

עבודה מטרידה

התמודדות עם
תופעת ההטרדות
המיניות בעבודה
בישראל 2014

איגוד מרכזי הסיוע
לנפגעות ולנפגעי
תקיפה מינית



עבודה מטרדירה

התמודדות עם תופעת
ההטרדות המיניות בעבודה

ישראל 2014

איגוד מרכזי הסיוע
לנפגעות ולנפגעי
תקיפה מינית



**איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית מודה
לקרנות ולחברות על תמיכתן בפעילותו:**

הפדרציה היהודית של אזור מיאמי
מגדל חברה לביטוח בע"מ
מגנוליה תכשיטי כסף
מתן משקיעים בקהילה
סופר פארם (ישראל) בע"מ
עמותת עיגול לטובה
עמותת ידידות טורונטו הנתמכת ע"י קרן פרידברג
קרן הנשים של מטרופולין שיקגו
קרן יד הנדיב
רונית רפאל - מדע היופי
תורמות ותורמים פרטיים המעדיפים להישאר בעילום שם

**The ARCCI gratefully acknowledges
the support of:**

Jewish Women's Foundation of Metropolitan Chicago
Greater Miami Jewish Federation Migdal Group
Magnolia Silver Jewelry
Matan - Investing in the Community
Private donors who prefer to remain anonymous
Ronit Raphael - the Science of Beauty
Round-Up
Super-Pharm
Yad Hanadiv
Yedidut Toronto supported by the Friedberg Charitable Foundation

The Association of Rape Crisis Centers in Israel is recognized as a public institutions
for the purpose of tax-deductible contributions, under section 46 of the Income Tax,
as an independent organizations, funded by donations only.

PO Box 53262 Jerusalem, 9153102
Telephone: +972-73-7013-246 Fax: +972-2-6521219. www.1202.org.il/English

צוות האיגוד

אורית סוליצ'אנו, מנכ"לית
אפרת אורן, דוברת יוצאת
עו"ד יפעת בלפר, מרכזת פרויקט "קוד מרצון" למניעת הטרדה מינית
מיכל ברוך, מנהלת אדמיניסטרטיבית ופרויקטים
מרינה טרינר-ינאי, מנהלת פיתוח משאבים
תום יוגב, דוברת נכנסת
עו"ד ליאת קליין, יועצת משפטית

ועד מנהל

שני אלוני - מנהלת מרכז סיוע לנפגעות אונס ותקיפה מינית, חיפה והצפון
טניה גלבוש - מנהלת 'תאיר' - מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה והטרדה מינית, השפלה הדרומית
דבי גרוס - מנהלת מרכז הסיוע לנשים דתיות
בטי מרסין קורן - מנהלת מרכז סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, השרון
ליזה ניקולאיצ'וק - מנהלת 'מסל' - מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית ואלימות, נגב
נאילה עוואד ראשד - מנהלת פרויקטים, עמותת 'נשים נגד אלימות', מרכז סיוע לנפגעות תקיפה פיזית
ומינית, נצרת
טלי פרץ כהן - מנהלת מרכז סיוע לנפגעות תקיפה מינית ואונס, קרית שמונה והגליל
רינת קדם ברט - מנהלת מרכז הסיוע לנפגעות אונס ותקיפה מינית, ירושלים
מרים שלר - מנהלת מרכז סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, תל-אביב

ועדת ביקורת

אלה מנו בן יוסף
אירית חצרנוב

הפקה: אפרת אורן ותום יוגב

עריכה: שירה דינור

צוות היגוי: דבי גרוס, רוני מלישקוביץ-האס, עו"ד יפעת בלפר, אולגה סטאטלנד-וינטראוב, טל יעקובי,
ערן האן, קרנית יהב-רק, לינדא חוואלד, דנה גינוסר, אביטל בן-שלום, מעיין עוזי-אביב, עו"ד ליאת קליין.

ריכוז נתונים: לליב אגוזי וציפי שוחט

תרגום ועריכת לשון בערבית: שרבל רואא

עיצוב: יעל בוברמן

צילום העטיפה: עידית הלחמי פרנצוס, "דיוקן", מתוך תערוכת "ברוך שעשני אישה"

צילומים אמנותיים: קהילת נשים מצלמות. למצלמות ולמצולמים בתמונות אין קשר לתכני הדו"ח.

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל מוכר כמוסד ציבורי לצורך זיכוי
ממס בגין תרומה, לפי סעיף 46 לפקודת מס הכנסה. כארגון עצמאי, הממומן מתרומות בלבד.
ת.ד. 53262, ירושלים 9153102, טלפון: 073-7013246, פקס: 02-6521219



WWW.1202.ORG.IL
תרומות ותקבלנה בברכה

תוכן העניינים

6	פתח דבר
8	איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית
11	נתוני פגיעה מינית לשנת 2013
22	נתוני הטרדה מינית במקום העבודה לשנת 2013
27	חוק משנה תודעה: על השינוי שגרם החוק למניעת הטרדה מינית, למאבק המשפטי והחברתי בתופעת האלימות המינית עו"ד ליאת קליין
32	תמצית המחקר על הטיפול בהטרדה מינית בבתי משפט ובהליכי משמעת בעשר השנים מאז חקיקת החוק (1998) ועד 2009 ד"ר אורית קמיר
35	קבוצת תמיכה: על הקבוצה הייחודית לנשים נפגעות הטרדה מינית בעבודה במרכז הסיוע בירושלים עו"ד דנה גינסור ועו"ס קלינית שירה לרר
40	הטרדה מינית בעבודה – מטריד באמת? עו"ד טל יעקובי כהן ועו"ס אולגה סטאטלנד-וינטראוב
44	מניעה וטיפול בהטרדות מיניות בעבודה: בין תפקיד האחראית – לאחריות המעסיק אביטל בן שלום ועו"ד יפעת בלפר
49	החברה הערבית: ההגנות בחוק למניעת הטרדה מינית והשפעתן על מעגל האבטלה בקרב נשים פלסטיניות בישראל עו"ד חנאן מרג'יה
53	גם גברים – חוויתו של הגבר המוטריד מינית ערן האן
57	הפגיעה הכפולה: הנשים והארגון נפגעים כתוצאה מקשר מיני אסור בין מפקד בכיר לאשה הכפופה לו אורי כרמל
63	בשירות המדינה: מבט ביקורתי על מניעה וטיפול בהטרדות מיניות במגזר הציבורי עו"ד דנה גינסור ועו"ד תמי קצביאן
67	היכן הצדק? על תפיסת הצדק המאחה במקרים של הטרדה מינית במקום העבודה פני לייסט
71	קוד מרצון למניעת הטרדה מינית במקום העבודה: מעסיקים "קחו את החוק לידיים" ד"ר נצן איל ועו"ד יפעת בלפר
73	הטרדה מינית בעבודה – סדנאות והרצאות
75	הערות
77	מפת מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

הערה חשובה: לאורך הדו"ח כולו מזכירים הנפגעים והפוגעים, בעיקר בלשון זכר. חשוב לנו לציין כי הבחירה להתייחסות בלשון זכר היא החלטה לשונית ולא תכנית. בין הנפגעים והפוגעים ישנם נשים וגברים, ילדות וילדים והאיגוד פועל ללוות ולתמוך בכולם ולמגר את התופעה המקיפה, לצערנו, את כל המינים והמגדרים.

אודות התמונות

הצילומים האמנותיים המופיעים בדו"ח נתרמו ע"י קהילת נשים מצלמות, הפועלת בארץ מזה שש שנים בנתיבים של לימודי צילום לצד עשייה חברתית והעצמה נשית.

הקהילה, בהובלתן של הצלמות ליאור מן וחדוה שפרעם, נושאת על דגלה את הצילום כאקט של רגישות, המאפשר חיבור אנושי, הדדיות וקירבה. החזון הקהילתי קשר עצמו בעשייה חברתית מתוך הכרה בכוחה של חווית הנראות ועוצמתה של המדיה הויזואלית בהנחת סוגיות חברתיות והצבתן בסדר היום הציבורי.

ככל שנקודת המבט הנשית מקבלת במה רחבה יותר ואפשרויות ביטוי רבות יותר, כך היא יכולה להשפיע על המציאות ולשנותה. חברות נשים מצלמות השתתפו בפרויקטים התנדבותיים רבים עם נוער בסיכון, קיימו תערוכות ותהליכים אמנותיים המעודדים דו-קיום והידברות וכן פרצו לתודעה הציבורית בתקופה בה הגיע לשיאו השיח אודות סוגיית ההדרה, כאשר הציגו בלב ירושלים, עשרות דיוקנאות נשיים, בתערוכת 'ברוך שעשני אישה'.

ידה של הקהילה עוד נטויה, וחברותיה מודות על ההזדמנות לתרום את חלקן למלאכת הקודש של איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. מי ייתן וירבו שיתופי הפעולה והסולידריות בין כל הרואות בריפוי הנשים שליחות ויעד.

קהילת נשים מצלמות

www.womenphotographing.co.il

073-7430003



פתח דבר



בשנת 1998 נחקק בישראל החוק למניעת הטרדה מינית. החוק הביא לשינוי חברתי-תודעתי מרחיק לכת, בהפכו התנהגויות מטרידות ויום-יומיות שנחשבו מקובלות עד לאותה העת, לאסורות על-פי חוק. יתרה מכך – החוק הביא להכרה בהטרדה מינית כפוגעת בזכויות היסוד הבסיסיות לכבוד ולשוויון.

הטרדה מינית היא עבירה שכיחה המתרחשת בכל מקום: במרחב הציבורי, במקום העבודה, במסגרת הלימודים, בשירות הצבאי ואף בעולם הווירטואלי. עם זאת, היא נתפסת, עדיין, בקרב הציבור כעניין קל ערך וזניח שניתן לעבור עליו לסדר היום. כמו כן, עדיין רווחת תפיסה מעוותת כי הטרדה מינית היא נשק קטלני העומד לרשותה של כל אשה ומאפשר לה לנקום ולהתנכל בגברים בכלל ובמונחים עליה בפרט.

המציאות שונה לחלוטין ולפי ממצאי המחקר של ד"ר אורית קמיר המוצגים בדו"ח זה: למעלה משני שלישים מן המתלוננות בכל סוגי ההליכים השיגו הכרה בטענותיהן וכ-80% מהתיקים הפליליים והמשמעתיים שעניינם הטרדות מיניות הובילו להרשעות. כלומר, בעשור הראשון לאחר חקיקת החוק לא ניתן לזהות בפסיקה תופעה של "תלונות שווא".

ההערכות המקובלות הן שמרבית הנשים עוברות במהלך חייהן הטרדה מינית, לפחות פעם אחת. למרות זאת, נתוני התלונות על הטרדה מינית נמוכים הרבה יותר, לרבות הטרדה מינית במקום העבודה. כמו כן, למרות 16 השנים שחלפו מאז חוק החוק, במקומות עבודה רבים סביבת העבודה עודנה מאפשרת את התרחשותן של הטרדות מיניות. התפיסות החברתיות המקלות כלפי תופעת ההטרדה המינית מעצימות תחושות של בלבול וערעור בקרב הנפגעות במקום העבודה. הן מקשות עליהן להתלונן, משום שהן חוששות להיתפס כקטנוניות או כפוגעות בשמו של הארגון.

ארגון המעלים עין מהטרדות מיניות המתרחשות בין כתליו, פוגע באופן ישיר ברווחתם, תפקודם ותפוקתם של עובדיו ועובדותיו. היות והחוק מטיל על מקום העבודה אחריות למניעת הטרדות מיניות במסגרתו, ארגון אשר אינו נוהג על-פי הוראות החוק עלול לשאת באחריות משפטית, במידה והמתלונן על הטרדה מינית יחליט לתבוע גם אותו.

לאור כל אלו, בחרנו להקדיש את הדו"ח השנתי של איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית לנושא הטרדה מינית בעבודה. מן הנתונים שאספו מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, עולה כי כ-300 פניות דיווחו בשנה האחרונה על פגיעה מינית במקום העבודה. זהו נתון גבוה לכשעצמו, ואנו מעריכות כי ישנו מספר גדול יותר של מקרים שאינם מדווחים, בעיקר בשל החשש לאובדן מקום העבודה במקרה של תלונה.

איגוד מרכזי הסיוע יזם השנה פרויקט, ראשון מסוגו בארץ ואף בעולם, לקביעת "קוד מרצון" לטיפול בהטרדה מינית במקום העבודה. הפרויקט נערך בשיתוף מכון התקנים הישראלי ובתמיכת

משרד הכלכלה. מטרתו של הקוד היא לסייע לארגונים ליישם בצורה מיטבית ומהותית את מטרות, הוראות ורוח החוק למניעת הטרדה מינית, על-ידי שורה של הנחיות מפורטות ושיטות באשר לאופן המניעה והטיפול בהטרדות מיניות. כל זאת נעשה כחלק ממהלך כולל שנועד לייצר מרחב תעסוקתי בטוח שיגדיל את השוויון בין העובדים, ימנע אפליה, יחזק את תחושת הביטחון של העובדים ואת אמון ציבור הקוחות בארגון.

דו"ח זה מהווה נדבך נוסף של הפרויקט ומטרתו להוות בסיס ידע מקצועי בתחום. בכוחו לסייע למעסיקים ומעסיקות, לעובדים ועובדות וכמובן לאחריות בארגונים, להכיר לעומק את תופעת ההטרדה המינית במקום העבודה ואת דרכי ההתמודדות השונות עמה. אנו קוראות לכלל הארגונים מהמגזר הציבורי, הפרטי והשלישי לאמץ את ההמלצות המובאות במאמרים השונים על מנת לייצר סביבת עבודה נקייה מהטרדות, סביבת עבודה המכבדת את עובדיה ואת עובדותיה.

המאמרים השונים בדו"ח מציגים שתי זוויות מרכזיות לעיסוק בתופעת ההטרדות המיניות במקום העבודה: קבוצת המאמרים הראשונה, עוסקת בחוק למניעת הטרדה מינית, במידת יישומו ובכלים השונים העומדים לרשות המעסיקים לטיפול בתופעה. על קבוצה זו נמנה מאמרה של היועצת המשפטית של איגוד מרכזי הסיוע, העוסק בשלושת מעגלי השינוי התודעתי שהתרחשו בציבור, בעקבות חקיקת החוק למניעת הטרדה מינית. נוסף עליו המאמר של ד"ר אורית קמיר, ממנסחות החוק למניעת הטרדה מינית וחוקרת מובילה בתחום, המתמצת סקירה של עשור לחוק ובוחן את מידת יישומו. כמו כן נידונים תפקיד האחריות ואחריות המעביד, "צדק מאחז" כדרך טיפול במקומות עבודה ומוצגים רשמים מתוך סדנאות במקומות עבודה, שהועברו על-ידי מרכזי הסיוע.

קבוצת המאמרים השנייה עוסקת במקרים פרטניים של הטרדה מינית במקום העבודה. במסגרתה, מוצגת ההתמודדות עם הטרדות מיניות במשטרה ובנציבות שירות המדינה. כמו כן, נידונה ההשפעה הייחודית של הטרדה מינית במקום העבודה על נשים בחברה הערבית וכן על גברים. מאמר אחרון בקבוצה זו מציג קבוצת תמיכה חדשנית שנוסדה במרכז הסיוע בירושלים – קבוצת תמיכה לנשים נפגעות הטרדה מינית במקום העבודה.

לסיום, ברצוני להודות לשותפות בהפקתו ובכתיבתו של דו"ח זה: לדוברת האיגוד היוצאת אפרת אורן ולדוברת הנכנסת תום יוגב, ליפעת בלפר, מרכזת פרויקט "קוד מרצון" למניעת הטרדה מינית, ולוועדת ההיגוי: רוני מלישקוביץ האס, אולגה סטאטלנד-וינטראוב, טל יעקובי-כהן, ערן האן, קרנית יהב-רק, לינדא חוואלד, דנה גינוסר, אביטל בן שלום, דבי גרוס, מעיין עוזי אביב, ליאת קליין. תודה לקהילת נשים מצלמות, שתרמו את עבודותיהן היפהפיות לדו"ח.

תודות מיוחדות לצוות האיגוד המסור, למנהלות ולעובדות מרכזי הסיוע, למתנדבות ולמתנדבים של האיגוד והמרכזים וכן לחברותינו ב"עזרת נשים" – כולכן שותפות למלאכת הקודש של מיגור תופעת האלימות המינית ממדינת ישראל.

אורית סוליציאנו

מנכ"לית איגוד מרכזי הסיוע

לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

איגוד מרכזי הסיוע הוקם בשנת 1990 כארגון גג של תשעה מרכזי סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל. איגוד מרכזי הסיוע הוא הארגון היחיד בארץ שפעילותו ממוקדת במאבק באלימות מינית נגד נשים, ילדים וגברים.

מרכזי הסיוע פועלים ברמה פרטנית, בהענקת סיוע נפשי וליווי לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, וברמה המקומית בהעלאת מודעות והסברה וכן בחינוך ובחיזוק הקשר עם הקהילה. איגוד מרכזי הסיוע פועל ברמה הארצית כסוכן לשינוי חברתי, למען השגת זכויות ושיפור השירותים הניתנים לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, להפחתת התופעה, ובטווח הארוך – למיגורה מהנוף החברתי בישראל.

על אף שהאלימות המינית הינה תופעה רווחת בחברות מפותחות, היא נתפסת, רק לעתים רחוקות, כהפרה בוטה של זכויות אדם, המערערת את אושיות החברה הדמוקרטית. איגוד מרכזי הסיוע פועל בגישה רב-תחומית על מנת למגר את התופעה המושרשת וההרסנית של האלימות המינית.

פעילות איגוד מרכזי הסיוע כוללת פעילויות רבות ומגוונות בתחומי המשפט, התקשורת, החברה והחינוך. בין הפעילויות: העלאת יוזמות חקיקה וסיוע בקידום, העלאת מודעות לתופעת האלימות המינית באמצעות כלי התקשורת, פיתוח וייזום ימי עיון ופעילויות חינוכיות בנושא, פרסום דו"ח שנתי כולל של מרכזי הסיוע, ייצוג בועדות כנסת ובוועדה המייעצת של הרשות לקידום מעמד האישה בישראל, חברות בקואליציה לקידום זכויות נפגעי עברה, בקואליציה לצדק מאחז, בקואליציה למאבק בסחר בנשים ובקואליציה למאבק בפורנוגרפיה ועבודה משותפת עם ארגוני נשים בארץ ובחו"ל.

פעילות האיגוד בשנה האחרונה:

- **האיגוד השתתף בלמעלה מ-50 דיונים וקידם 18 הצעות חוק** שעניינן מיגור אלימות מינית, החמרת ענישה לפוגעים והרחבת הסיוע לנפגעות ולנפגעים. בין החוקים שעברו השנה: תיקון לחוק למניעת הטרדה מינית – ניצול יחסי מרות או תלות על-ידי בעל תפקיד ציבורי, הקובע כי יש להחיל את החוק למניעת הטרדה מינית גם על עובד ציבור שפגע מינית תוך ניצול יחסי מרות או תלות במסגרת תפקידו ותוך שימוש לרעה בסמכותו (ביוזמת ח"כ מיכל רוזין); תיקון לחוק מגבלות חזרתו של עבריין מין לסביבת הנפגע (ביוזמת ח"כ אורלי לוי אבוקסיס) הקובע כי לבית המשפט הדן בבקשה לקבל חוות דעת על מצבו של נפגע העבירה, תהיה האפשרות לקבוע, במקרים המתאימים, כי חומר רגיש זה יועבר לעיונו של בית המשפט בלבד כאשר עבריין המין יקבל את תמצית המידע הנחוץ לו לניהול ההליך. ולאחרונה עבר התיקון לחוק למניעת הטרדה מינית – 'העברת נטל ההוכחה במקרה של פיטורין', (ביוזמת ח"כ ד"ר עליזה לביא) הקובע כי במקרה של פיטורין לאחר תלונה על הטרדה מינית, נטל ההוכחה יעבור מהמתלונן למעסיק.
- **האיגוד הצטרף כידיד בית משפט בהליכים שונים** כגון: סכום הפיצוי לנפגעת תקיפה מינית של אנשים עם מגובלות נפשית, התקבל ערר שלנו על החלטה לסגור תיק של עבירות מין ועבירות אלימות בתוך המשפחה וכן הגשנו עתירות שונות לבג"צ הנוגעות למעמדן של נפגעות העבירה בהליך הפלילי.
- **האיגוד קיים יום למידה** משותף עם פורום יחידות הסיוע של הפרקליטות, פורום נפגעי עבירה של המשטרה ורכוזות הליווי בהליך המשפטי של מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית.
- **האיגוד פעל נגד התבטאויות פוגעניות של שופטים** והשתתפו בגיבוש תכנית הכשרות ייעודיות לשופטים.
- **האיגוד ניסח קוד אתי** שיקבע כללים להצגה של עבירות מין בתקשורת, זאת בעקבות דיון שיזמה ח"כ ד"ר עליזה לביא, יושבת-ראש ועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי. הקוד נוסח בשיתוף ד"ר תהילה שוורץ-אלטשולר מהמכון הישראלי לדמוקרטיה ובשיתוף תא העיתונאיות.
- **האיגוד יזם קמפיין תקשורתי** להעלאת המודעות לפגיעה מינית בקרב ילדים ובני נוער, וקרא לממשלה לכוון תכנית לאומית למניעת אלימות מינית בקרב ילדים ובני נוער.
- **האיגוד שותף לניסוח תקנון מיוחד** להתמודדות עם אלימות מינית במוסדות להשכלה גבוהה.
- **האיגוד שותף לפיתוח פרויקט למניעת פגיעה מינית בקרב אנשים עם מוגבלויות** בשיתוף ארגון בזכות.

נתוני פגיעה מינית לשנת 2013

נתוני מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי
תקיפה מינית לשנת 2013

מספר הפניות



40,000 פניות

הגיעו למרכזי הסיוע בשנת 2013

8,637

מתוכן פניות חדשות



12% עליה

ביחס למספר הפניות בשנה שעברה

מספר פניות חדשות בין השנים 2009-2013



פניה למשטרה מבין הפניות למרכזי הסיוע

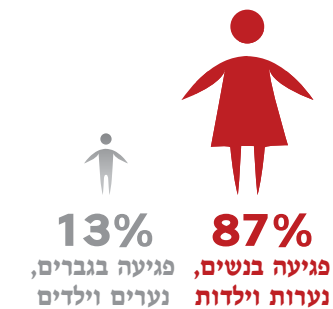


15%

מהמקרים שפניות אודותם
הגיעו למרכזי הסיוע בשנת 2013
דווחו למשטרה

חלוקה על-פי מין הנפגע/ת

מתוך כלל הפניות



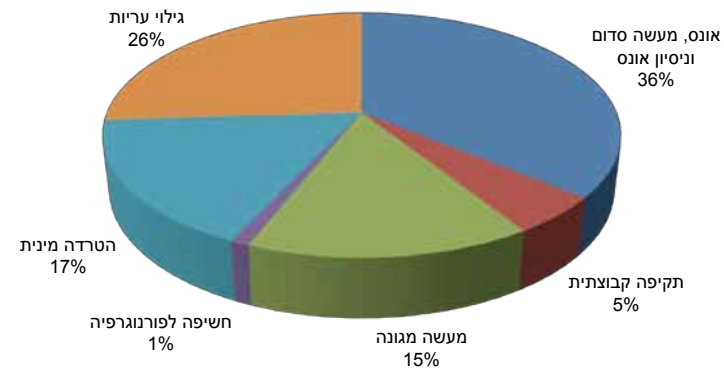
חלוקה על-פי גיל הנפגע/ת



* המידע הסטטיסטי מבוסס על מידע שנמסר על-ידי הפונים למרכזי הסיוע. בשל אופי השיחות, תוך שמירה על אנונימיות וניהול השיחה לפי רצון הפונה, מידע סטטיסטי רב חסר. האחוזים המדווחים בקטגוריות השונות הינם נתונים מתוך השיחות שעבורן נמסר המידע. יתכן שההתפלגות אינה מייצגת במדויק את ההתפלגות של כלל הפניות לסיוע.

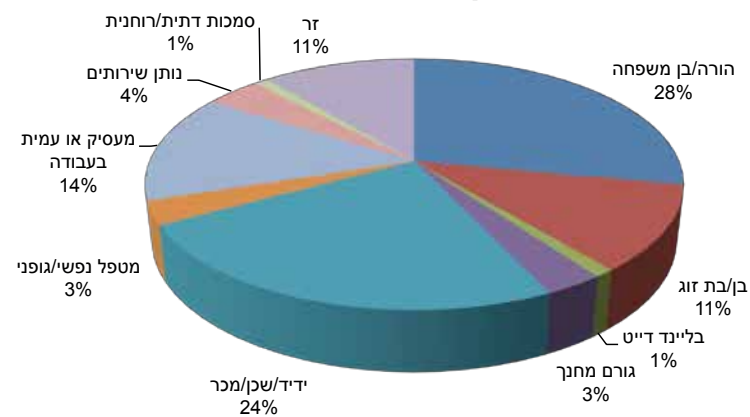
חלוקה על-פי סוג הפגיעה

מתוך כלל הפניות



חלוקה על-פי קשר עם התוקף

מתוך כלל הפניות

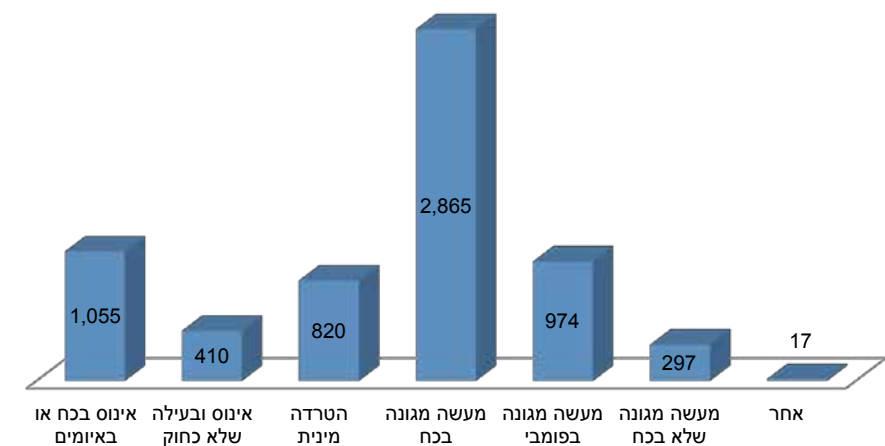


נתוני משטרת ישראל לשנת 2013*

5,704 תיקי עבירות מין נפתחו במשטרה
מתוכם 2,191 תיקים של עבירות מין כלפי קטינים

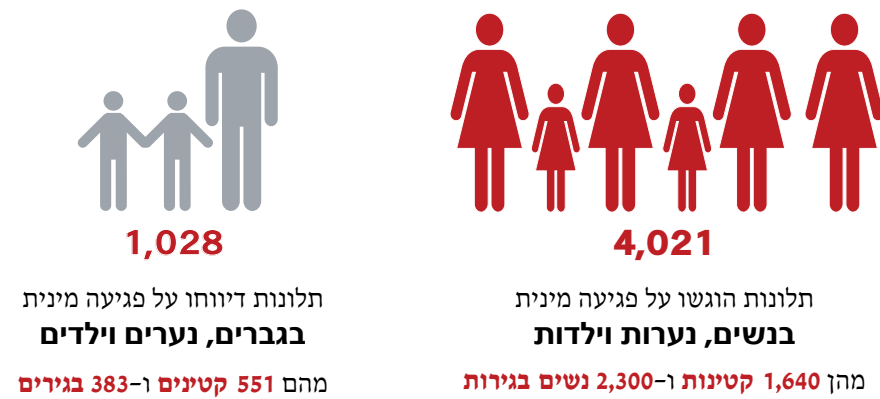


חלוקה על-פי סוג העבירה

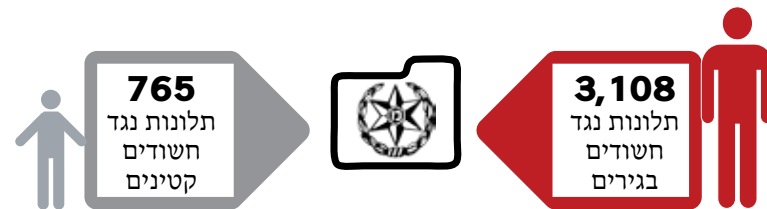


* מקור הנתונים הוא הממונה על חוק חופש המידע במשטרת ישראל.
מקור הפער בין סך כל התיקים לבין סך כל העבירות, הוא בנתונים חסרים במשטרת ישראל.

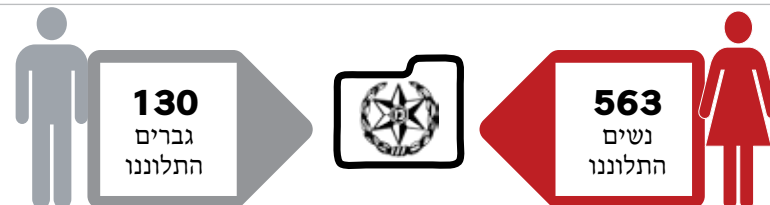
חלוקה על-פי מין וגיל



גיל החשוד



תלונות על הטרדה מינית

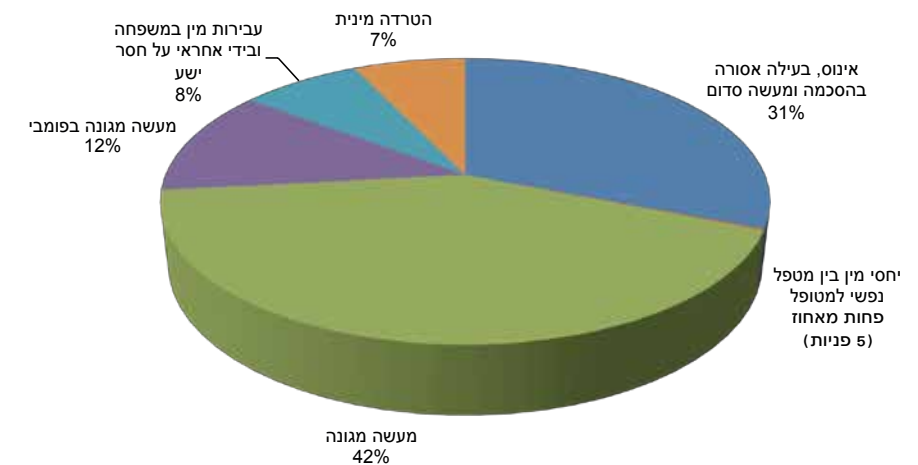


נתוני הפרקליטות לשנת 2013*

פתיחת תיקים



חלוקה על-פי סוגי העבירה - תיקים שנפתחו בפרקליטות

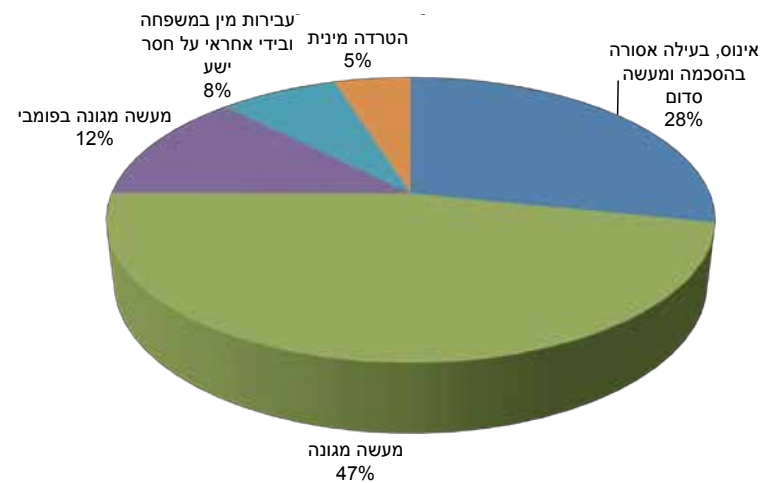


* מקור הנתונים הוא הממונה על חוק חופש המידע במשרד המשפטים

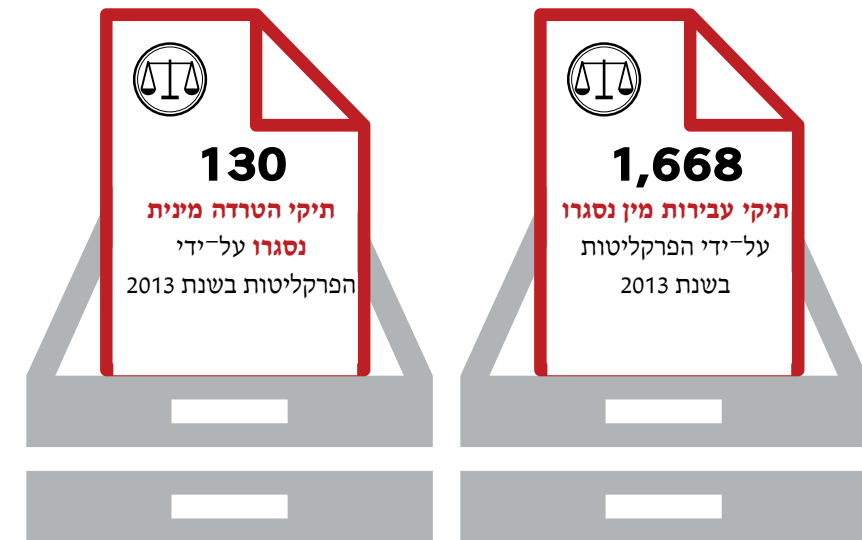
כתבי האישום שהוגשו בגין עבירות מין והטרדה מינית



כתבי האישום שהוגשו בגין עבירות מין והטרדה מינית

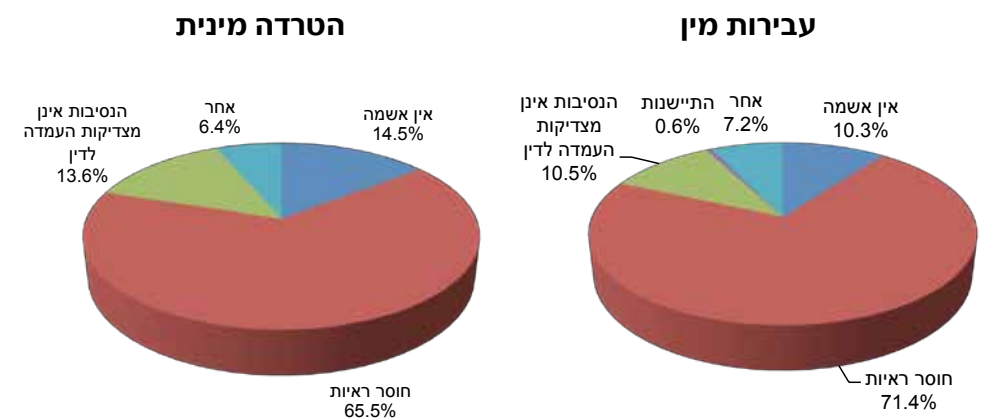


תיקי עבירות המין וההטרדה המינית שנסגרו בפרקליטות



* הנתונים מתייחסים לכל התיקים שנסגרו במהלך 2013, גם לתיקים שנפתחו בשנים קודמות.

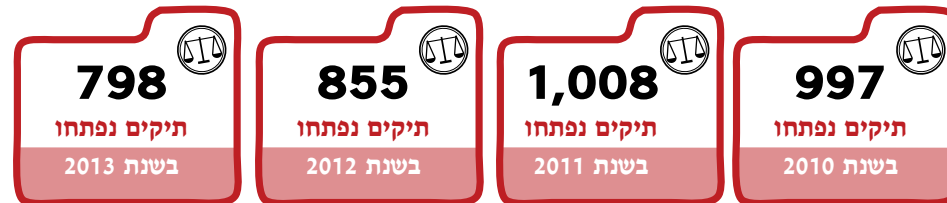
סיבת סגירת תיקים



* מקור הנתונים הוא הממונה על חוק חופש המידע לשכה משפטית הנהלת בתי המשפט

נתוני הנהלת בתי המשפט בשנת 2013*

תיקי עבירות המין וההטרדה המינית שנדונו בבתי המשפט



הכרעת הדין בתיקים שנדונו בבתי המשפט



נתוני צה"ל לשנת 2013*

פגיעה מינית בחיילות וחילים בנסיבות צבאיות

561 דיווחים בנסיבות צבאיות על פגיעה מינית בצה"ל

49% מהדיווחים היו על פגיעה פיזית

ב-**61%** מהדיווחים בחרו הנפגעות/ים שלא להגיש תלונה

חלוקה על-פי מין הנפגע/ת



חלוקה על-פי סוג שירות המטריד לכאורה

כ-**50%** מהפגיעות התבצעו על-ידי חוגרים



פגיעה מינית בנסיבות שאינן צבאיות

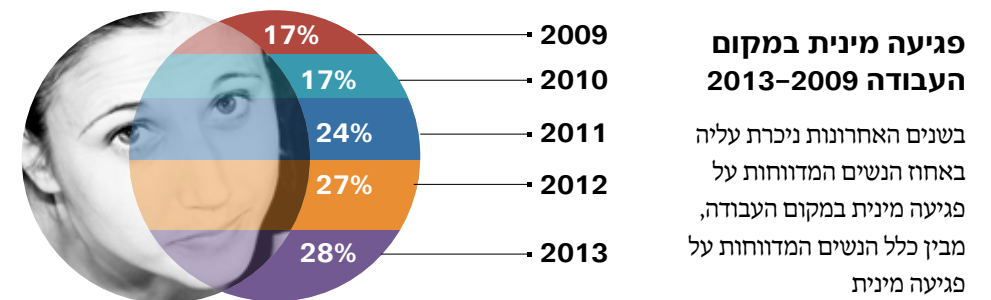
396 דיווחים על פגיעה מינית בחיילות/ים בנסיבות שאינן צבאיות

*מקור הנתונים הוא מדור פניות הציבור, ענף קשרי ציבור, חטיבת דובר צה"ל

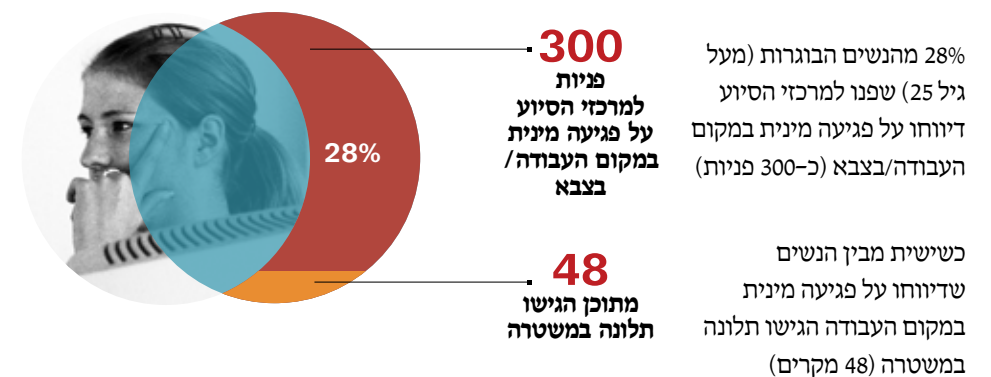
נתוני הסדרה מינית במקום העבודה לשנת 2013

נתוני מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

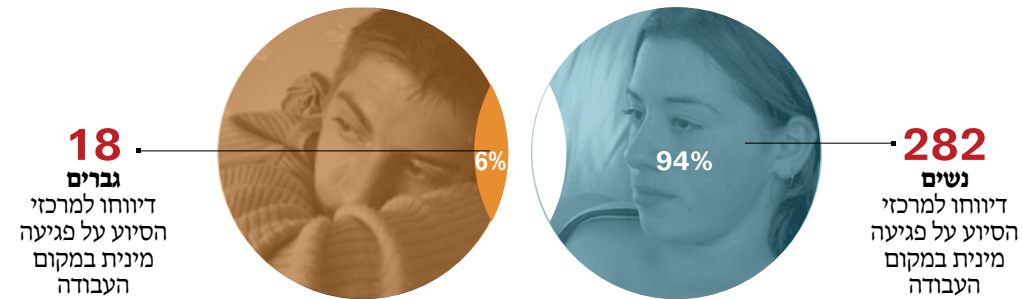
פגיעה מינית במקום העבודה



פגיעה מינית במקום העבודה בשנת 2013



חלוקה על-פי מין הנפגעת/ת



קשר עם התוקף



נתוני משרד הכלכלה לשנת 2013*

אכיפת החוק למניעת הטרדה מינית בתחום האכיפה המינהלית והפלילית

מינהל ההסדרה והאכיפה במשרד הכלכלה מרכז תחתיו את כל הסמכויות להסדרה ואכיפה של חוקי עבודה, בהם החוק למניעת הטרדה מינית. במסגרת חוק זה מפקחי המשרד בודקים את קיום התקנון למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה. תיקי חקירה נפתחים כאשר לא קיים תקנון למניעת הטרדה מינית במקום העבודה.

פעילות אכיפה - ביצוע עפ"י חוקים

אכיפה פלילית



9
התראות פליליות

אכיפה מנהלית



46
התראות

פעילויות חדשות



268
נפתחו

פניות לנציבות שיוויון הזדמנויות בעבודה בנושא הטרדה מינית

נציבות שיוויון הזדמנויות בעבודה מספקת מידע מקצועי, משפטי או מחקרי לפניות המגיעות אליה, בחלק מהמקרים במסגרת הייעוץ המשפטי נערכת פניה לגורם המעסיק לבירור התלונה, ובמקרים מעטים פותחת נציבות שיוויון הזדמנויות בעבודה בהליך משפטי (עד כה הנציבות הייתה מעורבת בשני הליכים משפטיים שעניינם הטרדה מינית).

בשנת 2013 הוגשו 29 פניות לנציבות השוויון בנושא הטרדה מינית (3.2% מכלל הפניות לנציבות)

טלפונים לפנייה לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה:

תל אביב 03-7347215 ירושלים ובאר שבע 02-6303557
חיפה 04-8613902/1 נציבות ארצית 02-6662701



* מקור הנתונים הוא דוח מינהל ההסדרה והאכיפה במשרד הכלכלה ומנהלת תחום מחקר נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד הכלכלה.

נתוני נציבות שירות המדינה לשנת 2013*

נפתחו 136 פניות בנושאים של הטרדות מיניות ועבירות מין



התקיימו כ-30 הליכים משמעותיים

הוגשו 8 תובענות לבית הדין למשמעת



נגד 29 עובדי מדינה נפתחו הליכים פליליים בגין עבירות מין



* מקור הנתונים הוא נציבות שירות המדינה, אגף המשמעת, דין וחשבון לשנת 2013

חוק משנה תודעה:

על השינוי שגרם החוק למניעת הטרדה מינית,
למאבק המשפטי והחברתי בתופעת האלימות המינית

עו"ד ליאת קליין

גבר - אשה בפרט, אינם ניתנים להסדרה ממצה ע"י קביעת כללי עשה ואל תעשה בדיון... עסקינן, לעתים, ביער אפוף מסתורין ולא בדרך סלולה ומתומרת. כבר בספר משלי נאמר, "שלושה המה נפלאו ממני וארבעה לא ידעתי: דרך הנשר בשמים, דרך נחש עלי צור, דרך אניה בלב ים ודרך גבר בעלמה".

ע"פ 1639/98 דהן נ' מדינת ישראל פ"ד נה(4) 501, 517

סיפור המאבק הגזעי האמריקאי הוא המחשה טובה לכך שנורמות חברתיות תרבותיות מושרשות אכן נראות בתחילת הדרך כבלתי ניתנות לשינוי, אבל נורמות שבבסיסן גנאי מוסרי אמיתי, סופן שיתקפלו לפני חוק ברור ונחוש שסנקציות חמורות כנגד הממרים אותו בציוד.

והלך לענייננו הוא ברור:

ב-10 במרץ 1998, במהלך דיון מיוחד לציון יום האישה הבינלאומי, אישרה מליאת הכנסת את החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הצעה שיזמה והובילה ד"ר אורית קמיר. לא יהיה מוגזם, לדעת, לומר כי רגע זה שינה, לבלי הכר, את המאבק המשפטי והחברתי בתופעת האלימות המינית.

בתמצית, ניתן לומר כי השינוי המשמעותי ביותר שהביא עמו החוק הוא דווקא זה הנוגע להכרה החברתית ולשינוי התודעתי שהחוק ייצג, ואכן, לא זו בלבד כי לראשונה, התנהגויות יום-יומיות של הטרדה שהיו מקובלות, הפכו אסורות על-פי חוק, אלא שהפגיעה שבהטרדה המינית

בשנת 1868 אושר התיקון הארבעה עשר לחוקה האמריקאית שאסר אפליה. כמאה שנה לאחר מכן, ולאחר שהמאבק באפליה הגזעית בארצות הברית נראה חסר סיכוי, פסק בית המשפט העליון של ארצות הברית את אחד מפסקי הדין החשובים שלו, כאשר במסגרת הדיון בהליך בראון נגד מועצת החינוך¹ קבע כי ההפרדה בין שחורים ללבנים בבתי הספר פוגעת בעקרון השוויון ועל כן אינה חוקית. התיקון התקדימי, שבאמצעות הוצאה אל מחוץ לחוק חתר בנחישות נגד נורמה חברתית מושרשת שנחשבה בלתי ניתנת לשינוי, סופו שכפה עצמו על הנורמה החברתית ושינה אותה מקצה לקצה. התנהגות שנחשבה עד לא מכבר לנורמה מכובדת של כל בן תרבות אמריקני והחוקים המפלים שהיו לאבן יסוד בתרבות האמריקאית הנורמטיבית של תחילת המאה העשרים, מוקעים כיום ונחשבים לפרימיטיביים. עשור לאחר הפסיקה החשובה עדיין נמצאו מקרים של אפליה על רקע גזעי במערכת החינוך האמריקאית ולמרות זאת, לפסיקה היה ערך הצהרתי וחינוכי מרחיק לכת בהרבה מהמקום ומהזמן שבו ניתנה.

| צילום: כרמלה קיט, חברת קהילת נשים מצלמות |

למצולמת אין קשר לתכני הדו"ח



הוכרה כאפליה מינית וכפגיעה בזכויות היסוד הבסיסיות לכבוד ולשוויון.

מאז חקיקת החוק, ועל רקע פרשות ציבוריות שונות של הטרדה מינית, הפכה תופעת ההטרדות המיניות לאחד הנושאים המרכזיים בסדר היום הציבורי. הדיון הציבורי שהתפתח הציג קולות שונים ומגוונים, כאשר עוצמת הדיון המחישת בכל פעם מחדש כי התופעה נוכחת באופן שלא ניתן להתעלם ממנה וכי מדובר באחת הסוגיות הרגישות והבוערות ביותר שייצר כאן המחוקק בשנים האחרונות.

על רקע זה מעניין לבחון מה באמת התרחש בשדה החקיקתי, השיפוטי והחברתי מאז נכנס החוק לתוקפו.

תיקון החוק למניעת הטרדה מינית יצר שינוי בשיח המשפטי הן על-ידי העמדת הגדרה ברורה למונח הטרדה מינית והן בהסדרת המסלולים להתמודדות עם התופעה: מניעה, טיפול ויצירת אחריות משפטית ומשמעתית. בתפקידו כמגדיר מעשים כעבירות של הטרדה מינית, מונה החוק שני סוגי עבירות. האחת, עבירה של הטרדה מינית והשנייה היא עבירה של התנכלות משמעותית כל פגיעה על רקע הטרדה המינית, התלונה או איום בתלונה בגין הטרדה. עבירת הטרדה המינית כוללת רשימה של שש התנהגויות אסורות מפורשות, כאשר שלוש מהן לקוחות מן החוק הפלילי והיתר – התנהגויות חדשות בחוק שהוגדרו לראשונה כעבירות. רשימת ההתנהגויות המהוות הטרדה מינית כוללת: סחיטה באיומים כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני; מעשה מגונה, קרי כל מעשה שנעשה לשם ביזוי, גירוי או סיפוק מיניים; הצעות חוזרות בעלות אופי מיני המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות האמורות; התייחסויות חוזרות המופנות לאדם המתמקדות במיניותו כאשר אותו אדם הראה למטריד כי הוא אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות; התייחסות

מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למיניותו, לרבות נטייתו המינית; פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם המתמקד במיניותו בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו ולא ניתנה הסכמתו לפרסום; הצעות או התייחסויות בעלות אופי מיני כאשר המוטריד לא הראה שהוא אינו מעוניין בהן וזאת בנסיבות של ניצול מרות ביחסי עבודה, או בהקשרים אחרים המפורטים בחוק.

בתפקידו כמסדיר מסלולים להתמודדות עם התופעה, יוצר החוק חידוש משמעותי בכך שקובע כי הדרך המשפטית לטיפול במקרים של הטרדה או התנכלות יכולה לעבור בשלושה מסלולים שונים ובלתי תלויים: הליך פלילי, הליך אזרחי והליך משמעותי במקום העבודה. כלומר, אדם שעבר הטרדה רשאי להגיש תלונה למשטרה על הפגיעה בו, להגיש תביעה אזרחית כנגד המטריד בגין הנזק שיצרה הטרדה או לפנות לבית הדין לעבודה בתביעה כנגד המעסיק וכן – וכאן החידוש המשמעותי – לפנות לאחראית במקום העבודה לצורך בירור התלונה.

עד כאן על החוק עצמו. אם מסתכלים עליו, הוא נראה די פשוט להפעלה. הוא לא ארוך, הוא מנוסח באופן ברור, הוא קריא ומפורש. אלא שהמציאות, כנראה, קצת יותר מורכבת.

בפרק הזמן, הלא מאוד ארוך, יש לציין, שחלף מאז נכנס החוק לתוקפו, הוא תוקן כעשר פעמים (וצפוי להשתנות עוד לפחות פעמיים עד שמאמר זה יראה אור), במסגרת לא פחות מ-1,072 דיונים שהתקיימו בוועדות השונות בכנסת. במהלך התקופה גם תוקנו תקנות מכוחו של החוק כיום נעשית עבודה לניסוח קוד וולנטרי למניעת הטרדה מינית במקומות העבודה.

בין התיקונים המשמעותיים של החוק ניתן למנות את הארכת פרק הזמן בו ניתן להגיש תביעה מכוח החוק משלוש לשבע שנים; העלאת גובה הפיצוי ללא הוכחת נזק בגין הטרדה מינית מסכום של

50,000 שקלים לסכום של 120,000 שקלים; הוספת התנהגות נוספת לסל ההתנהגויות המהוות הטרדה מינית הנוגעת להפצה ופרסום של סרטונים בעלי אופי מיני. כן הוספו מצבים נוספים המוגדרים כיחסי תלות ומרות. כך בתחילה, קבע החוק כי יחסי המרות במסגרתם אין צורך להראות חוסר עניין יהיו רק יחסי טיפול וחינוך כלפי קטינים, יחסי טיפול רפואי ונפשי כלפי מטופלים, יחסי מרות כלפי עובדים ומשרתים בכוחות הביטחון. עם השנים, ומתוך הבנה מהותית כי יש עוד סוגי יחסים בהם מתקיימים תלות ומרות המקשות מאוד על הבעת חוסר העניין בהצעות ובהתייחסויות המיניות, נוספו קבוצות התייחסות נוספות וביניהם תלמידים בגירים (בכיתות י"א; י"ב; י"ג; י"ד) וכן תלמידים בגירים במוסדות להשכלה עיונית או מעשית אל מול המורים והמרצים; אנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים אל מול דמויות הטיפול והתמיכה התעסוקתית; משרתים בשירות הלאומי אל מול מעסיקהם. כן, נקבע כי גם נסיבות של קבלת הדרכה או ייעוץ של כהן דת או של מי שמתחזה להיות כהן דת או של אדם המציג את עצמו כבעל סגולות רוחניות מיוחדות יהיו יחסי תלות ומרות. לאחרונה נקבע גם כי גם כאשר להצעות והתייחסויות של עובד ציבור שנעשו בעת מילוי תפקידו או בקשר אליו ותוך שימוש לרעה בסמכותו, לא יהיה צורך להראות העדר הסכמה להתייחסויות או הצעות מיניות כאמור.

גם הפסיקה יצרה שינויים מבניים משמעותיים בהבנת תופעת הטרדה המינית ובהתמודדות עמה. בין היתר, ניתן לציין את ההחלטה הדרמטית של כב' השופטת וירט-ליבנה בפסק הדין בעניין פלונית² אשר קובעת, למעשה, כי כל מערכת יחסים אינטימית במקום העבודה אשר מתקיימים בה יחסי כפיפות עשויה להיות הטרדה מינית, אף אם המעשים הם בהסכמה וביזומה משותפת. מדובר בתקדים ובתוספת על הקבוע בחוק. בית המשפט יצר דרישה

נורמטיבית גבוהה מבעל מרות, הבוחר להיכנס למערכת יחסים עם עובדת, בכך שהגדיר אותו כמנצל את יחסי המרות עד שיוכח אחרת ואפילו במקרה בו העובד/ת הכפוף/ה יזמו את הקשר. פסיקות משמעותיות ופורצות דרך נוספות ניתן לראות בתחום הפיצוי הכספי על הטרדה המינית. כך, למשל, נקבע בפסק דין תקדימי כי במקרים של הטרדה מינית מתמשכת ניתן לקבוע פיצוי ללא הוכחת נזק בנפרד על כל מקרה של הטרדה מינית³. בנוסף, נקבע כי ניתן להגיש תביעה נזיקית בצידה של תביעה לפיצויים ללא הוכחת נזק וכי בית הדין רשאי לפסוק את סכום הפיצוי הגבוה מבין השניים.

אם מתבוננים על תהליך ההתפתחות של החוק, ניתן להצביע, לשיטתי, על שלושה מעגלים של שינוי. שינויים אלו, כפי שאבקש להראות בהמשך, חורגים מהשיח המשפטי על הטרדה מינית ומאפשרים התבוננות חדשה על השיח המשפטי בעבירות המין כולן.

במעגל הראשון, ניתן לומר כי החוק והתיקונים שבוצעו בו בהמשך שינו באופן מהותי את ההסתכלות על מושג **ההסכמה החופשית** העומדת בלב ליבו של הדיון המשפטי והציבורי בנושא עבירות המין. למעשה, עבירות המין המוסדרות בחוק העונשין הפלילי מתייחסות, ברובן, למעשים מיניים שנעשו שלא בהסכמת הנפגע. חריגות מאוד הן עבירות 'הבעילה האסורה בהסכמה' ו'גילוי העריות'⁴. החוק למניעת הטרדה מינית יצר שינוי דרמטי בעניין זה, כאשר קבע כי ישנם מצבים, לא מעטים, בהם אין די בחיפוש הסכמה, שכן הסכמה יכול שתהיה תוצאה של יחסים בלתי שוויוניים, המושגת על-ידי ניצול התלות והמרות של המוטריד במטריד. ואכן, החוק למניעת הטרדה מינית, שבלבו עומדת סוגיית התלות והמרות, לימד כי ניצול סמכות כלשהי ככלי להשגת טובות הנאה בעלות אופי מיני הינו בבחינת ניצול אמצעי שליטה וכי

למעשה כל מערכת יחסים הכוללת אלמנטים של תלות, מרות וסמכות אינה מאפשרת, באופן מובנה, קיומה של הסכמה חופשית. תיקוני החוק אשר הגדילו את רשימת "בעלי המרות" וכן את רשימת הקבוצות הזקוקות להגנה מיוחדת, לימדו כי יש להרחיב את האינטואיציות המקובלות באשר למצבים בהם, יכולה להיות הסכמה לכאורה, אך היא אינה הסכמה חופשית, בשל היחסים הלא-שוויוניים בין הפוגע לנפגע. שינויים אלו בחקיקה ובפסיקה מקרבים אותנו, כך אני מקווה, משיח של חיפוש "הסכמה" או "העדר הסכמה" לשיח אחר, שיח ששם במרכזו את הרצון החופשי.

במעגל השני, ניתן לומר כי החוק למניעת הטרדה מינית הביא שינוי משמעותי בכל הנוגע למקומה של הסביבה והאווירה החברתית במקרים של אלימות מינית. באחד מחידושי הפסיקה המעניינים בעשור האחרון טבע בית המשפט העליון בפרשת רוחי חליל⁵ את הביטוי "הטרדה מינית סביבתית". בפרשה זו נקבע כי התייחסות מבזה או משפילה אינה רק זו המופנית לאדם מסוים אלא עשויה לבוא לידי ביטוי בדרך של יצירת סביבה עוינת בהקשר המיני, ובמעשים העשויים לגרום להערכת האווירה הסביבתית, למשל בדיחות גסות או תכנים בעלי אופי מיני פוגעני במסגרת הרצאות. נכון הדבר גם לגבי "חוק הסרטונים", כפי שכונה בתקשורת, אשר קבע כי הפצת סרטונים אינטימיים ללא הסכמת המצולם היא הטרדה מינית אסורה. למעשה, גם לפני התיקון, אסור היה להפיץ תמונות אינטימיות ללא הסכמה, אלא שהדבר היווה פגיעה בפרטיות בלבד. ההחלטה לראות בהפצת הסרטונים מעשה של פגיעה מינית, ולא רק פגיעה בפרטיות, ממחישה את ההבנה של ייחודיות ועומק הפגיעה הנוצרת בשל ההשפלה והביזוי של הנפגעת בפני הסביבה. ייחודיות זו נובעת מאופייה האינטימי של ההתנהלות המינית שהפרתה מייצרת תחושה קשה, השפלה

ובושה, מחוסר השליטה והבחירה של המצולמת בחשיפה להמון ומהביזוי החברתי המושת על נשים שהתנהלותן המינית הפרטית הופצה בפומבי. מאפיינים אלה דומים, לא במפתיע, למאפיינים של פגיעות מיניות אחרות ושל תגובות החברה אליהן ויש לשבח את המחוקק על ההבנה שגילה לכך. הכללת האיסור האמור בחוק למניעת הטרדה מינית הנכיתה באופן ברור את הקשר בין הטרדה מינית לבין פגיעה בפרטיות ובעיקר היטיבה להראות כי לקהל הנוכחים, לסביבה, יש פעמים רבות חלק גדול בפגיעה ובעוצמתה: הטרדה עצמה יכולה להיות התרחשות קבוצתית ולא התנהלות בין אישית ועוצמת הפגיעה בגין הטרדה מחריפה כשיש לה צופים.

המעגל השלישי ואולי המעניין והמורכב מכולם נוגע לייחודיות הטיפול בהטרדה מינית בדרך של קביעת שלושה מסלולי טיפול חלופיים. הפרטיות הציבוריות שנחשפו בתקופה האחרונה, ביניהן חשדות למעשי הטרדה מינית מצד אנשי ציבור, העלו לסדר היום הציבורי בצורה מובהקת את שאלת יחסי הגומלין שבין השיח הפלילי לשיח המשמעותי, בטיפול בהטרדות מיניות. בתהליך חקיקת החוק, לא היה ברור כלל כי מעשי הטרדה המינית ה"חדשים", קרי, אלו שאינם שאובים מחוק העונשין, יוכרו כעבירות פליליות. להבנת, בתחילה ההליך הפלילי נועד לתת מענה רק לאותם מקרים חמורים, בהם הטיפול לא יתמצה בכלי האזרחי של הדין הנזיקי או דיני העבודה, או בכלי המשמעותי בתוך מקום העבודה. לשם התמודדות עם מקרים אלה הוצע כי תהיה אפשרות להפנות את הנושא לטיפול של רשויות האכיפה⁶. ואולם, למרות כוונה ראשונית זו, בפועל ניתן לומר כי בשנים האחרונות הכלי הפלילי תפס מקום מרכזי במאבק בתופעת הטרדה המינית. מספרי המקרים שנחקרים במשטרה הולך ועולה והדין סביב השאלה האם "כן" או "לא" להגיש תלונה פלילית זכה למקום

אמיצה. ואכן, החוק למניעת הטרדה מינית יצר, בשנים שחלפו מאז שנחקק, שינויים ציבוריים משמעותיים, אשר חורגים מהטיפול בתופעת הטרדה המינית ומאפשרים נקודות מבט חדשות על ההתמודדות עם אלימות מינית בכלל: שינוי במבט על הסכמה חופשית, שינוי בהבנת המרכיב החברתי שבפגיעה והכרה בצורך להתמודדות מחוץ למסלול הפלילי.

עם זאת, במסגרת המאבק למיגור התופעה הרווחת של הטרדה מינית, הדרך עוד ארוכה. גם היום, חרף כל מה שהושג, רוב מקרי הטרדה עדיין אינם מדווחים ורוב הנשים אינן מתלוננות על הטרדה שחו. רק כ-20% מהנשים הפונות למרכזי הסיוע בוחרות לפנות למשטרה ולהתלונן על הפגיעות שעברו ומעטות עוד יותר ניגשות לפתחו של ההליך האזרחי. לפיכך, כדי להשלים את התהליך המבורך שהחל עם חקיקת החוק, ולשנות את השיח הציבורי והמשפטי, עלינו להבין כי המאבק בהטרדה מינית אינו יכול להיות מאבקה הפרטי של האישה שבחרה, באומץ רב, להגיש תביעה או תלונה נגד מי שפגע בה ולהיות זו שתשלם, פעמים רבות, את המחיה עלינו להפנים כי המאבק חייב להיות מאבק ציבורי-חברתי של מטרות מגוונות: העמקת ההטמעה של החוק בשיח החברתי; הנגשת ההליכים והתאמתם למציאות המשתנה בשטח, הן על-ידי הסרת חסמים משפטיים שונים (כמו סוגיית ההתיישנות שעדיין מהווה חסם מרכזי) הן במסגרת פסיקות בתי המשפט שיטילו סכומי פיצוי גבוהים, והן על-ידי חיזוק המנגנונים הפנימיים של מקומות העבודה. אם החברה הישראלית תתגייס לכך, אולי בעוד עשר שנים, נוכל להצביע לא רק על תיקונים פורמאליים בחקיקה ובמשפט אלא גם על שינוי תודעתי משמעותי ושינוי משמעותי עוד יותר בהיקף התופעה.

• עו"ד ליאת קליין משמשת בתפקיד היועצת המשפטית של איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל.

משמעותי בשיח הציבורי. לדעתי, ההתמקדות בפן הפלילי של עבירת הטרדה המינית היא עוד פן של השיח העמוק על מקומו של הדיון המשפטי-פלילי בעבירות מין, על הקשיים והמגבלות שלו אל מול הסיכויים שהוא מייצר. לא פעם אנו עדות לקושי שבטיפול פלילי בתופעות מורכבות כמו עבירות המין, הנעשות לרוב בחדרי חדרים ובין שני פרטים. והשיח על טיבו של ההליך הפלילי בטיפול בתופעה ועל האופנים שבהם ניתן להתמודד עם הקשיים והאתגרים המתעוררים במסגרתו מתנהל במרץ רב באקדמיה, בקרב אנשי משפט ובציבור הרחב. מעניין לראות כי השיח על תופעת הטרדה המינית הוליד בשנים האחרונות מספר גופים ופורומים המייצרים מודלים אחרים המציעים שינוי של השיח המשפטי. לדעתי, הקמתם של הגופים הללו, כגון פורום תקנה שנועד להתמודד עם פגיעות מיניות בחברה הדתית ותא העיתונאיות שהוקם באופן ספונטני, בין היתר, על רקע הצורך לטפל בתופעת הטרדות המיניות בעולם התקשורת, נובע מההשראה שנתן החוק למניעת הטרדה מינית בכך שייצר את מנגנון ההתמודדות הפנימי למקום העבודה. העובדה שקבוצות שונות, בהשראת החוק, יצרו לעצמן מנגנוני התמודדות עם התופעה מיטיב לבטא את הצורך במנגנונים שאינם פליליים כאשר מדובר בטיפול בעבירות אלו. הויכוח על הדין המשמעותי למול הכלי הפלילי, והליך היווצרותם של גופי טיפול קהילתיים מעין אלה, מעוררות לבחינה מחודשת על הכלי הפלילי, מטרתו ומגבלותו, בטיפול הרחב גם במקרים של עבירות מין אחרות.

אם לסכם, הרי שהתבוננות בהליך התפתחותו של החוק בשנים שחלפו מאז שנחקק מגלה כי עברנו כברת דרך משמעותית בהתמודדות עם תופעת הטרדה המינית. מסתבר שנורמות חברתיות פסולות ותפיסות מושרשות ניתנות לשינוי באמצעות שינוי חקיקתי ופסיקה

תמצית המחקר על הסיפול בהטרדה מינית בבתי משפט ובהליכי משמעת

בעשר השנים מאז חקיקת החוק (1998) ועד 2009

ד"ר אורית קמיר, רונית הריס, יעל ברנדווין, שני פוגודה, שירלי ויטנר

התובעת זכתה בתביעתה ובכשליש היא הפסידה. השליש האחרון של המקרים הסתיים בפשרה.

העונשים השכיחים למי שהורשעו בהטרדות מיניות היו **מאסר על תנאי** בהליכים פליליים **והורדה בדרגה** בהליכים משמעתיים. בהטרדות מילוליות כמעט שלא הוטלו עונשי מאסר.

ישנם הבדלים מובהקים בין המינים בכל הקשור בתלונות על הטרדות מיניות. מרבית המתלוננות על הטרדות מיניות בעשור הראשון היו נשים, והמשיבים היו גברים. **עורכות דין נשים הצליחו הרבה יותר בהליכים פליליים**, הן כתובעות והן כסנגוריות, בעוד **שבהליכים משמעתיים עורכי דין גברים הצליחו הרבה יותר** בייצוגם של משיבים. עורכות דין בהליכים אזרחיים לא התפשרו, בעוד שעורכי דין התפשרו בשליש מן התיקים. **שופטים גברים תפשו הטרדות מיניות בחומרה פחותה** מאשר שופטות נשים, הקלו יותר בעונשיהם של מטרידים מיניים והשיתו עליהם הרבה פחות עונשי מאסר (מחצית ממה שהשיתו עליהם שופטות).

בחירתו של המשפט הישראלי **להחיל את איסור הטרדה המינית בכל תחומי החיים ולא רק בעולם העבודה** – הצדיקה את עצמה. אמנם מרבית התלונות על הטרדות מיניות היו על הטרדות שהתרחשו במקומות עבודה משותפים למתלוננת ולמשיב, אך כבר בעשור הראשון היו גם תלונות

מחקר חדש מציג **נתונים עובדתיים ומתאמים סטטיסטיים לגבי הליכים משפטיים ומשמעתיים** שהתנהלו על-פי החוק למניעת הטרדה מינית בעשר שנותיו הראשונות במערכות משפט, דין ומשמעת. הנתונים הוצאו מתוך **430 תיקי בתי המשפט, בתי הדין לעבודה ובתי הדין המשמעתיים** שדנו בתלונות על-פי החוק (כל התיקים שניתן היה להגיע אליהם). תכלית הפרסום היא להתחיל לחבר את השיח המקצועי והציבורי בנושא החוק למניעת הטרדה מינית עם ממצאים אמפיריים מעולם המשפט והמשמעת, ולהתחיל תהליך של הפקת תובנות מבוססות לגבי פעילותה של מערכת המשפט בתחום הטרדה המינית, לגבי יעילותו והצלחתו של החוק ולגבי השקפת העולם התיאורטית שעליה הוא מושתת ושאותה הוא מחיל. להלן עיקרי הדברים:

המחקר מלמד כי החוק למניעת הטרדה מינית **הופעל ויושם**: מאות נשים התלוננו על-פיו על הטרדות מיניות ומאות תיקים משפטיים ומשמעתיים נוהלו בבתי משפט ובבתי דין משמעתיים בכל רחבי הארץ. למעלה **משני שלישים מן המתלוננות בכל סוגי ההליכים השיגו הכרה בטענותיהן. מרבית התיקים הפליליים והמשמעתיים שעניינם הטרדות מיניות הובילו להרשעות (כ-80%)**, כלומר שבעשור הראשון לא ניתן לזהות בפסיקה תופעה של **"תלונות שווא"**. מתוך 58 הליכים אזרחיים במאגר, בכשליש

להטריד אותה. **רק שיעור קטן מן המתלוננות (כ-17%) "קפא" ו"התאבן"**.

רוב התלונות על הטרדות מיניות הוגשו לפני פטוריהן של המתלוננות ממקום העבודה, ולא כתגובה (נקמנית) על פיטורים. כמעט 75% מן התלונות שהוגשו במקומות עבודה משותפים למתלוננת ולמשיב הוגשו כאשר המתלוננת עדיין עבדה במקומות העבודה שבהם התלוננו. כמו כן, בניגוד למקובל לחשוב, כשליש מן המשיבים הודו במיוחס להם.

מחצית ההליכים הפליליים נמשכו עד שנתיים ימים (לרבות ערעורים, במקרים בהם היו כאלה), ומחצית ההליכים הפליליים נמשכו יותר משנתיים.

במחצית המקרים, החלטת המשטרה לפתוח תיק ארכה בין חודש לשנה. ביותר מרבע מן המקרים היא ארכה פחות מחודש, ובכרבע מהמקרים – בין שנה לשנתיים.

הבדלים מובהקים נמצאו בין מתלוננות על הטרדות מיניות במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי. פחות ממחצית מעובדות המגזר הציבורי בחרו להגיש תלונות פליליות במשטרה ואילו שני שלישים מן המתלוננות במגזר הפרטי בחרו להגיש תלונות פליליות במשטרה. רובן המוחלט של המתלוננות מן המגזר הציבורי התלוננו על ההטרדות המיניות בשעה שעדיין עבדו במקום עבודתן. לעומת זאת, פחות ממחצית המתלוננות במגזר הפרטי עבדו עדיין במקום העבודה בשעה שהתלוננו (האחרות פוטרו או התפטרו).

המחקר מתפרסם בכתב העת "המשפט ברשת: זכויות אדם" של מרכז אמיל זולא בבית הספר למשפט ומנהל – www.colman.ac.il/research/research_institute/katedra_HumanRights/law_Network/Pages/harassed.aspx

• **אורית קמיר** ניהלה את המחקר וכתבה את הניתוח המוצג; **רונית הריס** ביצעה את כל העבוד הסטטיסטי; **שני פוגודה**, **שירלי ויטנר** ו**יעל ברנדווין**, בעת לימודן לתואר ראשון במשפטים באוניברסיטה העברית בירושלים, ריכוז, כל אחת בתורה, את עריכת המחקר בפועל.

לא מעטות על הטרדות שהתרחשו בהקשרים אחרים של החיים.

בחירתו של המשפט הישראלי לפתוח בפני המתלוננת **שלושה אפיקים משפטיים ומשמעתיים** – הוכיחה את עצמה, כי בין המסלולים התפתחו הבדלים מובהקים. למשל: **משיבים נטו להתנצל** הרבה יותר בהליכים משמעתיים, וכמעט לעולם לא בהליכים אזרחיים. יש בסיס לתקווה שעם השנים נשים תלמדנה לפנות לאפיק המשפטי, או המשמעתי, אשר הולם ביותר את התוצאות שהן מקוות להפיק.

נראה שבעשור הראשון **החוק נכשל בהטמעת המודעות לאפשרות לתבוע מעסיק** שלא טיפל כהלכה בתלונה על הטרדה מינית. רובן המוחלט של המתלוננות התלוננו רק נגד המטריד עצמו, ולא נגד המעסיק. רק כ-4% מהתיקים במאגר הוגשה תלונה או תביעה **רק** נגד מעסיקו של מי שנטען נגדו כי הטריד מינית, ורק כ-3% מהתיקים הוגשה תלונה או תביעה גם נגד מי שנטען כי הטריד וגם נגד מעסיקו.

ציבור הנשים הפנים שהתייחסויות מיניות לא רצויות והצעות מיניות לא רצויות מהוות הטרדות מיניות אסורות. יחד עם זאת, נראה שהציבור לא הפנים שביזוי והשפלה מיניים וסחיטה מינית באיומים הם הטרדות מיניות אסורות. נשים כמעט שלא התלוננו על שני סוגי ההטרדות הללו.

רוב התלונות שהוגשו על הטרדות מיניות התייחסו למספר הטרדות מסוגים שונים (לרוב מעשה גופני לא רצוי וגם התייחסויות מיניות ו/או הצעות מיניות לא רצויות).

רוב המתלוננות על הטרדות מיניות הגיבו להטרדות, ולרוב ביקשו מן המטריד שיחדל ממעשיו. כ-60% מהמתלוננות הגיבו על ההטרדה מיידית באופן מילולי, וכ-50% הגיבו גם באופן גופני. מעניין לציין **שככל שהמתלוננת הייתה כפופה למשיב באופן יותר מובהק**, כך גדלה ההסתברות שהיא תבקש ממנו במפורש שיפסיק

קבוצת תמיכה

על הקבוצה הייחודית לנשים נפגעות הטרדה מינית בעבודה במרכז הסיוע בירושלים

עו"ד דנה גינוסר ועו"ס קלינית שירה לרר

היא יושבת זקופה על הכורסה הרכה, גופה דרוך, תיקה על ברכיה. בהמשך תפשפש בו ביד רועדת כדי לשלוף מסמכים שמוכיחים את חפותה: תכתובת דוא"ל משפילה, אישור מחלה, מכתב הערכה מחמיא. ניכר בה כי התאמצה להגיע וכי גייסה לשם כך את שאריות כוחותיה ואת מעט האמון בבני אדם שעוד נותר בה.

הבעתה מלמדת שזו לא היא שיושבת שם, אלא דמות זמנית, צל חיזור וחרד של האישה שהייתה עד לא מכבר. היא לא מאמינה שמצאה עצמה במרכז הסיוע, נזקקת. קולה רועד. היא נושמת עמוקות, מישירה מבט ומתחילה לספר בקול סדוק.

איך לקח לה זמן להבין מה קורה, ושהיא לא מדמיינת או מגזימה. איך חשבה, אישה מודעת שכמותה, שאם תגיב בתקיפות ותבהיר נחרצות שמבחינתה מדובר בהטרדה מינית, הוא ייבהל, יתנצל ויחדל. שאם תדבר לליבו, תסביר שהתנהגותו לא נעימה לה, הוא יעזוב אותה. אולי פעלה בלי לחשוב ופשוט דחפה אותו בבעתה, אולי קפאה. איך חשבה שתמצא אוזן קשבת אצל הממונים, שידאגו להעמידו במקומו והכל ישוב לשגרה. היא הרי עובדת כל כך חרוצה, כל כך מוערכת. הרי היו אחרים שראו, ששמעו, שיוכלו להעיד. הוא הרי מתנהג בגסות לכולם, הרי כבר היו עליו שמועות, עובדות עזבו בגללו.

איך הכל השתבש, איך הפכו חייה לגיהנום, איך המנהלת מאשימה אותה שהרסה לו את החיים ב"שקריה". איך הוא מסתובב כמו טווס ואיך כולם מדברים עליה, אבל אף אחד כבר לא מדבר איתה. אזלת היד המדכדכת, המשפילה. ההבנה הפוצעת שהיא מוקפת בחבורה של פחדנים. שרשע וטוב לו, שאנשים עושים כמיטב יכולתם כדי לרצות אידיוט כוחני וגס רוח.

אולי נתנה בו אמון ושיתפה אותו באירוע טראומטי מעברה או בתהליך אישי משמעותי. אולי הוא פשוט הבוס שלה ותו לא, אבל הוא חזק ממנה בכל המובנים. מקושר, כריזמטי. הוא טווה את הקורים במיומנות, לכד אותה בסבך של מניפולציה רגשית ומידור חברתי. היא בטח לא הראשונה. אבל את המניפולטיביות ייחסו לה. אישה, נו.

והטעם החמוץ, המשתק, של הבגידה. הזעקה האילמת של העוול. לקום כל בוקר,



| צילום: שלי פנקס, מתוך תערוכת "ברוך שעשני אישה", קהילת נשים מצלמות |

למצולמות אין קשר לתכני הדו"ח

ובבטן מתהפכת להתחיל עוד יום עבודה. להיאחז בציפורניים במטלות השגרתיות, להמשיך להצטיין, שרק לא יגידו שהיא לא מתפקדת, שלא יהיה להם תירוץ להיפטר ממנה. היא לא תעזוב, מה פתאום. זה ירסק אותה סופית. האמת תצא לאור, לא יתכן אחרת.

עם הזמן היא מגלה איך השפעתו מחלחלת בה באופן לא רצוני. כך לאט לאט היא מגלה שלבוש משמעות רבת רבדים. מה שעשתה פעם באופן אוטומטי מתוך רצון להראות ולהרגיש טוב עם עצמה הופך להיות פעולה מורכבת ומלאה אשמה. לצד השאיפה הפשוטה להיאחז בזהות העצמית המוכרת, לדבוק בשגרה כשהקרקע רועדת סביבה, פתאום היא מבינה שהיא התרגלה להתלבש כשדמותו הבוחנת צופה בה מתוך תודעתה. אולי אם תתלבש כך, יחלוף היום בשקט, אולי הוא לא יוכל עוד למצוא תירוץ להעיר את הערותיו המשפילות, אולי לא ישלח יד חמדנית. ואם ישלח - לפחות לא ימרר את חייה בטענות על כך שאינה מתלבשת לטעמו.

עד שלא נשאל, היא לא תספר, אבל היא לא מרגישה טוב. לא מרוכזת, לא מתפקדת בבית. לא קשובה לילדים. לא מצליחה להירדם בלי כדורים. הרופא רשם לה ימי מחלה ותרופות הרגעה, כי היא לא מצליחה לנשום, מרגישה שהיא נחנקת. כל רעש קטן מקפיץ אותה, היא כנראה משתגעת. מגיעה הביתה ונכנסת למיטה, הראש מתפוצץ, הבטן כואבת. היא כבר לא מכירה את עצמה, מתביישת שנראה אותה כך.

בלי שתגיד, אנחנו יודעות שהתלבטה מה ללבוש לקראת הפגישה עימנו, כך שבגדיה ישמשו לה כתב הגנה ברור. כן, היא יודעת שזה לא משנה מה לבשה, אבל שלא יחלוף בראשינו צל הרהור שאולי היא באמת מושכת אש. מאשימים יש לה מספיק, ובמשפט הקדחתני המתנהל ללא הפוגה בראשה - היא הנאשמת, היא התובעת, היא הסנגורית, היא הקהל צמא הדם, אבל היא גם הקורבן. היא זקוקה לשעה של שקט, למישהי שתסדר איתה את המחשבות.

"היא" - אישה צעירה, או מבוגרת, דתייה, חילונית, חרדית לשעבר או בהווה. יהודיה, ערבית, מהגרת. היא אמא, או סבתא, או נערה בתחילת דרכה. היא אקדמאית רוטה ומשכילה, שבעמל רב בנתה את מעמדה המקצועי והגיעה לתפקיד שרצתה בו, או עובדת כפיים קשת יום הנאבקת לפרנסתה. היא חושבת שאם הייתה דתייה הוא לא היה מעז. בעצם, אם הייתה חילונית מפוכחת ומנוסה עם גברים, הייתה מבינה מיד. אם רק לא הייתה גרושה, או רווקה; היא נשואה, איך זה יתכן? היא לא העלתה בדעתה שבגילה המופלג, ומה יחשבו הילדים.

הסיפורים כולם מתלכדים לשבילי ייסורים ארוכים, ואנחנו מתחילות להבין שמדובר בדפוס פגיעה החוזר על עצמו, ושחווית הפגיעה בעלת השלכות והמאפיינים הייחודיים משותפת לנשים רבות, שכל אחת מהן מרגישה מאוד לבד. כך נולדת קבוצת התמיכה הראשונה לנשים שנפגעו במקומות עבודה.

מדוע קבוצה נבדלת? ההתלבטות לאיזו קבוצת תמיכה לנתב את הנשים שסבלו מפגיעה מינית בעבודה העסיקה רבות את הצוות המקצועי במרכז הסיוע בירושלים. התלבטות זו מגלמת

את הקשיים וההתמודדויות של אותן נשים ואת הקונפליקטים המורכבים בהם הן שרויות. הניסיון רב השנים הוביל את מרכז הסיוע להקים קבוצות שבהן המשתתפות ירגישו בנוח, בידיעה שאלמנטים מסוימים ברקע הפגיעה ובהשלכותיה מאפיינים את כל היושבות בחדר. כך, למשל, קיימות קבוצות נפרדות לנפגעות פגיעה מתמשכת בילדות ולנפגעות בבגרות. השנים האחרונות זימנו למרכז הסיוע מפגשים עם נשים רבות שנפגעו מינית במקומות עבודתן. לא ניתן היה להתעלם מדינמיקת הפגיעה הדומה להפליא בכל אותם מקרים, מהשלכותיה הדומות של הפגיעה ומצורכי הסיוע המשותפים לכל אותן נשים. כך התחדדה ההבנה שנשים שנפגעו בעבודתן זקוקות גם הן לקבוצה נפרדת.

אם כן, מה הם אותם המרכיבים המאפיינים פגיעות מיניות בעבודה ומייחדים אותן?

מאפיין בולט הוא העובדה שחלק גדול מהפגיעות מתבטא בהטרדה מינית מילולית (הערות מיניות משפילות, התייחסויות ורמיזות מיניות, הצעות ודרישות בעלות אופי מיני) שאינה בהכרח כרוכה גם בפגיעה גופנית. הטרדה מינית מילולית של נשים שכיחה מאוד בכל מקום במרחב הציבורי, אולם כשהיא מתרחשת במקום העבודה יש לכך השפעות מכרעות. במקרים רבים, הפגיעה המילולית מלווה גם בתקיפה גופנית, אשר גם היא נתפסת, לעתים קרובות, כפגיעה "קלה" (ליטוף, נשיקה, חיבוק, מגע, צביטה וכדומה). תפיסה חברתית זו, המתבטאת גם ביחסה של מערכת המשפט, מעצימה תחושות של ספק, בלבול וערעור בלבה של הנפגעת.

המאפיינים והסימפטומים של ההיפגעות ושל הטרומה דומים ומקבילים באופן כמעט מלא לרצף הפגיעות המיניות המוכרות, מחוץ למסגרת העבודה. אולם המשבר הטראומטי החריף,

שהשלכותיו מתאורות לעיל, נובע, פעמים רבות, לא רק מהפגיעה המינית עצמה אלא בעיקר מקשיי ההתמודדות עם הדינמיקה הסובבת את הפגיעה: חוסר האונים לנוכח שליטתו החונקת של הפוגע בה, המשליכה על כל מעגלי חייה, תחושת השבוי, ההלם לנוכח פגיעה במקום שאמור להיות מוגן, ובעיקר - היחס המשתיק, המאשים והמתנכל מצד מקום העבודה ולעתים גם מצד סביבתה הקרובה של הנפגעת.

אולי בשל כך, ולמרות הפניות הרבות לקו הסיוע על רקע פגיעה מינית במקום העבודה, נתקלנו במכשולים בדרך להקמת הקבוצה. נוכחנו לדעת כי למרות התגובה הפוסט טראומטית המובהקת והסימפטומים הרבים עדיין קיימת רתיעה מהותית בקרב נפגעות בעבודה מפני השתתפות בקבוצה שמתקיימת תחת קורת הגג של "מרכז הסיוע לנפגעות אונס". כשמרבית מעשי ההתעללות והניצול אינם בהכרח מוגדרים כאונס על-פי חוק, וכשהנפגעות נתקלות בהשתקה חברתית ובניסיון למזער את מעשי ההתעללות ולהגדירם כ"קלים" או אף כנורמטיביים, נקל להבין מדוע משתתפות הקבוצה שאלו את עצמן בתחילת הדרך "האם אני באמת שייכת לכאן?".

התשובה היא, כמובן, "בוודאי שכן". אולם ברור כי תמה זאת הייתה נוכחת לכל אורך התהליך בקבוצה וטמנה בחובה שאלות עמוקות לא פחות הקשורות לאשמה, האשמה ואחריות, כעס ודחייה עצמיים וכאב רב.

המאפיין הייחודי הנוסף שהיווה תמה משמעותית ביותר ואת המוטיבציה העיקרית להקמת קבוצה ייחודית קשור לתפיסה של מקום העבודה בתוך הזהות האישית של האדם. כיום ברור כי לעבודה משמעות החורגת מתפקידה כמקור פרנסה. מקום העבודה הינו מרכיב מרכזי בזהות העצמי של האדם, היוצר תחושת שייכות, מאפשר ביטוי אישי



ומיצי יכולות ובדרך כלל גם מכונן עבור העובדים עולם חברתי שבו אפשרויות ליצירת קשרים משמעותיים. כל אלה, לצד נתח הזמן המשמעותי בו שווה העובד במקום העבודה ולצד התלות המכרעת בפרנסה, קושרים אדם למקום העבודה שלו והופכים אותו לחלק מהמהות הקיומית שלו.

מניסיונו בקו הסיוע ובטיפול הפרטני אנו למדוד שכאשר אישה בגירה נפגעת מינית במקום העבודה היא חווה משבר קיומי עמוק והרסני. אותה בגידה מצד הבוס או מצד הקולגות, המתוארת לעיל, משולבת בקריסה איטית של אותם חלקים בזהות האישית שנבנו לאורך הזמן במקום העבודה. אין הכוונה רק לעבודה ארוכת שנים במקום עבודה מסוים. ייתכן גם שמדובר בזמן עבודה קצר שבו הספיקה הנפגעת לטוות לעצמה חלומות וציפיות, להיקשר, להרגיש שייכות, ליהנות ממיצוי היכולות והכישורים שלה. ג' משתתפת מהקבוצה, שאינה מצליחה כבר במשך מספר שנים למצוא מקום עבודה שהולם את כישוריה אמרה לנו: "לעולם לא אמצא עבודה כזו שוב. זאת היתה עבודת החלומות שלי. נאלצתי לעזוב בגללו". נזקים אלו בוודאי מתעצמים כאשר מדובר בעבודה בה עבדה במשך תקופה ארוכה, אז עלול להתעורר חשש שהישגים נשאפים אשר היו קרובים להתממש, דוגמת קידום בתפקיד, יציאה קרובה לגמלאות, הטבה

כלכלית, פרסי הערכה או תגמול אחר, נמצאים בסכנה בשל אירועי הפגיעה או בעקבות תלונתה של הנפגעת.

הקבוצה בת ארבעה-עשר המפגשים, הותירה בנו, המנחות, תחושות עזות של הערכה ואהדה כלפי הנשים שלקחו בה חלק, בדומה לכל קבוצה אחרת המתקיימת במרכז. האומץ לעסוק בתכנים המורכבים, להגיע שוב ושוב למפגשים טעונים ומציפים, לשמוע ולהשמיע, לתמוך ולהיתמך אינו ברור מאליו ודרש כוחות מורכבים ועצומים. באורח פלא, גם לתחושות הקשות הללו הצטרפו בסוף התהליך קולות של עוצמה רגשית, כוח נשי ואפשרות ליצירת שינוי. על כל אלו ועוד אנו מודות לנשים שהשתתפו בקבוצה.

אנו מודות לשמרית פרנקל, לשעבר רכזת הסיוע במרכז, על השקעתה הבלתי נלאית בהקמת הקבוצה, למירי צדוק על הדרכתה המועילה והמשמעותית וכן לד"ר אורית קמיר אשר תרמה מזמנה והעשירה את הקבוצה בכלים תיאורטיים ובתובנות חשובות על תופעת ההטרדה המינית כביטוי לפערי הכוחות המגדריים.

- עו"ד דנה גינוסר היא רכזת ליווי בהליכים משפטיים (משטרה) במרכז הסיוע לנפגעות אונס ותקיפה מינית, ירושלים.
- עו"ס קלינית שירה לרר היא מטפלת פרטנית וקבוצתית.

הטרדה מינית בעבודה:

מסריד באמת?

עו"ד טל יעקובי-כהן ועו"ס אולגה סטאטלנד-וינטראוב

"הגזמתן לגמרי. לקחתן את זה רחוק מדי".

"כל עוד הם היו ביחד, זה היה לה נחמד ובסדר ופתאום כשהוא נפרד ממנה, זה נהיה הטרדה מינית. ברור שזה רק מנקמה".

"מה הוא כבר עשה? כולה זרק לה מילה... לא נראה לה, שתגיד".

"אתן הורסות את כל האווירה הנחמדה במשרד. אי אפשר להתבדח אתכן?"

"החוק לא ברור. כל דבר נהיה הטרדה. עדיף לי להעסיק רק גברים כדי להיות בטוח".

"אם נביא הרצאה, יחשבו שיש אצלנו הטרדה מינית. אנחנו מוותרים".

במהלך ההרצאות והסדנאות שאנו מעבירות בנושא מניעת הטרדה מינית בעבודה אנו שומעות אמירות כאלה ואחרות שמבטאות קשת רחבה של רגשות: החל מהחשש להימצא בעמדת חשוד או נאשם ("מחר מישהי תתלונן עלי ולך תוכיח שאין לך אחות"), קושי בשינוי סדרי עולם ("עד עכשיו זה היה בסדר. מה עכשיו?"), בלבול וחוסר אונים בנוגע למה מותר ומה אסור ("אז מותר לי לתת לה מחמאה על התספורת או לא?"), חוסר ידע ורצון לדעת, דרך זלזול באחר, בגבולותיו ובתחושותיו ("מה היא עושה סיפור? כולה צחקת"), חוסר אמון ("לא יכול להיות. הוא כזה חמוד ויכול להשיג כל אחת. למה שיטריד מישהי?"), אם זה באמת קרה, למה היא המשיכה לעבוד שם?; "למה היא פשוט לא אמרה לו לא?") וכלה בתוקפנות ולעג ("אתן, ארגוני הנשים שהופכות כל פלירט מזדמן להטרדה מינית").

התפיסה הכללית בחברה היא שפגיעה מינית במקום העבודה היא מקרה קל. בניגוד למקרים של פגיעה מינית בקטין או תקיפה של אנס סדרתי, במקרים של הטרדה מינית בעבודה, בייחוד כאשר מדובר בהטרדה מינית מילולית, הלך הרוח הציבורי הוא שמדובר באירוע קל עוד, וגם אם הדברים אכן קרו לא נגרם נזק רציני למוטרדת.

אפילו קמפיין שנועד להעלות מודעות ולהילחם בשימוש בסם אונס ("תשמרי על הכוס שלך"), בחר להטיל את האחריות על האישה או הנערה ולהתעלם מהעברין ומהמעשה הנלוו שעשה.

הרצאות מרכזי הסיוע - מקום להשמיע את ההתנגדויות, לברר ולפרק מיתוסים

בהכשרות לאחראיות על מניעת הטרדה מינית במקומות עבודה ובהרצאות המועברות על-ידי צוותי מחלקות החינוך של מרכזי הסיוע על מניעה וטיפול בהטרדות מיניות בארגון, אנו פוגשות את האנשים בשטח - מנהלים ומנהלות, עובדים ועובדות, אחראים ואחראיות. פרט ללימוד אודות החוק ומשמעויותיו, אנו דנים, בהכשרות ובהרצאות, בדינמיקה של הטרדה מינית באופן כללי, ובמקומות עבודה באופן ספציפי, במסלולי הפעולה הקיימים ובחובות של מקום העבודה. תוך כדי ההרצאות והסדנאות מזהים המנחים התנגדויות וסטריאוטיפים שמועלים על-ידי המשתתפים ומתייחסים אליהם, מציפים את המקרים ה"אפורים" ותומכים בפיתוח סביבת עבודה בטוחה ונקייה מהטרדות מיניות. ההרצאות והסדנאות מותאמות לכל מקום עבודה באופן ייחודי, תוך התייחסות לאופיו ולמאפייניו (למשל מקומות עבודה בעלי סניפים רבים, מקומות עבודה המתאפיינים בעובדים צעירים ועוד), על מנת לתת את המענה המתאים ביותר לצרכי הארגון, לסוגיות ולדילמות שהוא מתמודד עמן.

כאמור, גם בהרצאות אנו שומעות קולות, דעות ועמדות מכל הסוגים, ופועלות להציב מראה בפני השומעים, לשקף את דבריהם ולשאול את השאלות הקשות, למשל, האם במקרה שהיו אשתך או בתך מעלות את הטענות, גם אז היית מקל ראש? האם הערה או הצעה סקסיסטית היתה מושמעת על-ידך גם כלפי מישהי בכירה ממך? כל זאת, על מנת להעלות את המודעות

גם במצב קיצוני, בו מתלוננת אישה חד הורית, אם לארבעה ילדים, עולה חדשה שמשתכרת שכר מינימום ועובדת כמנקה מטעם חברת קבלן, על כך שהוטרדה מינית על-ידי המעסיק שלה, מנכ"ל בכיר ומצליח, שהתנה את המשך העסקתה בקיום יחסי מין איתו ועם חבריו, ישמעו קולות הטוענים כי "היא ניצלה אותו בשביל להתקדם", "אם לא היתה רוצה, זה לא היה קורה לה", "היא הביאה את זה על עצמה" ועוד.

קולות דומים נשמעים כמובן גם במקרים קיצוניים פחות, לדוגמה, כלפי אישה שמתלוננת על כך שהבוס שלה נהג לקיים אתה יחסי מין במלונות מפנקים עליהם היה משלם, רוכש עבודה ועבור ילדיה מתנות יפות, מקדם אותה בעבודה ומבטיח לה קביעות בתמורה לקשר ביניהם. האם במקרה כזה היו רואים בכך הטרדה מינית בעבודה אם היתה מעזה ומספרת? נדמה כי התשובה לכך ברורה.

בדומה לתיאורי המקרים המתארים הטרדה מינית בעבודה, גם במקרי פגיעה מינית נוספים נשמעות טענות העוסקות בהאשמת הקורבן. למשל, לאחר פרסום מקרה אודות אונס קבוצתי של נערה על-ידי נערים בני טובים, לאחר שתיית אלכוהול. הטענה שמושמעת תדיר, היא כי היא פיתתה אותם כי הסכימה למעשה או משום שהתלבשה באופן שנתפס כפרובוקטיבי. במקרה אחר, כלפי אישה שמתלוננת שתמונותיה הופצו באינטרנט ללא הסכמתה, יישמעו טענות "היא היתה צריכה לקחת בחשבון שזה עלול לקרות כשהסכימה להצטלם", "זו בעיה שלה" וטענות דומות נוספות.

קל מאוד להטיל את האשמה על הנפגעת, לפרט מה עשתה לא נכון, לחשוש במניעה ולהתעלם מכך שמן העבר השני, קיים מי שבחר לנצל אותה, לפגוע בה ולא לכבד את גבולותיה.



לנושא ההטרדה המינית בעבודה, לדרכים למניעתה ולטיפול בה, וכפועל יוצא מכך, לפגיעות מיניות.

ניתן לקיים סדנאות נפרדות למנהלים ולעובדים, בשל הצרכים השונים של הקהלים וכמו כן, ניתן לשלב בסדנה שחקנים ושחקניות מקצועיים אשר יתרמו ליצירת חוויה ייחודית המדגישה את מסרי הסדנה.

סוף דבר

מיום חקיקת החוק למניעת הטרדה מינית, הועברו על-ידי צוותי המנחים והמנחות במחלקות החינוך וההסברה במרכזי הסיוע אלפי הרצאות וסדנאות במגוון ארגונים וחברות: מפעלים, משרדי ממשלה, עמותות, חברות היי-טק, דיור מוגן, בנקים, חברות תקשורת, רשויות ומועצות מקומיות, מוסדות חינוך ורפואה. הגענו לכל מקום עבודה אשר היה נכון לפתוח את דלתותיו בפנינו באומץ, ולדבר על המורכבויות הקשורות בחוק למניעת הטרדה מינית ובפגיעה מינית בכלל.

בעינינו, אין זה מובן מאליו כלל, שמקום עבודה יזמין הרצאה בנושא טעון זה. מי שבוחר בכל זאת להביא בפני עובדיו הרצאה בנושא, דואג לאינטרסים של הארגון ומעביר, במקביל, מסר חברתי חשוב: מקום העבודה שלנו אומר לא להטרדות מיניות וינקוט מדיניות של אפס סובלנות כלפיהן.

אנו מקוות שהחוק, שאינו מחייב כיום, העברת הרצאות בנושא במקומות עבודה, ישתנה ויחייב כל מקום עבודה לעבור הכשרה בנושא שתאפשר חשיבה מחדש על העמדות, הגבולות האישיים וההתנהגות כלפי האחר. כך, תהפוך החברה לסובלנית יותר, ופחות נוקשה, מאשימה ושופטת.

אנו מזמינות אתכם ואתכן לקחת חלק בתהליך השינוי החברתי וביצירת סביבת עבודה נעימה יותר לכולנו!

www.hatradaminit.co.il

- עו"ד טל יעקובי-כהן היא רכזת מחלקת ליווי בהליך משפטי ומניעת הטרדה מינית בעבודה במרכז סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, השרון.
- עו"ס אולגה סטאטלנד-וינטראוב היא רכזת מחלקת חינוך והסברה במרכז סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, תל-אביב.

מיניעה וטיפול בהטרדות מיניות בעבודה:

בין תפקיד האחראית - לאחריות המעסיק

עו"ד יפעת בלפר ואביטל בן שלום

אחד האתגרים הגדולים שמציב החוק למניעת הטרדה מינית הוא מימוש אפקטיבי של אחריות המעסיק הקבועה בו, למניעת הטרדה מינית וטיפול בתלונות בתוך מקום העבודה. כחלק מאחריות זו, על כל מעסיק למנות אחראית⁷ על מניעת הטרדה מינית בתוך מקום העבודה. במאמרה משנת 2008, הציגה עו"ד איילת ברעם⁸, את הקשיים העומדים בפני הנושאות בתפקיד זה ואף הציעה שינויי חקיקה להתמודדות עמם, וביניהם חיוב המעסיק לגבות את האחראית, להכשירה ולספק לה תמיכה רגשית או לחילופין הקמת גוף חיצוני שינהל את בירור התלונות במקום העבודה. כיום, שש שנים לאחר פרסום המאמר, לא בוצעו השינויים האמורים בחוק.

במאמר זה, נבקש להציג את נקודת המבט של האחראיות עצמן: מהם הדברים שמפריעים להן במילוי תפקידן? מה יכול לסייע להן לפעול בצורה אפקטיבית יותר? מה נוכל להמליץ למעסיקים ולאחראיות הרוצים להבטיח ארגונים בטוחים יותר מפני הטרדה מינית?

לשם בירור סוגיות אלה הפצנו שאלון אנונימי ומקוון בקרב אחראיות. השאלון כלל שאלות כלליות על מאפייני הארגון ועל האחראית, על הרקע המקצועי שלה ועל ההכשרה שקיבלה. שאלנו גם על כמות ומאפייני התלונות בהן

טיפלה ועל ההסברות שנערכו בארגון. דגש מיוחד ניתן לשאלות על מעורבות המעסיק, על אתגרים בהליכי בירור התלונה ועל אתגרים ביצירת ארגון נקי מהטרדה מינית. כמו כן, שאלנו את האחראיות האם לדעתן עדיף שהתלונות יתבררו על-ידי גוף מקצועי, חיצוני לארגון.

על השאלון ענו יותר מ-70 אחראיות, מחציתן מארגונים גדולים (מעל 200 עובדים) והאחרות מארגונים בגודל בינוני (200-26 עובדים). ותקן של העונות בתפקיד האחראית הוא שלוש שנים וחצי בממוצע. 65% מהעונות מכהנות בתפקיד כאחראית יחידה בארגון וככל שהארגון גדול יותר פועלות בו יותר אחראיות במקביל. הרקע המקצועי של האחראיות שענו לסקר מגוון מאוד, אם כי ניתן לומר שהמקצועות הבולטים ביותר היו משאבי אנוש (26%) ומקצועות הטיפול (20%). מיעוט של האחראיות שענו לשאלון הן חברות הנהלה בארגון (36%). לשם שמירה על חשאיות השאלונים לא שאלנו את האחראיות על התחום שבו עוסק הארגון או על מיקומו בארץ.

בשל העובדה שהשאלון הופץ בעיקר על-ידי רכזות במרכזי הסיוע, העוסקות בתחום מניעת הטרדה מינית והכשרת אחראיות, לא הפתיע אותנו לגלות שהמאפיין המשותף לרבות מהעונות הוא שהן עברו הכשרה של

מרכזי הסיוע (75% מקרב אלו שעברו הכשרה כלשהי). עובדה זו מחדדת את הצורך להעמיק ולהעשיר את המחקר על-ידי הגעה ותשאול של אחראיות נוספות.

הנושא המרכזי אותו ביקשנו לבחון בעזרת השאלון הוא המידה בה חשות האחראיות שיש ביכולתן למלא את תפקידן בצורה אפקטיבית וטובה, והמשתנים המשפיעים על תחושה זו.

תחילה נברר מהם התפקידים המוטלים על האחראית: התקנות למניעת הטרדה מינית קובעות כי תפקידה של האחראית הינם לקבל תלונות על הטרדה מינית; לקיים הליך בירור ולהגיש למעביד דו"ח מסכם ובו המלצות באשר להמשך הטיפול בתלונה. בנוסף, על האחראית לשמש כתובת למתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים אשר פונים אליה. הסקר מגלה תמונה מורכבת יותר באשר לתפקיד האחראית. רבות מהעונות ציינו שתפקידן כולל גם תחומים אותם רואה החוק כחלק מאחריותו של המעסיק.

תחומים הנמצאים באחריות המעסיק ובפועל מועברים פעמים רבות לאחראיות כוללים: מניעת הטרדה מינית על-ידי פניה לעובדים; קביעת תקנון מותאם והפצתו לעובדים וכן קבלת החלטות ביחס לטיפול בתלונה לאחר קבלת הדו"ח מהאחראית והוצאה לפועל של החלטות אלו. בסקר שערכנו ענו 70% מהאחראיות שחלק מתפקידן הוא ארגון או העברת הרצאות הסברה לעובדים, 90% ענו שעליהן להפיץ את התקנון לעובדים ו-43% ציינו שהן אחראיות גם על כתיבת התקנון המותאם ועדכונו. נתון מעניין נוסף הוא ש-57% מהעונות דיווחו שהן אמורות, במסגרת תפקידן, לקיים מעקב על ההוצאה לפועל של החלטות המעסיק לאחר סיום הטיפול בתלונה.

נראה, אם כך, שהממצאים בשאלון מחזקים את ההתרשמות המוקדמת של רכזות מרכזי הסיוע המכשירות ומלוות אחראיות, לפיה **מעסיקים**

רבים מעדיפים להאציל את האחריות הכוללת על נושא ההטרדה המינית ומניעתה בארגון לידי האחראית, לרוב, כפי שנראה בהמשך, ללא מתן גיבוי לאחראית בתפקיד או משאבים נדרשים אחרים. בנוסף, עומס תחומי האחריות המתואר מתקיים בתוך מציאות בה תפקיד האחראית על מניעת הטרדה מינית אינו תפקידה היחיד או המרכזי של העובדת בארגון ובו היא אינה מתוגמלת על תפקיד נוסף זה. בסקר שערכנו רק 4 מתוך 69 העונות על שאלה זו, ציינו שהן מתוגמלות באופן כלשהו (תוספת שכר, שעות או כוונות).

הנושא הראשון, העולה מתוצאות הסקר, אותו נרצה לפתח הוא **חשיבות ההכשרה הניתנת לאחראית** כמשתנה המשפיע על יכולתה לבצע את תפקידה בצורה טובה. נתון בולט שעלה מהסקר הוא הפער המובהק בין אחראיות שקיבלו שעות הכשרה שונות, בתחושת המסוגלות לביצוע התפקיד: כך, בקבוצה (הקטנה) שלא קיבלה הכשרה כלל, תחושת המסוגלות לביצוע התפקיד היתה הנמוכה ביותר. ובהתאמה, ככל שעברה האחראית יותר שעות הכשרה, תחושת המסוגלות שלה עלתה. ביטוי מובהק לחשיבות ההכשרה כבסיס לביצוע התפקיד ניתן לראות בנתון על-פיו הקבוצה שלא עברה כל הכשרה היא הקבוצה היחידה בה רוב העונות סברו שעדיף כי בירור התלונה על הטרדה מינית יעשה מחוץ לארגון, על-ידי גוף חיצוני, זאת בניגוד לקבוצת האחראיות שעברו הכשרה כלשהי, בהן רק מיעוט מהעונות חשב כך.

ממצאים אלה מחזקים את התובנות שהתגבשו במרכזי הסיוע לאורך השנים והדיווחים כי אחראיות רבות מגיעות להכשרה הראשונית מבלי להבין כלל מהי מהות תפקידן וללא היכרות עם החוק למניעת הטרדה מינית והתקנות. חלקן הגדול מופתעות לגלות שידרשו לנהל הליכי בירור, לזמן נילונים לתשאול ולהגיע להחלטות ולהמלצות בנושאים רגישים

כל כך. מכאן, שעל מנת שהאחראית תוכל למלא את תפקידה באופן אפקטיבי, עליה לעבור הכשרה מעמיקה על-ידי גוף המתמחה בתחום. המלצה נוספת היא לאפשר לאחראית לעבור מפגשי רענון והשתלמויות חוזרות בהן תלמד על עדכוני החקיקה והפסיקה, תתרגל את הידע והכלים, תעשיר ותרחיב את היכולות שלה לביצוע התפקיד⁹.

יתרון נוסף להכשרה הנעשית על-ידי גוף מקצועי ובה מתאפשר מפגש עם אחראיות מארגונים אחרים, הוא שנוצרים עבור האחראיות מעגלי תמיכה מקצועית ואישית. בסקר שערךנו העידו קרוב ל-50% מהאחראיות שהן מקבלות תמיכה מקצועית מהגוף בו עברו הכשרה. בנוסף, ההיכרות עם אחראיות בארגונים אחרים והיכולת לשתף ולהתייעץ מסייעת בהתמודדות עם הבדידות המובנית בתפקיד בשל האיסור לשתף חברים לעבודה בפרטי התלונה.

הנושא השני בו נעסוק הוא **מעורבות המעסיק ואחריותו הכוללת על מניעת ההטרדה המינית והטיפול בה**. כפי שראינו מעסיקים רבים נוטים להעביר את כל נושא ההטרדה המינית בארגון אל האחראית ללא מעורבות נוספת מצידם. מצב זה מקבל ביטוי בסקר שערךנו: בהתייחסות למניעת הטרדה מינית בארגון ציינו האחראיות שהקשיים העיקריים שלהן נובעים בעיקר מחוסר במשאבים (66% מהעונות על השאלה) והתנגדות של העובדים (30% מהעונות על השאלה). עם קשיים אלה ניתן להתמודד בתוך ארגון רק במעורבות פעילה ומסר ברור ועקבי של ההנהלה. בהתייחס להליך בירור של תלונה על הטרדה מינית, האחראיות ציינו קשיים אישיים יותר ובעיקר קושי בהתנהלות מול הנילון, וקושי להתמודד עם כובד האחריות שבקבלת ההחלטה.

ממצא מעניין נוסף היה ההבדלים בין אחראיות

שדיווחו שהמעסיק בארגון מעורב באופן שגרתי בתחום מניעת ההטרדה המינית ברמה גבוהה לבין אחראיות שדיווחו כי המעסיק מעורב ברמה נמוכה. באופן טבעי, אחראיות מהקבוצה הראשונה דיווחו שהמעסיק מתווה מדיניות מפורשת של מניעת הטרדה בארגון הרבה יותר מאחראיות מהקבוצה השנייה (ערך ממוצע של 8.43 מול 6.93 בהתאמה). נכון הדבר גם לגבי תחושת המסוגלות של האחראיות לביצוע תפקידה. נמצא קשר מובהק בין מעורבות של המעסיק בתחום מניעת הטרדה מינית בשגרה לתחושה של האחראית שיש לה את הכלים לביצוע תפקידה. נמצא כי ככל שהמעסיק מעורב יותר, התגברה הרגשתה של האחראית שיש לה היכולת לבצע את תפקידה באופן מיטבי. האינדיקטור האחרון לתפקוד מיטבי יותר של אחראיות מארגונים בהם המעסיק מעורב בשגרה ברמה גבוהה היה שבקבוצה זו רק 25% מהאחראיות חשבו שנכון יותר שתלונות על הטרדה מינית יתבררו על-ידי גוף מקצועי חיצוני לארגון, זאת לעומת 50% מהאחראיות בארגונים בהם המעסיק מעורב ברמה נמוכה. לסיכום, מעורבותו ותמיכתו של המעסיק מאפשרת לאחראית להרגיש כי היא עושה את תפקידה באופן אפקטיבי ומוצלח.

לאור זאת, המלצתנו לאחראיות ולמעסיקים כאחד היא לפעול בשיתוף פעולה מלא הן בשגרה והן בעת הליך הבירור. על המעסיק לזכור שהחוק מטיל עליו את האחריות למניעת ההטרדה המינית ולטיפול בה, וכן שגם בתהליך זה, כמו בכל תהליך ארגוני אחר אין לצפות שנורמות ותרבות ארגונית יוטמעו ללא מחוייבות, דוגמה אישית והובלה של הדרגים הגבוהים. הובלה זו תתבטא בהעברת מסר בלתי מתפשר ועקבי של המעסיק לעובדיו ומנהליו ובהקצאת משאבי זמן וכסף לשם הסברה ופירוק התנגדויות בארגון. בנוסף, המלצתנו היא שהמעסיק יהיה מעורב ויוביל את ניסוח התקנון המותאם, נוהל

הטיפול בחשד להטרדה מינית ורשימת סנקציות שיופעלו במקרה של הטרדה.

כמו בעת שגרה, כך גם בעת בירור חשד להטרדה מינית, המלצתנו היא כי המעסיק יהיה מעורב ויראה עצמו כאחראי ראשי. בעת בירור התלונה על המעסיק לגבות את האחראית באופן מלא, ובייחוד אל מול הנילון, ולספק לה את משאבי הזמן והייעוץ המקצועי הנדרשים. בנוסף, על המעסיק להכיר בקושי הרגשי ובבדידות שבתפקיד האחראית. מניסיונו, ככל שגובר שיתוף הפעולה בין המעסיק לאחראית, מצטמצמת תחושת הבדידות וכובד האחריות. בנוסף, המלצתנו היא שבמידת הצורך המעסיק יודא שיש לאחראית מקורות תמיכה רגשית ואף יממן תמיכה על-ידי איש מקצוע.

לסיכום מאמר זה, ברצוננו לסמן כמה כיוונים נוספים למחקר עתידי ומעמיק יותר. כפי שראינו, קבוצת האחראיות שענו על השאלון המקוון היתה קטנה וראוי שמחקר מקיף ומייצג יותר יעשה על מדגם המייצג את כלל האחראיות במדינה. בנוסף, אופיו של שאלון מקוון הוא שהנשאלים נוטים שלא לענות על השאלות הפתוחות והאיכותניות¹⁰. המלצתנו למחקר מקיף יותר היא לשלב ראיונות

- עו"ד יפעת בלפר היא רכזת תחום חינוך והסברה במרכז הסיוע לנפגעות אונס ותקיפה מינית, ירושלים.
- אביטל בן שלום היא מרכזת פרויקט 'קוד מרצון' באיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית.

החברה הערבית:

ההגנות בחוק למניעת הטרדה מינית והשפעתן על מעגל האבטלה בקרב נשים פלסטיניות בישראל

עו"ד חנאן מרג'יה

אבקש לסקור במאמר זה כמה מהגורמים לכך. פחד מהתנכלות במקום העבודה, חשש מקיצוץ בשעות העבודה, בוושה מחשיפת דבר הפגיעה בכפר וחשש להפוך קורבן להאשמות הסביבה בדבר חלקה במקרה וקשר השתיקה הקיים בכפר סביב פעולותיו של המנהל - אלה היו רק חלק מהסיבות שבגינן בחרו עובדות בית הספר הצפוני, עליו סיפרתי, שלא להתלונן על המעשים שהתרחשו בבית הספר, אולם החשש העיקרי שלהן היה שיפוטו ולא יצליחו למצוא עבודה אחרת, בייחוד בתחום החינוך המבוקש מאוד על-ידי נשים פלסטיניות. המצב בשוק העבודה מוסיף להיות דומה גם היום - העבודה, במקצועות החינוך מתקיימת, על-פי רוב, במקום מגוריה של העובדת ובמסגרת שעות המתאימה לאמהות. כתוצאה מכך, כ-42.5% מהנשים הפלסטיניות שעובדות מחוץ לבית, מועסקות בתחום החינוך¹², בהשוואה ל-20.5% בקרב הנשים היהודיות. נתוני משרד החינוך בשנת 2013 מראים כי קיים פער נוסף בין החינוך הערבי לחינוך היהודי שמתבטא במספר שעות ההוראה פר תלמיד - תלמיד יהודי זוכה בממוצע ל-2.9% יותר שעות לימוד בשנה מאשר תלמיד ערבי¹³. מצב זה, של מיעוט שעות לימוד, מעצים את האבטלה והופך את פחדה של האישה הפלסטינית שעובדת במסגרת

לתופעת ההטרדה המינית במקומות העבודה בחברה הערבית, נחשפתי לראשונה כשהייתי בת 23 ועבדתי באחד מבתי הספר הערביים בצפון. אחת המורות שלימדו בבית הספר סיפרה לי כי בתוך המוסד החינוכי מתרחשת הטרדה מינית מתמשכת על-ידי מנהל בית הספר, כלפי רבות מעובדותיו. על ההטרדה שהגיעה לשיא בניסיון אונס של אחת מהמורות, לא הוגשה נגד המנהל ולו תלונה אחת. האזנתי לדבריה בזעזוע, עד אז סברתי כי נגד אדם שפגע מינית חייבים להגיש תלונה, אולם באותו יום נחשפתי לאמת המרה והבנתי שהדברים אינם פשוטים כפי שחשבתי - הפחד, הייאוש וחוסר האונים שמרגישה אישה הסובלת מהטרדה מינית, עלולים לשתק אותה מלפעול כנגד הפוגע.

מקרים, כמו זה שהתרחש בבית הספר הצפוני, התרחשו, ומתרחשים, לצערי, גם כיום בחברה הערבית בכל הארץ. במאמר זה, אבקש להציג את המציאות הבעייתית שגורמת לכך שגם בחסות החוק למניעת הטרדה מינית, שנחקק במטרה לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו, חירותו ופרטיותו של כל אדם ולקדם שוויון בין המינים¹¹, עדיין אין לנשים הפלסטיניות בישראל הגנה מספקת המאפשרת להן להתגונן מול הטרדות מיניות, למנוע אותן או להתלונן ולדרוש, בדיעבד, את הבאת המטריד לדין.



החינוך מלמץ את עצמה במעגל האבטלה לפחד מוצדק ולגיטימי.

בנוסף, מבדיל החוק למניעת הטרדה מינית, בין עסקים קטנים, בהם עד 25 עובדים, ובין עסקים בהם 25 עובדים ויותר ומטיל על המעבידים בהם חובות שונות הנוגעות ליידוע ופרסום המידע אודות עיקרי החוק ודרכי הגשת התלונות¹⁴. רוב המיעוט הפלסטיני בישראל מתגורר באזורי הפריפריה בהם רבים מהעסקים פועלים בהיקפי כוח אדם מצומצמים. ההפרדה בין עסקים על-פי גודלם פוגעת פגיעה קשה במגזר הנשים פלסטיניות שחיות, ברובן בפריפריה ועובדות בעסקים קטנים ופרטיים. חשוב לזכור כי במקומות עבודה קטנים קיים גם קושי בפיקוח על מידת קיום הוראות החוק בעניין מסירת התקנון והבאתו לידיעת העובדים. אי החלת חובת הפרסום על כלל העסקים ללא הבדל מבחינת היקף העסק, מותירה את הנשים הפלסטיניות במצב של חוסר מודעות לכלים החוקיים העומדים לרשותן לפעול כנגד אדם המטריד אותן מינית במקום עבודתן. לדעתי, יש מקום להרחיב את חובת התאמת התקנון ופרסומו ולהטילה על כלל המעסיקים במשך כדי לפתור את בעיית חוסר המודעות של נשים בכלל ונשים פלסטיניות בפרט לקיום החוק למניעת הטרדה מינית ולמנוע ניצול של המעסיק (שעלול, אף הוא, להיות המטריד) את חוסר המודעות.

סקר שנערך ב-2007 מציג נתונים על-פיהם 53% מהנשים הלא יהודיות בישראל לא הכירו את החוק, לעומת 32% מהנשים היהודיות¹⁵. העלאת המודעות לקיום החוק למניעת הטרדה מינית ולכלים החוקיים שהוא מעניק ודרכי ההתמודדות אותן הוא מציע – הינו מחובתה של המדינה בהיותה האחראית על מימוש זכותן של הנשים בכלל – ושל הנשים הפלסטיניות בפרט – לפרנסה ולחיים בכבוד, שכן חוסר המודעות לחוק ולדרכי ההתמודדות, מאפשר לפוגעים

רבים להתחמק מעונש. ישנן מספר דרכים בהן יכולה המדינה לפעול על מנת לקיים חובתה זו: ראשית, נקיטה בהליכים אפקטיביים להעלאת המודעות לחוק ולדרכי הפעולה שבו, באמצעות הגופים השונים הממונים על אכיפת החוק ובאמצעות ימי עיון וסדנאות לעובדים במגזר הציבורי, ולבעלי העסקים במגזר הפרטי. שנית, חיוב בעלי עסקים פרטיים לקיים סדנאות וימי עיון במקומות העבודה בנושא הטרדה מינית, מניעתה וההתמודדות עמה, ובמקביל, פיקוח על המעסיקים שהם אכן מקיימים את חובתם זו. כל אלה, תוך מתן הדגש על החברה הערבית בה אחוז הנשים שאינן מודעות לקיום החוק גבוה באופן יחסי. פעילות המדינה בהעלאת המודעות לקיום החוק על-ידי נקיטת צעדים אלה תביא למצב שבו נשים רבות יותר יכירו את החוק ובתקווה, יפעלו נגד הטרדה מינית במקום העבודה באחוזים גבוהים יותר.

מחסום נוסף שעלול לעמוד בפני נשים פלסטיניות בבואן להתלונן על הטרדה מינית, הוא הפחד מפני מה שיקרה בתום ההליך המשפטי. בחברה הערבית עובדת האישה בקרבת מקום מגוריה ורוב עמיתה לעבודה מתגוררים אף הם באותו הכפר או בקרבתו ומהווים חלק מחיי היום-יום שלה ושל משפחתה. בכלל זה גם המטריד, עובדה העלולה להעצים את תחושת הפחד ואת חוסר הביטחון אצל האישה הפלסטינית. במצב כזה, נותרת הנפגעת חשופה לאיום של פגיעת נקמה, פיזית או נפשית, של המטריד בה או בבני משפחתה, ובהיעדר מנגנון מיוחד להגנה עליה, היא יודעת שתישאר חשופה וחלשה לאחר ההליך המשפטי ועלולה להמנע, בשל כך, מהגשת תלונה. לכן, יש לדעתי צורך לתקן את החוק כך שיכלול גם מנגנוני הגנה על הנפגעת גם לאחר ההליך המשפטי, לדוגמא: הטלת חובה על המעביד לפטר עובד שהוכח בהליך שיפוטי שהטריד מינית במקום העבודה או הטלה אוטומטית

בשל גורמים רבים, לרבות מחסור בתחבורה ציבורית ומחסור במקומות עבודה. מחקרים מראים כי שיעור הבלתי מועסקות בקרב נשים פלסטיניות לשנת 2011 עומד על 79.5% לעומת 47% אצל נשים יהודיות¹⁷. העדר סביבה מוגנת מהטרדות מיניות תורמת להחמרת הבעיה, ועל-כן מוטלת על המדינה החובה ליצור מקומות עבודה חדשים בחברה הערבית כדי לתת מענה למחסור הגדול במקומות עבודה ולאפשר לנשים מגוון עבודות בהן יוכלו לעבוד בסביבת עבודה מוגנת מהטרדות מיניות, ועל-ידי כך לשמור על זכותן לפרנסה וחיים בכבוד.

לסיכום, החוק למניעת הטרדה מינית למרות חשיבותו הרבה, אינו יכול לספק סביבת עבודה מוגנת לנשים פלסטיניות בלי התערבות המדינה, שכן עליה מוטלת החובה לפקח על קיום הוראות החוק ולייצר מקומות עבודה בחברה הערבית על מנת שנשים יוכלו לממש את זכותן לכבוד ופרנסה. כמו כן, יש מקום לשקול את יעילותם של מנגנוני ההגנה הקבועים בו על-פי הנקודות שנדונו במהלך המאמר, וזאת על מנת שנשים יוכלו ליהנות מסביבת עבודה מוגנת, ולא למצוא את עצמן במעגל האבטלה בשל מעשיו של אחר.

של צו למניעת הטרדה מאיימת, בסיום ההליך השיפוטי – בהתקיים תנאים מסוימים בחוק ללא צורך לפנות בשנית לבית המשפט.

זכותן של נשים פלסטיניות לעבוד ולהתקיים בכבוד מהווה זכות בסיסית שהמדינה חייבת לפעול למימושה, וזכות זו נפגעת כאשר הפחד מתגובת הסביבה או מפגיעה בכבוד המשפחה גורמת לנשים לבחור שלא להתמודד עם המטריד, לעזוב את מקום עבודתן ולהצטרף למעגל האבטלה. כתוצאה מכך מצבן הכלכלי עלול להתדרדר ומעגל האבטלה בקרב נשים פלסטיניות, להתעצם. 50% מהנשים הפלסטיניות שפנו למרכז הסיוע בשנים האחרונות בעניין הטרדה מינית הוטרדו במקום עבודתן, ו-50% מתוכן בחרו להתמודד עם ההטרדה על-ידי עזיבת מקום העבודה והפסד מקור פרנסתן¹⁶ – זאת לעומת אחוזים נמוכים יותר של נשים שעזבו את מקום עבודתן בחברה היהודית בגלל הטרדה מינית – ועל כן מוטלת אחריות על המדינה לספק מקומות עבודה חלופיים לנשים שעזבו את מקום עבודתן בלי ברירה, על מנת שיוכלו לממש את זכויותיהן הכלכליות והחברתיות הבסיסיות של עבודה ופרנסה וחיים בכבוד.

חשוב להדגיש כי נשים פלסטיניות סובלות מאחוז גבוה של אבטלה כחלק מהמיעוט הפלסטיני הסובל מאחוז אבטלה גבוה, וזאת

• עו"ד חנאן מרג"ה היא עורכת דין, מתמחה בנושא זכויות נשים בעבודה, ופעילה חברתית-פמיניסטית למען זכויות אדם.

גם גברים

חוייתו של הגבר המוטרד מינית

ערן האן

אודות פגיעה בגברים אינו מהווה חלק מהשיח על פגיעה והטרדה מינית, זאת כהמשך לתפיסה על-פיה, באופן טבעי, קורבנות הן נשים מעצם היותן נשים ותוקפים הם גברים מעצם היותם גברים.

הטרדה מינית במקומות עבודה, כמו כל פגיעה מינית אחרת, היא תוצר של יחסי כוחות דכאניים, לא רק בין גברים לנשים אלא בין גבריות לנשיות. גבריות נתפסת כעמדת כוח אקטיבית העושה שימוש באלימות, תוקפנות ומיניות כנגד אדם אחר, לעומת נשיות הנתפסת כעמדה נחותה, חלשה, חסרת אוניס ופסיבית שאינה מסוגלת להתנגד. עיצובה התרבותי של הגבריות כתשליל הנשיות גורמת להטענת הגבריות בתכנים שהם היפוכם של חולשה, פגיעות וקורבנות.

השררה משתקת את מבנה הכוח הפטריאכלי, תוך שבירת תפיסות תפקידי המגדר המסורתיות שנוצרו בתוך חברה גברית הגמונית. גם מנהלות פועלות על-פי תפיסות ניהול גבריות, העושות שימוש במין כאמצעי להפעלת כוח ומשום כך, מאבדת תפיסת המגדר רלוונטיות.

במרכזי הסיוע, כמו גם במקומות העבודה, אנו עדים לתת-דיווח בכל הקשור להטרדה מינית כלפי גברים. הסיבות לכך לא קשורות

שררה – שליטה, סמכות, אדנות, מרות

הגדרת המילה שררה מקפלת בתוכה גם את החוויה המרכזית של גבר או אישה העוברים הטרדה מינית, חוויה של אובדן שליטה וכן את מקור כוחם של הפוגע או הפוגעת.

האחרונים משתמשים במרות כדי לשמר את כוחם, באמצעות דיכוי והשפלת האחר. ההתייחסות למיניותו של האדם והשימוש במין הוא רק אחד מהאמצעים הדכאניים הזמינים בתוך מטריצת השררה.

ההתבוננות על הטרדה מינית כלפי גברים, על-ידי נשים וגברים כאחד ובמיוחד במקומות עבודה, מאתגרת את דפוסי החשיבה החברתיים, לא רק אודות הטרדה מינית אלא גם על מבני הכוח והשימוש לרעה שעושה בעל הכוח בכפוף לו. הנורמות הרווחות בנושא יחסי עובד-מעביד, רואות באופן בינארי הטרדה מינית כאקט של חיזור גברי אלם אחר נשים וצורך גברי 'טבעי' ובלעדי של גברים לשליטה בנשים.

הטרדה מינית הוא אירוע טראומתי החושף את הגבריות לפגיעות, השיח החברתי נוטה להתייחס לגבר כבעל יכולת התגוננות מעצם היותו זכר, אך לא כבעל יכולת להיפגע ובכך להדיר את מקומם של הגברים הנפגעים. השיח



| צילום: אביבה דמרמרי, חברת קהילת נשים מצלמות |

למצולם אין קשר לתכני הדו"ח

רק להשלכות ההרסניות של ההטרדה המינית, אלא גם לחשש שייתקלו בחוסר אמון בבואם לחשוף את סוד הפגיעה. הקושי בהפנמת העובדה כי גברים חשופים להטרדה מינית גוררת אחריה תגובות של פקפוק באמיתות הפרטים, לגלוג על כך שהקורבנות מגזימים, או שאינם מפרשים את האירועים נכונה.

על-פי ההבניה החברתית, גבר אמור להיות בלתי חדיר ולדעת להגן על עצמו, הטרדה מינית היא לא מסוג הדברים שיכולים לקרות לו וגם אם כן, הדברים אמורים להחמיא לו או להיות בשליטתו כך שיוכל להצליח להפסיק אותם על-פי רצונו. ככל שהטרדה מינית כלפי גבר מתרחשת ונמשכת, היא מלווה בתחושות קשות של בושה ואשמה.

בחברה הפטריארכאלית הגבר נתפס כיצור חזק ומיני יותר מהאישה. מי שמגיב באופן שחורג מההבניה הזאת נתפס כחלש וכנטול סמכות, תכונות שגבר לא אמור להחזיק בהן לפי האתוס הגברי ולפיכך הוא עלול להתקשות להגדיר את עצמו כגבר ולהאלץ להכיל חוסר התאמה בין מה שהוא אמור להיות לבין האופן שבו הוא תופס את עצמו. לדוגמה, ההטרדה חושפת את הגבר לשפת הפגיעה המינית הנתפשת כשפה נשית בה ניתן ביטוי לפחדים ולחוסר אונים, חשיפה כזו עלולה להקשות עליו למקם עצמו על הרצף בין גבריות לנשיות.

דוגמה נוספת מתייחסת לכך שהפרנסה נתפסת כאחד מתפקידי המרכזיים של הגבר בחברה, הטרדה מינית מאיימת על יכולתו להתפרנס בעתיד ובכתוצאה מכך, על בטחונו הכלכלי ועל מעמדו בחברה – יכולות המגדירות, בין השאר, את גבריותו. הפגיעה עלולה לגרום לטשטוש זהות ולעירעור תפיסת העצמי ותחושת האמון בעצמו ובעולם.

נציג, למשל, מקרה של גבר הנתון להטרדות חוזרות ונשנות אודות נטייתו המינית, על-

ידי אחד ממנהליו. הוא מושפל בהערות על אי גבריותו, על היותו אישה במסווה של גבר, הוא חווה הערות כמו: "ודאי שאינך מסוגל לדאוג להחדרת המוצר לשוק כי אתה רגיל שחודרים אליך", או משפטים כמו: "חכה שא..ן אותך כמו שאתה רגיל". אותו גבר חש שהוא לא נמדד לפי הישגיו ותוצאות עבודתו אלא נתפס כאובייקט מיני, מושפל בשל מיניותו ואינו מסוגל עוד להתרכז בעבודתו כשמקומו בחברה מאוים חדשות לבקרים.

או למשל מקרה של גבר שלאחר שנוצרה תחושת בטחון, יחסי אמון ואינטימיות בינו לבין מנהלו (גבר סטרייט נשוי), החל המנהל בהערות ספק חבריות, ספק מיניות שנתפסו בעיניו כמחמיאות ואלה הובילו במהרה, לטפיחות גבריות לכאורה והמשיכו בנגיעות באברים אינטימיים ובהלצות הנוגעות למיניותו של המוטרד. הגבר המוטרד ניסה לחמוק מהמנהל וברגע שהתעמת עמו, הפכו אלה להתנכלות והכפשת שמו של המוטרד ברבים. חשיפת ההטרדה המינית הפכה את היוצרות ויצרה מצג שווה על-פיו המוטרד מנסה להכפיש את שמו של המנהל כדי לחפות על חוסר מקצועיותו האישית.

התחושה הדומיננטית שליוותה את אותו גבר מוטרד הייתה תחושת גועל מעצמו ואכזבה מהסביבה, הוא תהה שמא הוא מגזים ואולי היה לו חלק ביצירת סיטואציה שאפשרה לאותו מנהל לחצות שוב ושוב את הגבול, ואף התמודד עם התחושה המשתקת שמישהו אחר יכול לעשות בו כל העולה על דעתו.

במסגרת יחסי עבודה, מתבצעות רוב ההטרדות המיניות כלפי גברים תחת יחסי מרות, על-ידי גברים ונשים כאחד. יש להדגיש כי קיים קושי לשיים הטרדה מינית כלפי גברים, הנובע מהתפיסה החברתית כי פגיעה מינית יכולה להתרחש רק כלפי נשים, הדרת השיח על פגיעה

מינית כלפי גברים רק מעצימה את הקושי. יש גם תפיסה הרואה בהטרדה אקט של חיזור ובהטרדה של גבר כלפי גבר, אקט המאשר נטייה הומוסקסואלית, המאיים לא רק על גבריותו של הנפגע אלא גם על תפיסתו כנורמטיבי בעיני החברה ובעיני עצמו. מורכבות נוספת עולה בהטרדה מינית על-ידי אישה שאינה נתפסת, על-פי הסדר החברתי, כתוקפנית או פוגענית, ודאי שלא בפגיעה מינית. במבנה החברתי הקיים גבר שנפגע על-ידי אישה נתפס כבר מזל ומצופה לראות בפגיעה חיזוק לאונו המיני ולגבריותו, במיוחד לאור הציפייה מהגבר להיות זמין לצריכת מין בכל עת. נציג, למשל, מקרה של גבר ממוצא ערבי שעבד כטבח במסעדה והוטרד לאורך תקופה ארוכה על-ידי המנהלת שלו (חשוב לציין שבפנייתו הדגיש את היותה מכוערת כהמשך לתפיסה החברתית לפיה גבר נכון תמיד למין במידה והאשה 'אטרקטיבית'). אותה מנהלת כפתה עליו, לשכב עמה בשעה שהשפילה אותו אודות מוצאו ואיימה עליו שאם יתלונן, תאשים אותו באונס. הסיטואציה הכניסה את הנפגע למלכוד בו אינו יכול להפסיק את הפגיעה, והוא חש מנוצל ונבגד. הוא התקשה לראות בכך פגיעה בשל 'שיתוף הפעולה' שלו וטעה, כגברים רבים אחרים, לראות בזקפה וביכולת לבצע אקט מיני, סוג של הסכמה. חשוב להזכיר כאן כי המחוקק

הגדיר הסכמה, בין השאר, בהעדר יחסי מרות. גברים שעברו הטרדה מינית במקום העבודה יעדיפו לעזוב את מקום העבודה. לא מתוך בחירה, אלא כאקט של ויתור, בעקבותיו הם חשים אשמה ופחד. בשל חוסר יכולתם להתמודד עם ההטרדה המינית שחוו, הם מפנים את האשמה כלפי עצמם ועזיבת מקום העבודה נתפסת ככישלון כפול שנכפה עליהם. בעקבות עזיבת מקום העבודה, עולה בהם גם חרדה שמא יאבדו את פרנסתם ויתקשו למצוא מקום עבודה חדש בהעדר המלצות מהמנהל הפוגע. בעולם העבודה המודרני, יצטרכו לתקן את עזיבת מקום העבודה החדש ויאלצו לבדות סיפור כיסוי שלא יפגע בעתידם התעסוקתי ולהמשיך להתמודד עם תוצאות ההטרדה שחוו גם במקום העבודה הבא.

בשיח אודות הטרדה מינית בעבודה יש לאפשר ייצוג להטרדות כלפי גברים, על-ידי גברים ועל-ידי נשים. פגיעה והטרדה מינית היא תופעה חברתית החוצה את גבולות המגדר ומאפשרת לשררה ולכוח לייצר יחסי עבודה דכאניים המשמרים את המודלים הגבריים, הפורצים את גבולות האחר ללא הסכמתו ומייצרים אווירה של פחד ושיתוק.

• ערן האן הוא רכז קו הסיוע לגברים נפגעי תקיפה מינית 1203.

הפגיעה הכפולה

הנשים והארגון נפגעים כתוצאה מקשר מיני אסור בין מפקד בכיר לאשה הכפופה לו

אורי כרמל

בין מפקד בכיר לאשה הכפופה לו, אף אם מקורו בהסכמה; כל זאת תוך שהוא מטיל, באופן טבעי, את מלוא האחריות על המפקד הבכיר.

ב. האיסור הנורמטיבי על מפקד בכיר לנהל קשר אינטימי עם אשה הכפופה אליו

פסק דינו המנחה של בית המשפט העליון בבג"צ 1284/99 פלונית נ' ראש המטה הכללי (פד"י נ"ג[2], 62), עסק במפקד בסיס אימונים צאלים, קצין צבא בדרגת תת-אלוף, אשר ניהל מערכת יחסים אינטימית, שכללה מפגשים בעלי אופי מיני בהסכמה, עם חיילת בסדיר אשר שימשה פקידה בלשכתו. בשלב מסוים, עלו היחסים על שרטון. למרות שלא הוכחה עבירה פלילית כלשהי, ראה בית המשפט בהתנהלות הקצין עבירה משמעתית חמורה בקבעו: **"ביחס שבין מפקד בכיר לפקודתו, טבוע באופן אינהרנטי חוסר שוויון תהומי; בצד אחד עומד המפקד, הכריזמטי, הסמכותי, שכל הסובבים סרים למרותו ולמוצא פיו, כשפער של מעמד, דרגה, גיל וניסיון מפרידים בינו לבין העותרת. בצד השני ניצבת חיילת צעירה חסרת ניסיון... מצב דברים זה מקים מערכת יחסים רגישה ועדינה העלולה להוות קרקע להצמחת עשבים שוטים של ניצול לרעה של סמכות ומרות. מערכת**

א. מבוא

בשנים האחרונות חקרה מח"ש (המחלקה לחקירות שוטרים בפרקליטות המדינה) והעמידה לדין שוטרים, בין היתר, בגין מעשי אינוס, מעשים מגונים והטרדות מיניות. ברם, נושא ההיפגעות המינית של נשים בארגון היררכי מסוגה של המשטרה, אינו מצטמצם רק לעבירות המין הקלאסיות, שמקורן בהסגת גבולה של האשה שלא בהסכמתה. שירותן של נשים בארגון היררכי המתאפיין בהגמוניה גברית, עלול להוות כר נרחב להיפגעות. וכך, גם כאשר מדובר ביחסים בהסכמה בין מפקד בכיר לפקודה, האשה צפויה להיפגע, בין באופן ישיר, כתוצאה מניצול יחסי מרות, ובין באופן עקיף, כפועל יוצא ממעורבותה בהתנהלותו הפסולה של מפקדה הבכיר, אשר העמיד את עצמו בניגוד עניינים מובנה בכל דבר ועניין הנוגע אליה.

ככל שהנורמות האירגוניות אינן ברורות דיין וגבולות המותר והאסור ביחסי מפקד-פקודה בארגון מטושטשים, קיים חשש לריבוי פגיעות מסוג זה. הפגיעה אינה מתמצת באשה בלבד, ועלולות להיות לה השלכות חמורות על הארגון כולו. כדי לקדם פני סיכון זה, סימן בית המשפט העליון בפסיקתו כבר לפני כחמש עשרה שנים, גבול נורמטיבי חד וברור האוסר קשר אינטימי



| צילום: גלית שנהב, חברת קהילת נשים מצלמות |

למצולמת אין קשר לתכני הדו"ח

היחסים האינטימיים בין המשיב לעותרת, הגם שהיתה בהסכמה, היא אכן ביטוי לכך.

בעש"מ 7113/02 מדינת ישראל נ' לוי (פד"י נ"ז[3], 817) מדובר היה בראש חטיבת התקשורת במשרד הביטחון, אשר ניהל, בין היתר, קשר אינטימי עם עובדת הכפופה לו. בית הדין למשמעת קבע כי כיוון שהבכיר לא הטריד מינית את העובדת, הקשר האינטימי ביניהם אינו מגלה עבירת משמעת. בית המשפט העליון (כב' השופטת ד. ביניש כתוארה דאז), דחה עמדה זו בקובעו כי קשר אינטימי בין ממונה לעובדת הכפופה למרותו, אף בהעדר ניצול מרות, מעורר חשש לניגוד עניינים בין אחריותו המקצועית של הממונה כלפי כלל הכפופים לו וכלפי הציבור בכללותו, לבין האינטרס הפרטי שיש לו ביחסיו עם העובדת הכפופה לו. פסק הדין מבהיר כי מדובר בהתנהגות בלתי הולמת, שכן הימצאות במצב של ניגוד עניינים מעין זה, עלולה לפגוע בתדמית שירות המדינה, לפגוע במראית עניינות ההתנהלות, לשבש את אווירת העבודה ולהעכירה, עד כדי שיבוש תפקודו התקין של הארגון.

ג. הפגיעה הכפולה: באשה ובארגון

מהפסיקה עולים, אפוא, שני ערכים חברתיים מוגנים שלובים זה בזה, המועדים לפגיעה מובנית כתוצאה מקיומו של קשר אינטימי בין מפקד בכיר לפקודה צעירה הכפופה לו:

החשש לפגיעה באשה, כפועל יוצא מיחסים בלתי שוויוניים בעליל והסכנה של גלישה לניצול לרעה של סמכות וכוח; **והחשש לפגיעה בארגון**, שמפקדיו מתנהלים ומתמרנים במצב של ניגוד עניינים, אגב ניהול קשרים אינטימיים עם פקודות, על כל המשתמע מכך לגבי המשמעת האירגונית, טוהר המידות והאמון הציבורי בארגון.

כאשר קשר בלתי מאוזן מעין זה בין מפקד בכיר לפקודה, שיסודו בהתנהלות אסורה של המפקד, עולה על שרטון בשלב כזה או אחר, מטעם כזה או אחר, המחיר שמשלמת הנפגעת צפוי להיות גבוה, וכך גם המחיר שצפוי לשלם הארגון כולו.

ד. ה'מדרון החלקלק' (The Slippery Slope) וסכנת ה'גלישה' מעבירת משמעת לעבירה פלילית

כמו בכל ארגון מקצועי היררכי, חסותו של גורם בכיר רם-דרג במשטרה יכולה לסייע בקידום הקריירה המקצועית של נשים וגברים כאחד. במצב דברים זה, עלולה שוטרת צעירה, הנתקלת בחיזור של מפקד בכיר, לשקול היטב בטרם תסרב להזמנתו לקשר אינטימי. היסוס בעניין כזה עלול להתפרש בעיני המפקד כהזמנה, להוביל ללחץ על השוטרת, ובמוקדם או במאוחר להסתיים במגע מיני שנכפה עליה, בין שלא בהסכמה ובין בהסכמה שיסודה בניצול יחסי מרות. יתכנו מצבים מורכבים בהם יחסי הכפיפות וקיומם של יחסי המרות נמהלים בהערצה וברצון כן של השוטרת הצעירה בקרבה למפקד הבכיר והכריזמטי ובחסותו (על מורכבותו המשפטית של רכיב ניצול יחסי המרות – ראו נא ע"פ 9256/04 נוי נ' מדינת ישראל, פד"י ס' 2[2], 172).

החשש בנסיבות מעין אלה הוא שבהמשך הדרך, עלולה מערכת היחסים, הבלתי שוויונית והבלתי מאוזנת, לקלוע את השוטרת הצעירה למלכוד: ככל שתבקש להפסיק את הקשר בניגוד לרצון מפקדה, או ככל שהשכילה לנתקו במועד, אך תסרב בעתיד להזמנה לחדשו – ולו על דרך של מגע חטוף 'לזכר הימים הטובים' – היא עלולה למצוא עצמה קורבן לניצול יחסי מרות או לדרישת שוחד מיני מצד מפקדה. מנגד, ככל שתאזור עוז, תעמוד על דעתה ותסרב למגע או

שחשיפה כזו עלולה להיות בעוכריו ולפגוע בסיכויי להמשיך לכהן בתפקידו הבכיר או להתקדם בשרשרת הפיקוד, הוא עלול להעדיף להמשיך לפעול בניגוד עניינים מובהק, שוב ושוב.

במצב של ניגוד עניינים, עלול המפקד הבכיר להתקשות להשיב ריקם את בקשתה של השוטרת השותפה לקשר מיני (בהווה או בעבר) להמלצה, לקידום בדרגה, למימון לימודים, למעבר לתפקיד אחר וכיוצא באלה. הוא אף עלול לסטות לטובתה מן השורה, כפועל יוצא מעירוב התחומים האישי והמקצועי, בין היתר עקב החשש שמא השוטרת תפרש את החלטתו כפגיעה אישית בה ותסכן את שמירת סוד הקשר האינטימי ביניהם. יודגש כי אף אם החלטותיו של המפקד בעניינה של השוטרת תהיינה ענייניות לגופן ולא תתאפיינה בסטייה מן השורה, לא יהיה בכך כדי לנטרל את הפגיעה באמון הציבור, ערך המוגן על-ידי עבירת הפרת האמונים בהתאם להלכת שבס (דנ"פ 1397/03 מדינת ישראל נ' שמעון שבס, פד"י נ"ט[4], 385).

כאשר מדובר בהתנהלות סדרתית פסולה כזו – בין אם יש בכל אחד ממרכיביה כשלעצמו סטייה מן השורה ובין אם לאו – היא עלולה לפגוע באופן מהותי ועמוק באמון ציבור השוטרים והשוטרות במפקדיהם, וליצור מראית עין של עירוב שיקולים זרים ומשוא פנים בתהליכי קבלת ההחלטות. ככל שמעמדו של המפקד בארגון בכיר יותר, כך צפויה התוצאה להיות קשה יותר מבחינת הפגיעה בשוטרת, ומבחינת הסיכון להערכת יחסי העבודה בארגון ולפגיעה באמון הציבור בו.

במקרים חמורים, עלולה מערכת היחסים לגלוש לעבירות פליליות חמורות עוד יותר: כך למשל, כשהמפקד הבכיר טווה רשת של מערכת יחסים על בסיס "תני וקחי", תוך שהוא

לחידושו – היא עלולה להיחשף להתנכלות או לחשש מתמיד מהמפקד הבכיר והמרושת היטב. לתוצאה כזו היבטים אירגוניים קשים: היא מייצרת סביבת עבודה עכורה ועלולה לפגוע בתפקודה של השוטרת ושל סביבתה הקרובה, הנחשפת למצוקתה. הפגיעה האירגונית כמו גם זו האישית בשוטרת מתעצמות במאוד, כאשר סוד היחסים האסורים מן ההווה או מן העבר נחשף.

ה. ה'גלישה' ממצב של ניגוד עניינים מהתחום המשמעותי-אתי לעבירה פלילית

פוטנציאל ניגוד העניינים המובנה ביחסי מפקד בכיר וכפיפה צעירה, עשוי לצאת מן הכוח אל הפועל ולהתממש **במעשה** שנעשה בניגוד עניינים, וזאת בכל רגע נתון. כשהדבר חוזר ונשנה, הוא עלול לגבש את יסודות העבירה הפלילית של מרמה והפרת אמונים. מאחר שעבירה זו נחשבת לחמורה פחות וקלונה מוגבל – סכנתה רבה אף יותר.

כך למשל, כאשר המפקד הבכיר נדרש, אגב מילוי תפקידו, לקבל החלטות שונות בנוגע לשוטרת הכפיפה, עמה הוא מקיים – או קיים בעבר – קשר אינטימי. במצב דברים כזה, עלול המפקד הבכיר לבצע באופן חוזר ונשנה פעולות בניגוד עניינים חריף בין האינטרס הממלכתי והמקצועי עליו הוא מופקד, לבין זיקתו האישית לשוטרת הזוטרה עמה יצר קשר חריג.

במצב דברים כזה חייב המפקד לפסול עצמו מכל טיפול ישיר או עקיף בענייני השוטרת האמורה, שותפתו לקשר אינטימי סמוי והוא נקלע למלכוד: אם יפסול עצמו כמתחייב, ויעביר את סמכות ההחלטה בעניינה של השוטרת לגורם אחר, וזאת בלא הסבר מניח את הדעת, הוא עלול להיחשד בעיני עמיתיו, כפיפיו או הממונים עליו, בזיקה פסולה לשוטרת. מאחר

מעניק - ולו במשתמע - הבטחה סמויה למתן חסות עתידית (בדמות קידום עתידי, קבלת תפקיד נחשק וכיוצא בזה) תמורת חסדיהן של השוטרות הצעירות. מצב דברים שכזה, העשוי לעלות כדי דרישת שוחד ישירה או משתמעת, אף אם אין בכוונת המפקד הבכיר לממש את הבטחותיו, עלול לכוון את התנהגותן של השוטרות מבקשות החסות להמשיך לקיים קשר מיני מעת לעת עם המפקד הבכיר, גם לאחר שהקסם הראשוני - ככל שהיה כזה - פג, ולהשחיתן.

ו. האינטרס הציבורי בחשיפת התנהלות פסולה של מפקדים והפגיעה העקיפה בנשים

האינטרס הציבורי בחשיפת התנהלות פסולה ופוגענית של מפקדים בכירים והצורך לשמור על טוהר המידות בארגון ועל אמון הציבור בו, מחייבים פעילות נמרצת של כלל הגורמים האמונים על הגנת אינטרס חשוב זה, במח"ש ובמשטרת ישראל כאחד; מעבר לחובה להגן על נשים צעירות מפני עבירות מין ועבירות אחרות שמבצעים מפקדיהן, ההתנהלות האסורה של המפקדים מקרינה במישורין על העבודה בארגון. ככל שהעבירה לא תיחשף, המפקד הבכיר לא יוקע והמציאות תונצח - עלולות להיות לכך השלכות מרחיקות לכת על התרבות האירגונית ועל חוסנו של הארגון.

כפועל יוצא מפעולת האכיפה, עלולות הנשים המעורבות למצוא עצמן בטבורן של פרשיות, בין כנפגעות עבירה ובין כמי שהסתבכו בקוריו של קשר שנאסר על מפקדם לקיימו. ככל שזהות השוטרת המעורבת תיחשף בארגון או מחוצה לו, היא עלולה להיות מוקעת על-ידי עמיתיו הבכירים של מפקדה כמי ש"גרמה" להסתבכותו; ואף בין עמיתה ועמיתותיה יהיו ודאי מי שיבקשו לזקוף לחובתה - ולו בדיעבד

- את קידומה המהיר, את המעבר לתפקיד אחר או כל זכות-יתר אחרת שקבלה באישור מפקדה-פטרונה (אף אם הרוויחה את כל אלה ביושר ובזכות עבודה קשה ומסורה). בנסיבות מעין אלה, עלולים לרבות המקרים בהם שוטרת נפגעת תבקש להימנע ממסירת תלונה כדי שלא להיחשף.

ז. האיזון הראוי בין הגנה על פרטיות הקורבן לבין האינטרס הציבורי באכיפת הדין

במקרים מינוריים, כשמדובר באירוע חד-פעמי של מגע בין מפקד לשוטרת כפופה (שאינו מגבש בנסיבותיו חשד לעבירה חמורה), יתכן ויימצא בסיס לטענה שפרטיות הנפגעת והצורך להגן עליה מפני פגיעה משנית, מצדיקים המנעות מפתחה בחקירה. לא כך הם פני הדברים מקום בו המתלוננת בוחרת למסור תלונתה, או כאשר מדובר בחשד לעברייני סדרתי, בחשד לדרישת שוחד מיני או בהתנהלות סדרתית העולה כדי עבירה של הפרת אמונים, המשחיתה את הארגון ופוגעת באמון הציבור בו, שאז מתחייבת חקירה ודרישה.

במצבים מעין אלה, טובתה האישית של הנפגעת עשויה להידחות מפני העניין הציבורי המחייב חשיפת עבירות. במצבים מעין אלה נדרשת פעולת אכיפה מרתיעה ואפקטיבית, המכוונת התנהגות, כדי למנוע הישנות פגיעה בנשים ובארגון כאחד. מאותם טעמים, לא ניתן להסתפק בסיום הפרשיה על דרך של התפטרות הבכיר והסתלקותו מנוף הארגון, ויש להוקיע את ההתנהגות הפסולה על דרך של העמדה לדין, פלילי או משמעי, לפי טיב העניין.

יש להדגיש כי **הסכנה העיקרית, לנשים ולארגון כאחד, היא שהתנהלות פסולה - בפרט בגזרה הנחשבת ל"רכה" של עבירת הפרת האמונים - תקבל לגיטימציה, תיתפס כמותרת ואף**

כמודל לחיקוי, ותהפוך לתת-תרבות אירגונית, המתאפיינת בעיוותי חשיבה, שסופה לפגוע קשות בארגון.

על מנת להתגונן מפני סכנה זו, אין די באכיפה פלילית על-ידי גורם חיצוני. ארגון מקצועי חפץ חיים חייב להישיר מבטו ולהיערך למניעה מוקדמת, על דרך של עצירת קידומם של מפקדים בכירים, שהתנהלותם ידועה בארגון כפסולה (גם אם לא הבשילה לכדי עבירה פלילית) והרחקתם; חינוך, הדרכה והטמעת גבולות המותר והאסור בקרב ציבור המפקדים,

● **אורי כרמל** הוא ראש מח"ש (המחלקה לחקירות שוטרים בפרקליטות המדינה).

* בשנת 2013, החליט מפכ"ל המשטרה, רב ניצב יוחנן דנינו, על יצירת מנגנון היוה"ל"ן (יועצת המפכ"ל לענייני נשים), בראשו הועמדה קצינה בכירה בדרגת תת-ניצב. יעוד המנגנון לתת מענה לשוטרות שנפגעו וכן למסד פעילות חינוכית-הדרכתית בתחום.

** בסיכום השנתי של שנת 2013, הגדירה מח"ש כיעד אסטרטגי רב-שנתי את הידוק שיתוף הפעולה עם איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית. לצורך כך התבצעה בשנת 2014 עבודת מטה רחבת היקף בתיאום ובתמיכת הנהלת איגוד מרכזי הסיוע.

בשירות המדינה:

מבט ביקורתי על מניעה וטיפול בהטרדות מיניות במגזר הציבורי

עו"ד דנה גינוסר ועו"ד תמי קצביאן

הכותבות מודות לכותבות הדו"ח עליו מבוסס מאמר זה: דפנה שטיינברג, מריה ציבלין והילה בונפיל וכן לרוני בלקינד אשר סייעה רבות באיסוף ובעריכת העדויות בדו"ח.

זה ועל הקשיים הייחודיים הניצבים בדרכן של עובדות מדינה החשופות להטרדה מינית ולהתנכלות. דו"ח מיוחד שנכתב על-ידי סטודנטיות בקליניקה ובמרכז הסיוע, בהנחיית החתומות מעלה, סוקר את טיפול המדינה, כמקום עבודה, במקרי הטרדה מינית.

הדו"ח מתבסס על נתונים שפורסמו על-ידי הנציבות, על סקירת פסיקות בית הדין המשמעתי ועל עדויות של עובדות מדינה אשר פנו למרכזי הסיוע בין 2009 ל-2013.

הבחירה להתמקד במגזר הציבורי, מקורה בתובנות שצמחו במהלך ליווי נפגעות בהליכי המשמעת בשירות המדינה, אשר דיווחו על בעיות וקשיים ייחודיים להליכים אלה שהינם בעלי פוטנציאל השפעה על ציבור גדול של עובדות ועובדים. לאלה יש להוסיף את תפקידו הסמלי של שירות המדינה בהצבת סטנדרטים ראויים של התנהגות עבור המשק כולו. כמו כן, יש לזכור כי שירות המדינה היה הגוף הראשון אשר הכיר בהטרדה מינית כעבירה משמעטית, עוד בטרם נחקק החוק למניעת הטרדה מינית.¹⁸ נראה כי נציבות שירות המדינה נוקטת בגישה מחמירה כלפי תופעת ההטרדות המיניות, הפוגעת בעובדות, בעובדים ובטוהר השירות הציבורי. מפגשים עם גורמים בנציבות חזקו את הרושם כי הנציבות שותפה לרצון לשפר

"בשום אופן לא להתלונן – זו המסקנה מול הסיפור. עכשיו אני מבינה למה אמרו לי לא להתלונן".

המסר הנחרץ והמייאש הזה יכול היה לשמש ככותרת לראיון עם נפגעת אונס מטושטשת-פנים, המפנה אצבע מאשימה כלפי מערכת המשפט שלא השכילה למצות את הדין עם מי שפגע בה. הפעם לקוח הציטוט דווקא מפיה של מי שהצליחה, לכאורה, להוציא את הצדק לאור – עובדת מדינה אשר ביקשה להביא לסיומה מסכת של הטרדה מינית והתנכלות שספגה מצדו של הממונה עליה, שהורשע על-ידי בית הדין למשמעת של עובדי המדינה בסופו של הליך. כיצד, אם כן, ניתן להבין את החוויה הקשה?

הטרדה מינית במקום העבודה היא מגיפה חברתית שנפגעותיה העיקריות הן נשים מכל קצות החברה הישראלית. ככזו, היא אינה פוסחת על מקום העבודה הגדול במשק – המגזר הציבורי של מדינת ישראל.

הקליניקה לזכויות נשים בעבודה בפקולטה למשפטים של האוניברסיטה העברית ומרכז הסיוע לנפגעות תקיפה מינית בירושלים, בליווי איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, חברו על מנת להפנות זרקור אל ההתמודדות עם התופעה במגזר משמעותי



| צילום: כרמלה קיט, חברת קהילת נשים מצלמות |

למצולמת אין קשר לתכני הדו"ח

וליעל את הטיפול בתלונות ולשמש כמופת למעסיקים במגזר הפרטי.

על מנת להבין עד כמה חשוב תפקידה של נציבות שירות המדינה בהקשר זה, יש לעמוד תחילה על השפעתו הדומיננטית של טיפול מקום העבודה בתלונה, על רווחתה ועל התמודדותה האישית של העובדת המתלוננת על הטרדה.

החוק למניעת הטרדה מינית מציע לנפגעות הטרדה והתנכלות בעבודה "ארגז כלים". לצד החלופות החוקיות של הגשת תלונה פלילית או תביעה נזיקית, קבוע בחוק ובתקנות מסלול ייחודי – בירור וטיפול במסגרת מקום העבודה. דומה כי יתרונותיו של מסלול "פנימי" זה ברורים מאליהם: האפשרות לטיפול יעיל וזריז בתלונה, לטובת הנפגעת, הנילון ומקום העבודה, וכן גמישות ניהולית ושיקול דעת רחב המאפשרים לבחור בדרכי טיפול, בפתרונות ובסנקציות ההולמים את נסיבותיו של כל מקרה ומביאים בחשבון את צרכי המעורבים כולם. הניסיון מלמד שנפגעות הטרדה מינית בעבודה הבוחרות לחשוף את מצוקתן פונות באופן טבעי לממונים עליהן בארגון (או לאחראית על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה) גם כאשר הן אינן מודעות לאפשרויות החוקיות הנוספות העומדות לרשותן. הטרדה מינית היא מפגע תעסוקתי חמור שהעובדת מצפה מהמעסיק לטפל בו במהירות וביעילות, על מנת שתוכל לשוב לשגרת עבודתה ולהשיב את השקט לחייה ולחיי משפחתה. המעסיק, המתמצא במרקם היחסים החברתי והמקצועי במקום העבודה, הוא, על-פי רוב, הגורם המתאים מכל לנווט את הארגון בסיטואציה המורכבת. באפשרותו להעביר לעובדיו מסר בלתי מתפשר בגנות הטרדה ולצד זאת להרגיע את הרוחות, ובכך להבטיח את רווחתה של העובדת ולהגן עליה מפני התנכלויות מצד עמיתיה או מצד הנילון.

זאת ועוד – בשעת משבר שכזה, המשפיע על תפקודה המקצועי והאיש, מתקשה הנפגעת לגייס את המשאבים הדרושים – החומריים והנפשיים כאחד – על מנת לערב גורם חיצוני כבד משקל כגון המשטרה או בית המשפט, עוד יותר מכך, היא חוששת להעמיק את המשבר ולהחריף את הטלטלה האישית והתעסוקתית שהיא חווה ממילא. לכך יש לצרף את הנתון המוכר על תת-הדיווח על עבירות מין במישור הפלילי – די להזכיר כי פחות מחמישית מהפונות והפונים למרכזי הסיוע בוחרים להגיש תלונה במשטרה, כדי לשער עד כמה נמוך הסיכוי שעובדת תעשה כן. על כן, מהווה הליך הבירור והטיפול הפנימי-המשמעותי בשירות המדינה חלופה חשובה מאין כמותה לנפגעות.¹⁹

בשל כך, מתעצמת החשיבות שבניהול הליך משמעותי יעיל, קצר ובטוח עבור הנפגעת בשירות המדינה. אולם מסקירת הנתונים העובדתיים בדו"ח, עולה בבירור כי ישנו פער של ממש בין האופן בו אמור היה להתנהל הליך משמעותי תקין, לבין מצב הדברים בפועל. כך לדוגמא, בהתבסס על פסיקת בית הדין המשמעותי לצד נתונים שפורסמו על-ידי נציבות שירות המדינה, עולה בבירור כי ההליך המשמעותי זה במובנים רבים, דה-פאקטו, להליך הפלילי. ביטוייה השליליים של זהות זו קשורים בסרבול ההליכים, בין היתר לנוכח הצבת רף ראייתי גבוה מאוד. ההליך המשמעותי נפרס לפחות על פני שנה ומעבר סוללה של עורכי-דין והצגת מסכת ראייתית הדומה לזו המוצגת בהליך הפלילי, במטרה להוכיח כי הנילון ביצע את המעשה ברמת וודאות של למעלה מספק סביר. בכך מעוקרים יתרונות היעילות והגמישות הגלומים בהליך בירור פנימי לטובת כל המעורבים ולטובת הארגון בכללותו.

הדו"ח מתייחס לרשימה של קשיים נוספים בהליך המשמעותי – החל משלב המניעה של מקרי הטרדה מינית בנציבות שירות המדינה וכלה

המדינה. נמצא כי על אף שעובדות קבלן חשופות באופן מוגבר להטרדה מינית במקום העבודה, וחרף תת-דיווח מצדן על הטרדות, בשל מעמדן המוחלש במקום העבודה ובגלל פערי שפה, המידע בדבר זכויותיהן אינו מותאם ואינו מונגש להן דיו. באשר לנילונים שהם עובדי קבלן, מתעורר קושי לנוכח העובדה שהם אינם נתונים למרותו של בית הדין המשמעותי של עובדי המדינה. ידיו של אגף המשמעת בנציבות כבולות במקרים שכאלו, ולכל היותר באפשרותו להמליץ על הפסקת ההתקשרות עם חברת הקבלן.

היות שלנגד עינינו עמד הצורך לשפר את המצב הקיים ולא להסתפק בתיאור פסימי של הקשיים הקיימים, כולל הדו"ח שורה של המלצות ממוקדות ושימויות בסיום כל פרק. ההמלצות מתבססות על על שילוב בין הממצאים לבין ניתוח נורמטיבי, משפט משווה ומחקרים מקומיים. ההמלצות נועדו לתת מענה לבעיות הקונקרטיות העולות מהליך הטיפול בהטרדות מיניות בצורתו הנוכחית, יהיו אלה בעיות הנובעות מהמצב החוקי או כאלה שהחוק נותן להן מענה, אך זה אינו מיושם בפועל, או מיושם באופן חלקי בלבד.

אנו מקוות כי פרסום הדו"ח על המלצותיו השונות, יהווה צעד משמעותי נוסף בדרך ליעול ושיפור הליכי המשמעת במקרים של הטרדות מיניות בשירות המדינה, באופן אשר יביא בחשבון את צרכיה וקולה של הנפגעת ויטמיע אותו במערך השיקולים הנוכחי.

- עו"ד דנה גינוסר היא רכזת ליווי בהליכים משפטיים, מרכז הסיוע לנפגעות ואנוס ותקיפה מינית, ירושלים.
- עו"ד תמי קצביאן היא מנהלת מקצועית של המרכז לחינוך משפטי קליני ומנהלת הקליניקה לזכויות נשים בעבודה, הפקולטה למשפטים באוניברסיטה העברית.

בשלב ביצוע גזר הדין של ההחלטה המשפטית בנידון. בראשיתו, הדו"ח בוחן את מערך ההדרכות בנציבות שירות המדינה ואת הכשרתן של הממונות מכוח החוק למניעת הטרדה מינית. בתוך כך, עומד הדו"ח על מספר כשלים עיקריים ביחס לתדירות ההדרכות ולהיקפן וכן ביחס לנגישותן של הממונות ולמיומנותן בטיפול הראשוני בתלונות. בהתייחס להמשך הדרך, הדו"ח עומד על החסרים העיקריים שבניהול ההליך. הבולטים שבהם – עדכון לוקה בחסר של המתלוננות על מצב הטיפול בתלונות, על שלבי ההליכים ואף על ההחלטות שנתקבלו, והיעדר הגנה ראויה על הנפגעות מפני התנכלות ומפני חשיפה לפוגע. למשל, מתואר בדו"ח כי על מנת לעמוד בדרישת ההפרדה בין הנילון לבין המתלוננת, נוצרים לעתים מצבים בעייתיים, כגון העברתה של הנפגעת לתפקיד או למיקום אחר, או לחילופין, קידומו של הנילון לתפקיד בכיר יותר בשירות המדינה. במקרים אחרים שדווחו, נאלצו הנפגעות להמשיך לעבוד במחיצתם של הנילונים, בזמן שהתנהלו ההליכים הממושכים בעניינם.

כמו כן, מתייחס הדו"ח בפירוט לצורך באיסוף ובפרסום נתונים מצד נציבות שירות המדינה על אופן הטיפול במקרי הטרדות מיניות, כפי שנדרש מרשויות ציבוריות – על מנת לאפשר ביקורת ציבורית ולהבטיח מעקב שוטף על ההליכים. כמו כן, מעלה הדו"ח את הצורך במתן החלטה פומבית ומנומקת בסיום ההליך המשמעותי, ביידוע מסודר ועקבי של הנפגעת ובמתן זכות ערר לנפגעת ואף לנילון על החלטות הנציבות – זכות אשר אינה מוקנית להם במצב הקיים.

בנוסף לקשיים המפורטים, המהווים "נושאי רוחב", בחרו הכותבות להעמיק בנושא מצבם הייחודי של עובדי ועובדות קבלן בשירות

היכן הצדק? על תפיסת הצדק המאחה במקרים של הטרדה מינית במקום העבודה

פני לייסט

[ע"ר] כצוות היגוי רב-תחומי לפיתוח וליישום תכנית של צדק מאחה בפגיעות מיניות בישראל. התכנית ייחודית וחדשנית בשל התאמתה לפגיעות מיניות, וכן - לתרבות, לנורמות, לתהליכי העבודה ולמבנה המערכות הקיימות בישראל. היא מבוססת על הידע רב שרכשנו בשנות פעילותנו, וכן על למידה מתמדת והעמקה שוטפת בתחום, והתאמה מתמשכת של המודלים ליחודיות ההטרדה המינית בישראל.

תכנית צדק מאחה בפגיעות מיניות מתאימה במיוחד למצבים של הטרדה מינית במקום העבודה. **ייחודה של תפיסת הצדק המאחה במקרים של הטרדה מינית במקום העבודה היא בראייה ההוליסטית של האירוע.** התנהגות זו מייצרת סביבת עבודה פוגענית ורווית מתח המשפיעה לרעה על רווחת העובדים ועל תפוקתם המקצועית ופוגעת בשמם הטוב של הארגון ושל העובדים. תכנית "בצדק" מכנסת יחד את כל האנשים שהושפעו מאותה הטרדה: הנפגע, הפוגע, עמיתים לעבודה ואחרים, ומייצרת ביניהם שיח מונחה שמטרתו - להביא את כולם להכרה בהשלכות ההטרדה ולהחלטה משותפת אודות המענים שיינתנו לנזקים שנגרמו, אודות האופן שבו יתוקנו מערכות היחסים שנפגמו ועל הדרך בה יושב האיזון שהופר במקום העבודה.

תכנית "בצדק" - **צדק מאחה בפגיעות מיניות** הוקמה במטרה לתת מענה לצרכים שונים שעולים מפגיעות באנשים ובמערכות יחסים, כתוצאה מביצוע פגיעות מיניות. רבים מן הצרכים האלה אינם מקבלים מענה במסגרת המערכות הקיימות, אם בשל העדר תכניות מתאימות ואם בשל הקושי וחוסר היכולת של המערכות להעניק את המענה המתאים לצרכים הללו.

במקום שבו חשות נפגעות שהמערכות הקיימות - משפט, רווחה ורפואה - אינן מספקות מענה הולם לרבים מצרכיהן עלה מהשטח הצורך ליצירת מענה נוסף ברוח הצדק המאחה. נפגעות רבות הביעו צורך במענה משלים למענים הקיימים, אשר יביא בחשבון גם את הפגיעה במערכות היחסים ופרימת המרקם הקהילתי והחברתי שנוצר כתוצאה מהפגיעה. מענה שייתן לנפגעות מקום בטוח להשמעת קולה, לביטוי צרכיה ויאפשר לה, לאנשים המשמעותיים עבורה ואף לפוגע עצמו להיות שותפים פעילים בהבנת השלכות הפגיעה ובבחירת דרך התיקון.

כדי לתת מענה לצרכים אלה הוקמה בראשית 2011 קואליציית "בצדק", אשר פיתחה מודל לתהליכי צדק מאחה בפגיעות מיניות, על סמך מודלים קיימים בעולם. הקואליציה פועלת במסגרת "המרכז הישראלי לגישות מאחות"



| צילום: גלית שנהב, מתוך תערוכת "ברוך שעשני אישה", קהילת נשים מצלמות |
למצולמת אין קשר לתכני הדו"ח

באמצעות דוגמה נבחן את דרך הטיפול בתלונה על הטרדה מינית, המקובלת במקומות עבודה:

דינה הגישה לאחראית במקום עבודת תלונה נגד יוסי, המנהל הישיר שלה, אשר הטרד אותה מינית. דינה קיוותה כי מתוקף תפקידה תדאג האחראית לכך שההטרדה תיפסק, ושתוכל להמשיך בעבודתה בסביבה מכבדת, נעימה ובטוחה.

האחראית העבירה את התלונה לוועדה אשר חקרה את עובדות המקרה. בעקבות החקירה זומן יוסי לעימות עם אנשי הוועדה ועם דינה, בו הכחיש את המיוחס לו מכל וכל. בעקבות ההליך החליטה הוועדה שיוסי ודינה יישארו כל אחד בתפקידו. דינה ויוסי חזרו לעבודתם, כשמתח ניכר תלוי באוויר. במחלקה החלו להתרוצץ שמועות. אנשים פנו אל דינה וביקשו להביע את עמדתם ולדעת פרטים. דינה מצאה את עצמה נאלצת לעסוק שוב ושוב באותו עניין מביך. גם אל יוסי הרבו לפנות בעניין, וגם הוא מצא את עצמו מתמודד עם השערות, עם גרסאות ועם שאלות אישיות. עם הזמן הלכו ותפחו השמועות ועשו להן כנפיים, נוצרו "מחנות" במחלקה, אנשים הקדישו יותר ויותר מזמן העבודה לעיסוק בעניין ההטרדה ונוצרו מתחים רבים בין העובדים. תוך חודשים ספורים המחלקה עמדה על סף קריסה. יום אחד פנה אחד העובדים אל דינה והטיח בפניה – את רואה מה עשית? אפשר לחשוב מה כבר עשו לך – לא יכולת פשוט לסתום את הפה!?

מאפשר לפוגע להכיר בפגיעה שגרם ובהשלכות של מעשיו על הנפגעת, על עמיתיו ועל מקום העבודה.

תהליכי צדק מאחה כוללים סדרת מפגשי הכנה אישיים לקראת מפגש משותף. הם מתקיימים עם כל מי שמשותף במפגש: הנפגע, הפוגע ועמיתיהם לעבודה. מפגשי הכנה אלה נועדו להבטיח שהמפגש המשותף יהיה תורם ומקדם עבור כולם וכי במהלכו לא תיגרם פגיעה נוספת. כאשר כל המשתתפים מוכנים מתקיים המפגש.

תהליכי הצדק המאחה מונחים על-ידי שני מנחים אשר עברו הכשרה של תהליכי צדק מאחה בפגיעות מיניות. בכל תהליך נשמרת גמישות המאפשרת להתאים כל מקרה לגופו, וכל תהליך לצרכי המשתתפים בו.

נחזור אל דינה ויוסי כדי להדגים כיצד מציעה תכנית "בצדק" לטפל בתלונה של דינה:

דוגמה זו ממחישה את הצורך לתת מקום ולייחס משקל רב לצרכיהם ורגשותיהם של כל הצדדים המעורבים באירוע. בשונה מהעימות שנעשה על-פי התפיסה העונשית, על-פי תפיסת הצדק המאחה עשיית צדק אפשרית באמצעות **שיח מאחה** בין הנפגעת, הפוגע ושאר הנפגעים והמעורבים. בתהליך הצדק המאחה, הנפגעים שותפים בקביעה מה יחשב כצדק בעיניהם ובגיבוש **ההסכם לתיקון**.

השיח המאחה מאפשר לנפגעת לשתף את חבריה לעבודה בהשלכות הפגיעה על חייה, על תפוקתה ועל תחושתה במקום העבודה, ולקבל תשובות לשאלות המטרידות אותה. השיח מאפשר לכל אחד מהמשתתפים להביע את רגשותיו, לספר כיצד הוא חווה את ההטרדה וכיצד השליכה על תפקודו המקצועי והאישי במקום העבודה ועל מערכות היחסים שלו עם עמיתיו, עם מנהליו ועם הכפופים לו. השיח

יתקיימו שיחות אישיות ונפרדות עם דינה ועם יוסי, ועם כל אחד מאנשי המחלקה. לכל אחד מהם תינתן הזדמנות לספר בפרטיות ובסביבה בטוחה את נקודת מבטו על האירוע ואת יחסו להשלכות המעשה עליו ועל אחרים ולגבש את תקוותיו לעתיד בעבודה המשותפת במחלקה. לאחר שתובהר לכולם מטרת המפגש ויונחו כללי יסוד לשיח מכבד ובלתי שיפוטי המתמקד ב"מסרי אני" – ייקבע מועד למפגש אחד משותף.

במפגש הצדק המאחה ישתתפו דינה, יוסי, וחמשת עמיתיהם למחלקה. את המפגש ינחו שני מנחים. דינה תשתף את יוסי ואת עמיתיה לעבודה בפגיעה שחוותה, תתאר כיצד היא הרגישה בזמן ההטרדה וכיצד היא מרגישה היום. היא תפנה אל יוסי שאלות שמטרידות אותה, ורק הוא יוכל להשיב עליהן. יוסי יוכל לשתף את כולם בתחושות שעברו בו מאז שהעניין כולו נפתח, להגיב על דבריה של דינה ואף להפנות אליה שאלות שמטרידות אותו.

יתר המשתתפים יביעו, כל אחד בתורו, את התחושות שמלוות אותם מאז הוגשה התלונה ובמהלך הפרשה כולה. הם יספרו כיצד האירוע משפיע עליהם ברמה האישית והמקצועית ועל האווירה במחלקה – לבחירתם. גם הם יוכלו להפנות שאלות ולהעלות תהיות הנוגעות להטרדה המינית ולהשלכותיה על הנפגעת, על הפוגע ועל המשך תפקוד המחלקה.

לאחר שיחושו המשתתפים כי ביטאו את מה שהיה על ליבם יעברו לבחינת המשך הדרך. כל אחד יוכל להביע את ציפיותיו ביחס להמשך דרכם המשותפת ולאופן בו יטופלו אירועים כאלה ואחרים בעתיד. המשתתפים יוכלו לקבוע יחד את נורמות ההתנהגות במחלקה באופן שיהיה מקובל ומוסכם על כולם ולקחת עליהם אחריות במשותף. בנוכחות אנשי המחלקה כולם יחליטו דינה ויוסי אילו צעדים ינקוט יוסי על מנת לתקן את הנזקים שגרמה התנהגותו. קבלת החלטות משותפת ושקופה תמנע היווצרותם של "מחנות" ותחסוך חרשת שמועות סביב הנושא בעתיד. כך יוחזרו האיזון והרוח הטובה למחלקה.

על-פי חוק, מתקיימת חשיבה משותפת של אנשי "בצדק" עם הממונה כדי להחליט מהו השלב המתאים ביותר להתערבות מאחה, ולהציג יעדים להתערבות זו. ניתן לשלב הליך צדק מאחה במקרים של הטרדה מינית במקום עבודה בשלבים שונים, בהרכבים שונים של משתתפים ובהתאמה לצרכי הנפגעים, הפוגעים ומקום העבודה.

התכנית מחויבת על שמירת סודיות של הפונים ושל המידע שיימסר לה.

להתקשרות ולפרטים נוספים:
betsedek@gmail.com

• פני ליסט היא יו"ר תכנית "בצדק" – תכנית צדק מאחה בפגיעות מיניות.

השיח המאחה מאפשר, אם כן, לכל המשתתפים **להבין יותר טוב את הפגיעה, את ההשלכות שלה ואת מערכות היחסים ביניהם**. הדינמיקה הרגשית בשיח מאפשרת למשתתפים להגיע להסכמה על הדרך בה יש **לתקן** את הפגיעות, **לאחות את מערכות היחסים** במקום העבודה ולפנות את הזמן ואת הנפש **להתמקדות בעבודה**. הרוח הטובה תניב שביעות רצון ותגביר את יעילות העובדים ואת מחויבותם לאנשים ולמקום העבודה.

במידה והוגשה תלונה אל האחראית במקום העבודה והוחלט לפנות לתכנית הצדק המאחה, ההליך יעשה **בתיאום עם הממונה על הטרדה מינית במקום ועל דעת הממונים**. לאחר שהוועדה ערכה את הבירור בו היא מחויבת

קוד מרצון למניעת הטרדה מינית במקום העבודה

מעסיקים "קחו את החוק לידיים"

ד"ר נצן איל ועו"ד יפעת בלפר

סיבה נוספת עלולה להיות טמונה בכך שהעלויות הכלכליות של הטרדה מינית, למעסיקים ולמדינה נעלמות מן העין. הטרדה מינית בעבודה גורמת לניוד גבוה של עובדים בארגון, להפסד שנות וותק וניסיון, לפגיעה בתחושת הביטחון של העובדים, להיעדרויות מרובות, לירידה בתפוקה ולאווירה סוערת סביב ההטרדה. כל אלה אינם נתפסים כנזקים ישירים של ההטרדה המינית ושוויים הכלכלי לא מתורגם, בדרך כלל, להפסדי הארגון. לכן, יש להוסיף את הקנסות, את ההוצאות המשפטיות, את הנזקים התדמיתיים ואת הפגיעה במוניטין הארגון.

בסקר של משרד התמ"ת שנערך בשנת 2011 נמצא כי כ-11% מהנשים דיווחו על הטרדה מינית במקום עבודתן. נתון זה משלים ומחזק את הנתונים שנאספים על-ידי מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. משרד התמ"ת העריך את המחירים הכלכליים והאישיים שגובות ההטרדות המיניות מהנשים המוטרדות ומהמעסיקים: מעל 20% מהנשים שהוטרדו דיווחו על ירידה בפריזון העבודה, מעל 8% נעדרו מן העבודה למספר ימים בעקבות ההטרדה, ומעל 9% הפסיקו את עבודתן; מתוך אלו האחרונות, 11% לא חיפשו מקום עבודה חלופי כתוצאה מההטרדה שעברו, ולשאר הנשים החיפוש ארך בממוצע 4.4 חודשים. לאור הנתונים האלו,

למעלה מ-15 שנה קיים החוק למניעת הטרדה מינית, אולי אחד החוקים המתקדמים ביותר בעולם בתחומו. החוק אוסר על הטרדה מינית של אדם כלפי כל אדם ובכל מקום אך מטיל **אחריות מיוחדת על מעסיקים** למנוע הטרדות מיניות במקום העבודה ולטפל בהן ביעילות וללא דיחוי, משהן קורות. ואף על-פי כן, ארגונים ומעסיקים רבים בוחרים להתעלם מהחובה ומהאחריות המוטלות עליהם במסגרת החוק והתקנות. בכך, מוסיפים הארגונים לשמר סביבת עבודה מטרידה ופוגענית כלפי עובדיהם, ואף חושפים עצמם להליכים משפטיים-פליליים ואזרחיים.

מדוע אם כן, אין החוק למניעת הטרדה מינית מיושם במרבית מבתי העסק בישראל?

סברה אחת בעניין, קשורה בעובדה שהנפגעות העיקריות מאי ישומו של החוק במקומות העבודה הן נשים. עובדות, לרוב בדרגות הנמוכות בהיררכיה הארגונית, במשרות זמניות או בנות החלפה, בשכר נמוך, רחוקות מהצלחת וממקבלי החלטות. גם אם הן בכירות בתפקידן אז הן כפופות להנהלה הגברית בעיקרה. מיקומן של הנפגעות בפרט ושל הנשים בשוק העבודה בכלל, מדיר את הנושא משולחן העבודה של המעסיקים, אשר מעדיפים שלא לקדמו ועל-ידי כך לשמר ולהעמיק את מעגל הפגיעה והאפליה של נשים במשק.



| צילום: טליה לביא, מתוך תערוכת "ברוך שעשני אישה", קהילת נשים מצלמות |
למצולמת אין קשר לתכני הדו"ח

הטרדה מינית בעבודה - סדנאות והרצאות

מרכזי הסיוע, הפועלים בפריסה ארצית, מעניקים סיוע למי שהוטרד/ה מינית במקום העבודה ופועלים לצמצום שיעור התופעה בישראל. כמו כן, מרכזי הסיוע מעניקים תמיכה מקצועית לאחראיות ולמעסיקים בנושא מניעת הטרדה מינית.

סוגי סדנאות למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה

סדנא למנהלים/ות	הרצאות לעובדים/ות	הכשרה לאחראיות על נושא הטרדה מינית בארגון
דיון בנושא הטרדה מינית במקומות עבודה כתופעה חברתית, והתייחסות לנתונים מחקריים	העלאת מודעות לנושא הטרדה מינית בעבודה ודרכי טיפול	דיון בנושא הטרדה מינית במקומות עבודה כתופעה חברתית, בשילוב התייחסות לנתונים מחקריים
הצגת עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית "בגובה העיניים" ובשילוב דוגמאות	הצגת עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית "בגובה העיניים" ובשילוב דוגמאות	הצגת עיקרי החוק למניעת הטרדה מינית ואחריות הארגון בהתאם לחוק
אחריות הארגון בהתאם לחוק	התמודדות עם ההבדל שבין יצירת סביבת עבודה בטוחה ונקייה מהטרדות מיניות	יצירת סביבת עבודה בטוחה ונקייה מהטרדות מיניות
התמודדות עם ייחודיות תפקיד המנהל/ת, מורכבויות ניהוליות וטיפול בהטרדות מיניות	התמודדות עם ייחודיות תפקיד המנהל/ת, מורכבויות ניהוליות וטיפול בהטרדות מיניות	התמודדות עם ייחודיות תפקיד האחראי/ת וטיפול בהטרדות מיניות
הכרת תגובות נפגע/ת ודרכי טיפול במקום העבודה	הכרת תגובות נפגע/ת ודרכי טיפול במקום העבודה	הכרת תגובות נפגע/ת ודרכי טיפול במקום העבודה
ניתוח מקרי מבחן וסימולציות	ניתוח מקרי מבחן וסימולציות	ניתוח מקרי מבחן וסימולציות
ניתוח מקרי מבחן וסימולציות	ניתוח מקרי מבחן וסימולציות	ניתוח מקרי מבחן וסימולציות
פיתוח מיומנויות חקירה ובירור	פיתוח מיומנויות חקירה ובירור	פיתוח מיומנויות חקירה ובירור
פיתוח מיומנויות סיוע, הקשבה ואמפתיה	פיתוח מיומנויות סיוע, הקשבה ואמפתיה	פיתוח מיומנויות סיוע, הקשבה ואמפתיה

הוערך כי ממוצע אובדן התוצר השנתי בגין פגיעה בעובדת אחת עומד על 13,500 ש"ח, שמצטברים לפגיעה של כמיליארד ש"ח בתוצר הלאומי השנתי.

חרף המציאות והנתונים הללו, בחרה המדינה לא לפעול למען אכיפת החוק. לא במישורין על-ידי פיקוח וענישה של מעסיקים על אי קיום הוראות החוק, ואף לא על-ידי יצירת מנגנונים המעודדים ארגונים למלא אחר חובותיהם לדוגמה מתן הטבות, הקלות או עדיפות במתן רישיונות או מכרזים, כפי שאלה קיימים בחוקים אחרים. כך, בהעדר פעולות אכיפה יזומות מצד הממשל, נותר החוק למניעת הטרדה מינית ללא המקל או הגזר שיבטיחו את קיומו.

אנו מאמינים כי יישום החוק למניעת הטרדה מינית מוטל על כתפי המעסיקים. עליהם ללמוד את החוק, להטמיעו בארגון, לקיים שיח פתוח בנושא עם העובדים, לקבוע מדיניות מפורשת ביחס ליחסי מין בין בעלי מרות לכפופים להם, לקבוע ממונה בעלת כישורים הולמים, לאסור על הפצת פורנוגרפיה ושיח סקסיסטי במסגרת העבודה, לנסח תקנון למניעת הטרדה מינית ולעודד הגשת תלונות על הטרדה מינית.

אימוץ המפרט למניעת הטרדה מינית והטמעה נכונה שלו יסייעו לארגונים, בראש ובראשונה, לקיים את הוראות החוק ולהקטין סיכונים אל מול אחריותם על-פי חוק. בהמשך, יוביל המהלך ליצירת מרחב תעסוקתי בטוח ומכבד יותר – מרחב שיגדיל את השוויון התעסוקתי בין העובדים, ימנע אפליה, יחזק את תחושת הביטחון של העובדים ואת אמונם של ציבור הלקוחות בארגון. בתקופה זו, בה זולגים רעיונות חברתיים והומאניים לתחום העסקי וחברות בינלאומיות מאמצות תפיסות אלה על מנת להבטיח את זכויות ורווחת עובדיהן, בכל מקום בו הם עובדים, נכון כי גם שוק העבודה הישראלי יפנה בכיוון דומה ולצד פעילות עסקית פורה ויצירתית יקדם חברה מכבדת ומגוונת שמאפשרת השתלבות אמיתית של נשים ויוצרת סביבה בטוחה ושוויונית. הצעד הראשון לכך, הוא יישום החוק למניעת הטרדה מינית.

- ד"ר נצן איל הוא מרכז נושא אחריות חברתית, אגף איכות והסמכה במכון התקנים הישראלי.
- עו"ד יפעת בלפר היא מרכזת פרויקט 'קוד מרצון' באיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית.

לנוכח הדברים, יזם איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, פרויקט לפיתוח 'קוד מרצון' למניעת הטרדה מינית בעבודה. הפרויקט נערך בשיתוף עם אגף איכות והסמכה במכון התקנים הישראלי ובתמיכת משרד הכלכלה.

מטרתו של המפרט למניעת הטרדה מינית היא לסייע לארגונים ליישם בצורה מיטבית ומהותית את מטרות והוראות החוק ואף מעבר לכך. המפרט כולל הנחיות מפורטות ושימויות באשר לאופן המניעה והטיפול בהטרדות מיניות.

המפרט מתייחס בהרחבה לנושא תפקיד הממונה על הטרדה מינית בארגון. הוא מדגיש את הצורך להתאים את מספר העוסקות בנושא בארגון לגודלו, מבנהו ופריסתו. המפרט מדגיש את חובת המעסיק לממן לממונה הכשרה מוסדרת ומובנית על-ידי גוף מקצועי המתמחה בכך ולהעניק לה גיבוי מלא בתפקידה כמו גם אפשרות לייעוץ משפטי או להדרכה מתחום הטיפול, במסגרת ניהול הליך בירור תלונה. בנוסף מציע המפרט מסגרת מובנת להדרכות למניעת הטרדה מינית למנהלים ולכלל העובדים. כמו כן מופיעה בו התייחסות לצורך בקביעת מנגנון שיסדיר את נושא היחסים בהסכמה בארגון, ואת אופן קיום

הערות

1. et al. BROWN v BOARD OF EDUCATION OF TOPEKA, SHAWNEE COUNTY, KANSAS et al. ע"ע (ארצי) 274/06 פלונית נ' אלמוני (טרם פורסם, מיום 26.3.08).
2. ע"ע (ארצי) 274/06 פלונית נ' אלמוני (טרם פורסם, מיום 26.3.08).
3. ע"ע 697/09 פלונית נגד אלמוני (טרם פורסם, מיום 30.10.11).
4. בהיותן מגדירות מצבים, בעיקר של מעשים שבוצעו בקטנים, בהן קיים איסור על מעשים מיניים אף אם אלה היו, לכאורה, בהסכמת הנפגע.
5. עש"ס 11976/05 רוחי חליל נ' נציבות שירות המדינה (טרם פורסם, מיום 11.4.07).
6. אורית קמיר, "החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית – איפה אנחנו במלאת לו עשור?", עמ' 63.
7. החוק מאפשר מינוי גבר או אישה לתפקיד אך ממליץ על מינוי אישה. בפועל, רוב האחראים הן נשים ולכן ננקוט במאמר בלשון נקבה.
8. ברעם, איילת 2008, "מנקודת מבטו של האחראי על החוק למניעת הטרדה מינית" בתוך: מוציאים את ההטרדה לאור, דו"ח שנתי של איגוד מרכזי הסיוע.
9. אחת האחראיות כתבה בתגובה לשאלה "אילו כלים היו מסייעים לך בתפקידך" כך: "רענון חוזר של הדברים. זה נשכח מראשי בגלל חוסר שימוש, לשמחת, וכשמתעורר הצורך אני צריכה לשבת לקרוא הכל מחדש..."
10. דוגמאות לשאלות פתוחות שהופיעו בשאלון: "פרטי שני קשיים עיקריים בהם נתקלת בתפקיד האחראית ומה דרכי ההתמודדות שנקטת/או היית ממליצה לאחראית במקרה דומה לנקוט", "פרטי שני קשיים עיקריים, בהם נתקלת, ביצירת ארגון בטוח ומה דרכי ההתמודדות שנקטת/או היית ממליצה לאחראית במקרה דומה לנקוט". פחות מ-10% מהמשיבות ענו על שאלות אלה.
11. מס 1661 החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998, סעיף 1, ס"ח תשנ"ח.
12. נייר עמדה "תעסוקת מורות ערביות" – סאוסן תומא – שוקחה, עמותת "נשים נגד אלימות".
13. נייר עמדה "תעסוקת מורות ערביות" – סאוסן תומא – שוקחה, עמותת "נשים נגד אלימות".
14. תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) – תשנ"ח – 1998, תקנה 2.
15. מס 1661 החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998, סעיף 1, ס"ח תשנ"ח.
16. נייר עמדה בנושא "הטרדה מינית במקומות העבודה בקרב נשים פלסטיניות בישראל" שהוכן על-ידי עמותת "נשים נגד אלימות", עמוד 4.
17. "נשים במגזר הערבי, נתונים בנושא בריאות תעסוקה והשכלה", הוצאת מרכז המחקר והמידע של הכנסת, כ"ט בתמוז תשע"ג, נכתב ע"י שירי ספקטור בן ארי, עמ' 5.
18. נויה רימלט "על מין, מיניות וכבוד" משפטים ל"ה תשס"ה, עמ' 604.
19. מסקנות אלה נתמכות במחקרן של קמיר והריס (טיטוט מאמר אורית קמיר, "החוק למניעת הטרדה מינית במערכות המשפט והמשמעת: נתונים מן העשור הראשון"), ממנו עולה כי פחות ממחצית מהעובדות במגזר הציבורי בחרו לפנות להליך פלילי, לעומת אחוז גבוה בהרבה במגזר הפרטי.
20. "מסרי אני" – אדם מתייחס בדבריו לעצמו בלבד – לתחושותיו לרגשותיו, לאמונותיו, לאופן שבו דברים מסוימים משפיעים עליו, כשהוא נמנע מלדבר על אחרים מתוך ייחוס כוונות, האשמה, הכללה, שיפוטיות או ביקורתיות.

לתיאום פגישה והדרכות:

מרכז סיוע לנפגעות תקיפה מינית ואונס, קרית שמונה והגליל

רוני מלישקביץ האס | ראש תחום חינוך והסברה
טלפון: 04-6997880
נייד: 050-7457410
דוא"ל: ronihaas@gmail.com

מרכז סיוע לנפגעות תקיפה פיזית ומינית, נצרת

איה שייב | רכזת העלאת מודעות
טלפון: 04-6462138, 04-6566813
דוא"ל: info@wavo.org

מרכז סיוע לנפגעות אונס ותקיפה מינית, חיפה והצפון

קרנית יהב | רכזת חינוך והסברה
טלפון: 04-8641278 שלוחה 2
נייד: 052-6571202
דוא"ל: eduhrcc@gmail.com

מרכז סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, השרון

טל יעקובי כהן | רכזת ליווי בהליך משפטי
טלפון: 09-7747750
נייד: 052-4232241
דוא"ל: legal@1202sharon.org.il

מרכז סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, תל-אביב

אולגה סטאטלנד-וינטראוב | ראש תחום חינוך והסברה
טלפון: 03-5167664 שלוחה 200
נייד: 052-4701872
דוא"ל: education@ta1202.org

מרכז הסיוע לנפגעות אונס ותקיפה מינית, ירושלים

אביטל בן שלום | רכזת חינוך והסברה
נייד: 052-4224603
דוא"ל: jrhinuch@netvision.net.il

מרכז הסיוע לנשים דתיות

מירי ישראלי | רכזת חינוך
נייד: 052-8620650
דוא"ל: ccrw.chinuch@gmail.com

תאיר – מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה והטרדה מינית, השפלה הדרומית

יעל רמבק-דרכמן | רכזת חינוך והסברה
טלפון: 08-9496024
נייד: 052-4348887
דוא"ל: education@tair1202.org

מסל"ן – מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית ואלימות, נגב

מעין עוזי-אביב | רכזת תחום מניעת הטרדות מיניות
נייד: 054-2250910
טלפון: 08-6422626
דוא"ל: Eduh@maslan.org.il



קווי החירום של מרכזי הסיוע

קווי החירום הארציים פועלים 24 שעות ביממה:
1202 לנשים, 1203 לגברים

WWW.1202.ORG.IL

מרכז סיוע קריית שמונה,
הגליל והגולן

04-6943996

מרכז סיוע חיפה והצפון

04-8641262

מרכז סיוע תל אביב והמרכז

03-5176176

מרכז סיוע 'תאיר'
– השפלה הדרומית

08-9496020

מסל"ן – מרכז סיוע לנפגעות
אלימות ותקיפה מינית, נגב

08-6421313

מרכז סיוע נצרת
מרכז סיוע לנפגעות
תקיפה מינית ופיזית
לנשים ערביות

04-6566813

מרכז סיוע השרון

09-7747760

מרכז סיוע ירושלים

02-6255558

מרכז סיוע לנשים דתיות
וסיוע באמהרית

02-6730002

מרכז סיוע לגברים דתיים

02-5328000

