

## מתי כדאי לפנות לאחראית חיצונית על טענות בדבר מניעת הטרדה מינית

### עדכוני לקוחות

בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, והתקנות שהוצאו מכוחו, מעסיק חייב לפעול למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה, וכן לטפל בכל מקרה בו מתעורר חשד להטרדה מינית במקום העבודה (בין אם התקבלה תלונה רשמית ובין אם מדובר בחשד בלבד, ואפילו שמועה). החוק ופסיקת בתי הדין לעבודה מסדירים את הדרכים בהן על המעסיק לברר ולטפל במקרים אלו, במקצועיות ובאופן יסודי, תוך שמירה על פרטיות המעורבים, והגנה על זכויותיהם.

בדרך כלל, הליך הברור נערך על ידי אחראית/ת על מניעת הטרדה מינית "בתוך הבית" קרי, עובד/ת של המעסיק שממונים על ידי המעסיק ואחראים באופן שוטף לנושא מניעת הטרדה מינית במקום העבודה, ובאופן ספציפי כשיש צורך בעריכת ברור.

## הליך הברור הנדרש לפי החוק בעת חשד להטרדה מינית כולל את הצעדים הבאים:

- **ברור אובייקטיבי:** יש לבצע בדיקה יסודית ומקצועית של המקרה והנסיבות הקשורות לתלונה או לחשד.
- **הגנה על זכויות המעורבים:** ניהול הליך הברור תוך הגנה על פרטיות וזכויות כל המעורבים.
- **המלצות לפעולה:** לאחר הברור, על האחראי לקבוע אם לדעתו התקיימה הטרדה מינית, ולהמליץ על צעדים להמשך, הכוללים נקיטת סנקציות כלפי המטריד.ה, אמצעים לתיקון ומניעת הטרדה מינית בעתיד.

במצבים מסוימים, במיוחד כאשר מדובר בתלונה כנגד עובדים בכירים (לרבות מנכ"ל), או במקרים מורכבים במיוחד, יש חשיבות יתירה לניהול הבדיקה על ידי גורם ניטרלי. לשם כך קיים כלי בעל ערך רב לניהול הברור בצורה אובייקטיבית וצופה פני עתיד - ניהול הברור באמצעות גורם חיצוני. מינוי אחראית חיצונית יכול להבטיח ולתמוך במצג וגישה אובייקטיביים ומקצועיים, ולסייע בניהול הברור בצורה רגישה ויעילה ולצמצם את חשיפת המעסיק להליכים משפטיים ו/או אי נעימות ציבורית.

## מקרים בהם כדאי לשקול מינוי אחראית חיצונית:

- **תלונות נגד עובדים בכירים:** כאשר התלונה כרוכה במעורבות של עובדים בדרגות בכירות, מינוי אחראית חיצונית יכול למנוע ניגוד עניינים ולספק אובייקטיביות בהליך הברור. הדבר נכון גם במקרים שבהם אחד הצדדים (המטריד/ המוטריד) אינו עובד, והוא לדוגמה לקוח או ספק של המעסיק.
- **מקרים עם מורכבות גבוהה:** כאשר מדובר בנסיבות רגישות או מורכבות במיוחד, ייתכן כי הליך חיצוני יסייע בניהול הברור בצורה מקצועית ורגישה, ויבטיח עמידה בדרישות הדין.
- **סכסוכים פנימיים או חוסר אמון:** כאשר יש חשש לניהול לא אובייקטיבי של ההליך או חוסר אמון פנימי בצוות המוביל את הברור, מינוי אחראית חיצונית מבטיח התייחסות רצינית ונקיטת אמצעים מתאימים, ועשוי לסייע בהבטחת ניהול

הוגן ונטול פניות.

• **נוכחות לחצים חיצוניים:** כאשר ישנם לחצים חיצוניים על הארגון, חשש שההליך יהיה נתון לבחינה ציבורית או הערכה שההליך יתפתח לכדי סכסוך משפטי, אובייקטיביות של גורם חיצוני עשויה להבטיח הליך נקי והשגת תוצאות הוגנות, ולהגדיל את הסיכויים כי ההליך יהיה תקין אף בבחינה משפטית וציבורית.

באופן טבעי, מעסיקים רבים מעדיפים בדרך כלל להשאיר את הטיפול בנושאים רגישים כאלו "בתוך הבית". אולם, במקרים המתאימים, עריכת בירור על ידי אחראית חיצונית בעלת הכשרה בתחום ובקיאיה בדין, תהיה בעלת ערך רב למעסיק, שכן בכוחה לצמצם את הפגמים בניהול ההליך ולמנוע הליכים משפטיים ארוכים ויקרים בעתיד.

שירות של אחראית חיצונית למניעת הטרדה מינית, כולל בדיקה מעמיקה של המקרה, תוך גביית עדות מכל הגורמים המעורבים ובחינת הנסיבות הרלוונטיות, עריכת דו"ח מסכם של המקרה והמסקנות הנדרשות, מתן המלצות לצעדים להמשך ולמניעת הטרדה מינית בעתיד, וכן תמיכה וייעוץ לאורך כל התהליך.

עו"ד רוני שרון אבירם, מתמחה מזה שנים בדיני עבודה ומשמשת כאחראית חיצונית לעריכת בירור הנוגע לטיפול במקרים של הטרדה מינית, עם ניסיון נרחב בייעוץ בתחום של מניעת הטרדות מיניות והטיפול בהן. במהלך השנים ייצגה רוני גופים שונים ומונתה כאחראית חיצונית במגוון מקרים רגישים. הידע המקצועי בתחום מאפשר לה להבטיח ניהול הבירור בצורה מיטבית ביעילות ותוך ראיית החשיבות לתאגיד לניהול הליך מקצועי, חשאי ומהיר.

אנו מזמינים אתכם לפנות אלינו בכל שאלה ו/או התייעצות בנושא.

- 
- **המצב החוקי בתחום זה מתפתח ודינאמי, ומטיל על מעסיקים אחריות וחובות, שהפרתן עלולה לחשוף את המעסיק להליכים משפטיים ולתשלום פיצויים. הדברים מובאים כאן באופן תמציתי.**

## אנשי קשר



**רוני שרון אבירם**  
עורכת דין בכירה



**מיכאל איילון**  
שותף