

תוכן עניינים

1. מבוא.....3
2. הטרדה מינית והתנכלות מהן.....3
3. אחריות המעסיק למניעת הטרדה מינית.....11
4. האם הטלת האחריות על המעסיק השיגה את מטרותיה?.....19
5. סיכום.....27

1. מבוא

ביום 10 במארס 1998 התקבל על ידי מלאית הכנסת, בישיבה לציון יום האישה הבינלאומי, החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998.¹ החוק הגדיר את המושג של הטרדה מינית, ובסעיף 1 הכריז על מטרתו: "לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים".

עבודה זו תתמקד באחד משלושת המסלולים שהחוק מקנה לטיפול ומיגור תופעת הטרדה מינית – הטלת אחריות על מעסיקים לדאוג למניעת מקרים של הטרדה מינית בקרב עובדיהם. כפי שיפורט במהלך העבודה, להטלת האחריות כאמור על המעסיקים הייתה מטרה שונה מאוד מדרכי הטיפול האחרים בהטרדה כפי שהחוק קובע. מטרה ייחודית זו תעמוד במקוד העבודה.

בפרק השני, לאחר סקירה קצרה של מקורות והתפתחות המושג "הטרדה מינית" אדון בהגדרה ומהות של תופעת הטרדה מינית והתנכלות במקום עבודה. בפרק השלישי אדון בנושא הטלת האחריות על המעסיקים לדאוג למניעת מקרים של הטרדה מינית בקרב עובדיהם: כיצד הטלת אחריות זו באה לידי ביטוי מבחינה פורמאלית, בהתאם להוראות החוק והתקנות, ולאחר מכן אתייחס למטרות ורציונלים העומדים מאחורי הטלת האחריות כאמור על המעסיקים. כמו כן, יובאו דוגמאות מפרשנות הפסיקתית בכל הנוגע לאופי והיקף חובת המעסיק לקיים הוראות החוק במקום העבודה. לאחר מכן, בפרק הרביעי, העבודה תתמקד בשאלה האם הטלת אחריות למניעת הטרדה מינית והתנכלות במקום העבודה על המעסיק השיגה את מטרתה. בפרק החמישי יינתן סיכום של ממצאי העבודה.

2. הטרדה מינית והתנכלות מהן

רקע היסטורי

כפי שמסבירה אורית קמיר במאמרה², ההבנה כי הטרדה מינית הינה תופעה חברתית רצינית שדורשת התייחסות ודיון בה, התפתחה בתוך התנועה הפמיניסטית בארצות הברית בזנות 60-70 של המאה ה-20. בין הנשים האמריקניות התקיימו פגישות תמיכה ובמהלכן הן שוחחו על כל מיני אירועים מטרידים שחו ואשר גרמו להן עוגמת נפש והקשו על התקדמותן במישורים שונים בחברה.

התוצאה הראשונה של השיח הפמיניסטי הזה הייתה שמאמצע שנות ה-70 החלו להגיע לבתי המשפט הפדרליים בארה"ב שהגדירו את האירועים שנשי ס אמריקאיות חוו בחייהן המקצועיים **כהטרדה מינית**. על אף שכל התביעות הראשונות מסוג זה נדחו, בתי המשפט ברחבי ארה"ב נחשפו לעצם הסוגייה ובפניהם הושמעו טענות של נשים המוטרדות מינית במקומות העבודה ובתי המשפט נוכחו לדעת כי לטענת נשים אלה ההטרדות גורמות להן נזקים נפשיים וכלכליים וכן פוגעות בזכותן לשוויון במקום העבודה³.

¹ פורסם ברשומות ביום 19.3.1998 – ס"ח תשנ"ח מס' 1661.

² אורית קמיר, **איזו מין הטרדה: האם הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון או בכבוד האדם?**, משפטים כ"ט תשנ"ח.

³ שם, בעמ' 323.

במקביל למהלכים משפטיים אלה החלה פרופ' Catherine A. MacKinnon מפקולטה למשפטים של אוניברסיטת ייל במחקר אקדמי מקיף ושיטתי של תופעת ההטרדה המינית של נשים בעבודה. כפי שמציינת אורית קמיר, מחקר זה הביא לחיבורו של הספר *The Sexual Harassment of Working Women*, שיצא לאור בשנת 1979, ספר חלוצי אשר הגדיר את המושג של ההטרדה המינית ואשר עד היום מהווה נקודת מוצא כמעט בכל דיון בנושא זה. הספר, מחד גיסא, ניתח וביקר את פיסקי הדין שניתנו בתביעות שהוגשו בשנים 1974-1976 בגין הטרדה מינית, ומאידך הציב בסיס משפטי-תיאורטי לסוגיית ההטרדה המינית ובכך סייע לתביעות נוספות רבות שהוגשו במהלך השנים שלאחר פרסומו⁴.

כפי שמסבירה אורית קמיר, ההתפתחות בהתייחסות החברה לתופעה של ההטרדה המינית מבוססת על הנדבך המשפטי שהגדיר את עילת התביעה בגין הטרדה מינית וכן על הנדבך התיאורטי של פמיניזם רדיקלי.

הנדבך המשפטי שממנו נובעת עילת התביעה בגין הטרדה מינית הינו פרי חקיקה פדרלית בארה"ב משנת 1964 בכל הנוגע לשוויון הזדמנויות בעבודה. בהתאם לסעיף 703 (סעיף קטן (a)(1)) לסימן 7 של Civil Rights Act, 1964:

It shall be an unlawful employment practice for an employer to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin...

כפי שמסבירה אורית קמיר, מטרתו של סימן 7 ל-Civil Rights Act הייתה להבטיח שוויון הזדמנויות בשוק העבודה לאוכלוסייה אפרו-אמריקאית ולמנוע הפלייתם בכל הנוגע לקבלה לעבודה, קידום בעבודה ותנאיי העבודה בהשוואה לעובדים לבנים. לטענת המחברת, מטרתו המקורית של סימן 7 לא הייתה להגן על זכות לשוויון הזדמנויות בעבודה של נשים, ומילה "sex" הופיעה בחוק "בזכות" מתנגדיו השמרניים אשר ביקשו באמצעותה להדגיש עד כמה חקיקה זו מגוחכת. כלומר, הבטחת זכות לשוויון הזדמנויות בעבודה של גברים שחורים הייתה כורחה בהענקת זכות זו גם לנשים (גם לבנות וגם שחורות) והדבר היה אמור לטרפד את חקיקת החוק. ואולם, הנורמה שנועדה להכשיל את החוק הליברלי הפכה למקור תמיכה משפטית בזכותן של נשים לשוויון הזדמנויות בעבודה⁵.

כפי שמציינת אורית קמיר, האיסור על ההפליה על רקע מיני במקום העבודה אשר הוכנס לסימן 7 של Civil Rights Act מסביר את הניתוב של התביעות שהוגשו לבתי המשפט האמריקאיים על ידי נשים שהוטרדו מינית במקומות העבודה לתחום של הפליה אסורה במקום העבודה. התופעה של ההטרדה המינית הוגדרה כהפליה במקום העבודה ומהלך זה נתן לה הגדרה משפטית ואפשר להילחם בה כתופעה אסורה על פי חוק. לפיכך, בתביעות שהוגשו לבתי המשפט הפדרליים בשנות

⁴ שם, שם.

⁵ שם, בעמ' 324.