

האחראים על-פי התקנות למניעת הטרדה מינית
עו"ד נורית יצחק, אבי חושן



הטרדה מינית זה אסור!

מידע לעובד/ת

פברואר 2015



הביטוח לאומי

לצדך, ברגעים החשובים של החיים

*6050 • www.btl.gov.il



תוכן העניינים:

עמ'

4	מבוא
5	רקע לחוק
8	מהי הטרדה מינית?
9	מהי התנכלות?
10	עובדות על הטרדה מינית
11	האם משהו מטריד אותך?
12	הטרדה מינית - מיתוס או אמת?
15	הוטרדת מינית - מה לעשות?
16	התייעצות/הגשת תלונה

ברוב המקרים הידועים נשים הן המוטרדות מינית וגברים הם המטרידים. עם זאת כל אחד גבר או אישה עלול להיות מוטרד מינית. אין לראות מן הכתוב כאילו מרומז כי רק גברים הם מטרידים ורק נשים הן מוטרדות.

מבוא

החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998, נכנס לתוקפו ב-20.9.98. חובותיו של מעביד הוגדרו במפורט בחוק ובתקנות.

המוסד לביטוח לאומי מייחס חשיבות רבה לחוק למניעת הטרדה מינית ופועל להטמעתו בקרב כל עובדי המוסד. המוסד מחויב ליצירת אווירת עבודה תקינה ושוויונית, בה כל עובדת ועובד, מבוסס ומבוססת, יוכלו להרגיש בטוחים מכל פגיעה מינית. המוסד רואה בהטרדה מינית פגיעה חמורה בזכות לכבוד, לשוויון ולתנאי עבודה הולמים.

הטיפול במתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים וכן האחריות לטיפול בתלונות על הטרדה מינית הוטלו עלינו על ידי המנהל הכללי.

מצאנו לנכון להכין חוברת זו אשר דנה בעיקרי החוק ובדרכי הפעולה למניעה ולטיפול בהטרדה מינית.

אנו מקווים כי יהיה בה כדי לרענן ולהבהיר את הנושא כנדרש על פי החוק ותקנותיו.

אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה או בקשה ומזמינים אתכם לפנות אלינו בכל מקרה בו הנכם נתקלים בבעיה או זקוקים לייעוץ, הנחיה ועזרה.

נורית יצחק מנהלת אגף פניות הציבור וענייני ביקורת המדינה,

המשרד הראשי, טל' 02-6709070, 0506-284137

אבי חושן ממונה על המשמעת,

המשרד הראשי, טל' 02-6709038, 0506-284021

בברכה,

עו"ד נורית יצחק

אבי חושן

רקע לחוק

המנהל של תמר איננו מפסיק לספר בדיחות גסות לעובדות בלשכתו, לפזר הערות סקסיסטיות וסיפורים מחדר המיטות שלו...

הבוס של דנה, לא מסתפק בהערות, הוא פולש ל"תחום המחיה" הפיזי שלה, עומד צמוד מד"י, נוגע בחפציה האישיים, משתפשף בה, רוכן לעברה, מעסה או מוריד טפיחה ידידותית לכאורה.

מיכל, סטודנטית לרפואה, קיבלה ציון נמוך בקורס בכימיה. היא ניגשה לחדרו של המרצה לברר מדוע קיבלה ציון כה נמוך. המרצה הבהיר לה כי ניתן יהיה לשוחח על העניין אם ייתן לו את חסדיה.

תמר, דנה ומיכל, מסתבר, אינן יחידות. נשים רבות עוברות הטרדה מינית כזו או אחרת במהלך חייהן. רוב ההטרדות הן במקום העבודה.

במחקרים שנערכו בישראל ובמדינות אחרות בעולם, נמצא כי בין שליש למחצית מכלל הנשים העובדות נפגעות מהטרדה מינית במהלך שנות עבודתן.

ההטרדה המינית מתייחסת אפוא, בעיקרה, להתנהגותם של גברים כלפי נשים. מדובר באוסף התנהגויות חד-צדדיות הכוללות רמזים מיניים, בדיחות גסות, הצגת תמונות פורנוגרפיות, נגיעות בלתי רצויות, הפעלת לחץ לבילוי משותף, דרישות לטובות הנאה מיניות ואף אלימות מינית ואונס.

נושא ההטרדה המינית לא זכה בעבר לדיון ציבורי. אף כי מבחינה עובדתית התופעות התקיימו, המושג הטרדה מינית לא היה קיים.

בסוף שנות ה-70 של המאה ה-20 החל הנושא לקבל ביטוי בקרב תנועות פמיניסטיות בארה"ב ומשם הגיע גם לזירה המשפטית.

מושג ההטרדה המינית התפתח בעיקר בתחום יחסי העבודה ושם הוא מתקשר עם כוח וסמכות המנוצלים לצורך כפיית מערכת של נורמות ויחסים חברתיים של גבר-אישה אשר אינם מתחייבים מיחסי עובד-מעביד. המעבר למערכת יחסים זאת נכפית, בדרך כלל, על מי שנמצא בעמדה הנחותה ביחסי העבודה ובהיררכיה הארגונית.

התופעה היתה מקובלת בעבר כחלק מן הפריבילגיות של המעביד ולא נתפסה כמעשה אסור. נשים לא התלוננו על הטרדה מינית מאחר שהתייחסו אל ההטרדה כחלק מן המחיר שהן נדרשו לשלם על השתתפותן בשוק העבודה.

הגישה הפמיניסטית להטרדה מינית רואה את ההטרדה המינית כתופעה הקשורה בסטריאוטיפים על היררכיה בין גברים ונשים.

תופעה זו אופיינית למאה ה-20 שבה ניסו נשים להשתחרר מהסטריאוטיפים בתוכם הם תפקדו בעבר ע"י כניסה למקצועות שאוישו בעבר רק ע"י גברים. הגברים שהרגישו מאוימים ע"י פלישת הנשים לטריטוריה שלהם ניסו למנוע פלישה זו ע"י שימוש בהטרדה מינית כלפיהן.

ארה"ב היתה המדינה הראשונה שהתמודדה עם ההטרדה המינית כתופעה חברתית ונאבקה בה באמצעים משפטיים. בארה"ב נפסק כי הטרדה מינית מהווה הפליה אסורה של נשים על פי סימן 7 לוק הזכויות האזרחיות 1964, האוסר על הפליה מינית במקום העבודה.

בישראל הוסדר בעבר נושא ההטרדה המינית בעבודה בסעיף 7 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובדיני המשמעת של שירות המדינה.

**החוק למניעת הטרדה מינית התקבל בכנסת ביום 10.3.98
ונכנס לתוקפו ב-20.9.98.**

במבוא להצעת החוק נאמר כלהלן:

"הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטד. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימוש של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטד ואת שליטתו בגופו ומיניותו, פוגעת בזכותו להגדרה עצמית ופולשת לפרטיותו, וכן מפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים. הטרדה מינית כלפי נשים גורמת להשפלתן ביחס למינן או למיניותן ומקשה עליהן להשתלב כחברות שוות בעולם העבודה וביתר תחומי החיים, ובכך היא פוגעת בשוויון".

החוק מגדיר את טיפוסי ההתנהגות המכונים הטרדה מינית בפירוט ובמדויק. ההגדרות מתייחסות להטרדה מינית באשר היא, אך הן מייחדות התייחסות ספציפית להטרדה מינית הקשורה לעולם העבודה ולהטרדה מינית הכוללת ניצול לרעה של סמכות.

החוק אוסר על ההתנהגות עצמה ולא רק על התנכלות בגינה. כמו כן, הוא מטפל בנושא ההטרדה המינית לא רק בתחום העבודה אלא בכל תחומי החיים בהם הוא בא לידי ביטוי.

שימו לב!

קיים גם תקנון לחוק למניעת הטרדה מינית לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1988. התקנון מותאם למוסד לביטוח לאומי, וניתן לעיין בו בסניפים.

מהי הטרדה מינית?

הטרדה מינית היא אקט בעל אופי מיני, בדרך כלל תוך שימוש לרעה בסמכות, כאשר אחד הצדדים אינו מסכים.

הטרדה מינית מוגדרת ככל התנהגות מילולית או פיזית בעלת אופי מיני, בקשות לחסדי מין, או כתנאי לקידום או להטבה במפורש או בעקיפין.

הטרדה מינית יכולה ללבוש צורות רבות, בין גלויה לסמויה ובין מעשה חמור למינורי.

עלפי החוק, הטרדה מינית יכולה להיות כל אחת מההתנהגויות הבאות:

- סחיטה באיומים כאשר המעשה שאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
- מעשים מגונים כגון התערטלות, ליטוף עצמי, נגיעות, התחככות.
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעותיו. לדוגמא: הצעה למתן יחס מועדף בעבודה בתמורה לטובת הנאה על רקע מיני.
- התייחסויות חוזרות לאדם המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי התייחסותו אינה רצויה. לדוגמא: מבטים מזמינים חוזרים ונשנים, הערות מיניות.
- התייחסות מעליבה, מבזה ומשפילה ביחס למינו או למיניותו של אדם לרבות נטייתו המינית. לדוגמא: לכנות בשמות, לפזר הערות בעלות אופי מיני, להציג תמונות פורנוגרפיות, לצייר גרפיטי ועוד.

החוק קובע, כי במסגרת של יחסי מרות בעבודה, טיפול רפואי ובניצול קטינים חסרי ישע, **אין צורך להראות סירוב ו/או התנגדות**, כדי שהתנהגות תיחשב להטרדה מינית.

מהי התנכלות?

התנכלות היא כל פגיעה בעובד או בעובדת שהוטרו ממינית, או התלוננו על הטרדה מינית או תבעו על הטרדה מינית, או סייעו לעובד אחר בקשר לתלונה על הטרדה מינית.

התנכלות יכולה להתבטא בפיטורים של המתלוננת, הורדה בשכר, העברה מתפקיד, הרעה בתנאי העסקה וכו'.

בהתאם לחוק, התנכלות מהווה עבירה פלילית, ומי שימצא אשם צפוי לעונש של עד 3 שנות מאסר למי שהתנכל, ועד 4 שנות מאסר למי שהטריד מינית והתנכל למתלוננת.

עובדות על הטרדה מינית

- הטרדה מינית היא תופעה שנשים בכל העולם חשופות לה ללא קשר לגיל ולמראה חיצוני. בדרך כלל נשים בדרגים נמוכים בעבודה עלולות להיות פגיעות יותר.
- כמו מעשי אלימות אחרים כנגד נשים, הטרדה מינית אינה נובעת ממשיכה מינית כלפי המוטרדת, ולכן אין זה משנה בדרך כלל איך המוטרדת נראית, מתלבשת או מתנהגת.
- עובד שהטריד עובדת אחת, יש סבירות כי הטריד גם בעבר, ויטריד בעתיד במידה ולא יופסק.
- חשוב מאד להראות התנגדות תקיפה כבר בתחילתה של ההטרדה המינית, המשמשת את המטריד לצורך ביסוס יחסי הכוחות ויצירת עמדת כוח כלפי המוטרדת.
- הטרדה מינית אינה רק מפריעה ו"מציקה" למוטרדת, התוצאות יכולות להיות חמורות מאוד: פגיעה פיזית, פגיעה נפשית, קושי לתפקד במקום העבודה ועוד.
- רבות מהמוטרדות נמנעות מלהתלונן עקב חששן מתגובות הסביבה/החברה, שמא בני הזוג יחשדו בעידוד הקשר עם הגבר המטריד, או בכך שהסכימו לקשר ולא עשו די כדי למנוע אותו.
- מקרי הטרדה מינית רבים מדווחים למעביד בצורה עקיפה על ידי עמית לעבודה.
- המטריד אינו חייב להיות הממונה הישיר של המוטרדת. המטריד יכול להיות מעסיק בעמדה בכירה שאינו ממונה על המוטרדת ויכול להיות גם נציג של המעביד, ובמקרים מסוימים מי שאינו עובד אצל המעביד כגון נותני שירותים ועובדי קבלן.
- הטרדה מינית מתרחשת בדרך כלל בין גבר לאישה. במקרים נדירים אישה יכולה להטריד גבר. כמו כן, תיתכן הטרדה מינית בין בני אותו מין.

האם מישו מטרד אותך?

התחום האפור

ישנן התנהגויות הנמצאות בתחום האפור ולעתים אינן בטוחה כיצד לפרש את התנהגותו של הממונה/עמית לעבודה והאם אכן ישנה במעשיו כוונת הטרדה.

להלן דוגמאות להתנהגויות שמהוות הטרדה מינית:

- הממונה עלייך או עמית לעבודה מנסה ליצור אווירה אינטימית מאולצת במקום העבודה.
- הוא רומז על כך שהוא מעוניין ליצור יחסי עבודה חמים ברמה שאינה מתאימה לרצונך.
- הוא מחמיא לך ללא הרף על הופעתם, קולך, חיוךך והנשיות שלך.
- הוא משיא לך עצות באשר לאופן שבו עלייך לחיות את חיך, מה עליך ללבוש או עם מי כדאי לך לצאת לבלות.
- הוא שואל שאלות על הרגלייך המיניים.
- הוא מנסה להישאר אתך בחדר ביחידות.
- הוא "מייצר" עבורך משימות, שיחייבו אותך לקשר רציף איתו.
- הוא משתמש בשפה זולה ומספר בחברתך בדיחות גסות וסיפורים מחדר המיטות שלו.
- הוא רומז על התניית קידום, העלאה בשכר או על פטורים בהתאם להיענותך או סירובך להצעותיו.

הטרדה מינית - מיתוס או אמת?

כמו בנושאים אחרים טעונים רגשית נוצרו סביב ההטרדה המינית מיתוסים רבים ובהתאם גם טעויות רבות. לפניך המיתוסים שנוצרו והאמת.

המיתוס	והאמת
הטרדה מינית היא ביטוי למשיכה מינית	לא! הטרדה מינית היא ביטוי של תוקפנות ועוינות. זהו שימוש לרעה בכוח באמצעות התנהגות בעלת מאפיינים מיניים.
הכול נעשה בכיף ולצורך שעשוע בלבד, למה לעשות מזה סיפור	שום כיף! הטרדה מינית היא סוג של התעללות. האדם החווה הטרדה מינית מילולית או פיזית חש פגיעה, ביזוי והשפלה. שימוש בבדיחות ושעשועים מיניים הם דרך לשלוט באחרים ע"י הקנטתם. לכל אדם יש זכות לכבוד ולהתחשבות ברגשותיו.
רק כשמתקיימת תקיפה מינית זוהי הטרדה מינית	טעות! ישנן התנהגויות פחות גלויות המהוות הטרדה מינית, רמיזות בעלות אופי מיני, הפקת קולות או צלילים בעלי אופי מעליב, איומים מרומזים וכו'.
יש פרופיל טיפוסי של מטריד פוטנציאלי	לא נכון! אין הגדרה מיוחדת למטרידים לעומת לא-מטרידים מבחינת גיל, מקצוע, תפקיד או דרג מקצועי, מצב משפחתי או השכלה. כל אדם (גבר או אישה) עלול להיות מטריד מיני.
אם הוא מעורר מבחינה מינית - גבר לא יכול לשלוט בהתנהגותו	הוא לא חית פרא! גבר מסוגל לשלוט במעשיו ובתגובותיו ולהיות אחראי למעשיו. מי שמכיר בכך שהטרדה מינית אינה רצויה ובלתי נעימה לזולתו יבין כי בידו לשלוט בהתנהגותו, ולכוון אותה כך שלא תפגע בכבודו ובזכויותיו של הזולת.

עוד מיתוסים

המיתוס	והאמת
עדיף להתעלם, לא כדאי לעשות מזה "פיל", זה ייפסק...	רק לא להתעלם! התעלמות נתפסת לעתים קרובות ע"י המטריד כהסכמה בשתיקה והמצב עלול להחמיר. צריך לומר למטריד באופן ברור כי עליו להפסיק מיד את ההתנהגות הפוגעת. ברוב המקרים אמירה זו תגרום להפסקת ההטרדה. אם לא - כדאי להתלונן.
"את ילדה גדולה אם לא מוצא חן בעיניך תעזבי את מקום העבודה"	המציאות הכלכלית מחייבת את רוב הנשים להתפרנס, אם משום שהן מביאות חלק ניכר מפרנסת המשפחה, או שהן מפרנסות נתמכים אחרים (ילדים, הורים, אחים). אישה הנתקלת בהטרדה מינית בעבודה נמצאת בין הפטיש לסדן. תלונה על הטרדה מינית עלולה להביא לאובדן מקום העבודה. זוהי התנכלות והיא מחוץ לחוק!
"למה הטרידו אותך? כי את נראית סקסית" (או "ההתנהגות שלך היתה פרובוקטיבית")	לא נכון! האחריות במקרה של הטרדה מינית מוטלת על המטריד. אין כל קשר בין הופעה פיזית, התנהגות או היסטוריה מינית של הקורבן לבין האחריות הפלילית של המטריד. המניע הנפוץ להטרדה מינית הוא הפעלת כוח ועוצמה כדי להשפיע ולפגוע, ולא משיכה מינית. יחד עם זה מקומה של משיכה מינית מחוץ למקום העבודה. הגבל את עצמך למקומות בהם החיזור המיני הינו רצוי, מבוקש ומתאים.

המיתוס	והאמת
"את בסך הכול נהנית למה את כועסת?"	נשים מוטרדות מינית משלמות מחיר גבוה בנזק גופני, פסיכולוגי וכלכלי! דיכאון קליני, חוסר אונים, ירידה בביצועים בעבודה, הסתגרות, השפעות שליליות על חיי המשפחה, נדודי שינה, תשישות כרונית, בחילות וכו'. התוצאות הכלכליות כוללות: אובדן מקור פרנסה והטבות נלוות לעבודה, אובדן סיכויי קידום, חרם חברתי ו"אות קין".
"החוק הזה יגרום לכך שאי אפשר יהיה להתלוצץ עם נשים. הנשים ינצלו אותו כדי להתנקם בגברים או לסחוט מהם קידום או תנאי עבודה"	תיאורטית ניתן להשתמש בכל חוק נגד מישהו. הסטטיסטיקה מראה כי שיעור תביעות השווא במקרה של תקיפה מינית הוא 2% בלבד. בדיוק אותו שיעור של תביעות שווא בנושאים אחרים כמו גניבה. נשים לא נוטות להגיש יותר מאחרים תביעות על הטרדה מינית. ההיפך הוא הנכון, נשים נמנעות ברוב המקרים של הטרדה אמיתית להגיש תביעה בגלל חוסר האמון שלהן במערכת, ובגלל הבושה הגדולה הכרוכה בכך.

הטרדת מינית - מה לעשות?

חשוב לדעת כיצד לזהות במדויק מהי הטרדה מינית לעומת התנהגות אחרת שאינה הולמת או אינה מקצועית.

להלן דגשים ועצות כיצד לפעול במקרה שהטרדת מינית בתקווה שלא תזדקקי להן.

זיהוי

התבטאות מילולית לגבי היבטים פיזיים של אישה (מראה חיצוני, איברים וכו') או כל התייחסות אחרת, מילולית (כמו הזמנה לקיום יחסי מין) או פיזית (כמו נגיעות בחלקי גוף גלויים או מוסתרים) הופכות להטרדה רק אם הן נמשכות למרות התנגדותה המפורשת של האישה.

עם זאת, מעשה מגונה, סחיטה באיומים של שירותים מיניים, והתייחסות מינית משפילה, נחשבים להטרדה מינית גם אם הקורבן לא התנגד במפורש.

התנהגות שאינה הטרדה מינית הם ניסיונות חיזור (הצעה לשתיית קפה, בילוי משותף וכו') או כל קשר הנוצר לצורך בילוי או יחסים משותפים, הנעשה בהסכמה הדדית - כולם לאיטימיים, כל עוד קיימת הסכמה הדדית וכבוד הדדי.

התנגדות מפורשת

התנהגות היא אמירה מפורשת למטריד כי התנהגותו אינה רצויה.

אמרי למטריד: "זה לא מוצא חן בעיניי" או הזהירי "אני מבקשת שתפסיק מיד".

אזהרה

ההטרדה אינה נפסקת?

- עברי לאזהרה אסרטיבית יותר: "אם לא תפסיק מיד, אתלונן עליך בפני הממונים על הנושא במשרד".
- הפני למטריד גם אזהרה בכתב.
- הימנעי מלהתייחס במכתבך לאישיותו של המטריד אלא להטרדה בלבד.

תיעוד

חשוב לתעד את כל האירועים הכרוכים בהטרדה, לצורך הוכחה במועד המתאים.

- רשמי את הפרטים (תאריכים, שעות, ציטוטים מדויקים מדברי המטריד או תיאור התנהגותו) ביומן האישי שלך.

- ידעי אנשים אחרים בעבודה, אשר מסוגלים להיות עדים להתנהגות המטריד (לצורך מתן עדות מסייעת במקרה הצורך).

- שמרי עדויות בכתב מאת המטריד - מכתבים, פתקאות וכו'.

התייעצות/הגשת תלונה

במקרה של הטרדה מינית או התנכלות באפשרותך לפעול בשלוש דרכים מצטברות או חלופיות - לפי שיקול דעתך.

- הליך משמעתי

- הליך פלילי

- הליך אזרחי

לפניך פירוט על כל אחד מההליכים.

1 הליך משמعتי

טיפול באחריות המעביד: במידה וההטרדה המינית או ההתנכלות התבצעו "במסגרת יחסי עבודה" בנסיבות הבאות:

א. במקום העבודה.

ב. במקום אחר בו מתקיימת פעילות מטעם המעביד (לדוגמה במכון להכשרה או השתלמות שבו מתקיים קורס מטעם המעביד, מסעדה בה מתקיימת מסיבה מטעם המעביד לעובדיו).

ג. תוך כדי עבודה (לדוגמה: נסיעה הנעשית בזמן העבודה לשיבת עבודה מחוץ למקום העבודה).

ד. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא (כגון: ביתו של הממונה).

במידה ותתלונני יבררו האחראים את התלונה וימליצו על דרכי תגובה הולמות.

האחראים הם:

נורית יצחק, טל' 02-6709070, 0506-284137

אבי חושן, טל' 02-6709038, 0506-284021

באפשרותך להגיש תלונה גם למנהלת תחום משאבי אנוש בסניף.

באפשרותך להגיש תלונה ישירות לממונה על המשמעת בנציבות שירות המדינה, עו"ד אסף רוזנברג, טל' 02-6705226.

2 הליך פלילי

ניתן להגיש תלונה במשטרה. הטרדה מינית היא עבירה פלילית.

3 הליך אזרחי

ניתן להגיש תביעה בבית המשפט כנגד המטריד. הטרדה מינית היא עוולה נזיקית. סכום הפיצוי עפ"י החוק על עצם ההטרדה המינית ללא צורך בהוכחת נזק, הינו בסך של כ- 70,000 ₪ צמודים למדד 10/2011.

ערוצים נוספים

באפשרותך לפנות למרכז לסיוע לנפגעות תקיפה מינית,
טל' 1202.

ניתן לפנות לקו הפתוח של שדולת הנשים בישראל, טל'
03-6120000.

בהוצאת המוסד לביטוח לאומי, הסברה ויחסי ציבור,

סימן החוברת: ח"מ 4(א).

הפקה: לשכת הפרסום הממשלתית

ירושלים, אדר התשע"ה, פברואר 2015



לפנ