

הטרדות מיניות מקום העבודה "אנשים רבים במשטרה ידעו היטב מה קורה במסדרונות האפלים, ושתיקתם עודדה את המשך ההטרדות"

ספיר כלפון 8/3/15

בשנים האחרונות, כחלק ממגמה שממשיכה לצבור תאוצה, יותר ויותר נשים משתלבות בשוק העבודה. ההשתלבות והאינטראקציה בין נשים לגברים במקום העבודה, עוררו את הצורך לעגן כללים ברורים יותר בחוק בנוגע להתנהלות נאותה במקום העבודה. עו"ד שירה להט, ראש מחלקת דיני עבודה במשרד יגאל ארנון, מספרת בשיחה ל"גלובס" על תיקוני החקיקה שהתקבלו בשנה האחרונה, שביקשו לתת מענה לאותן סיטואציות. "באוגוסט 2014 התקבל תיקון חקיקה לחוק למניעת הטרדה מינית. במסגרת התיקון, נקבע כי בתביעה של עובד או של דורש עבודה שהוגשה במהלך שלוש שנים מיום הפגיעה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית, תהא חובת ההוכחה על המעסיק - היינו על המעסיק להוכיח כי לא פגע בעובד. זאת, כאשר בטרם התיקון לחוק, נטל ההוכחה היה מוטל על העובד".

להט מסבירה כיצד התיקון לחוק עשוי להשפיע בפועל, גם על רקע פרשיות ההטרדות המיניות בצמרת משטרת ישראל. "בטרם התיקון לחוק, העובד או העובדת נדרשו לשכנע את בית המשפט באמיתות ההטרדה. זה קשה מאוד לשכנע", מסבירה עו"ד להט. "העובד המוטרי בדרך-כלל שותק, כי הוא חושש שמא התלונה והתיעוד שלה יהיה בעוכריו. ניקח, לדוגמה, את משטרת ישראל. היה קשר שתיקה במשך שנים ארוכות, ואף אחד לא דיבר. אנשים רבים במשטרה ידעו היטב מה קורה במסדרונות האפלים במשטרה, והשתיקה של כולם היא שעודדה את המשך ההטרדות".

בהמשך להתנהלות הבכירים במשטרה, מציינת להט כי "מדובר על סיפטום של חונטה גברית. אחד מגבה את השני. נשים חששו להתלונן, כי הן לא רצו לעשות 'בעיות' במקום העבודה ורצו להתקדם לעמדות בכירות, אז הן שתקו. זה באמת מקרה קלאסי שבו, 'האחראים' למיגור ההטרדות המיניות ידעו ושתקו. בזה בדיוק החוק למניעת הטרדה מינית שואף לטפל".

להט סוברת שיש להטיל אחריות אישית וסנקציות חריפות יותר על השוטרים שסרחו. "זה הזוי שהגוף האמון על החוק במדינת ישראל, לא חושש מהפרת החוק", היא מדגישה. "אין ספק שהמשטרה צריכה לקחת אחריות על העובדים שבה ולשמש דוגמה אישית בכול, ובמקרה הצורך, גם לשלם פיצויים למוטרדות. אולי דרך הכיס, המשטרה תלמד ותחנך את השוטרים. כמו בהרבה מקומות מה שלא הולך במוח - הולך בכוח".

"לא מבינים את מקומם"

להט מייצגת בעיקר מעסיקים הנתבעים בגין טענות כי מצד עובדיהם כי ביצעו הטרדה מינית. בניגוד לעמדתה הנחרצת ביחס למשטרה, משנשאלה להט אם התופעה הזו נפוצה גם בקרב ארגונים גדולים, חלק גדול מלקוחות משרדה, היא סירבה להשיב ולפרט. היא מסבירה כי בעקבות התיקון, מעסיקים "שמרו יותר מפני טיפול לקוי בתלונה להטרדה מינית. בדרך-כלל מי שנפגע מהתלונה הוא העובד או העובדת המוטרידים. העובד הזוטר מתלונן על ההטרדה, ועל המעסיק לחקור אודות ההטרדה. בפועל, גם לאחר בירור התלונה, המעסיק 'כועס', ואז לרוב המוטריד או המוטרידת יועברו תפקיד או שיעזיבו אותם, כי הרי מקום העבודה לא ייפטר מהר מאוד את המנהל הבכיר. החוק למעשה מעודד את המוטריד להתלונן, ולהרתיע את המעסיק שיעשה כל שביכולתו למנוע את ההטרדות במקום העבודה".

עוד מוסיפה להט כי "כל מקרה הטרדה מינית זה קשה. לפעמים אני מוצאת את עצמי מסתכלת על מנהלים ואני אומרת גם אם מה שהם עשו, זו לא הטרדה מינית, עדיין ההתנהגות שלהם מטופשת. הם פשוט לא מתאימים להיות מנהלים. אנשים צריכים להבין שיש הבחנה בין התנהגות בבית ובעבודה, וכשאתה מנהל - יש עליך אחריות. זה משהו שמקומם אותי כל פעם מחדש, איך אנשים לא מבינים את המקום שלהם במקום העבודה.

עם זאת, להט מדגישה גם את הצד של המעסיקים במקרים של הטרדות מיניות במקום העבודה. "לפעמים אנחנו שוכחים שיש מעסיקים, שלא תמיד מדובר על חברות בינלאומיות גדולות. לעתים זה עסקים בינוניים שפועלים באמת בתום לב", היא אומרת. "הרבה פעמים התביעות והדרישות גורמות להם לנזק כספי אדיר. צריך לזכור שגם בצד השני יש בני אדם, והם הרבה פעמים אנשים טובים שמפרנסים משפחות, וצריך גם את זה לקחת בחשבון".