



קיום חובות מעביד למניעת הטרדה מינית - האם יש סיבה לטרור?

שרון אברהם-ויס*

1. מבוא
2. מקום העבודה - האמנם סביבה מוגנת מהטרדה מינית?
3. הפגיעה בשוויון
4. הטלת אחריות על המעסיק
5. מבחן המציאות
6. הגברת האינטרס הציבורי לאחריות מעסיקים
7. האם ניתן לקדם את האינטרס הציבורי במילוי חובות מעביד וכיצד?
8. סיכום

* עו"ד, מנכ"לית האגודה לזכויות האזרח בישראל. משנת 2009 ועד מאי 2014 הייתה נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה של מחוז ת"א והמרכז במשרד הכלכלה. תודה ליופי תירוש, רונית הריס, דנה סנדר ויאב ויס על הערותיהם המועילות. תודה לעוה"ד קרן בריהודה ושיראל נקדימון, על שחלקו איתי מניסיון - לא אחת.

קיום חובות מעביד למניעת הטרדה מינית – האם יש סיבה לטרוח?

שרון אברהם-ויס

1. מבוא

ד"ר אורית קמיר נכנסה בפנים מאירים לסמינר על פמיניזם וקולנוע באוניברסיטה העברית בירושלים והודיעה לנו, הסטודנטיות והסטודנטים, כי באותו היום, 3.3.1998, פורסם החוק למניעת הטרדה מינית בספר החוקים.¹ חרף הזמן שחלף מאז, לא אשכח את ההתרגשות הרבה שאחזה בנו, הסטודנטיות והסטודנטים, העסוקים בתאוריה בדרך כלל (בשלב הטרומ קליני בפקולטות למשפטים), נוכח ארוע "אמתי" שנקרה בדרכנו, אירוע, שבדיעבד, במובנים מסוימים, שינה את חיינו. בתחילתה של אותה שנה, הקמתי עם חברותיי תא פמיניסטי, "עלמה".² במסגרתו עסקנו, בין היתר טרם פרסום החוק, בפעילות להעלאת המודעות לקיומו של התקנון לאיסור הטרדה מינית של האוניברסיטה. החוק, שזה עתה נחקק, חייב מעסיקים ומוסדות לימוד לפרסם תקנון למניעת הטרדה מינית, מה שהיווה עבורנו שינוי של ממש באופן הפעילות מול מוסדות האוניברסיטה. כחלק מהפעילות ב"עלמה" יזמנו עימות בין פרופ' מרדכי קרמניצר לד"ר אורית קמיר, יזמת החוק והרוח החיה מאחוריו, על עצם נחיצותו של החוק. האולם היה מלא עד אפס מקום (סטודנטים ישבו על אדן החלון), הוויכוח התלהט, קמיר צדדה בחוק ותיארה את היקף תופעת הטרדה המינית וקרמניצר קבל על "ציד המכשפות" שנעשה לגברים ועל הפגיעה הצפויה במרקם החיים התקין עקב החוק.³

השפה והמונחים פורצי הדרך שבהם השתמשה קמיר לפני שני עשורים הפכו היום לנחלת הכלל. דפוסי החשיבה וההתנהגות בחברה הישראלית השתנו מאז לבלי היכר ואין היום ויכוח לגבי נחיצות החוק. קמיר ועמיתותיה מסכמות את העשור הראשון לפרסום החוק במאמרה, "החוק למניעת הטרדה מינית במערכות המשפט והמשמעת: נתונים מן העשור הראשון" (להלן: "המאמר") ומשרטטות, באמצעים אמפיריים, את כבדת הדרך שעברה החברה הישראלית ביחסה אל איסור הטרדה מינית מאז חקיקת החוק.⁴

למרות השינוי הניכר ביחס החברה הישראלית להטרדה המינית במקומות העבודה, מסכמת קמיר את העשור הראשון לפרסום החוק ככישלון מבחינת הטמעת המודעות לאחריות המעביד ובלשון המאמר "נראה שבעשור הראשון החוק נכשל בהטמעת

1 חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.

2 תא עלמה הוקם באוניברסיטה העברית בשנת 1997 בשיתוף עם יסמין פיאמנטה ונעה בר.

3 להרחבה על המחלוקת בין גישתה של קמיר לגישתו של קרמניצר ראו מרדכי קרמניצר וליאת לבנון "האיסור הפילי על הטרדה מינית - קידוש האמצעי ומחירו" **שערי משפט** ב 285 (התשס"א) וגם אורית קמיר "בחזרה אל 'כשאת אומרת לא - למה את מתכוונת?" **שערי משפט** ב 307 (התשס"א).

4 להרחבה בעניין השאלות שעלו בעקבות חקיקת החוק, ראו שרון רבין מרגליות "מי מוטרת מהטרדה מינית בעבודה?" **שנתון משפט העבודה** ז 153 (1999).



המודעות לאפשרות לתבוע מעסיק שלא טיפל כהלכה בתלונה על הטרדה מינית. חוב המוחלט של המתלוננות התלוננו רק נגד המטריד עצמו, ולא נגד המעסיק.⁵

מכלל שפע הממצאים במאמרה של קמיר, אתמקד ברשימה זו באחריות המוטלת לפתחו של המעביד.

2. מקום העבודה – האמנם סביבה מוגנת מהטרדה מינית?

הטרדות מיניות עלולות להתרחש בכל מקום – ברחוב, בתחבורה ציבורית, במקומות בילוי, במוסדות ציבוריים, במוסדות חינוך וכן במקומות העבודה. מסקר שערך מנהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (כיום משרד הכלכלה)⁶ עולה כי 11.2% מהנשים דיווחו כי הטרדו מינית במקום העבודה בשנת 2011. מבין הנשים שדיווחו על הטרדה מינית, כ-80% דיווחו שהמטריד עובד באותו מקום עבודה,⁷ מקרב הנשים שדיווחו כי המטריד עובד באותו מקום עבודה כ-60% ציינו שהמטריד נמצא בעמדה בכירה יותר מהן. 29% מהמוטרדות ציינו שהמטריד הוא עמית לעבודה בעל אותו מעמד, ו-6.7% מהמוטרדות ציינו שהעובד נמצא בעמדה נמוכה מזו שלהן. קרי, בשני שלישי מהמקרים הנשים הטרדו בידי עובד הבכיר מהן בהיררכיה במקום העבודה. נתון מטריד זה הופך את סביבת העבודה לסביבה לא בטוחה עבור העובדים בכלל ועבור הנשים בפרט, ומסביר מדוע כ-40% מהנשים דיווחו שהן חשות שמקום עבודתן אינו בטוח מפני הטרדה מינית.⁸

עם זאת, מהמאמר עולה כי שיעור התביעות שהוגשו נגד מעסיקים עומד על אחוזים בודדים.⁹ תמונת המציאות המשתקפת בדיווחי הגורמים המטפלים בתלונות על הטרדה מינית¹⁰ מראה שמתלוננות¹¹ אינן ממהרות לתבוע את המעסיק חרף האחריות שמטיל החוק על המעביד, חרף הכיס העמוק שלו.¹² נתונים אלו סותרים את ההנחה הרציונלית שעל פיה סביר היה שיהיו יותר תלונות ותביעות כנגד המעסיקים מעצם היותם האחראים ליצירת סביבת העבודה המוגנת עבור העובדות ובעלי הכיס העמוק בעת תביעה ומתן פיצוי.

5 אורית קמיר ואחי' החוק למניעת הטרדה מינית במערכות המשפט והמשמעת: נתונים מן העשור הראשון" הטקסט המארח בכרך זה, בעמ' 66.

6 משרד התמ"ת הטרדה מינית בעבודה: ממצאים מסקרים באמצעות הטלפון והאינטרנט (מחקר וכלכלה, 2011) www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/F2F81FEB-D6BC-4F7E-86E8-0442929FF12E/0/X11458.pdf (להלן: "סקר משרד התמ"ת").

7 כאשר בשאר המקרים המטריד הוא גורם חיצוני הבא בקשר עם מקום העבודה כגון לקוחות, ספקים וכיוצא באלו.
8 במציאות שבה עדיין מרבית תפקידי הניהול מאוישים על ידי גברים, יחסי המרות מתאפיינים כיחסים בין מנהל גבר לעובדת אישה. יחסי מרות אלו מציבים את הגברים בעמדה שבה יש להם היכולת, הנתפסת לעתים גם כפררוגטיבה, להטריד מינית. ראו רחל בנזימן "הטרדה מינית בעבודה" מעמד האשה בחברה ובמשפט 318, 320 (פרנסס רדאי, כרמל שלו, מיכל ליבן-קובי עורכות, 1995).

9 קמיר ואחי' לעיל ה"ש 5, בעמ' 66.
10 שלי לוי הטרדה מינית במקום העבודה (הכנסת, מרכז מחקר ומידע, 2010) <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/m02565.pdf>

11 אני נוקטת במאמר בלשון נקבה למתלוננות ובלשון זכר למעסיקים, מאחר שזוהי הצורה השכיחה ביותר, אך מובן שישנם מקרים שבהם יש היפוך.

12 רבין מרגליות, לעיל ה"ש 4, בעמ' 27.

3. הפגיעה בשוויון

מדברי ההסבר להצעת החוק למניעת הטרדה מינית עולה כי הצורך בחקיקתו עלה בשל ההנחה כי תופעת ההטרדה המינית בשוק העבודה בישראל היא תופעה נפוצה ורווחת אשר הופכת את סביבת העבודה ללא מוגנת במיוחד עבור נשים.¹³ מחקרים בארץ ובעולם מראים כי על אף שכוחות, התופעה נותרת לרוב סמויה מהעין הציבורית. העלמות זו באה לידי ביטוי, בין היתר, בשיעור הנמוך של המתלוננות בגין הטרדה מינית כנגד המעסיק.¹⁴

בנוסף, כפי שמעידות כמה מעמיתותיי המייצגות מתלוננות בשוק הפרטי, לא מעט מעסיקים מעדיפים להתפשר ולשלם פיצוי לעובדות עוד בטרם יתממש החשש להלבנת שמם ברבים ובמתן פסק דין נגדם, ואף קודם לכן, עוד טרם גובש כתב תביעה. ברי כי התנהלות זו תורמת לצמצום נוכחות התופעה בזירה הציבורית.

הנה כי כן, קיימת אי־הלימה בין הדיווח הגבוה על הטרדות כפי שעולה מסקר מנהל מחקר וכלכלה, לבין היעדר תביעות כנגד מעסיקים, כעולה מן הנתונים במאמר. פער זה עולה בקנה אחד עם תמונת המציאות כפי שהשתקפה לנגד עיניי בהיותי נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה של מחוז תל-אביב והמרכז במשרד הכלכלה.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (להלן: "נציבות השוויון") הוקמה בשנת 2008 בעקבות תיקון לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה,¹⁵ בין היתר על רקע הפער בין החקיקה הקיימת והאכיפה הלכה למעשה של עקרונות שוויון הזדמנויות בעבודה ואיסור הטרדה מינית.

פערי הכוחות והידע, המובנים בשוק העבודה, בין העובדים לבין המעסיקים הם מכשול בפני נפגעות ההפליה או ההטרדה המינית המעוניינות להתלונן או לתבוע בגין הפגיעה בין היתר בשל המכשול הראייתי בהוכחת הפגיעה.¹⁶ אל הנציבות מגיעות פניות מציבור העובדים והעובדות בנושאים הקשורים להפליה בשוק העבודה ובין היתר בפגיעות על רקע הטרדה מינית. בסמכות נציבות השוויון בין היתר, להתערב בהליכים משפטיים, ברשות בית הדין, כך גם בתביעות אזרחיות על פי חוק למניעת הטרדה מינית באשר לחובות המעביד על פי החוק.¹⁷

תופעת הטרדה המינית פוגעת בשוויון ההזדמנויות של הנשים בעבודה,¹⁸ מדובר בהפליה לכאורה בתנאי העבודה, בקידום ולעתים קרובות גם בפיטורין מחמת הטרדה מינית. לא בכדי בחר המחוקק לטפל בנושא הטרדה המינית במסגרת חוק השוויון המתמקד בזכויות בעבודה והמעיד על אימוץ התאוריה שלפיה הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון.¹⁹

13 הצעת חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ז-1997, ה"ח 2641.
14 אביגיל מור "הטרדה מינית במקום העבודה: שיעוריה מאפייניה ותפישות מגדריות ביחס אליה" סוגיות חברתיות בישראל 11, 159 (2011).
15 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
16 שרון רבין-מרגליות "המקרה החמקמק של אפליה בעבודה - כיצד מוכיחים את קיומה?" הפרקליט מד 529 (1999).
17 ס' 13-18 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
18 CATHARINE A. MACKINNON, SEXUAL HARASSMENT OF WORKING WOMEN: A CASE OF SEX DISCRIMINATION 25-27 (1979).
19 בנימין, לעיל ה"ש 8, בעמ' 331.



4. הטלת אחריות על המעסיק

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה והחוק למניעת הטרדה מינית והתקנות שהותקנו מכוחו²⁰ מניחים כי האחריות על יצירת סביבת עבודה המוגנת מפני הטרדות מיניות מונחת על כתפי המעבידים. נקודת המוצא של חוקים אלו היא שיש לטפל בהטרדה המינית באופן שיטתי, כחלק ממכלול של אמצעים למיגור התופעה.²¹ חוקים אלו מגדירים את החובה של המעביד לדאוג הן למניעת הטרדה המינית והן לטיפול בה בעת התרחשותה. המעביד, לפי תפיסה זו, הוא בעל הפוטנציאל המניעתי הטוב ביותר. חלק בלתי-נפרד מהחובה למנוע את תופעת הטרדה המינית במסגרת העבודה הוא יצירת סביבת עבודה בטוחה. בבסיס אחריות זו עומדת ההנחה שלפיה המעביד הוא בעל חובות אמון כלפי עובדיו וחובה עליו לדאוג לרווחתם ולספק להם סביבת עבודה חפה ממעשים של הטרדה מינית.²² מטרת החוק היא ליצור מנגנון אחריות וחובות טיפול ספציפיות אשר אמור להביא בסופו של תהליך לבניית סביבת עבודה בטוחה ומוגנת עבור העובדים בכלל והעובדות בפרט.²³

גישה זו של החוק מבוססת על ההנחה שהסדרת המנגנון הפרוצדורלי לשמירה על זכויות האדם של העובדים תביא לצמיחה של תועלת מהותית שעניינה הכרה ושמירה על הזכויות וסביבת עבודה בטוחה ושוויונית יותר.²⁴ ובענייננו עשור לאחר שנחקק חוק שוויון ההזדמנויות (1988), נחקק החוק למניעת הטרדה מינית (1998) אשר הביא לשינוי ניכר בשמירה על הזכות. החוק הגדיר מחדש את הנורמה האוסרת על הטרדה מינית על מנת להעביר בבהירות רבה יותר את אופן ההתנהגות המצופה (הזכות המהותית). בנוסף, החוק קבע, לראשונה, מנגנון פרוצדורלי אשר מגדיר כיצד יש לפעול לשם שמירה על זכות זו.²⁵

ההנחה היא שמעביד המקיים את חובותיו על פי חוק יהיה מוגן מפני תביעה עתידית בגין הטרדה מינית ולפיכך נוסח החוק מהווה תמריץ למעביד לקיים את חובותיו הקבועות בחוק. יתרה מזו, הנחת המוצא היא, שמעבידים שמקפידים על סביבת עבודה נקייה מהטרדה מינית נהנים לא רק מהגנה מפני תביעות אפשריות, אלא גם יוצרים לעובדים ולעובדות שלהם סביבת עבודה בטוחה, מכובדת ושוויונית יותר. התוצאה היא שהעובדים והעובדות מרוצים יותר, הם אינם חוששים להגיע למקום העבודה, ומרגישים כי מקום העבודה שלהם לוקח בחשבון את צורכיהם. זאת ועוד, מהסקר של מנהל מחקר וכלכלה עולה כי 22% מהנשים שדיווחו שהוטרו מינית, העריכו כי עקב הטרדה המינית בעבודה, יכולתן להפיק ולייצר ירדה: 8.2% מכלל המוטרדות, דיווחו על היעדרות מהעבודה לימים

20 תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.
21 אורית קמיר "איזו מין הטרדה: האם הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון או בכבוד האדם" משפטים 317, 327 ו-359 (1999).

22 ע"ע 1567/04 עיריית ירושלים נ' פלונית (פורסם בנבו, 3.7.2006).
23 בדומה לחוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954, המחייב את המעביד להקים ועדת בטיחות ולמנות ממונה בטיחות במקום העבודה. שם בפעם הראשונה הוטלו חובות מעין אלו על מעביד. ניתן לראות בהקבלה בין הנושאים שבהם בחר המחוקק להטיל אחריות כזו על המעביד שכן בשני המקרים מדובר באחריות על יצירת סביבת עבודה מוגנת עבור העובדים.

24 ראו למשל גיא מונדלק "זכויות חברתיות-כלכליות בשיח החוקתי החדש: מזכויות חברתיות לממד החברתי של זכויות האדם" שנתון משפט העבודה 65 ז (1999).

25 אלמוג צבר ממונות על הטרדה מינית (עבודת גמר לתואר "מוסמך במשפטים", אוניברסיטת תל-אביב - הפקולטה למשפטים, 2007).

שלמים ו/או לחלק מהיום, וכ-5% דיווחו שהן קיצרו את ימי העבודה שלהן בשל ההטרדה. 20.6% עזבו את מקום העבודה בשל ההטרדה המינית ועוד 2.2% נשארו במקום העבודה אך עברו לתפקיד או למחלקה אחרת.²⁶ משמע, במקומות עבודה שבהם הטרדה מינית היא תופעה רווחת שאינה מטופלת כראוי, ישנה אווירה עכורה, אשר תורמת להיעדרויות רבות ויחסי אנוש קלוקלים בין העובדים/ות והמנהלים/ות, פוגעת באיכות העבודה של המוטרדת והמטרד ובתפוקה שלהם ועלולה אף לגרום נזק לארגון, מבחינת תדמית ומוניטין. לא מדובר רק על המוטרדת, אלא גם על העמיתים והעמיתות לעבודה, שמכירים ומוודעים למקרה ויודעים שגם הם חשופים להטרדות מסוג זה.

נציין כי אחריותו של מעביד היא לכל הטרדה מינית שבוצעה על ידי עובד/ת, או על ידי ממונה מטעם המעביד, גם אם אינו מועסק על ידי המעביד, והתרחשה במסגרת יחסי עבודה. האחריות היא כלפי כל אדם שבא במגע עם העובדים: לקוחות, ספקים, עובדי קבלן וחברות כוח אדם, מתנדבים, דורשי עבודה ועוד. אני סבורה כי מדובר בחובות שאינן מטיילות נטל כבד מדי. עם זאת, בהיעדר פסיקה, התמריץ לקיים את חובות המעביד קטן יחסית. על מנת להמחיש זאת אפרט את עיקרי החובות הקבועים בחוק,²⁷ על פי החלוקה הקיימת בו לחובות מניעה ולחובות טיפול.

מניעת הטרדה מינית

על המעסיקים מוטל לקבוע תקנון למניעת הטרדה מינית במקום העבודה ולפרסמו בקרב העובדים, בשפה הידועה להם, במקום בולט (ובמידת הצורך - ביותר ממקום אחד). עליו להתאים את תקנון המשמעת של החברה לתקנות ולקבוע בו כי הטרדה מינית והתנכלות הן עברות משמעת חמורות. עליו לאפשר לעובדים להשתתף במשך שעות העבודה, בפעולות הדרכה בנושא, ולקיימן בשפות הרלוונטיות לעובדים. על המעביד למנות אחראית למניעת הטרדה המינית במקום העבודה אשר תהיה, במידת האפשר, אישה²⁸ מתאימה מבחינת כישוריה, ניסיונה ומעמדה המקצועי. עליו להביא לידיעת העובדים את שמה של האחראית ואת דרכי הגישה אליה. תפקיד האחראית צריך לכלול, לכל הפחות, קבלת תלונות, בירור והמלצה על דרכי טיפול במקרה הצורך.

חובת הטיפול בתלונה

החוק מחלק את חובת הטיפול החלה על המעביד באמצעות האחראיות/מומנות לארבע נקודות מרכזיות:

א. לטפל בכל מקרה של הטרדה מינית והתנכלות שהמעביד יידע על אודותיהם: גם אם הידיעה עליה הגיעה אל המעביד משמועה בלבד, גם אם לא הוגשה עדיין תלונה כלל, וגם אם המתלוננת חזרה בה ואף ביקשה כי לא ייעשה דבר.

26 סקר משרד התמ"ת, לעיל ה"ש 6.

27 נציבות שיויון הזדמנויות בעבודה הנחיות למעסיקים למניעה וטיפול בהטרדות מיניות בעבודה - המסמך המפורט (משרד הכלכלה, 2013) www.moital.gov.il/NR/exeres/7F71B851-3EB9-4CDE-8680-CD759143D40F.htm (את הדוח כתבה עו"ד נטע לוי, עת הייתה מתמחה בנציבות).

28 בית המשפט התייחס לניסוח זה בתקנות וקבע כי על המעביד למנות אישה לתפקיד אלא אם יש "מניעה אובייקטיבית" ראו ע"ב (ת"א) 3857/02 פלונית נ' אלמוני (פורסם בנבו, 22.1.2007).



- ב. **לטפל במקרה "ביעילות":** ללא דיחוי, בצורה מקצועית, עניינית ודיסקרטית, לאסוף את כל העדויות הרלוונטיות תוך הקפדה על תיעוד העדויות והחלטות.
- ג. **לעשות כל שביכולתו כדי "למנוע את הישנות המעשים":** להרחיק את הנילון מהמתלוננת. אם נקבע כי הייתה הטרדה יש לנקוט באמצעי משמעת וענישה שונים – החל מנזיפה ועד לפיטורין.
- ד. **לעשות כל שביכולתו כדי "לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלוננת" עקב ההטרדה או ההתנכלות:** אם הוחלט כי הייתה הטרדה, יש לנקוט באמצעי פיצוי שונים למוטרד/ת, החל ממימון טיפול בעקבות הטרדומה ועד לספיגה של ירידה בתפוקה של המוטרד/ת מבלי לפגוע בשכרה.

5. מבחן המציאות

במסגרת תפקידי בנציבות השוויון, ניתנה לי ההזדמנות לבחון את שאלת מילוי חובותיהם של המעסיקים על פי החוק, מנקודות מבט שונות ולהעמיד במבחן המציאות את יישום הוראות החוק.

כך, למשל, שמעתי לא פעם מתלוננות שקבלו על אופן הטיפול בתלונתן במקום העבודה, קיבלתי פניות מממונות שביקשו הנחיות הנוגעות למילוי תפקידן, זימנתי מעסיקים לבירור, ליוויתי מתלוננות לבירור אצל ממונות, הרציתי בפני פורומים שונים של עובדים, מעסיקים וממונות²⁹ וייצגתי את הנציבות בדיונים פנים ממשלתיים ובבתי הדין בתיקים שעניינם הטרדה מינית. במסגרת זו גם יכולתי לבחון את פעילותן של האחריות/ הממונות במקומות העבודה. להטלת חובות הטיפול והמניעה על המעביד יתרונות בכל הנוגע לאינטרסים של המעביד, המוטרד/ת והמטריד/ה. אולם, יש הטוענים כי בהעברת הטיפול לידי המעסיקים יש כדי להעלים את התופעה של הטרדה מינית מהעין הציבורית בשל השארת הטיפול במסגרת הספרה הפרטית במקום בזו הציבורית – מערך האיכפה ובתי המשפט.³⁰

בעבודת מחקר שנערכה באוניברסיטת תל-אביב בשנת 2007, נבדק אופן יישום החוק על ידי הממונות בקרב מעסיקים פרטיים וציבוריים. נמצא כי בכל אחד מהארגונים שנבדקו הודגשו מרכיבים אחרים של הטיפול. לדוגמה, בשירות הציבורי הטיפול התאפיין במקצועיות רבה יותר ואובייקטיביות מחד גיסא, אך גם בסרבול, בירוקרטיה וחוסר דיסקרטיות מאידך גיסא. לעומת זאת, בגופים פרטיים מצא המחקר מאפיינים אחרים כגון מהירות, יעילות ודיסקרטיות מצד אחד אך הכשרה לא אחידה ולעתים חוסר מקצוענות, מן הצד האחר.³¹

29 הן במסגרת הכשרת ממונות בנציבות שירות המדינה, במרכז לנפגעות תקיפה מינית, במרכז השלטון המקומי, פורום יועצות הנשיא למעמד האשה במוסדות להשכלה גבוהה (B-safe) ובמסגרות אחרות.

30 צבר, לעיל ה"ש 25, בעמ' 1.

31 שם, בעמ' 2.

מנגנון הממונות עשוי לתת מענה הולם לטיפול בתלונות בגין הטרדה מינית במקומות עבודה. בה בעת, חרף החובות הקלות יחסית במינוי ממונה ותליית תקנון, הרי שבהיעדר אכיפה ובהיעדר הוראות נוקשות, היישום תלוי ב"רצונו הטוב" של המעסיק. חוסר האמון של העובדות במנגנון הממונות או "ברצונו הטוב" של המעסיק משתקף בשיעור הנמוך – רק 7.6% – של אלה שדיווחו על הטרדה מינית ובחרו לפנות לאחראית על הטרדה מינית במקום העבודה.³²

ניתן להסביר את חוסר אמון זה על רקע היחס של המעבידים לתלונות בגין הטרדה מינית. בהקשר זה, תלונה על הטרדה מינית היא "תפוח אדמה לוהט" במקום העבודה. במקרים לא מעטים, דומה שהמעביד מייחל שהתלונה תיעלם מאליה, וכאשר התלונה אינה נעלמת מופעל לחץ על המתלוננת לחזור בה מתלוננתה, או לעזוב את מקום העבודה. מתלוננות חוו לא אחת התנכלות מצד המעביד הרואה במתלוננת מחוללת צרות ותו לא. קיומה של תלונה מסעיר את הרוחות במקום העבודה, מעורר חשדות ויוצר חרושת שמועות. כל אלה פוגעים בהתנהלות מקום העבודה.

ניתן ליחס את הימנעות הנפגעות מלהגיש תלונה לממונות במקום עבודתן בחוסר מקצועיותן של האחרונות, שכן החוק נעדר כיום חובת הכשרה. כך, למשל, הקורס האחרון להכשרת ממונות בשירות המדינה נערך בשנת 2011, ואילו בשוק הפרטי, תלויות הממונות בהסכמתם של המעסיקים לשלוח אותן לקורסים פרטיים, כדוגמת הקורסים המופעלים על ידי איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי ולנפגעות תקיפה מינית. על כן, חרף החובה הקבועה בחוק למנות ממונה, הרי שבהיעדר חובה להכשיר את הממונה, עולה חשש כי ממונה זו תהיה "עלה תאנה" נטולת כלים ממשים למילוי תפקידה. במקומות אחרים, ביזמה וולונטרית, יצרו הממונות קבוצות תמיכה ויידוע, כדוגמת הפורום B-safe במוסדות להשכלה גבוהה,³³ אשר במסגרתו מתקיימים מפגשים של יועצות הנשיא למעמד האישה והממונות על הטרדה מינית במוסדות אלו לשם ליבון סוגיות שבהן הן נתקלות.

יצוין כי בעקבות דוח מבקר המדינה לשנת 2013, שביקר את יישומו הדל של החוק במוסדות להשכלה גבוהה, תוקן החוק אך לאחורונה³⁴ והוספה בו חובת הכשרת ממונות, שלמרבית הצער הוגבלה רק למוסדות אלה ולא הוחלה על כלל המעסיקים. במקומות שבהם לקח המעביד אחריות וקבע סדרי עבודה, הכתיבה הפרוצדורה את המהות, כך למשל בעירייה אחת אליה ליוויתי מתלוננת, בחרו למנות שתי נשים: עובדת סוציאלית ומשפטנית, וקבעו הליך מסודר לבחינת תלונות. אולם, בעירייה אחרת, בעניין דומה, הממונה לא ידעה כיצד עליה לפעול ומניין להתחיל את הבירור. במסגרת הרצאות רבות שהעברתי בנושא זה, זכורה לי לטובה הרצאה שהוזמנה על ידי מעסיק בתעשייה הבטחונית. להרצאה זו חויבו להגיע כל עובדי ועובדות המפעל, ובדיעבד הסבירה לי הממונה כי הבקשה להרצאה הגיעה בעקבות תלונה במקום העבודה, והמנכ"ל, שישב

32 ש.ם. בעמ' 15.

33 הפורום מייסודה של פרופ' רחל אהרוד, יועצת נשיא אוניברסיטת תל-אביב למעמד האישה.

34 החוק למניעת הטרדה מינית (תיקון מס' 10), התשע"ד-2014.



בעצמו בשורה הראשונה בהרצאה, ביקש באופן שאינו משתמע לשתי פנים להעביר את המסר שהוא אינו מקל ראש בתופעה.

כפי שעולה מן המאמר של קמיר ואח', חרף הוראות החוק הברורות אנו עדים למעשה למיעוט תביעות נגד המעסיקים. למעשה, למנהל האכיפה במשרד הכלכלה ישנה סמכות רק לעניין תליית התקנון ואילו לנציבות השוויון ישנה סמכות בתביעות לאכיפה אזרחיות. בהיעדר סמכות פיקוח מהותית על מילוי הוראות החוק, הרי שהאופציה להיפרע מן המעסיק בתביעות אזרחיות היא סנקציה כמעט יחידה המוטלת על המעסיק והיא למעשה אופציה של סעד עצמי, ומהווה מסלול יקר ומסורבל עבור המתלוננת.

הנה כי כן, כפי שעולה גם מן המאמר, ההסדרים הקבועים כיום אינם מתמרצים למעשה את המעסיקים למלא את החובות בדבקות. על כן, מרבית המתלוננות פועלות בשדה המשפטי - אם בכלל - רק נגד המטריד עצמו, ולא נגד מקום העבודה.

בנסיבות אלה של היעדר פיקוח, ומיעוט תביעות, דומה שמבחינה סטטיסטית עלות פיצוי לעובדת (שנחשבת להוצאה מוכרת) היא קטנה, ולפיכך מעסיקים יכולים להעריך את הסיכון לתביעה כזו כנמוך ובעצם לוותר על הטרחה שבקיום הוראות החוק. במצב זה, גם אם יימצא המעביד אחראי למעשיו של העובד המטריד, הרי שלכאורה, תשלום פיצוי חד-פעמי בסך של 50,000 ש”ח עדיף מבחינה כלכלית למעביד על פני המאמץ הכרוך במניעת ההטרדה על פי הוראות החוק.

ניתוח סיכונים זה הוא שגוי, גם על פי הגיונו שלו, שכן אין הוא לוקח בחשבון את הפגיעה המערכתית במקום העבודה כאשר מתרחש אירוע של הטרדה מינית שאינו מטופל כהלכה. מקום עבודה שאינו יוצר סביבת עבודה מוגנת ובטוחה לעובדיו חשוף לתחלופת עובדים גבוהה, ריבוי היעדרויות, הוצאות רפואיות גבוהות, ימי מחלה, טיפולים נפשיים בעקבות ההטרדה, תשלומי פיצויים, פגיעה באיכות העבודה ובפריון העבודה והפסדים כספיים עקיפים בעקבות ירידה במוטיבציה ובתחושת המחויבות לארגון.³⁵

6. הגברת האינטרס הציבורי לאחריות מעסיקים

לאחרונה נתן השופט אורן שגב, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב פסק דין, המתאר לעמדתו, מצב שכיח בשוק העבודה הישראלי ומעלה שאלות על אחריות המעביד.³⁶

מדובר בתביעה של בודקת תכנה שהוגשה רק נגד המעסיק - חברת הייטק ישראלית בגין אי-קיום חובות מעביד. העובדת התלוננה בפני הממונה במקום העבודה על הטרדה והתנכלות אותן חוותה. עקב כך, במקום לטפל במטריד, הוצע לה לעבור תפקיד, לעבור חדר או לחזור בה. בפסק הדין נפרש בפנינו מצב שהוא שכיח במקומות עבודה, אך כאמור, כמעט נעדר מבתי הדין. יפות לעניין זה מילותיו של השופט שגב:

35 סקר משרד התמי”ת, לעיל ה”ש 6, בעמ’ 44.
36 ס”ע 18564-09-10 אלמונית נ’ פלונית (פורסם בנבו, 5.11.2013).

”דומה כי היוצרות התהפכו אצל הנתבעת. המטריד הוצג בפני התובעת כמו שנפגע ממנה עד עמקי נשמתו, וכי קיים חשש שתלונתה תגרור תלונות פוטנציאליות נוספות של הטרדה מינית. מצב זה, בו קורבן ההטרדה המינית הופך להיות התוקף, אינו מקובל עלינו. מן הראוי היה, כי הנתבעת תפעל במשנה מרץ להטמעת התנהגות נקיה מהטרדה מינית בהיררכיה הארגונית, ובמקביל תפעל להפנמת נהלים ברורים ונגישים של תלונות בדבר הטרדה מינית בפני האחראית שמונתה לכך. אלא, שבעקבות תלונתה של התובעת, נוצר מצב אבסורדי, בו הכל חוששים לא.ט. [הנילון] שנפגע מאד מהטענות שיוחסו לו ומהאווירה שזה עשוי להשרות על יתר הגברים במעגלי העבודה הקרובים לתובעת, ואילו התובעת, שנאלצה לעבוד בסביבה מטרידה, ולעיתים מבהה, הוצגה כמחוללת צרות”.³⁷

בפסק הדין נקבע, בין היתר, כי החברה הנתבעת כשלה במילוי חובותיה על פי החוק למניעת הטרדה מינית. בית המשפט פורש בפנינו מצב שכיח למדי שבו המתלוננת פנתה לממונה, אך כבמטה קסם הפכה ממוטרדת לבעיה בפני עצמה, למטרידה במוכן הרחב של המילה. הממונה העדיפה ”שקט תעשייתי”³⁸ ובחרה לנסות להשתיק את העניין, להעביר את המתלוננת לחדר אחר ולקוות שהמצב יחזור לקדמותו. במקרה שבפנינו חויב המעסיק, חברת ההייטק, בסכום של 50,000 ש”ח בשל הפרת חובות המעביד ו-15,000 ₪ הוצאות ושכר טרחה, סכום שבאופן יחסי לניהול הוצאות משפט אינו גבוה.³⁹

7. האם ניתן לקדם את האינטרס הציבורי במילוי חובות מעביד וכיצד?

על פסק דין זה הוגש ערעור הן על ידי החברה על עצם החיוב והן על ידי העובדת על גובהו הנמוך של סכום הפיצוי, והוא תלוי ועומד בפני בית הדין הארצי לעבודה.⁴⁰ אולם, אגב פסק דין זה, שעוסק בשאלת אחריות המעביד על פי החוק למניעת הטרדה מינית, עלתה שאלת האינטרס הציבורי בפרסום שמו של המעסיק. בפרשה זו, הורה בית הדין לפרסם את פסק הדין ”בכפוף להשארת פרטיהם של כל המעורבים בפרשה, ללא יוצא מן הכלל, חסויים”.⁴¹ אין זו החלטה חריגה, שכן תיקי הטרדה מינית, נדונים, כברירת מחדל, עם הגשת התביעה, תחת מעטה של חיסיון על שמות הצדדים. עם זאת ובעיקר לאור תוכנו של פסק הדין, המבקר את המעסיק, ספק אם היה מקום לאפשר למעסיק ליהנות מחיסיון על שמו.

37 שם, פס' 89-91.

38 שם, פס' 115.

39 לביקורת על הפיצוי הנמוך בתביעות הטרדה מינית ראה ורדה וירט-ליבנה ”החוק למניעת הטרדה מינית - סיכום ביניים” עת סיוע 1 (2011) index.justice.gov.il/Units/SiuaMishpaty/NewsletterDocs/AA1.pdf; וראו גם קרן בר יהודה ”אז מה הוא באמת הפיצוי שניתן לנפגעות הטרדה מינית?” עת סיוע 1 (2011) index.justice.gov.il/Units/SiuaMishpaty/NewsletterDocs/AB1.pdf.

40 ע”ע 13-12-16196 אלמונית נ’ פלונית.

41 פרשת אלמונית, לעיל ה”ש 36, פס’ 147.



העיתון ”גלובס” הגיש בקשה לפרסום שמה של החברה הנתבעת, שנדונה כעת במסגרת הערעורים.⁴² נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה הצטרפה לבקשה להסרת החסיון במעמד ”ידיד בית המשפט”.⁴³

הבקשה לפרסום שם המעסיק שנמצא חייב, עוסקת בשאלה בעלת השלכות רחבות הנוגעות לאינטרס הציבורי הטמון בפרסום שמו של מעסיק שנקבע לגביו בפסק דין כי הפר את חובותיו על פי החוק למניעת הטרדה מינית. הטעם לכך, כפי שנטען גם במאמרה של קמיר, הוא שהפסיקה בנושא אחריות מעסיקים בהטרדה מינית היא מועטה והטלת חסיון על שמה של נתבעת שחויבה בדין, מספקת הגנה למעסיק שכשל ומצמצמת הרתעת מעסיקים אחרים. פרסום השם ירחיב את האינטרס של המעסיקים עצמם ליצור סביבת עבודה מוגנת לעובדיהם ולעובדותיהן.

פרסום זהות מעסיק שנפסק שלא מילא אחר חובותיו על פי החוק למניעת הטרדה מינית, ימלא אינטרס ציבורי חשוב שבהעלאת המודעות בקרב מעסיקים אחרים באשר לחובותיהם על פי החוק למניעת הטרדה מינית, יעודד אותם לבצע ”בדק בית” ויגרום להם למלא ביתר קפדנות אחר חובותיהם על פי החוק למניעת הטרדה מינית. כמו כן, יהיה בכך כדי לתרום למיגור, או למצער לצמצום, תופעת ההטרדה המינית במקומות עבודה. לשון אחרת, אי-פרסום שמו של מעסיק שנקבע לגביו בפסק דין כי הפר את חובותיו על פי החוק, עלול להפוך את הוראות החוק, שכפי שהודגם כאן ממילא לא מצליח להשיג את מטרתו באשר למעסיקים, לאות מתה. ובלשונו של בית הדין בעניין דומה, מוזכרת חוות דעתו של הנשיא סטיב אדלר: ”בין השיקולים המרכזיים המטים את הכף לפרסום הליכים לפי החוק למניעת הטרדה מינית ניתן למנות 'חינוך מעבידים ועובדים כיצד להתנהג וכהתראה שתמנע אנשים מלהטריד מינית עובדת או עובד'”.⁴⁴

8. סיכום

החוק למניעת הטרדה מינית, שנוסח וקודם על ידי ד”ר אורית קמיר, שינה ללא ספק את המציאות במדינת ישראל. בנותיי גדלות לתוך מציאות אחרת מזו שאני גדלתי לתוכה לפני דור, ”הטרדה מינית” היא מינוח שגור, ובתי הדין עוסקים בתביעות בענין זה. עם זאת, מבחן המציאות מוכיח כי בעניין הטלת אחריות על מעסיקים, עדיין לא מומשה כוונת מנסחת החוק. חרף העובדה כי מרבית התיקים במאגר התקיימו בהקשר למקום העבודה, הרי שאחוז התביעות נגד המעסיקים הוא זניח.⁴⁵

42 ע”ע 16196-12-13 מענית וגלובס נ’ אלמונית.

43 טענות אלה הועלו במסגרת עמדת נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה שהוגשה לבית הדין במסגרת הערעור בפרשת גלובס, ואשר נכתבה במשותף עם עורכת הדין בריהאן אבו-קאעוד, בסיועה של עורכת הדין אביבה סטבון צרפתי ממשרד לוי-אטינגר.

44 ראו ע”ע 29212-05-12 פלוני נ’ אלמונית. פס’ 15 לפסק הדין (פורסם בנבו, 20.1.2013).

45 קמיר ואח’, לעיל ה”ש 5, בעמ’ 66.

קיימת חשיבות עליונה להגברת המודעות הציבורית לתופעת הטרדה מינית, לעידוד הגשת תלונות במקרים של הטרדה, ולטיפול בתלונות אלה כחוק. המנגנון הקבוע בחוק מספק פתרון בחלק מהמקרים, עם זאת, על המחוקק לשקול הגברת הפיקוח על הוראות החוק וכן לתת בידי הממונות הכשרה וכלים מתאימים על מנת שיוכלו לעמוד במשימה שהוטלה עליהן.

בנוסף, יש לממש את זכות הציבור לדעת על אופן התנהלות המעסיק. אין כל הצדקה כי מעסיק שנקבע לגביו בפסק דין כי הפר את חובותיו כלפי עובדיו ייחנה מהגנה על שמו הטוב. זאת ועוד, העובדה כי מעסיק גדול ומוכר בשוק הישראלי מפר את חובותיו על פי החוק למניעת הטרדה מינית, מעבר להיותה פגיעה חמורה במוטרדת, היא גם פגיעה בכלל עובדי אותו מעסיק, שסביבת עבודתם אינה בטוחה ובכלל זאת בתקנת הציבור.