



18/07/2024

077-5006206

052-6885006

הטרדה מינית של מעסיק בעבודה - כיצד מתמודדים?

התמודדות עם הטרדה מינית אינה עניין של מה בכך עבור כל קרבן, ועל אחת כמה וכמה, כאשר ההטרדה מתרחשת במקום העבודה על ידי מי שקרבן העבירה כפוף לו. מטרת החוק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה היא להגן על עובדות ועובדים מפני הטרדה מינית במקום העבודה, ובייחוד מפני הטרדה מינית על ידי מי שהם כפופים לו, תוך ניצול לרעה של סמכויות, כוח ומעמד. עו"ד אסף דוק מסביר מה קובע החוק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, מה הן חובותיו של המעסיק, וכיצד ניתן להתמודד עם הטרדה מינית על ידי מעסיק.

מהי הטרדה מינית

המונח הטרדה מינית שגור בפינו, אולם מה משמעותו מבחינת החוק?

סעיף 3 בחוק למניעת הטרדות מיניות מגדיר סוגים של התנהגויות ומעשים הנחשבים כהטרדה מינית והתנכלות. מעשים אלו מהווים עבירה פלילית שכרוכה בעונש מאסר ועבירה אזרחית שניתן לפסוק בגינה פיצויים לקרבן ללא הוכחת נזק:

- התייחסות משפילה או מבזה המופנית כלפי אדם ונוגעת למיניותו, מינו או נטייתו המינית.
 - הצעות חוזרות שאופיין מיני ומופנות כלפי אדם שהראה למטריד כי אינו מעוניין בהן.
 - התייחסויות המתמקדות במיניותו של אדם ומופנית אליו שוב ושוב, למרות שאותו אדם הבהיר כי אינו מעוניין בהן.
 - מעשים מגונים כפי שמוגדר בסעיפים 348 ו 349 לחוק העונשין.
 - סחיטה באיומים, כאשר המעשה אותו נדרש האדם לבצע הוא בעל אופי מיני.
 - ניצול יחסי מרות לצורך הטרדה מינית.
- חשוב להבין שכאשר מדובר בהטרדה מינית, אם הקורבן מגיש תביעה אזרחית, יכולים השופטים לפסוק תשלום פיצויים לקרבן העבירה ללא צורך בהוכחת נזק.

חוק הסרטונים

המהירות בה ניתן להפיץ מידע בווטסאפ, פייסבוק ודומיהן הפכה את המדיה והרשתות החברתיות לכלי מלחמה בידיהם של סחטנים ובריוני רשת. כאשר מדובר בסרטונים ותמונות בעלי תוכן מיני, הנזק שנגרם לקרבן העבירה



18/07/2024

ט"ד אסף דוק 077-5006206

ת. 052-6885006

הוא כבוד מנשוא, בייחוד כאשר מדובר בנערים ונערות צעירים.

בעקבות ריבוי מקרים של שליחת תמונות וסרטונים מבזים במדידות שונות, נוצר צורך להגן על קורבנות עבירות מסוג זה.

חוק הסרטונים מוסיף לרשימת העבירות הנחשבות להטרדה מינית פרסום של תמונה, סרט או הקלטה המתמקדים במיניותו של אדם בנסיבות שעלולות לבזותו ולהשפילו ללא הסכמתו.

הטרדה מינית במקום העבודה

למרבה הצער, הטרדות מיניות במקום העבודה הן תופעה נפוצה. יחד עם זאת, ניתן להתנחם בעובדה שהחוק מכיר בצורך להילחם בתופעה זו, וכי הצעדים הראשונים בדרך להתמודדות עם התופעה ולשינוי הנורמות השגויות כבר נעשו.

הטרדות מיניות בעבודה יכולות להיות על רקע של ניצול יחסי מרות בין מעסיקה לעובד/ת, התנכלות לעובד או עובדת בשל היותם בעלי נטייה מינית שונה, הפצה או איום בהפצת סרטונים ותמונות מבזים בעלי אופי מיני במקום עבודתו של אדם ועוד.

כשמדובר בהטרדה מינית במקום העבודה, מופעל על המוטריד לחץ כבד בשל העובדה שהתנגדות להטרדה עלולה לגרום לפיטוריו, לפגוע או למנוע את קידומו, או להרע את תנאי עבודתו.

כאשר מדובר בהטרדה של עובד על ידי חבריו לעבודה בשל נטיותיו המיניות, נאלץ העובד לשאת השפלות חוזרות ונשנות בעבור האפשרות להתפרנס.

מטרת החוק למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה היא לאפשר לכל עובד ועובדת לעבוד בכבוד, בביטחון וללא חשש, מבלי שיאלצו לשאת השפלה, הטרדה, ניצול וביזוי ממעסיקם או מחבריהם לעבודה.

הטרדה מינית על ידי מעסיק או ממונה במקום העבודה

כאשר הטרדה מינית מתבצעת על ידי מעסיק או ממונה, הרי שמדובר בהטרדה מינית במקום העבודה תוך ניצול יחסי מרות וסמכות.

הטרדה מינית תוך ניצול יחסי מרות נחשבת לחמורה כיוון שבמקרים רבים קרבן ההטרדה חושש להביע את אי הסכמתו או להתלונן מחשש שהדבר עלול להביא לפיטוריו, להרעה בתנאי עבודתו או למנוע קידום בעתיד.

הטרדה מינית תוך ניצול יחסי מרות נחשבת לעבירה פלילית גם אם קרבן ההטרדה לא הביע את אי הסכמתו המפורשת למעשים.



18/07/2024

077-5006206

052-6885006

יתרה מכך, בכדי להגן על עובדות ועובדים מפני הטרדה מינית של מעסיק, מחויבים מעסיקים לפעול באופן אקטיבי למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה.

מניעת הטרדה מינית - חובת המעסיק

החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית מגדירים את חובותיו של מעסיק בנושא. מעסיק שלא ממלא את חובותיו למניעת הטרדה מינית חושף עצמו לתלונות מצד עובדים שהוטרדו מינית במקום העבודה, להטלת קנסות ולהגשת כתבי אישום מטעם אגף האכיפה של משרד העבודה.

יודגש כי תקנות חובת המעסיק למניעת הטרדה מינית חלות גם על מוסדות להשכלה, כולל יחסי סגל מול סטודנטים וכן עובדי כוחות ביטחון המשרתים בהם.

המעסיק מחויב לקבוע ולאפשר דרכי טיפול יעילות בהטרדות מיניות, למנות אחראי למניעת הטרדות, ולדאוג לכך שכל פנייה תטופל באופן נחרץ.

חובות מעסיקים למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה

1. יידוע העובדים

על המעסיק להביא לידיעת כל העובדים את תקנות החוק למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה ולדרוש מכלל העובדים להימנע מהתנכלות והטרדה מינית.

□ במקום המעסיק עד 25 עובדים, רשאי המנהל לחלק לעובדים תקנון לדוגמה, המפרט את תקנות החוק למניעת הטרדות, ובכך למלא את חובת היידוע.

□ **פרסום תקנון למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה** - במקומות עבודה המעסיקים למעלה מ 25 עובדים, על המעסיק לתלות תקנון למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה במקום בולט וגלוי לעין. במקרים בהם קיימים מספר סניפים, יש לתלות תקנון כזה בכל סניף. הימנעות מפרסום תקנון למניעת הטרדה מינית נחשבת לעבירה פלילית שדינה קנס. ניתן להגיש תלונה כנגד מעסיק שנמנע מפרסום תקנון כזה.

□ חובה על מעסיק להעמיד לעיונם של עובדים המבקשים זאת את החוק והתקנות למניעת הטרדות מיניות, ואף למסור לידי עובדים המבקשים זאת עותק של החוק.

□ מעסיק מחויב לאפשר לעובדיו להשתתף בפעילויות הדרכה בנושא מניעת הטרדות מיניות על חשבון שעות העבודה. פעילויות אלו יכולות להיות מאורגנות על ידי ארגון העובדים, על ידי המעסיק עצמו, או על ידי כל ארגון אחר העוסק בנושא.



18/07/2024

077-5006206

052-6885006

□ במקום עבודה בו קיים תקנון משמעת מחויב המעסיק להתאים את התקנון לתקנות מניעת הטרדה מינית, ולקבוע כי הטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת חמורות.

2. מינוי אחראי למניעת הטרדה מינית

חובה על מעסיק למנות אחראי למניעת הטרדה מינית. כאשר מדובר במקום המעסיק עובדים רבים, או ברשת בעלת מספר סניפים, על המעסיק למנות מספר אחראים למניעת הטרדה מינית, כך שכל עובדת ועובד שיידרשו לכך יוכלו לפנות לאחראי למניעת הטרדה מינית. על המעסיק לדאוג לכך שכל העובדים ידעו מי הוא האחראי למניעת הטרדות מיניות וכיצד ניתן לפנות אליו, מומלץ לציין את פרטיו של האחראי ודרכי הפנייה אליו בתקנון למניעת הטרדות מיניות התלוי במקום העבודה. על המעסיק לספק לאחראי למניעת הטרדות את התנאים הנדרשים לבצע את תפקידו, ולאפשר לכל עובדת ועובד גישה קלה אל האחראי.

תפקידיו של אחראי למניעת הטרדה מינית במקום העבודה

□ קבלת תלונות בנושא הטרדה מינית והתנכלות במקום העבודה.

□ קיום דיון ובירור בכל תלונה שמוגשת, על פי הכללים והתקנות שנקבעו עבור הליך זה. כיוון שמדובר בנושא רגיש, נקבעו תקנות המפרטות כיצד יש לטפל בתלונות, כולל הימנעות מפרסום פרטי התלונה, המשך טיפול בתלונה גם אם המתלונן חוזר בו מתלונתו, ובירור הסיבה לביטול התלונה במקרה בו המתלונן חוזר בו.

□ מתן הדרכה וייעוץ לעובדים.

□ העברת ממצאי הבדיקה למעסיק והמלצה על דרכי טיפול וענישה.

חובת המעסיק לאחר קבלת ממצאי הבדיקה מאחראי מניעת הטרדות מיניות

המעסיק מחויב לפעול בהקדם בהתאם לממצאי הבדיקה ולהמלצות האחראי למניעת הטרדות מיניות, בידי המעסיק לנקוט במספר צעדים:

□ להרחיק את העובד/ת המטריד/ה מן המתלוננת או המתלונן.

□ לנקוט בצעדים הנדרשים על מנת להבטיח שהתנהגות זו לא תחזור על עצמה.

□ לקיים הליך משמעתני כנגד המטריד/ה.

□ במידה ונמצא כי לא הייתה הטרדה מינית, רשאי המעסיק שלא לנקוט בל פעולה.



18/07/2024

077-5006206

052-6885006

מי יכול להיות אחראי למניעת הטרדות מיניות במקום עבודה

אחראי למניעת הטרדה מינית במקום העבודה צריך להתאים לתפקיד מבחינת כישוריו, בקיאותו בחוק, מעמדו המקצועי, ניסיונו ויחסי האנוש שלו. מומלץ שהאחראי יעבור הכשרה מתאימה.

כיוון שרוב מקרי ההטרדה המינית מבוצעים על ידי גברים ומופנים כלפי נשים, ככל שהדבר אפשרי, עדיף שהאחראי יהיה אישה.

כאשר ממונה יותר מאחראי אחד, על אחד מכל שני אחראים למניעת הטרדה מינית להיות אישה. כאשר מעסיק ממנה אחראי אחד למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה שאינו אישה, עליו לנמק מדוע לא מינה אישה לתפקיד.

אדם המעסיק פחות מעשרה עובדים רשאי למנות את עצמו לתפקיד אחראי למניעת הטרדות מיניות.

הגבול הדק בין יחסי חברות בין עובדים ובין הטרדה מינית

קיימים מקרי הטרדה מינית בין עובדים הנמצאים באותו מעמד, מבלי שיתקיימו ביניהם יחסי מרות. במקומות בהם עובדים מספר אנשים מתפתחות חברויות ואף נקשרים קשרים רומנטיים ולעתים קשה לעשות את ההבחנה בין יחסי חברות תקינים בין עובדים ובין מקרים של הטרדה מינית. כדי למנוע מצבים לא ברורים או מקרים שייחשבו כהטרדה, רצוי לשמור על מספר כללים בסיסיים:

□ יש לוודא שלא קיימים יחסי מרות בין שני העובדים, ששני הצדדים מסכימים לחיזור ולקשר, ושאינן ראייה לכך שאחד הצדדים חש אי נוחות.

□ כאשר קיימים יחסי מרות בין שני הצדדים מומלץ לפנות לעורך דין בכדי לבדוק כיצד יש להצהיר על היחסים בפני המעסיק.

לא אחת קורה שכאשר מערכת יחסים אינטימית בין בכיר וזוטר מסתיימת, מתלונן העובד הזוטר על הטרדה מינית, ובכך פוגע שלא בצדק הן בבן זוגו לשעבר, והן בעסק עצמו. במקרה כזה, עלול העובד הבכיר למצוא עצמו מפוטר או מזומן לחקירה במשטרה.

הגנה משפטית למעסיק בנושא הטרדה מינית

כמעסיק, חובתך לדאוג לעמוד בכל התקנות והדרישות של החוק למניעת הטרדות מיניות, ולהבטיח סביבת עבודה בטוחה עבור כל עובדת ועובד.

אם נמנעת או נכשלת בביצוע התקנות ועובד או עובדת הוטרו מינית בעסק שלך, אתה חשוף לתביעה מצד



18/07/2024

077-5006206

052-6885006

העובד שנפגע, לקנסות, ולעתים אף לשאת באשמת סיוע לעבירה.

מעסיקים רבים מתייחסים בכובד הראש הראוי לחוק למניעת הטרדות מיניות ופונים מראש לעורך דין פלילי מנוסה בתחום, כדי להבטיח שהם פועלים בהתאם לתקנות ולדרישות.

למשרדנו ניסיון ומומחיות בסיוע למעסיקים להתאים את סביבת העבודה לדרישות החוק, ולהגן על עצמם מפני תביעות. נשמח לסייע לך לייצר סביבת עבודה בריאה ומיטיבה עבור האנשים אותם מעסיק, ולספק כתובת ראויה למי שלמרות כל המאמצים הוטרו מינית במקום העבודה.

חשיבות איכות הייצוג המשפטי במקרים של הטרדה מינית

□ **במידה ועברת הטרדה מינית במקום העבודה** - משרדנו מעניק ייעוץ וייצוג משפטי לנפגעי הטרדה מינית ומתמחה בנושאים הבאים הקשורים בהטרדה מינית במקום העבודה: תביעות כספיות על הטרדה מינית בעבודה, משא ומתן על פיצוי כספי על הטרדה מינית בעבודה, ליווי תלונות על הטרדה מינית בעבודה, ליווי וייצוג בהליך פלילי עקב הטרדה מינית במקום העבודה ועוד. במידה ואתם מתכוונים להגיש תלונה בגין הטרדה מינית במקום העבודה הצורך בייעוץ משפטי מקצועי הוא הכרחי.

□ **במידה והנך חשוד בהטרדה מינית במקום העבודה** - אתה זקוק לעורך דין פלילי מנוסה שייסע לך בניהול ההליך האזרחי או הפלילי נגדך. חשוב להבין שהטרדה מינית נחשבת לעבירה חמורה. מדובר באישום שתוצאותיו יכולות להיות הרסניות עבורך, כולל אפשרות של שהייה מאחורי סורג ובריאח לתקופה ממושכת. בכל מקרה של חשד בביצוע או מעורבות בעבירה פלילית, הצורך בייעוץ משפטי מקצועי הוא הכרחי. עורך הדין יוכל להקטין את כובד הראיות נגדך ולהביא לתוצאות המיטביות בתיק בכך שסייע לך לגבש גרסה עקבית שעשויה להיות ההבדל בין הרשעה לזיכוי.

צוות עורכי הדין שלנו, ביניהם גם יוצאי הפרקליטויות השונות ורשויות האכיפה, פועל במקצועיות ומסירות על מנת ולהגן על זכויותיך. המשרד מונה צוות אנשים מוכשר וייחודי המתורגל בחשיבה "מחוץ לקופסה" למציאת פתרונות מקוריים ופועל תמיד למען לקוחותיו ללא מורא ובנאמנות, תוך לחימה עיקשת, רציפה ובלתי מתפשרת במנגנונים השונים עד לכיבוש היעד לשביעות רצון המטופל.

ניתן לפנות אלינו בטלפון **052-6885006** או להשאיר פרטים באתר באתר, נשמח לסייע ולהציע לך מענה ופתרונות מקצועיים בהתאמה אישית. הפניה אינה כרוכה בהתחייבות כל שהיא מצדך. סודיות מלאה מובטחת.

✓ **הצלחות המשרד בתחום הטרדות מיניות במקום העבודה**

□ דוגמאות להצלחות המשרד בתחום



18/07/2024

077-5006206

052-6885006

[משרדנו בתקשורת](#) □

[המלצות על משרדנו בגוגל עסקים](#) □