בפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:
- א.1. **טיפול באחריות דרור בתי חינוך**: אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה "במסגרת יחסי עבודה" ו/או במסגרת פעילות הרשת/ התנועה, הנפגע יכול להגיש תלונה בפני אחד מהאחראים המפורטים לעיל;
  - א.2. **הליך פלילי**: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה.
  - א.3. **הליך אזרחי**: הנפגע יכול להגיש, בתוך שבע שנים, תביעה בבית המשפט (בדרך כלל – בבית הדין האזורי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל בעצמו, ואם הוא טוען שהרשת אחראית, גם נגד הרשת.
- ב. נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר משלושת ההליכים שפורטו. מה הקשר בין ההליכים השונים המפורטים לעיל?
- ב.1. נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור אם ליזום אחד או יותר מההליכים האמורים.
  - ב.2. הרשת יכולה להחליט איך ישפיעו הליכים פליליים או אזרחיים על אופן הטיפול שבאחריותה.

\* הליך הגשת התלונה במסגרת דרור בתי חינוך ודרכי הטיפול ע"י דרור בתי חינוך:

## חלק ו': הליך תלונה ברשת וטיפול באחריות הרשת

13. **התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:**
- א. כל מי שטוען כי הוטרד מינית ו/או התנכלו לו, במסגרת יחסי עבודה ו/או במסגרת פעילות הרשת;
  - ב. אדם אחר שטוען כי גורם מטעם הרשת הטריד אותו מינית או התנכל לו במסגרת יחסי עבודה ו/או במסגרת פעילות הרשת;
  - ג. מישהו אחר מטעמו של אדם (הנפגע לכאורה) כאמור בסעיף (א) או (ב) לעיל. במקרה כזה מוצע להביא ראיה והוכחה על כך שאותו אדם מסכים להגשת התלונה (למשל, מכתב חתום בידי אותו אדם).
14. **בפני מי מתלוננים?**
- א. תלונה יש להגיש לאחד/ת מהאחראים/יות המפורטים ברשימה בסעיף 11(ב) שלמעלה.
  - ב. אם האחראי הוא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא ניתן לפנות לרכזות האפיקים ו/או לרכזות דרור בתי חינוך.
  - ג. אם הנילון היה עובד של קבלן כוח אדם המוצב בפועל אצל הרשת:
    - ג.1. תוגש התלונה לאחראי מטעם הקבלן או לאחראי מטעם הרשת.
    - ג.2. אם הוגשה התלונה לאחראי מטעם הקבלן, אותו אחראי רשאי להעביר את הטיפול בבירור התלונה לאחראי מטעם הרשת, ואם הועבר הטיפול כאמור – על האחראי מטעם הקבלן להודיע על כך למתלונן.
15. **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 המוטרד הראה למטריד שההתנהגות מפריעה לו.
    - 2) האם יש בין המטריד למוטרד יחסי תלות, מרות וכד'.
16. **אופן הגשת התלונה:**

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

## 17. בירור התלונה:

- א. התקבלה תלונה, האחראי-
  - (1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או התנכלות לפי החוק.
  - (2) יפעל לבירור התלונה ולצורך כך בין היתר ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה.
- ב. אחראי לא יטפל בבירור תלונה אם הוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה.
- ג. אחראי שהוא בעל נגיעה אישית כאמור יעביר את הבירור לאחראי אחר או למי שהתמנה על ידי הרשת לממלא מקומו, ובהיעדר אחד מאלה – לרשת. אם האחראי העביר את הטיפול לרשת כאמור, תפעל הרשת כפי שאמור לפעול אחראי 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) לא יגלה האחראי מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.
  - (2) לא ישאל אחראי שאלות בקשר לעבר המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון, ולא יתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן כאמור. האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראי סבור שאם לא ישאל שאלות או יתייחס כאמור, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- ו. הרשת תגן על המתלונן במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בענייני עבודה<sup>1</sup> כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה ו/או במסגרת הפעילות ברשת שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה. בין היתר, תפעל הרשת להרחקת הנילון מהתלונן, ככל שניתן, וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין.
- ז. בתום בירור התלונה יגיש האחראי לרשת, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה, לרבות לעניין כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיף 17 (א) ו-(ד).
- ח. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המוצב ברשת, יגיש האחראי את סיכומו לקבלן ולרשת.
- ט. נודע לרשת על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה ו/או במסגרת הפעילות ברשת ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, תעביר את המקרה לבירור של אחראי. הועבר מקרה כאמור לבירור של אחראי או נודע לאחראי על מקרה כאמור, יקיים האחראי ככל שניתן בירור על אודות המקרה לפי סעיף זה, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר את סיבת החזרה מהתלונה.

## 18. טיפול הרשת במקרה של הטרדה מינית או התנכלות:

- א. קיבלה הרשת את סיכומו והמלצותיו של האחראי לפי סעיף 17(ז), יחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידי לגבי כל אחד מאלה:

<sup>1</sup> המדובר בקבלה לעבודה, תנאי עבודה, לרבות התנאים הפיסיים והסביבתיים הקשורים למסגרת יחסי עבודה ולרבות שכר או גמול אחר שנתן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

- (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 את הישנות המעשה של הטרדה מינית או התנכלות, או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות.
- (2) פתיחה בהליכים משמעותיים לפי הוראות הסדר המשמעת החלות ברשת לעניין הטרדה מינית או התנכלות.
- (3) אי נקיטת צעד כלשהו.
- א. הרשת תפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתה לפי סעיף קטן (א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתה למתלונן, לנילון ולאחראי. כן תאפשר הרשת למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.
- ב. הרשת רשאית עקב שינוי בנסיבות לשנות את החלטתה לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה ותמסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי.
- ג. על אף האמור בסעיף זה, רשאית הרשת לדחות את החלטתה לעכב את ביצועה או לשנותה בשל הליכים משמעותיים או משפטיים הנוגעים במקרה נושא ההחלטה. עשתה כן הרשת -
- (1) תמסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראי.
- (2) כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל הרשת לפי הוראות סעיף 16(ו).
- (3) בתום ההליכים תקבל הרשת החלטה לפי סעיף קטן (א).
- ד. היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המוצב ברשת, רשאים הרשת והקבלן להסכים בשאלה מי מבניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.

#### 19. עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל אצל הרשת:

- א. לפי החוק והתקנות במקרה שעובד של קבלן כוח אדם מועסק בפועל אצל הרשת (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 "מעסיק" כולל גם את הרשת.
- לכן, הרשת נושאת באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד קבלן כוח אדם המועסק אצלו.
- ב. הוראות מיוחדות מצויות בסעיפים 13(ג), 16(ח) ו-17(ה) לתקנון זה.

#### 20. מתנדב הפועל ברשת:

- א. לפי החוק והתקנות במקרה שמתנדב פועל ברשת -
- (1) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "עובד" כולל גם אותו מתנדב.
- (2) כל מה שנאמר בתקנון זה לגבי "מעסיק" כולל גם את הרשת.
- לכן, הרשת נושאת באותה אחריות שנושא מעסיק רגיל בגין הטרדה מינית והתנכלות שמבצע עובד המועסק אצלה.