

## הרומן עם העובדת זו הטרדה מינית?

 שלחו להדפסה

**מה על המעסיק לעשות כדי שהרומן שלו לא ייחשב הטרדה מינית? האם על הממונה לעשות פעולות מעשיות כבר בתחילת מערכת היחסים המתפתחת? עו"ד מיה צחור**

תלונות רבות על הטרדה מינית בעבודה באות מצד מי שניהלו רומן עם הממונה. התלונות מוגשות בדרך כלל לאחר שהרומן הזה מסתיים או משתבש. העובדת נאלצת ללכת הביתה - כי מרגע שהרומן נגמר או מרגע שהיא רוצה לשים קץ ליחסים האישיים, יחסי העבודה בלתי אפשריים.



צילום: shutterstock

- הבוס צפה בפורנו מול העובדת. הטרדה מינית?
- 165 אלף עובדות הוטרדו מינית בשנה האחרונה
- ביצע מעשים מגונים בעובדת - נקנס ב-300 אלף

 לחצו כאן להגדיל הטקסט

הטענה השכיחה ביותר בנסיבות אלו היא ניצול יחסי מרות. למשל: העובדת טוענת כי לא היתה נענית לקשר המיני אלמלא הממונה היה הבוס שלה, שהבוס החזיק את הקשר באמצעות שליטתו בה בעבודה, או שלא היתה לה ברירה אלא להסכים עקב היותה חד הורית ומפרנסת יחידה.

הפסיקה מעבירה מסר חד וברור: קיימת חזקה שקיום קשר אינטימי המתבסס על יחסי מין מזדמנים, גם אם לאורך זמן, בין ממונה לבין עובדת, הדבר נעשה תוך ניצול יחסי מרות. ניצול יחסי מרות זה עבירה פלילית וגם קרקע לתביעות כספיות, נגד הממונה ונגד מקום העבודה.

איך יכול בכל זאת הממונה להכשיר מערכת יחסים עם מי שכפופה לו ולסתור את החזקה שמדובר בניצול יחסי מרות?

קודם כל על הממונה להוכיח שהקשר לא היה מיני בלבד. הוא צריך להראות סממנים אמיתיים המעידים על רצון הדדי לפיתוח מערכת יחסים של "עניין אמיתי ורצון מוסכם של שניים" שאיננה מבוססת על מין בלבד. למשל פגישות במקומות אחרים, ולא רק במקום העבודה, פעילויות נוספות למעט מין.

## תנאי לא פשוט

לעתים מדובר בקשר של מין בלבד שמתאים לשני הצדדים, שניהם למשל נשואים. הפסיקה בעצם פוקדת עליהם מערכת יחסים שתהיה חיצונית למקום העבודה. יש פה הנחה מוסוית כאילו לאשה יש תמיד רצון בקשר רציני ויצבי.

בנוסף, על הממונה לעשות פעולות מעשיות כבר בתחילת מערכת היחסים המתפתחת: לדווח על הקשר לממונים עליו במקום העבודה ולפעול באופן אקטיבי לביטול יחסי המרות.

גם זה תנאי בעייתי. קשר כזה הוא מטבעו סודי ופרטי ולעיתים גם לממונה וגם לעובדת אין עניין לשתף איש, בוודאי לא אנשים ממקום העבודה. זו יכולה להיות גם פגיעה עצומה בפרטיותה של האשה. גם הפרדת המרות יכולה לגרום לקושי. לעיתים מדובר במקומות עבודה קטנים, והפרדת מרות פירושה לשלוח את האשה הביתה, כי אין ממונה אחר, או תפקיד רלוונטי אחר.

ממונה שלא מדווח על הקשר יכול להיות בבעיה מול המעביד, לאו דווקא מול העובדת שעימה הוא מנהל קשר. אם למעביד נודע בדרך כלשהי, למשל אחד העובדים סיפר, שיש קשר בין הממונה לבין העובדת הכפופה לו, הממונה יכול לעמוד לדין משמעתי משום שלא דיווח ולא הפריד את המרות.

**AllJobs** בשיתוף **דרושים** | **ynet** יחסי עבודה

**דרושים הצעות עבודה - עכשיו בישראל 30666 משרו**

5) תוכנה	(4296)	מכירות
4) הנדסה	(3115)	שירות לקוחות
5) אדמיניסטרציה	(2877)	כספים וכלכלה
9) הוראה, חינוך...	(1821)	חשמל ואלקטרוניקה
) אינטרנט ודיגיטל	(1273)	מחשבים ורשתות
) חומרה	(466)	אבטחת איכות QA

<b>למשרות</b>	<b>דרושים הייטק</b>	<b>דרושים סטודנטים</b>
<b>נוספות</b>	<b>עבודה בחו"ל</b>	<b>משרות בכירים</b>

עצם המחשבה שצריך לדווח על הקשר ולפעול להפרדת המרות יכולה להרתייע ממונים מלהציע הצעות מיניות למי שכפופה להן.

**הכותבת מנהלת את אתר עובדות , האתר לזכויות העובדת**

**תגיות:** הטרדה מינית | יחסי עבודה | ניהול חזרה