



מצעד נגד הטרדות מיניות / צילום: Damian Dovarganes/איפיו

קריירה

בית הדין לעבודה: אי אפשר לתבוע ממונה על מניעת הטרדה מינית בשל החלטותיה

התובע טען כי הממונה נמנעה מלטפל בטענות להטרדה מינית של עובד אחר עם עובדת הכפופה לו, ולא פתחה בהליך בדיקה של טענותיו ■ השופטת קבעה כי הממונה אחראית מטעם הארגון עצמו - ומתחה ביקורת על מעמדן של הממונות על הטרדות מיניות



טלי חרותי-סובר
12.08.20 11:00



בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דחה על הסף באחרונה תביעה נגד מי ששימשה ממונה על מניעת הטרדה מינית במפעל בדרום.

התובע טען כי הממונה נמנעה מלטפל בטענות להטרדה מינית של עובד אחר עם עובדת הכפופה לו, ולא פתחה בהליך בדיקה של טענותיו. לעומת זאת, לאחר פיטוריו של התובע, "פתחה הממונה בהליך בדיקה שבוצע על ידה באורח רשלני, תוך שהיא מעבירה חומרי בדיקה לעובד הנוסף, זה מעבירם לגורמים מחוץ לחברה - והיועצים מכתיבים את תוכן הבדיקה ואת תוצאותיה גם יחד".

עוד טען התובע כי הממונה לא ביצעה בדיקות כמתחייב מתפקידה, שיתפה את מנכ"ל הארגון בתהליך הבדיקה שנעשתה בקשר אליו ואיפשרה למנכ"ל לקבוע את הממצאים ואת המסקנות לחומרה כלפיו. הממונה, כך טוען התובע, "זכתה על פועלה הפסול לקידום".

- פרסומת -

הנתבעת - הממונה על מניעת הטרדות מיניות בארגון - טענה מצדה כי לא קיימת אפשרות סטטוטורית להגיש תביעה כנגדה, שכן החוק למניעת הטרדה מינית מטיל על המעסיק בלבד לנקוט אמצעים למניעת הטרדה - כלומר, התובע יכול לתבוע את המעסיק, אך לא אותה.

השופטת יפית זלמנוביץ-גיסין קבעה בראשית הדברים כי אכן המחוקק לא מצא לנכון להקנות לבית הדין לעבודה סמכות לדון בתובענה נגד אחראית על מניעת הטרדות מיניות בארגון. השופטת ציינה כי "העמדתן של אחראיות על מניעת הטרדה מינית בקו האש וחשיפתן לאפשרות הגשת תביעה נגדן, עלולה לגרום לפגיעה בסמכותן ולהרתעתן של רבות מקבלת האחריות לביצוע תפקיד החושף אותן להליכים משפטיים".

בהמשך מתחה השופטת ביקורת חריפה על מעמדן המעורער ממילא של הממונות על מניעת הטרדות מיניות בישראל. "אחראית על מניעת הטרדה מינית בארגון היא שומרת סף, גורם פנימי,



השופטת ציינה כי "מעמדן הרעוע של האחריות על מניעת הטרדה מינית הוא נושא שנדון לא מעט בוועדה לקידום מעמד האישה ושוויון מגדרי בכנסת. לאחריות על מניעת הטרדה מינית בארגונים אין סמכויות, למעט אלה שנקבעו בחוק למניעת הטרדה מינית ובתקנות למניעת הטרדה מינית. כך, למשל, המלצותיהן, המוגשות בתום הליך של בדיקת אירוע הטרדה מינית, כפופות לאימוצן על ידי מנכ"ל או מנכ"לית הארגון, שברצותם יקבלו את ההמלצות וברצותם ידחו אותן במלואן או בחלקן, ואין להן סמכות לקבוע אילו צעדים ינקטו נגד המטריד.

"המעסיק אף נדרש להבטיח קיומה של הכשרה מקצועית לאחראית או סמכויות עזר לביצוע עבודתה ובכלל זה, הקצאת משאבים לצורך ביצוע העבודה ומחובתו לדאוג, למשל, לתליית תקנון למניעת הטרדה מינית. ברי, כי האחריות היא שלוחתו של המעסיק או ידו הארוכה לצורך הבירור, היא ותו לא... פתיחת דלתות בית הדין לניהולם של הליכים משפטיים נגד אחראית על מניעת הטרדה מינית, גרום לפיחות נוסף במעמדה של האחראית על מניעת הטרדה מינית. ככל שעלויות ההליכים המשפטיים יוטלו לפתחה של האחראית, לא יהיה מנוס מהמסקנה כי אף אחת לא תחפוץ לבצע תפקיד חשוב וקשה זה".

בקשתה של הממונה לדחות על הסף את התביעה התקבלה, והתובע ישלם לה הוצאות משפט בסך 3,000 שקל. את הממונה ייצגו עוה"ד שגיא רויזר וגבריאלה גרשון רזנברג מפירמת עורכי הדין בלטר גוט אלוני.

תגיות: #MeToo נשים בית הדין לעבודה

פרסומת: [בואו ללמוד מהמנהלים הבכירים על שינויים בתחום המסחר האלקטרוני, צפו](#)

