

חובת המעסיק למניעת הטרדה מינית

בהרצאה היום נתמקד בהטרדה מינית המתרחשת במסגרת יחסי עבודה

- ומהן ההתנהגויות האסורות על פי הדין ומהוות הטרדה מינית במסגרת העבודה, ובאחריות המעסיק.
- מה התוצאות המשפטיות של הטרדה מינית בעבודה מבחינת המעורבים, ובדגש על ההשלכות למעסיק מבחינת אחריות פלילית, אזרחית.
- נסקור את החובות שהחוק מטיל על המעסיק, והאמצעים שהמעסיק חייב לנקוט למניעת הטרדה מינית בעבודה
- וכיצד החוק מחייב את המעסיק לטפל במקרה של תלונה על הטרדה מינית
- לרבות חובת מינוי אחראי לבירור התלונות על פי החוק, והגדרת תפקידו ותחומי אחריותו המנהלית ובאילו מקרים יהיה חשוף לתביעה כספית אזרחית, וכיצד להימנע מכך.

• החוק קובע את הגבול בין המותר והאסור ביחסי אנוש בכלל, ובמסגרת מקום עבודה בפרט, החוק קובע את חובותיו של כל מעביד כלפי עובדיו וכל מי שבא עימם במגע, כאשר אין הכרח כי המטריד יהיה גבר והמוטרדת אישה.

• החוק למניעת הטרדה מינית קיים בישראל כעשרים שנה, אבל היישום שלו בהרבה מקרים הוא רק על פני השטח.

מהי הטרדה מינית במקום העבודה, וכיצד על המעסיק והעובדים לנהוג כדי למנוע ולהימנע ממקרים אלו?

החוק מגדיר הטרדה מינית היא כל אחד ממעשים אלה:

- סחיטה באיומים, כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני;
- מעשים מגונים, כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין;
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעונין בהצעות האמורות;
- התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעונין בהתייחסויות האמורות;
- התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית;
- פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום,
- המעשה האסור מגבש את ההטרדה ללא קשר למינם של המטריד והמוטרד, ומגן בפני נשים וגברים כאחד.

כשמדובר במסגרת יחסי מרות, הצעות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם או התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, מהוות הטרדה מינית, גם אם המוטרד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות

הגנה יתרה ניתנת ליחסי מרות בעבודה או בשירות, לקטין או חסר ישע, במסגרת חינוך או טיפול (נפשי או רפואי), תלמיד קטין, או סטודנט שאינו קטין במסגרת יחסי מרות בלימודים

התנכלות על רקע הטרדה מינית

התנכלות

- פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה, שהוגשו על הטרדה מינית או על התנכלות כאמור.
- לדוגמא:
- (1) פגיעה שמקורה בהטרדה מינית – מעסיק המפטר או מונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעות חוזרות בעלות אופי מיני של עובד;
- (2) פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה על הטרדה מינית או התנכלות – מעסיק או ממונה מטעמו פוגע בתנאי העבודה של עובד – שהתלונן על התנהגות מבזה או משפילה כלפי מיניותו;
- (3) פגיעה שמקורה בסיוע לעובד בקשר לתלונה או תביעה על הטרדה מינית או התנכלות. לדוגמא: עובדת מסרה עדות בקשר להטרדה כלפי עובד אחר והמעסיק או הממונה פוגעים בה בשל כך..

פרשת רביד נ' נסטלבאום

העונשים הצפויים

עונשי מאסר

- המטריד מינית אדם - דינו – מאסר שנתיים;
- כאשר מדובר בהתנכלות – העונש הוא מאסר של שלוש שנים.
- ומי שהטריד אדם מינית וגם התנכל לו, דינו – מאסר ארבע שנים.

פיצוי כספי לנפגע

- בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי של עד 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק;
- מלוא הנזק – עם הוכחת נזק

חשיפת המעסיק

- מעסיק שלא נקט אמצעים אחראי להטרדה מינית או להתנכלות שביצע עובד שלו או ממונה מטעמו במסגרת יחסי העבודה, חשוף לתביעה בסך 120 אלף ש"ח – ללא הוכחת נזק, או לתביעה על מלוא הנזקים שנגרמו לנפגע.
- המעסיק גם חשוף לתביעה על הפרת חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפליה על רקע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, ונטל ההוכחה יהיה על המעסיק כי לא הפלה.
- המעסיק חשוף לאכיפה מנהלית ואחריות אישית למנכ"ל החברה,
- לא פרסם מעסיק תקנון כאמור בסעיף 7(ב), דינו – קנס, וקנס נוסף לכל שבוע שבו נמשכה העבירה.
- חוק הגברת אכיפה של דיני עבודה – מטיל אחריות אישית על המנכ"ל – הדבר מהווה עבירה, וצפוי קנס גם לחברה וגם למנכ"ל. קנס למנכ"ל, זה לא נעים

הטרדה במסגרת יחסי עבודה

יחסי עבודה = מקום העבודה או מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד, תוך כדי העבודה או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.

הטרדה במסגרת יחסי עבודה יכולה להתקיים בכל אחת מארבע הנסיבות אלה:

• **(1) במקום העבודה;**

• **(2) במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק;**

• לדוגמה:

• (א) אולם שבו מציגים המעסיק ועובדיו תערוכה של מוצרי המעסיק;

• (ב) מכון להכשרה או להשתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעסיק;

• (ג) מסעדה שבה מתקיימת מסיבה מטעם המעסיק לעובדיו;

• **(3) תוך כדי עבודה;**

• לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה במסגרת העבודה, ובכלל זה לשם ישיבת עבודה מחוץ למקום העבודה;

• **(4) תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא**

• לדוגמא: בביתו של ממונה, ואף מחוץ לשעות העבודה.

חובות המעסיק

- החוק מטיל חובה מיוחדת על מעסיק לנקוט באמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ע"י עובדו או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור.
- אמצעי המניעה שכל מעסיק חייב לנקוט בהם:
 - (1) להביא לידיעת כל ממונה ולידיעת כל עובד שלו, את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות
 - (2) להבהיר לכל ממונה ולכל עובד שלו, את החובות של המעסיק בעניין
 - (3) לדרוש (!), מכל ממונה ומכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאלו.
- שימו לב – הדרישה שגם העובדים וגם הממונים ינקטו אמצעים למניעת הטרדה מינית על ידי אחרים. לא רק הם ימנעו מלעשות את המעשים, אלא גם יהיו אחראים למנוע מאחרים.

חובות מעסיק המעסיק יותר מ- 25 עובדים

קיימות חובות נוספות החלות על מעסיק המעסיק יותר מ- 25 עובדים:

- לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות על הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן ולפרסם את התקנון בין העובדים.
- אי קביעת התקנון ואי פרסומו חושפים את החברה לעיצום כספי ואת המנכ"ל, אחראי לכך באופן אישי, לעיצום כספי מנהלי באופן אישי.
- הסברה והדרכה במקום העבודה - על המעסיק לאפשר לעובדים ולממונים לעבור הדרכות ולהשתתף בפעילויות הסברה בנושא, במהלך העבודה ועל חשבון שעות העבודה.

חובות המעסיק לטפל בהטרדות המיניות

חובות המעסיק רחבות וחלה עליו גם חובה לטפל בתלונות ובמקרים של הטרדה מינית במקום העבודה.

ולשם כך עליו:

- לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה – לצורך כך עליו למנות אדם אחראי אחד או יותר
- לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידוע לו עליהם
- לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות של מקרים כאלו וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

מינוי אחראי

- על המעסיק למנות אדם המתאים למילוי תפקידיו של אחראי, מבחינת כישוריו, ניסיונו ומעמדו המקצועיים, מבחינת יחסי האנוש שלו וכן מבחינת בקיאותו בחוק, בתקנות אלה ובהוראות התקנון והסדרי המשמעת החלים אצל המעסיק.
- על המעסיק, למנות אישה לאחראית (ככל הניתן), ואם הוא מינה יותר מאחראי אחד, עליו למנות מבין כל שני אחראים לפחות אישה אחת (ככל הניתן).

תפקידי אחראי התלונות

- קבלת תלונות
 - לקיים בירור לשם מתן המלצות למעסיק בדבר הטיפול במקרה
 - לתת ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליו
- אם האחראי הוא עובד של המעסיק - תפקידיו כאחראי יכללו בתפקידו אצל המעסיק. חובות המעסיק כוללות גם:
- להביא לידיעת כל עובדיו את שם האחראי ואת דרכי ההתקשרות איתו
 - להקל על דרכי הגישה לאחראי
 - לתת לאחראי את התנאים הדרושים למילוי תפקידו

טיפול בתלונה על ידי האחראי

כשמתקבלת תלונה אצל האחראי הוא צריך:

- ליידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות
- לפעל לבירור התלונה, ולצורך כך, בין היתר, לשמוע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ולבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה
- לבצע את בירור תלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי.
- לבצע את בירור תלונה תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר, לא לגלות מידע שהגיע אליו במהלך בירור התלונה אלא אם כן הוא חייב לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין.
- מיד בתום הבירור להגיש למעסיק ולקבלן כוח אדם אם מדובר בעובד קבלן, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.

טיפול בתלונה על ידי המעסיק

- למעסיק חובה להעביר מקרה לבירור של האחראי במקרה שנודע לו על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, גם אם לא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו
- במקרה כזה – האחראי יקיים בירור אודות המקרה, ככל שניתן, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, עליו לברר גם את סיבת החזרה מהתלונה.
- למעסיק חובה להגן על המתלונן, במהלך בירור התלונה, מפני פגיעה בעניני עבודה כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה שיש בה כדי לשבש את בירור התלונה, בין היתר, יפעל המעסיק להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות הענין.
- לאחר שהמעסיק קיבל את סיכומו והמלצותיו של האחראי עליו להחליט, בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו ולבצע פעולות אקטיביות: לתת הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בעניני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב המעשים

- **חשוב שהאחראי על בירור התלונות יעבור הכשרה מתאימה**
- בנוסף, ככל שהאחראי עצמו הוא הנילון, או שהוא בעל נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה (מצב שכיח כאשר האחראי הוא עובד של המעסיק), תוגש התלונה לאחראי אחר או לממלא מקומו של האחראי ואם אין התלונה תוגש למעסיק
- **מעסיקים רבים בוחרים למנות אחראי על ביצוע החוק ובירור תלונות, אדם חיצוני לארגון, בד"כ זה יהיה עו"ד מנוסה**
- עו"ד מיומן בהבנת המצב, תחקור המעורבים, הגשת סיכום והמלצות, כאשר היתרון בעו"ד כי כל המידע הנמסר לו במסגרת התפקיד הינו חסוי. עו"ד מנוסה גם מיומן יותר וידע לנהל ולנתב את ההתרחשות למניעת הליכים ככל הניתן נגד המעסיק.

לסיכום

- החוק אינו מתיימר לאכוף מוסר או להתערב ביחסים חברתיים מרצון, אלא למנוע מאדם לכפות את עצמו על מי שאינו מעוניין בכך, ובמיוחד כשהדבר נעשה תוך שימוש לרעה בעמדת כוח.
- לא כל קשר בין שני המינים נושא אופי מיני: מחמאה, שיחה על נושא מיני, מגע גופני, ואפילו חיבוק או נשיקה, לא בהכרח יש להם אופי מיני. הכל תלוי בטיב היחסים שבין שני הצדדים, בנסיבות ובהקשר.
- עם זאת כאשר מדובר ביחסי עבודה ועל אחד כמה וכמה כאשר מדובר ביחסי מרות, יחסים בין מנהל לעובד בדרג זוטר יותר, יש לנהוג במשנה זהירות ולהימנע ממעשים ואמירות שעלולות לגרום לחוסר נוחות, אף אם אין כוונה מינית.
- בכל מקרה יש לטפל בעניין בצורה תקינה ובהתאם לדרישות החוק, אחרת אותו עובד או מנהל עלולים למצוא עצמם מואשמים בכתבי אישום פליליים, על פרשיות שהיו מעורבים בהן במסגרת עבודתם.
- כך אדם נורמטיבי ושומר חוק, שחייו הפרטיים מתנהלים ללא רבב, עלול למצוא עצמו עומד לדין פלילי, שמו מתפרסם ברבים וכל הקריירה שעמל עליה נהרסת, כולל המוניטין, אפשרויות התעסוקה שלו.
- בכל מקרה, מומלץ לערב עו"ד מנוסים ומיומנים בהטרדות מיניות ובמניעתם, כבר מהשלבים המוקדמים.

אז מה היה לנו ?

- דיברנו על מה נחשב להטרדה מינית, ומה מייחד הטרדה מינית במסגרת העבודה
- על ההשפעה של יחסי מרות ומשמעות ההתנכלות
- מה התוצאות של מקרים כאמור ומה הסיכון מבחינת המעסיק והמנהלים בעסק
- מה הפעולות של המעסיק לפעול כדי למנוע הטרדות מניות והתנכלויות במקום העבודה:
 - חובת היידוע העובדים והמנהלים מטעם המעסיק בעיקרי החוק
 - ביצוע הדרכות
 - קביעת תקנון לבירור
 - ידוע העובדים והמנהלים בדבר עיקרי החוק, האיסור, המשמעויות ודרכי המניעה.
 - עריכה הדרכות תקופתיות ופעולות הסברת במקום העבודה.
 - מינוי אחראי, הכשרתו לתפקיד והגדרת תפקידו בבירור התלונה
- היתרונות במינוי אחראי שאינו עובד בארגון, בעדיפות לעו"ד המנוסה בטיפול בסוגיות אלו, לצמצום הפגיעה בעובדים והחשיפה למעסיק, ועליו חל חיסיון לגילוי מידע מכוח החוק.

תודה לכם על ההקשבה

תודה לחשבונתון על ההפקה וההפצה של ההרצאה

בנושא חשוב זה

ובתקווה ליחסי עבודה

בריאים, יעילים ופוריים