

## תוכן עניינים:

1. מבוא
2. החוק למניעת הטרדה מינית
3. אחריות המעביד
4. השפעת החוק על ההטרדה המינית במקומות העבודה
5. סביבת העבודה הצה"לית
  - 5.א. שירות נשים בצה"ל
  - 5.ב. הטרדה מינית בצה"ל (גורמים, מאפיינים)- אפשר לשלב עם סביבת העבודה הצהלית
6. יישום הלכה למעשה של החוק למניעת הטרדה מינית בצה"ל
7. סיכום ומסקנות
8. ביבליוגרפיה

## 1. מבוא

אישה הולכת ברחוב ומישהו שורק לה או פונה אליה ואומר "כמה את יפה"; האישה יכולה לחייך ולראות בזה מחמאה או באותה המידה יכולה להיעלב ולראות בכך מקור לזלזול.

אישה נמצאת במקום עבודתה, מגיע הבוס ופונה אליה "איזה יופי את נראית בחולצה הזו"; האישה יכולה לחייך ולראות בכך מחמאה חברית, או באותה המידה יכולה להיפגע ולא להבין מדוע הבוס פונה אליה בצורה שאינה הולמת את מקום העבודה.

אישה נקראת לחדרו של המפקד, הלה מחמיא על גזרתה היפה, באותה הנקודה האישה יכולה לקבל זאת כמחמאה ויכולה באותה המידה להיפגע ולחשוש שאם תגיב לא נכון עלולה היא לאבד את הקידום שהובטח לה.

אנו כחברה עסוקים מרבית זמנינו בצורה זו או אחרת, בחיפוש אחר בני זוג, חלופיים או קבועים, בחיפוש אחר רומנטיקה, אנו עסוקים בחיזור, בתגובות לחיזור, בבניית מערכות יחסים, בפלירטוט, בפרידות, אכזבות, התאהבויות, אנו עסוקים בפרשנות התנהגות האחר: האם הוא יתקשר? האם היא תסכים לצאת איתי? תסתכלו על החולצה החושפנית שלה, הוא החמיא לי, וכו' אנו בוחנים כל מבט, כל הליכה, כל התנהלות ומפרשים אותה באופן סובייקטיבי לחלוטין.

ההתעסקות בחיזור ו/או במין הנגדי אינה פוסקת עת אנו מגיעים למקום העבודה, ולהפך הוא הנכון לומר, כי מקום העבודה הפך עם השנים לאחד המקומות המרכזיים בחיינו בו אנו יכולים להכיר בני זוג פוטנציאליים בעיקר נוכח העובדה כי מאז שחרור האישה ויציאת הנשים לעבודה לרבות דרישתן לשוויון תעסוקתי, אנו "מבלים" לפחות מחצית משעות היממה במקום העבודה כאשר שוק העובדים מגוון ואינו מכיל מגזר בודד כפי שהיה נהוג בימי קדם.

פרשנות התנהגות המין הנגדי, ההתעסקות בחיזור מצד זה או אחר, מובילה לרוב בפנייה של צד אחד לשני במטרה להכירו. הרצון להכיר יכול לבוא ממקום חברי, עסקי או רומנטי ולא תמיד אנו יכולים לאמוד על הרצון הכנה של הפונה באותו רגע הפנייה, באותה מידה לא תמיד אנו יכולים לאמוד את התגובה מן הצד השני, האם הוא מעוניין בפנייה או לאו.

באופן עקרוני אופן החיזור או הפנייה הראשונה, אינה דבר של מה בכך ודורשת מן הפונה סוג של אומץ מסוים שהרי לא כולם ניחנים בביטחון עצמי המאפשר להם לפנות לצד השני ללא כל חשש גם בעת הידיעה כי עלולים הם לחוות דחייה, בייחוד כאשר אנו מכניסים למשוואה נתונים סביבתיים נוספים: מקום עבודה, מקום לימודים, יחסי עובד מעביד, ועוד.

אין ספק כי בניגוד לחיזור בין גבר לאישה עת הם נפגשים בבר בערב באופן אקראי, פנייה לצד הנגדי במקום העבודה עלול להוביל לתסבוכת מסוימת, ואנו עוסקים בנקודה זו כאשר שני הצדדים מסכימים לחיזור, הפרידה האפשרית עלולה להוביל למצב מביך בעבודה, ובאם עסקינן בעובד ומעביד המצב המביך עלול להוביל למצבים מורכבים עת אנו עוסקים באפשרויות הקידום של העובד עמו קיים יחסים המעביד.

חרויות ככל מקום עבודה, הן מצורך הגיוס ועד מועד השחרור וסביר כי לא אחת יתקל בנפגע בקשיים לא מעטים על מנת שתתאפשר לו להוכיח טענותיו בייחוד באם יבקש לטעון אותם כלפי אדם בתפקיד רם מעלה.

עבודה זו מבקשת לבחון את מהות הרעיון של חוק מניעת הטרדה מינית הן באופן כללי, הן מבחינת יישום החוק במקום העבודה ובעיקר יישום החוק בסביבה הצה"לית. האם ישנו שוני? כיצד שוני זה בא לידי ביטוי? והאם ניתן לבסוף להסיק כי החוק מיושם הלכה למעשה.

## **2. החוק למניעת הטרדה מינית**

חוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח – 1998.

איסור בגין הטרדה הופיע לראשונה בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה<sup>1</sup>, בחוק זה הופיע לראשונה המונח "הטרדה מינית". אין גורע מן העובדה כי הטרדות מיניות היו אף טרם 1988, אולם העמדה לדין עקב פגיעה מינית נעשתה על פי דיני העונשין<sup>2</sup>, בהתאם לעבירה שבוצעה. הרקע לחקיקת החוק נבע עקב הצעת חוק במאמר אותו כתבה אורית קמיר לכתב העת "משפטים", יעל דיין אשר ישבה בוועדה לקידום האישה בכנסת הושפעה עמוקות ממאמר זה ודיונים בגין הצעת החוק החלו.<sup>3</sup>

סעיף 1 לחוק<sup>4</sup> קובע כי "מטרת החוק לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים".

החוק מפרט שישה סוגי הטרדה המהווים עבירה פלילית<sup>5</sup> אשר בצידה מאסר לרבות האפשרות לתבוע בגין עוולה אזרחית אשר בצידה פיצוי כספי ללא הצורך בהוכחת נזק:

- סחיטה באיומים
- מעשים מגונים
- הצעות חוזרות בעלות אופי מיני – כאשר בסעיף קטן זה החוק מבקש להדגיש כי הצד המקבל את ההצעות אינו מעוניין בהם לרבות הצעות חוזרות בעלות אופי מיני עת קיים ניצול של מרות, תלות, חינוך או טיפול וזאת גם אם מקבל ההצעות לא הדגיש חוסר רצון מצדו.
- התייחסויות חוזרות בעלות אופי מיני
- התייחסות ודי בפעם אחת, בעלות אופי מבזה או משפיל ביחס למינו, מיניותו או נטייתו המינית.

<sup>1</sup> חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח – 1988.

<sup>2</sup> חוק דיני העונשין התשל"ז 1977

<sup>3</sup> היסטוריית החוק למניעת הטרדה מינית – מתוך אתר הכנסת

<sup>4</sup> חוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998

<sup>5</sup> סעיף 3 לחוק מניעת הטרדה מינית התשנ"ח 1998