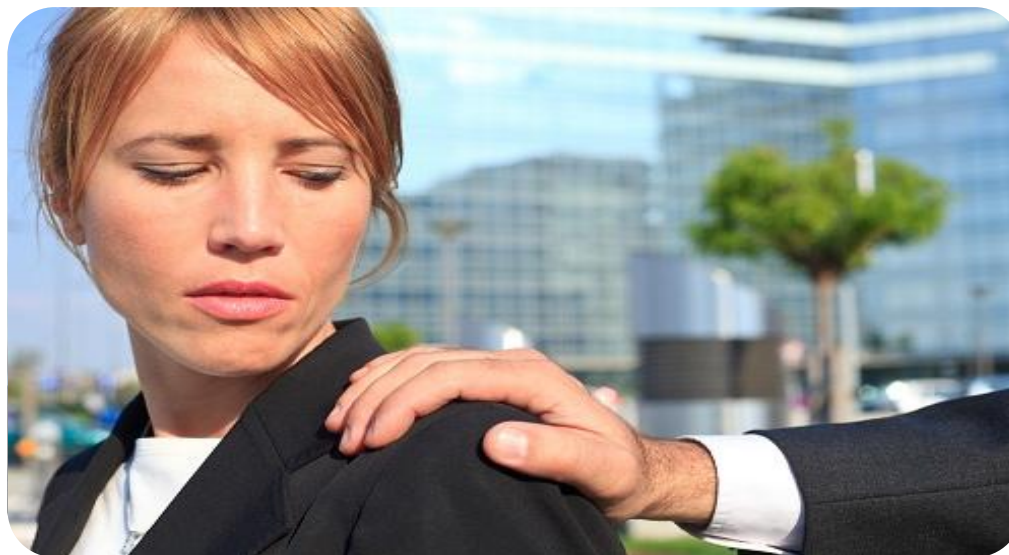


סוגיות משפטיות מיוחדות בהליכי בירור וטיפול במניעת הטרדה מינית

עו"ד טל עינת בן אריה – 31.10.13



SF
& Co.

ש. פרידמן ושות' | עורכי דין
S. Friedman & Co. | Advocates

הליך הבירור נפתח בתלונה

תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998 ("התקנות")

5" (א) תלונה תוגש לידי האחראי, על ידי המתלונן בעצמו או על ידי אדם אחר מטעמו, ויכול שתוגש בכתב או בעל פה.

6 (א) התקבלה תלונה, האחראי-

(1) יידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה

מינית או בהתנכלות לפי החוק;

(2) יפעל לבירור התלונה, ולצורך כך, בין היתר,

ישמע את המתלונן, את הנילון ועדים, אם ישנם, ויבדוק כל מידע שהגיע אליו בענין התלונה."

סיטואציות מורכבות - דוגמאות

תלונה שמקורה באדם אחר שאינו הקורבן להטרדה

עובדת מגיעה למנהל בארגון או לאחראית עצמה, ומספרת על מקרה של הטרדה מינית של עובדת אחרת, אולם העובדת שהוטרדה מכחישה את האמור ואינה מוכנה לשתף פעולה בחקירתה.

מתלוננת שחזרה בה מתלונתה

עובדת מגיעה למנהל בארגון או לאחראית עצמה, ומספרת על היותה קורבן להטרדה מינית מצד עובד אחר במשרד. בהמשך, העובדת מתעקשת שלא להגיש "תלונה", עומדת על כך שהאינפורמציה מועברת ל"ידיעה בלבד" ודורשת מהאחראית שלא תבצע כל פעולה או טיפול בעקבות המידע שהועבר.

תלונה שנמסרה באופן אנונימי/ חקירת שמועות

שמועה על רומן בין מנהל מחלקה לאחת מעובדותיו. המנהל לא דיווח על הקשר ולא פעל לניתוק יחסי המרות, ועל כן, במידה והשמועה נכונה, עשוי הדבר להוות הטרדה מינית. השמועה מגיעה לאוזניה של האחראית באופן שאינו פורמאלי. האחראית מבקשת לברר את המידע מול העובדת בניגוד לרצונה.

יש לפתוח בהליך בירור גם בהעדר תלונה

תקנה 6(ט):

"נודע למעביד על מקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר 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 תקנה זו, בשינויים המחויבים, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, יברר גם את סיבת החזרה מהתלונה".

הטלת חובה רחבה על המעביד- רציונאליים

האינטרס הציבורי להטלת החובה על המעביד

התכלית המרכזית של החוק למניעת הטרדה מינית, בכל הנוגע להטרדה במקום העבודה ולטיפול בה ע"י המעביד:

- לשרש את התופעה
- לספק למוטרד ללא דיחוי סביבת עבודה הולמת ולהגן עליו מפני הטרדה מינית והתנכלות באופן אפקטיבי.

בירור יעיל של התלונה על ידי המעביד עשוי למנוע כשל ראייתי בעתיד עם הגיע המקרה לערכאות.

משכך, מוטלת על המעביד החובה לברר מקרה של הטרדה מינית, גם מקום בו לא הוגשה תלונה, או שהמתלוננת חזרה בה מתלונתה.

בהתאם לנסיבות – בירור ישפר סיכויי הוכחת תביעת המתלוננת בעתיד ולחלופין, יצמצם הליכי סרק בגין טענות כזב.

הטלת חובה רחבה על המעביד- רציונאליים

האינטרס לחקור ולהוקיע את התופעה הינו גם של המעביד

- מקרים של הטרדה מינית פוגעים בשמו הטוב של הארגון
- מטריד שלא הועמד על חומרת מעשהו ונענש, עשוי לחזור על כך מול קורבנות נוספים ואלו יכולים לתבוע פיצוי מהמעביד על אי טיפולו בבעיה בעבר
- הטרדה שלא טופלה עשויה להחמיר ואף עלולה "להתפשט" לאחרים
- מתלוננת שמסרבת לשתף פעולה יכולה לחזור בה מסירובה ולתבוע פיצוי מהמעביד בגין העדר טיפול

מניעים לסירוב המתלוננת לשתף פעולה

- תחושת נחיתות של העובדת לעומת המטריד (מאמינה שיפטרו אותה ולא אותו)
- חוסר אמון של העובדת בכך שהמעביד יעמוד לצידה
- העובדת מעדיפה תביעה כספית או הגשת תלונה במשטרה על פני תלונה במקום העבודה
- חשש העובדת מרכילויות במקום העבודה והערכת האוירה
- העובדת אינה ערה לאפשרות כי מדובר בהטרדה אסורה, על אף שההתנהגות הינה בגדר הטרדה ע"פ החוק (לדוגמא: בדיחות גסות, צפיה בסרטי פורנו בשעות העבודה וכו')
- תחושות בושה ורגשות אשם, העובדת אינה רוצה להיחשף, חרדה לפרטיותה
- חשש העובדת כי החשיפה עשויה לגרום למתלוננת נזק בקריירה המקצועית שלה
- חשש העובדת כי החשיפה עשויה להביא לפיטוריה ולהותיר אותה ללא מקור הכנסה

עקרונות מנחים להתמודדות המעביד

- יש לחזור ולתזכר עובדים ומנהלים כי עליהם למסור לאחראית כל מידע שברשותם באשר להטרדות מיניות במקום העבודה (לא להתעלם מהמידע, וודאי שלא לטפל בכך בעצמם)
- יש לחזור ולהבהיר לעובדת כי ניתנת לה אפשרות לברר את תלונתה בכל עת שתחפוץ בכך
- במידה ובחרה המתלוננת לשתף פעולה, יש לנהל מעקב שיבטיח שלעובדת לא ייגרם נזק חמור יותר כתוצאה מהליך הבירור והטיפול
- מעבר להגברת ההסברה בנושא מניעת הטרדה מינית, ניתן לשקול פיקוח צמוד יותר על התנהלותו של המטריד בעתיד

תודה רבה על ההקשבה!

עו"ד טל עינת בן אריה

ש. פרידמן ושות', עורכי דין

04-8546666

tale@friedman.co.il

SF
&Co.

ש. פרידמן ושות' | עורכי דין
S. Friedman & Co. | Advocates
