



הכנסת

מרכז המחקר והמידע

הטרדה מינית במקום העבודה

מוגש לוועדת העבודה, הרווחה והבריאות

כתיבה: שלי לוי, רכזת מחקר בכירה

כ"ה בסיוון תש"ע

7 ביוני 2010

אישור: שרון סופר, ראש צוות

עריכה לשונית: מערכת "דברי הכנסת"

הכנסת, מרכז המחקר והמידע

קריית בן-גוריון, ירושלים 91950

טל': 02 - 6408240 / 1

פקס: 02 - 6496103

www.knesset.gov.il/mmm

תמצית

מסמך זה נכתב לקראת דיון בוועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת בנושא **הטרדה מינית במקום העבודה**, המתקיים ביום להעלאת המודעות לנושא זה.

הטרדה מינית (Sexual Harassment) היא התנהגות בעלת אופי מיני שיש בה כדי לפגוע באדם אחר. יש כמה סוגים של הטרדה מינית: הטרדה מילולית, הטרדה לא מילולית, הטרדה פיזית ושילוב של הטרדות אלה. להטרדות מיניות דרגות חומרה שונות, והן עשויות להיות חד-פעמיות או מתמשכות ולעתים אף להתקיים מדי יום ביומו.

בשנת 1998 נחקק בישראל החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, שמטרתו "לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים". **החוק קובע כי "לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו"**.

הטרדות מיניות יכולות להתרחש בכל מקום ובתוך כך במקומות העבודה. מנתונים ראשוניים של סקר שעורך מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה עולה כי **יותר מ-40% מהנשים דיווחו כי הוטרו מינית במקום העבודה בשנות עבודתן**. כשליש מהנשים שדיווחו כי הוטרו מינית במקום עבודתן הוטרו בשנה האחרונה. נוסף על כך, יותר מ-11% מהנשאלות השיבו כי הן מכירות לכל הפחות עמיתה אחת במקום עבודתן שהוטרה מינית במקום העבודה. **מהסקר עולה עוד כי כ-41% מהנשים חשות שמקום עבודתן אינו בטוח מפני הטרדה מינית**.

במסמך מוצגים נתונים על הטרדות מיניות בכלל ועל הטרדות מיניות במקומות עבודה בפרט, שנאספו מגורמים ממשלתיים ולא ממשלתיים. הגורמים השונים מודעים לכך שהנתונים אינם מייצגים נאמנה את שיעור ההטרדות המיניות בכלל ובמקומות העבודה בפרט וכי התופעה רחבה הרבה יותר. להלן הנתונים שנאספו מגורמים אלה **על שנת 2009**:

מנתוני משטרת ישראל עולה כי בשנה זו נפתחו 3,203 תיקים בגין תלונות נשים על עבירות מין שונות, ובהם 1,477 תיקים בגין מעשה מגונה בכוח, 485 תיקים בגין מעשה מגונה ו-241 תיקים בגין הטרדה מינית.

בבתי-הדין לענייני עבודה נפתחו בשנה זו 29 תיקים בגין תביעות שהוגשו על-פי החוק למניעת הטרדה מינית.

בנציבות שירות המדינה התקבלו בשנה זו 90 תלונות בגין הטרדה מינית (כ-8% מכלל התלונות שהתקבלו באותה השנה); בגין כ-30% מהתלונות על הטרדה מינית (26 תלונות) נפתחו תיקים במשטרת ישראל.

במרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית התקבלו בשנה זו 972 פניות בגין הטרדות מיניות, ומהן 441 פניות (כ-45%) בגין הטרדה מינית בעבודה. כ-79% מהפניות בגין הטרדה מינית במקום העבודה היו בשל הטרדה מינית מתמשכת (347 פניות) וכ-21% מהפניות היו בשל הטרדה מינית חד-פעמית (94 פניות).

בשנת 2009 התקבלו בקווי הייעוץ והסיוע של **שדולת הנשים** 36 תלונות על הטרדה מינית.

אשר למודעות הנשים לחוק למניעת הטרדה מינית, מסקר שערך מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה ופורסם בשנת 2007 עולה כי **כ-34% מציבור השכירות בנות 20–45 בישראל דיווחו כי אינן מכירות את החוק למניעת הטרדה מינית**. **מהסקר עולה עוד כי 62% מהנשים השיבו כי הן אינן מכירות את הממונה על הטיפול בנושא הטרדה מינית במקום עבודתן, ו-62% השיבו כי במקום עבודתן**



הכנסת

לא פורסם תקנון לעניין זה, כמתחייב בחוק. במחקר צוין כי נמצאו שיעורי אי-ידיעה גבוהים הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי, ללא פערים ניכרים בין המגזרים. **נתונים אלה מלמדים ששיעור לא מבוטל של הנשים אינן יודעות מהי ההגנה המוצעת להן בחוק וכיצד הן יכולות לממשה.**

יישום החוק למניעת הטרדה מינית בישראל ואכיפתו נעשים בידי שלושה גופים: נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת, הרשות לקידום מעמד האשה במשרד ראש הממשלה והאגף לאכיפת חוקי עבודה במשרד התמ"ת.

מאחר ש**נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת** היא גוף חדש, שהחל לפעול רק בשנת 2008, כיום אין לה תפקיד מרכזי באכיפת החוק למניעת הטרדה מינית.

הרשות לקידום מעמד האשה במשרד ראש הממשלה פועלת, בין השאר, להגברת המודעות לתופעת הטרדה המינית וכן ליישום המעסיקים על חובותיהם על-פי חוק, ליישום העובדים על זכויותיהם ולאיסוף מידע על יישום החוק במקומות העבודה. הרשות הפיקה תקנון למניעת הטרדה מינית בשפות עברית, ערבית, רוסית, אמהרית ואנגלית, המופץ למעסיקים במשק. היא עמלה על איסוף פרטי האחראיות שמינו מקומות עבודה שונים על-פי החוק למניעת הטרדה מינית, ועד כה רשומות במאגר הרשות כ-2,320 אחראיות למניעת הטרדה מינית במקומות העבודה, ומהן כ-1,900 אחראיות במגזר הפרטי. כמו כן הפיקה הרשות ערכת הדרכה והסברה למניעת הטרדה מינית, לשימושן של האחראיות לנושא זה במקומות עבודה; הערכה תושק בחודש יוני 2010.

האגף לאכיפת חוקי עבודה במשרד התמ"ת מופקד על אכיפת ההוראות בחוק למניעת הטרדה מינית בדבר חובת פרסום התקנון למניעת הטרדה מינית בידי מעסיקים של יותר מ-25 עובדים (סעיף 7 לחוק), ובדבר טיפול בתלונות בגין התנכלות על רקע הטרדה מינית (סעיף 3 לחוק). בשנת 2009 הוגשו בידי האגף 10 כתבי-אישום בגין אי-פרסום התקנון כנדרש, וניתנו 3 התראות.

עקרונות החוק למניעת הטרדה מינית וכן הפעולות ליישום החוק ולאכיפתו מבוססים על ההבנה כי יצירת תרבות ארגונית שיש בה "אפס סובלנות" כלפי הטרדות מיניות במקום העבודה היא אבן היסוד במניעת הטרדות מיניות, וכפי שהגדירה זאת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה של ארה"ב (US Equal Employment Opportunity Commission): **"מניעה היא האמצעי המיטבי למיגור הטרדות מיניות במקום העבודה"**.

במסמך יוצגו גם השלכות ההטרדה המינית על מצבה הבריאותי והנפשי של המוטרדת, תפקודה בעבודה ומצבה התעסוקתי, וכן ההשפעה על הארגון שבו התרחשה ההטרדה.



1. מבוא

הטרדה מינית (Sexual Harassment) היא התנהגות בעלת אופי מיני שיש בה כדי לפגוע באדם אחר. להטרדה זו יכול להיות מניע מיני, אולם אפשר שהיא תהיה גם שלא ממניע מיני אלא רק אמצעי לפגיעה באחר. יש סוגים שונים של הטרדה מינית: הטרדה מילולית, הטרדה לא מילולית (רמיזות בשפת גוף או הצגת תמונות פורנוגרפיות), הטרדה פיזית וכן שילוב של הטרדות אלה. להטרדות מיניות דרגות חומרה שונות, והן עשויות להיות חד-פעמיות או מתמשכות, ולעתים אף להתקיים מדי יום ביומו.

מחקרים מלמדים שנשים וגברים תופסים את נושא ההטרדה המינית באופן שונה, והתנהגויות שנשים מגדירות הטרדה מינית עלולים הגברים לסווג כ"חברמניות" או "שובבות לא מזיקה". הטרדה מינית היא אכן עניין סובייקטיבי, אולם יש הסכמה שהתנהגות בעלת אופי מיני שאינה מתקבלת בברכה על-ידי מושא ההתנהגות היא הטרדה מינית. נציין כי המטריד יכול להיות גבר או אשה וכך גם המוטריד. מאחר שרוב המוטרידים הם נשים, ננקוט במסמך זה לשון נקבה.

הטרדות מיניות עלולות להתרחש בכל מקום – בתחבורה ציבורית, במוסדות ציבוריים, במוסדות חינוך וכן במקומות העבודה. מנתונים ראשוניים של סקר שעורך מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה עולה כי **יותר מ-40% מהנשים דיווחו כי הוטרו מינית במקום העבודה בשנות עבודתן**. כשליש מהנשים שדיווחו כי הוטרו מינית במקום עבודתן דיווחו כי הוטרו בשנה האחרונה. נוסף על כך, יותר מ-11% מהנשאלות השיבו כי הן מכירות לכל הפחות עמיתה אחת במקום עבודתן שהוטרה מינית במקום העבודה. הרוב המכריע של הנשים שהוטרו מינית במקום העבודה (כ-73%) הוטרו בידי עובד אחר,¹ אולם בנתונים הראשוניים שהתפרסמו אין התייחסות לסוג ההטרדה המינית. **מהסקר עולה עוד כי כ-41% מהנשים חשות שמקום עבודתן אינו בטוח מפני הטרדה מינית**.² נתונים אלה מצביעים על היקפה המדאיג של תופעה זו אולם יש הסכמה שהם אינם משקפים את ממדיה האמיתיים, שכן על-פי הערכות היא רחבה הרבה יותר.

מחקרים שנערכו על הטרדות במקום העבודה העלו כי האוכלוסיות הפגיעות הן בעיקר נשים בנות 20–40, רווקות או גרושות, בעלות השכלה נמוכה, המועסקות בטווח הקצר.³ ממצאים אלה דומים לכמה ממצאים בסקר שערך משרד העבודה בישראל בשנת 2000 על הטרדה מינית בעבודה, שעולה ממנו כי בקרב הנשים שהוטרו שיעור הגרושות והרווקות היה גבוה יותר משיעור הנשואות, ושיעור העובדות באמצעות קבלני כוח-אדם (19%) היה גבוה יותר משיעור השכירות (13.2%). מסקר זה עולה גם כי עולות חדשות הוטרו יותר מנשים ותיקות (17% ו-12% בהתאמה).⁴

הטרדה מינית היא, בין השאר, ביטוי של יחסי העוצמה בחברה בכלל, ועל כן, ככל שהאוכלוסייה חלשה יותר, הסיכון שתוטרו גדול יותר. הנחה זו מקבלת אישוש ממחקרים שהצביעו על פגיעותם הגדולה בתחום זה של הומואים ולסביות, החשופים גם להתייחסות הומופובית, וכן של עובדים עם מוגבלויות.

¹ משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מינהל מחקר וכלכלה, "הטרדה מינית בעבודה בישראל: סקר מיוחד – נתונים ראשוניים", הודעה לעיתונות, 26 במאי 2010.

² שם.

³ Equal Opportunities Commission, *Sexual Harassment in the AWorkplace: a Literature Review*, 2007, <http://www.mbs.ac.uk/research/equalitydiversity/documents/WPS59Sexualharassment.pdf>, visited: June 2, 2010.

⁴ משרד העבודה והרווחה, הרשות לתכנון כוח-אדם, הטרדה מינית בעבודה, כתבה רונית הריס-אולשק, ינואר 2003.



על עובדים עם מוגבלויות אין די מידע, אולם ממחקר שנערך בשנת 2006 עולה כי עובדים עם מוגבלויות היו חשופים להטרדות מיניות פי חמישה יותר מעובדים ללא מוגבלויות.⁵

להטרדה מינית במקום העבודה יש השלכות ייחודיות לה בהשוואה להטרדות מיניות אחרות, בשל החסמים והאילוצים שהיא כופה על המוטרת. הטרדה מינית במקום העבודה עלולה להיות הטרדה יומיומית, כגון מנהל המלטף עובדת בכל פעם שהוא עובר לידה. הטרדה זו לא רק מגבירה את החשש מהישנות המקרה במהלך יום העבודה וביום שלמחרת, אלא מאלצת את המוטרת לאמץ התנהלות שמטרתה הימנעות מההטרדה ככל האפשר. במקרה של הטרדה מינית בעבודה החשש מהגשת תלונה על המטריד גדול יותר, שכן העובדת חוששת כי הגשת תלונה תוביל לעימות עמו; ככל שהמטריד בכיר יותר במקום העבודה ועלול לפגוע במעמדה בעבודה ואף להוביל לפיטוריה או להתפטרותה, חשש זה גדול יותר. העובדת גם חוששת שלא יאמינו לתלונתה או ייחסו לה מניעים אחרים, כגון נקמה על אי-קידומה המקצועי. במקרים רבים התלונה עלולה ליצור סביב המוטרת אקלים עוין מצד חברה לעבודה, ההנהלה וחבריו של המטריד, והיא תיאלץ להתמודד עם שמועות, חדירה לפרטיותה ואף התנכלויות. גם במקרים שבהם המוטרת אזרה אומץ והתלוננה כעבור תקופה ממושכת מיום ביצוע המעשים, עלול מקום העבודה להפנות את האשמה אליה בטענה שאם תלונתה נכונה, לא ברור מדוע לא התלוננה עד כה, ולחלופין מדוע לא עזבה את מקום העבודה. מציאות זו מטילה על המוטרת במקום העבודה קשיים רבים, המתבטאים במצבה הנפשי והגופני ובמצבה התעסוקתי.

במסמך זה נציג את הנושאים האלה: עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית ובעיקר חובות המעסיק על-פי החוק; נתונים על שיעור ההטרדות המיניות במקומות העבודה בישראל; מודעות הנשים בגיל העבודה להוראות חוק זה; פעולות האכיפה של רשויות המדינה, ולבסוף השפעות ההטרדה על המוטרת, על עבודתה ועל הארגון שהיא מועסקת בו.

2. החוק למניעת הטרדה מינית

מטרת החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 (להלן: החוק), כפי שהוגדרה בו היא "לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים".⁶

סעיף 4 לחוק קובע כי "לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו".

הטרדה מינית על-פי החוק היא כל אחד מהמעשים האלה:⁷

1. סחיטה באיומים,⁸ כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני (לדוגמה, מעסיק המאיים לפטר עובדת אם תסרב לקיים עמו יחסי מין);
2. מעשים מגונים (לדוגמה, מגע לשם גירוי מיני בלא הסכמת האשה);⁹
3. התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית;

⁵ Equal Opportunities Commission, Sexual Harassment in the Workplace: a Literature Review, 2007, <http://www.mbs.ac.uk/research/equalitydiversity/documents/WPS59Sexualharassment.pdf>, visited: June 2, 2010.

⁶ סעיף 1 לחוק.

⁷ סעיף 3 לחוק, הסעיפים אינם מוצגים על-פי סדר הופעתם בחוק.

⁸ כמשמעותה בסעיף 428 לחוק העונשין.

⁹ כמשמעותם בסעיפים 348 ו-349 לחוק העונשין.



4. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, המופנות לאדם שהראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות;

5. התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות אלה;

6. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, ייחשבו להטרדה מינית **גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות, אם המוטריד הוא:**

- קטין וחסר ישע, תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול;¹⁰
- מטופל במסגרת טיפול נפשי או רפואי, תוך ניצול תלות המטופל במטפל;
- תלמיד בכיתה י"ב–י"ד שאינו קטין ותלמיד או סטודנט במוסד להשכלה לבוגרים, תוך ניצול יחסי מרות בלימודים;
- משתקם¹¹ במסגרת תעסוקה, תוך ניצול יחסי מרות בתעסוקה או ניצול תלות;
- **עובד במסגרת יחסי עבודה, ואדם בשירות במסגרת שירות, תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.**

אפשר לראות כי במקרים של סחיטה באיומים, מעשים מגונים והתייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית, המוטריד אינו נדרש להראות למטריד כי אינו מעוניין במעשים אלה כדי שהם יוכרו כהטרדה מינית. במקרים של הצעות חוזרות והתייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני נדרש המוטריד להראות למטריד כי אינו מעוניין, למעט במקרים חריגים המנויים בחוק, **ובהם הצעות והתייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני במסגרת יחסי עבודה, תוך ניצול יחסי מרות.** המחוקק סבור כי במסגרת יחסי מרות או יחסי תלות המוטריד שאינו מעוניין במעשים אלה מתקשה להביע את רצונו האמיתי, ועל כן על המטריד, המנצל יחסים אלה, לשאת באחריות למעשים בין אם המוטריד הראה כי אינו מעוניין ובין אם לאו.¹²

החוק אוסר גם **התנכלות**, המוגדרת "פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית, או בתלונה או בתביעה שהוגשו על הטרדה מינית",¹³ לדוגמה הרעת תנאי העסקה של מוטרדת שהתלוננה על שהוטרדה מינית.

העונשים הקבועים בחוק הם שנתיים מאסר בגין הטרדה מינית,¹⁴ שלוש שנות מאסר בגין התנכלות¹⁵ וארבע שנות מאסר בגין הטרדה מינית והתנכלות.¹⁶

¹⁰ אם טרם מלאו לקטין 15 שנים – גם בלא ניצול יחסים אלה, ובלבד שהמטריד אינו קטין.

¹¹ משתקם כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז–2007.

¹² אורית קמיר, "החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית – איפה אנחנו במלאות לו עשור?", **משפט ועסקים**, ט (ספטמבר 2008), עמ' 9–73.

¹³ סעיף 3(ב) לחוק.

¹⁴ הטרדה מינית על-פי סעיפים 3(א)(3) עד 3(א)(6) לחוק.

¹⁵ התנכלות לפי סעיף 3(ב) לחוק.

¹⁶ סעיף 5 לחוק.



אורית קמיר מסבירה כי "הפללת ההטרדה המינית האסורה וההתנכלות נועדה, מעל לכול, לשלוח לציבור הישראלי מסר ערכי חד-משמעי ומרתיע: שהטרדה מינית – על כל הכרוך בה – היא **באמת** תופעה שלילית ומזיקה; שהיא פוגעת פגיעה **של ממש** בקורבנותיה ובציבור כולו; ושמבצעה אינם 'חברמנים', אינם 'גבר גבר', אינם 'סתם שולחי ידיים או גסי רוח', אלא **עבריינים**" (ההדגשות במקור).¹⁷

3. חובות המעסיק על-פי החוק למניעת הטרדה מינית

העובדה שהטרדות מיניות רבות מתרחשות בעבודה, הסביבה שבה אנשים מבליים את רוב היום, הביאה את המחוקק שלא להסתפק בקביעת האחריות המשפטית האישית והישירה של המטריד במקום העבודה אלא להניע את המעסיק לפעול כדי למנוע הטרדות מיניות במקום העבודה, לטפל בהטרדות אם היו ולפעול למניעת הישנותן, ככל האפשר.

סעיף 7 לחוק מחייב את המעסיק "**לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על-ידי עובדו או על-ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור**".

נקבעה הגדרה רחבה של "מסגרת יחסי עבודה" לצורך חוק זה. בהגדרה זו נכללים מקום העבודה ומקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המעסיק, תוך כדי העבודה, או תוך ניצול מרות ביחסי העבודה בכל מקום שהוא.¹⁸

על-פי החוק, המעסיק חייב:

1. "לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה";¹⁹
2. "לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות".²⁰

על-פי החוק, מעסיק שלא ימלא חובות אלה יישא באחריות הנזיקית להטרדה המינית שהתרחשה בעבודה. על-פי סעיף 6 לחוק, הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות שחלות עליהן הוראות פקודת הנזיקין [נוסח חדש], ובית-המשפט רשאי לפסוק בשל עבירות אלה פיצוי של עד 50,000 ש"ח (הסכום מתעדכן על-פי מדד המחירים לצרכן)²¹ ללא הוכחת נזק.²²

החוק קובע במפורש כי הוראותיו חלות גם על מי שמעסיק בפועל אדם באמצעות קבלן כוח-אדם וכן על אדם המועסק באמצעות קבלן זה.²³

¹⁷ אורית קמיר, "החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית – איפה אנחנו במלאות לו עשור?", **משפט ועסקים**, ט (ספטמבר 2008), עמ' 73–9.

¹⁸ סעיף 2 לחוק.

¹⁹ סעיף 7(א)(1) לחוק.

²⁰ סעיף 7(א)(2) לחוק.

²¹ סכום זה יעודכן ב-16 בכל חודש על-פי שיעור עליית מדד המחירים לצרכן שקדם לחודש העדכון ביחס למדד הבסיסי (מדד חודש מרס 1998), סעיף 6(ב) לחוק.

²² סעיף 7(ג) לחוק.

²³ סעיף 9 לחוק.



הכללים ליישום חובות המעסיק מפורטים בתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח–1998 (להלן: התקנות), שנקבעו מכוח החוק. כללים אלה מחייבים את המעסיק לפעול בשלושה מישורים: **מניעת הטרדה מינית במקום העבודה, מינוי אחראי בנושא הטרדה מינית וטיפול בתלונות על הטרדה מינית.**

א. המעסיק מחויב לנקוט פעולות מניעה, כדלקמן:

1. להביא לידיעת כל ממונה וכל עובד את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות על-פי החוק;²⁴ נציין כי המעסיק נדרש גם להעמיד לעיון הממונה ולעיון עובדיו את הוראות החוק והתקנות בדבר איסור הטרדה מינית וכן למסור להם על-פי בקשתם עותק מהוראות אלה.²⁵

1. להבהיר לכל ממונה ולכל עובד את חובות המעסיק לפי החוק והתקנות;²⁶

2. לדרוש מכל ממונה ומכל עובד להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי העבודה וכן לנקוט כל אמצעי למניעת מעשים אלה;²⁷

מעסיק ייחשב כמי שעמד בהוראות בדבר פעולות מנע אם פרסם תקנון למניעת הטרדה מינית.²⁸

בתוספת לתקנות מובא תקנון לדוגמה למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, ומעסיק של יותר מ-25 עובדים נדרש להכניס בו התאמות כך שיתאים להיקף הפעילות, סוג הפעילות, מספר העובדים, שפתם, הרכב כוח-האדם במקום העבודה וכל תכונה אחרת המייחדת אותו כמעסיק.²⁹ עוד נקבע כי **בתקנון יוצגו עיקרי הוראות החוק, ויפורטו בו הדרכים להגשת התלונות ואופן הטיפול בהן, כפי שקבע המעסיק.**³⁰

מעסיק של יותר מ-25 עובדים ייחשב כמי שעמד בהוראות לעניין פעולות המנע אם ערך התאמות בתקנון ופרסמו במקום בולט, ובמקרה הצורך ביותר ממקום אחד.³¹ מעסיק שלא פרסם תקנון כנדרש דינו קנס של 12,900 ש"ח וכן קנס של 1,300 ש"ח בגין כל שבוע נוסף שבו העבירה נמשכת.³² המעסיק נדרש למסור עותק מתקנון זה לממונה שאינו עובדו, לארגון העובדים היציג וכן לכל עובד שיבקש זאת.³³

מעסיק של 25 עובדים או פחות ייחשב כמי שעמד בהוראות בנוגע לפעולות המנע אם הביא את התקנון לדוגמה לידיעת כל עובד שלו וכל ממונה, בין בדרך של מסירה ובין באמצעות פרסומו במקום בולט, ובמקרה הצורך ביותר ממקום אחד.³⁴

נציין כי החוק עוסק גם במעסיקים שחל אצלם הסדר משמעת (למעט הסדר שבחיקוק). מעסיקים אלה נדרשים על-פי החוק לקבוע בהסדר המשמעת כי הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת חמורות ולהתאים את ההסדר לתקנות. עוד הם נדרשים לקבוע לעניין הטרדה מינית והתנכלות הוראות בכתב

²⁴ סעיף 2(א)(1) לתקנות.

²⁵ סעיף 2(ה) לתקנות.

²⁶ סעיף 2(א)(2) לתקנות.

²⁷ סעיף 2(א)(3) לתקנות.

²⁸ סעיפים סעיף 2(ב) ו-2(ג) לתקנות.

²⁹ סעיף 8(1) לחוק.

³⁰ סעיף 7(ב) לחוק.

³¹ סעיף 2(ג) לתקנות.

³² סעיף 8 לחוק.

³³ סעיף 8(4) לתקנות.

³⁴ סעיף 2(ב) לתקנות.



המקבילות להוראות לעניין עבירות משמעת חמורות אחרות הכלולות בהסדר.³⁵ מעסיק שחל אצלו הסדר משמעת מחויב להעמיד לעיון הממונה, עובדיו וארגון העובדים היציג את ההוראות לעניין הטרדה מינית והתנכלות שבהסדר המשמעת. על המעסיק למסור לגורמים אלה עותק מההוראות על-פי בקשתם.³⁶

בתקנות נקבע עוד כי מעסיק יאפשר לעובדיו להשתתף, במשך שעות העבודה, בפעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות, בתכיפות סבירה ובלבד שאין בכך לפגוע במהלך התקין של העבודה.³⁷

ב. המעסיק מחויב למנות אחראי לעניין הטרדה מינית, כדלקמן:

המעסיק מחויב למנות אחראי מטעמו לעניין הטרדה מינית,³⁸ ועליו לתת לו את התנאים הדרושים למילוי תפקידו.³⁹ המעסיק אף נדרש למנות יותר מאחראי אחד אם יש צורך בכך, כדי לאפשר גישה נוחה לבעל תפקיד זה, בהתחשב במספר מקומות העבודה ובפיזורם הגיאוגרפי.⁴⁰ נציין כי מעסיק של פחות מ-10 עובדים רשאי למנות עצמו אחראי לעניין זה.⁴¹

תפקידיו של האחראי הם: קבלת התלונות, קיום בירור לשם גיבוש המלצות למעסיק בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה ומתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליו.⁴²

על-פי התקנות, לתפקיד זה ימונה אדם המתאים למילוי תפקידיו של האחראי לאור כישוריו, ניסיונו ומעמדו המקצועי, יחסי האנוש שלו וכן בקיאותו בחוק, בתקנות, בתקנון ובהסדר המשמעת, אם קיים.⁴³ על-פי החוק, "ככל שניתן, ימנה מעביד אשה לאחראית", ואם יש יותר מאחראי אחד ימנה המעסיק, ככל שניתן, אשה אחת לפחות מכל שני אחראים.⁴⁴

המעסיק מחויב להביא לידיעת כל עובד את שם האחראי והפרטים הדרושים לשם פנייה אליו ולהקל את גישת העובדים אליו.⁴⁵

ג. המעסיק מחויב לטפל בתלונות על הטרדה מינית והתנכלות, כדלקמן:

עובד יכול להגיש תלונה לאחראי על נושא זה בעצמו או על-ידי אדם אחר מטעמו, והתלונה תוגש בכתב או בעל-פה.⁴⁶

האחראי שקיבל את התלונה נדרש ליידע את המתלונן אשר לדרכי הטיפול בהטרדה המינית או ההתנכלות על-פי החוק, ועליו לפעול לבירור התלונה. במהלך בירור התלונה האחראי נדרש, בין השאר,

³⁵ סעיף 3 לתקנות.

³⁶ סעיף 3(ה) לתקנות.

³⁷ סעיף 2(ד) לתקנות.

³⁸ סעיף 4(א) לתקנות.

³⁹ סעיף 4(ז) לתקנות.

⁴⁰ סעיף 4(א) לחוק.

⁴¹ סעיף 4(ח) לתקנות.

⁴² סעיף 4(ה) לתקנות.

⁴³ סעיף 4(ב) לתקנות.

⁴⁴ סעיף 4(ג) לתקנות.

⁴⁵ סעיף 4(ז) לתקנות.

⁴⁶ סעיף 5(א) לתקנות.



לשמוע את המתלונן, את הנילון, את העדים אם יש, וכן לבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין זה.⁴⁷ על-פי התקנות, "בירור תלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי", תוך הגנה מרבית על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים. האחראי נדרש לשמור על חיסיון המידע המגיע אליו בעניין זה.⁴⁸

המעסיק נדרש להגן על המתלונן מפני פגיעה בו בענייני עבודה בשל הגשת התלונה או פגיעה אחרת שיש בה לשבש את בירור התלונה. המעסיק יפעל "להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן וככל שנראה לו נכון בנסיבות העניין".⁴⁹ אם נודע למעסיק על הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה ולא הוגשה תלונה בעניין או המתלונן חזר בו מתלונתו, יעביר המעסיק את המקרה לבירור של האחראי. האחראי יבדוק פנייה זו, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו הוא אף נדרש לבדוק מדוע.⁵⁰

בתום בירור התלונה יגיש האחראי למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה, בצירוף המלצותיו המנומקות בנוגע להמשך הטיפול.⁵¹

מעסיק שקיבל את סיכומו והמלצותיו של האחראי על הטרדה מינית יחליט בתוך 7 ימי עבודה על הפעלת הסמכויות שבידיו, והן:

- מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, כולל קביעת כללי ההתנהגות הראויים במסגרת יחסי העבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים נוספים כדי למנוע את הישנות המקרים או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן;
- פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הסדר המשמעותי החל אצלו לעניין זה;
- אי-נקיטת צעד כלשהו.⁵²

המעסיק נדרש ליישם את החלטתו ללא דיחוי, למסור הודעה מנומקת על החלטתו לשני הצדדים ולאפשר להם לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.⁵³ המעסיק אף רשאי לשנות את דעתו או לעכב את ביצוע החלטתו עקב שינוי בנסיבות, ונדרש למסור על כך הודעה מנומקת בכתב לצדדים.⁵⁴ המעסיק גם רשאי לדחות את החלטתו, לעכב את יישומה או לשנותה בשל התנהלותם של הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה, על-פי האמור בתקנות.⁵⁵

על-פי החוק, המוטרת יכולה לבחור בין שלוש אפשרויות תגובה, או לנקוט את כולן או חלקן, במקביל או זו אחר זו, כדלקמן:

- **דין משמעתי פנימי** – בירור התלונה במקום העבודה על-ידי האחראי על הטרדה מינית במקום העבודה שמונה על-פי החוק;
- **דין פלילי** - פתיחה בהליך פלילי, באמצעות הגשת תלונה במשטרת ישראל;

⁴⁷ סעיף 6(א) לתקנות.

⁴⁸ סעיפים 6(ד) ו-6(ה) לתקנות.

⁴⁹ סעיף 6(ו) לתקנות.

⁵⁰ סעיף 6(ט) לתקנות.

⁵¹ סעיף 6(ז) לתקנות.

⁵² סעיף 7(א) לתקנות.

⁵³ סעיף 7(ב) לתקנות.

⁵⁴ סעיף 7(ג) לתקנות.

⁵⁵ סעיף 7(ד) לתקנות.



- **דין אזרחי** – תביעה נגד המטריד או המתנכל במקום העבודה ודרישה ממנו לשלם פיצויים על-ידי פנייה לבית-הדין לענייני עבודה, אם המעשה בוצע במקום העבודה. אם המעשה לא בוצע במקום העבודה, אפשר להגיש תביעה לפיצויים נגד המטריד בבית-משפט אזרחי.⁵⁶ תביעה אזרחית אפשר להגיש תוך שלוש שנים מיום האירוע.⁵⁷ נציין כי על-פי החוק, הטרדה מינית והתנכלות הן עוולות אזרחיות, וחלות עליהן הוראות פקודת הנזיקין [נוסח חדש]; בית-המשפט רשאי לפסוק בשל עבירות אלה פיצוי של עד 50,000 ש"ח (סכום זה מעודכן על-פי מדד המחירים לצרכן)⁵⁸ ללא הוכחת נזק.⁵⁹

4. שיעור ההטרדות המיניות במקום העבודה

כפי שצוין לעיל, מנתונים ראשוניים של סקר שעורך מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה עולה כי **יותר מ-40% מהנשים שדיווחו כי הוטרו מניית במקום העבודה בשנות עבודתן**. כשליש מהנשים שדיווחו כי הוטרו מניית במקום עבודתן, הוטרו בשנה האחרונה.⁶⁰

סקר זה טרם הושלם, אך ממצאיו הראשוניים מצביעים על היקפה המדאיג של תופעה זו. אחת הבעיות הקשות בטיפול בפגיעות מיניות באשר הן היא שקורבנות העבירה ממעטות מאוד להתלונן, בשל תחושות בושה, אשמה, חשש מתגובת החברה ואף אי-אמון ברשויות. נטייה זו, מעבר לכך שהיא מחזקת את הפוגעים הנמלטים מעונש, אינה מאפשרת לבחון את ממדיה האמיתיים של התופעה.

להלן נציג נתונים על הטרדות מיניות בכלל והטרדות מיניות במקומות העבודה בפרט, כפי שנאספו מגורמים ממשלתיים ולא ממשלתיים העוסקים בתחום זה. הגורמים האלה מודעים לכך שהנתונים אינם מייצגים נאמנה את שיעור ההטרדות המיניות בכלל ובמקומות העבודה בפרט וכי התופעה רחבה בהרבה.

4.1 משטרת ישראל

למשטרת ישראל מוגשות תלונות על עבירות מין שונות, ובהן עבירות על-פי החוק למניעת הטרדה מינית. הטיפול בתלונות אלו נעשה במסגרת ההליך הפלילי.

להלן מספר תיקים שנפתחו בגין **תלונות נשים על עבירות מין** (לא רק עבירות על-פי החוק למניעת הטרדה מינית), בשנים 2007–2010:⁶¹

⁵⁶ פנייה לבית-הדין לענייני עבודה על-פי סעיף 10 לחוק.

⁵⁷ סעיף 6(ג) לחוק.

⁵⁸ סכום זה יעודכן ב-16 בכל חודש על-פי שיעור עליית מדד המחירים לצרכן שקדם לחודש העדכון ביחס למדד הבסיסי (מדד חודש מרס 1998), סעיף 6(ב) לחוק.

⁵⁹ סעיף 6 לחוק.

⁶⁰ משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מינהל מחקר וכלכלה, "הטרדה מינית בעבודה בישראל: סקר מיוחד נתונים ראשוניים", הודעה לעיתונות, 26 במאי 2010.

⁶¹ רפ"ק דינה מרום, קצינת מדור נפגעי עבירות במשטרת ישראל, סקירה מקיפה בנושא אלימות – מדור נפגעי עבירה, 24 במאי 2010.



שנה	אינוס בכוח או באיומים	אינוס ובעילה שלא כחוק	מעשה מגונה בכוח	מעשה מגונה	הטרדה מינית	אחר	סך הכול תיקים שנפתחו
2007	756	184	1,597	464	202	2	3,205
2008	779	180	1,547	486	224	3	3,200
2009	829	168	1,477	485	241	3	3,203
ינואר – אפריל 2010	286	78	531	181	87	3	1,166

מנתוני משטרת ישראל עולה כי רוב התיקים שנפתחו בגין עבירות מין – 52.4% מהתיקים בשנת 2009, 68% מהתיקים בשנת 2008 ו-70% מהתיקים בשנת 2007 – נסגרו בעילות שונות (אין אשמה פלילית, חוסר ראיות, אין עניין לציבור וכדומה).⁶²

שיעור התיקים שנדונו בבתי-המשפט הוא כ-4% מהתיקים שנפתחו בגין עבירות מין בשנת 2009, כ-8% מהתיקים שנפתחו בשנת 2008 וכ-12% מהתיקים שנפתחו בשנת 2007; לדברי המשטרה רוב התיקים שנדונו בבתי-המשפט הסתיימו בהרשעה (כ-90% מהתיקים שנדונו). יתר התיקים (18% מהתיקים שנפתחו בשנת 2007, 24% מהתיקים שנפתחו בשנת 2008 ו-44% מהתיקים שנפתחו בשנת 2009) נמצאים בשלבי חקירה או בטיפול פרקליטות המדינה.⁶³

4.2. בית-הדין לענייני עבודה

על-פי סעיף 10 לחוק, לבית-הדין לענייני עבודה סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי לפי סעיפים 6, 7 ו-9 לחוק במקרים של הטרדה מינית או התנכלות של מעסיק או ממונה מטעמו לעובד, או עקב מעשה שעשה עובד בעובד אחר במסגרת יחסי העבודה. לבית-הדין סמכות לדון גם באחריות מעביד להטרדה מינית או להתנכלות שהיו במסגרת יחסי העבודה. להלן מספר התיקים שנפתחו בבתי-הדין לענייני עבודה בגין הפרת החוק למניעת הטרדה מינית, משנת 2008 ועד סוף מאי 2010:

שנה	מספר תיקים שנפתחו בבתי-הדין לענייני עבודה על-פי החוק למניעת הטרדה מינית ⁶⁴
2008	23
2009	29
ינואר – מאי 2010	6

4.3. נציבות שירות המדינה

אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה מופקד על הגנת תפקוד השירות ותדמיתם של משרדי הממשלה, יחידות הסמך והתאגידים הסטטוטוריים הכפופים לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, והוא

⁶² שם.

⁶³ שם.

⁶⁴ מר קובי משמוש, הנהלת בתי-המשפט, מכתב בדואר אלקטרוני, 3 ביוני 2010.



מוסמך לנקוט אמצעים משמעתיים כנגד עובדים שסרחו. להלן מספר התלונות שהוגשו לאגף המשמעת
בנציבות שירות המדינה בגין הטרדה מינית בשנים 2005–2009:⁶⁵

שנים	2005	2006	2007	2008	2009
מספר תלונות בשירות המדינה	82	64	65	80	90
מספר הליכים משמעתיים שנפתחו	50	54	40	49	64
מספר תובענות שהוגשו	8	12	10	11	19

בכל אחת מהשנים 2008 ו-2009 התלונות בגין הטרדה מינית היו כ-8% מן הפניות שהגיעו לאגף המשמעת
(1,005 פניות בשנת 2008 ו-1,090 פניות בשנת 2009).

בגין כ-30% מהתלונות על הטרדה מינית (26 תלונות) שהוגשו לנציבות בשנת 2009 נפתחו תיקים
במשטרת ישראל, לעומת כ-19% מהתלונות על הטרדה מינית (15 תלונות) שהוגשו לנציבות בשנת 2008.

4.4. נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה⁶⁶

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הוקמה בשנת 2008, והיא מוסמכת לטפל בתלונות על-פי חוק שוויון
הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, האוסר אפליה בשל מגוון רחב של עילות. חוק זה קובע כי מעסיק
או ממונה מטעמו לא יפגעו בעובד או בדורש עבודה על רקע הטרדה מינית בעת הקבלה לעבודה, בתנאי
העבודה, בקידום, הכשרה או השתלמות מקצועית, בפיטורים או פיצויי פיטורים, בהטבות ובתשלומי
פרישה. נוסף על כך, החוק למניעת הטרדה מינית הוא אחד החוקים שבגינם מוסמכת הנציבות להגיש
תביעות אזרחיות, ובית-הדין לעבודה מוסמך לדון בהן.

בשנת 2008 ובשנת 2009 לא התקבלו בנציבות פניות בגין הטרדה מינית. בארבעת החודשים הראשונים
של שנת 2010, מתוך 266 פניות שהתקבלו בנציבות רק 1% היו בגין הטרדה מינית. לדעת הנציבות
מדובר במספר נמוך, שוודאי אינו מייצג את המתרחש בשוק העבודה, ולדבריה ככל שתגבר המודעות
לעבודתה ולתפקידה של הנציבות יגדל מספר הפונים אליה גם בנוגע להטרדה המינית.

4.5. איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

בישראל יש תשעה מרכזי סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. להלן מספר הפניות החדשות בגין הטרדה
מינית בכלל והטרדה מינית במקום העבודה בפרט שהגיעו למרכזי הסיוע בשנים 2008–2009:

⁶⁵ נציבות שירות המדינה, דוח סקירת הפעילות של אגף המשמעת נציבות שירות המדינה 2009, 1 בינואר 2010, <http://www.civil-service.gov.il/NR/rdonlyres/505237CC-6E13-4E4F-B2E8-67E5411DE189/0/ReportSkira2009.pdf>, תאריך כניסה: 1 ביוני 2010.

⁶⁶ עו"ד גינט שלום, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, 1 ביוני 2010.



סוג התקיפה	מספר הפניות בגין הטרדה מינית שהתקבלו בשנת 2008 ⁶⁷	שיעורן מכלל הפניות החדשות שהתקבלו במרכזי הסיוע בשנת 2008 ⁶⁸	מספר הפניות שהתקבלו בשנת 2009 ⁶⁹	שיעורן מכלל הפניות החדשות שהתקבלו במרכזי הסיוע בשנת 2009 ⁷⁰
הטרדה מינית חד-פעמית ומתמשכת בעבודה	450	5.8%	441	5.8%
הטרדה מינית חד-פעמית ומתמשכת בצבא	24	0.3%	23	0.3%
הטרדה מינית אחרת	495	6.4%	477	6.3%
הטרדה מינית טלפונית	62	0.8%	31	0.4%
סך הכול פניות בגין הטרדה מינית	1,031	13.2%	972	12.8%

בכל אחת מהשנים 2008 ו-2009 שיעור הפניות בגין הטרדה מינית בעבודה היה כ-6% מכלל הפניות החדשות שהתקבלו במרכזי הסיוע. כ-45% מהפניות למרכזי הסיוע בגין הטרדה מינית היו בשל הטרדה מינית במקום העבודה.

מנתוני שנת 2009 עולה כי כ-79% מהפניות בגין הטרדה מינית במקום העבודה נגעו להטרדה מינית מתמשכת (347 פניות) וכ-21% מהפניות נגעו להטרדה מינית חד-פעמית (94 פניות).

4.6. ארגוני מגזר שלישי המפעילים קווי ייעוץ וסיוע משפטי לנשים

שדולת הנשים בישראל היא אחד מגופי המגזר השלישי המפעילים קווי ייעוץ וסיוע משפטי בכל תחום הנוגע לאפליית נשים. להלן נתונים על פניות שהגיעו לשדולת הנשים בישראל בגין הטרדה מינית בעבודה, משנת 2008 ועד לסוף חודש מרס 2010:⁷¹

שנים	מספר פניות בגין הטרדה מינית בעבודה	מספר הפניות הכולל לשדולת הנשים באותה השנה	שיעור הפניות בגין הטרדה מינית בעבודה מכלל הפניות
2008	30	846	3.5%
2009	36	962	3.7%
ינואר-מרס 2010	7	210	3.3%

⁶⁷ איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, נתוני פניות למרכזי הסיוע בשנת 2008, <http://www.1202.org.il/template/default.asp?siteID=1&catId=248&maincat=4>, תאריך כניסה: 31 במאי 2010.

⁶⁸ בשנת 2008 התקבלו במרכזי הסיוע 7,793 פניות חדשות.

⁶⁹ גבי עינת רובין, דוברת איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, מכתב בדואר אלקטרוני, 1 ביוני 2010.

⁷⁰ בשנת 2009 התקבלו במרכזי הסיוע 7,594 פניות חדשות.

⁷¹ עו"ד עידית מילמן, יועצת משפטית, שדולת הנשים בישראל, מכתב בדואר אלקטרוני, 1 ביוני 2010.



מארגון ויצו ישראל, המפעיל קו מידע ארצי לזכויות נשים בעבודה, נמסר כי מספר הפניות בגין הטרדה מינית בעבודה קטן מאוד ביחס למספר הפניות הכולל המתקבל בקו זה, והוא עומד על כ-10 פניות בשנה.⁷²

נתוני נעמת ואמונה על מספר הנשים שפנו אליהם לקבלת ייעוץ וסיוע בנושא הטרדה מינית במקום העבודה לא התקבלו עד לסיום כתיבת מסמך זה.

5. מודעות העובדות השכירות בגיל העבודה לחוק למניעת הטרדה מינית

אחת ממטרותיו של החוק למניעת הטרדה מינית היא העלאת המודעות הציבורית והמשפטית לתופעת ההטרדות המיניות. החוק נועד לא רק להעניש את המטרידים ולפצות את המוטרדות, אלא גם לחולל שינוי תפיסתי וחינוכי, ולהבהיר הן למטרידים והן למוטרדות מהם המעשים המוגדרים הטרדה מינית.⁷³ אולם נשאלת השאלה אם הציבור בכלל והנשים בגיל העבודה בפרט מכירים את החוק ומודעים למרכיביו.

מסקר שערך מינהל מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, ופורסם בשנת 2007, עולה כי כ-34% מציבור השכירות בנות 20–45 בישראל דיווחו כי אינן מכירות את החוק למניעת הטרדה מינית,⁷⁴ דהיינו יותר משליש מהנשים השכירות בגילאים אלה אינן מכירות את החוק.

בחינת המודעות לחוק על-פי מאפיינים דמוגרפיים העלתה הבדלים בהיכרות החוק, כדלקמן:⁷⁵

- 53% מהנשים הלא יהודיות לא הכירו את החוק, לעומת 32% מהנשים היהודיות;
- 35% מהנשים הוותיקות בישראל לא הכירו את החוק, לעומת 20% מהעולות החדשות;
- 42% מהנשים בעלות השכלה נמוכה (ללא תעודת בגרות) לא הכירו את החוק, לעומת 32% מבעלות ההשכלה הגבוהה (תעודת בגרות ומעלה);
- 37% מהנשים הדתיות לא הכירו את החוק, לעומת 33% מהחילוניות ו-32% מהמסורתיות;
- 17% מהגרורות או הפרודות והאלמנות לא הכירו את החוק, לעומת 28% מהרווקות ו-38% מהנשואות או המתגרורות עם בן-זוג.
- 30% מהנשים בענף שירותי בריאות, רווחה וסעד לא הכירו את החוק, לעומת 44% מהעובדות בענף החינוך ו-47% מהעובדות בענפי המסחר.

כותבת המחקר העלתה הסבר אפשרי להבדלים אלו, ולפיו "סברה הגיונית היא כי נשים אשר ידוע כי חשופות ביותר להטרדה מינית במקום עבודתן יהיו גם אלו שיכירו את החוק טוב יותר".⁷⁶

⁷² עו"ד עירית גזית, הלשכה המשפטית של ויצו ישראל, שיחת טלפון, 1 ביוני 2010.

⁷³ אורית קמיר, "החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית – איפה אנחנו במלאות לו עשור?", משפט ועסקים, ט (ספטמבר 2008), עמ' 9–73.

⁷⁴ כותבת הדוח הסבירה כי נשים שהשיבו שהן מכירות את החוק באופן חלקי נחשבות בסקר כמי שהשיבו שאינן מכירות את החוק, שכן נראה כי תשובה זו היא תשובה מתחמקת, המסתירה את אי-ידיעתה של המשיבה את החוק. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מינהל מחקר וכלכלה, מודעות ציבור השכירות בגילאי 20–45 לחוק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, כתבה מיכל אלפסי, 24 בדצמבר 2007.

⁷⁵ שם.

⁷⁶ שם.



המחקר בחן גם באיזו מידה המעסיק מקיים את החובות הנדרשות ממנו על-פי החוק. **מהסקר עולה כי 62% מהנשים השיבו כי הן אינן מכירות את הממונה על הטיפול בנושא הטרדה מינית במקום עבודתן, ו-62% השיבו כי במקום עבודתן לא פורסם תקנון לעניין זה.** במחקר צוין כי נמצאו שיעורי אי-ידיעה גבוהים הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי, ללא פערים ניכרים בין המגזרים.⁷⁷

על השאלה אם לדעת הנשאלת מקרים של הטרדה מינית שאירעו בעבר במקום עבודתה טופלו כראוי השיבו 43% מהנשאלות שהן סבורות כי מקרים אלה לא טופלו כראוי (36% השיבו על שאלה זו כי אינן יודעות אם מקרים אלה טופלו כראוי ורק 19% הביעו שביעות רצון מהטיפול במקרים אלה). בין 14 נשים שדיווחו למעסיקיהן כי היו כלפיהן אמירות בעלות אופי מיני במקום העבודה דיווחו 7 נשים (50%) על חוסר שביעות רצון מהטיפול במקרים אלה. על ממצא זה כתבה החוקרת כי זוהי "עובדה קשה, אשר מלמדת אותנו שייתכן שעל אף קיומו של חוק מתקדם בנושא, אשר מפרט את דרכי הטיפול, הדבר כנראה לא נעשה באופן אשר משביע את רצונן של הנשים העובדות בכלל ושל נשים אשר נפלו קורבן לעבירה זו בפרט".⁷⁸ אי-ידיעת החוק כראוי מלמדת ששיעור לא מבוטל מהנשים לא יודעות מהי ההגנה המוצעת להן בחוק וכיצד ניתן לממשנה.

6. יישום החוק למניעת הטרדה מינית

האתגר הגדול בנושא זה הוא הפיקוח על יישום החוק ואכיפתו. בדיונים על חקיקת החוק עלה הצורך בגוף מקצועי, במסגרת שירות המדינה, שתפקידו יהיה לפקח על יישום החוק. תפקידו של גוף זה יכולים להיות, בין השאר, סיוע למקומות עבודה בהתאמת התקנונים, הכשרת האחראיות ליישום החוק במקומות העבודה, הדרכת עובדים ועובדות אשר לזכויותיהם, טיפול בתלונות על הטרדה מינית, קיום ביקורות במקומות עבודה והגשת תביעות נגד מעסיקים שאינם מיישמים את הוראות החוק.⁷⁹ אולם גוף זה לא הוקם ואת האכיפה הקיימת כיום לעניין החוק למניעת הטרדה מינית בישראל מבצעים, כאמור, שלושה גופים: נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת, הפועלת במישור האכיפה האזרחית, הרשות לקידום מעמד האשה במשרד ראש הממשלה, הפועלת להעלאת המודעות לנושא ולסיוע ביישום החוק והאגף לאכיפת חוקי עבודה במשרד התמ"ת, המופקד על אכיפת כמה מהוראות החוק. להלן נציג את פעילותו של כל גוף; נבהיר שהגופים הללו אף משתפים פעולה בעניין זה.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת, שהחלה לפעול בשנת 2008, היא בעלת סמכויות אכיפה משפטיות והסברתיות מגוונות בכל הקשור לשוויון הזדמנויות בעבודה. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, אוסר על מעסיק או ממונה מטעמו לפגוע בעובד או בדורש עבודה על רקע הטרדה מינית בעת קבלה לעבודה, בתנאי עבודה, בקידום, הכשרה או השתלמות מקצועית, בפיטורים או פיצויי פיטורים, בהטבות ובתשלומי פרישה. מכוח סעיף זה הנציבות מטפלת בתלונות המגיעות אליה, הנוגעות לאפליה בעבודה על רקע הטרדה מינית, כפי שהוצג לעיל. נוסף על כך, החוק למניעת הטרדה מינית הוא אחד החוקים שבגינם מוסמכת הנציבות להגיש תביעות אזרחיות, שבית-הדין לעבודה מוסמך לדון בהן.

⁷⁷ שם.

⁷⁸ שם.

⁷⁹ אורית קמיר, "החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית – איפה אנחנו במלאות לו עשור?", **משפט ועסקים**, ט (ספטמבר 2008), עמ' 73–9. קמיר מסבירה כי במהלך חקיקת החוק היה חשש כי ניסיון לכוון גוף כזה יטרפד את הצלחת החקיקה, שכן העלות התקציבית תיתקל בהתנגדות האוצר.



עם זאת, היום אי-אפשר לומר כי הנציבות ממלאת תפקיד מרכזי באכיפת החוק למניעת הטרדה מינית, בעיקר בשל היותה גוף חדש יחסית. מהנציבות נמסר בהקשר זה כי "נציבות שוויון החלה לפעול בשנת 2008 ולכן, בשלב זה עדיין אין בידנו נתונים מחקריים ביחס להשפעת עבודת הנציבות על המעסיקים והעובדים ביחס לנושא ההטרדה המינית".⁸⁰

הרשות לקידום מעמד האשה במשרד ראש הממשלה פועלת מכוח חוק הרשות לקידום מעמד האשה, התשנ"ח-1998, שמטרתו "לקדם את השוויון בין נשים לגברים בישראל, להביא לתיאום בין הגופים המטפלים במעמד האשה בישראל, לקדם את החינוך, החקיקה והאכיפה בתחומים אלה להבטיח כי בהליכי החקיקה ייבחנו השלכות החקיקה המוצעת על השוויון בין נשים לגברים, לקדם פעילות למניעת אלימות נגד נשים, להעמיד לרשות הממשלה את הכלים והמידע הנדרשים להשגת המטרות האמורות, ולהקים רשות מרכזית שתפעל ליישום עקרונות אלה".⁸¹

מכוח חוק זה פועלת הרשות, בין השאר, להעלאת המודעות לתופעת ההטרדה המינית וכן ליידוע המעסיקים על חובותיהם על-פי חוק, ליידוע העובדים על זכויותיהם ולאיסוף מידע על יישום החוק במקומות העבודה.⁸² הרשות פועלת בכמה מישורים, כדלקמן:

הפקת תקנון למניעת הטרדה מינית: הרשות הפיקה תקנון למניעת הטרדה מינית הן בפורמט של כרזה והן בפורמט של עלון לעובד, בשפות עברית, ערבית, רוסית, אמהרית ואנגלית, והיא עוסקת בהפצת תקנון זה למעסיקים במשק,⁸³ למשל, בשנת 2009 הופץ התקנון לכ-1,000 מעסיקים. בתקנון זה מובאים גם פרטי ההתקשרות עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית וארגוני מגזר שלישי נוספים.⁸⁴

הקמת מאגר של אחראיות לנושא הטרדה מינית במקומות העבודה: משנת 2007 פנתה הרשות לכ-3,500 מעסיקים במשק במטרה לאסוף את פרטי האחראיות שמינו על-פי החוק למניעת הטרדה מינית. כיום רשומות במאגר כ-2,320 אחראיות למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה שונים, ומהן כ-1,900 אחראיות במגזר הפרטי, כ-200 ברשויות המקומיות, 145 בקיבוצים וכ-80 במשרדי הממשלה וברשויות הסמך. לדברי הרשות, מטרת המאגר היא לעדכן את האחראיות בנושאים הנוגעים לתחום אחריותן, להעביר להן חומרי הסברה, לזמן אותן לכנסים וימי עיון בנושא זה ובכך לסייע להן במילוי תפקידן.⁸⁵

מהרשות נמסר כי רוב המעסיקים נענים לפנייתה ומוסרים לה את פרטי האחראיות שמונתה על-פי החוק, אך מחישוב הרשות עולה כי כ-1,400 מעסיקים שאליהם פנתה לא העבירו לה את שם האחראי. הרשות ציינה בפנינו כי סעיף 7(א) לחוק הרשות לקידום מעמד האשה, התשנ"ח-1998, מחייב רק גופים מבוקרים לפי חוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958, למסור לרשות מידע, ומטבע הדברים המעסיקים במגזר הפרטי אינם נכללים בהגדרה זו.⁸⁶ נציין כי הרשות גם ריכזה מאגר של גופים מקצועיים להכשרת

⁸⁰ עו"ד גינט שלום, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, 1 ביוני 2010.

⁸¹ סעיף 1 לחוק הרשות לקידום מעמד האשה, התשנ"ח-1998.

⁸² משרד ראש הממשלה, הרשות לקידום מעמד האשה, <http://www.women.gov.il/MA/htradaminit/yesom>, תאריך כניסה: 1 ביוני 2010.

⁸³ משרד ראש הממשלה, הרשות לקידום מעמד האשה, <http://www.women.gov.il/NR/rdonlyres/E6F5F5A5-4B52-4EFF-9E52-BCC94DB4F31A/0/hebrew.pdf>, תאריך כניסה: 1 ביוני 2010.

⁸⁴ משרד ראש הממשלה, הרשות לקידום מעמד האשה, דוח פעילות לשנת 2009, ינואר 2010.

⁸⁵ גב' ורד סויד, מנהלת הרשות לקידום מעמד האשה במשרד ראש הממשלה, מכתב, 2 ביוני 2010.

⁸⁶ שם.



אחראים לעניין הטרדה מינית, המפורסם באתר האינטרנט של הרשות, ומטרתו לספק למעסיקים מידע על גופים אלה.⁸⁷

הפקת ערכה הדרכה: ב-2008 החלה הרשות בהפקת ערכת הדרכה והסברה למניעת הטרדה מינית כדי לגבש כלי הדרכה שיופץ למקומות עבודה, לשימושן של האחראיות בתחום ההטרדה המינית במקומות עבודה. בערכה מובאים סרטונים והסברים על מצבים שונים של הטרדה מינית במקום העבודה, והיא נועדה לשמש את האחראיות בפעילויות הסברה שייערכו במקום עבודתן.⁸⁸ מהרשות נמסר כי החודש יתקיים כנס ההשקה של הערכה ובו יחולקו ערכות לאחראיות שיגיעו לכנס. לאחר מכן תופץ הערכה לכל האחראיות שפרטיהן מרוכזים במאגר הרשות.⁸⁹

הרשות ציינה עוד כי משנת 2010 יצורף לתלושי השכר של עובדי המדינה, פעם בשנה, עלון אישי עם התקנון למניעת הטרדה מינית, וכי היא פועלת להובלת פורום למניעת הטרדה מינית.

האגף לאכיפת חוקי עבודה במשרד התמ"ת מופקד על אכיפתם של חוקי עבודה שונים, ובהם ההוראות בחוק למניעת הטרדה מינית בדבר חובת פרסום התקנון למניעת הטרדה מינית (כולל הפרטים על האחראית שמונתה ופרטי ההתקשרות עמה) בידי מעסיקים של יותר מ-25 עובדים (סעיף 7 לחוק), וכן הוא מופקד על טיפול בתלונות בגין התנכלות על רקע הטרדה מינית (סעיף 3 לחוק). מאגף האכיפה נמסר כי נושא זה נבדק בביקורות שהאגף עורך באתרי עבודה שונים לשם בחינת יישומם של חוקי העבודה שבאחריותו. עד לחודש מרס 2010 נדרש אגף אכיפת חוקי עבודה, על-פי החוק, להודיע לגוף המבוקר כי בכוונתו לערוך ביקורת במקום, ולכן ברוב המקרים נתלה התקנון במקום בולט לעין, כנדרש בחוק, מבעוד מועד. לדברי האגף, רק במקרים בודדים בלבד לא תלה המעסיק את התקנון לאחר שקיבל הודעה על כוונת האגף לערוך ביקורת במקום. בשנת 2009 הוגשו בידי האגף 10 כתבי-אישום בעניין זה וכן ניתנו שלוש התראות. לדברי האגף, ביטול חובת היידוע על ביקורת צפויה תסייע לו באכיפת הוראות החוק.⁹⁰

לאגף יש סמכות לטפל גם בתלונות בגין התנכלות במקום העבודה על רקע הגשת תלונה על הטרדה מינית, אולם בשנים 2009–2010 התקבלו באגף תלונות בודדות בלבד על התנכלות. לדברי האגף, חלק מתלונות אלה עדיין נחקרות, ובמקרה אחד הוגש כתב-אישום.⁹¹

נציין כי באוקטובר 2007 יזמה הרשות לקידום מעמד האשה מבצע אכיפה, בשיתוף אגף אכיפת חוקי עבודה במשרד התמ"ת, ובמהלכו ביקרו צוותים משותפים במקומות עבודה שונים בפריסה ארצית. במבצע זה ביקרו הצוותים ב-163 אתרים, שמועסקים בהם כ-15,000 עובדים בסך הכול, ונפתחו 102 תיקי חקירה. בביקורת התגלה כי 35 מעסיקים לא קבעו תקנון ולא פרסמו אותו כנדרש בחוק.⁹² מבצע דומה, בעלות של 50,000 ש"ח, שאמור היה לכלול קמפיין הסברה ברדיו, תוכנן לשנת 2009, אולם המבצע

⁸⁷ ראו משרד ראש הממשלה, הרשות לקידום מעמד האשה, <http://www.women.gov.il/NR/rdonlyres/AAFAC9D0-D978-49CD-83B5-77A4F6D0A695/0/magar.doc>, תאריך כניסה: 1 ביוני 2010.

⁸⁸ משרד ראש הממשלה, הרשות לקידום מעמד האשה, דוח פעילות לשנת 2009, ינואר 2010.

⁸⁹ גב' ורד סויד, מנהלת הרשות לקידום מעמד האשה במשרד ראש הממשלה, מכתב, 2 ביוני 2010.

⁹⁰ גב' אניטה יצחק, סגנית מנהל אגף האכיפה, מינהל הסדרה ואכיפה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מכתב, 6 ביוני 2010.

⁹¹ שם.

⁹² משרד ראש הממשלה, הרשות לקידום מעמד האשה, <http://www.women.gov.il/MA/htradaminit/yesom>, תאריך כניסה: 1 ביוני 2010.



לא יצא לפועל בשל הקפאת תקציב המדינה באותה העת.⁹³ מהרשות נמסר כי בימים אלה היא עוסקת בבחינתה של היערכות מחודשת לקיומו של המבצע.⁹⁴

בישראל אכיפת חוקי עבודה בכלל, ובהם החוק למניעת הטרדה מינית, אינה משביעת רצון, בעיקר בשל כוח-האדם המצומצם העומד לרשות אגף האכיפה. דוח הארגון לשיתוף פעולה ופיתוח כלכלי (להלן: OECD) על ישראל, שדן גם באכיפה המועטה של חוקי העבודה בישראל, עסק בהיקף כוח-האדם המצומצם המוקצה לתחום זה. על-פי הדוח, בישראל יש רק 45 פקחים ו-55 סטודנטים במשרה חלקית, בשוק של 2.8 מיליון עובדים. מההשוואה בין ישראל למדינות OECD אחרות עולה כי בישראל יש כ-60,000 עובדים לפקח (לא כולל סטודנטים), לעומת כ-10,000 עובדים לפקח ברוב מדינות ה-OECD שנכללו בהשוואה. אם כוללים בחישוב את הסטודנטים במשרה חלקית עולה כי בישראל יש כ-40,000 עובדים לפקח – עדיין מספר עובדים גבוה מאוד. אומנם ארגון ה-OECD ציין כי בשנים האחרונות ננקטו פעולות להגדלת מספר הפקחים, אולם הוא סבר כי לא די בכך וכי יש להגדיל במידה ניכרת את המשאבים לאכיפת חוקי עבודה ובעיקר את מספר הפקחים. לדברי ה-OECD, מספרם של פקחי העבודה, מוכשרים ובעלי מוטיבציה ככל שיהיו, קטן מכדי שיוכל להביא לאכיפה יעילה.⁹⁵

7. השלכותיה של הטרדה מינית במקום העבודה

בספרות מוצגות כמה מהשלכותיה של הטרדה מינית במקום העבודה. אפשר לבחון השלכות אלה בשלוש רמות: מצבה הבריאותי והנפשי של המוטרדת; תפקודה בעבודה ומצבה התעסוקתי; השפעה על הארגון שבו התרחשה ההטרדה המינית. יש לזכור כי סוג החוויות ועוצמתן תלויים בנסיבות המקרה וכי למקרים שונים יש השלכות שונות על אנשים שונים, אולם יש טווח רחב של השלכות שליליות אפשריות, כפי שיוצג להלן.

7.1 השלכות ההטרדה המינית על מצבה הבריאותי והנפשי של המוטרדת⁹⁶

להטרדות מיניות עלולה להיות השפעה שלילית על בריאות הגוף והנפש של המוטרדת. ממחקרים שנערכו עולה כי רוב הנשים שהוטרדו מינית דיווחו על טווח רחב מאוד של השפעות פיזיות ונפשיות שליליות, ובין היתר תחושות כעס, דאגה, הלם, איום, אי-נוחות, חרדה, מתח, גועל, לחץ, בושה, בידוד ותחושות קשות נוספות. במחקרים נמצא גם כי גברים ונשים שחווי הטרדה מינית דיווחו על תחושות קשות של השפלה, אשמה, אובדן ערך וערעור הביטחון העצמי, הדחקה ואף ניכור.

הנפגעות דיווחו גם על הרעה במצבן הבריאותי והנפשי, שהתבטאה בעלייה בשכיחותם של תסמינים פיזיים שונים, כגון כאבי בטן, כאבי ראש, הפרעות שינה, בחילות, איבוד תיאבון וירידה במשקל, וכן עלייה בשכיחותן של השפעות נפשיות שונות, כגון שינויים קיצוניים במצבי הרוח, ירידה ניכרת במצב הרוח, דיכאון, חרדה וכן פוסט-טראומה.

⁹³ משרד ראש הממשלה, הרשות לקידום מעמד האשה, דוח פעילות לשנת 2009, ינואר 2010.

⁹⁴ גב' ורד סויד, מנהלת הרשות לקידום מעמד האשה במשרד ראש הממשלה, מכתב, 2 ביוני 2010.

⁹⁵ OECD, OECD Reviews of Labour Market and Social Policies – Israel, 2010.

⁹⁶ Equal Opportunities Commission, Sexual Harassment in the Workplace: a Literature Review, 2007, <http://www.mbs.ac.uk/research/equalitydiversity/documents/WPS59Sexualharassment.pdf>, visited: June 2, 2010; and European commission, Sexual Harassment at the Workplace in the European Union, 1998, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, visited: June 2, 2010.



למצבים אלה השפעה ישירה על תפקודן של המוטטרדות בתחומים שונים. בחייהן האישיים עלולות המוטטרדות לסבול, נוסף על הפגיעה במצבן הבריאותי והנפשי, מפגיעה ביכולת ליצור קשר אינטימי ומפגיעה במסגרת המשפחתית ובמעגל החברתי.

7.2. השלכות על תעסוקת האשה⁹⁷

ההשלכות הבריאותיות והנפשיות של ההטרדה המינית באות לידי ביטוי בכל תחומי החיים, ובתוך כך בתחום העבודה. ההשפעות השליליות מתעצמות במיוחד במקרים שבהם ההטרדה נעשתה במקום העבודה, שכן הוא נתפס בעיניה כ"זירת הפשע", מה עוד שלעתים ההטרדה מתמשכת ונעשית באופן יומיומי. במקרה זה המוטטרדת אף מצויה בקונפליקט מורכב יותר בעניין הגשת התלונה נגד המטריד, בשל החשש שייגרם נזק למעמדה בעבודה או שהתלונה תביא לפיטוריה.

הטרדה מינית עלולה לגרום לפגיעה במחויבות למקום העבודה, לפגיעה במוטיבציה, לירידה ביכולת לבצע את העבודה, לירידה בעיליות העבודה, לפגיעה בסיפוק מהעבודה, לפגיעה ביחסים הבין-אישיים במקום העבודה ולנטייה להיעדרויות חוזרות ונשנות. מסקר שנערך בבריטניה עלה כי 24% מהעובדים שהוטרו דיווחו כי הם מתקשים לחשוב בצורה בהירה, 18% דיווחו על קשיי ריכוז, 11% על ירידה בפרודוקטיביות שלהם, ו-13% דיווחו על פגיעה ביכולת השיפוט וביכולת להתמודד עם בעיות.⁹⁸

ממחקר שבחן את השפעתה של ההטרדה המינית במקום העבודה על מצבה הנפשי של המוטטרדת ועל גישתה לעבודה והתנהגותה בעבודה נמצא כי על-פי משתנים אלו יש חשיבות לחומרה ולתדירות של ההטרדה המינית (נמוכה, בינונית וגבוהה). מהמחקר עולה כי ככל שרמת ההטרדה היתה חמורה יותר כך ההשלכות השליליות על מצבה הנפשי ועל עבודתה של העובדת המוטטרדת היו חמורות יותר. עוד נמצא במחקר כי גם להטרדה מינית שרמת חומרתה מוגדרת נמוכה אך היא שכיחה יחסית היו השלכות שליליות ניכרות על עבודתה של המוטטרדת.⁹⁹

אחת הדרכים שבהן המוטטרדת מתמודדת עם הטרדה מינית במקום העבודה היא הימנעות ממפגש או משיחה עם העובד או הממונה המטריד. עם זאת, במקרים רבים אופי העבודה מחייב את המוטטרדת להיפגש עם המטריד ואז היא מתקשה להשתחרר מהטראומה, חוששת מהישנות המקרה ויכולת התפקוד שלה נפגעת בשל הרצון המתמיד להימנע מאדם זה. חשיפת המקרה במקום העבודה אף יוצרת סביב המוטטרדת אווירה חברתית לא נעימה, שיכולה להקשות את השתלבותה במרקם החברתי ולהשפיע על עבודתה. יש לציין כי במקרים רבים המוטטרדת נתקלת בתגובות עוינות ופוגעות מצד מקום העבודה בכלל ועמיתיה לעבודה בפרט ואף בהתנכלויות מצד חבריה של המטריד ולעתים גם ההנהלה. מצבים אלה משפיעים מאוד על העובדת ועל מצבה הנפשי ואף יכולים להוביל לעזיבתה את מקום העבודה. במקרים רבים אף שהעובדת מעוניינת לעזוב את מקום העבודה כדי שלא להמשיך לספוג את הסביבה העוינת, היא נאלצת להישאר בו משום שאינה יכולה להיוותר ללא מקור פרנסה.

במקרים מסוימים המוטטרדת נאלצת לעזוב את מקום העבודה, בין אם מתוך רצון להתרחק מהמקום שבו נפגעה וחששה כי תיפגע שוב, ובין אם בשל פיטוריה. עזיבת מקום העבודה כרוכה מטבע הדברים

⁹⁷ שם.

⁹⁸ European commission, *Sexual Harassment at the Workplace in the European Union*, 1998, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, visited: June 2, 2010.

⁹⁹ Kimberly T. Schneider, Suzanne Swan, and Louise F. Fitzgerald, "Job-Related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence From Two Organizations", *Journal of Applied Psychology*, 82, 3 (1997), pp. 401–415.



בפגיעה כלכלית ובפגיעה בקריירה המקצועית. מסקר שנערך בדנמרק עולה כי 25% מהעובדים שהוטרו מניית דיווחו כי החליפו מקום עבודה או פוטרו, ומסקר שנערך בלוקסמבורג עולה כי 16% מהעובדים שהוטרו מניית דיווחו כי התפטרו או פוטרו ממקום עבודתם.¹⁰⁰

7.3. השלכות ההטרדה המינית על הארגון שבו בוצעה¹⁰¹

לתגובות הסביבה למעשים מסוימים יש השפעה על שכיחותם של מעשים אלה, וכך גם למדיניות הארגון כלפי הטרדות מיניות וההתנהלות הארגונית הנגזרת ממנה. עובדים בארגון מסוים החשים כי הטרדה מינית במקום עבודתם אינה מטופלת ואינה גוררת סנקציות חריפות כלפי מי שעשו את המעשים מקבלים מסר שלפיו בתרבות הארגונית במקום עבודתם הטרדה מינית היא תופעה מקובלת, שמבצעה אינם צפויים לעונש. לחלופין, מקום עבודה שבמדיניותו ובמעשיו משדר לעובדים "אפס סובלנות" כלפי מעשים אלה ומבצעהם, יוצר תרבות ארגונית שסביר פחות שהטרדות מיניות יהיו שכיחות בה. יצירת תרבות ארגונית שעיקרה "אפס סובלנות" כלפי הטרדות מיניות במקום העבודה היא אכן היסוד במניעת הטרדות מיניות, וכפי שהגדירה זו נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה של ארה"ב (US Equal Employment Opportunity Commission) בשנת 2003: "מניעה היא האמצעי המיטבי למיגור הטרדות מיניות במקום העבודה".¹⁰²

להטרדות מיניות בעבודה יש השלכות שונות על הארגון כולו: פגיעה ביעילות הארגון, ירידה במוטיבציה של העובדים, היעדרויות חוזרות ונשנות, יצירת אקלים ארגוני מתוח וחשדני, קושי בשמירה על עובדים קבועים, פרסום שלילי ואף עלויות כלכליות עקב תביעות משפטיות מצד המוטרים. מסקר שנערך בעולם בשנת 2002 עולה כי כ-17% מהמעסיקים שנשאלו הגדירו את תופעת הטרדות המיניות כבעיה מרכזית וכ-70% הגדירו אותה בעיה חשובה מאוד.¹⁰³ הדגשת השלכותיה האפשריות של הטרדה המינית על הארגון עשויה להניע את המעסיקים לפעול למניעת מקרים אלה עד כמה שניתן.

יש לציין כי עובדים שעדים לכך שמקום עבודתם אינו מטפל בהטרדות מיניות עלולים לאבד אמון בארגון ולחוש מחויבות פחותה לו, שכן הוא נתפס כגוף שאינו פועל להגן על עובדיו ולא יעמוד לצדו של העובד בשעת הצורך. מנגד, טיפול הארגון בתלונות על הטרדה מינית צריך להיעשות בזהירות, תוך שמירה על המתלוננת, המטריד סביבת עבודה עוינת ומתוחה, שתפגע ביעילות הארגון.

סיכום

הטרדה מינית במקום העבודה היא תופעה שיש לה השפעות שליליות על המוטרת, על עבודתה, על הארגון שבו התרחשה ועל החברה כולה. השלכות אלה עמדו בבסיס חקיקת החוק למניעת הטרדה מינית, שמטרתו למנוע הטרדות מיניות ולטפל באופן יעיל בהטרדות שבוצעו, מתוך שאיפה לשמירה על

¹⁰⁰ European commission, Sexual Harassment at the Workplace in the European Union, 1998, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, visited: June 2, 2010.

¹⁰¹ ¹⁰¹ European commission, Sexual Harassment at the Workplace in the European Union, 1998, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>, visited: June 2, 2010; and Equal Opportunities Commission, Sexual Harassment in the Workplace: a Literature Review, 2007, <http://www.mbs.ac.uk/research/equalitydiversity/documents/WPS59Sexualharassment.pdf>, visited: June 2, 2010.

¹⁰² Equal Opportunities Commission, Sexual Harassment in the Workplace: a Literature Review, 2007, <http://www.mbs.ac.uk/research/equalitydiversity/documents/WPS59Sexualharassment.pdf>, visited: June 2, 2010.

¹⁰³ שם.



כבוד האדם, חירותו, פרטיותו והרצון לקדם את השוויון בין המינים. פעולות ליישום החוק ולאכיפתו מכוונות ליצירת שוק עבודה שבו פגיעה מינית של בעל העוצמה בבעל העוצמה הפחותה לא תהיה כלי משחק לגיטימי ושכיח, שכן תוצאותיו של כלי זה, לצד הפגיעה האישית, הן פגיעה נוספת בהשתלבותן של נשים בשוק העבודה – פגיעה שממנה ניזוקה החברה כולה.

