

רומן במקום העבודה - הרפתקה מינית או הטרדה מינית?

ההטרדה המינית רווחה כתופעה חברתית כבר מימים ימימה, והיא הוחרפה מאז כניסתן של נשים למעגל העבודה. גם במציאות הנוכחית גברים הם בעלי כוח רם יותר להטרדה, שכן לרוב הם העומדים בראש הפירמידה של שוק העבודה. עו"ד אסף דוק מסביר מהי התנהגות שנחשבת להטרדה מינית במקום העבודה ומתי עובד ייחשב לכזה המנצל את מרותו ועובר על החוק.

מהו החוק בישראל בגין הטרדה מינית במקום העבודה?

הטרדה מינית פוגעת בכבוד האישי, בתחושת הביטחון ובזכות לאוטונומיה על גוף המתלונן/ת, על כן חוקקו חוקים למניעת תופעה זו. שירות המדינה הינו המעביד הראשון והיחיד במשק אשר קבע כי הטרדה מינית הנה עבירת משמעת חמורה, עוד בשנת 1988. ואולם, בטרם כניסתו של החוק להטרדה מינית התנש"ח - 1998 לא נחשבה הטרדה מינית כהתנהגות אסורה כלל, אלא רק ביחסי עבודה על פי סעיף 7 לחוק שיווין הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988, וכן היוותה עבירת משמעת חמורה בכל הנוגע לעובדי מדינה. כלומר, בכל מקרה של תלונה על הטרדה מינית לא ניתן היה לנקוט צעדים נגד המטריד, אם לא היה עובד מדינה.

מהי הטרדה מינית בעבודה?

הטרדה מינית בעבודה הינה כפייה של מתן טובת הנאה מינית בתמורה לטובת הנאה חומרית. למטריד יש אחריות אישית למעשה, אך לעיתים כשמדובר במקום עבודה יכול המטריד להיות גם המעביד אשר אחראי על מעשיו של עובדיו. כאמור, בשנת 1988 מעשה ההטרדה מינית בעבודה הוכר בחוק הישראלי לשוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח - 1988. סעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אוסר על מעסיק להפלות לרעה עובדת (או דורשת עובדה) אשר חוותה הטרדה מינית במקום העבודה ו/או התלוננה על הטרדה, ולפגוע בתנאי עבודתה.

אולם, חקיקה זו לא הניבה תהליכים משפטיים או שינוי תפיסתי ותודעתי בקרב הציבור, ולכן, כעבור עשר שנים, הכנסת החליטה להתייחס לחקיקה למניעת הטרדה מינית לחוק שלם ומקיף - החוק למניעת הטרדה מינית. מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, ולקדם שוויון בין המינים.

מתי הטרדה בעבודה נחשבת לעבירה פלילית?

1. סחיטה באיומים - כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
2. מעשים מגונים - סעיף זה מפנה לעבירה פלילית שקיימת מזה עשרות שנים בחוק העונשין.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות (כאשר ההצעות מוצעות תוך כדי ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול - זו הטרדה מינית גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות).
4. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות. כאשר ההתייחסויות נעשות תוך כדי ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול - זו הטרדה מינית גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות.

5. התייחסות (אפילו חד פעמית) מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית.

כיצד מיישמים את החוק במקומות עבודה?

החוק הרחיב ואסר על הטרדות מיניות במקומות ציבוריים ופרטיים, לרבות מסגרות לימודיות, מסגרות בשירות הביטחון כמו צבא ומשטרה, ובבית. החוק להטרדה מינית קבע להתקין תקנון למניעת הטרדה מינית במקומות העבודה, דבר אשר עודד את המעסיקים לשלוח את עובדיהם להשתלמויות שחשף רבים להוראת החוק. כמו כן, נציבות שירות המדינה וצה"ל נערכו לאמץ את החוק אל תוך מערכות המשמעת שלהם תוך הקמת מגגנוני טיפול ואכיפה והכשרת כוח אדם שיטפלו בתלונות.

לסיכום, החוק למניעת הטרדה מינית בישראל מונה שישה סוגים של הטרדות מיניות אסורות. כל התנהגות השייכת לאחד מסוגים אלו הינה אסורה תמיד, בכל מקום, בכל מצב ובכל הקשר. הקביעה שהטרדה מינית אסורה בכל הקשר, בין כל שני אנשים, הינה ייחודית לחוק הישראלי שאימץ את התפיסה כי התנהגות היא בבחינת הטרדה מינית גם אם לא התרחשה במסגרת יחסי מרות במקום עבודה או במוסד להשכלה. כמו כן, החוק עוסק בהרחבה בתחום ההטרדה המינית במקום העבודה, ובאחריותם של המעסיקים לפעול למניעת הטרדה מינית. לבסוף, החוק גם מטיל חובה על המדינה, כוחות הביטחון (צה"ל, משטרה, שירות בתי הסוהר) ומוסדות להשכלה גבוהה, לפעול למניעת הטרדה מינית במסגרתם.

נפגעתם או הואשמתם בהטרדה מינית במקום העבודה?

במידה ונפגעתם כתוצאה מהטרדה מינית במקום העבודה או הואשמתם בו, פנו ללא דיחוי להתייעצות עם עורך דין פלילי המתמחה בייצוג בעבירות מין בטלפון **052-6885006** או [השאירו פרטים](mailto:info@prts.com) ונשמח לסייע ולהציע לכם מענה ופתרונות מקצועיים בהתאמה אישית. הפניה אינה כרוכה בהתחייבות כל שהיא מצדכם. סודיות מלאה מובטחת.