

מ ב ו א

במדינת ישראל, כמו במקומות אחרים בעולם, הטרדה מינית היא תופעה חברתית נפוצה הפוגעת באנשים רבים ובמיוחד בנשים.

הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטred. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימוש של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטred 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 בחברות שוות בעולם העבודה וביתר תחומי החיים, ובכך היא פוגעת בשוויון.

נושא ההטרדה המינית מטופל עד כה בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. ואולם, החוק מתייחס רק ליחסי עבודה, ומטפל בתוצאות השליליות של ההטרדה המינית, הקשורות למסגרת העבודה בלבד, ולא בהטרדה עצמה ובדרכים למניעתה.

החוק המוצע נועד להוקיע את ההטרדה המינית בכל הקשר שהוא ולגבי כל אדם. הצעת חוק זו באה להגביר את המודעות הציבורית לחומרת התופעה, תוך חינוכו של הציבור הרחב לכיבוד הזולת. החוק אינו מתיימר לאכוף מוסר או להתערב ביחסים חברתיים מרצון, אלא למנוע מאדם לכפות את עצמו על מי שאינו מעוניין בכך, ובמיוחד כשהדבר נעשה תוך שימוש לרעה בעמדת כוח.

הצעת החוק אוסרת על ההטרדה המינית לפי דיני הנוזיקין, דיני העונשין ודיני העבודה. בהצעת החוק כלולה הגררה רחבה ומפורטת של ההתנהגויות האסורות. החוק המוצע קבוע כי כל אחת מהתנהגויות אלה מהווה עוולה נזיקית. תיקון עקיף של חוק העונשין, התשל"ז-1977, קובע שאותן התנהגויות, שאינן מהוות היום עבירה, ייקבעו כעבירה פלילית. כן מוצע לכלול תיקון עקיף לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, כדי להחיל את העקרונות הכלליים המוצעים בהצעת החוק גם במסגרת דיני העבודה.

הצעת חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ז-1997*

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

2. בחוק זה – הגדרות

"הראאה" – במילים או בהתנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות; "התייחסות" – בכתב, בעל פה, באמצעות תמונה או בהתנהגות;

"מסגרת יחסי עבודה" – מקום העבודה, מקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעביד, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא;

"פגיעה" – לרבות בענינים המנויים בפסקאות (1) עד (6) שבסעיף 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988¹;

"קבלן כוח אדם" – כהגדרתו בסעיף 1 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996².

3. (א) הטרדה מינית היא כל אחד מאלה:

הטרדה מינית
והתנכלות – מה הן

(1) סחיטה באיומים, כמשמעותה בסעיף 428 לחוק העונשין, התשל"ז-1977³ (להלן – חוק העונשין), כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני;

(2) הצעה נשנית, מפורשת או משתמעת, בעלת אופי מיני, המופנית לאדם אשר הראה למטריד כי ההצעה האמורה אינה רצויה לו;

(3) התייחסות נשנית לאדם כאל אובייקט מיני, המופנית לאדם אשר הראה למטריד כי התייחסות זו אינה רצויה לו; ואולם, מעשים מגונים כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין מהווים הטרדה מינית גם כשהאדם המוטריד לא הראה למטריד את עמדתו;

דברי הסבר

באיומים; הסיפה של פסקה (3) לענין מעשים מגונים; ופסקה (4) לענין ביוזי והשפלה). חלק אחר של ההתנהגויות נאסרות רק כאשר האדם שאליו הן מופנות רואה בהן הטרדה ולאחר שהוא מראה למטריד כי ההתנהגות אינה רצויה לו (פסקאות (2), (3) רישא ו-(5)). התנהגויות נוספות אסורות בשל ניצול יחסי כוח בין המטריד למוטרד (פסקאות (6) עד (8)).

להטרדה המינית נלוות לעתים התנהגויות טורדניות נוספות שמטרתן להפעיל לחץ על המוטריד או להתנקם בו. התנהגויות מסוג זה מגוונות מאוד; חלקן נתפסות בהגדרות משפטיות קיימות, אך חלקן בלתי מוגדרות. בכל מקרה התנהגויות אלה פוגעות בקרבן והוא זכאי להגנה בפניהן, ולצורך זה נכללו אלה בהגדרת "התנכלות".

סעיף 1 הסעיף המוצע קובע שהערכים שהחוק המוצע בא להגן עליהם הם כבוד האדם, חירותו, פרטיותו ושוויון בין המינים; ערכים אלה מוכרים כזכויות יסוד של האדם, וחלקם אף קבועים ככאלה באופן מפורש בחקיקה בכלל ובחוקי היסוד בפרט. בשל כך, ערכים אלה יהיו נר לרגליו של בית המשפט בבואו לפרש את הוראות החוק המוצע.

סעיף 3 הסעיף המוצע מפרט את סוגי ההתנהגויות השכיחות המהוות הטרדה מינית. ההתנהגויות המנויות בסעיף הן משלושה סוגים. חלקן הן התנהגויות שליליות מטבען ותגובתו של האדם המוטריד אינה יכולה להכשירן (פסקה (1) לענין סחיטה

* הצעת חוק מס' פ/727; הועברה לוועדה ביום כ"ה באדר א' התשנ"ז (4 במרס 1997).

¹ ס"ח התשנ"ח, עמ' 38.

² ס"ח התשנ"ו, עמ' 201.

³ ס"ח התשל"ז, עמ' 220; התש"ם, עמ' 112; התשנ"ז, עמ' 226.

(4) התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית;

(5) התייחסות בוטה נשנית לנושאים מיניים, בנוכחותו של אדם אשר הראה למטריד כי התייחסות זו אינה רצויה לו;

(6) הצעה או התייחסות נשנות כאמור בפסקאות (2), (3) או (5), המופנות לקטין תוך ניצול יחסי מרות, תלות, טיפול או חינוך, וזאת אף כשהקטין לא הראה למטריד את עמדתו ביחס להצעה או להתייחסות;

(7) הצעה או התייחסות נשנות כאמור בפסקאות (2), (3) או (5), המופנות למטופל במסגרת טיפול נפשי או טיפול אחר שהביא את המטופל לתלות נפשית במטפל, וזאת אף כשהמטופל לא הראה למטריד את עמדתו ביחס להצעה או להתייחסות;

(8) הצעה או התייחסות נשנות כאמור בפסקאות (2), (3) או (5), המופנות לאדם תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות, וזאת אף כשהאדם לא הראה למטריד את עמדתו ביחס להצעה או להתייחסות.

(ב) התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה שהוגשו על הטרדה מינית.

4. לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנבל לו. איסור הטרדה מינית והתנכלות

5. (א) הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אורחיות, והוראות פקודת הנויקין [נוסח חדש]⁴, יחולו עליהן בכפוף להוראות חוק זה. הטרדה מינית והתנכלות - עוולות אורחיות

(ב) בית המשפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או התנכלות פיצוי שלא יעלה על סך 100,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק.

6. (א) מעביד חייב לנקוט את כל האמצעים הסבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה, ולשם כך עליו - אחריות מעביד

(1) לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה;

דברי הסבר

מוצע שלא להטיל על התובע להוכיח נזק בלשהו כתנאי לפסיקת פיצויים. כדי לאזן בין ההגנה על המוטריד לבין זכויות הנתבע, מוצע לקבוע תקרה לפיצוי ללא הוכחת נזק.

4 סעיף זה מעוגן האיסור הכללי על הטרדה מינית ועל התנכלות.

5 הסעיף המוצע קובע שהטרדה מינית מהווה עוולה אורחית. בדרך כלל פיצוי בשל עוולה כאמור מחייב הוכחת הנזק שנגרם לתובע. בהקשר של הטרדה מינית, במקרים רבים הנזק שנגרם הוא נזק לכבודו של המוטריד, לביטחונו העצמי ולזכותו לאיכות חיים סבירה במסגרת העבודה ובכל מסגרת אחרת. נזקים אלה טבעיים בעצם ההתנהגות המטרידה, לכן יש בהוכחת ההתנהגות גם הוכחת הנזק. משום כך

6 מאחר שמקום העבודה הוא בדרך כלל, המקום שבו תופעת הטרדה המינית היא השכיחה ביותר, ובו גם הפגיעה במוטריד אף חריפה יותר בשל האיום על פרנסתו, מוצע לחייב את המעביד בנקיטת אמצעים, שיהיה בהם הן כדי למנוע את התופעה, והן כדי לטפל בה ביעילות, לאחר התרחשותה. האמצעים המוצעים מוטלים בחלקם על כל המעבידים,

⁴ דיני מדינת ישראל, נוסח חדש 10, עמ' 266.

(2) טפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה במתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות.

(ב) מעביד המעסיק יותר מ־25 עובדים חייב, נוסף על האמור בסעיף קטן (א), לקבוע ולפרסם תקנון מפורט האוסר על הטרדה מינית ועל התנכלות במסגרת יחסי העבודה והקובע את דרכי הגשת תלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן.

(ג) מעביד שלא מילא את חובותיו לפי סעיף זה יהיה אחראי לעוולה אזרחית לפי סעיף 5 שעשה עובדו או ממונה מטעמו, אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי העבודה.

7. לענין חוק זה יראו כמעביד גם מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח אדם, הרכבת תחולה וכעובד – גם מי שהוא עובד של קבלן כוח אדם, המועסק אצל מעביד כאמור.

8. (א) חוק זה חל על המדינה.

(ב) הוראות סעיף 6 וחולו, בשינויים המחויבים, גם על צבא הגנה לישראל, משטרת ישראל ושירות בתי הסוהר, ולעניין זה יראו –

(1) את הגופים האמורים כמעביד;

(2) חייל, שוטר וסוהר, לפי הענין – כעובד;

(3) את מסגרת יחסי השירות כמסגרת יחסי העבודה.

9. בחוק העונשין, אחרי סעיף 354 יבוא:

תיקון חוק
העונשין

"סימן ה': הטרדה מינית"

355. (א) העושה אחת מאלה באדם לאחר שאותו אדם הראה לו כי הדבר אינו רצוי לו, דינו – מאסר שנתיים:

(1) מטרידו בהצעות בעלות אופי מיני;

(2) מתייחס אליו כאל אובייקט מיני;

(3) נוהג לבזותו או להשפילו ביחס למינו או למינותו;

(4) מתייחס באופן בוטה לנושאים מיניים בנוכחותו.

(ב) המציע לאדם הצעה או המתייחס כלפיו כאמור בסעיף קטן (א),

אף אם האדם לא הראה לו שהצעה או ההתייחסות אינם רצויים לו,

והמעשה נעשה תוך ניצול אחד מאלה, דינו כאמור בסעיף קטן (א):

דברי הסבר

סעיפים 7 ו־8 מוצע להחיל את החובות המוטלים על מעביד לפי חוק זה גם על מי שמעסיק עובד של קבלני כוח אדם, וכן על צה"ל, משטרת ישראל ושירות בתי הסוהר.

סעיף 9 על מנת להרגיש את החומרה שבה יש להתייחס לנושא הטרדה המינית, מוצע לתקן את חוק העונשין ולקבוע בו עבירות של איסור הטרדה מינית.

ללא קשר למספר העובדים שהם מעסיקים, ובחלקם – רק על מעבידים המעסיקים 25 עובדים לפחות.

מוצע לחייב כל מעביד לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות הקשורה עימה, וכן לחייבו לטפל באופן נאות בתלונה, לרבות נקיטת צעדים כדי למנוע הישנותה. מעביד המעסיק 25 עובדים או יותר, יהיה חייב, בהתאם להצעה, לקבוע תקנון בעניינים האמורים ולהביאו לידיעת עובדיו.

- (1) יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול כלפי קטין;
 (2) תלות נפשית של מטופל במטפל שנוצרה במסגרת טיפול נפשי או טיפול אחר;
 (3) יחסי מרות בעבודה או בשירות.
 (ג) בסימן זה -

"הראאה" - במילים או בהתנהגות, ובלבד שלא היה ספק סביר לגבי משמעות ההתנהגות;
 "התייחסות" - בכתב, בעל פה, באמצעות תמונה או בהתנהגות."

10. תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה
 שוויון ההזדמנויות בעבודה

(1) במקום סעיף 7 יבוא:

7. (א) במסגרת יחסי עבודה, לא יטריד מעביד מינית את עובדו ולא יתנכל לו, ועובד לא יטריד מינית עובד אחר של אותו מעביד ולא יתנכל לו; הוראות סעיפים 6 ו-7 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ז-1997, יחולו לענין הטרדה מינית או התנכלות לפי סעיף זה.

(ב) בתובענה בשל הטרדה מינית או התנכלות לפי סעיף קטן (א), רשאי בית הדין לעבודה, בנוסף לסמכויותיו לפי סעיף 10, לפסוק פיצוי שלא יעלה על 100,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק.

(ג) בסעיף זה -

"הטרדה מינית", "התנכלות" - כמשמעותם בסעיף 3 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ז-1997;

"מסגרת יחסי עבודה" - כהגדרתה בסעיף 2 לחוק האמור;

"עובד" - לרבות דורש עבודה."

(2) בסעיף 9, במקום סעיף קטן (ב) יבוא:

"(ב) בתובענה של דורש עבודה או של עובד שעניינה התנכלות כמשמעותה בסעיף 7, יהא נטל ההוכחה על הנתבע כי לא הפר את הוראות סעיף 7, אם הוכיח התובע כי הוטרד מינית, או כי הגיש תלונה או תביעה בגין הטרדה כזו."

דברי הסבר

סעיף 10 מוצע לתקן את חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, כדי להתאים את הוראותיו, בתחום יחסי העבודה, למוצע בחוק למניעת הטרדה מינית.

חברות הכנסת: יעל דיון, דליה איציק, נעמי בלומנטל, תמור גוז'נסקי, נעמי חזן, סופה לנדבר, ענת מאור, מרינה סולודקין