



הבוס המטריד ודין הפייסבוק

מיה צחור 04 במאי 2013 התראות במייל

מחר תיערך ישיבה של ועדת הכנסת לענייני נשים בנושא הטרדות מיניות בכלי התקשורת. מה שהחוק למניעת הטרדה מינית לא עשה, מאז חוקקו אותו לפני 15 שנה, מה שלא הצליחה לעשות אפילו הרשעתו של נשיא המדינה, אמור לחולל סיפור חשיפתן של הטרדות המיניות (לכאורה) על ידי עיתונאי.

אולם ספק רב בעיני אם מתלוננות בפוטנציה יכולות לשאוב השראה מהקמפיין של תא העיתונאיות שהביא לחשיפה הזאת. איני רואה ברכה בעמלן של אלה, אם מעתה תלונות יוגשו באמצעות פתיחת דף בפייסבוק. מה שכן, הפרשה הזאת חידדה את הבעיות שבחוק למניעת הטרדה מינית, בעיקר בכל הקשור לחובות המעביד. 15 שנה תלוי החוק למניעת הטרדה מינית במקומות העבודה, כל עובדת ומנהל אמורים לדעת מהי הטרדה מינית ומהי הכתובת לתלונה. ובכל זאת, אם התגובה הציבורית הראשונה לפרשה הנוכחית היא למה לא פנו למשטרה, סימן שמטרות החוק לא הופנמו.

כל סוגי הטרדה המינית, חמישה במספר, פסיים ומילוליים, הם גם עבירה פלילית וגם עוולה אזרחית. סחיטה באיומים ומעשים מגונים הם עבירה פלילית גם מכוח חוק העונשין. החוק למניעת הטרדה מינית הוסיף עוד שלוש הגדרות, שבאו לקבוע נורמות התנהגות במקומות עבודה. הראשונה, הצעות מיניות חוזרות. העובדת צריכה לסרב, כדי שההצעה השנייה תיחשב להטרדה מינית, אבל לא כשהמציע הוא הבוס. שתי הצעות מצד ממונה יכולות להיחשב להטרדה מינית, גם אם העובדת שתקה או גיחכה במבוכה. אפילו במקרה שהעובדת הסכימה, מדובר בהטרדה מינית תוך ניצול יחסי מרות. הממונה לא חייב להיות בוס ישיר, זה יכול להיות גם עובד בכיר במקום העבודה, שיש לו השפעה על תנאי העבודה של העובדת.

ההגדרה השנייה שנוספה היא "התייחסויות חוזרות המופנות לאדם ומתמקדות במיניותו". לא הצעות מיניות, אלא התייחסות מילולית מינית. למשל, את מאחרת לעבודה - "בטח היה לך לילה סוער". כשמדובר בממונה, צריך לפחות שתי התייחסויות, ולא נדרש שהעובדת תודיע לממונה שלא נוח לה עם התבטאויותיו.

אם זה עמית לעבודה, צריך להגיד לו מפורשות שזה לא מתאים. והשלישית, "התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית". כאן אין צורך בכוונה מינית ודי בהתייחסות אחת.

לו יכולתי לעשות הצבעה בקרב העובדות הבאות לייעוץ בנוגע להטרדה מינית בעבודה על ידי הבוס שלהן, קרוב לוודאי שרובן היו מצביעות בעד העונש שנדמה שמוטל על העיתונאי: הוא לא עובד כעת, ולא יהיה לו קל להשיג עבודה חדשה. כולם יודעים מה עשה, ולא פחות חשוב מכך – נדמה שבסביבת העבודה וגם בציבור הרחב מבינים שאין מדובר בתלונות שווא או בניצול ציני של החוק. וכל זה בלי שהוגשה תלונה במקום העבודה, בלי לשמוע את גרסתו, ללא צורך בפנייה למשטרה.

אבל המקרה הזה אינו דומה במאום להטרדות המיניות ה"רגילות", האפורות, שבהן אין טאלנט, שקשה לשכנע עיתונאי לכתוב עליהן. העדויות שהובאו בתחקיר שפורסם ב"הארץ" קשורות לאירועים שאירעו לפני שנים. דומה שאין מדובר בעובדת כלשהי הנתונה כעת להטרדות מיניות. ההימנעות מהגשת תלונה נובעת מאי רצונן של הנשים לעמוד בעין הסערה, ולא בשל חשש אמיתי ומיידי למקום העבודה.

כאשר עובדת באה לממונה לתת לו נשיקה ליום ההולדת, ובהזדמנות זו הוא תוחב את לשונו לפיה, השאלה הראשונה שעולה בה היא איך תקום מחר ליום עבודה חדש. הרי תחתיו היא כבר לא יכולה לעבוד, אבל יש לה ילדים לפרנס. מה תעשה? תלך למשטרה? תפתח דף בפייסבוק? תפנה למעביד? אולי תנהל תחקיר מי עוד סבלה מהטרדות? אז הכל לכאורה פלילי, אבל לא כל מקרה מתאים לתלונה במשטרה. מה המשטרה תעשה בעובדת שתבוא להתלונן שהבוס הכריז בקול רם על כך שפטמותיה הזדקרו כשביקשה לכבות את המזגן?

לכן החוק העניק לנפגעת ההטרדה המינית עוד שתי אפשרויות: להתלונן במקום העבודה ולהגיש תביעה כספית. אם צמחה תועלת כלשהי מפרשת רוזן, הרי היא העיסוק התקשורתי בחובתו של מעביד לבדוק שמועות על הטרדה מינית גם אם לא מוגשת תלונה. עכשיו נדמה שכל מקום עבודה יודע על החובה הזאת.

אך האם בירור במקום העבודה יכול להביא להפסקת ההטרדה ולסביבת עבודה בטוחה? כאן בדיוק הבעיה, וזו הסוגיה שבה צריך לדון בוועדה למעמד האשה.

החוק דורש לקיים בירור, כלומר לשמוע את המתלוננת, לשמוע את מי שנגדו הוגשה תלונה, לשמור על פרטיות ועל דיסקרטיות ולגבש ממצאים ומסקנות. כלומר, כל מעביד - מבעל מכולת ועד לערוץ 2 - צריך להיות רשות חוקרת, גם אם אין לו את הכלים והמיומנות לכך.

לעובדות מוטרדות השוקלות אם להתלונן אצל המעביד אין בדרך כלל אמן בהליך, שכן מבחינתן מקום העבודה יטה אופן לממונה שהוא בכיר יותר ונחוץ לארגון. נכון שבחוק אסורה התנכלות, אבל עובדות לא מעטות מוצאות את עצמן מחוץ למקום העבודה אחרי הליך של תלונה, פשוט כי כבר לא טוב להן שם. סדרי הדיון בהליך הבירור שונים ממעביד למעביד, וגם אמות המידה להחלטה. הרי מקום עבודה אינו משטרה ואינו בית משפט.

כעורכת דין העוסקת בנושא לא היה לי נוח עם ה"אאוטינג" של הטענות ועם חריצת הדין הפומבית. הרשתות החברתיות אינן מקום לבירור. לא הייתי רוצה שגורל אדם ייחרץ בהינף מקלדת על ידי מי שסבורה שהוטרה. את ההאשמות יש לברר בסודיות ותוך מזעור הפגיעה בכבוד ובפרטיות של כל הצדדים המעורבים. כלל לא בטוח שהוצאת כל המטרידים, תהא חומרת מעשיהם אשר תהא, ממעגל העבודה, היא הפתרון הראוי והצודק. זו ההזדמנות לקדם את החוק שלב קדימה: להותיר את החובה המוטלת על המעבידים לשמור על סביבת עבודה נקייה, לשמור על מתלוננות לבל ייפגעו אם מוגשת נגדם תלונה, אבל להעביר בחוק את מלאכת הבירור לרשות חיצונית, שאינה המשטרה, למשל להקים רשות במשרד ממשלתי. כך נוכל להבטיח שלמקום עבודה יש באמת את הכלים לספק סביבת עבודה מוגנת.

עו"ד צחור מתמחה בדיני עבודה

לחצו על הפעמון לעדכונים בנושא:

נשים  עמנואל רוזן 