



האוניברסיטה העברית בירושלים
The Hebrew University of Jerusalem



כנס מניעת הטרדה מינית באקדמיה ובשוק העבודה פתרונות יישומיים

היי קפיטל ודניאל בית של יעוץ ופתוח ארגוני

22 בנובמבר 2012



הטרדה מינית כאפלייה בעבודה

עו"ד שירי לב רן לביא
נציבה אזורית, מחוז י"ם והדרום,
נציבות שיוויון הזדמנויות בעבודה



נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

הטרדה מינית בעבודה

האוניברסיטה העברית



שירי-לב רן לביא, עו"ד
נציבה אזורית, מחוז ירושלים והדרום



פניה שהגיעה לנציבות שוויון

אישה שהתקבלה לעבודה במקום שמורכב מגברים בעיקר. עם קליטתה לעבודה היא לא שובצה לקורס הכשרה כנהוג עם עובדים אחרים גברים במחלקה, לא נערכה לה חפיפה כנדרש, היא ספגה הערות הנוגעות למינה, הערות כמו "עם מי שכבת כדי לקבל את התפקיד?" וכן התייחסויות נוספות למיניותה.

היא הייתה מקבלת הודעות S.M.S מהממונה הישיר עליה המציע לה להצטרף אליו בבית הקפה השכונתי בו הוא נמצא לבדו. היא הייתה נשאלת שאלות מביכות לנסיבות חייה האישיים וקשרים שהיא ניהלה עם בני זוג בעברה.

סביבת העבודה במקום הייתה מטרידה ובלתי הולמת, בלשון המעטה, כאשר על חלק מהמסכים (דסק טופ) במשרדים היו תצלומים של נשים עירומות ובעלי אופי ותוכן פורנוגרפי.

העובדת זכתה ליחס מקצועי צונן ולזלזול והתייחסות מפלה ומבזה שאין כל אפשרות להסבירה למעט בשל היותה אישה. הפונה עשתה את כל שביכולתה להתעלם מאופן השיח, ומאופן ההתבטאות המביך.

בעקבות מעשים אלה והיחס המזלזל, התלוננה הפונה על היחס שהינה מקבלת וביקשה להתפטר. אולם היא שוכנעה להישאר בתפקיד וכי העניין יטופל. ואולם כעבור מס' חודשים הפונה הוזמנה לשימוע לקראת הפסקת העסקת במקום העבודה.

בשלב זה הגיעה האישה לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. הנציבות פנתה במכתב למעביד, טענה כי העובדת סבלה מהתנכלות ומיחס מפלה בשל היותה אישה, הוטרדה מינית ע"י הממונה הישיר שלה, סבלה מסביבת עבודה עוינת וכי יש לברר טענות אלה בטרם עריכת השימוע.

טענותיה של הנציבות התקבלו והשימוע נדחה עד לבירור הטענות בדבר ההטרדה המינית שעברה הפונה.



אז מה הקשר בין שוויון הזדמנויות למניעת הטרדה מינית?



מחקרה של ד"ר אורית קמיר

- רובן המוחלט של המתלוננות על הטרדה מינית הן נשים, ורובן המוחלט מתלוננות על מטרידים גברים.
- ככל שההטרדה היא יותר **גופנית** (ולא מילולית), כך גם תגובת המוטרדת נוטה להיות גופנית (למשל הדיפת המטריד, ולא "קפיאה" או בקשה שיפסיק).
- **במקום עבודה**, ככל שהמתלוננת יותר כפופה למטריד – כך היא נוטה פחות להתלונן כל עוד היא מועסקת במקום העבודה. רק 22.6% מהמתלוננות **התלוננו** על מעסיק, **בעודן עדיין עובדות** שלו, לעומת 80%-90% שהתלוננו על ממונים ועמיתים לעבודה כשהן עדיין עובדות במקום העבודה.
- **במקום עבודה**, ככל שיחס הכפיפות בין המטריד והמוטרדת מובהק יותר, כך לוקח למוטרדת **זמן** רב יותר להגיש תלונה על הטרדה: מי שהוטרדו על ידי עמית התלוננו בסמוך לאירוע הטרדה, לעומת מי שהוטרדו על ידי הממונה הישיר, שהתלוננו תוך שנה מאירוע הטרדה הראשון.
- מוטרדות מן **הסקטור הציבורי** שהתלוננו על הטרדה מינית במקום העבודה נטו לפנות למשטרה הרבה פחות (חצי) מאשר מוטרדות מן הסקטור הפרטי.



”מסגרת יחסי עבודה”



- **”מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.” (ס' 1 לחוק)**
- **”...הגדרה רחבה, הכוללת בתוכה לא רק את מקום העבודה, אלא גם מקומות אחרים, הקשורים באופן ישיר או עקיף לעבודה. ההנחה העומדת בבסיס ההגדרה הרחבה היא שהטרדה מינית נעשית, בדרך כלל, במעמד אינטימי וללא עדים, ועל כן לא תמיד תתרחש במתחם הרגיל של העבודה, בו מצויים עוד אנשים.”**



איסור אפליה כלפי: עובד/ת או דורש/ת עבודה

אפליה על רקע: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה ושירות מילואים.

מספר שלבים בהם באה לידי ביטוי האפליה בעבודה:

- ↪ קבלה לעבודה- פרסום מודעות דרושים, ראיונות עבודה, קיומן של דעות קדומות וכיוב'.
- ↪ קידום בעבודה
- ↪ תנאים בעבודה- אפליה בשכר, אפליה במתן תנאים נלווים
- ↪ פיטורים מעבודה
- ↪ תנאי פרישה מעבודה



חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-

1998

חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן
על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו,
וכדי לקדם שוויון בין המינים.

(ס' 1 לחוק)



הזדמנויות בעבודה

בעקבות חקיקת החוק למניעת הטרדה מינית, תוקן ס' 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה

• "פגיעה על רקע הטרדה מינית

7. (א) במסגרת יחסי עבודה לא יפגע מעביד או ממונה מטעמו, בעובד או בדורש עבודה בענינים המנויים בסעיף 2 או בכל דרך אחרת, כאשר מקור הפגיעה הוא אחד מאלה:

(1) הטרדה מינית של העובד או של דורש העבודה שנעשתה בידי המעביד, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר;

בחוק זה, "הטרדה מינית" – כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן – חוק למניעת הטרדה מינית), ובלבד שלענין פגיעה שמקורה בהטרדה מינית לפי סעיף 3(א)(3) ו-(4) לחוק האמור, די בהצעה או בהתייחסות אחת בלבד;

(2) תלונה או תביעה של העובד בשל פגיעה כאמור בסעיף זה;

(3) סיוע של עובד לעובד אחר בקשר לתלונה או לתביעה בשל פגיעה כאמור בסעיף זה.

(ב) על פגיעה שמקורה בתלונה או בתביעה כאמור בסעיף קטן (א)(2) ו-(3) יחולו הוראות סעיף 6(ב).

(ג) הוראות סעיף זה יחולו, לענין מעביד ועובד, בשינויים המחויבים, ולפי הענין, גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, ועל אדם המועסק כאמור.



חוק השוויון



- נושא ההטרדות המיניות לא נכלל בהצעת החוק המקורית, אלא הוסף במהלך שלבי החקיקה בעקבות ניסוח ס' 7 (הטרדה מינית בעבודה).
- כך הסבירה ח"כ אורה נמיר, יושבת ראש ועדת העבודה והרווחה דאז, בעת הקריאה הראשונה:
"כיום עומדת לרשות אישה הנפגעת מהטרדה מינית רק האפשרות לפנות למשטרה ולהתלונן כפי שמתלוננים על כל מעשה פלילי אחר. על כן מוצע לראות בהטרדה מינית אפליה לעניין החוק".



חוק השוויון



- עילת התביעה מכוח סעיף 7 לחוק השוויון מתגבשת כאשר עובד/ת נפגע/ה ע"י המעביד או ע"י ממונה מטעמו של המעביד. זאת, בתנאי שהפגיעה נגרמה על רקע הטרדה מינית שנעשתה בידי המעביד, בידי הממונה מטעמו או בידי עובד אחר.



חובות המעביד

- החוק למניעת הטרדה מינית,

תשנ"ח-1998.

- התקנות למניעת הטרדה מינית

(חובות מעביד), תשנ"ח-1998



חוק הטרדה מינית

חובות המעביד למניעת הטרדה מינית:

• נקיטת אמצעי מנע:

- להביא לידיעת העובדים כי החוק אוסר על הטרדה מינית.
- לדרוש מכל עובדיו להימנע מהטרדה מינית.

• מינוי אחראי למניעת הטרדה מינית:

- על המעביד לפרסם שמו של האחראי שכל העובדים ידעו שמו.
- האחראי יקבל תלונות מהעובדים, יבררן וייתן המלצות למעביד.
- עם קבלת המלצות האחראי, מחויב המעביד לקבל החלטה בדבר אופן הטיפול בהטרדה מינית תוך 7 ימים.



מעביד/ה המעסיק/ה יותר מ-25 עובדים חייב/ת, לנסח
תקנון שיובאו בו עיקרי הוראות החוק למניעת הטרדה
מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה. בתקנון יפורטו דרכי
הגשת התלונות והטיפול בהן, ועל המעביד/ה להפיץ את
התקנון בין העובדים/ות.



אפשרויות פעולה שעומדות בידי קרבן ההטרדה:



- תלונה במשטרה
- תביעה אזרחית
- הליך משמעותי
- פנייה לנציבות שוויון



מקרה נוסף שהגיע לנציבות

- פניה נוספת שהגיעה לנציבות, של עובדת שדיווחה כי חוותה הטרדות מיניות והתנכלות מצד עובדים וממונים במקום העבודה בהיותה אישה.
- לדבריה סגן מנהל הסניף בו היא עובדת הטריד אותה מינית באופן מילולי ופיסי, הפונה התלוננה בפני המעביד והגישה תלונה למשטרה. המעביד לא התייחס לתלונתה.
- כעבור מס' חודשים עובד נוסף ניצל היותו לבד עם הפונה נגע בה והטריד אותה מינית.
- הפונה הגישה תלונה נוספת למשטרה ולא יכלה לחזור למקום העבודה. משקיבלה הפונה תלוש המשכורת שלה, נמצא כי הימים האלה בהם לא הגיעה לעבודה בעקבות ההטרדה לא שולמו לה, נחשבו כימי היעדרות.
- בעקבות פניית העובדת לנציבות נשלח מכתב למעביד בו מציינת הנציבות, כי התנהלותו של המעביד מעלה חשש להפרת הוראות התקנות למניעת הטרדה מינית, מאחר ובסניף בו עבדה הפונה לא היה ממונה על הטרדה מינית, תלונתה לא טופלה כנדרש בחוק, ואי תשלום שכרה מהווה פיטורין דה-פקטו ולפיכך מעלה חשש להתנכלות בשל תלונה על הטרדה מינית.



מקרה של הטרדה מינית- מעסיק ציבורי

- עובדת עברה במשך שנים עברה הטרדה מינית חמורה מצד מנהלה הישיר שהורשע בעבר בביצוע מעשה מגונה.
- הפונה נמצאת מספר חודשים בחופשת מחלה בשל המצב הנפשי אליו נקלעה בעקבות ההטרדה.
- הנציבות פנתה ליועץ המשפטי של העירייה.
- מנכ"ל העירייה הורה למצוא לה משרד חלופי וכן לאפשר לה שעות טיפול במרכז לנפגעות תקיפה מינית ע"ח שעות עבודה.
- כמו כן סוכם שיסייעו לה להגיש בקשה למוסד לביטוח לאומי.



- עובדת ברשות ההגירה הוטרדה מינית ע"י הבוס הישיר שלה
- חוות הדעת של אגף המשמעת בנש"מ קבעה כי יש להגיש נגדו תביעה בבית הדין למשמעת של נש"מ
- מנ"כל רשות ההגירה מאשר העברתה לתפקיד אחר באותו בניין
- בנש"מ נאמר לה כי ברגע שהממונה עשתה הפרדה בינה לבין המטריד היא מילאה חובתה לפי התקנון המצורף לחוק עבודת נשים שהתקשי"ר אימץ
- בסופו של דבר הנפגעת לא רצתה לחזור לעבוד בסביבת המטריד
- הנפגעת הועברה לעבוד במקום אחר בדרגה נמוכה יותר



חינוך דתית

- סגנית בי"ס ברשת חינוך דתית הודחה מתפקידה
- סיבת הדחתה היא כי מנהל ביה"ס תחתיו עבדה " פיתח רגשות כלפיה"
- עקב לחץ מאשתו ומטעמי "שלום בית" הודחה מתפקידה
- נציבות שוויון הצטרפה להליך "כידיד ביה"ד"



נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה



רקע להקמת הנציבות

- חקיקה מתקדמת בנושא שוויון בעבודה
- אכיפה לא מספקת
- הקמת מנהל האכיפה במשרד התמי"ת – אכיפה פלילית



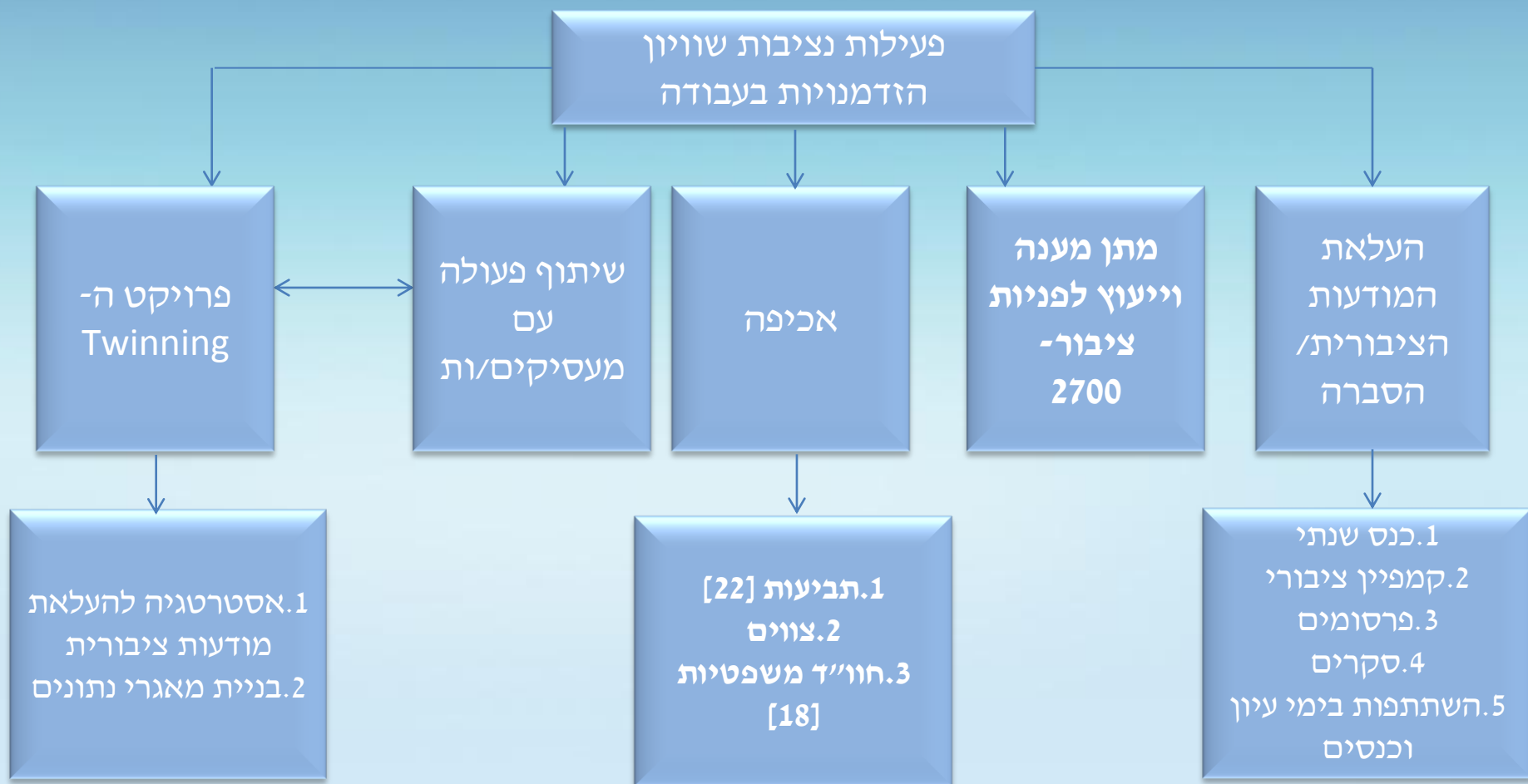
סמכויות הנציבות

סעיף 18ח לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה:

- להגיש תביעות משפטיות בבתי הדין לעבודה בשם הנציבות או בשם העובד עצמו.
- להגיש חוות דעת/עמדות בהליכים משפטיים
- סמכות ייחודית להורות בצו למעסיק להעביר נתונים
- לנקוט בפעולות הסברה להעלאת המודעות הציבורית
- לטפל בפניות של עובדים/ות ומעסיקים/ות



פעילות היחידה





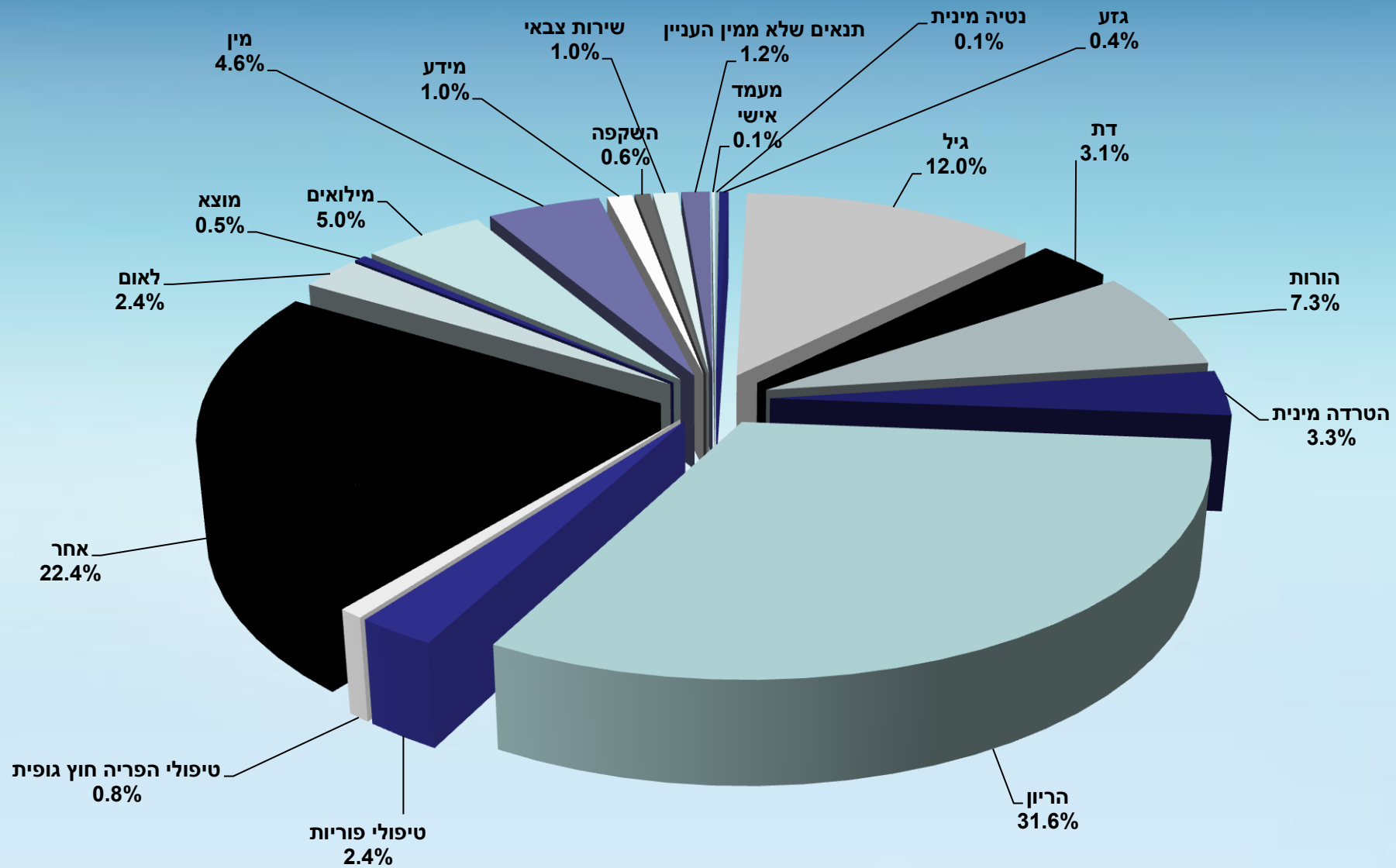
יעדים

- להפוך את שוק העבודה לשוויוני יותר.
- להוביל תהליך של הטמעת שוויון ומיגור אפליה בשוק העבודה.
- להוות מקור מידע למעסיקים ועובדים בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה.
- להוות כתובת אמינה, זמינה ומקצועית לכל פונה.
- ליצור מודעות ציבורית לתרומת השוויון ומחיר האפליה (Diversity)



פניות לנציבות שוויון הזדמנויות לעבודה לפי נושא, 2011

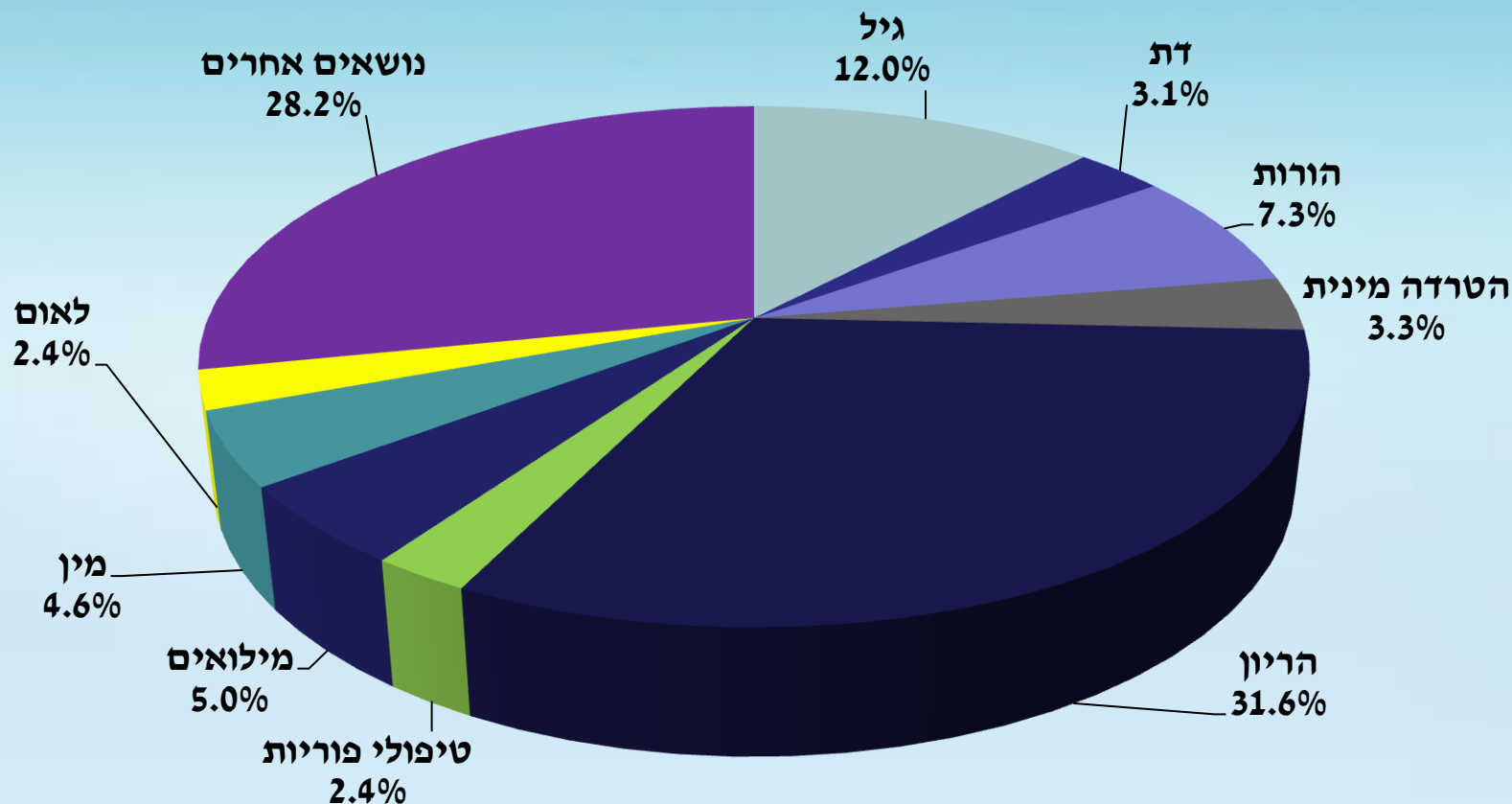
סך הכל 781 פניות





פניות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה - נושאי פניה עיקריים (כ 70% מהפניות), 2011

סך הכל 781 פניות





תודה רבה

WWW.MOITAL.GOV.IL/SHIVION