

20
שנה
לחוק
למניעת
הטרדה
מינית
ישראל 2018

**מרכז
מחקר
למניעת
הטרדה
מינית**

איגוד מרכזי הסיוע
לנפגעות ולנפגעי
תקיפה מינית



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

אורבוטק

בנק לאומי

חברת בזק

הראל ביטוח ופיננסים

טויוטה ישראל

טפטיקה

יוזמת העמותות של הנשים, הפדרציה היהודית של אזור מיאמי

מגנוליה תכשיטי כסף

מתן משקיעים בקהילה

סופר פארם (ישראל) בע"מ

עמותת עיגול לטובה

עמותת ידידות טורונטו הנתמכת ע"י קרן פרידברג

צ'ק פוינט

קרן אריסון

קרן הדסה

קרן הנשים היהודיות

קרן קלור

תורמות ותורמים פרטיים וקרנות המעדיפים להישאר בעילום שם

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

Arison Foundation

Bezek

Jewish Women's Foundation

Hadassah Foundation

Magnolia Silver Jewelry

Matan - Investing in the Community

Michael and Ganit Steifman Philanthropic Fund

Ronit Raphael - the Science of Beauty

Round-Up

Super-Pharm

Yedidut Toronto supported by the Friedberg Charitable Foundation

Women's Amutot Initiative of the Greater Miami Jewish Federation

Private donors who prefer to remain anonymous

צוות האיגוד

אורית סוליציאנו	מנכ"לית
דבי בן זאב	מנהלת אדמיניסטרטיבית ופרויקטים
עו"ד איילת רזין בית אור	יועצת משפטית
עו"ד ד"ר כרמית קלר-חלמיש	מנהלת תחום מחקר
עו"ד הלה נויבך	מנהלת תחום מניעת הטרדה מינית
עו"ד שדא עאמר	מנהלת תחום מניעת הטרדה מינית בחברה הערבית
טניה גלבוש	מנהלת קשרי קהילה
רונית אילתי ממן	דוברת
נגה ברגר	מנהלת תוכן

ועד מנהל

שני אלוני	מנהלת מרכז סיוע לנפגעות אונס ותקיפה מינית, חיפה והצפון
קרן עיני	מנהלת מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה והטרדה מינית, השפלה הדרומית ('תאיר')
דבי גרוס	מנהלת מרכז הסיוע לנשים דתיות
בטי מרטין קורן	מנהלת מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית, השרון
ליזה ניקולאיצ'וק	מנהלת מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית ואלימות, נגב ('מסל"ן')
לינדא חוואלד	רכזת מרכז סיוע לנפגעות תקיפה פיזית ומינית, נצרת
טלי פרץ כהן	מרכז סיוע לנפגעות תקיפה מינית ואונס, קרית שמונה והגליל
סילבינה סוסנה	מנהלת מרכז סיוע 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

הפקה	נגה ברגר
צוות היגוי	אורית סוליציאנו, עו"ד שני אלוני, עלמה כנס, רוני האס, סלעית ברקת, מיכל ישועה, עו"ד גבריאלה סטריהן גורודישר, עו"ד שדא עאמר, נגה ברגר
ריכוז נתונים	ד"ר לליב אגוזי
ייעוץ משפטי	עו"ד הלה נויבך
תרגום ועריכת לשון בערבית	שפאא אבו ג'בל ורים חזאן
עריכת לשון	שירה דינור ונועה רוזן
עיצוב ועריכה גרפית	יעל בוברמן

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. **נחלת בנימין 75, תל-אביב יפו 65154, טלפון: 073-7013246, פקס: 02-6521219**



WWW.1202.ORG.IL

תרומות תתקבלנה בברכה

איגוד מרכזי סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית (ע"ר)
היא עמותה המתקיימת רק מתרומות.
תרמו לנו ובכך תסייעו לנו להמשיך בפעילותנו החשובה.

ניתן לתרום לנו בכמה אופנים:

- באמצעות אתר האינטרנט שלנו: www.1202.org.il
- באמצעות כרטיס אשראי באתר "ישראל תורמת"
היכנסו לדף שלנו ב"ישראל תורמת": www.israeltoremet.org/amuta/580173730
ולחצו על כפתור "תרמו עכשיו" ועקבו אחר ההוראות.
- באמצעות העברה בנקאית לחשבון הבנק שלנו
פרטי החשבון:
איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל (ע"ר)
בנק הבינלאומי סניף 012 - ירושלים ראשי
רח' הלל 10 ירושלים
מס' חשבון 029904
- באמצעות המחאה (צ'ק)
את המחאה יש לכתוב לפקודת "איגוד מרכזי סיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית"
ולשלוח לנחלת בנימין 75, תל-אביב יפו, מיקוד: 6515417
- באמצעות "עיגול לטובה" - www.round-up.org.il
פלטפורמת "עיגול לטובה" מאפשרת לעגל עסקאות באשראי לשקל הקרוב, וההפרש (עד שקל) עובר אלינו.
חפשו באתר או בגוגל - "איגוד מרכזי הסיוע עיגול לטובה", ועקבו אחר ההוראות.
כל תרומה תתקבל בברכה!

בואו להיות מעורבים בפעילותינו הענפה:

- רוצה להתנדב אצלנו?
 - רוצה לקבל את הידיעון (ניוזלטר) שלנו?
 - רוצה להיות חבר/ה באגודת הידידים שלנו?
 - רוצה לארח חוג בית בביתך?
- אם כן, צרו עמנו קשר בדוא"ל: office@igud1202.org.il
או בטלפון: 073-7013215

כל שינוי גדול מתחיל בצעד קטן אחד!

תוכן העניינים

8	פתח דבר
10	ברכת יושבת ראש הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי ח"כ עאידה תומא סלימאן
12	פעילות איגוד מרכזי הסיוע בשנה החולפת
16	נתוני פגיעה מינית לשנת 2017:
16	נתוני מרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית
25	נתוני משטרת ישראל
30	נתוני הפרקליטות
37	נתוני המחלקה לחקירות שוטרים (מח"ש)
39	נתוני בית הדין לעבודה
40	נתוני שירות בתי הסוהר
43	נתוני נציבות שירות המדינה
46	נתוני צה"ל
	על תפקיד האחראית למניעת הטרדה מינית: המצוי והרצוי
53	עו"ד קרן בר יהודה
59	"רווח עסקי נקי": הקוד הוולונטרי למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה עו"ד הלה נויבך
64	"ארבעה עובדים היו בחדר. רק אחת הסכימה לדבר": עדות ליאת
	מענים חלופיים להתמודדות עם תופעת הטרדה המינית בעידן שאחרי #MeToo
67	עו"ד ד"ר כרמית קלר-חלמיש
73	מניעת הטרדה מינית בארגונים: מודל הפרקטיקות האנדמיות ד"ר זאב לרר
	בין המשפטי, התרבותי והקהילתי: הטיפול בהטרדות מיניות במקום העבודה
80	עלמה כנס, סלעית ברקת ורוני האס
86	"לו יכולתי": עדות בוועז
89	מה"כמה" ל"איך": הטיפול בהטרדות מיניות בשוק העבודה בחברה הערבית עו"ד שדא עאמר
	#MeToo, ניצול יחסי מרות בעבודה והדרת נשים: אקטואליה פמיניסטית
94	במלאת עשרים שנה לחוק למניעת הטרדה מינית ד"ר אורית קמיר
101	מהי (בעצם) הטרדה מינית ד"ר גליה שניבויים
108	מפת מרכזי הסיוע לנפגעי ולנפגעות תקיפה מינית

הערות המערכת:

1. במאמרי דר"ח זה נעשתה לעיתים בחירה בשימוש בלשון נקבה לתיאור הנפגעות והנפגעים מהטרדה מינית. עם זאת, ואם לא צוין אחרת - הדברים נכונים לנשים ולגברים כאחד.
2. תפקיד האחראית למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, אשר קבוע בחוק למניעת הטרדה מינית, מוכר בשדה המקצועי גם בשם "הממונה על מניעת הטרדה מינית", ובקיצור "הממונה". במאמרים הכלולים בדו"ח זה נעשה שימוש בשתי הצורות, וזאת בהתאם להעדפות המחברות והמחברים.

פתח דבר



השנה אנו מציינות 20 שנה לחוק למניעת הטרדה מינית. היקף השינוי שהתחולל בחברה הישראלית, בפרק הזמן הזה, כמעט בלתי נתפס.

לא במקרה, אנו מגיעות לציון הדרך הזה בעיצומה של מהפכה: נשים וגברים משמיעות ומשמיעים את קולן ואת קולם, עדויות וסיפורים על הטרדות ופגיעות מיניות עושים דרכם מהמרחב הפרטי אל המרחב הציבורי, נחשפים אל אור השמש המחטא.

למה הן והם שתקו זמן רב כל-כך? למה אנחנו שתקנו זמן רב כל-כך?

הבושה, ההאשמה העצמית, החשש שלא יאמינו, יחסי הכוחות, תג המחיר ולעיתים גם המחסור במילים, בשמות - כל אלו, פועלים מכוחה של אינרציה, סכרו על פיות. אבל הטפטופים העיקשים היו לנחשול, אשר הוליד את מחאת #MeToo, ולאחריה את #לא_התלוננתי. לא כולן, לא הכל - אבל המטוטלת נעה ממקומה.

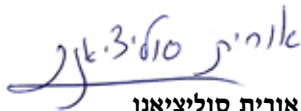
אנחנו רחוקות מאוטופיה, אבל אי אפשר לפתוח עיתון או לגלול תכנים על מסך הסלולרי, מבלי להבחין בנורמות שהשתנו. עם זאת, השיח מתקדם מהר מהפרקטיקה, ואנו מוסיפות להיחשף לסיפורי הטרדות מצד בכירים, מעסיקים, פוליטיקאים, דמויות ציבוריות, מורים, רופאים וכל מי שמנצל את כוחו העדיף בסיטואציות שונות; ובסוף כל זה, קשה שלא לחוש אופטימיות מול הכוח שמגלות נשים אשר משנות את הכללים, שנשענים בראש ובראשונה על השתיקה. מה שנשים קברו בליבן מקדמת דנא, נשים צעירות (וגם מבוגרות) מדברות. מה שגברים, נערים וילדים לא העזו לספר - מקבל קול.

ציון הדרך של 20 השנה לחקיקת החוק למניעת הטרדה מינית הוא הזדמנות טובה לבחון מה היה עד כה, ובעיקר איך ממשיכות וממשיכים הלאה. עכשיו, כשהתופעה מזוהה והמילים ישנן, הגיע הזמן להבין מה עובד ומה לא, היכן קיימות לקונות – ואיך נוכל למלא אותן.

שינוי חברתי הוא תהליך עמוק וארוך. שינוי הנורמות אינו תהליך חד-סטרי, והוא דורש מאבק מתמשך, בלתי פוסק. אנו, באיגוד ובמרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, כאן בשביל לעשות זאת יום-יום, שעה-שעה.

ברצוני להודות מעומק הלב לשותפות ולשותפים בהפקתו ובכתיבתו של דו"ח זה, אשר תרמו לו בהתנדבות מזמנן, מנסיונן ומחוכמתן: עו"ד קרן בר יהודה, עו"ד הלה נויבך, עו"ד ד"ר כרמית קלר חלמיש, ד"ר זאב לרר, עו"ד שדא עאמר, עלמה כנס, סלעית ברקת ורוני האס, ד"ר אורית קמיר וד"ר גליה שניבוים.

תודה מיוחדת לצוות המעולה של איגוד מרכזי הסיוע, שבזכות חריצותו, חכמתו ומחויבותו האידיאולוגית העמוקה, אנו רואות פרי בעמלנו בשינוי החברה בישראל. תודה עמוקה למנהלות, לעובדות, לעובדים, למתנדבות ולמתנדבים במרכזי הסיוע, אשר יוצרות ויוצרים במו ידיהם את השינוי, את החברה הטובה יותר.



אורית סוליציאנו

מנכ"לית איגוד מרכזי הסיוע
לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

ברכת יושבת ראש הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי



בשנת 1998 נעשתה היסטוריה וחוקק החוק למניעת הטרדה מינית בוועדה לקידום ממעמד האשה אשר בראשותה עמדה אז ח"כ יעל דיין. 20 שנה עברו מאז חקיקת החוק, שהניע תהליך של שינוי תודעתי והגדיר התנהגויות שחלקן נתפסו כנורמטיביות, כהתנהגויות אסורות על-פי חוק.

היום, בשנת 2018, אנחנו נמצאות בעיצומה של מהפכה חברתית, אחת מהמהפכות המשמעותיות ביותר שהתרחשו בארץ ובעולם כולו. מהפכה של נשים וגברים שעברו פגיעות והטרדות מיניות, והחליטו לשים לכך סוף. מהפכה חברתית זו מסמלת גם את המגבלות של החוק, את העובדה שלמרות שהחוק קיים כל כך הרבה שנים, עדיין נשים רבות לא מעיזות להתלונן, וכאשר מעטות מהן אזרות עוז ומתלוננות, הן חוות עגמת נפש קשה כי מרבית התלונות נסגרות בגלל חוסר ראיות וחוסר עניין לציבור.

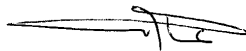
כיו"ר הוועדה לקידום מעמד האשה בכנסת, עסקתי רבות בתופעת ההטרדות המיניות: באוניברסיטאות, בעולם התקשורת, במשרד השיכון ובחברות משכנות, במד"א, בעולם הקולנוע, בוועדה מיוחדת שהקים משרד הבריאות, במערכת החינוך, ובתפקידן ומעמדן של הממונות למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה.

אין ספק כי כל עולם תוכן מחייב התמקדות בבעיות הייחודיות לו. החוק אמנם קבע את הכללים, אך אין בכך די. בכל פעם אני רואה שנדרש לשים מיקוד מיוחד על תופעת ההטרדה כפי שהיא מתבטאת במקום מסוים על מאפייניו המיוחדים. בשל כך תיקנתי כבר תקנות שמתייחסות באופן ייחודי למוסדות להשכלה גבוהה, ויהיה צורך להמשיך ולתקן תקנות מותאמות לעולמות ושדות נוספים.

קידום המאבק בפגיעה מינית מחייב את מעורבותם והתגייסותם של משרדי הממשלה השונים. כמעט לכולם יש נגיעה לנושא בזווית מסוימת. יש להכניס את הנושא לסדר היום של מערכת החינוך, להכשיר שופטים וסנגורים, לפעול למחיקת ההתיישנות ולהקמת בתי דין ייעודיים לעבירות מין, להכשיר אנשי מקצוע בתחום הבריאות ובריאות הנפש ועוד ועוד. הכל כדי לוודא שסוף סוף תהיה הגנה על נשים וגברים, ילדות וילדים המוטרדים ונפגעים, בכל קבוצות האוכלוסיה.

כיום יש שיח המנסה לפגוע בהישגי התנועה הפמיניסטית, כפי שניתן לראות בתופעות של הדרת נשים והפרדה מגדרית שיש לצאת נגדם במלוא הכוח.

ברצוני לברך את איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, ואת מרכזי הסיוע הפזורים ברחבי הארץ, על פועלם המתמשך למיגור תופעת הטרדות המיניות והאלימות המינית בישראל. בזכות צוות מקצועי ואלפי מתנדבות ומתנדבים, הם מייצרים שינוי חברתי עמוק ומשמעותי בחברה הישראלית.



ח"כ עאידה תומא-סולימאן

יושבת ראש הוועדה לקידום מעמד האשה
ולשוויון מגדרי

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 ובחזוקה 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 בקידומן, העלאת מודעות לתופעת האלימות המינית באמצעות כלי התקשורת, פיתוח וייזום ימי עיון ופעילויות חינוכיות בנושא, פרסום דו"ח שנתי כולל של מרכזי הסיוע, ייצוג בוועדות כנסת ובוועדה המייעצת של הרשות לקידום מעמד האישה בישראל, חברות בקואליציה לקידום זכויות נפגעי עברה, בקואליציה לצדק מאחה, בקואליציה למאבק בסחר בנשים ובקואליציה למאבק בפורנוגרפיה ועבודה משותפת עם ארגוני נשים בארץ ובח"ל.

פעילות האיגוד בשנה החולפת:

1. **לקחנו חלק בניבוש ובקידום 20 הצעות חוק.** בין אלה, ניתן למנות את הרחבת חוק מגבלות על חזרתו של עבריין מין לסביבת נפגע/ת העבירה (ח"כ מיכל רוזין וח"כ אורלי לוי-אבקסיס); הרחבת החוק למניעת הטרדה מינית על נותני שירות במוסד המוגדר 'חיוני' (ח"כ עאידה תומא סלימאן); הרחבה של חיסיון מטפל/ת-מטופל/ת לכדי חיסיון מלא – להבדיל מהחיסיון היחסי הקיים בחוק הקודם (ח"כ שלי יחימוביץ'); החרגת עבירות מין מהצעת החוק הדורשת הסתרה של עילת גניזת תיק פלילי (ח"כ דודי אמסלם); הרחבת החוק למניעת הטרדה מינית על מטופלים המטרידים מטפלות במקצועות הרפואיים והפארא-רפואיים ועוד.
2. **השתתפנו במעל 100 דיונים של ועדות הכנסת, מתוכם שישה דיונים ביוזמת האיגוד, וחיברנו ניירות עמדה.** בין הדיונים שיזמנו: טיפול הרשויות בתופעת סמי האונס; מניעת סיקור תקשורת פוגעני של נפגעות ונפגעי תקיפה מינית; עבודת האחראיות על מניעת הטרדה מינית במקומות עבודה, ועוד.
3. **הנענו בדיקת דו"ח מבקר המדינה בנושא יישום החוק למניעת הטרדה מינית.** במלאות 20 שנה לחקיקת החוק, ובשיתוף יו"ר הוועדה לביקורת המדינה, ח"כ שלי יחימוביץ, הבאנו לפתיחת חקירה של משרד מבקר המדינה בעניין יישום החוק למניעת הטרדה מינית בידי הרשויות. בהמשך, נפגשנו עם צוות העבודה של משרד מבקר המדינה וחלקנו עמם את הידע והניסיון שצברנו על הבעיות, הלקונות והצרכים בתחום.
4. **הצגנו חוות דעת מומחיות בפני ועדות ציבוריות.** בין היתר, הופענו מול ועדת ברלינר לבחינת חווית המפגש של נפגעות עבירות מין עם מערכת המשפט (אשר הוקמה בעקבות פעילותנו בוועדות הכנסת); הופענו בפני ועדת ארבל, שדנה בפרטיות ברשת ובבריונות רשת, בה הצגנו היבטים של פגיעה מינית ברשת, וכן בפני צוות מבקר המדינה האמון על בחינת הטיפול המערכתי בעבריני מין ובפדופילים.
5. **זימנו הליכים משפטיים, ובכללם שתי בקשות הצטרפות להליכים עקרוניים במעמד ידית בית המשפט.** עתרנו להצטרף לבקשת המדינה להחמיר את עונשו של הסמפ"ל לשעבר, ניצב ניסים מור, אשר הודה במסגרת עסקת טיעון בהטרדה מינית של שלוש שוטרות זוטרות, וזכה לעונש סמלי, אשר אינו הולם את חומרת מעשיו; בצעד יוצא דופן, בית המשפט העליון קיבל

את הבקשה והחמיר את עונשו. הגשנו בקשה להצטרף כצד גם בתביעת הדיבה שהוגשה נגד העיתונאית הדס שטייף, בגין פרסום שורה של עדויות לפיהן העיתונאי נתן זהבי תקף מינית מספר נשים. זאת, בכדי להגן על זכותן של הנפגעות לפרסם את שמו ומעשיו של מי שפגע בהן.

6. באקדמיה: העברנו סדנה ייחודית לסטודנטים, והפעלנו פרויקטים עם קליניקה משפטית.

לראשונה, העברנו סדנה סמסטריאלית מטעם האיגוד שעסקה בעבירות מין ונפגעי עבירה, בפקולטה למשפטים באוניברסיטה העברית. בנוסף, עבדנו במשותף עם הקליניקה למשפט ולחברה בהנחיית ד"ר רותי לוינשטיין לזר, אשר פועלת בפקולטה למשפטים של המכללה למנהל. במסגרת זו, התמקדנו בשני פרויקטים: שקילת הרחבת גבולותיה של חובת הדיווח על פגיעה מינית בקטינים/ות וחסרי/ות ישע, והטלת אחריות פלילית על מי שמנצל מעמד ציבורי מיוחד לקיום יחסי מין עם קטיין/ה (בשיתוף ח"כ עליזה לביא).

7. העמקנו והרחבנו את העיסוק בנפגעות ובנפגעי תקיפה מינית בתוך מערכת בריאות הנפש.

קיימנו הכשרות לאנשי ונשות צוות בתחום בריאות הנפש בבתי חולים פסיכיאטריים, במטרה להפוך את מערך בריאות הנפש למערך מיועד טראומה (בשיתוף מרכזי הסיוע); התחלנו לפתח לומדה לעובדי/ות מערכת הבריאות על תחום הטראומה המינית, בשיתוף משרד הבריאות, במטרה שכל איש ואשת מקצוע יקבלו ידע בסיסי בתחום.

8. המשכנו את שיתוף הפעולה עם עמותת 'אנוש', וקיימנו יום עיון ראשון מסוגו. יחד עם מרכז

סיוע תאיר, העמקנו את שיתוף פעולה עם עמותת 'אנוש' - המהווה כיום את הארגון הגדול ביותר אשר פועל עם מתמודדי/ות נפש. זאת, במטרה למצב אותו כארגון מיועד טראומה מינית, אשר עובד באופן מותאם עם מתמודדות ומתמודדים בעלי/ות רקע של פגיעה מינית. בנוסף, קיימנו יום עיון ראשון מסוגו בארץ, בו הצגנו בפני מנהלי/ות מסגרות השיקום את צרכי המתמודדים/ות ואת הידע שעליהם לרכוש בכדי שיוכלו להעניק טיפול מיטבי למתמודדים/ות.

9. חיברנו את דו"ח מניפת המענים. מתוך הבנה שההליך הפלילי אינו מספק פיתרון לרבות ורבים

מהנפגעות והנפגעים, חיברנו דו"ח מיוחד שסוקר את המענים הקיימים עבור נפגעות ונפגעים מחוץ להליך הפלילי: ההליך האזרחי, משא ומתן, גישור, צדק מאחה, מנגנוני פיצוי כלכליים ומנגנונים קהילתיים. הדו"ח סוקר את המענים השונים, תוך בחינת התאמתם לצרכים השונים של נפגעות ושל נפגעי תקיפה מינית.

10. השלמנו פרויקט מניעה מצבית במגן דוד אדום. השנה השלמנו את תהליך היישום הראשון של כלי

חדש שפיתחנו באיגוד למניעה מצבית מותאמת (ר' מאמרו של ד"ר זאב לרר בדו"ח זה). במסגרתו, הסתיים מיפוי פרקטיקות ההטרדה המינית האופייניות לארגון, ונערכו הכשרות לוועדות המשמעת, אשר הקנו כלים להתמודדות מותאמת ונגישה עם נפגעות ועם נפגעים בתוך הארגון.

11. סיימנו את החלק הראשון בתכנית מניעת ההטרדה מינית בספורט עם ארגון "אתנה" לקידום

נשים בספורט. השלמנו את שלב האבחון הארגוני, והגשנו מסמך מסכם לארגון. בשלב הבא יועברו הדרכות מותאמות המבוססות על תוצאות האבחון, שייערכו בשיתוף מרכז סיוע השרון, ויינקטו צעדים לקידום רגולציה כוללת בתחום.

12. **העמקנו במחקר.** השנה התחלנו שני מחקרי עומק על התהליכים הייחודיים שנצפו בשנה זאת. גיבשנו, יחד עם ענבל פלג קוריאט, הצעת מחקר לבחינת תפיסות ועמדות של הציבור לגבי מחאת #MeToo, והקשר שלה לצורך במענים נוספים, דוגמת צדק מאחה, לטיפול במקרים של פגיעה מינית; ערכנו, בשיתוף הפרקליטות, מחקר מיפוי ראשוני של התכנים שעלו במסגרת מחאת המשפט – #לא_התלוננתי (WhyIDidntReport).
13. **העמקנו שיתופי פעולה עם עולם המשפט.** לקחנו חלק בוועדת נפגעי עבירה של לשכת עורכי הדין, אשר הוקמה בשנת 2017 כדי להטיב את מצבם של נפגעי עבירה; השתתפנו בכנס השנתי של לשכת עורכי הדין, בפאנל שעסק במחאת #MeToo; עבדנו על כנס חירום עם הפרקליטות בנושא #לא_התלוננתי, אשר צפוי להתקיים בנובמבר, ובו ייבחנו מסקנות וכיווני פעולה.
14. **קיימנו הכשרות לאנשי ולנשות מקצוע בענפי אכיפת החוק.** בין היתר, העברנו הכשרה לעורכי הדין הלוקחים חלק במערך הסיוע המשפטי לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית במשרד המשפטים.
15. **השקנו פורום אסטרטגי לאחריות על החוק למניעת הטרדה מינית.** בהשתתפות נציגות מרשויות מקומיות, ארגונים ציבוריים וגופים פרטיים.
16. **נבחרנו לכהן כנציגות החברה האזרחית בוועדת מדז'יבוז לגיבוש תכנית לאומית למיגור תופעת ההטרדות המיניות.** הוועדה מתמקדת בתכניות למניעת הטרדות מיניות בשוק העבודה ובהעלאת המודעות הציבורית לתופעה. לקראת כינוס הוועדה, כינסנו מפגש חשיבה של ארגונים פמיניסטיים.
17. **הגענו לאו"ם עם הקוד הוולונטרי.** השנה הוזמנו להשתתף בכנס מיוחד של האו"ם בניו יורק, אשר עסק בנגע הטרדות המיניות שהופנו כלפי עובדות ועובדים בארגון, בכדי לחלוק את הידע ואת המומחיות שצברנו בפיתוח הקוד הוולונטרי למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה.
18. **דאגנו להשמיע את עמדתנו בתקשורת.** יזמנו כתבות, פרסמנו טורי דעה, הגבנו והשתתפנו במאות אייטמים בשנה האחרונה.
19. **התחלנו בתהליך התאמת הקוד הוולונטרי לחברה הערבית.** במסגרת התהליך, נפגשנו עם נפגעות ועם אחראיות למניעת הטרדה מינית ברשויות המקומיות ובשוק הפרטי, והתקדמנו בחסמים הקיימים בהתמודדות עם הטרדות מיניות בשוק העבודה הערבי. הקמנו ועדת היגוי שמטרתה להתמודד עם החסמים ולהציע התאמות לקוד הוולונטרי עבור החברה הערבית.
20. **המשכנו להוביל תהליך עומק למניעת הטרדות מינית בחיל האוויר, בשיתוף מרכזי הסיוע בארץ.** בשלב זה של התכנית, אשר נבנתה בהתאם למאפייניו הייחודיים של החיל, הובלנו הכשרה של ממונות בחיל, לצד הדרכת חיילים ומפקדים על מניעת הטרדה מינית.
21. **זכינו באות הוקרה מטעם קרן אדליס, על פועלנו במאבק למיגור אלימות מינית בישראל, ובפרס קרן בראשית, יחד עם 36 ארגונים פמיניסטיים מעוררי השראה.**

נתוני פגיעה מינית לשנת 2017¹

נתוני מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית לשנת 2017²

מספר הפניות למרכזי הסיוע



1 ברק הנתונים כללנו התייחסות חלקית גם לנתוני השנים הקודמות, ובפרט לשנים 2012 ו-2016 – זאת, כדי לאפשר התרשמות ממגמות שהתרחשו בשנים האחרונות.

2 כל הנתונים המובאים בפרק זה מבוססים על ניתוח הפניות החדשות. בשל אופיו של הסיוע, הנותן לפנות והפונים את השליטה בשיחה ובפרטים הנמסרים בה, לא נשאלות שאלות יזומות בנוגע לפרטים הספציפיים של הפגיעה, הפונה או הפוגע. לכן, כל האחוזים המופיעים בפילוחים אלו מחושבים על-פי הפניות בהן התקבל מידע רלוונטי. יצוין כי בשל תקלה טכנית, נערך החישוב על 10,523 פניות (מבין 11,778). לפרטים נוספים ניתן לפנות לצוות האיגוד.

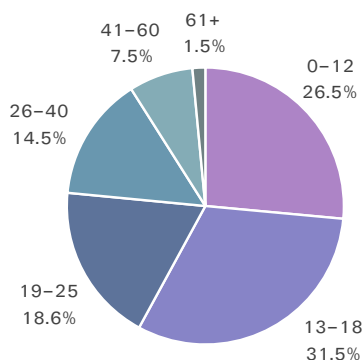
3 פנייה חדשה – פנייה נספרת בפעם הראשונה שהפונה מבקש/ת סיוע באותה השנה. למרבית הפניות יש שיחות המשך.

מאפיינים של הנפגע/ת

מגדר הנפגע/ת



גיל בזמן הפגיעה



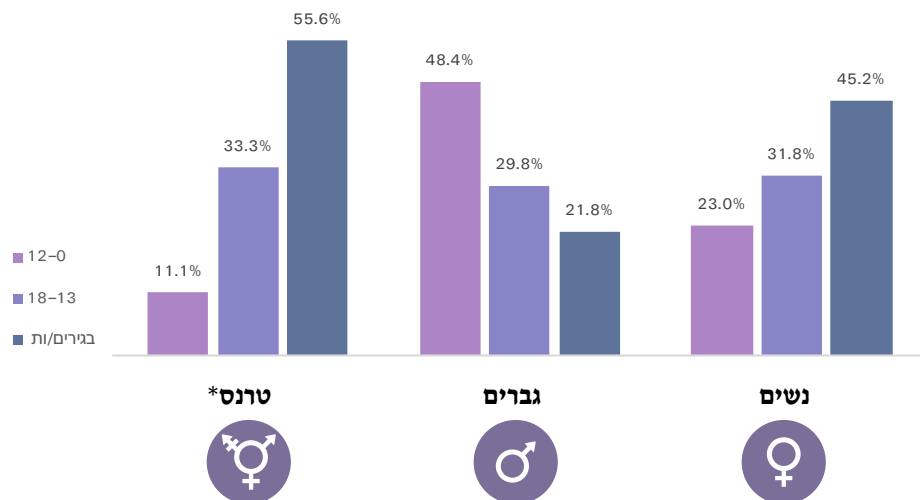
58% הנפגע/ת קטין/ה



42% הנפגע/ת בגיר/ה



התפלגות לפי מגדר וגיל הנפגע/ת



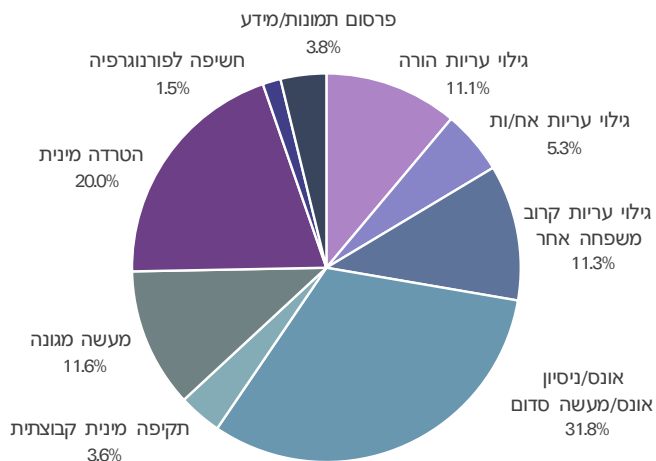
4 אישה שסומנה בלידתה כזכר.

5 הפניות לקו הסיוע לגברים דתיים לא נכללו בחישוב.

6 גבר שסומן בלידתו כנקבה.

מאפייני הפגיעה

סוג הפגיעה



20%
דיווחו על הטרדה מינית



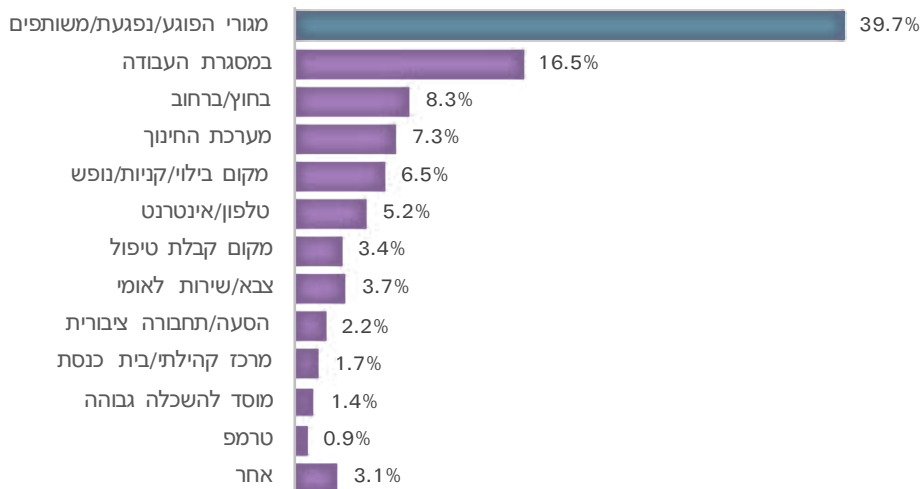
2.8%
סבלו מפרסום תמונות ומידע ברשת



27.7%
נפגעו מגילוי עריות

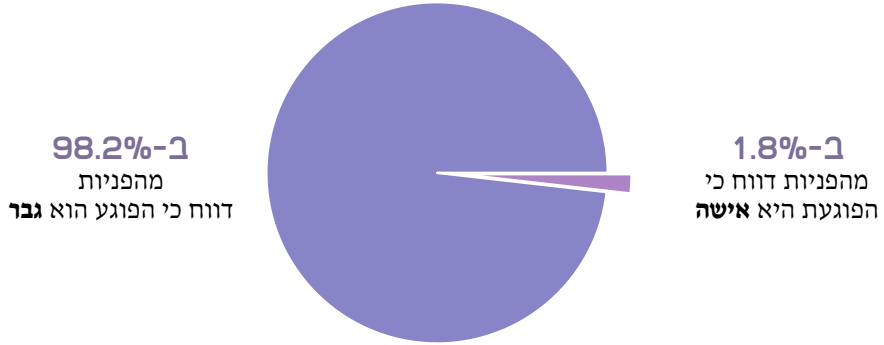


מקום הפגיעה

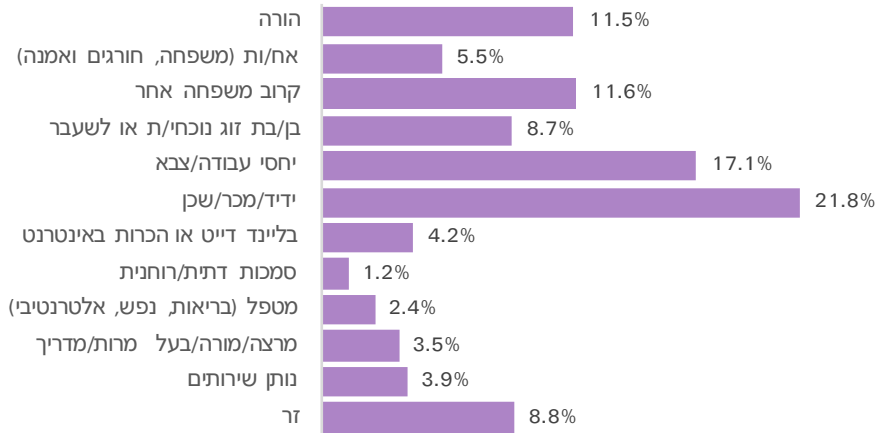


דאפייני הפוגע

מגדר הפוגע/ת



היכרות עם הפוגע

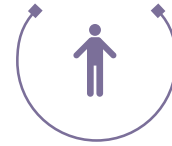


מאפייני פגיעה בילדים ובילדות (0-12)

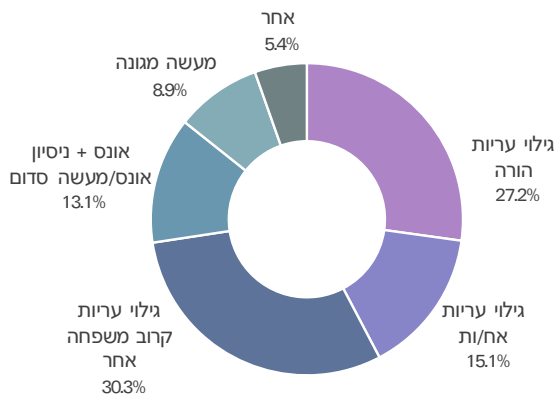
מגדר (ילדות וילדים)

זאת, ביחס ל-23% מהנשים ו-11.1% מהנשים והגברים. הטרנס* שפנו לסיוע.

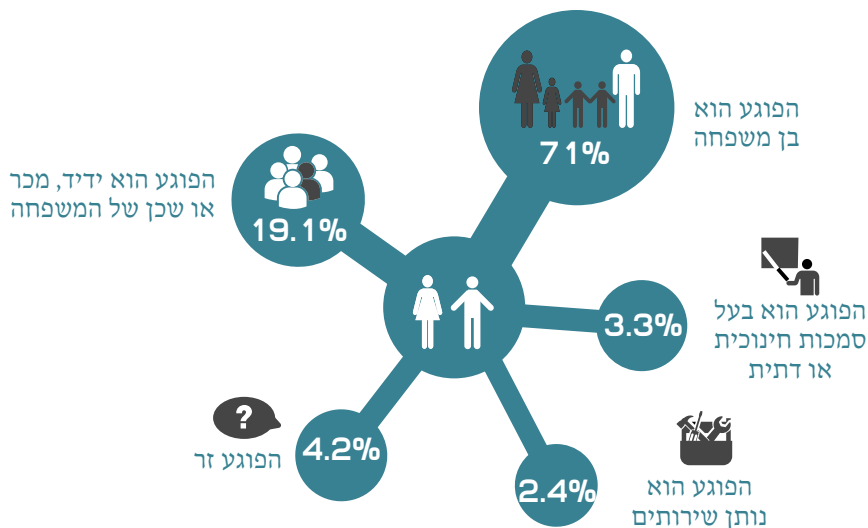
48.4% מהגברים שפנו לסיוע נפגעו לפני גיל 12.



סוג הפגיעה (ילדות וילדים)



היכרות עם הפוגע (ילדות וילדים)



פנייה לסיוע (ילדות וילדים)

כ-**43.2%** מהפונות והפונים שנפגעו עד גיל 12 פנו לראשונה לסיוע אחרי עשור או יותר.



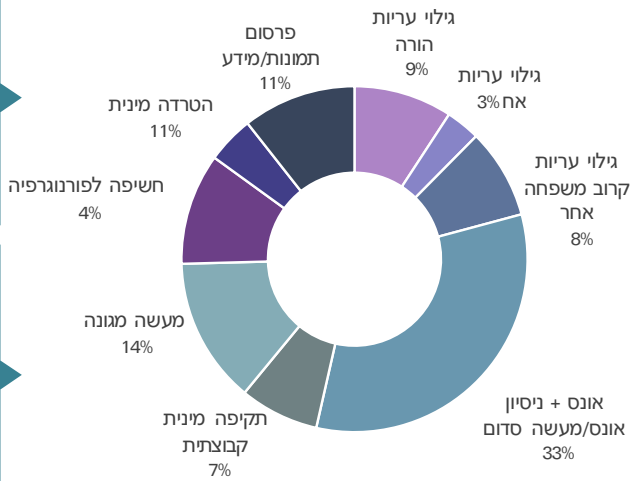
ב-**5.8%** מהפניות דווח על פגיעה המתרחשת בהווה.

מאפייני פגיעה בנוער (13-18)

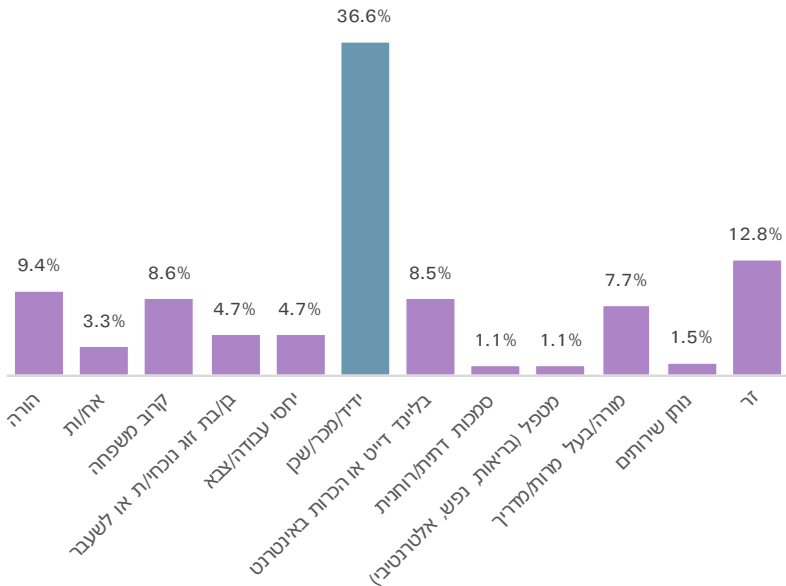
סוג הפגיעה (נוער)

7.4% דיווחו כי נפגעו מתקיפה מינית קבוצתית. זאת, לעומת **3%** ממי שנפגעו בבגרות.

10.6% דיווחו כי נפגעו מעבירות של פרסום תמונות ומידע. זאת, לעומת **1.6%** בשנת 2014.



היכרות עם הפוגע (נוער)



השיעור היחסי של הפניות העוסקות בפגיעה במסגרת היכרות ברשת הוכפל בתוך שנה:
 מ-4.2% ב-2016
 ל-8.5% ב-2017



פנייה לסיוע (נוער)

משך הזמן בין פגיעה בגיל הנעורים לפנייה לסיוע מתקצר עם השנים:

ב-2012, 34% פנו לסיוע תוך חודש מהפגיעה,

וב-2017 - 41% פנו תוך חודש מהפגיעה;

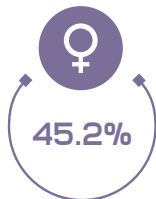
ב-2012, 27% פנו לסיוע לאחר חמש שנים או יותר,

ואילו ב-2017, רק 20% פנו לאחר פרק זמן דומה.

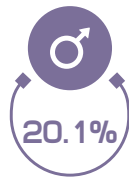


חאפייני פגיעה בבגרות (+18)

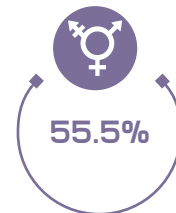
מגדר הנפגע/ת (בגירות ובגירים)



מהנשים שפנו לסיוע נפגעו בבגרות

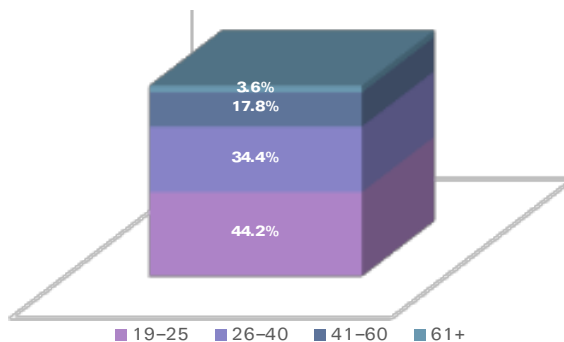


מהגברים שפנו לסיוע נפגעו בבגרות

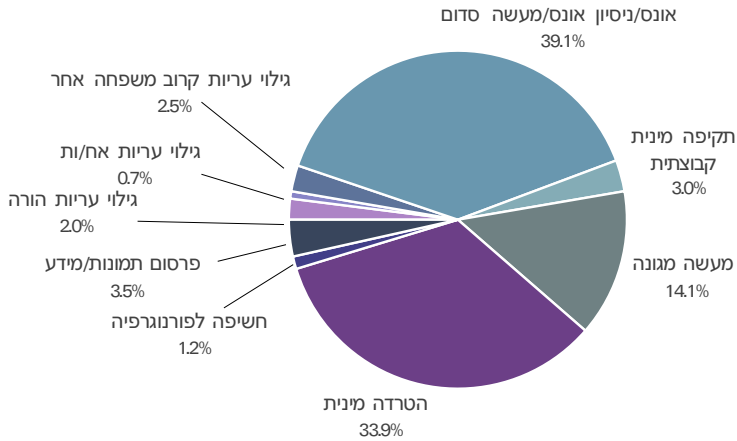


מהנשים והגברים הטרונס* שפנו לסיוע נפגעו בבגרות

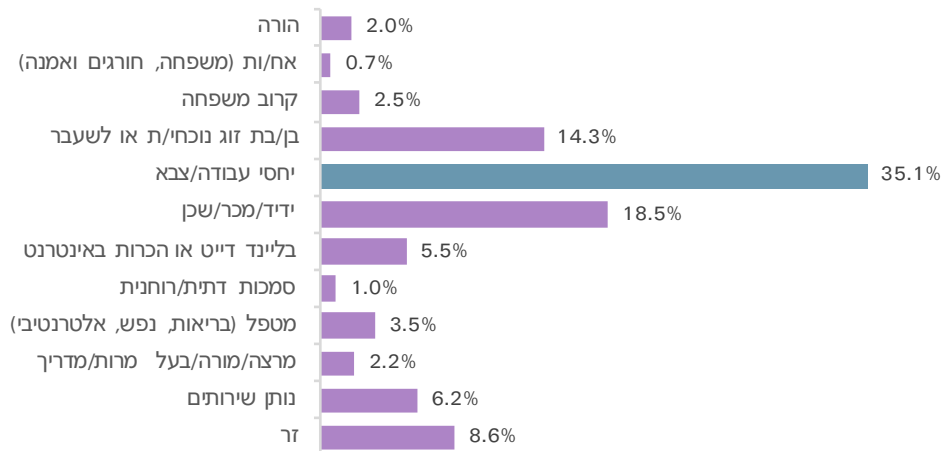
גיל בזמן הפגיעה (בגירות ובגירים)



סוג הפגיעה (בגירות ובגירים)⁷



היכרות עם הפוגע (בגירות ובגירים)



7 הנתונים מתייחסים לנשים ולגברים שעברו פגיעה מינית בבגרות. אין הכוונה לכלל הפונות והפונים הבגירים, שרבות ורבים מהם פנו בשל פגיעה שהתרחשה בילדות או בנעורים.

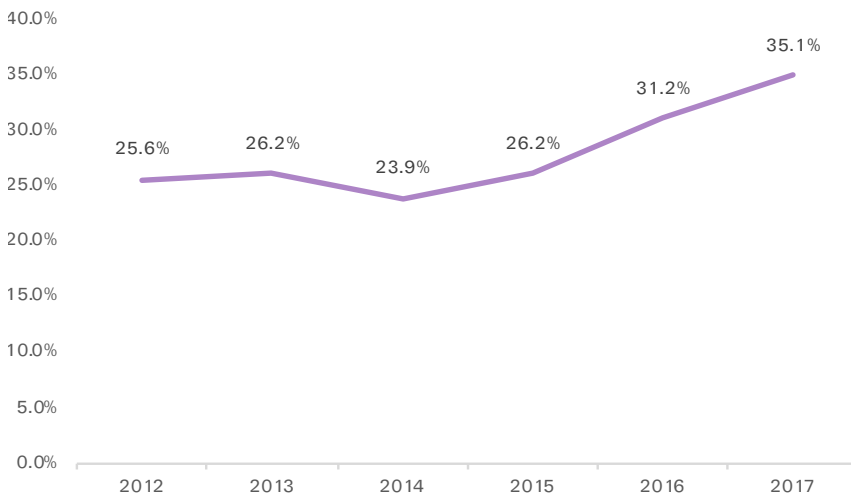
נתונים על הטרדה מינית ופגיעה מינית בעבודה

כ-34% מהפניות של נשים וגברים שנפגעו בבגרות (+18) עסקו בהטרדה מינית, וכ-5% נוספות עסקו בעבירות של פרסום תמונות ומידע או חשיפה לפורנוגרפיה - המוגדרות גם הן כהטרדה מינית.



פגיעה במסגרת יחסי עבודה או צבא

בחמש השנים האחרונות חלה עלייה בשיעור הפניות הנוגעות למסגרת יחסי עבודה או לשירות הצבאי.⁸



פניית אחראיות למניעת הטרדה מינית במקום העבודה

בשנת 2017 הגיעו אל מרכזי הסיוע 109 שיחות מאחראיות על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה, אשר ביקשו לקבל ייעוץ בנוגע לטיפול בנפגעות ובמקרים שהובאו לידיעתן.



8 השיעור מחושב מקרב הפונות והפונים שנפגעו בבגרות (מעל גיל 18).

נתוני משטרת ישראל לשנת 2017¹

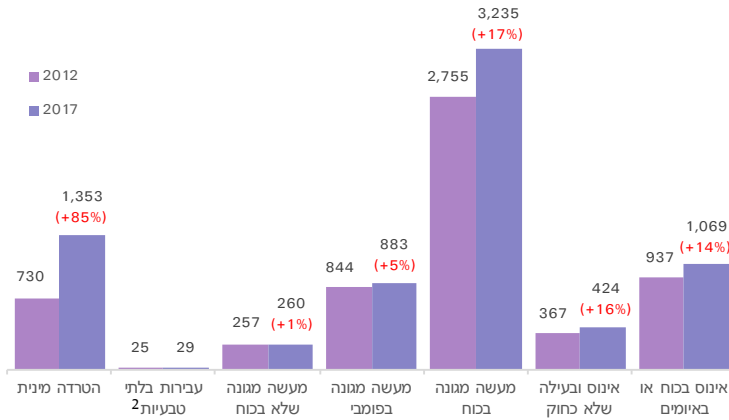


עלייה ביחס לשנת 2016, בה נפתחו 6,044 תיקים

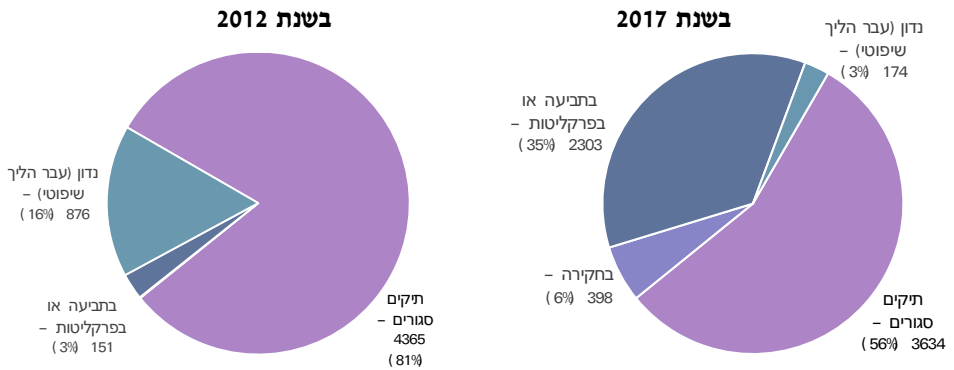


בשנת 2017 נפתחו במשטרת ישראל 6,587 תיקי עבירות מין והטרדה מינית

תיקי עבירות מין והטרדה מינית לפי סוג העבירה - 2017 לעומת 2012

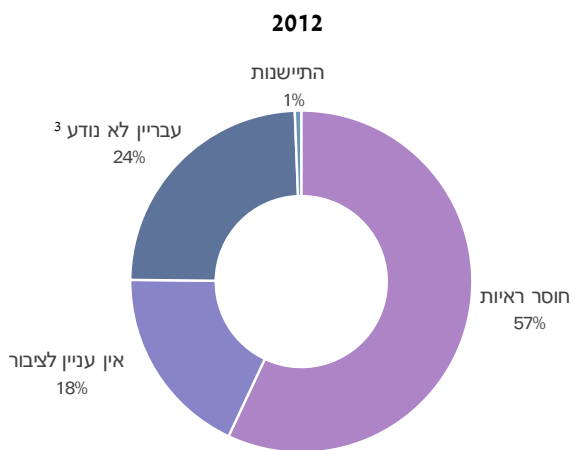
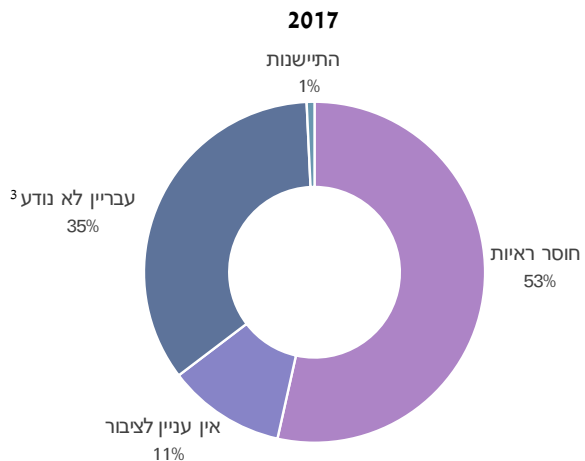


מצב תיקי עבירות מין והטרדה מינית - 2017 לעומת 2012



1 מקור: מענה על בקשת חופש המידע, שהתקבל ב-20 באוגוסט 2018.
 2 סעיף "עבירות בלתי טבעיות" נכלל בעבר בפקודת חוק העונשין ובהמשך בחוק העונשין בהתייחס לעבירות מין שונות (נגד בני אותו מין, קטינים ועוד). בגרסתו הנוכחית החוק אינו כולל סעיף כזה, אך לצערנו, רשויות מסוימות לעיתים עדיין מסווגות עבירות על פיו. שם הסעיף נושא, בין השאר, משמעות הומופובית, אך מתוך העמימות הקיימת ביחס לעבירות אשר סווגו תחתיו, ורצוננו לשקף את נתוני המשטרה בפועל, בחרנו להביא כלשונו. אנו מקוות כי בשנים הבאות תשונה שיטת הסיווג כך שלא תכלול עוד את הסעיף הנ"ל.

עילות לגניזת תיקי עבירות מין והטרדה מינית - 2017 לעומת 2012

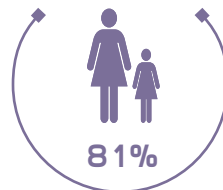


3 בשנים קודמות, צוינו מספר עילות נוספות באשר לגניזת תיקים נגד הנילון/החשוד, בהן - גילו; אי איתורו; אי שפיותו, או העברה לרשות אחרת. השנה בחרה משטרת ישראל להעביר פילוח זה בלבד.

מאפייני הנפגע/ת

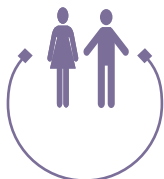
מגדר הנפגע/ת⁴

הנפגע הוא ילד או גבר

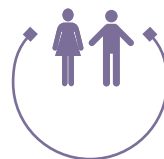


הנפגעת היא ילדה או אישה

גיל בזמן הפגיעה



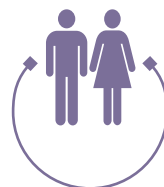
ב-31.1% מהתיקים הנפגעת/ת נערה/ה
(17-12)



ב-17.1% מהתיקים הנפגעת/ת ילדה/ה
(11-0)



ב-1.4% מהתיקים הנפגעת/ת מעל גיל 65



ב-50.4% מהתיקים הנפגעת/ת בגירה/ה
⁵(64-18)

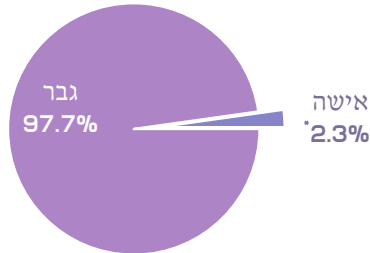
4 לא נמסרו נתונים על אודות שיעורם/ן של נשים וגברים טרנס* מבין הנפגעים והנפגעות.

5 נשים וגברים בגירים/ות (64-18) מהווים/ות 59% מהמתלוננים/ות על הטרדה מינית, לעומת 48% מהמתלוננים/ות על עבירות מין.

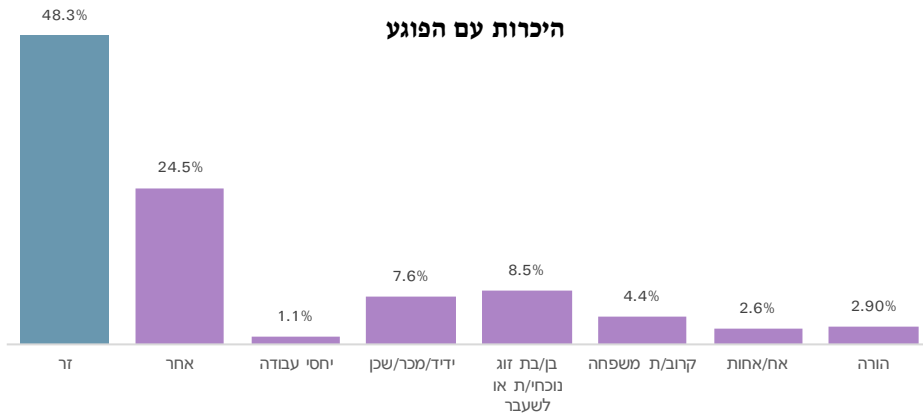
מאפייני הפוגע

חשוד/נילון לפי מגדר

* 45% מתוך הנשים החשודות/הנילונות מואשמות בהטרדה מינית

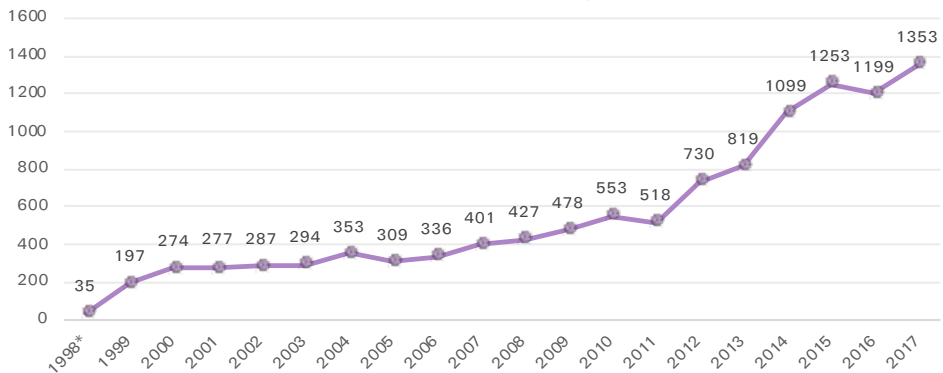


היכרות עם הפוגע



הטרדה מינית: מבט ממוקד

מספר תיקי ההטרדה המינית, 1998-2017



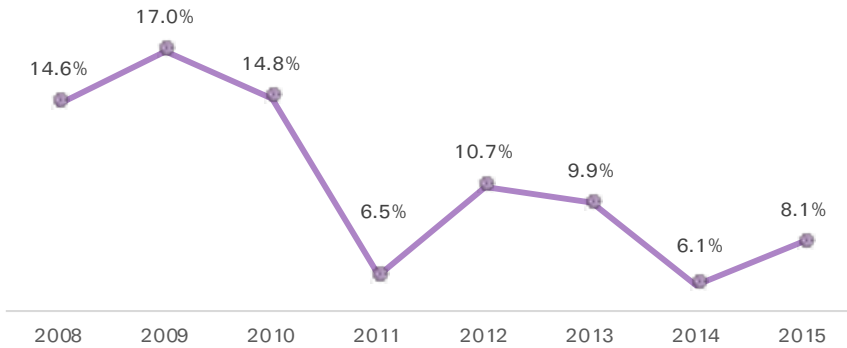
6 החוק למניעת הטרדה מינית נכנס לתוקף בספטמבר 1998 - כלומר, הנתון הנוגע לשנה זו מתייחס לשלושה חודשים בלבד.

חוק הסרטונים

בשנת 2017 נפתחו 179 תיקים בגין "חוק הסרטונים" – הפצת סרטונים ותמונות בעלי אופי מיני ללא הסכמת המצולמ/ת.

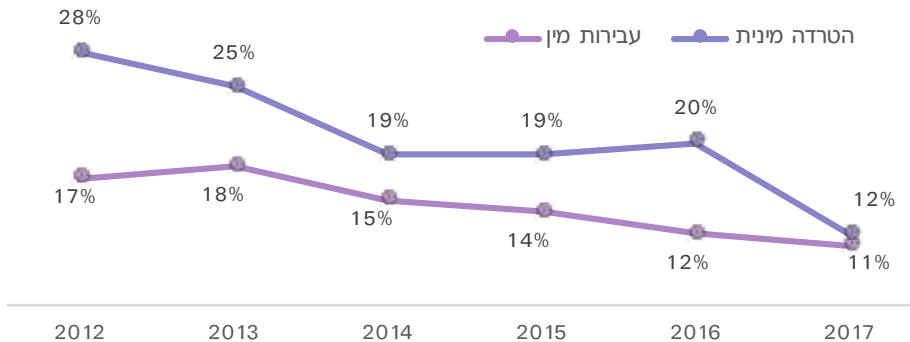


שיעור תיקי הטרדה המינית אשר נדונו במסגרת הליך שיפוטי – 2008-2015^{7,8}



גניזה מעילת "חוסר עניין לציבור"

השימוש בעילת "חוסר עניין לציבור" בגניזת תיקי הטרדה מינית, לעומת תיקי עבירות מין – 2012-2017



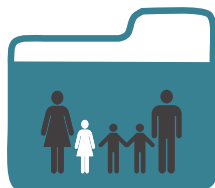
7 מחושב על בסיס התיקים בהם עבירת הטרדה המינית היא החמורה ביותר בתיק.

8 נתוני 2016 ו-2017 לא מופיעים בגרף, משום שכ-20% וכ-29% (בהתאמה) מהתיקים עדיין נמצאים בחקירה/ בפרקליטות, ועל כן לא ישקפו מגמה מהימנה.

נתוני הפרקליטות לשנת 2017¹

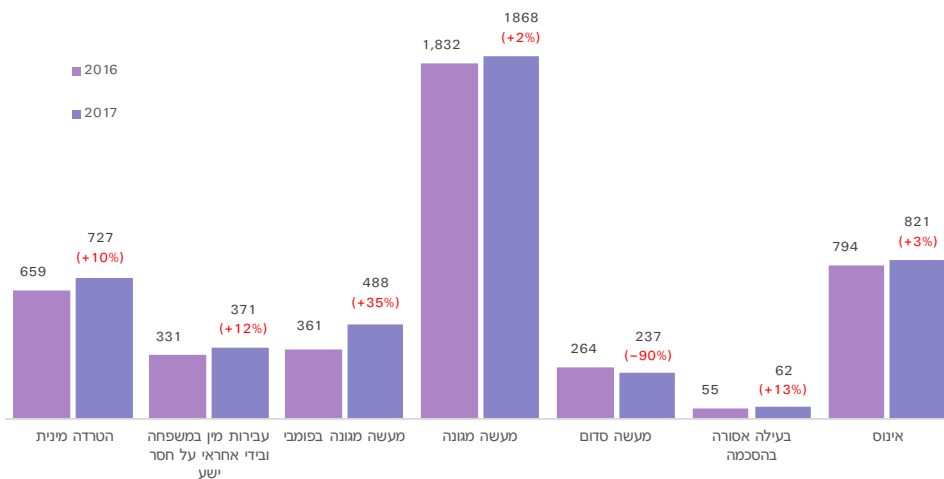


עלייה
לעומת שנת 2016²



4,816 תיקי עבירות מין
והטרדה מינית נפתחו בפרקליטות
בשנת 2017

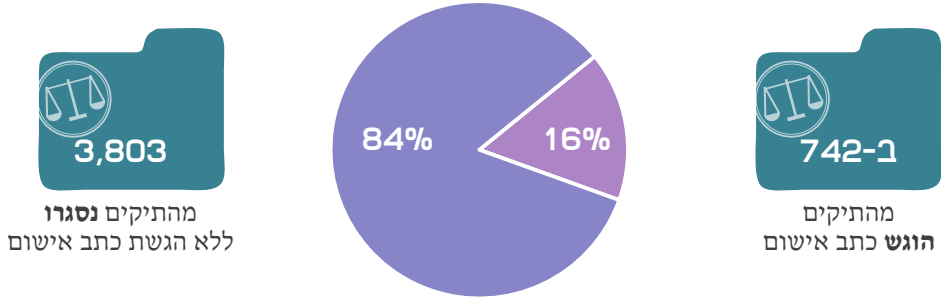
תיקי עבירות מין והטרדה מינית לפי סוג - לעומת 2016



1 מקור: מענה על בקשת חופש המידע מאת הפרקליטות. התקבל ב-4 בספטמבר 2018.

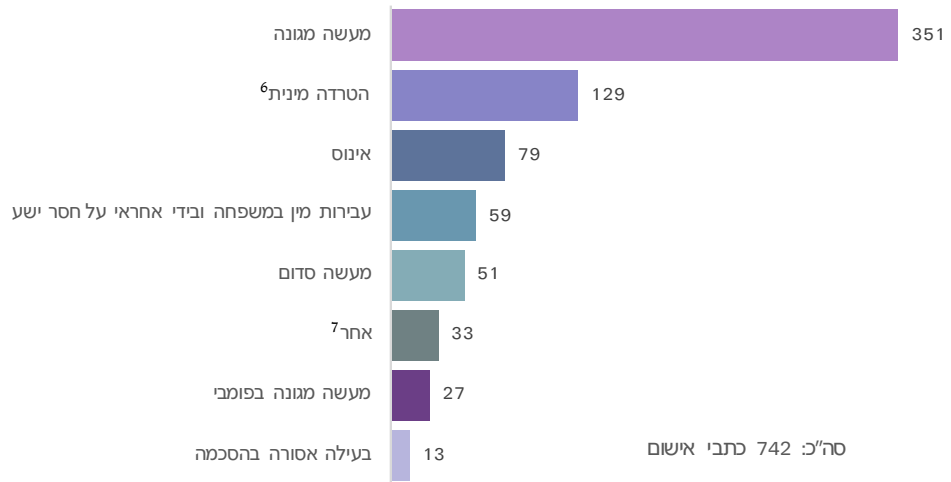
2 שיעור העלייה מחושב על פי מספר התיקים שבהם סעיף העבירה הראשי מוגדר כעבירת מין, ולפי כלל התיקים הכוללים סעיף הטרדה מינית (לא תיקים בהם קיים סעיף עבירות מין כסעיף משני).

מצב תיקי עבירות המין וההטרדה המינית שטופלו בפרקליטות בשנת 2017^{4,3}



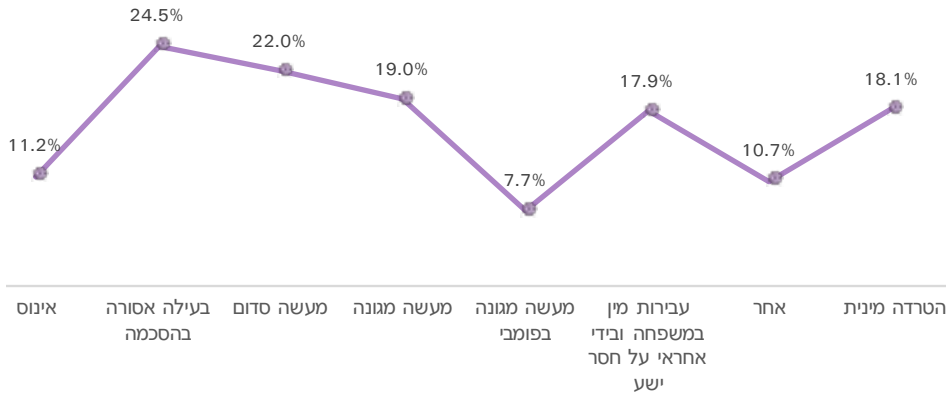
הגשת כתבי אישום בשנת 2017⁵

תיקים בהם הוגש כתב אישום ב-2017



- 3 התיקים לא נפתחו בהכרח בשנת 2017.
- 4 החישוב מתבסס על תיקי עבירות מין והטרדה מינית שהגיעו לנקודת ההכרעה בפרקליטות בשנת 2017: הגשת כתב אישום או סגירת התיק. יוער כי תיקים נוספים נמצאים עדין בבדיקה.
- 5 הסעיפים על פיהם הוגשו כתבי האישום הוגדרו בידי הפרקליטות - וזאת, להבדיל מהתיקים שנגנזו על-ידי הפרקליטות, בהם סעיף העבירה נקבע לרוב על-ידי המשטרה.
- 6 ובכלל זאת, תיקים אשר בהם עבירת ההטרדה המינית אינה סעיף העבירה הראשי בתיק.
- 7 תיקים בהם סעיף עבירת המין אינו הסעיף הראשי בתיק.

שיעור הגשת כתבי אישום לפי סוג עבירה - 2017⁸



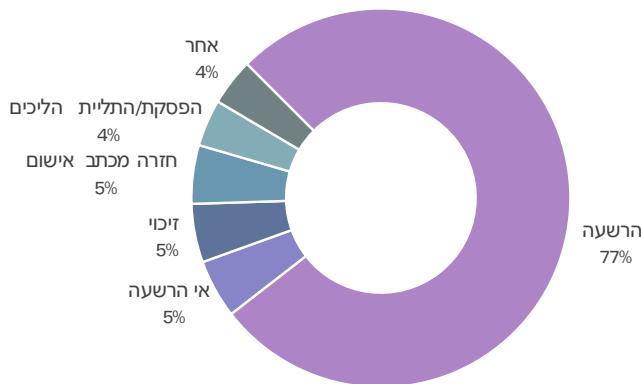
תיקים שהסתיימו לאחר הליך משפטי ב-2017

בשנת 2017 הסתיימו **766** הליכים שיפוטיים בגין עבירות מין, שהתנהלו כנגד **827** נאשמים.⁹

בשנת 2017 הסתיימו **112** תיקים הכוללים סעיף הטרדה מינית, שהתנהלו כנגד **112** נאשמים.⁹



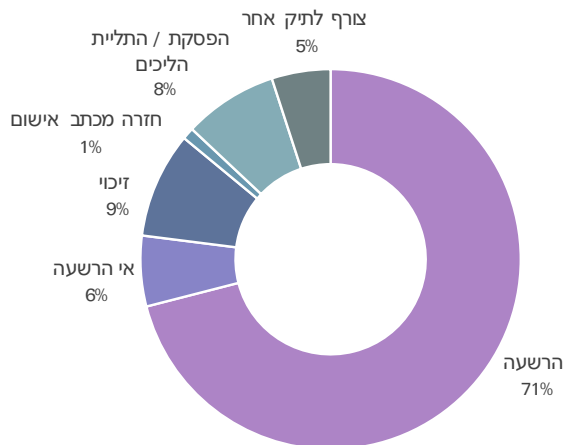
תוצאות הליכים משפטיים בעבירות מין



⁸ הנתון הנוגע לתיקי הטרדה מינית כולל הן את מספר התיקים בהם סעיף הטרדה המינית הוא הסעיף הראשי בתיק, והן תיקים בהם הוא נכלל כסעיף משני. חרף בקשתנו, הפרקליטות בחרה שלא להעביר לנו את מספר התיקים בהם סעיף הטרדה המינית הוא הסעיף הראשי בתיק, ועם זאת, ידוע לנו כי שיעור הגשת כתבי האישום בתיקים אלו נמוך משמעותית מהנתון המוצג פה. לראייה - נתוני 2016, לפיהם הוגשו כתבי אישום בפחות מ-8% מהתיקים בהם הטרדה המינית מהווה את סעיף העבירה הראשי.

⁹ ההליכים לא החלו בהכרח בשנת 2017.

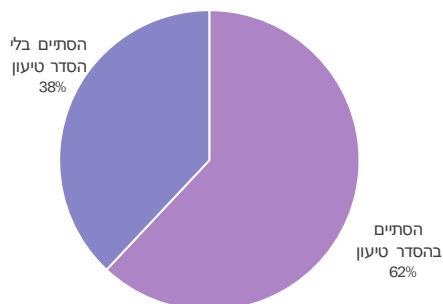
תוצאות הליכים משפטיים בהטרדה מינית



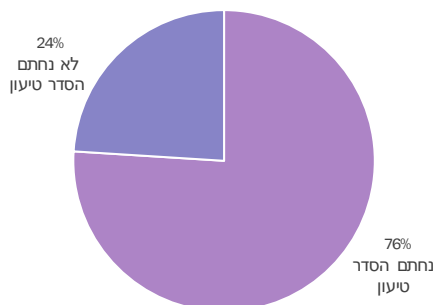
הסדרי טיעון בעבירות מין - 2017

שיעור הנאשמים בעבירות מין והטרדה מינית עמם נחתם הסכם טיעון:

מבין כלל ההליכים המשפטיים שהסתיימו



מבין התיקים שנגמרו בהרשעה/אי הרשעה

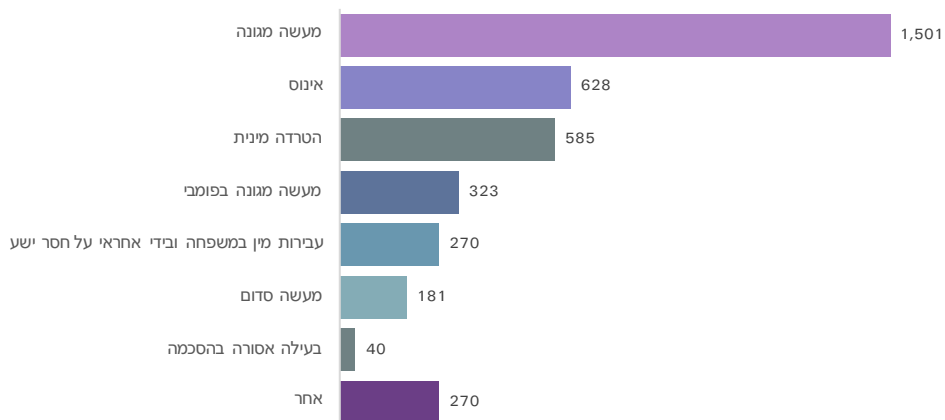


תיקים שנסגרו ללא כתב אישום ב-2017

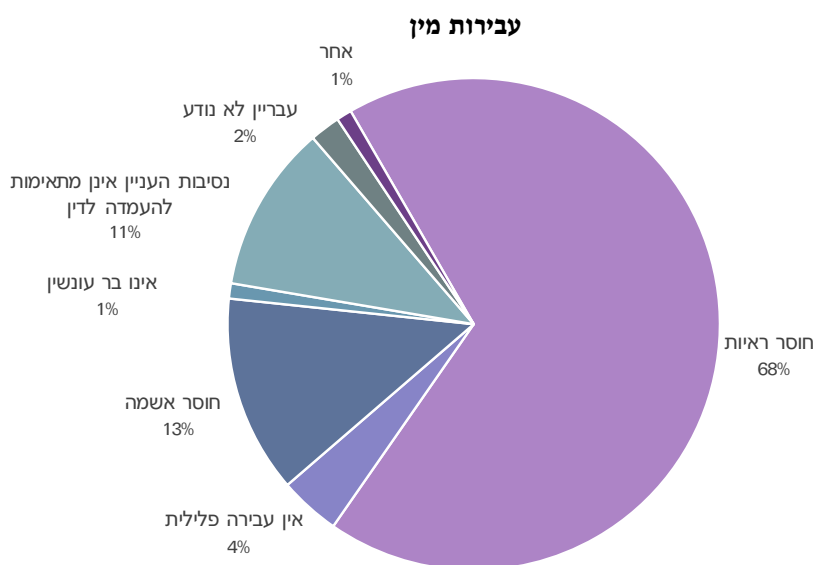
בשנת 2017 סגרה הפרקליטות 3,218 תיקי עבירות מין כנגד 3,750 חשודים, ללא הגשת כתב אישום.



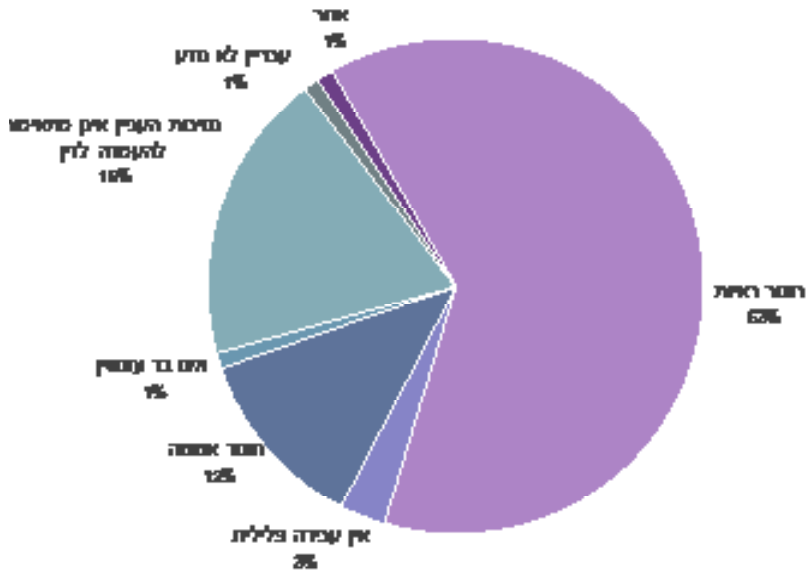
בשנת 2017 סגרה הפרקליטות 585 תיקי הטרדה מינית כנגד 650 חשודים, ללא הגשת כתב אישום.



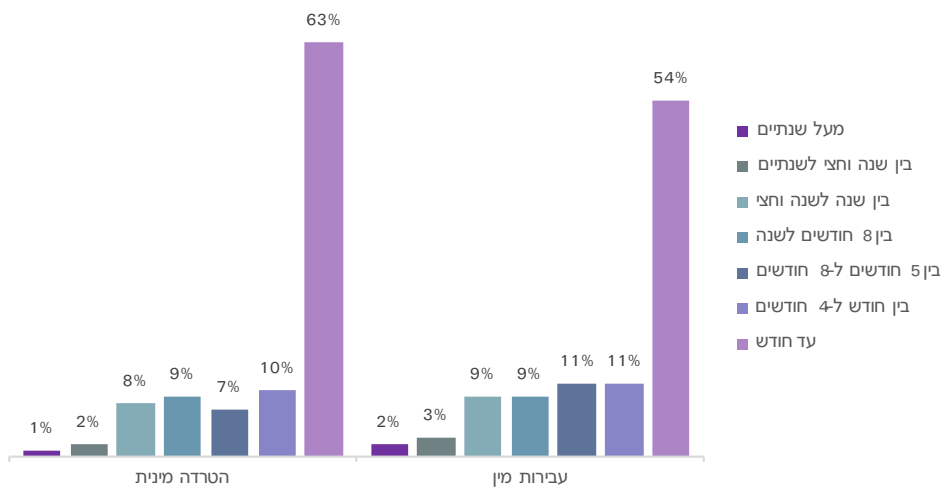
עילת גניזת תיקים ללא כתב אישום - 2017



הטרדה מינית



משך הזמן ממוצע פתיחת התיק ועד סגירתו - 2017



עררים שהוגשו לעומת עררים שהתקבלו - 2017

בשנת 2017 הוגשו לפרקליטות 163 עררים על סגירת תיקי עבירות מין והטרדה מינית. מתוכם, התקבלו 7 עררים:

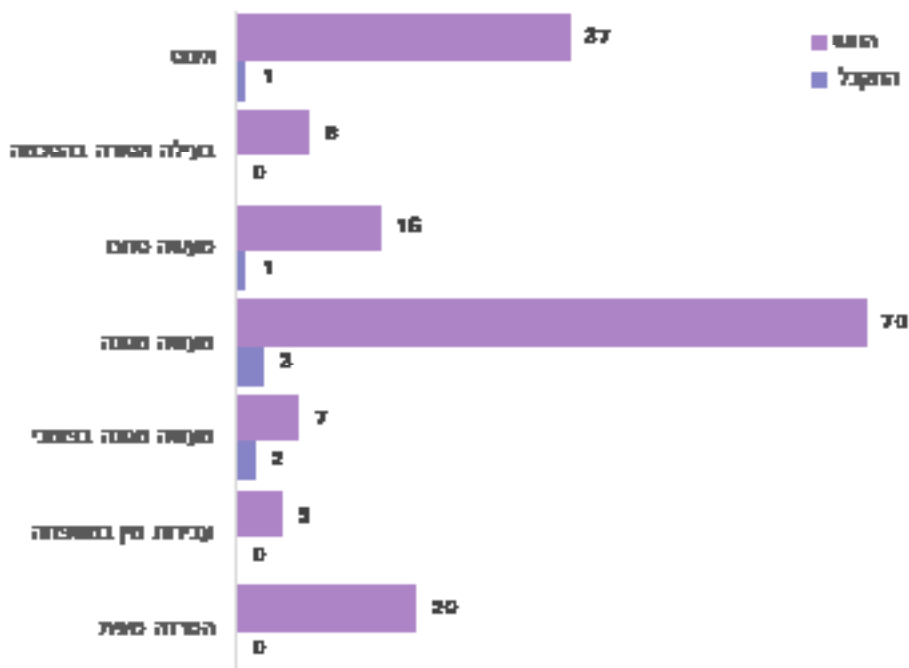


6 עררים בנוגע להשלמת חקירה



ערר 1 בנוגע להגשת כתב אישום

קבלת עררים לפי סוג עבירה

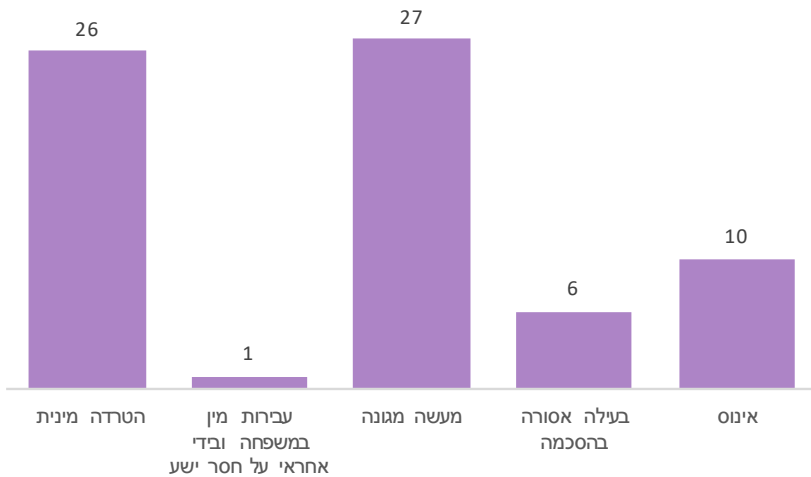


נתוני המחלקה לחקירות שוטרים (מח"ש)¹

פתיחת תיקים - 2017



תיקי עבירות מין והטרדה מינית נגד שוטרים, לפי סוג עבירה - 2017³

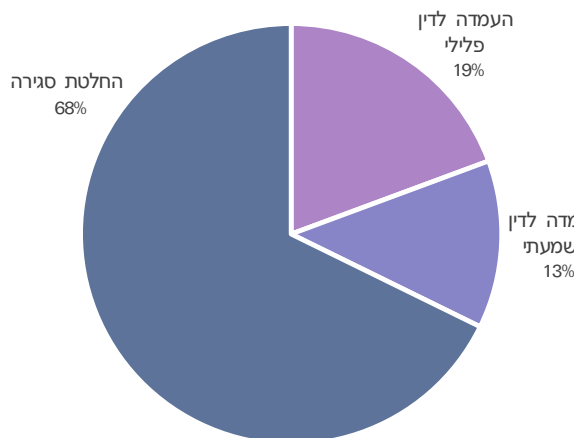


1 מקור: מענה על בקשת חופש המידע מאת הפרקליטות. התקבל בתאריך ה-5 בנובמבר 2018.

2 לא נמסר מידע בנוגע לזהות הנפגע/ת - שוטר/ת או אזרח/ית.

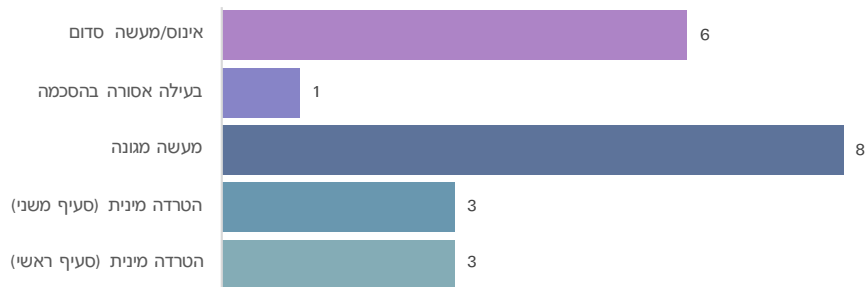
3 בתיק אחד יכולות להופיע מספר עבירות, ולכן סך העבירות גבוה מסך התיקים.

מצב תיקי עבירות מין והטרדה מינית נגד שוטרים - 2017

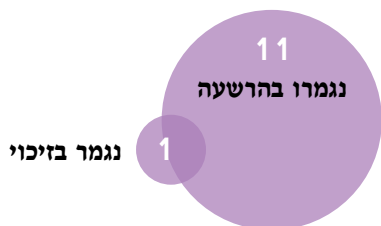


העמדה לדין פלילי

בשנת 2017 הוחלט להעמיד שוטרים לדין ב-18 תיקים של עבירות מין והטרדה מינית, על פי החלוקה הבאה³



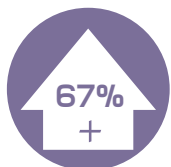
תוצאות הליכים פליליים נגד שוטרים



בשנת 2017 הסתיימו 12 הליכים פליליים נגד שוטרים



נתוני בית הדין לעבודה¹



עלייה לעומת שנת 2012,
בה נפתחו 46 תיקים

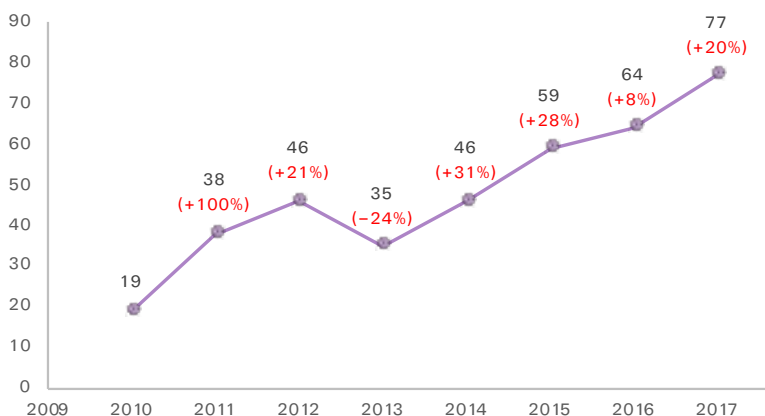


77 תיקי הטרדה מינית נפתחו
בבית הדין לעבודה בשנת 2017

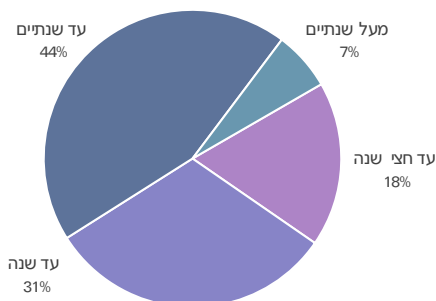


תיקי הטרדה מינית בבית הדין לעבודה - 2017-2010

מספר תיקי הטרדה המינית שנפתחו בבית הדין לעבודה - 2017-2010



משך הטיפול בתיקים - 2012 ו-2017



1 מקור: מענה על בקשת חופש המידע מאת הנהלת בתי המשפט, אשר התקבל ב-17 ביולי 2018. נציין כי בקשתנו לקבלת פילוחים לפי סעיפי חוק, לפי זהות הנתבע, לפי הקשר בין התובעת לתובע, לפי מאפיינים דמוגרפיים, לפי תוצאות התיק, לפי גובה הפיצוי שנפסק ולפי החזרי הוצאות - נדחתה. יחד עם זאת, ראינו חשיבות גם בהבאת נתונים מצומצמים אלו.

נתוני שירות בתי הסוהר¹



ירידה ביחס לשנת 2012,
בה שהו במתקני שב"ס 1,111
אסירים ועצורים בגין עבירות מין.³



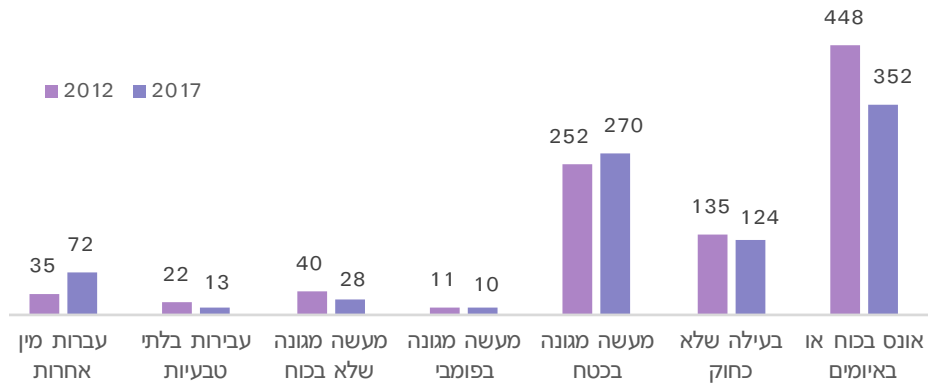
1,356 אסירים ועצורים
שהו במתקני שב"ס בגין
עבירות מין בשנת 2017.²

התפלגות אסירים ועצורים - 2017⁴



אסירים ועצורים בגין עבירות מין

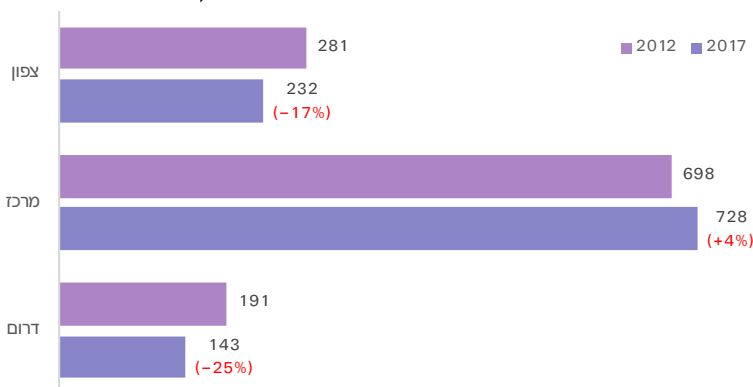
מספר האסירים המרצים מאסר על עבירות מין, לפי סוג עבירה - לעומת 2012⁵



1 מקור: מענה על בקשת חופש המידע מאת שירות בתי הסוהר. התקבל ב-25 באוקטובר 2018.
 2 יובהר כי המספר מתייחס למספר האסירים והעצורים ב-31 בדצמבר 2017.
 3 יובהר כי המספר מתייחס למספר האסירים והעצורים ב-31 בדצמבר 2012.
 4 סך האסירים והעצורים על פי הפילוח לגברים בגירים, לנשים ולקטינים, כפי שהועבר לנו בידי שב"ס, נמוך מסך האסירים והעצורים בפועל (1,319 לעומת 1,356).
 5 התפלגות זו מבוססת על מספר האסירים שריצו מאסר על כל אחת מעבירות המין - כאשר חלקם ריצו מאסר על מעל לעבירת מין אחת. לכן, לא ניתן לסכום את סך האסירים מתוך נתונים אלו.

אסירים המרצים מאסר על עבירות מין – לפי מחוז

על אף שבין השנים 2012 ל-2017 לא חל שינוי משמעותי במספר העצורים על עבירות מין, ישנה מגמה של ירידה במספר האסירים השפויים במחוז דרום ובמחוז צפון:

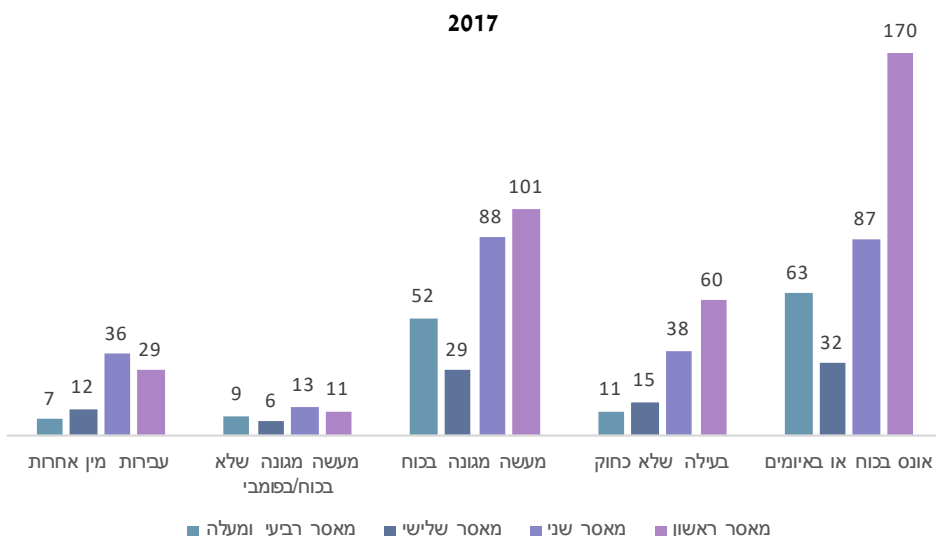


עצורים בגין הטרדה מינית

בשנת 2017 נקלטו 121 עצורים על עבירות לפי החוק למניעת הטרדה מינית. בשנת 2012 נקלטו 55 עצורים על עבירות לפי החוק למניעת הטרדה מינית.

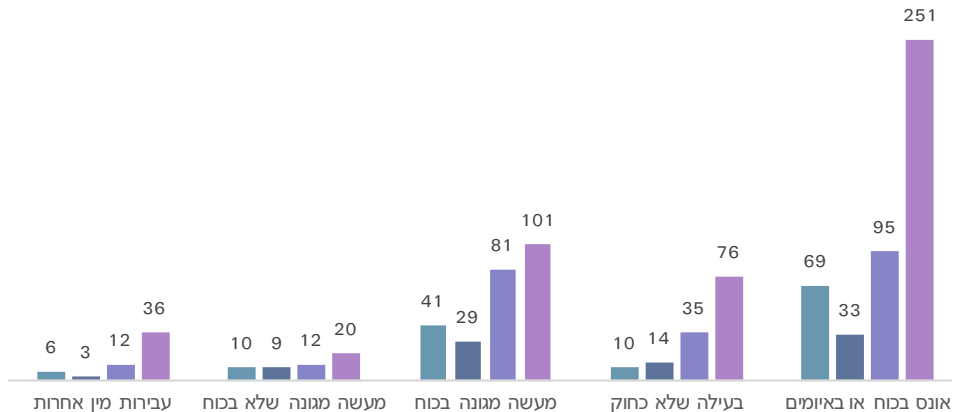


אסירים המרצים מאסר על עבירות מין, לפי סוג עבירה ומספר המאסרים⁶



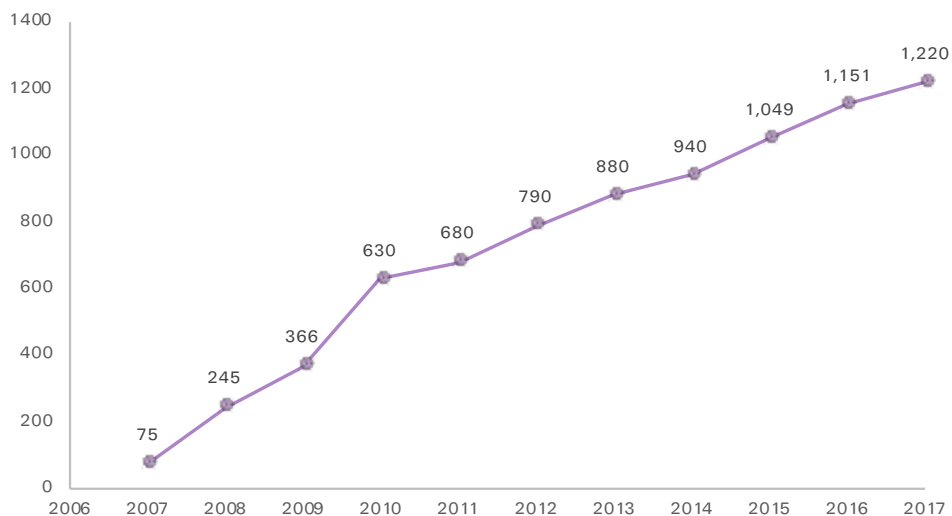
6 התפלגות זו מבוססת על מספר המאסרים של כל אסיר שריצה מאסר על עבירות מין – כאשר חלקם ריצו מאסר על מעל לעבירת מין אחת. לכן, לא ניתן לסכום את סך האסירים מתוך נתונים אלו.

2012



נתוני יחידת צור⁷

מספר עברייני המין בפיקוח יחידת צור, מאז הקמתה (2006) ועד 2017:



7 יחידת צור מפקחת על עברייני מין משוחררים בקהילה.

נתוני נציבות שירות המדינה¹



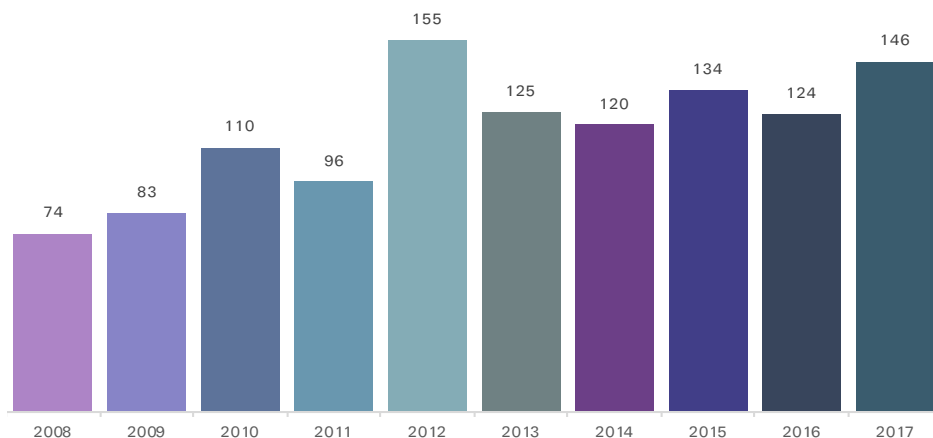
ירידה ביחס לשנת 2012,
אז התקבלו **155** פניות



146 פניות על הטרדה
מינית ועבירות מין התקבלו
באגף המשמעת של נציבות
שירות המדינה בשנת 2017

פניות על הטרדה מינית בנציבות שירות המדינה - 2008 עד 2017

מספר הפניות על הטרדה מינית בנציבות שירות המדינה - 2008 עד 2017



פניות על הטרדה מינית - לפי משרדי ממשלה



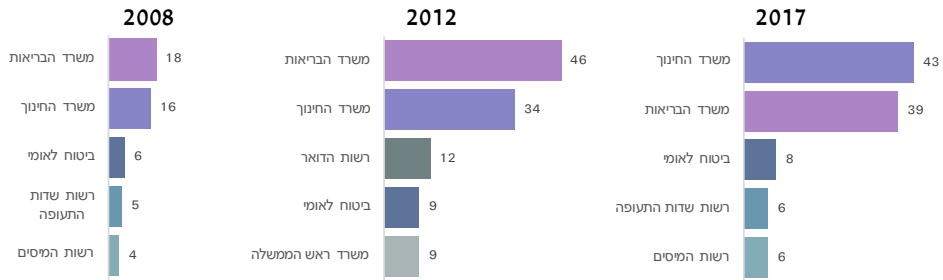
למעלה ממחצית הפניות על הטרדה מינית
התקבלו במשרד הבריאות ובמשרד החינוך.²



1 מקור: מענה על בקשת חופש המידע מאת נציבות שירות המדינה. התקבל ב-8 באוגוסט 2018. יצויין כי הנתונים מתבססים על נתוני מערכת מרכז"ה, וחלקם שונים במעט מהנתונים שהציגה נציבות שירות המדינה בדו"ח אגף המשמעת לשנת 2017.

2 יצויין כי משרד הבריאות ומשרד החינוך הם המשרדים בעלי מצבת כוח האדם הגדולים ביותר תחת נציבות שירות המדינה; יחד עם זאת, בשל גודל כוח האדם במשרד החינוך - יש לשער כי מספר הפניות הנ"ל מבטא, בפועל, תופעה של תת-דיווח.

חמשת משרדי הממשלה שבהם נפתחו הכי הרבה תיקי הטרדה מינית

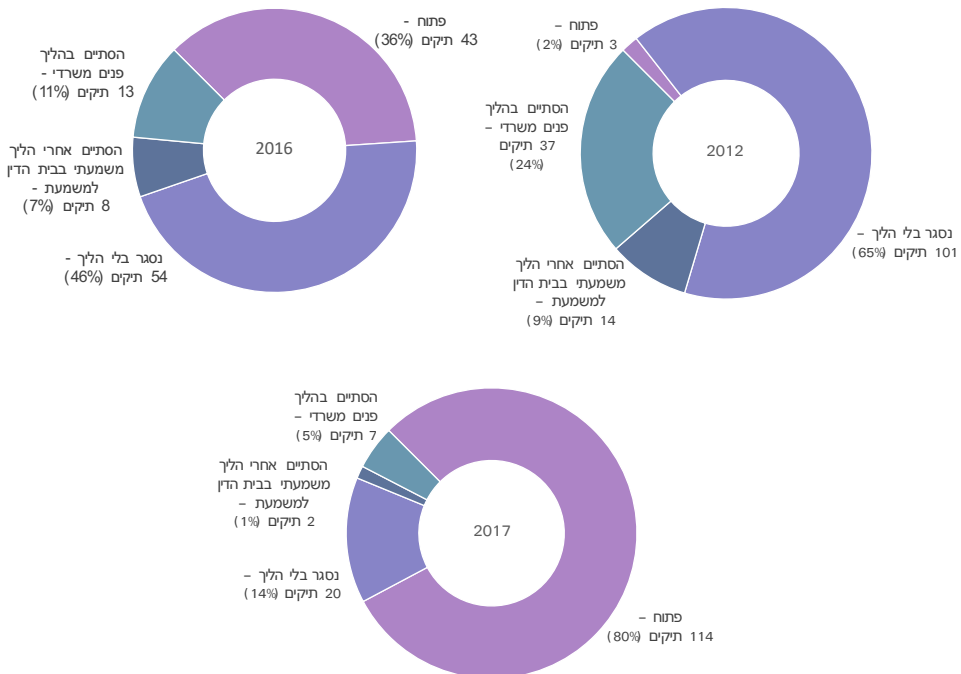


ערוץ הטיפול בתיקי הטרדה מינית - 2017

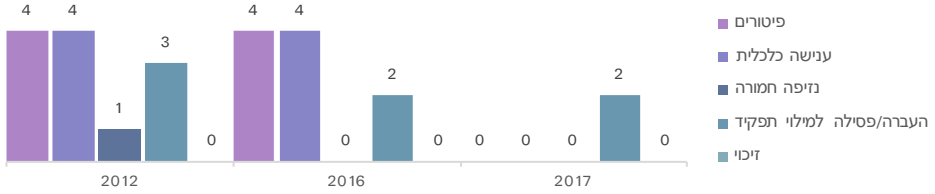
החלוקה בין תיקים שנפתחו וטופלו בהליך הפלילי, לבין תיקים שנפתחו וטופלו בהליך משמעותי:



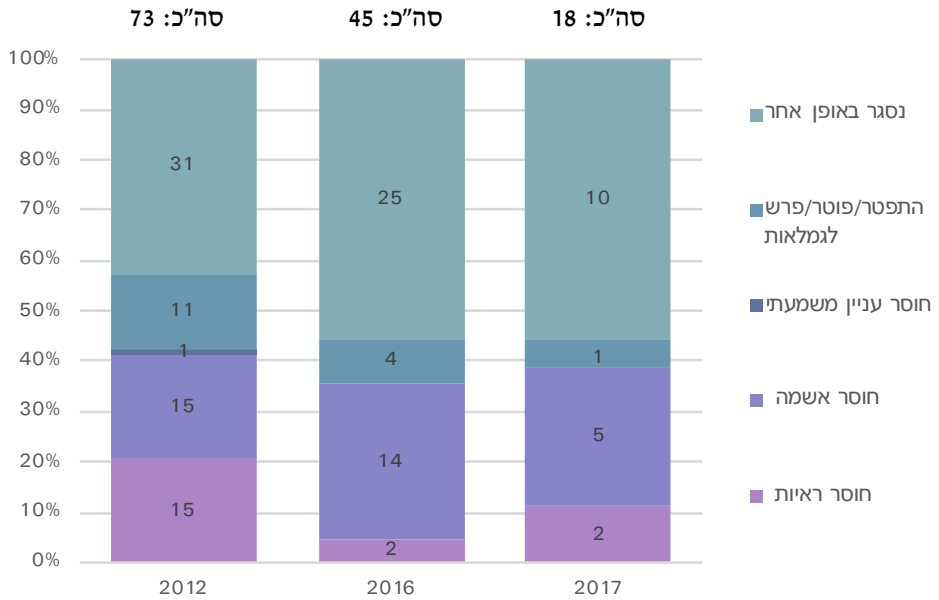
מצב תיקי הטרדה המינית בנציבות שירות המדינה - 2012, 2016 ו-2017



תוצאות הליכים בתיקי הטרדה מינית בבית הדין למשמעת

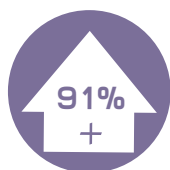


עילות לסגירת תיקים בהליך משמעתי



נתוני צה"ל לשנת 2017¹

פניות ליוהל"ם² וליחידת מהו"ת³



עלייה ביחס לשנת 2012,
אז התקבלו **777** פניות
בנושא פגיעה מינית



1,482 פניות בנושא פגיעה מינית
התקבלו ביחידת יוהל"ם בשנת 2017



עלייה ביחס לשנת 2012,
אז דווחו **266** פגיעות
בנסיבות אזרחיות



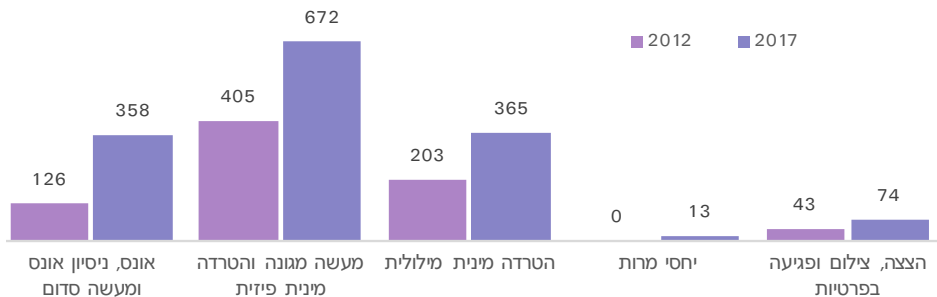
עלייה ביחס לשנת 2012,
אז דווחו **511** פגיעות
בנסיבות צבאיות

1 מקור: מענה על בקשת חופש המידע מאת צה"ל. התקבל התקבל ב-29 באוקטובר 2018.

2 יחידת יוהל"ם: יחידת יועצת הרמטכ"ל לענייני מגדר, אשר מרכזת את תחום המניעה והטיפול בהטרדות ובפגיעות מיניות.

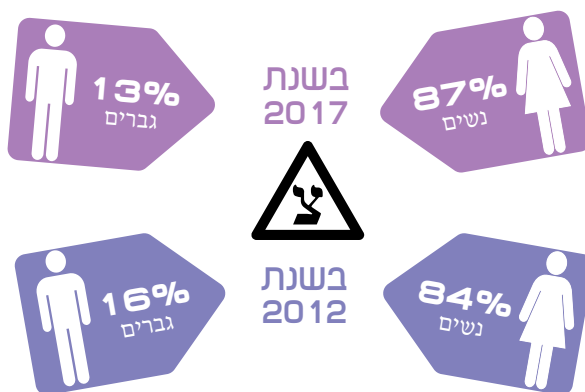
3 יחידת מהו"ת: מרכז התמודדות ותמיכה. מרכז סיוע וטיפול שייעודו להעניק טיפול רגשי, סיוע רפואי וליווי משפטי לחיילות ולחיילים בשירות חובה, על רקע פגיעה מינית ועוד.

פניות לפי סוג הפגיעה – 2017 לעומת 2012

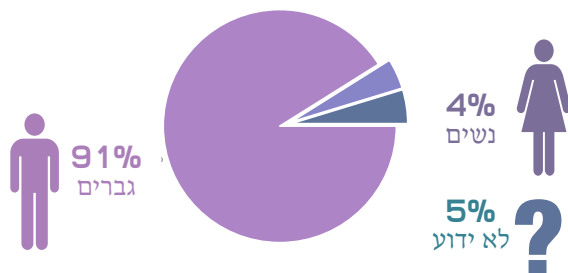


מאפיינים דמוגרפיים

מגדר הנפגע/ת

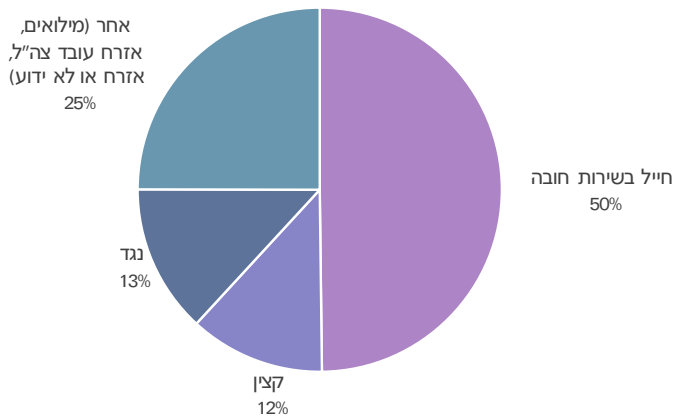


מגדר הפוגע/ת



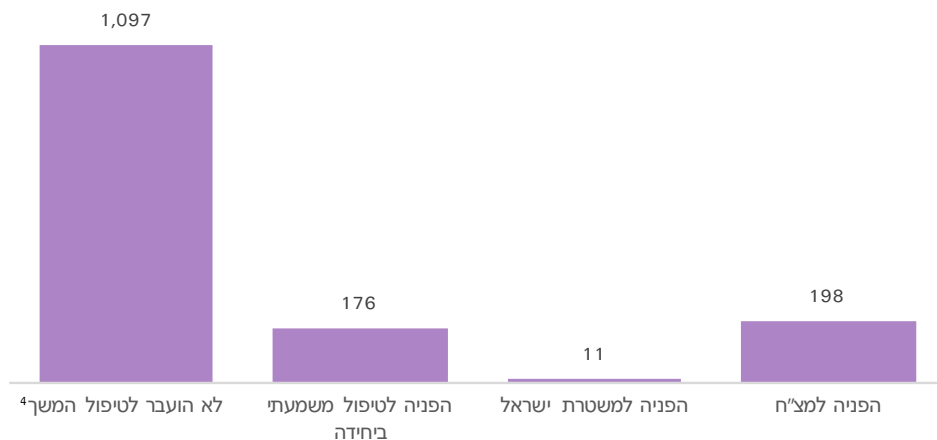
בשנת 2017 התקבלו 58 פניות על פגיעה בה הפוגעת היא אישה – יותר מפי 3 מאשר בשנת 2016, בה התקבלו 17 פניות על פגיעה מידי נשים

דרגת הפוגע - פניות למהו"ת



הפנייה להמשך טיפול

עם הפניה למהו"ת, ניתנת לחייל/ת הנפגעת/ת בחירה באשר לאפיק הטיפול המועדף עליו/ה: הפניה למצ"ח, הפניה למשטרת ישראל (כאשר הפגיעה התרחשה מחוץ לצבא) הפניה לטיפול משמעותי ביחידה - או הימנעות מהעברה לטיפול.⁴



⁴ מבוסס על סך הפניות למהו"ת ב-2017 - 1,482 פניות, בחיסור מספר הפניות שהועברו למצ"ח, למשטרת ישראל או לטיפול משמעותי ביחידה.

נתוני המשטרה הצבאית החוקרת⁵

תיקי פגיעה מינית שטופלו במצ"ח

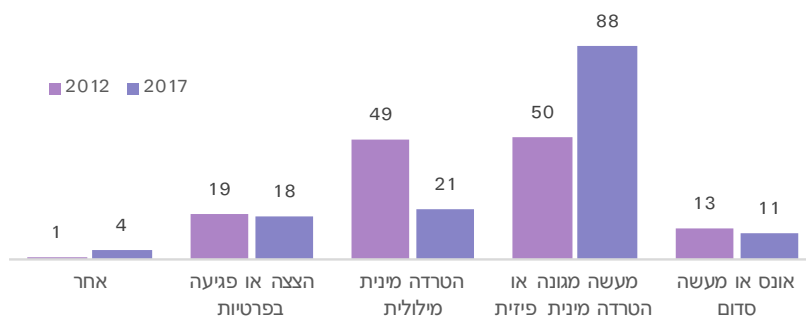


תיקי פגיעה מינית נפתחו במצ"ח
בשנת 2012



תיקי פגיעה מינית נפתחו במצ"ח
בשנת 2017

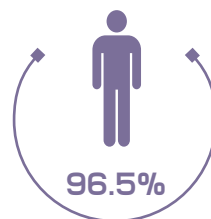
תיקי מצ"ח לפי סוג הפגיעה – 2012 לעומת 2017



מגדר הנילון/ה – תיקי מצ"ח



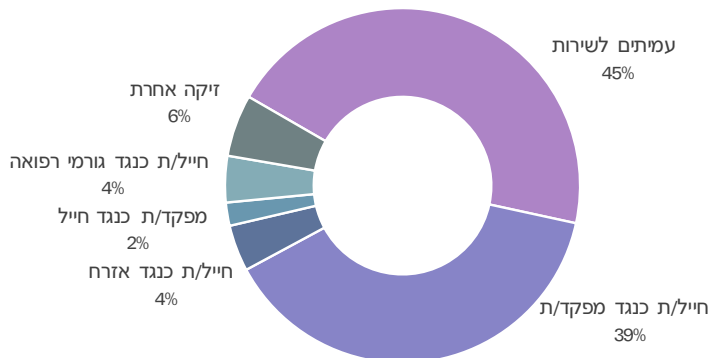
מתיקי מצ"ח בשנת 2017
נפתחו נגד נילונה אישה –
לעומת 0.8% בלבד בשנת 2012



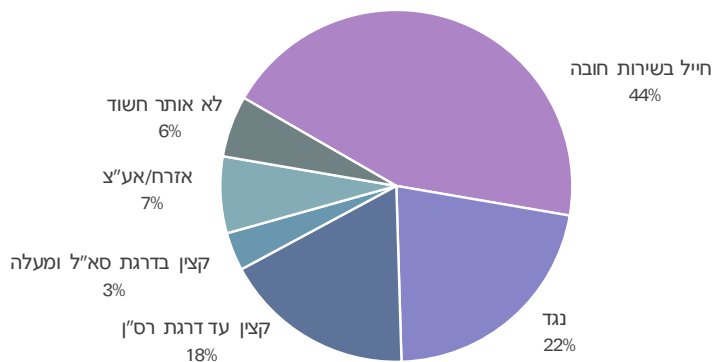
מתיקי מצ"ח בשנת 2017
נפתחו נגד נילון גבר –
לעומת 99.2% בשנת 2012

5 מצ"ח – המשטרה הצבאית החוקרת, היא הגוף בו נפתחות התלונות, אשר עוברות לפרקליטות הצבאית שסוגרת את התיק או מגישה כתב אישום.

זיקה בין הנפגעות/ת לפוגעות/ת בתיקי מצ"ח



דרגת הנילון - תיקי מצ"ח



נתוני הפרקליטות הצבאית

תיקי פגיעה מינית שטופלו בפרקליטות הצבאית



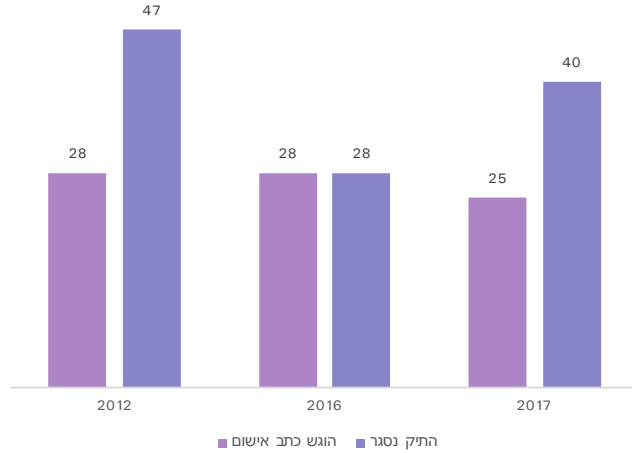
תיקי פגיעה מינית שטופלו
בפרקליטות הצבאית
בשנת 2012



תיקי פגיעה מינית שטופלו
בפרקליטות הצבאית
בשנת 2017

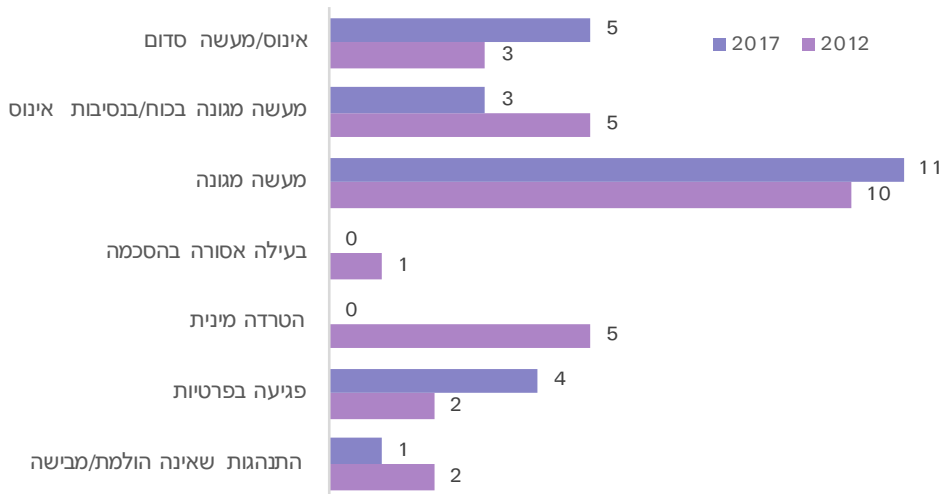
מצב תיקי הפגיעה המינית בפרקליטות הצבאית⁶

לעומת שנת 2016, אשר בה הוגשו כתבי אישום בכמחצית מהתיקים שנפתחו בפרקליטות, בשנת 2017 ניכרה מגמה של חזרה לשיעור סגירת תיקים גבוה יותר, כבשנים קודמות.



כתבי אישום שהגישה הפרקליטות הצבאית - לפי סוג עבירה

בשנת 2017 לא הוגש אף כתב אישום בגין הטרדה מינית או בעילה אסורה בהסכמה⁷.



6 לא נמסר מידע בנוגע לתיקים שהועברו להליך משמעתי.

7 יובהר כי הפילוח מתבסס על סעיף העבירה הראשי בתיק - לכן, ייתכן כי סעיפים אלו מופיעים כסעיפים משניים.

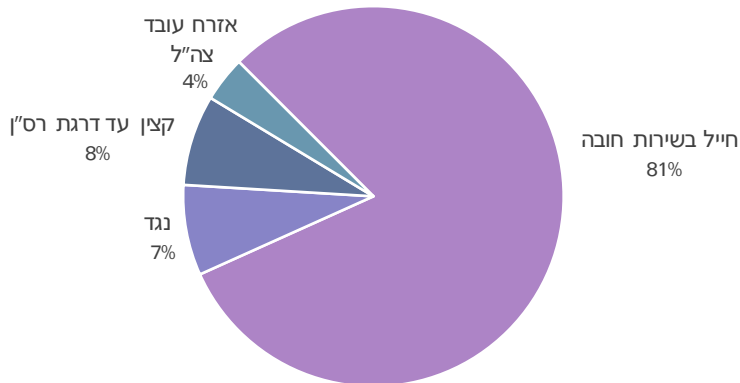
מצב התיקים בהם הוגשו כתבי אישום



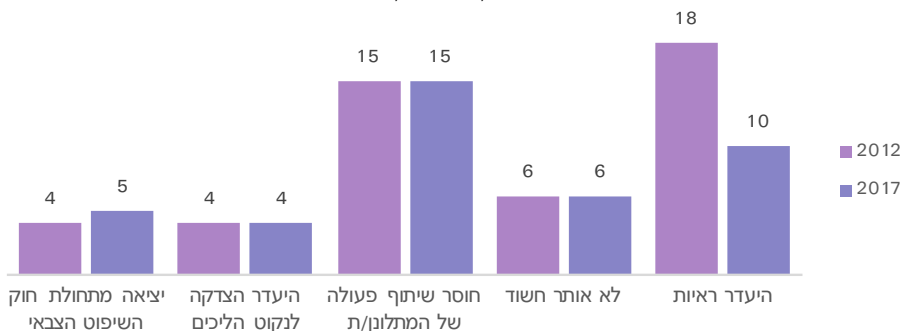
דרגת הנאשם - תיקי הפרקליטות הצבאית

חיילים בשירות חובה מהווים 44% מבין הנילוונים בתיקי מצ"ח, אך 81% מהנאשמים בתיקי הפרקליטות הצבאית בפועל; בשנת 2017 לא הוגש אף כתב אישום על עבירות מין נגד קצין בכיר (מדרגת סא"ל ומעלה).

דרגת הנאשם - כתבי אישום של הפרקליטות הצבאית



עילות סגירת התיקים בפרקליטות הצבאית



על תפקיד האחראית למניעת הטרדה מינית: המצוי והרצוי

קרן בר יהודה

מבוא

והעדים, אם ישנם, ולהגיש דו"ח למעסיק הכולל את מסקנותיה ואת המלצותיה. על הליכי הבירור להתקיים באופן יעיל וללא דיחוי.

החוק נמנע מלקבוע כללים נוספים בדבר אופן עריכת הליכי הבירור ובפועל במהלך 20 שנות קיומו, אנו עדות לגיוון רב באופן בו מעסיקים מיישמים את הוראותיו, ובאופן בו פועלות אחראיות, מכוח החוק.

פרט לפגיעה האפשרית בזכויותיהם של עובדים, מתלוננים/ות ונילונים כאחד, עקב טיפול לקוי של המעסיק, ולחשיפתו של המעסיק עצמו לתביעות עובדים בשל כך, קיימת מצוקה גדולה גם בקרב האחראיות למניעת הטרדה מינית עצמן. האחראית, אשר אף היא עובדת הארגון בו מונתה, כפופה למנהליה ומוצאת את עצמה פעמים רבות נתונה ללחצים מסוגים שונים – לרזז את הליך הבירור או להשתותו, להימנע מזימונם של עדים מסוימים ולעיתים אף להגיע לתוצאות ההולמות את תפיסות המנהל או הארגון, ללא קשר לבירור העובדתי שערכה.

אחראיות רבות לא מקבלות את הכלים לשם בירורה של התלונה, עורכות בירור לא יעיל או שוגות בהבנת החוק למניעת הטרדה מינית והוראותיו. אחראיות אחרות, אשר ממלאות את תפקידן כהלכה, לא זוכות לגיבוי המעסיק, והוא מתעלם מהמלצותיהן ופועל בניגוד להן.

החוק למניעת הטרדה מינית, אשר נחקק בשנת 1998, יצר מנגנון ייחודי במקומות עבודה: לצד הקביעה כי הטרדה מינית הינה עבירה פלילית אשר ניתן להגיש בגינה תלונה למשטרה, וכי הטרדה מינית הינה עוולה אזרחית אשר ניתן להגיש בגינה תביעה לפיצוי כספי, קבע החוק כי למעסיקים קיימת אחריות למניעה ולטיפול בהטרדות מיניות ואף חייב מעסיקים להקים, לשם כך, מנגנון בירור פנימי.

החוק, והתקנות שהותקנו מכוחו, קבע כי מעסיק ימנה אחראית למניעת הטרדה מינית, כאשר "מעסיק קטן" המעסיק פחות מעשרה עובדים רשאי למנות את עצמו כאחראי מכוח החוק.

מסגרתם של הליכי הבירור, וכישוריה של האחראית, נקבעו בקצרה בחוק ובתקנות: על האחראית להיות בעלת הידע והכישורים המתאימים, על המעסיק לקבוע דרך נוחה לעובדים ליצור קשר עמה, על האחראית להימנע מניגוד עניינים וככל שהיא שרויה בכזה, על המעסיק להעביר את בירור התלונה לאחראית אחרת. עם קבלתה של תלונה, על האחראית לפתוח בהליכי בירור במסגרתם עליה לגבות עדויות מן המתלוננת, הנילון

יהיו כישורים, מעמד מקצועי, ניסיון ובקיאיות בחוק ובתקנות אשר יאפשרו לה למלא את תפקידה. התקנות קובעות עוד כי אחראית יכול שתהא עובדת המעסיק או שתהא חיצונית למקום העבודה.

בתי הדין קבעו כי האחראית אינה חייבת להיות בעלת השכלה משפטית.¹ עם זאת, הכירה הפסיקה בזכותה של האחראית להיעזר ביעוץ משפטי שיועמד לה מטעם המעסיק, על מנת שלא תטעה בעניינים שהינם בתחום המקצועי של עולם המשפט.²

אף באשר לאופן בירור תלונות על הטרדה מינית קבעו התקנות כללים בסיסיים בלבד: על האחראית לגבות גרסתה של המתלוננת, לגבות גרסתו של הנילון ושל העדים אם ישנם.

בפועל, הכירה אף פסיקת בתי הדין בכך ש"החוק והתקנות קובעים קווים מנחים אליהם יש לצקת תוכן, בהתאם לנסיבות המקרה",³ כאשר ההליך הינו הליך "בירור" ולא חקירה, במסגרתו נדרשת האחראית לשמוע את גרסאות המתלוננת, הנילון והעדים, ולבדוק כל מידע המגיע אליה, אך היא אינה נדרשת לעימותים, חקירות או בדיקות פוליגרף (הגם שהיא רשאית לערוך כאלה).⁴

הפסיקה הכירה בזכותם של הצדדים להליך הבירור להיות מיוצגים על-ידי עורכי דין מטעמם, אך הדגישה כי זכות ייצוג זו אינה כוללת זכות לחקור את הצד שכנגד בחקירה נגדית, להיות נוכח בבירור שנערך עם הצד שכנגד או לקבל העתקים מפרוטוקול גביית גרסתו.⁵

בצד אלו, קיימים מקומות עבודה רבים אשר הפנימו את נורמות ההתנהגות שהכתיב החוק, מינו אחראיות מתאימות, הכשירו אותן בהתאם ומאפשרים להן מרחב פעולה תוך גיבוי המלצותיהן.

במאמר זה, אבקש להציג את תפקידיה ואחריותה של האחראית למניעת הטרדה מינית, לבחון את היתרונות במינויה של אחראית פנימית לעומת היתרונות במינויה של אחראית חיצונית, ואגב כך לעמוד על ההבדלים בין מקומות העבודה בהם פועל מנגנון האחראית למניעת הטרדה מינית היטב, ובין המקומות בהם יישומו של החוק לוקה בכשלים. לסיום, אציע כיצד ניתן לשפר את מנגנון האחראית למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה, זאת לאור הניסיון הנצבר ב-20 השנים האחרונות.

תפקידי האחראית וחובותיה: החוק והפסיקה

במסגרת החוק למניעת הטרדה מינית הוטלו על מעסיקים חובות מהותיות: להביא לידיעת כל עובד וכל ממונה מטעמם את האיסור על הטרדה מינית, למנוע הטרדה ולטפל במקרים של הטרדה, וכן כלים טכניים למילויין של חובות אלו: קביעת תקנון מכוח החוק ופרסומו, ומינוי אחראית למניעת הטרדה מינית.

הגם שהחוק מטיל את החובות המהותיות על כתפי המעסיק, בפועל ביצוען של חובות אלו מוטל על כתפי האחראית. במרבית הארגונים היא זו שאחראית לעריכת הרצאות והכשרות לעובדים ולמנהלים, מכוח החוק. עיקר תפקידיה של האחראית הינו לקבל תלונות על הטרדה מינית, ליידע את המתלוננת בדבר דרכי הפעולה האפשריות שלה, לברר תלונות אלו ולהגיש את סיכום הבירור והמלצותיה למעסיק.

התקנות קובעות כי יש להעדיף מינויה של אשה כאחראית מכח החוק, וכן קובעות כי לאחראית

1 עב (אזורי ת"א) 3915/01 פלוני נגד 1. פלונית, 2. פלמונית, דינים אזורי לעבודה 2001 (9) 1255 (06/05/2001).

2

3 סעש (אזורי ת"א) 36580/02/14 אורן לבון נגד נטפים בע"מ, יונית שכטר, דינים אזורי לעבודה 2015 (115) 333 (07/06/2015).

4

4 עניין פלוני לעיל בהערה 1.
5 עניין פלוני לעיל בהערה 2 ועניין לבון לעיל בהערה 3.

באשר להמלצות האחראית, גם כאן מותרות לה התקנות מרחב שיקול דעת נרחב: האחראית יכולה להמליץ למעסיק לתת הוראות לעובדים המעורבים או לנקוט בצעדים כלשהם שמטרתם מניעת הטרדה נוספת ותיקונה של הפגיעה, וכן להמליץ למעסיק לנקוט באמצעי משמעת. גם כאן, מגוון ההמלצות בהן נוקטות אחראיות בפועל הינו כמספר האחראיות.

בצד האחריות הרבה המוטלת על האחראית, החוק לא קבע תגמול כלשהו בגין תפקיד זה, אשר לרוב, נוסף על תפקידיה המקצועיים הרגילים של האחראית.

הכשרתן של אחראיות למניעת הטרדה מינית

בשנת 2014, בעקבות חשיפת ליקויים במניעה ובטיפול בהטרדות מיניות במוסדות אקדמיים בדו"ח מבקר המדינה, תוקנו התקנות מכוח החוק. במסגרת התיקון, חויבו המוסדות למנות אחראיות אשר יעברו הכשרה מקיפה, שתעסוק במהות התפקיד, היכרות עם החוק, דרכי מניעה ואופן הטיפול בתלונות.

הכשרות שכאלה מועברות במרכזי הסיוע מזה שנים רבות, ואף קודם לתיקון, לאור הצורך שעלה בעניין זה מהשטח. עם זאת, לגבי כלל המעסיקים שאינם מוסדות אקדמיים, מדובר אף היום בהכשרה שאינה מחויבת בחוק, כשעל המעסיק לאפשר לאחראית להשתתף בה וכן לממן עלותה.

יתירה מכך, החוק והתקנות עברו לאורך השנים תיקונים שונים. אף פסיקת בתי הדין לעבודה עברה התפתחויות רבות ואף תהפוכות של ממש. כמו כל ידע מקצועי הנחוץ לעובד כדי למלא את תפקידו בעבודה, כך גם לאחראית נחוצה הכשרה ראשונית ופעולות לשימורו של הידע ועדכונו. האפשרות הנתונה לאחראית להתייעץ ביעוץ משפטי מטעם המעסיק, אינה

כאשר לאחראית נגיעה אישית למתלוננת, לנילון או לנשוא התלונה, עליה להימנע מלעסוק בבירור התלונה. כאשר הנילון משמש בתפקיד בכיר מזה של האחראית, או בעמדה מקצועית המשפיעה על האחראית, ניגוד העניינים הינו מובנה. במקרים אלו, על המעסיק להעביר בירורה של התלונה לאחראית אחרת, או למצער, לאחראית שמונתה על ידו אד-הוק לבירור התלונה.⁶

התקנות אינן מציגות מבנה כלשהו לדוח סיכום הליך הבירור שעל האחראית לערוך, עובדה היוצרת פערים משמעותיים באופן בו נערכים דוחות אלו. הגם שאין פורמט אחיד לאופן כתיבתם של דוחות הסיכום, חשופים דוחות אלו לביקורת שיפוטית שעה שמוגשות תביעות כנגד המעסיק, הקשורות להליכי הבירור על-ידי המתלוננת או הנילון. בעת בחינה שכזו, קיים חסרון גדול לדו"ח אשר אינו מעגן עובדתית את מסקנות האחראית, מסביר כיצד הגיעה למסקנותיה על יסוד עובדות אלו ועל יסוד החוק, ומניח תשתית להמלצותיה. דו"ח שכזה אינו מאפשר למעסיק לקבל החלטה מושכלת, אינו מאפשר לצדדים להבין את הבסיס להחלטת המעסיק, ובשלב הביקורת השיפוטית אינו מאפשר לבחון את התנהלותו של המעסיק כראוי.

יצוין כי פסיקת בתי הדין קבעה כי ביקורת על הליכי הבירור איננה דומה להליך ערעור, במסגרתו נבחנת ההחלטה עצמה, אלא דומה יותר לערעור מינהלי במסגרתו נבחן אופן הפעלת שיקול הדעת של המעסיק. על מנת לבחון הפעלת שיקול דעת זה, על הדו"ח לפרט הצעדים בהם נקטה האחראית, העובדות שנגלו לה בעקבות צעדים אלו וכיצד מסקנותיה נשענות על עובדות אלה.

6 בשא (ארצי) 848/07 אלמונית נגד פלוני, דינים ארצי לעבודה 2010 (23) 1091 (05/01/2010).

היכרותה הקרובה של האחראית הפנימית עם מקום העבודה מעניקה לה יתרון נוסף: במסגרת המלצותיה, בקיאה האחראית באפשרויות מתן ההוראות לעובדים ומגלה יצירתיות גדולה יותר בפתרונות המאפשרים מניעת הישנות הפגיעה והגנה על המתלוננת, תוך צמצום הפגיעה בנילון, מזו שיכולה אחראית חיצונית להציע.

האחראית הפנימית אף בקיאה בהליכי בירור קודמים שנערכו במקום העבודה, יודעת מהו מדרג הענישה והטיפול המקובל במקום העבודה, ונגישה יותר להתאמת הטיפול במקרה הנוכחי לתרבות הארגונית אשר נהגה במקרים קודמים.

ואחרון – יתרון שבצידו חסרון – נגישותה של האחראית, בהיותה עובדת המעסיק, הינה מיידית, העובדת (לרוב) מכירה אותה, נמצאת (לרוב) באותו מקום בו היא נמצאת, וככל שתיגש אליה, תלונתה תיגבה עוד באותו מועד ותטופל באופן מידי. בצד יתרון זה, דווקא ההיכרות עם האחראית הפנימית יוצרת לעיתים רתיעה אצל המתלוננת מפנייה אליה, בין אם מחמת חוסר אמון ביכולתה לשמור על חשאיות ההליך, בין אם עקב היכרות קודמת עמה ודעה מוקדמת ובין אם על רקע תפיסה כי היא "מאנשי" מנהל זה או אחר אצל המעסיק. אותם היתרונות המאפשרים מתן אמון באחראית, יכולים באותה המידה לגרום לחוסר אמון בה, והימנעות מהבאת התלונה בפניה.

היכרות זו, של האחראית, עם עובדי הארגון, עשויה אף להוביל להפעלת לחצים חיצוניים עליה, אגב הליך הבירור, לפעול לטובתו של אחד מהצדדים, לרבות ממניעים ארגוניים שאינם כרוכים בתלונה דווקא, כמו הרצון להביא לסיום העסקת המתלוננת, או הנילון. לא פעם סובלות האחראיות עצמן מהתנכלות מצד גורמים בעלי עניין בארגון, המעוניינים להשפיע על החלטתן או לפגוע בהן בהמשך ההחלטה זו.

מחליפה את הצורך במתן כלים מתאימים לאחראית על מנת שתהיה בקיאה בהוראות החוק ובתקנות, כפי שאלו מצויים.

יתרונותיה של האחראית הפנימית

יתרונה המובהק של האחראית שהינה עובדת המעסיק הינו היכרותה את מקום העבודה.

בתי הדין קבעו לא אחת כי בבחינת קיומה של הטרדה מינית, יש ליתן את הדעת לנסיבות בהן התרחשה ההתנהגות ולנורמות החלות בחברה אליה משתייכים המתלוננת והנילון.⁷

אין חולק כי עובדת, המשתייכת לאותו מקום עבודה אליו שייכים המתלוננת והנילון, היא בעלת ידע ומומחיות גדולה יותר בנורמות המקובלות במקום העבודה ובקרב המשתתפים בו, מאשר "אורחת לרגע" המגיעה לשם בירורה של תלונה בלבד, מקצועית ככל שתהא. לכן, במוסדות גדולים ומסועפים, מומלץ למנות אחראיות מענפים שונים, הבקיאות בהליכי הרוח ה"מקומיים" – בדומה לתיקון החוק הנוגע למוסדות אקדמיים, בו נקבע כי על המוסדות למנות שתי אחראיות לפחות, מקבוצות עובדים שונות.

יתרה מכך, היכרותה הקרובה של האחראית הפנימית עם מקום העבודה מעניקה לה כלים טובים יותר לבחינתה של ההתנהגות ונסיבותיה: האם יש טעם מקצועי כי השניים ימצאו יחד במקום פלוני או שמא מדובר בעניין חריג? האם הוראות שנתן הנילון הינן בגדר הוראות עבודה סבירות או בגדר התנכלות? האם הנילון פעל בגדר סמכויותיו אל מול המתלוננת?

7 לדוגמה בפסק הדין בעניין עע (ארצי) 461/08 פלונית נגד 1. חברה פלונית, 2. אלמוני, דינים ארצי לעבודה 2010 (65) 484 (12/04/2010).

יתרונותיה של האחראית החיצונית

בעוד האחראית החיצונית זרה למקום העבודה ולאורחותיו, הרי שבקיאותה בהוראות החוק הינה לרוב גבוהה יותר. לרוב, האחראית החיצונית היא אשת מקצוע, בעלת ניסיון נרחב, אשר טיפלה בתלונות רבות יותר מאלו שטיפלו בהן אחראיות פנימיות.

האחראית החיצונית ממונה, ברוב המקרים, לא לטיפול בכלל מקרי הטרדה, אלא לטיפול במקרים סבוכים ומורכבים, או מקרים בהם מעורב נילון בכיר שקיים קושי לברר את התלונה נגדו. לאחראית החיצונית כלים שלא עומדים בפני האחראית הפנימית, כמו האפשרות לגבות את התלונה במשרדה דווקא, ולא במקום העבודה, באופן שמגביר את חסיון ההליכים ואף מעביר לצדדים מסר של טיפול מקצועי בעל משמעות. כמו כן, בקשותיה של האחראית החיצונית לקבלת חוות דעת חיצוניות העולות כסף למעסיק, כמו פנייה לבודק פוליגרף, נענות לרוב בקלות גדולה יותר מאשר פניותיה של האחראית הפנימית.

לעיתים, נתפסות המלצותיה של אחראית חיצונית מקצועית כבעלות משקל גבוה יותר, בעיני המעסיק. בעוד בפסיקה נדונו מקרים בהם מעסיקים סטו מהמלצות האחראית הפנימית, אף ללא הנמקה כלשהי, הרי מרגע ששכר המעסיק את שירותיה של בעלת מקצוע בתשלום, הרי שניסיון החיים מלמד כי הוא יפעל לרוב על פי הנחיותיה.

האחראית החיצונית פועלת באופן נטול פניות, כאשר אין לה היכרות מוקדמת עם הצדדים, והיא פנויה לערוך בירור אובייקטיבי, נטול אינטרסים, שמטרתו להגיע לחקר האמת תוך שמירה על מילוי חובות המעסיק למניעת הטרדה מינית וטיפול בה.

האחראית החיצונית אינה חשופה להמשך עבודה לצדם של המתלוננת והנילון, אשר

לעיתים קרובות ממשיכים לעבוד יחד באותו מקום עבודה ואינם שבעי רצון מאופן הטיפול בתלונה, ועל כן אינה חשופה להתנכלויות שהן מנת חלקן של לא מעט אחראיות פנימיות.

בהיותה אשת מקצוע, האחראית החיצונית אף בקיאה ומנוסה יותר במתן עדות בבית הדין לעבודה, ככל שהמקרה יגיע לבירור משפטי עתידי, ולרוב, אף מנסחת את דו"ח סיכום הבירור באופן שיענה על סיכון זה, ובכך מצמצמת את הסיכון למעסיק בתביעות עתידיות מצד המתלוננת או הנילון.

השילוב הראוי – הכשרה, ליווי ופיקוח

בסקירת החובות החוקיים, היתרונות והחסרונות של שני המנגנונים, עולה, לטעמי, תמונה ברורה של הצורך בשילוב אשר ימקסם את הטיפול בתלונות על הטרדה מינית על-ידי המעסיק.

בשלב הראשון, פעולות מניעה אשר ינוהלו על-ידי האחראית למניעת הטרדה מינית הפנימית, בשילוב נשות מקצוע המעבירות הכשרות והרצאות. ובשלב השני, הנגשת הגשת התלונות לעובדות והעובדים לאחראית פנימית, בגיבוי של אחראית חיצונית למקרים בהם האחראית הפנימית אינה האדם המתאים לבירור התלונה, בין אם בגלל צורכי המתלוננת ובין אם בגלל ניגוד עניינים שלה או מורכבות הליך הבירור.

האחראיות הפנימיות אשר מיטיבות לבצע עבודתן, חזכות ליהנות מהיתרונות שפורטו, הינן האחראיות אשר קיבלו את הכלים המתאימים לכך. כלים אלו כוללים הכשרת בסיס עם קבלת המינוי, ליווי משפטי מקצועי אגב ביצוע התפקיד והכשרות המשך תקופתיות, דלת פתוחה אצל המעסיק וגיבוי הכולל הקצאת משאבים, פינוי האחראית מעיסוקיה היומיומיים לשם טיפול בתלונה, וקבלת המלצותיה, אימוצן ופעולה על פיהן.

על מנת להבטיח את מעמדן של האחראיות במקום העבודה, יש מקום לקבוע כי המינוי לתפקיד האחראית יגלם בחובו הטבה כספית וכן הקצאת שעות מוגדרת, יחסית לכמות העובדים במקום העבודה, המוקדשות למילוי תפקידיה כאחראית למניעת הטרדה מינית, כמו גם קביעה כי בעת בירור תלונה יוקצו משאבים נרחבים יותר לשם כך.

תיקונים אלו יאפשרו להתגבר על המכשולים אשר עמדו עד היום בפני האחראיות למניעת הטרדה מינית, בפני מקומות העבודה עצמם ובפני המתלוננות, כמו גם הנילונים, בעת הטיפול בתלונה על הטרדה מינית. תיקונים אלו יביאו לידי מימוש את המנגנון הראוי, שנקבע בחוק, אשר מטרתו טיפול מהיר ויעיל בתלונות על הטרדה מינית, שמאפשר למוטרדת להמשיך ולעסוק בעבודתה תוך הפסקת ההטרדה ופרישת הגנה מפני הטרדה עתידית.

ק"ר בר יהודה היא עורכת דין המייצגת נפגעות הטרדה מינית. משמשת כיועצת משפטית בהתנדבות למרכז הסיוע בירושלים. משמשת כאחראית מניעת הטרדה מינית חיצונית במקומות עבודה ומוסדות אקדמיים. מנחת קורסים לאחראיות למניעת הטרדה מינית ומרצה במקומות עבודה ומוסדות אקדמיים.

מליווי ארוך שנים של אחראיות למדתי עוד כי קיימת אצלן שחיקה רבה שמקורה בחוסר היכולת להתייעץ ולשתף אחרים במקרים המגיעים אליהן, עד כדי רצון עז של חלקן להקים קבוצות תמיכה ורישות בין ארגוניות. עניין זה חושף, כמובן, את המעסיק להפרת חובות הסודיות החלות על האחראיות, זאת מתוך מצוקתן הגדולה.

במלאת 20 שנה לחוק, מתחוור כי לא ניתן להותיר את הבחירה בידי המעסיק בעניינים אלו. החוק והתקנות, בנוסחם הנוכחי, גרמו לכך שמעסיקים בעלי מחויבות לחוק פעלו באופן וולונטרי, תוך הקצאת משאבים, להכשרת האחראית וגיבויה, בעוד שמעסיקים אחרים לא אימצו נורמות דומות.

על מנת להבטיח רמה גבוהה של ניהול הליכי הבירור, ולהגן על האחראיות עצמן, נראה כי אין מנוס מתיקון של התקנות לגבי כלל המעסיקים במשק. על התיקון לכלול חובת הכשרה בסיסית והכשרה תקופתית של האחראיות על-ידי גוף בעל מומחיות בנושא, דוגמת מרכזי הסיוע, בהיקף משמעותי ותוך פיקוח על תוכני הכשרה זו. עוד על התיקון לכלול חובת מינוין של שתי אחראיות לפחות, לגבי מעסיקים המעסיקים מעל 10 עובדים, רצוי אחראית פנימית שתטפל ברוב התלונות, ואחראית חיצונית קבועה, שזהותה ידועה מראש.

“רוח עסקי נקי”: בעקבות הקוד הוולונטרי למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה

הלה נויבך

מהנשים דיווחו על הטרדה מינית במקום עבודתן. משרד התמ"ת הוסיף והעריך אז את המחירים הכלכליים והאישיים שגובות ההטרדות המיניות מהנשים המוטרדות ומהמעסיקים: מעל 20% מהנשים שהוטרדו דיווחו על ירידה בפיריון 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, 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.

משאלו הם פני הדברים ומאחר והמדינה אינה פועלת לאכיפת החוק, יזם איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית את פיתוחו של הקוד הוולונטרי למניעת הטרדה מינית בעבודה. הקוד פותח בשיתוף עם מכון התקנים ובתמיכת משרד הכלכלה.

מטרתו של הקוד הוולונטרי למניעת הטרדה מינית, הינה לסייע לארגונים ולמקומות עבודה ליישם בצורה מיטיבית ומהותית את הוראות החוק, ואף ליטול על עצמם מחויבויות רחבות יותר בנושא, במטרה להטמיע נורמות ערכיות

החוק למניעת הטרדה מינית קיים בישראל כ-20 שנה, ונמנה בין החוקים המתקדמים בעולם בתחומו. החוק אוסר על הטרדה מינית של כל אדם, כלפי כל אדם ובכל מקום, אך מטיל על מעסיקים ועל מעסיקות אחריות מיוחדת למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה ולטיפול יעיל ומכבד בהן, משהן קורות. ואף על פי כן, ארגונים ומעסיקים רבים אינם ממלאים את כל החובות המוטלות עליהם במסגרת החוק והתקנות. חלקם בוחרים להתעלם מחובות החוק, ואחרים פשוט לא יודעים כיצד להוציא אל הפועל צעדי מניעה אפקטיביים ותהליכי טיפול מתאימים.

מניסיוננו בטיפול בנפגעות הטרדה מינית בעבודה, אשר מהוות כשליש מהפונות אל מרכזי הסיוע שנפגעו בבגרותן, למדנו כי בין לשון החוק הליברלית והמתקדמת לבין הפרקטיקה והמציאות הנתונה בשוק התעסוקה, קיים לעיתים קרובות פער גדול.

בפועל, מוסיפים ארגונים רבים לשמר סביבת עבודה מטרידה ופוגענית כלפי עובדיהם, ואף חושפים עצמם להליכים משפטיים – פליליים ואזרחיים.

בסקר היחיד שבדק את הנושא ואשר נערך על ידי משרד התמ"ת (כיום משרד הכלכלה והתעשייה) בשנת 2011, נמצא כי כ-40%

נטע בגים, סמנכ"ל משאבי אנוש וקשרי קהילה, ממונה על מניעת הטרדות מיניות, קבוצת EIM

EIM היא חברה ישראלית בבעלות פרטית, הפועלת בתחום הפיתוח, ההנדסה והאינטגרציה. החברה מעסיקה 140 עובדים: כ-50% מהם עובדי ייצור, והשאר אנשי שיווק ומנהלה. בין העובדים ניתן למצוא אוכלוסיות שונות ומגוונות: גברים ונשים, צעירים ומבוגרים (מסטודנטים ועד כאלה לאחר גיל פרישה) וכן עובדים בעלי צרכים מיוחדים.

כיצד הגעתם אל הקוד הוולנטרי?

"אל הקוד הגענו לאחר שחברת רפאל, שהיא אחת מלקוחותינו, ערכה פיילוט של תקן לאחריות חברתית. משם, הדרך אל הקוד היתה קצרה. זה היה עבורנו כלי להשלמת המעטפת של בטחון לעובדים".

למה החלטתם לאמץ את הקוד?

"הקוד הוא תוצר של עליית מדרגה מקצועית - גם שלי, כממונה, וגם של החברה כולה. עד אז עשינו רק את מה שצריך לפי החוק למניעת הטרדה מינית, כלומר, בסופו של יום, התמודדנו בעיקר עם מקרים בדיעבד. הקוד, לתפיסתי, מעניק לארגון כלים שמאפשרים מניעה של מקרי הטרדה.

"במסגרת התקנים הקיימים אצלנו יש התייחסות לאיכות הסביבה, לבריאות ולביטחון העובדים, ותקן לאחריות חברתית תאגידית. הקוד הוולנטרי למניעת הטרדה מינית השלים לנו את מעטפת תחושת הביטחון של העובדים כחלק מהפעילות החברתית הכללית של קבוצת EIM, ושידרג אותה בצורה משמעותית. אנחנו יודעים ומאמינים שפיתוח סביבת עבודה בטוחה מניבה תועלות ארגוניות, כלכליות

ראויות. הקוד מרחיב את העיסוק בהטרדה מינית גם לבחינת השפעת ההטרדה על העובדים החשופים להתרחשותה, תוך כוונה ליצור תרבות ארגונית של מניעת הטרדה מינית.

הקוד כולל הנחיות מפורטות וישימות באשר לאופן המניעה ואופן הטיפול בהטרדות מיניות במקום העבודה. כך, בין היתר, הקוד מתייחס בהרחבה לנושא תפקיד האחראית למניעת הטרדה מינית בארגון, ומדגיש את הצורך להתאים את מספר העוסקות בנושא בארגון לגודלו, מבנהו ופריסתו; הקוד מדגיש את חובת המעסיק לממן לאחראית 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; הקוד מסדיר מסגרת מובנת ומחייבת להדרכות למניעת הטרדה מינית למנהלים ולכלל העובדים; הקוד מגדיר את הצורך בקביעת מנגנון להסדרת נושא היחסים בהסכמה בארגון, ואת אופן קיום הליך הבירור תוך שמירה על זכויות המתלונן/ת והנילון. מאז הושק הקוד בשנת 2016, הספיקו מספר ארגונים להטמיע אותו בהליך מסודר מול מכון התקנים. בין ארגונים פורצי דרך אלו ניתן למנות את עיריית רעננה ואת חברת ההיטק EIM.

נטע בגים, סמנכ"לית משאבי אנוש ב-EIM, ומירי נוימן, הממונה על פניות הציבור בעיריית רעננה, הובילו את תהליכי ההטמעה בארגונים אלו. הפנינו אליהן מספר שאלות על המוטיבציה, הביצוע והתוצאות של תהליך ההטמעה.

האם השימוש בקוד נתן לך זווית חדשה או שונה על אופן התנהלות החברה לגבי הטרדות מיניות?

"הקוד משיג, בעיניי, שתי מטרות: ראשית, הוא נועד לסייע בביצוע פעילות בנושא מניעת הטרדה מינית - הוא מציע פעולות מפורטות והנחיות ברורות ומסודרות לתהליך ולכל שלבי הביצוע שלו. שנית, הוא נועד לאפשר פעולה מעבר ל'ציות לחוק': הוא נותן את הכלים לעשות מעבר למה שקיים בחוק, וגורם למחויבות גבוהה כלפי העובדים, אשר מביאה לאפקטיביות. בגלל רגישות הנושא והשימוש הרווח במושגים בעייתיים כמו "זה תחום אפור" - הקוד מאפשר לעשות סדר ולספק דרך פעולה מתאימה לכל מקרה שקשור במניעת הטרדה מינית.

"השימוש בקוד העלה את המודעות לתופעה על סדר היום וכך אפשר גם לשים דגש, למשל, על הטרדה של גברים ולא רק של נשים".

האם מספר התלונות עלה בעקבות הטמעת הקוד?

"מספר התלונות לא עלה, אבל אופי התלונות השתנה. לצד תלונות על מגע, התחילו להגיע גם תלונות על שפה. בעיני זה מעיד על כך שרמת המודעות של העובדים לנושא ההטרדות המיניות עלתה. אנחנו גם רואים את זה בשטח: למשל, באחת המחלקות הייתה תרבות של בדיחות גסות שגרמו לחלק מהעובדים ומהעובדות להרגיש לא בנוח, והצלחנו למגר את זה לגמרי. דרך סיטואציות שהצגנו למנהלים ולעובדים הם הבינו ולמדו, והיום יש שיפור משמעותי. אני ממש רואה איך הקוד הגביר את המודעות אצל אנשים והם לוקחים נשימה לפני שהם אומרים דברים מסויימים. זה דבר מבורך בעיניי".

וחברתיות, וכבר הוכח שעובדים שמרגישים טוב ובטוח במקום עבודתם מבצעים את עבודתם בתפוקה גבוהה יותר ובתפקוד טוב יותר, דבר שהוא רווח נקי לארגון".

מה כלל תהליך הטמעת הקוד?

"התחלנו עם סקר ראשוני שעזר לנו ללמוד איפה אנחנו עומדים. הסקר הראה לנו שהעובדים מכירים את הנושא, אבל לא מספיק ולא לעומק. כולם ידעו את הדברים הטכניים: איפה נמצא התקנון למניעת הטרדה מינית ומי הממונה, אבל לא הבינו עד הסוף את המהות של הדברים.

"בשלב הבא עברנו לכתיבת תקנון ונהלים מותאמים לחברה וליחודיות שלה - עבודת ייצור לצד עבודת שיווק מחוץ למשרד, בארץ ובחור"ל. לאחר מכן הצבנו שילוט מותאם במשרדי החברה והתחלנו בפעילות שיווק של הנושא באמצעות תהליך הדרכות, שהועברו בידי גורמים פנימיים וחיצוניים. יצרנו סדנה, בה הוצגו לעובדים דוגמאות שונות של מקרים מחיי היום-יום שלהם בחברה, שעוררו שיח סביב הנושא. התחלנו עם המנהלים בלבד, כדי שהם יכירו את הנושא היטב, ועברנו בהמשך לכלל העובדים. אנו דוגלים בהטלת האחריות על המנהלים: הם צריכים להדריך את העובדים, ולהיות ערניים לכל מה שקורה אצלם - לא רק לחכות לתלונות.

"כדי להגיע לכל העובדים, ומכיוון שיש לנו הרבה עובדים שהם גם דוברי רוסית, גם הסקר הראשוני וגם התקנון המותאם, שפורסם בהמשך התהליך, תורגמו כולם לרוסית. בנוסף, הנגשנו את הסקר ואת התקנון לעובדים בעלי הצרכים המיוחדים, שעובדים אצלנו.

"נכון להיום, עברו כבר שנתיים מאז שהקוד הוטמע, ובהתאם להוראות הקוד, פעם בשנה נערך גם סקר הנהלה בנושא."

'יישור קו', ומחויבות לתהליך, לחוק, לתקנות ולדרישות הקוד החל מכלל המנהלים ועד לאחרון העובדים בעירייה. אימוץ הקוד משמעותו התוויית מדיניות חד-משמעית ובלתי מתפשרת המוקיעה הטרדות מיניות ומנהלת סדר יום בהתאם, ומקדמת עשייה אקטיבית למיגור התופעה. בנוסף, יש לבחון את דרישות המפרט ולהתאימן למבנה, לאופי ולגודל הארגון. בארגון גדול ומורכב כמו רשות מקומית, הצלחת התכנית מותנית גם בשיתוף פעולה מלא של ההנהלה והאגפים בהכנת תכנית העבודה המקיפה".

למה את, כממונה על מניעת הטרדה מינית, רצית את הקוד?

"אימוץ הקוד משמעותו מחויבות ארגונית לעיסוק במניעת הטרדה מינית. למרות הרצון הטוב, עד אימוץ הקוד תחום המניעה לקה בחסר. לא הצלחתי להגיע לרוב העובדים, בעיקר משיקולי תקציב ומשאבים, והייתי כל העת בתחושת פספוס. אימוץ הקוד משנה זאת לחלוטין. כתנאי להסמכה מחייב הקוד הגעה לכל אחד מעובדי העירייה לפחות אחת לשנתיים, לרבות בקרת מודרכים, והפך את נושא המניעה ליעד ארגוני שנמצא על סדר היום בעירייה. ראיתי אתגר ושליחות בלהיות הראשונה שתוביל תהליך מורכב כזה, שמשמעו שינוי תפיסת הטיפול במניעה במגזר הציבורי".

מה היו האתגרים והקשיים לאורך התהליך?

"האתגר הגדול היה הראשוניות, ליצור 'ש מאין' במגזר הציבורי וברשות המקומית. הייתה מורכבות בהיבט הלוגיסטי - בעיריית רעננה מעל 3,000 מקבלי ומקבלות שכר, במגוון רחב של עיסוקים: עובדי ועובדות שטח, עובדי ועובדות משרד, מורים ומורות בתיכונים,

האם תהליך הטמעת הקוד היה עול עבורך?

"הלא נודע תמיד מלחיץ ומפחיד ולכן לא היה ברור איך מתחילים. יחד עם זאת, הקוד מאוד ברור ומובן. ההתחלה אולי קשה, אבל ההמשך זורם. ידעתי שאני לוקחת על עצמי עוד עבודה אבל הידיעה שזה יסייע לנו לייצר מעטפת בטחון כמעט מושלמת עבור העובדים שכנעה אותי. ואם נסתכל רק מהצד העסקי נטו, ולא רק מכיוון הצורך החברתי של מיגור התופעה של הטרדות מיניות - ברגע שעובד מרגיש בטוח במקום העבודה שלו, מרגיש שמשקיעים בו ודואגים לו, התפוקה שלו עולה. אולי יש לזה עלויות מסוימות עבור המעסיק, אבל בטווח הארוך זה חוסך עלויות: חוסך ימי היעדרויות של עובדים, חוסך הליכים משפטיים ומאפשר לעובדים להתרכז בעבודה. זה רווח עסקי נקי".

מירי נוימן, נציבת פניות הציבור, הממונה על מניעת הטרדות מיניות, עיריית רעננה

עיריית רעננה הינה הארגון הציבורי הראשון בארץ שאימץ את הקוד הוולנטרי למניעת הטרדה מינית בקרב עובדיו ועובדותיו. הבחירה לאמץ את הקוד, מסבירה נוימן, נבעה מהחשיבות הגבוהה שמייחסת העירייה להבטחת סביבת עבודה מכבדת, שוויונית, בטוחה ונקיה מהטרדות מיניות ומשיח פוגעני עבור עובדיה. זאת, מתוך רצון להוביל שינוי במגזר הציבורי, ולקבוע רף גבוה של יוזמה אקטיבית למיגור התופעה בשוק העבודה.

מה הדבר הכי חשוב להצלחת התהליך של הטמעת הקוד הוולנטרי במקום עבודה?

"קבלת החלטה TOP-DOWN על ידי ראש הארגון, במקרה שלנו ראש העיר, מבטיחה

למנהלים ולקהלים שבעשור שלי בתפקיד, מעולם לא נחשפו לנושא, כמו מורי ומורות התיכונים או מאמני ומאמנות ספורט, ועוד.

"הקוד איפשר לי להטמיע תרבות ארגונית המוקיעה את התופעה ופועלת למיגורה. ברמה ההצהרתית והמעשית העברת מסר ברור וחד משמעי כי בעיריית רעננה אפס סובלנות לנושא. בנוסף, הוא איפשר להעלות את המודעות בקרב המנהלים לאחריותם להבטחת סביבת העבודה של עובדיהם, לתליית תקנון מותאם בכל מבנה שבאחריותם, לחובת הדיווח על כל מקרה או שמועה, וסייע להדגיש את חשיבות איסור הטיפול העצמאי בתלונות.

"הסמכת עיריית רעננה על ידי מכון התקנים, כגוף הציבורי הראשון בארץ ואולי בעולם, שהוסמך ועומד בדרישות המחמירות והמפורטות של הקוד למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה, הוא הישג עצום ומקור גאווה גדול לעירייה. בנימה אישית, אני חשה סיפוק רב להיות פורצת דרך במגזר הציבורי, כמי שהובילה את התהליך המקצועי כולו בעירייה מראשיתו, והיום תומכת ומסייעת לארגונים נוספים לאמץ את הקוד".

עו"ד הלה נויבך היא מנהלת תחום מניעת הטרדה מינית באיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. בוגרת תואר ראשון ושני במשפטים מאוניברסיטת תל אביב, ובעלת ניסיון משפטי הן במגזר העסקי והן במגזר השלישי. מתנדבת במרכז סיוע ת"א מזה 15 שנים.

סייעות בגני-ילדים ועוד - המועסקים במעל 200 מוקדים, ופועלים בשעות שונות.

"אתגר נוסף הוא תרגום המפרט לקובץ נוהלי עבודה מותאמים וישימים, תוך עמידה בכל הוראות החוק, התקנות ודרישות הקוד. היה צורך לחבר מערכי הסברה שונים, המותאמים לתחומי העיסוק השונים. בעירייה, כלל מקבלי השכר נחשבים בעלי מרות בעיני החוק, מעצם היותם עובדי ומשרתי ציבור. בנוסף, עשרות רבות מהמועסקים בעירייה הינם בעלי מרות כלפי קטינים או חסרי ישע, בהיותם מטפלים/ות, מדריכים/ות, עובדים ועובדות סוציאליים, עובדי ועובדות הוראה וכיוצא בזה.

"אתגר נוסף הוא ריבוי עובדי קבלן במגוון עיסוקים, המקיימים אינטראקציה ישירה עם תושבים ועם עובדי עירייה - מערך הביטחון העירוני, מאבטחים, עובדים ועובדות של חברות ניקיון, חברות גינון ועוד".

מה נתן לך הקוד, באופן אישי, כממונה, ומה הוא נתן לעירייה כגוף ציבורי וכמקום עבודה?

"הקוד פתח לי, כממונה, את כל הדלתות, סיפק לי את המשאבים הנדרשים ואיפשר לי לרתום את כלל המנהלים למחויבות לתהליך ולעבודה בשיתוף פעולה מלא. ככל שהתקדמתי עם התהליך, הגעתי לאוכלוסיות נוספות והיקף החשיפה וההסברה גדל. הגעתי לעובדים,

“ארבעה עובדים” היו בחדר. רק אחת הסכימה לדבר”: עדות

ליאת

במקום העבודה ההוא היו עשרות עובדים, אבל לא הייתה אחראית למניעת הטרדה מינית. לא היה תלוי שם אפילו תקנון.

התקשרתי לבעלי והוא ייעץ לי ליידע את המנהלת הישירה שלי. היא הייתה בחו"ל, ולא רציתי ליידע אותה במסרון, אז יידעתי את המנכ"ל, שהיה המנהל של גיא. הוא אמר שאני חייבת ליידע גם את המנהלת שלי, וכשהיא תחזור, הם ידברו איתו יחד.

בינתיים לא היה לי את מי לשתף. אבל הייתי אחראית על צוות, והייתי חייבת לנהל את העובדים. לא הייתה לי ברירה. כשהמנהלת שלי חזרה, דיברתי איתה והיא אמרה שתיקח אותנו לשיחה ותעדכן אותי. זה לא קרה. ראיתי שלא מעדכנים אותי, אבל פחדתי לדבר על זה. מה שכן קרה זה שקראו לי לשיחה עם המנכ"ל, והוא אמר כמה הוא מרוצה מהתפקוד שלי. קידמו אותי ונתנו לי עוד סמכויות, לצד שעות נוחות והעלאת שכר משמעותית.

הייתי תמימה מאוד. כל עובדת חולמת לקבל כזאת תוספת שכר. הילדים שלי היו קטנים, והעבודה הייתה קרובה לבית. הם כיסו את עצמם – שיפרו לי את התנאים, וחשבו שככה יהיה שקט. שלא אעשה כלום. ראיתי שלא עשו שום דבר עם המקרה, אבל בלעתי את הצפרדע.

בשנת 2014 עבדתי כמנהלת שירות לקוחות. באחד מימי הקיץ, בשעות הצהריים המוקדמות, ישבתי במשרד, שנמצא בחלל עבודה פתוח, ופתאום נכנס גיא, גבר שעבד במקביל אליי, תפס לי את הצוואר ונשך אותי. הקול של הנשיכה הזאת מהדהד לי עדיין באוזניים. זה היה נורא. אמרתי לו: מה אתה עושה? מה עובר עליך? הוא נבהל ויצא.

לקח לי כמה שניות להבין מה קרה לי. הייתי מאוד נסערת, ולא ידעתי מה לעשות. אחרי עשר דקות, גיא התקשר אליי ואמר שהוא מתנצל, שלא שלט בעצמו. נרתעתי ממנו מאוד. לפני כן, היה בינינו קשר רגיל של עובדים. הוא היה חדש יחסית במקום העבודה, ואני העברתי לו הדרכות ועזרתי לו להיכנס לעניינים. אלו היו יחסי עבודה רגילים, לא חבריים או משהו מעבר לזה. הוא לא דיבר או התנהג אליי באופן לא הולם קודם למקרה הזה, כך שזאת הייתה הפתעה גמורה.

כשזה קרה, היו בחדר ארבעה עובדים נוספים. כולם אמרו שאני חייבת לדווח, חייבת לדבר, שאסור להשאיר את זה ככה. הם ראו כמה הייתי נסערת, והסתכלו על הסימן שגיא השאיר על הצוואר שלי. נגעלתי מעצמי. לא יכולתי להישאר שם, ויצאתי מוקדם הביתה. הייתי חייבת להתקלח, לא יכולתי לסבול את עצמי ככה.

נתמקד בשבוע הזה – נעבוד רק במה שאנחנו צריכים. אני לא רוצה להתעצבן. די”.

אבל הוא לא הרפה. הוא המשיך.

ואז לא הייתה לי ברירה. שלחתי מייל למנהלת שלי שאני מתנצלת שאני מפריעה, אבל יש דברים שלא מסתדרים לי איתו, והוא משבש לי את העבודה ומדבר אליי באופן לא הולם. כתבתי מייל מפורט, אבל לא קיבלתי תגובה בנושא.

ביום שהמנכ”ל ואשתו, המנהלת שלי, חזרו מהשבעה, הם קראו לי לשיחה ופיטרו אותי.

זו הייתה חוויה קשה. עבדתי שם עשר שנים, עברתי שם השפלה נוראית כשהוטרדתי מול כולם ועכשיו נותנים לי סטירה נוספת – אני נענשת על משהו שאני לא צריכה להיענש עליו. הוא צריך להיענש.

אבל אני אדם חזק. אמרתי לעצמי: את לא תיפלי, את תתרוממי ומהר מאוד תמצאי מקום עבודה שבו יידעו להעריך אותך. ובאמת, בזכות המשפחה המקסימה שלי, בתוך חודש מצאתי את עצמי במקום חדש.

החלטתי לשים את הכל בצד ולא לעשות עם זה כלום. התחלתי לעבוד במקום העבודה החדש והיה לי טוב. ואז, יום בהיר אחד, כשעבדתי במשרד החדש, גיא הופיע מולי פתאום. הוא בא להמשיך את ההטרדה שלו גם פה.

אני לא יודעת מאיפה היה לי כח, אבל עמדתי מולו ושאלתי אותו מה הוא רוצה. הוא טען שבא לפגישה עם המנכ”ל.

עד אותה נקודה, לא סיפרתי למעסיק החדש שלי על ההטרדה המינית ועל הרקע לפיטורים שלי. לא רציתי להיכנס לזה. רציתי להציג את עצמי כאדם חיובי. אבל באותו רגע הרגשתי שאין סיכוי שאני נותנת לו לעשות את זה. אין מצב.

ניגשתי אל המנכ”ל ואמרתי לו שאני חייבת לעדכן אותו שהאדם שאיתו הוא אמור להפגש הטריד

היה לי מאוד קשה להמשיך לעבוד עם גיא. אחרי כמה חודשים קידמו גם אותו, והצוותים שלנו עבדו בשיתוף פעולה. הייתי מחויבת לשבת איתו פעם בשבוע, בחדר שלו, לשיחות עבודה. הוא היה מבקש שאסגור את הדלת, “שיהיה לנו שקט”. אמרתי לא – הדלת תהיה פתוחה. ישבתי מאוד רחוק ממנו. כל פעם שידעתי שאני צריכה לשבת איתו הקפדתי מאוד ללבוש חולצה עם צווארון ומכנסיים ארוכים, וזה לא שאני מתלבשת חשוף ביומיום. פחדתי שיסתכל עליי. השתדלתי לעשות את הישיבות האלה באופן “חפיף”, כדי לסיים מהר. היו לנו חילוקי דעות מקצועיים, ונהיה לי יותר ויותר קשה לשבת איתו.

שנה וחצי אחרי הנשיכה, ואחרי הרבה חילוקי דעות, המנכ”ל לקח את שנינו לשיחה והסביר לנו שאנחנו צריכים להסתדר זה עם זה. אמרתי שלי קשה להסתדר איתו. פחדתי להעלות את הנושא של ההטרדה שוב, אז דיברתי על הקושי שלי לעבוד איתו ברמה המקצועית. אמרו לי שאני חייבת לעבוד על עצמי.

במהלך 2016 אבא של המנכ”ל נפטר, ואשתו – שהיא המנהלת שלי, הייתה כל השבוע בשבעה. אמרתי לעצמי שבשבוע הזה אין חילוקי דעות. שהכל יהיה מושלם, שלא נצטרך לערב אותם.

ואז, באחד מימי השבעה, גיא שלח לי מסרון מזעזע: “את כמו אשתי. ככל שאת מעצבנת אותי יותר – אני חולה לך על התחנת”.

לא יכולתי להכיל את זה, הרגשתי כמו זונה, סליחה על הביטוי. זה היה נורא. עצרתי את הנשימה ואמרתי לעצמי שזהו, אני לא שותקת יותר.

ניגשתי אליו ואמרתי לו: “תקשיב, אני לא חברה שלך. יש גבול. אני לא חייבת לך שום דבר. אני מבקשת ממך – תרפה ממני”. ואז הוא אמר לי: “העיניים שלך מדהימות. איזה עיניים יפות”. אמרתי לו “גיא, אני מבקשת ממך – די. בוא

ברגע שהתיק נסגר, גיא פוטר מהעבודה. היום אני מנסה להרים את עצמי שוב ומתלבטת אם להגיש תביעה אזרחית. כרגע, אין לי את הכוחות להיכנס לזה.

הנזק של ההטרדה הוא נזק לטווח ארוך: אני נכנסת למצבים של דיכאון, בוכה ומסתגרת. דברים שלא היו קודם, ממש לא. אני בן אדם מאוד שמח מטבעי, עברתי הרבה דברים בחיים ותמיד ידעתי להרים את עצמי ולא להראות את הקושי. גם בעבודה הנוכחית – אני אף פעם לא מראה מצוקות, אלא נותנת מעצמי מעל ומעבר. הלכתי לטיפול, שעזר לי מאוד, אבל עדיין יש לי נפילות שבהן אני מרגישה שהגוף שלי בוגד בי, מכל הכיוונים. יש ימים שבהם אני משחזרת את האירוע, והקושי וההשפלה חוזרים ומכים בי. גם כשאני מדברת על זה עכשיו, הגוף שלי רועד.

ליאת (שם בדוי) עובדת כמנהלת, ומלווה על-ידי מרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בתל אביב.

אותי מינית. הוא אמר לי לא לדאוג, שהפגישה לא תתקיים. שגיא לא ידרוך פה, וגם לא אף אחד אחר מהחברה הזאת. הוא ביקש מהמזכירה לבקש ממנו לקחת את הדברים שלו ולעזוב.

ואז הוא ביקש ממני לגשת למשטרה ולהגיש תלונה נגד גיא. עדיין לא רציתי, אבל הוא פשוט חייב אותי. הוא אמר לי שאני חייבת לעשות את זה בשביל עצמי.

במשטרה עברתי טלטלות. בחקירה עצמה, ובעימות עם גיא, שהיה קשה מאוד. עברתי תקופה מאוד מאוד קשה, ובמקום העבודה החדש מאוד תמכו בי.

מתוך ארבעת העובדים שהיו בחדר כשגיא תקף אותי, רק אחת הסכימה לבוא לתת עדות במשטרה, ונתנה עדות לטובתי. שניים נוספים טענו שלא היה ולא נברא. הם, שהיו שם וראו את הכל, אמרו שאני ממצאה. היה לי קשה מאוד לקבל ולהכיל את זה.

לפני חודש וחצי קיבלתי הודעה מהפרקליטות על ההחלטה לסגור את התיק מחוסר ראיות.

מענים חלופיים להתמודדות עם תופעת ההטרדה המינית בעידן שאחרי ה-#MeToo

כרמית קלר-חלמיש

מבוא

בחודש אוקטובר 2017 נפל דבר.

נשים ברחבי העולם החלו להשתמש בצמד המילים המחובר #MeToo (בעברית #גםאני) ברשתות החברתיות כדי לזהות עצמן כמי שחוו גגיעה מינית ולחלוק את סיפוריהן. התופעה, שהחלה בקרב נשות הוליווד, התפשטה במהרה ברחבי העולם, ומיליוני סיפורים של גגיעה והטרדה מינית נחשפו בתקשורת וברשתות החברתיות.

הגל ששטף את הרשתות החברתיות והעיתונות הכתובה והמשודרת הוליד דיון ציבורי באוזלת ידן של המערכות המשפטיות בטיפול במקרים אלו, מצד אחד, ובהיעדרן של אלטרנטיבות מוסדרות שיענו על צורכי הנפגעות והנפגעים, מצד שני. אופן פעולת המערכת המשפטית, הן הפלילית והן האזרחית, סותר בהיבטים רבים את צורכיהן הייחודיים של נפגעות תקיפה מינית, ולעיתים קרובות מעמיד בפניהן קשיים ניכרים. בפועל, פילוחי הפניות אל מרכזי הסיוע ברחבי הארץ מראים כי רק 13.7% מהפונות והפונים בוחרים להגיש תלונה למשטרה. נתוני הרשויות, מנגד, מלמדים כי כ-93% מתיקי ההטרדה המינית נסגרים ללא הגשת כתב

אישום.¹ מאחורי המספרים היבשים האלו עומד כאבן של נפגעות, שחוו גגיעה משמעותית בשלומן הנפשי, ברצף חייהן ובעסוקתן, אך אינן זוכות לחוות "צדק" בתפיסתו הקונבנציונלית, הנשען על מערכת המשפט ככלי להכרה בעוול שנגרם להן ולתיקונן.

המהפכה התודעתית שנולדה באוקטובר 2017, האיצה תהליכים רבים. אחת מתוצאותיה, כך נראה, היא הרחבת השימוש במנגנונים אלטרנטיביים להתמודדות ולטיפול במקרים של הטרדות ופגיעות מיניות.²

מאמר זה מבקש להציג רצף מענים חלופיים לטיפול בהטרדה מינית, המהווים חלק מממצאי מחקר מיפוי שנערך באיגוד מרכזי הסיוע בשנה החולפת, ועתיד להתפרסם בדו"ח מיוחד. תחילה תובא סקירת רקע קצרה של צורכי הנפגעות, כפי שביטאו במחקרים שונים. לאחר מכן תוצג סקירה של שורת מענים חלופיים בולטים

1 על פי נתוני הפרקליטות לשנת 2016, כפי שהועברו לאיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בשנה שעברה.

2 כך למשל מתוארים במאמר שהופיע בגרדיאן תהליכי צדק מאחה כדרך להתמודדות עם פגיעות מיניות לאור המורכבות שהוצפה במסגרת #MeToo www.theguardian.com/global/2018/mar/13/restorative-justice-putting-the-needs-of-victims-first

רבות גם בשלילת המעמד והכבוד שלהם הוא זוכה, מאשר בענישה סטנדרטית, המתבטאת בשלילת חירות או פגיעה כלכלית. נפגעות מייחסות חשיבות לכך שהקהילה והמשפחה שלהן יראו את הולכת השולל והשקרים של הפוגע. הן חותרות להגיע למצב שבו הפוגע והפגיעה לא "ישתלטו" עוד על מחשבותיהן.³

הזמינים כעת בישראל: משא ומתן בין עו"ד הנפגעת לעו"ד הפוגע, גישור, צדק מאחה - וכן מנגנונים קהילתיים הנשענים על כוחה וסמכותה של הקהילה. זאת, תוך בחינת התאמתם לצרכים שתיארו הנפגעות.

צרכים של נפגעות ונפגעים: רקע

אחד הצרכים המרכזיים שניתן לזהות אצל נפגעות שעברו הטרדה מינית הוא **הצורך בהכרה ובתיקוף** (validation) של הפגיעה והשלכותיה. הנפגעות מבקשות לקבל מהסביבה הכרה בעובדות הבסיסיות של הפגיעה ובנזק שנגרם כתוצאה ממנה. מעבר לרצונן של הנפגעות כי הפוגע יודה בביצוע מעשיו, הן מייחסות חשיבות להכרה של "העומדים מהצד" - הא/נשים שהיו נוכחים בזמן הפגיעה ועל פי רוב, לא עשו דבר כדי למנוע אותה.

צורך מרכזי נוסף שמתואר פעמים רבות על-ידי נפגעות הוא **זיכוי** (vindication) - רצון כי הסביבה והקהילה יביעו עמדה ברורה לפיה הן מגנות את הפגיעה, כאשר גינוי הפגיעה מעביר את נטל הבושה מהנפגעת לפוגע.

במובחן מהצרכים הקודמים, המתוארים באופן נרחב על-ידי נפגעות, ביחס **להתנצלות** ניתן למצוא עמדות שונות. חלק מהנפגעות מביעות את הרצון לקבל התנצלות כנה ומאמינות כי זהו הפיצוי בעל המשמעות הגדולה ביותר שהפוגע, ולעיתים גם הסביבה שאפשרה את הפגיעה, יכולים לתת להן. מנגד, נפגעות אחרות מביעות ספק ביחס לערך הפוטנציאלי של התנצלות הפוגע, ואינן מאמינות ביכולתו להביע התנצלות אמיתית וכנה. יש אף הרואות זאת כצעד מניפולטיבי של הפוגע, אשר נועד לעורר סימפטיה בקרב הקהילה ולהחליש את הנפגעת.

הנפגעות מתארות צורך גדול יותר בהטלת אחריות על הפוגע, המלווה בחשיפה ופעמים

הליכים חלופיים למערכת המשפט

להטרדה מינית ישנם מאפיינים ייחודיים, המצריכים הבנה מעמיקה של התחום ומומחיות בעבודה עם נפגעות, פוגעים, מטרידים וסביבתם. בפנייה לכל אחד מהליכים אלו, יש לשים דגש על בחירת גורם המתמחה בעולם התוכן של פגיעה מינית והטרדה מינית - וזאת, כדי להבטיח הליך מיטיב, מכבד ועילל.

משא ומתן

המשא ומתן מתנהל באמצעות עורכות הדין של הצדדים, במטרה לגבש הסכמות לפתרון הקונפליקט בין הנפגעת לפוגע ו/או למקום העבודה. ההסכמות יכולות לכלול פיצוי כספי, הכרה באחריות על העוול שנעשה לנפגעת והסדרים אחרים, דוגמת אופן העבודה המשותף או עזיבת מקום העבודה.

בשלב הראשון, פונה עורכת הדין אל הצד השני ומודיעה כי היא מייצגת את הנפגעת, ומציעה לנהל משא ומתן ישיר כדי לייתר את הצורך בניהול הליך משפטי. בהמשך, אם המטריד נותן הסכמה לניהול השיח, עורכות הדין מנהלות את המגעים, הכוללים הצעות חליפין, התנגדויות וכדומה - שסופם בגיבוש הסכמות או ויתור על דרך זו.

3 J. L. Herman (2005). Justice from the victim's perspective. *Violence Against Women*, 11(5), 571-602.

גישור

גישור הוא הליך ליישוב סכסוכים, במסגרתו צד שלישי מנהל תהליך של משא ומתן שמטרתו לנסות ולגבש פתרון המוסכם על הצדדים. הצדדים עצמם - הנפגעת, המטריד ו/או מקום העבודה, לוקחים חלק בדיונים, לרוב בליווי עורכות דין. התהליך מתקיים בהסכמת הצדדים ומרצונם החופשי, כאשר למגשר אין סמכות להכריע בסכסוך. מודלים מסוימים של הליך הגישור, בהם גישור טרנספורמטיבי, גישור הומניסטי וגישור נרטיבי, מציעים כלים מפותחים יותר לניהול השיח הרגשי והמורכבות הכרוכים במקרי הטרדות ופגיעות מיניות.⁴

הגישור יכול להתקיים בטרם יינקטו הליכים משפטיים, או לאחר מכן, בעקבות הפניית בית המשפט - וזאת בהסכמת הצדדים.⁵ אם הגישור לא צולח, ישוב ההליך להתנהל בבית המשפט.

לרוב, המגשרות אינן עורכות תהליך סינון: לא נערכת בדיקה של מידת התאמתם הרגשית של הנפגעת או המטריד לתהליך הגישור, כאשר שיקול דעתן של המגשרות מנחה אותן לאורך כל התהליך.

לעיתים משתתפים בגישור גם קרובים אחרים של הנפגעת או המטריד. בחלק מהמקרים חלק או כל הפגישות נערכות בנפרד, ללא מפגש משותף בין הנפגעת והמטריד. נראה כי הפגישה המשותפת אינה חלק מהותי מהעניין, אלא עצם ההגעה להסדר המקובל על הצדדים. התהליך אורך לרוב בין חודש לשלושה חודשים.

מגשרות מתארות את הפיזיו הכספי שמקבלת הנפגעת בסיום ההליך כביטוי של הצורך בהכרה בפגיעה ובתיקון שמבקשות הנפגעות.

כאמור, המשא המתן מתקיים באמצעות נציגות הצדדים - עורכות הדין - כאשר הצדדים עצמם, קרי, הנפגעת, המטריד ומעורבים אחרים ממקום העבודה - אינם לוקחים בו חלק. לאורך התהליך עורכת הדין של הנפגעת משתפת אותה בנעשה, ומתקדמת לפי החלטותיה. משכך, התקשורת בין הנפגעת לצד השני מוגבלת, והיא אינה יכולה להשמיע את דבריה באופן ישיר - אלא רק באמצעות המסננת של עורכת הדין. חשוב לציין כי אם התהליך אינו צולח, המשכו יכול להתנהל במערכת המשפטית.

משא ומתן בין עורכות דין יכול לענות על צורכיהן של נפגעות הטרדה מינית באופן חלקי. במסגרת המשא ומתן הן יכולות לזכות בהכרה מסוימת בפגיעה ובסעד כספי או אחר. ההליך יכול להיות מהיר מאוד ולספק לנפגעת את שביקשה מבלי שתצטרך להתמודד עם פרוצדורות המערכת המשפטית - לעמוד על דוכן העדים, להיחקר על-ידי המטריד וכדומה. עבור חלק מהנפגעות, סעדים אלו בתנאים אלו עשויים להיחשב כהשגת צדק. יתרון אפשרי נוסף הוא שמירה על פרטיותה של הנפגעת, והימנעות מחשיפה בלתי נשלטת או מבוקרת של המקרה.

יחד עם זאת, יש לציין את מוגבלותו הטבעית של ההליך וחוסר היכולת לתת במסגרתו מקום לשיח בין אישי המאפשר לנפגעת להביא עצמה במלואה, כמו גם לשלוט במה שקורה במהלכו. נראה כי מהלך שכזה מתאים לנפגעות המבקשות לזכות בסעדים כספיים והסדרים הנוגעים להתנהלות עתידית במסלול עוקף מערכת המשפט, ומבלי שיצטרכו להתמודד עם מפגש עם המטריד או לנהל שיח רגשי הקשור למעשה ההטרדה.

4 אלברשטיין (2014). צדק אלטרנטיבי. בן שמן: מודן, תל אביב: משרד הביטחון.

5 ס' 179 לחוק בתי המשפט (נוסח משולב) התשמ"ד שהוסף בשנת 1992. הליך הגישור יכול להתקיים מחוץ לבית המשפט או כהליך גישור פנימי בתוך בית המשפט.

להבדיל ממו"מ ותהליכי גישור, לתהליכי צדק מאחה יש תנאי מקדים: המטריד מוכרח להכיר באחריותו לפגיעה, ולהביע נכונות להשתתף בו באופן רצוני.

תהליכי צדק מאחה יכולים לספק מענה הולם לרבים מצורכיהן של נפגעות הטרדה מינית: הם מאפשרים לנפגעת לספר את סיפורה באווירה בטוחה, ולקבל הכרה ותיקוף לפגיעה ולהשלכותיה. הם מעודדים הכרה של מטרידים במעשה שביצעו, ומסייעים לנפגעות להפחית את תחושת האשמה שמלווה אותן, וכן מאפשרים לעמיתים לעבודה להיות חלק מהתהליך ושותפים לפתרון. במובחן מהליכים משפטיים המעודדים מטרידים להתנער מאחריות, מותנה תהליך הצדק המאחה בלקיחת אחריות של הפוגע על מעשיו והבעת רצון לפעול כדי לתקנם. השתתפות בתהליך בו לוקח הפוגע אחריות על מעשיו ומביע חרטה עליהם, תוך קבלת תמיכה מקרובים וחברי קהילה אחרים, יכולה לסייע בהתקדמות במסע ההחלמה של הנפגעות.⁷

באופן עקרוני, הגישור אינו תהליך טיפולי, ולא יורדים, במסגרתו, לרבדים העמוקים של הפגיעה. יתרונותיו על פני ההליך המשפטי הם יעילות, חיסיון, מהירות יחסית ופוטנציאל לענות על הצורך של הנפגעת בהכרה.

חלק מהנפגעות שעברו תהליכי גישור מתארות אותם כחוויה חיובית שאפשרה להן לקבל מענה לצרכים שלהן באותה עת. נפגעות אחרות מתארות הליך מוצלח בעיקרו, אך כזה שמסתיים ללא עיבוד רגשי מספק, עימות עם הפוגע ו-Closure.

צדק מאחה במקרים של הטרדה מינית בעבודה

צדק מאחה הוא הליך ליישוב סכסוכים הנשען על ההכרה כי מעשה הפגיעה מהווה קודם כל פגיעה באנשים ובמערכות יחסים, ולפיכך משליך על ממדים אישיים וחברתיים רבים. הגישה מגדירה בצורה רחבה את "נפגעי העבירה" כמי שנפגעו באופן ישיר או עקיף מהמעשים, כך שבהגדרה נכללים גם בני משפחה, חברים וחברי קהילה שהושפעו מן המעשה. התהליך כולל מפגשים בהם משתתפים חלק או כל המעורבים במעשה ההטרדה. הדיאלוג מתבסס על שיח רגשי על אודות הפגיעה והשלכותיה, ובסופו מקבלים המשתתפים הסכמות בנוגע לאיחוי הנזקים שנגרמו.

גישה זו מתמקדת בנפגעות ובהשלכות הפגיעה, כאשר התגובה המבוקשת אינה מושתתת על הסבת כאב למטריד, אלא על ניסיון להיטיב עם הנפגעת והסביבה ולאחות את הנזקים שנגרמו.⁶

7 K. Daly & S. Curtis-fawley (2006). Justice for victims of sexual assault: Court or conference? In K. Heimer & C. Kruttschnitt (Eds.), *Gender and crime: Patterns of victimization and offending*. New York: New York University Press.

M. P. Koss (2000). Blame, shame, and community: Justic responses to violence against women. *American Psychologist* (November), 1332-1343

F. Marsh & N. M. Wager (2015). Restorative justice in cases of sexual violence: Exploring the views of the public and survivors. *Probation Journal*, 62(4), 336-356

B. Naylor (2010). Effective justice for victims of sexual assault: Taking up the debate on alternative pathways. *University of New South Wales Law Journal*, 33(3), 662-684

Wager, N. (2013). The experience and insight of survivors who have engaged in a restorative justice meeting with their assailant. *Temida*, 16(1), 11-32

6 לקריאה נוספת: ט' גל (2016). הפיתוח התאורטי של גישת הצדק המאחה: הקיים והחסר. בתוך א' ינאי וט' גל (עורכים), מפגיעה לאיחוי: צדק מאחה ושיח מאחה בישראל. ירושלים: מאגנס.

פ' לייסט, ד' טאובר וכ' קלר-חלמיש (2016). הייתכן צדק מאחה בפגיעות מיניות? בתוך א' ינאי וט' גל (עורכים), מפגיעה לאיחוי: צדק מאחה ושיח מאחה בישראל. ירושלים: מאגנס.

תלונות המוגשות לפורום נבחנת על-ידי **הוועדה המקצועית**, אשר מחליטה האם יש מקום לטפל בתלונה במסגרת הפורום. אם התשובה חיובית, ההרכב מזמין את הנפגעת להשמיע את דבריה. לאחר מכן, במידת הצורך, נשמעים עדים נוספים או מובאות ראיות נוספות. בהמשך מזמין ההרכב את המטריד, מתאר לו את התלונה ושומע את תגובתו. ההרכב דן במקרה, ומחליט כיצד יש לנהוג כדי למנוע הטרדות נוספות באמצעות הנחיות שניתנות למטריד. ההרכב עוקב אחר קיום ההנחיות. במקרים בהם הפוגע לא משתף פעולה ולא מושגת הסכמה לגבי דרכי הפעולה שהוחלטו, מפרסם הפורום את מעשיו של הפוגע ומזהיר את הציבור מפני התנהגותו.

חשוב לציין כי הפורום מטפל רק בפגיעות שנעשו על-ידי א/נשים שהינם בעלי מרות וסמכות ניהולית, רוחנית או חינוכית, ודיוניו נשמרים בסודיות.

נפגעות אשר פנו לפורום תקנה מתארות חוויה חיובית ומעצימה המאפשרת להן השגת תחושת צדק. הנפגעות מתארות כי קיבלו הכרה בפגיעה וחשו כי מטפלים במקרה שלהן. הנפגעות שפנו לפורום תקנה אינן מחפשות נקמה, סליחה, איחוי קשר או פיצוי אלא פונות לרוב מתוך תחושת אחריות קהילתית, רצון למנוע פגיעות נוספות וצורך לקבל הכרה בפגיעה מגורמים משמעותיים בקהילה.

תהליך התערבות מבוסס קהילה

מסגרות קהילתיות, דוגמת קיבוצים או מושבים, עשויים לחוות "אירועי" הטרדה מינית כהפרעה לשגרה המשותפת. תהליכי התערבות מבוססי קהילה מאפשרים לקהילות לטפל באירועים אלו מבלי לפנות לערכאות משפטיות או חיצוניות אחרות, מתוך הנחה כי הקהילה, שבה חברים

בסיומו של התהליך מגבישים הצדדים הסכמות הנוגעות להתנהלות עתידית במקום העבודה ובמקרים רבים לפיצוי כספי של הנפגעת.

נפגעות מתארות את ההשתתפות בתהליכי צדק מאחה כחוויה מורכבת, אך יחד עם זאת כחוויה מעצימה, המאפשרת להן להחזיר לעצמן את השליטה שניטלה מהן בהטרדה ובעקבותיה, להשמיע את קולן, ולקבל מענה מותאם ויחס מכבד. נפגעות רבות תיארו את התהליך ככזה שקידם את ההחלמה שלהן ואת איחוי היחסים עם מקום העבודה ואחרים המשמעותיים להן בתוכו ומחוצה לו.

טיפול "קהילתי" בהטרדות מיניות

קהילות שונות לקחו על עצמן את האחריות לטפל בהטרדות מיניות המתרחשות בקרבן כחלק מהאחריות הקהילתית והדאגה לחבריהן ולחברותיהן. בשטח קיימים כיום מספר מודלים קהילתיים מסוג זה, מתוכם יתוארו בקצרה שניים: פורום תקנה, המבוסס על מנגנון סמכות קהילתית, ותהליכי התערבות המתקיימים בתוך הקהילה ביישובים קהילתיים ובקיבוצים.

פורום תקנה

פורום תקנה הוקם בשנת 2003 על-ידי גדולי תורה, אנשי ונשות חינוך, משפט וטיפול במטרה לפעול למניעת פגיעות מיניות על-ידי בעלי מרות וסמכות בציבור הדתי - בשל ההכרה בהיעדרו של מענה טיפולי הולם המותאם לקהילה.

הפורום מכיל הרכב מגוון של רבנים מכל גוני הקשת של הציבור הדתי-לאומי, לצד משפטנים בכירים, מטפלים רגשיים ונציגים מכל רשתות החינוך הרלוונטיות, דבר המאפשר לו לזכות בלגיטימציה ציבורית בקרב הקהל שבו הוא פועל.

שונים, אך מתקיימים כולם מחוץ למערכת המשפטית ומציעים לנפגעות מנעד משתנה של רמות מעורבות, שליטה ושיח רגשי.

ציבור הנפגעות אינו עשוי מקשה אחת. נפגעות נבדלות זו מזו בצרכים וברצונות שלהן, כמו גם בסוג הפגיעה או ההטרדה עמה הן מתמודדות. נוכח היקפיה הנרחבים של התופעה, יש להעלות את המודעות הציבורית לסל המענים הקיים, ובכך לאפשר לכל נפגע ולכל נפגעת לאמץ את האפיק המתאים לצרכיה ולרצונותיה.

נראה כי העידן שלאחר מחאת #MeToo מחייב פיתוח נרחב והסדרה של מגוון מענים שיהיו נגישים לכל נפגעת ונפגע, ויתאימו לצורכיהם האינדיבידואליים ולשלב החלמה בו הם נמצאים. זאת, כדי להנגיש צדק במידת האפשר, למי שעולה וחוסר צדק היו מנת חלקן בעבר.

הן הנפגעת והן המטריד, יכולה לקחת על עצמה את האחריות לטפל בשני הצדדים באופן מכיל בלי לזנוח אף אחד מהם, תוך שאיפה לשלבם חזרה בחיק הקהילה.

ההתערבות כוללת מפגשים עם המעורבים השונים ועם דמויות משמעותיות בקהילה, הכוללים שיח על משמעות ההטרדה והאופן בו השפיעה על חברי וחברות הקהילה, מתוך כוונה לאפשר את עיבוד האירוע. ברוב המקרים, בהמשך התהליך מתקיים מפגש משותף בו מגבשים הסכמות הנוגעות לדרכי התנהלות בתוך הקהילה, ולעיתים מוסכם גם תשלום פיצוי.

התהליך מנוהל לרוב בידי אשת מקצוע מתחום הטיפול, המתמחה בטיפול במקרים של פגיעה מינית, אשר מלווה את הקהילה בטיפול במשבר. הליווי נמשך מספר חודשים בצורה אינטנסיבית ולאחר מכן על פי הצורך.

סיכום

המענים שנדונו במאמר זה הם פרי המציאות הקיימת, בה הטרדה מינית היא מנת חלקה של כל אישה כמעט, כמו גם מספר רב של גברים – אך המערכת המשפטית אינה מספקת מענה הולם לתופעה. המענים מבוססים על מנגנונים

עו"ד ד"ר (יישוב סכסוכים) כרמית קלר-חלמיש היא ראשת תחום מחקר באיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. בעבר שימשה כרכזת ליווי בהליך המשפטי במרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בשרון. כתבה את עבודת הדוקטורט שלה על תהליכי צדק מאחה במקרים של פגיעה מינית במשפחה. מרצה במחלקה לקרימינולוגיה, אוניברסיטת בר אילן, ומנחה תהליכי צדק מאחה.

מניעת הטרדה מינית בארגונים: מודל הפרקטיקות האנדמיות

זאב לרר

מאמר זה מציג מודל להתערבות מונעת הטרדה בארגונים, אשר פיתחתי בשיתוף איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. הסבר נרחב ומקיף על השיטה יופיע בספר המדריך המעשי לייעוץ והתערבות מגדרית בארגונים, אשר חיברתי עם הדס בן-אליהו, ועתיד לראות אור בהוצאת ואן ליר במהלך שנת 2019.

הטרדה מינית כפרקטיקה ארגונית אנדמית

טענת היסוד שלנו היא כי הטרדה מינית היא פרקטיקה ארגונית אנדמית.¹ ליתר דיוק, בארגונים קיימות בדרך כלל פרקטיקות ארגוניות שונות, אותן נכנה ביחד הטרדה מינית. פרקטיקת ההטרדה המינית היא שרשרת פעולות, אשר מבוצעת באופן קבוע, חוזר ונשנה, על ידי אנשים שונים במצבים שונים. במסגרת שרשרת פעולות זו, צד אחד משתמש בכוח שסיטואציה ארגונית מקנה לו, בכדי לכפות על צד אחר היגד, פנייה, או פעולה בעלי משמעות מינית, שגורמת לצד האחר למצוקה, השפלה, חשש, תחושת איום, חוסר נוחות, ופגיעה בזהות העצמית ובכבוד העצמי.

אחד האתגרים הראשיים של הפעילות הממוסדת לשוויון מגדרי בארגונים הוא התמודדות עם תופעת ההטרדה המינית. הטרדה מינית איננה רק עוולה והתנהגות כוחנית ומרושעת ברמת הפרט, אלא היא גם אחת מפרקטיקות הדיכוי וההדרה הראשיות של נשים בארגונים.

כאשר גבר מטריד מינית אישה (וכמובן גם במקרים בהם גברים מטרדים מינית), הוא מבצע כלפיה פעולה כוחנית שאינה מכירה בתחושותיה, במחשבותיה וברגשותיה. הוא מתייחס אליה כאל אובייקט מיני, ובכך שולל ממנה את הסובייקטיביות שלה. החשיפה החוזרת ונשנית של נשים בארגון להטרדה מינית, על שלל סוגיה, היא פגיעה לא רק בכבוד האדם ובשוויון של הנשים בארגון אלא היא גם פגיעה בזהותן, בביטחונן העצמי ובתחושת הערך שלהן. מסיבות אלה, המהלך העיקרי במניעת הטרדה מינית בארגונים כרוך בהכרה בהטרדה כתופעה ארגונית המתרחשת מכוחו ובחסותו של הארגון, ומשכך – הכרה בארגון כאחראי למניעתה. בארגונים בהם מנהלים ועובדים יודעים לזהות הטרדה, מבינים את אחריותם במניעתה, ויודעים להתערב ולהפסיק את התרחשותה, תהפוך הטרדה המינית מתרבות ארגונית לסטייה של בודדים.

1 אנדמי: מונח הלקוח מתחום הביולוגיה ומתאר זן או אורגניזם המתקיים אך ורק בהביטאט (סביבת גידול) יחידית.

לאופיו הייחודי של הארגון, לאינטראקציות השגורות בו וליחסי הכוח שחלים בו.

פרקטיקות ההטרדה המינית הממוסדות נחלקות לשני סוגים: סיטואציות של הטרדה וטיפוסים מטרידים. **בסיטואציות של הטרדה** הכוונה היא למצבים ותנאים האופייניים לארגון (כמו פיזור עובדות בסוף משמרת לביתן, או מפגשים חברתיים של עובדי ועובדות הארגון מחוץ לשעות ומקום העבודה) אשר בהם מופעלת באופן טיפוסי התנהגות מטרידה מסוג מסוים, הנשענת על אופייה של הסיטואציה.

בטיפוס מטריד הכוונה היא לאדם המועסק על ידי הארגון, שמבצע באופן חוזר ונשנה ולאורך זמן התנהגויות מטרידות (היגדים, פניות או פעולות) כלפי נשים בארגון. הטיפוסים הללו אינם יכולים להיות מוגדרים כ"סוטים" אלא הם בעצמם פרקטיקה ארגונית: אנשים אלה מנצלים באופן חוזר ונשנה את הכוח המוקנה להם בארגון ואת הסיטואציות הארגוניות שבהן יש להם שליטה על מנת לבצע את פעולת ההטרדה. כלומר, אנשים אלה הם אופייניים ואנדמיים לסביבה הארגונית, ופועלים מתוך יחסי הכוח המתקיימים בה. יותר מכך, ההתעלמות רבת השנים של בעלי התפקידים, בעלי האחריות, והעמיתים בארגון מהביצוע הסדרתי והמתמשך של ההטרדה על ידי אנשים אלה, גם הוא תופעה ארגונית המאפשרת ומשעקת את קיומם של הטיפוסים המטרידים.

בשלב ההטרדה השקופה, פרקטיקות ההטרדה המבוססות מצבים וטיפוסים מתרחשות באופן שגור, ממוסד ומובן מאליה. בדרך כלל, בגלל הכוח ומשטרי ההצדקה העוטפים את המצבים והטיפוסים, הם אינם מזוהים כהטרדה מינית על ידי הפוגעים ועל ידי מעורבים מצד שלישי (מנהלים, עמיתים, כפיפים, לקוחות). הנפגעות יחוו את המצוקה, הלחץ, חוסר הנעימות וההשפלה במפגש עם המצבים והטיפוסים, אולם לא בהכרח יתייגו אותם כהטרדה מינית,

הטרדה מינית היא פרקטיקה ארגונית אנדמית, מכיוון שפעולת ההטרדה מהווה דפוס פעולה קבוע, המבוצע בזמנים שונים ועל ידי אנשים שונים בארגון, אולם הביטוי שלהם הוא מקומי וייחודי לארגון שכן הוא נשען על סיטואציה ארגונית ספציפית ועל אופי יחסי הכוח בארגון. לא ניתן לנתק את פעולת ההטרדה של היחיד מהארגון בה היא מתקיימת: הפעולה מבוצעת במסגרת יחסי כוח הקיימים בארגון, וכחלק מהם. הכוח יכול לנבוע ממרות פורמלית שמספק הארגון לאנשים מסוימים מתוקף תפקידם הארגוני (למשל: מנהלים, מורים, מנחים או מפקדים), מכוח של סמכות לא פורמלית שיש לאנשים מסוימים מתוקף מעמדם הארגוני (ותיקים, בכירים, מומחים, מקצוענים), או מתוקף כללי האינטראקציה השוררים בארגון (נימוס, משמעת, רעות ואחרות) אשר מקטינים את היכולת להתנגד לפעולת ההטרדה.

מכיוון שההטרדה המינית הינה פרקטיקה ארגונית, הרי שזו אחריותו של הארגון ושל בעלי התפקידים בו למנוע את התרחשותה. המודל לתוכנית המניעה שאנו מציעות כאן מבוסס על מימוש האחריות הארגונית לשיבוש, סיכול ומניעה של התרחשות פרקטיקות ההטרדה הקיימות בארגון.

התמודדות של ארגונים עם הטרדה מינית – המודל הקיים

הניסיון שנצבר מארגונים רבים מלמד שארגונים עוברים בדרך כלל מספר שלבים בהתמודדות עם תופעת ההטרדה המינית:

א. שלב ההטרדה השקופה

בשלב זה רווחות בארגון פרקטיקות הטרדה מינית ממוסדות עד כדי היותן מנורמלות ושקופות. פרקטיקות הטרדה ממוסדות אלה הן אנדמיות לארגון, כלומר, הן מקבלות ביטוי שונה בהתאם

מצבים ארגוניים כהטרדה מינית; כשמוגשות תלונות לממונה על מניעת הטרדה מינית והטיפול בהן לקוי; כשמקרי ההטרדה הופכים לפומביים משום שהם נחשפים ומופצים בכלי התקשורת המסורתיים או ברשתות חברתיות, בדרך כלל על ידי עיתונאים הרואים ערך בחשיפת תופעת ההטרדה המינית בארגון מסוים או על ידי הנפגעות עצמן.

בשלב זה הארגון משלם מחיר כבד מאוד בהון החשוב ביותר שלו והוא הלגיטימציה שלו. הוא נחשף כארגון בו מתקיימות פרקטיקות של הטרדה, השתקה וטיוח. חלק מהמחיר הוא גם משבר אמון בין נשים בארגון לבין הנהלת הארגון, שכן הנשים מבינות כי הן הופקרו, ואינן מאמינות בכנות הטיפול של הארגון בתופעה.

ד. הכלה (Containment)

התגובה המידית בשלב המשבר תהיה הגברה של פעילות סימבולית למניעת הטרדה מינית מצד הארגון: תוגבר פעילות הענישה, תלונות יטופלו בחומרה, ומטרידים יוענשו בראש חוצות. במקביל תוגבר הפעילות ההצהרתית, ואף יפורסמו תקנות חדשות בדרגי השטח.

ה. אמביוולנטיות ודעיכה

בשיא הפעילות הסימבולית בשלב ההכלה נוצרות מחלוקות ומובעים רגשות מעורבים בארגון כלפי הפעילות למניעת הטרדה מינית. ריבוי הפעילות ונראותן מגביר את האמון והביטחון של נשים בארגון, שנראה כמעוניין בכנות לטפל בהטרדות. אולם מנגד, נוצר גל של תגובות נגד מצד גברים ונשים אחרות בארגון, הדוחק להשתקה מחודשת של תופעת ההטרדה.

גברים רבים חשים כי הפעילות מכוונת נגדם כקבוצה, וחשים מואשמים. הדיסוננס בין

ולעיתים יקבלו עידוד על ידי הארגון לקבל מצבים וטיפוסים אלה כחלק בלתי נמנע מהעבודה בארגון.

חלק מהנרמול וההשתקה של ההטרדה בא לידי ביטוי בקיומן הרוטיני של פעילויות המניעה הנדרשות בחוק: מינוי ממונה למניעת הטרדות מיניות, תליית תקנון האוסר על הטרדה על לוחות מודעות, ביצוע פעולות הדרכה להיכרות עם החוק למניעת הטרדה מינית, ועוד. כאשר פעילויות אלה מתקיימות כריטואל ארגוני, שנועד אך ורק כדי לעמוד בדרישות הפורמליות של החוק, הרי שהשפעתן במניעת הטרדה בארגון היא מזערית. הפעילויות לרוב מתייחסות להטרדה "מופשטת" כפי שהיא מנוסחת בספר החוקים, או בתקנונים הנתלים במסדרונות - אבל לא להטרדה הקונקרטית והייחודית האנדמית המתקיימת בין כותלי הארגון. באופן זה הפעילויות אינן מזהות את פרקטיקות ההטרדה הארגוניות עצמן, שכן מראש, ההטרדה המינית כפי שהיא קיימת בארגון כלל אינה מזהה כהטרדה.

ב. תודעה

בנקודת זמן מסוימת נשים בארגון מתחילות לזהות את פרקטיקות ההטרדה, הטיפוסים והמצבים, לא כחלק מחיי השגרה הארגוניים אלא כהטרדה מינית. הן מתחילות להבין כי החוויות החוזרות ונשנות שהן חוות - הבדיחה בשיבת ההנהלה, הנגיעות באזורי גוף, הדרישות לקבל בהכנעה פניות של מנהלים ובוסים וכו', הן לא רק היבט לא נעים אבל הכרחי של העבודה, אלא חוויה של יחסי כוח נצלניים ומשפילים.

ג. משבר

משבר של הטרדה מינית בארגון מתרחש, למשל, כאשר יותר ויותר נשים מתחילות לזהות

התערבות: מניעת הטרדה מינית בארגונים מנקודת המבט של הנפגעות

תכנית למניעת פרקטיקות ארגוניות של הטרדה מינית שונה מהותית מהטיפול המשמעותי בהטרדה המתבצע ברוב הארגונים: תלונה, בירור אשמה, ליווי מתלוננת, וענישת המטריד. התכנית למניעת פרקטיקות ארגוניות של הטרדה מינית מיועדת למנוע את התרחשות אירועי ההטרדה, באמצעות סדרת צעדים שיטתית של הארגון. צעדים אלה יוצאים כולם מתוך הבנת נקודת המבט של הנפגעות מפרקטיקות ההטרדה המינית האופייניות לארגון, וגורמים לשיבוש פרקטיקות ההטרדה האופייניות לו. תכנית מניעה שיטתית גורמת לכך שההטרדה המינית תהפוך מפרקטיקה ארגונית שגורה ומובנת מאליה, להתנהגות חריגה ויוצאת דופן של יחידים שמזוהים ומאותרים במהרה.

סדרת הצעדים הארגוניים מיועדת להביא את הארגון למצב הבא:

1. כל חברי וחברות הארגון יודעים לזהות את כל פרקטיקות ההטרדה השכיחות בארגון, ולהבינן כהטרדה מינית מנקודת המבט של הנפגעות.
2. פוגעים בפועל או פוטנציאליים, יודעים לזהות מצבים של הטרדה מבעד למסך משטרי ההצדקה שמתירים להם, לתפיסתם, לבצע את ההתנהגות המטרידה. הם יודעים כיצד להימנע ממנה ולהחליפה בהתנהגות מכבדת.
3. נשים וגברים בארגון יודעים לזהות ולהבין מצבים בהם הם מוטרידים או מוטורדות מינית, ויודעים לאן ולמי לפנות על מנת למנוע ולהפסיק את ההתנהגות, או על מנת להעניש את המטריד.

ההתנהגות שנתפסה על-ידם כנורמטיבית, לבין התיג החדש שלה כהטרדה מינית והיותם מואשמים, באים לידי ביטוי בשלל פעולות נגד: החל מטענות ומענות נגד המדיניות הארגונית המחמירה והלא הוגנת ההופכת את הגברים לקורבן בעיני עצמם, ועד להאשמת הקורבן המבוססת על סטריאוטיפים ודימויים נפוצים של נשים ונשיות ("פתיינית", "מעלילה", "פתיה", "חלשה").

הכעס וההתנגדות באים לידי ביטוי גם מצד נשים בארגון. חשיפת נקודת המבט של נשים על הפרקטיקות הארגוניות של הטרדה מינית גורמת גם לנשים רבות אי נוחות ואף חרדה. הן מנסות להרחיק את החוויה מעצמן, על ידי הכחשתה ועל ידי האשמת הקורבן, באמצעות אותן פרקטיקות שיח בהם משתמשים הגברים כדי לנקות עצמם מאשמה.

גל הקולות המשתקים מצטרף להליכי טיפול, בירור, וענישה ארגוניים שלרוב מוטים לטובת גברים. הנהלים והפרוצדורות הארגוניים לטיפול בתלונה של עובדת על הטרדה מינית, מעבירים את המתלוננות שלל מבחנים ושיפוטים שהם לעיתים אלימים. האשמת הפוגע כרוכה בהוכחת חפותה של הקורבן משקר ועלילה. העוינות של הליך הבירור והשיפוט מפחיתה באופן משמעותי את האמון של נשים בהליכים אלו.

במקרים רבים, הפוגע אף נשפט ידי חבריו לארגון – אנשים אשר במקרים רבים חולקים את נקודת המבט שלו ביחס לפעולת ההטרדה המינית, מבינים אותו ולא את הנפגעת ואת נקודת מבטה.

גל ההשתקה והליכי הטיפול העוינים מביאים במקרים רבים לדעיכה של האנרגיה והקשב הארגוניים המופנים למניעת תופעת ההטרדה. בתוך אקלים של חוסר אמון, האשמת קורבן, והפחתה בחשיבות התופעה, הפעילות למניעת הטרדה הופכת לפורמלית וריקה מתוכן, והתופעה מתמסדת מחדש.

4. נשים וגברים בארגון, הנוכחים בסיטואציה של הטרדה מינית או שומעים עליה, יודעים לזהות את הסיטואציה ולהבינה כהטרדה ומפנימים את חובתם ואחריותם להתערב בסיטואציה, כחלק מזהותם הארגונית.

5. מנהלים ומנהלות (ובעלי סמכות) בארגון מפנימים את האחריות האישית שלהם למניעת הטרדה מינית, יודעים לזהות מצבים של הטרדה המתרחשים בתחום אחריותם, ומכירים דרכים וכלים להתערבות מונעת של הטרדה מינית בתחום סמכותם.

פיתוח תכנית המניעה

בתום איסוף החומר, נשות המקצוע יחד עם הממונות למניעת הטרדה מינית בארגון בונות קטלוג של טיפוסים ומצבים מטרידים אנדמיים. הקטלוג כולל רשימת **טרידים** שהם תסריטים אנדמיים של הטרדה, כאשר לכל תסריד ברשימה יש שם המאפיין אותו ומאפשר לזהותו (למשל: "הנגען", "פה מלוכלך", "הבדיחה"), הגדרה מדויקת של פעולת הטרדה בסיטואציה, הגדרה של יחסי הכוח בסיטואציה וייצוג ויזואלי של הסיטואציה והפעולה המטרידה.

את היסודות הארגוניים שמתוארים בחמשת הסעיפים הקודמים ניתן לבסס באמצעות סידרה של צעדים ארגוניים:

ב. צעדים ארגוניים

על בסיס זיהוי קטלוג הפרקטיקות, הארגון נוקט במערכת צעדים קבועה שמשבשת את הפרקטיקות ובכך, מונעת אותן:

הדרכה מבוססת פרקטיקות אנדמיות

ההדרכה היא אמצעי ראשי להגיע למניעה המצבית של פרקטיקות ההטרדה המינית ולשבשן. ההדרכה חייבת להיות מבוססת על קטלוג פרקטיקות ההטרדה האנדמיות שגובש בארגון, כדי להקנות את היכולת לזהות מצבים ארגוניים נפוצים כמצבים מטרידים - יכולת שהיא בסיס הכרחי לכל פעולת מניעה.

ההדרכה מיועדת לכלל האנשים הרלבנטיים ובעלי נגיעה ארגונית בסיטואציית הטרדה ולא רק למטרידים עצמם. **גברים** העוסקים בהטרדה בפועל לומדים לזהות באופן חד

א. בניית קטלוג פרקטיקות הטרדה אנדמיות לארגון

אבן היסוד לכל תכנית למניעת הטרדה מינית בארגון הינה בניית קטלוג מדויק של פרקטיקות ההטרדה כפי שהן קיימות בארגון. הקטלוג, שנבנה על ידי נשות ואנשי מקצוע, מכיל תיאור ופירוט מדויק של כל סיטואציה של הטרדה וכל טיפוס מטריד - כפי שהם מתרחשים בפועל בארגון, בצורה חוזרת ונשנית. עבור כל פרקטיקה יש לתאר את המצב המוחשי האופייני בו היא מתרחשת, את פעולת ההטרדה האופיינית - ההיגד, הפנייה, או הנגיעה, את משטרי ההצדקה המלווים את פעולת ההטרדה, את מבנה הכוח בסיטואציה, את החוויה הספציפית של המוטרת, ואת התגובה האופיינית של נוכחים ושומעים "צד שלישי".

פרקטיקות, מצבים וטיפוסים מטרידים, ורוכשים כלים להזהיר, להתערב, ולהעיר לאנשים המעורבים במצבים אלה – המהווים כוח כופה ומאלץ חשוב מאוד במניעת הטרדה.

ד. מערכת חשיפה

מרכיב קריטי נוסף בתכנית המניעה הוא בנייה של מערכת יעילה לחשיפת מטרידים והטרדה בארגון. מערכת חשיפה יעילה יוצרת מצב בו יש לאחראית על מניעת הטרדה אפשרות להבין את תמונת המצב הארגונית בנושא הטרדה: איזה פרקטיקות מתקיימות, באיזו תפוצה ובאילו חלקים של הארגון, ולהתערב התערבות מונעת.

מערכת חשיפה יכולה לכלול כמה מרכיבים המתקיימים במשולב:

1. סקר ארגוני: סקר תקופתי בקרב נשים וגברים שבו הם נשאלים על אודות קיומן של פרקטיקות הטרדה מינית בארגון, טיפוסים ומצבים, והמידה בה הם נתקלו בהם.
2. דיבובים מאורגנים: יצירת דיאלוג מתמיד עם נשים וגברים, באופן שחושף את הפרקטיקות ואת תפוצתן בארגון, דרך קבוצות מיקוד זמניות שהמונה מקיימת, קבוצות שיחה שמקיימות נאמנות ברמת היחידה הארגונית ותשאולים כחלק מאירועי הדרכה מונעת.
3. מאגר תלונות ופניות: עריכת בדיקה תקופתית של מאגר התלונות והפניות שמתקבלות כדי לבדוק האם קיימים דפוסים מסוימים באירועים בהם עוסקות הפניות והאם יש שינוי בדפוסים אלה.

ה. סדר פעולות שקוף ויעיל לבירור וטיפול

החוק דורש מכל ארגון לקיים הליך בירור ביחס לכל תלונה או מידע בנוגע להטרדה

משמעי את פעולתם כהטרדה מבעד למשטרי ההצדקה המאפשרים אותה, ומבינים כי ההתנהגות שלהם היא פומבית ומזוהה. הפוגע הפוטנציאלי נזהר ואף נמנע מהטרדה, כתוצאה משיבוש הזרימה החלקה והאוטומטיות של פעולה ההטרדה ושל משטרי ההצדקה המתחזקים אותה.

נשים שנפגעו או שעלולות להיפגע מפעולות של הטרדה מינית, לומדות לתת שם לפעולה המטרידה – אשר מוסווית, פעמים רבות, תחת ערפול ומשטרי הצדקה.

מנהלים/ות ובעלי/ות תפקידים בארגון לומדים לזהות פעולות הטרדה המתרחשות בתחום סמכותם, ולהבינם כהטרדה מינית מנקודת המבט של המוטרדות.

ג. רשת בעלות ובעלי תפקידים

אחד הצעדים החשובים במניעת הטרדה הוא בניית רשת של בעלי ובעלות תפקידים ברמת השטח. בעלי התפקידים הם אנשים בקיאים ומיומנים בזיהוי פרקטיקות הטרדה, ובעלי בקיאות ומיומנות גם בדרכי ההתערבות, המניעה, והטיפול באירוע הטרדה, כשהוא מתרחש, הפועלים ברמת השטח של הארגון (סניפים מקומיים, מחלקות), מגבים ומשלימים את פעילות האחראית הממונה על מניעת הטרדה מינית.

נאמנות ונאמני מרחב בטוח, אשר עוסקים בחשיפת פרקטיקות הטרדה ובמעקב אחר הנהלים והתקנות למניעת הטרדה, ומספקים כתובת ומרחב בטוח להתייעצות עבור נפגעות בלא חובת דיווח – זאת, תוך הבנה שחובת הדיווח, למרות חשיבותה, מהווה חסם עבור נפגעות רבות ומונעת טיפול בפרקטיקות ההטרדה.

מתערבות ומתערבים: עובדים מנוסים ובעלי מעמד, אשר עוברים הכשרה ייעודית לזיהוי

סיכום

החוויה החוזרת והנשנית של הטרדות, וקבלתן כמובן מאליו שקורה "מטבעו של הארגון", היא אחד החסמים הגדולים בפני נשים בארגונים, אשר ניתן לראות כמנגנון דיכוי שיטתי של נשים בארגון. תכנית למניעת הטרדה מינית נועדה לגיבוי הארגון להכיר בחוויה של הנשים העובדות בו, החוות דפוסים חוזרים ונשנים של הטרדה מינית, ולקחת אחריות על פרקטיקות הפנייה, הדיבור וההתנהגות הבינאישית של העובדים והעובדות. תכנית המניעה לא רק מנקה את הארגון מהטרדה מינית, אלא הופכת את ההתנהגות הארגונית הבינאישית להולמת, מכבדת, וראויה. ארגונים רבים חוששים מהתערבות ברובד של התנהגויות בינאישיות ולא רואים אותו כחלק מתחום שיפוטם או אחריותם. אולם חשש ארגוני זה מותיר את העובדות והעובדים חשופים להתנהגות בלתי הולמת, בלתי מכובדת, פוגענית ומטרידה מינית. כפי שארגונים, מעצם טבעם, מפעילים מנגנונים חזקים ואף אלימים של שליטה בהתנהגויות אחרות (משמעת, ביצוע העבודה, פרודוקטיביות, נאמנות ארגונית), כך מן הראוי שיפעילו את פרקטיקות השליטה הבאות לידי ביטוי בתכנית המניעה הארגונית על מנת לקדם אקלים מכבד, הולם, וקולגיאלי בין העובדים והעובדות לבין עצמם.

מינית. בהתאם לתוצאות הבירור, על הארגון לקבוע את אופי הטיפול במקרה, שיכול לנוע מטיפול משמעותי ועד אזהרה והתרעה לנילון. הליך הבירור צריך להיות מעוגן בנהלים ובתקנות ברורים; הוא צריך להיות ידוע וברור בארגון; והוא צריך להיות שקוף: תוצאותיו צריכות להיות מפורסמות לפחות ברמת ידוע המעורבים השונים בתלונה. במצב זה, יעלה האמון של עדים ושל נפגעות בהליך הטיפול, הם יסמכו יותר על המערכת כמי שמכירה בנקודת מבטם, לא יחששו מפני התנכלות או התעלמות, ובסופו של דבר האמון הגובר יעלה את שיעור הפניות, התלונות והחשיפה.

1. תקנות ונהלים לשיבוש מצבים מועדים

ניתוח הפרקטיקות הארגוניות מצביע על מצבים מועדים להטרדה. מצבים אלה הם מצבי מפגש בין (בעיקר) גברים בעלי כוח, שמקנה להם המצב הארגוני, לבין נשים או גברים אחרים אשר מצב המפגש מקטין את כוחם להתנגד להתנהגות המטרידה. בחלק מפרקטיקות הטרדה ניתן למנוע את התרחשות סדר הפעולות המטרידות על ידי פירוק או שינוי מצב המפגש עצמו. יש לציין כי בחלק מהארגונים נוקטים בפתרון של הפרדת גברים מנשים בפעילות, או אף גרוע מכך – הרחקה של נשים ממפגש עם גברים במסגרת העבודה. צורות מניעה מצבית אלה אינן לגיטימיות, אינן מוסריות ואף אינן חוקיות. פתרון זה נגוע בהאשמת הקורבן ומבוסס על הרעיון כי עצם הנוכחות של נשים, או של נשים וגברים ביחד, דינה הטרדה באופן בלתי נמנע, וברעיון כי הטבע של גברים הוא להטריד מינית, והטבע של נשים להיות מוטרדות. בנוסף לכך, פתרון של הפרדה פוגע בשוויון ההזדמנויות של נשים, שכן במרבית המקרים ההפרדה שלהן תהיה כרוכה בהדרה שלהן מהמקומות החשובים והמתגמלים בארגון.

ד"ר זאב לרר הוא פסיכולוג חברתי וסוציולוג, מרצה בתכנית ללימודי מגדר באוניברסיטת תל אביב, וראש תכנית הסוציולוגיה במרכז אקדמי פרס. לרר הוא מומחה לסוציולוגיה של מגדר ואתניות בארגונים, לשעבר ראש מוקד ידע מגדר ביחידת יוה"ל, ומייעץ לארגונים ציבוריים גדולים בתחומים אלה בחמש עשרה השנים האחרונות. בשנת 2019 עתיד לראות אור הספר "המדריך המעשי ליעוץ והתערבות מגדרית בארגונים", אשר חיבר בשיתוף הדס בן-אליהו, בהוצאת מכון ואן ליר ובתמיכת קרן היינריך בל.

בין המשפטי, התרבותי והקהילתי: הטיפול בהטרדות מיניות במקום העבודה

עלמה כנס
סלעית ברקת
רוני האס

תפיסת העובדים/ות: שפת החוק מול השפה התרבותית השלטת

כאמור, במשך השנים, העבירו מחלקות ההסברה שלנו אלפי סדנאות והרצאות על מניעה ועל טיפול בהטרדות מיניות במקום העבודה, בכל רחבי הארץ. במפגשים שלנו, הנערכים בשירות הציבורי, במגזר העסקי ובמגזר השלישי, באים לידי ביטוי שני סוגי שיח עיקריים, המהווים למעשה שתי שפות. אלו מדוברות במקביל אך גם מצויות בסתירה ולרוב, אינן מתחברות לכדי תפיסה ארגונית אחידה וברורה.

השפה המשפטית: שפת החוק

החוק למניעת הטרדה מינית הינו מסמך משפטי, אשר מגדיר בבירור רשימת התנהגויות המהוות הטרדה מינית אסורה, ואינן מקובלות במקום העבודה.

במפגש שלנו עם עובדים/ות ומנהלים/ות ממגוון ענפים במשק הישראלי, אנו עונות על הצורך לבאר את כוונת החוק, ובתוך כך, לפרט ולהגדיר מחדש מהי התנהגות ראויה בהקשרים אלו. גם היום, החשיפה המפורטת לסעיפי החוק היבש מעלה לעיתים התנגדויות, כעסים ואי-הבנות בקרב חלק מהמשתתפים והמשתתפות. אמנם, בקרב משתתפים ומשתתפות אחרים/ות ניתן לזהות הכרה וקבלה עקרונית של החוק ושל מטרותיו - אך בשטח, קיימים עדיין

במהלך עשרים השנים שחלפו מאז חקיקת המהפכנית של החוק למניעת הטרדה מינית, מקיימות מחלקות ההסברה של מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית הרצאות והדרכות לעובדים, וכן הכשרות וליווי של האחראיות למניעת הטרדה מינית, במקומות עבודה בכל הארץ.

במאמר זה, נדון בסוגי השיח סביב תופעת ההטרדה המינית במקומות עבודה, אשר מהם נגזרים הן תפיסתה והגדרתה הרווחת והן הטיפול בה. נתחיל מתיאור שני סוגי השיח העיקריים, שבהם אנו נתקלות בקרב קהלים של עובדות ועובדים - שפת החוק והשפה התרבותית השלטת - ונפרט את המתח שעולה משילובן. לאחר מכן, נדון בשפות המשמשות את הממונות לטיפול בתופעה - השפה המשפטית, ולצדה השפה החינוכית-קהילתית.

נבקש לטעון כי על אף הנטייה להיאחז בשפת החוק, כדי להגדיר ולטפל בהטרדות מיניות, יש צורך בהיכרות עם השפה התרבותית כדי להבינן, ובשפה חינוכית-קהילתית כדי לפעול למניעתן ולטיפול בהן, באופן בריא ושלם יותר עבור כל הצדדים המעורבים - המוטרדת/ת, הנילוץ, הממונה, והארגון עצמו.

הפער בין שתי השפות – המשפטית והתרבותית – בא לידי ביטוי נרחב בהדרכות למניעת הטרדה מינית המועברות לקהלי עובדים/ות ומנהלים/ות, מטעם מרכזי הסיוע.⁴ הדרכות אלו סובבות סיטואציות המותאמות לחיי הארגון, בוחנות אותן בעזרת העובדים/ות ומסייעות להם/ן לעמוד ולהבהיר את המותר, האסור והרצוי. ננסה להמחיש את הפער באמצעות מקרה לדוגמה מהכשרה שהתקיימה בשנה האחרונה: ההדרכה התקיימה בחברת הייטק צעירה ומצליחה. לאחר הרצאת מבוא שסקרה את סעיפי החוק, התקיים מופע של שחקנית ושחקן ובו סיטואציות המציגות מורכבות במצבי אמת בהתנהלות בין נשים וגברים במקום העבודה. באחד הדיאלוגים הדמות הגברית התייחסה שוב ושוב ובאופן בוטה למראה החיצוני של הדמות הנשית, וזאת מבלי שהדמות הנשית הגיבה באופן חיובי וברור לדברים.

בשלב הדיון, גברים רבים טענו שלא מדובר בהטרדה מינית אלא במחמאה אלא במחמאה ובחזרו לגיטימי – "זו הדרך בה אני מנסה להרשים בחורות – תמיד דיברתי ככה ולא היו תלונות"; "ככה כולם מדברים עם נשים". הנשים העובדות בחברה, מנגד, טענו כי מדובר בהטרדה מינית לכל דבר ועניין, ונדרשו לדברי הסבר ארוכים על מנת לנסות ולשקף את הפרספקטיבה שלהן לעמיתיהן הגברים. אל מול השיח הזה, המושפע מהשפה החברתית-התרבותית הרווחת, חזרנו כדי לקרוא יחד את הסיטואציה באמצעות שפת החוק – אשר תגדיר אותה כהטרדה רק במקרה בו מתקיימים בין העובד לעובדת יחסי מרות, או כאשר מדובר בהתנהלות חוזרת, בתנאי שהעובדת

הבדלים ניכרים, בעיקר בין גברים לנשים, בדבר התקשורת הרצויה בין גברים לנשים, עד לרמת תפיסת התנהגות חזור לגיטימית.

השפה התרבותית: שפת היום-יום

משקפת את התפיסה החברתית הרווחת, המעלימה עין ואף מעודדת התנהגות כוחנית, מחפיצה ואלימה מינית כלפי ילדות, נערות ונשים.¹ התרבות המערבית הפופולרית עדיין מבוססת על תפיסות מסורתיות של תפקידי מגדר ומייחסת תפקידים מוגדרים ומגבילים, הן לגברים והן לנשים, גם בהקשר זוגי ורומנטי. לפיכך, תפיסות אלו רואות בגבר את הצד האקטיבי, היוזם, השולט בתהליך יצירת קשר מיני זוגי, אשר מעונין ומוכן לפעילות מינית בכל רגע נתון ועם כל פרטנרית אפשרית. בהתאם, בדיכוטומיה המגדרית התרבותית, האישה מצופה להתנהגות תגובתית ואף הגנתית ביחס לפעולות הגבר.²

מתוך כך, רואה ההשקפה הפופולרית את תופעת ההטרדות המיניות כהתנהגות צפויה, טבעית ונורמטיבית בתקשורת בין גברים לנשים,³ וככזו קשה מאוד להביא להוקעה גורפת שלה, בארגון ובמקום העבודה.

1 ההתמקדות שלנו ביחס מיני מבזה של גברים כלפי נשים נשענת על נסיוננו באשר לשכיחות התופעה, ובכלל זאת הפניות המגיעות אלינו הן בסדנאות והן לקווי הסיוע. בה בעת, גם ילדים, נערים וגברים נפגעים מינית וסופגים יחס מבזה ומשפיל מינית מצד נשים וגברים.

2 ראו: ק' גילגין (1995). בקול שונה: התיאוריה הפסיכולוגית והתפתחות האשה. תל אביב: ספרית פועלים.

3 א' קמיר (2007). הפמיניזם (המשפטי) הבלתי מוגבל של קתרין מקינון. בתוך: נ' ינאי (עורכת), דרכים לחשיבה פמיניסטית. רעננה: האוניברסיטה הפתוחה.

4 התפקיד השולט, היחס, "החזק" מזוהה כאמור בחברה שלנו עם התפקיד הגברי. אנו מתייחסת במאמר למערכת היחסים בין גברים לנשים אך דברינו תקפים גם לזינמיקה ביחסים בין גברים לגברים ובין נשים לנשים, כאשר צד אחד מאמץ ומשתעק דפוסי התנהגות מגדריים-גבריים מסורתיים, שעלולים להגיע לכדי פגיעה או הטרדה.

4 בישראל פועלים תשעה מרכזי סיוע איזוריים – החל במרכז סיוע קרית שמונה בצפון הארץ ועד מסל'ן בבאר שבע ובנגב. בכל מרכז סיוע מופעלות תוכניות הסברה מגוונות ומעמיקות בנושא הטמעת סביבת עבודה מכבדת ונקייה מהטרדות מיניות.

הממונות: שפת החוק לעומת השפה החינוכית-קהילתית

המתח בין השפה המשפטית לשפה החינוכית מתנקז במישורין אל תפקידה של האחראית, הממונה על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה. במסגרת תפקידה, היא משמשת ככתובת לדיווח על מקרי הטרדות מיניות, ואמונה על הטיפול בתלונות, משהתקבלו, ועל כל פעולות המניעה של הארגון בתחום.

בעבודתנו לאורך השנים, אנו עדות לקשיי התפקיד ולאחריו. חלק מהקושי של התפקיד נובע מכך שמקום העבודה הינו מקום בו אנו מבלים חלק גדול מזמננו, ומהווה מציאות חברתית חשובה. בתפקידה כמבררת מקרי הטרדה מינית, הממונה מובחנת מסביבתה על אף היותה חלק ממנה. היא אחראית על התמונה הרחבה של התרבות הארגונית, בנוגע למניעת הטרדה מינית, בעודה חלק בלתי נפרד מתרבות זו. מסלול הגשת התלונה במקום העבודה שונה מהותית מהמסלולים הפלילי והאזרחי - באיחוד התפקידים שבאחריות הממונה, לעומת המסלול הפלילי-אזרחי, שבו כל תפקיד מאויש בידי אשת מקצוע שונה - וכן בכך שהממונה היא חלק מקהילת מקום העבודה, שבה ימשיכו היא, הנפגעת/ת והפוגע/ת לחיות, לעבוד ולקיים אינטראקציות.

יובהר כי במרבית המקרים, נמנעת הממונה מהמלצה על פטורים - שמהווים את הסנקציה החמורה ביותר שיכול מקום העבודה להפעיל. לכן, גם הטיפול עליו תמליץ הממונה לא יבשר בהכרח על הפרדה מוחלטת בין הנפגעת/ת והפוגע/ת, אלא במקרה הצורך, וכן ניתנת הזכות והחובה לקיים הליך משמעותי פנים-ארגוני, הטומן בחובו פן חינוכי שמאפשר להנהלת הארגון להבהיר בפני הצד הנילון מהי ההתנהגות אשר מקום העבודה, בכפוף לחוק, אינו מוכן לאפשר בתחומו. חשוב

הפגינה התנגדות ברורה לדברי העובד. עם זאת, השאלה הערכית והמוסרית נותרה על כנה: האם התוכן והטון של הדברים שהועלו הינם ראויים ולגיטימיים כאשר מדובר בקולגות בארגון?

לרוב, הדיון בהטרדות ובפגיעות מיניות מתנקז במהירות לשיח של החוק, ומסתכם בדרישה למקם כל מקרה או מצב אפשרי בתבנית של "חוקי" או "לא חוקי", אך לא תמיד קיימות תשובות ברורות לשאלות. לדוגמה:

"אם הוא רק אמר לה 'החולצה הזו מחמיאה לך', זה חוקי או לא חוקי?"; "אם היא לא הגיבה כשהוא נגע בה, הוא לא יכול לדעת שזה מטריד - אז זה חוקי או לא חוקי?"

ואכן, השיח החוקי מספק נקודת מוצא, מהותית וחשובה מאין כמוה, לדיון. לצד זאת, הניסיון לנתח כל התרחשות באמצעות הפריזמה המשפטית, וקל וחומר, לטפל בה - הינו חסר ביסודו. התרבות הארגונית במקומות עבודה, ובחברה בכלל, מזמנת אינטראקציות גבוליות, מורכבות, הנשענות על הנורמות התרבותיות השולטות. חלק מהפוגעים הפוטנציאליים, או הפוגעים בפועל, עשויים שלא להבין, באמת, כיצד נחוות התנהגותם.

ה"אפור" הזה, על כל גווניו, לא יכול להתברר ולהיות מטופל רק באמצעות השיח החוקי, הדיכוטומי באופיו. הפערים שבין גברים לנשים באינטראקציה זוגית, רומנטית או מינית, לא יוכלו להתיישב הרמטית בעזרת חקיקה, גם אם תהיה המתקדמת ביותר. דרושה לכך עבודת חינוך מעמיקה והעלאת מודעות להבניות המגדריות ולציפיות המדכאות הקיימות, הן כלפי גברים והן כלפי נשים, בהקשרים אלו. כדי לשבש את הלגיטימציה שמקנה השפה החברתית-התרבותית לסוגי התנהגות בלתי מכבדים יש צורך בשפה שלישית, אחרת: השפה החינוכית-קהילתית, שפה העושה שימוש בערכים ובמוסר.

המורכבות, אשר אינן מתיישבות באופן מוחלט עם הנסיבות ועם ההגדרות המוזכרות בחוק.

השיח החינוכי-ערכי לוקח בחשבון את נקודת המבט הקהילתית: קרי, את העובדה שכלל הנראה, כלל המעורבים בהליך הבירור ימשיכו לחיות ביחד במקום העבודה (הצד המוטורד, הנילו, העדים/ות, המנהלים/ות או מקבלות/י החלטות), ושיש למקום העבודה עניין בשימורם כעובדים/ות ושמירה על תפקודם. בשיח זה, לדוגמה, השאלה "האם אני יכולה לקיים בירור עם הפוגע/ת ללא חשיפת שם הנפגע/ת?" לא תוביל לחיפוש פסקי דין, אלא תיבחן לאור הידיעה כי על הליך הבירור להיות הוגן כלפי שני הצדדים, ולאור ההבנה שישנה אפשרות ששניהם יישארו בארגון, והוגנות זו יכולה לאפשר זאת. עובד/ת שחשים כי הליך הבירור נעשה נגדם, לא נתן להם אפשרות להציג את עמדתם או שהיה לא הוגן, יהפכו לעובד/ת שיהיה לו/ה, לכל הפחות, קשה להתנהל במקום העבודה.

בשנים האחרונות, אנו מבחינות כי מספר הולך וגדל של ממונות בוחרות לפנות אל השיח המשפטי-חוקי, ומקרי הטרדה מינית שמגיעים לפתחן עוברים לפריזמה כמו-משטרית של חקירה וראיות. ניתן לראות זאת בשפה המשמשת ממונות - לדוגמה, ממונה שמחליפה את המילה "בירור" ב"תשאול", או אף ב"חקירה"; ניתן לראות זאת גם בפנייה חוזרת לרשויות החוק להוציא חוות דעת, להוסיף סעיפים לחוק או להוסיף רגולציה. מגמה זאת מתעלמת מהמורכבות של היחסים היום-יומיים, במקום העבודה ומתמקדת במושגי העבירה והענישה.

אין ברצוננו לומר שאין צורך בשיח המשפטי. אולם, לתפיסתנו, הפנייה הבלעדית לשיח זה מפספסת את הייחודיות המתאפשרת בתפקיד הממונה, הנובעת מהקושי העיקרי שלה: מתוך שהותה במקום העבודה, מתוך היותה

לציין כי בשל טבעו הקהילתי של הארגון, עשויים להיות מעורבים בהליך עוד עובדות ועובדים, אשר נדרשים למתן עדות, תחת חובת הדיסקרטיות. אולם מתן העדות מערב, בחסות החוק, עובדות ועובדים שנדרשים לקחת חלק בהליך, לטובת חקר האמת.

משכך, ההחלטות שעל הממונה לקבל הן קשות, שנויות במחלוקת ומשפיעות לא רק על עתידם המקצועי של הפוגע/ת והנפגע/ת - אלא הלכה למעשה, גם על עתידה שלה עצמה. זאת, לצד החשיפה לתוכני אלימות מינית - שעלולה לייצר, אצל הממונה, טראומה שניונית שמעצימה תחושות חרדה וחוסר אונים.

מי מאיתנו הייתה יכולה להפיל החלטה בתחום טעון זה ולהמשיך ללכת לעבודה כל יום? התפקיד הוא תפקיד קשה ובמאמר מוסגר נציין שהוא ראוי ליותר תמיכה, הסדרה ומימון.

מתוך הידע הקיים והידע הארגוני, הצבור במרכזי הסיוע, אנו נוכחות בשימוש שעושות הממונות בשני סוגי השיח - המשפטי והחינוכי-קהילתי - ככלים להתמודדות עם הקשיים שמציב בפניהן התפקיד. הנחת המוצא בדברינו היא שחשוב שכל ממונה היודעת שעליה לפנות לחוק למניעת הטרדה מינית ולקיים את תפקידה, כפי שמוגדר בחוק, תכיר בכך שקיים מקום לפרשנות או לשאלות שאין להן תשובה מיידית וברורה, בלשון החוק.

השיח המשפטי מתמקד בפתרונות שמציעה הספירה המשפטית: בפסיקה, בפרשנויות לחוק, בהלכי המחשבה של "מותר" ו"אסור" (בניגוד, לדוגמה, לשיח המוסרי של "ראוי" ו"לא ראוי"). הפנייה לשיח זה נעשית לגבי כלל השאלות העולות מעבודתה כממונה: החל בשאלה "האם אני יכולה לקיים בירור עם הפוגע/ת ללא חשיפת שם הנפגע/ת?" וכלה ב"מה המענה שעלי לתת לנפגע/ת, לאחר תום הבירור?". במסגרת זאת, נושרות מאליהן האינטראקציות

בין התרבותי לחינוכי

בנוסף לשאלה האינסטרומנטלית, באשר לאופן הפעולה של הממונה, בחירת השיח מציפה גם דיון על **מהות** תפקידה של הממונה בארגון: האם תפקידה מצטמצם לאכיפה של מקרי הטרדה מינית על-פי נוסח החוק ותקנותיו או שנכללת בו גם המחויבות להטמעת נורמות התנהגות ראויות ומכבדות, אשר החוק מספק להן בסיס וקווים מנחים?

אנו מאמינות כי מענה מלא למטרות הראויות שהציב החוק, אשר נועד להגן על כבודם/ן של נשים וגברים, להגן על חירותם/ן ופרטיותם/ן ולקדם שוויון בין המינים, דורש כי הממונה לא רק **תגיב** לאירועי הטרדה מינית, משהתרחשו, אלא **תוביל** תרבות ארגונית מכבדת, המבטאת שאיפה ליחסי אנוש מיטביים.

על אף השפעתו מרחיקת הלכת של השיח המשפטי, הוא אינו יכול וניתן לטעון שאף לא צריך, לכסות את כל ספקטרום האינטראקציות המטרידות במקום העבודה. במקביל, בדומה לעבירות מין ולהטרדות מיניות מחוץ למקום העבודה, הצורך להוכיח משפטית מה שלעיתים קרובות מתרחש בין שני אנשים ללא הותרת סימנים חיצוניים מביא לכך שמקרים רבים ייסגרו, בלא שניתן מענה למצוקה האמיתית שחשה הנפגעת, ולפגיעה הממשית ברווחתה ובתפקודה כעובדת ובלא שהפוגע הבין את הפסול במעשיו.

בחלקו הראשון של מאמר זה, הזכרנו את תפקידה של השפה התרבותית השלטת במתן לגיטימציה ואף תמיכה להטרדות מיניות מן הסוג ה"אפור". חלק מן הפוגעים, כפי שציינו, עשויים שלא להבין מראש כיצד ייתפסו מעשיהם. במקביל, ההנחתה של כללים משפטיים בלבד, ללא שינוי בעמדות ובנורמות הערכיות, עלולה לייצר טינה כלפי עצם קיומם של הכללים ("הרסתן את הרומנטיקה") או חמור מכך – לגרום לניסיונות להפריד בין

חלק מקבוצת א/נשים שמבלים ביחד זמן רב, הממונה יכולה לראות קהילה ומערכות יחסים בינאישיות בתוכה; היא יכולה לקבל החלטות מורכבות יותר, מנקודת מבט רחבה יותר ולהפעיל כלים וסנקציות אחרים מאלה שמופעלים במסגרת ההליך המשפטי.

ומדוע לא לשמר את הייחודיות הזו? שהרי, בפני נפגעת/ת עומדים שלושה מסלולים אפשריים: המסלול הפלילי, המסלול האזרחי והמסלול במקום העבודה. מדוע לשכפל צורת חשיבה ומענה הקיימים כבר, לתוך המסלול השלישי? מדוע לשמר את היתרונות ואת החסרונות של השיח המשפטי במסלול, שבבסיסו הוא בעל פוטנציאל ליתרונות וחסרונות שונים?

הפנייה לשיח הקהילתי מהדהדת את המוסר הפמיניסטי של גיליגן: יש משמעות לתחושות של הנוגעות/ים בדבר ולשלומם הנפשי, בנוסף לשיפוט מעשיהם, לאור החוק.⁵

בשיח כזה, ניתן לחשוב על טיפול לפוגעת/ת, ניתן לחשוב על תהליך במסגרתו צוות שהחל להתמודד עם מקרה של פגיעה והטרדה ינהל שיחה מכבדת על איך להמשיך הלאה. זה שיח שפותח אפשרות לשינוי, ולא נעצר במתן ההכרעה והסנקציה הנדרשת. ייתכן שזה שיח שיאפשר, גם במקרים בהם פגיעה לא עולה לכדי הטרדה לפי החוק (או לא הוכחה כזאת), לשמור על כבוד המעורבים/ות ועל תחושתם כי על אף הקושי מקום העבודה ניהל הליך מכבד עבור כל הצדדים. בתוך עולם האינטרסים הארגוני, צעדים אלה יכולים לתרום לארגון, בו קיימת סביבת עבודה מכבדת, נעימה ואמינה, ובסופו של דבר, לתרום גם לחיזוק היציבות ולהגברת היעילות בארגון.

מקומות עבודה וארגונים יכולים להוות חוליה חשובה בדרך להגשמת חזון זה, ובכך באמת להיאבק באופן יעיל ועקבי, ובעיקר בר קיימא, באלימות המינית.

לקריאה נוספת

מור, א' ובארי, א' (2012). הטרדה מינית: תוצר תרבות או אישיות. סוגיות חברתיות בישראל: כתב עת לנושאי חברה, 13, 111-130.

מקינן, ק' (2005). לא בעיה מוסרית: פמיניזם משפטי בתיאוריה ובפרקטיקה. תל אביב: רסלינג.

גברים לנשים בתוך מקום העבודה, מתוך תפיסה מוטעית, שעבירה על הכללים היא בלתי נמנעת.

במצב כזה, עלינו לעודד ככל האפשר שימוש בכלים חינוכיים וקהילתיים, שבבסיסם הנכחה של נקודת המבט של הנפגע/ת. עלינו להעלות סוגיות של תקשורת אמפטית, של הקשבה משמעותית ושל ראיית האחר/ת, גם במקומות עבודה משימתיים בהם הקוד האתי של הארגון אינו מחייב פיתוח מיומנויות רכות וקשר בינאישי. עלינו לאפשר לעובדות ולעובדים בקהילה הארגונית להכיר בעצמם בגבולות ובחצייתם, ובדרוש כדי ליצור אווירה נינוחה ומכבדת ולא כזאת הנשענת על פחד.

בחזון האופטימי של הנאבקות והנאבקים באלימות המינית, מיגור התופעה מחייב ניסיונות מתמידים למנוע מראש את הפגיעה ואת הטרדה, וזאת דרך חינוך, דרך משפט ודרך מענה המאפשר שינוי אצל הפוגע/ת. אנו מאמינות בדרך עבודה עם קהילות שעושות כל זאת למען עצמן ובעצמן. אנו מאמינות כי

עלמה כנס, סלעית ברקת ורוני האס מנהלות את תחום מניעת הטרדה מינית במקומות העבודה במרכזי הסיוע ירושלים, רחובות וקרית שמונה (בהתאמה). במסגרת תפקידן הן מכשירות ממונות למניעת הטרדה מינית, ומקיימות מאות הדרכות לעובדים/ות ומנהלים/ות בכל רחבי הארץ.

“לו יכולתי”: עדות

בוטז

בחוו"ל, כאב יחידני, בכדי לממש את הרצון שלי לאבהות, למשפחה משלי.

אחרי שלוש שנים בארגון הגיע מנהל חדש. מהשיחה הראשונה איתו אי אפשר היה לטעות בהעדר הכימיה בינינו. לאחר חודש ימים מאז שנבחר לתפקיד, זומנתי לשיחה אישית בה שיתפתי אותו בתהליך הפונדקאות שהתקדם, וסיפרתי לו כי אנו נמצאים בחודש השלישי להריון. תגובתו המיידית הייתה לדרוש שאלך לדווח על כך למנהלת משאבי אנוש. נחרדתי מהעדר החמלה בדבריו, ומכך שלא נענה לבקשתי לשמור עובדה זו בדיסקרטיות ביני לבינו, כמנהל הישיר שלי.

חודש לאחר השיחה הזו, הוא החל להתנכל לי באופן ישיר. נקראתי לשיחה עימו בה הוא עדכן אותי כי הוא מביא מנהל מעליי והוא מודיעני כי אני מועבר מתפקידי. לא נאמרה הסיבה לכך ונותרתי ללא כל הסברים. ראיתי במעשה ביטוי הומופובי של חוסר היכולת שלו להכיל את העובדה כי בניגוד למקובל, החלטתי להפוך לאב יחידני.

לשמחתי, בתפקידי החדש, לא הייתה ביני ובין המנהל אינטראקציה רבה, דבר שהרגיע אותי ואפשר לי להמשיך ולהשקיע את כל מרצי בעבודה, להייתי מסור עד מאוד. כחודש לפני

מזה כעשר שנים, אני מתנדב במרכז הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית. אני רואה את המרכז כבית שני, בו יש לי האפשרות להביא את עצמי כפי שאני, ללא כל שיפוטיות או ביקורת, לבית פלורליסטי הנותן ביטוי למגוון הקולות והזהויות בחברה הישראלית.

כמתנדב, שאמון על גוף ידע על אודות פגיעה מינית, על השלכותיה, היודע דבר או שניים על תגובות נפגע, חשבתי ושכנעתי את עצמי שאם וכאשר זה יגיע לפתחי, אדע להתמודד, להשיב מלחמה שורה. אין מצב בו אעבור על כך בשתיקה.

איני עונה בהכרח לקריטריונים של גבר מחוספס ואסרטיבי, אך אני בהחלט תופס את עצמי כגבר פעיל ויוזם, שיודע לעמוד על דעתו ולהכיר בערך עצמו - הן כאדם פרטי, והן כעובד.

השנים הראשונות במקום העבודה שלי היו שנים פוריות, שנים בהן נתתי את כל שייכולתי, התפתחתי מבחינה מקצועית, חשתי כאדם בעל ערך והוערכתי על-ידי קולגות ועל-ידי מנהלים. העתיד נראה מזהיר, וכך גם האפשרויות לגדול ולהתפתח בתוך הארגון.

באותן שנים, עברתי תהליך אישי משמעותי, ואחרי תכנון קפדני, מחשבה, כמיהה וחיסכון של שקל לשקל התחלתי תהליך פונדקאות

להתלונן. חשתי שאני כבול – מצד אחד נעלבתי והושפלתי עד עמקי נשמותי, ומצד שני חשתי מלהתלונן שמא אפוטרו ולא אוכל לפרנס את המשפחה שיצרתי לי.

לא התלוננתי.

בשלב זה, מתוך תחושה של חוסר אונים מוחלט ותחושת איום כבדה על מקום העבודה שלי ועל מעמדי בו, פניתי לקו הסיוע. בקו תמכו בי ללא עוררין, לראשונה הרגשתי מוגן ומוכל וקיבלתי תוקף לתחושות הקשות שליוו אותי לאורך חודשים. בקו הסיוע פרשו בפניי את האפשרויות שעומדות לרשותי, תוך תמיכה מוחלטת וליווי אם אבחר להתלונן. כבר אז נוכחתי כי המציאות העגומה היא שאני זה שיאלץ לשאת בהשלכות כל מעשה שאחליט לעשות.

בהמשך, חשתי כי איכות העבודה שלי יורדת, נמנעתי מיסוואציות חברתיות וחששתי לפנות למנהלים בבעיות שנקרו בדרכי. לאחר ארבעה חודשים התגלתה ביני ובין המנהל אי הסכמה על נושא מסוים, בעקבותיו הלכתי לאגף משאבי אנוש וביקשתי לעבור מחלקה. לצערי, לא נענו לבקשתי.

לאחר כמה ימים מנהל המחלקה קרא לי לשיחה ושאל אותי אם נכון שפניתי לבקש העברה. עניתי לו שכן, אך כי לא הלבנתי את פניו בפני איש. פעם נוספת, הוא הטיח בי את אותם עלבונות: "קודם כל, לך תניק את הבת שלך! במקום כל הבלגן שאתה עושה פה", ושטח בפניי את יחסי הכוחות – הוא מנהל המחלקה, ולפיכך יעשה כראות עיניו.

עוד הוסיף ואמר: "אתה כלום, אין לך ביצים ומאוד כדאי לך להיזהר". שוב חשתי כי אני אובייקט לגחמותיו, להתייחסות מבזה שנועדה לפגוע בגבריותי. לצערי, בהבניה החברתית השולטת, נשיות נתפסת כתשליל הגבריות, וגבר שאינו נתפס כגברי "מספיק", נתפס

הזמן המשוער, הפונדקאית ילדה והפכתי לאבא. יצאתי מהארץ בכדי לחזור ארצה כמשפחה.

חזרתי לארץ לאחר תקופה מאוד לא פשוטה בחו"ל, אחרי אינספור בעיות בירוקרטיות ומכשולים רבים שעמדו בפניי. במקום העבודה לא אפשרו לי לקחת חופשת לידה כחוק ונאלצתי לשוב לעבודה כחודשיים לאחר הלידה.

בשבוע שחזרתי נכנסתי לאותו מנהל לשאול שאלה בענייני עבודה ונתקלתי בתגובה עוינת ששיתקה אותי בו במקום, ועתידה הייתה לשוב וללוות אותי: "לא! במקום זה לך תניק את הבת שלך!" חשתי כי רמס את אבהותי וגבריותי במחי יד.

יצאתי מהמשרד שלו בבושת פנים, המום, מושפל מאוד ובעיקר כועס על עצמי שלא אמרתי מילה. הכעס הופנה ישירות כלפי עצמי ועמו גם האשמה – מדוע לא הגבתי? איך יכול להיות שלא הצלחתי לצאת מן השיתוק ולהעמידו במקום? חשתי בלתי נראה ומובס, הבושה מנעה ממני מלספר לאיש וניסיתי בכל כוחותיי להמשיך בשגרת העבודה שלי.

לאחר כשבועיים, התקיים אירוע חברה. בעודי יושב עם חברים לעבודה, הגיח המנהל מאחורי ואמר לפני כולם: "אתה פה? לא מניק את הבת שלך?" והלך צוחק ומרוצה מעצמו. הרגשתי שהלבין את פניו ברבים. חוויתי התאיינות – כאילו איני קיים כאדם, כעובד מסור, כאבא, אלא רק כדמות גרוטסקית, שכל ייעודה להיות אבא/אמא לילדה שלי. הוא בז לגבר שאני ולאבא שהפכתי להיות. ואולי ההורות היחידנית שלי היוותה איום לגבריות שלו ויצרה מבוכה מגדרית שלא תאמה את תפיסות העולם המיזוגיניות שלו.

עזבתי את המקום בבושת פנים. קולגות שהבחינו במתרחש דיברו איתי וניסו לשכנעני

בעודי עומד בדלת הוא הוסיף ואמר: "אל תשכח להניק את הבת שלך". מצמצם אותי, שוב, לכדי איבר המייצג נשיות ואמהות, ובכך מבטל את האבהות ואת הגבריות שלי.

לצערי, עד היום לא התלוננתי כי אני משותק מן ההשלכות העתידיות, שעלולות לפגוע בפרנסתי ובמעמדי. אני מקווה שיעמדו לי הכוחות, ומקווה בסתר ליבי שאולי עוד יקרה הנס ואותו מנהל יעלם ואוכל לחזור לנשום לרווחה.

בועז עובד כשכיר, ומתנדב בקו הסיוע הארצי לגברים ולנערים נפגעי תקיפה מינית.

בהכרח כנשי. אותו מנהל בחר להשפיל אותי דרך ביזוי המיניות שלי, להציג אותי כגבר בעל מיניות פגומה, שאינו ראוי להיתפס כגבר. באמצעות ההקטנה וההקנטה שלי הוא "הוריד" אותי למעמד אישה, שלפי ההבנייה החברתית המעוותת הזו, כל ייעודה הוא להניק את תינוקה והיא נעדרת, לכאורה, כישורים אחרים.

המתקפה שלו הותירה אותי בהלם מוחלט, ללא כל יכולת להגיב על ההשפלה הבוטה אותה ספגתי. המנהל, מצדו, הגדיל לעשות, ושאל אותי האם אני חושב להביא עוד ילד לעולם.

לא ענית. יצאתי נרעד, נסער וללא יכולת לנשום, חשתי שאני חייב לצאת לשאוף אוויר.

מה"כמה" ל"איך": הטיפול בהטרדות מיניות בשוק העבודה בחברה הערבית

שדא עאמר

אם ניתן לטעון כי אופי הקמפיין, אשר התייחד בחשיפה הציבורית של הנפגעת ושל הפוגע/ המטריד גם יחד, מתאים פחות לחברה הערבית מאשר לחברות אחרות – מפתיע כי הסערה לא ניכרה אפילו ברמת השיח הבלתי פורמלי, הפרטי והיום-יומי. השתיקה, יש מי שטוענות וטוענים, עשויה לנבא את הסערה העומדת לבוא.

נתוני עמותת נשים נגד אלימות (מרכז הסיוע בנצרת) לשנת 2017 הראו כי 37% מהפניות למרכז הסיוע באותה השנה עסקו בהטרדה מינית, לרוב במקום העבודה. נתונים של עמותת אסיואר לשנת 2016, הראו כי 53% מהפניות היו סביב הטרדה מינית ותקיפה מינית¹.

קשה עד בלתי אפשרי לאתר כיום נתונים על היקף תופעת הטרדה המינית בחברה הערבית הכללית. בסקר המקיף ביותר שנעשה בישראל בנושא, שנערך על-ידי משרד התמ"ת בשנת 2011, נשים ערביות היו רק 5.8% מהמדגם, וכשליש מתוכן דיווחו כי עברו הטרדה מינית במקום עבודתן². עם זאת, חשוב לציין בהקשר זה כי אופן איסוף המדגם השפיע מאוד על זהות

כבר מספר שנים שסוגיית השילוב של נשים ערביות בשוק התעסוקה נדונה בשיח הציבורי. עד כה דובר בעיקר על ה"כמה" – על אחוז התעסוקה, על תנאי תעסוקה, על שכר ממוצע, על משלחי יד, על שכר מינימום ופערי שכר, ועל תרומה למשק ולכלכלה. ועדות כנסת התכנסו לדון בנושא, דו"חות נכתבו, ותכניות ממשלתיות נוצרו – הכל במטרה להגדיל את תרומת הנשים הערביות לכלכלה. אלה נושאים הרי גורל, אך נראה כי מסגרת ה"כמה" אינה נפתחת אל עבר מסגרת ה"איך": הדיונים לא נערכו סביב טיב העבודה של הנשים הערביות, היחס שהן מקבלות מקולגות וממעסיקים, טיב אכיפת החוקים והתקנות אשר אמורים להוות רשת ביטחון עבורן, ההשקעה בתחומת הביטחון והאמון שלהן במקומות התעסוקה, היכולת שלהן להתפתח והאפשרות להיות מועצמות במקומות התעסוקה.

לפני כשנה פרץ לתודעה הציבורית קמפיין #MeToo, אשר נועד לחשוף את היקף תופעת האלימות המינית, בכלל, ואת היקף תופעת ההטרדות המיניות בסביבת העבודה, בפרט. הקמפיין, שהתחיל במחוזות הוליווד, צבר תאוצה ברשתות החברתיות וגלש אל מחוזות מקומיים רבים, בהם שוק העבודה הישראלי. בחברה הערבית, לעומת זאת, אשר מושפעת מהשיח וממגמות מסוימות בחברה הישראלית הכללית, התקבל הקמפיין בשתיקה רועמת. גם

1 דוח פעילות עמותת אסיואר לשנת 2016. עוד צוין בנתונים כי 17.5% מהפניות היו על אונס, ו-13% על חשיפה או איום בחשיפת תמונות.

2 משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (2012). הטרדה מינית בעבודה, ממצאים מסקרים באמצעות טלפון ואינטרנט. <http://economy.gov.il/Research/Documents/X11458.pdf>

מרחפת מעל ראשן תדיר: על אף ששיעור הנשים הערביות שזכאיות לתעודת בגרות גבוה מזה של הגברים הערבים, גם במגמות ריאליות, ושיעור בעלות התואר האקדמי בקרבן כמעט כפול מזה של גברים ערבים³ - שיעור התעסוקה של נשים ערביות עומד על 28.4% בלבד - פחות מחצי משיעור התעסוקה של גברים ערבים.⁴

במצב זה, ובייחוד בתחומים כמו חינוך, בהם היצע האקדמאיות עולה על הביקוש לעבודה בפועל - החשש לאבד את מקום העבודה, ולהיות ללא אפשרות למצוא מקור פרנסה חלופי, הופך למוחשי ודרמטי מאוד. על רקע זה, הגשת תלונה על הטרדה מינית, אשר נתפסת, ואכן עשויה, לאיים על מקום העבודה, כרוכה בסיכון משמעותי.

סקר שנערך לפני כעשור ובחן את היכרותן של נשים עם החוק למניעת הטרדה מינית מצא כי 53% מהנשים הערביות בישראל לא הכירו את החוק, לעומת 32% בקרב הנשים היהודיות.⁵ יש להניח כי בעשור האחרון עלתה המודעות לחוק באופן ניכר בשתי הקבוצות - אך נתונים אלו מוכיחים כי נקודת הפתיחה של נשים ערביות הייתה נמוכה יותר.

סוגיה נוספת נוגעת לאופי ההעסקה. כפי שציננה עו"ד חנאן מרג'יה, רוב המיעוט הפלסטיני-ערבי בישראל מתגורר באיזורי פריפריה, בהם

הנשים המשיבות, וגם על פי עורכי המחקר, ההערכה היא כי נתון זה מהווה נתון חסר - ומספר הנשים שהוטרו בו בפועל גבוה יותר.

כדי שנוכל לבחון את ה"איך" באשר לתעסוקת נשים ערביות, יש צורך באיסוף שיטתי של נתונים נוספים. כך נוכל להעלות על פני השטח תופעות שהעוסקות בתחום מכירות היטב, כגון אי אכיפת החוק בעסקים ערביים, הקשיים הייחודיים בחברה בעלת קשרים חברתיים ומשפחתיים מסועפים - הן עבור הנשים המוטרודות, והן עבור האחראיות למניעת הטרדה מינית, האתגרים העומדים מול האחראיות ומעגלי הדיכוי הפטריארכים מול החברה ומול המדינה. יש לעמוד על אי האמון במוסדות המדינה ובמערכת אכיפת החוק, דבר המשליך ישירות על מעמדן של הנשים ויכולת ההעצמה שלהן - במיוחד כאשר מדובר בנושא רגיש כגון הטרדה מינית במקומות העבודה.

המידע שאציג במאמר זה מתבסס על סדרת שיחות שניהלתי במסגרת תפקידי באיגוד מרכזי הסיוע. הסוגיות שיתוארו כאן נשענות על הניסיון והתובנות של נפגעות הטרדה מינית ואחראיות למניעת הטרדה מינית מכל רחבי הארץ. אפתח ברקע על הקשיים העומדים בפני נשים ערביות ששוקלות לדווח על הטרדה מינית, אמשיך בתיאור האתגרים העומדים בפני אחראיות על מניעת הטרדה מינית בחברה הערבית, ואסיים בתיאור קצר של מענים אפשריים לשיפור המצב.

רקע: הקשיים שעומדים בפני נשים ערביות שעוברות הטרדה מינית במקום העבודה

דיווח על הטרדה מינית במקום העבודה מעמיד את הנשים המתלוננות מול סבך אתגרים מורכב תמיד, ובפרט כאשר מדובר בנשים ערביות - המתמודדות עם שוק עבודה שמקשה על השתלבותן המלאה בלאו הכי, וסכנת האבטלה

3 פוקס, ה' ופרידמן וילסון, ת' (2018). השתלבות נשים ערביות בשוק העבודה: השכלה, תעסוקה ושכר:

http://taubcenter.org.il/wp-content/files_mf/arabisraeliwomen.pdf

4 שנתון סטטיסטי לישראל 2018, מספר 69, פרק 12, לוח 10.

http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_10&Year=2018

5 עו"ד חנאן מרג'יה (2014). החברה הערבית: ההגנות בחוק למניעת הטרדה מינית והשפעתן על מעגל האבטלה בקרב נשים פלסטיניות בישראל. עבודה מטרידה: התמודדות עם תופעת ההטרדות המיניות במדינת ישראל, 49.

דיני העבודה. עם זאת, האופציות האלו לרוב לא נלקחות בחשבון, בשל רמת אמון נמוכה במוסדות השלטון (רשויות אכיפת החוק, מערכת המשפט ומוסדות ממשלתיים אחרים) בקרב רבים בחברה הערבית. ההכרה של החברה הערבית, ובפרט הנשים בה, בכך שמקרים חמורים של רצח נשים ואלימות מגדרית אינם זוכים למענה הולם וראוי, אינה תורמת לכך שהנשים הערביות יפנו לרשויות ויבטחו בשיקול דעתן בטיפול בסוגיה "עדינה" כהטרדה מינית במקום העבודה.

האתגרים שעומדים בפני האחראיות למניעת הטרדה מינית בחברה הערבית

כאשר נשים אזורות כח ואומץ, ומגישות תלונה על הטרדה מינית במקום העבודה, הטיפול עובר לאחראית למניעת הטרדה מינית שמינה הארגון.

טיפול בהטרדה מינית בחברה הערבית מצריך תעוזת נפש רבה, כמו כל מאמץ שאישה מתמודדת עמו בחברה פטריארכלית. הנפגעות מבטאות חשש מפני ה"כתם" שילוה אותן בחייהן המקצועיים ובחייהן האישיים, ומביעות את הצורך בליווי של מישהי שתאמין להן ותעמוד לצדן במהלך כל ההליך, ובכלל זאת, במקרים מיוחדים, תתווך את הדברים עבור המשפחה.

כאשר ישנה אחראית למניעת הטרדה מינית במקום העבודה, היא תהיה, לרוב, הדמות הסמכותית הראשונה שבפניה יעלו נשים שהוטרו את נושא ההטרדה. מכאן, מגיעה החשיבות של מינוי אחראית עצמאית ובעלת כוח וסמכות. אך האחראיות במקומות תעסוקה בחברה הערבית מתמודדות בעצמן עם שורת אתגרים – הן אתגרים מבפנים, והן אתגרים מבחוץ.

פועלים עסקים קטנים רבים, בעלי מצבת כח אדם מצומצמת.⁶ נתון זה משפיע על האכיפה הפנימית של האיסור על הטרדות מיניות – הן בשל האופי הפמיליארי יותר של קשרי העבודה, והן בשל הפחתה מחובות המעסיק על פי חוק – דוגמת יכולתו של המעסיק לוותר על מינוי אחראית למניעת הטרדה מינית, ולשמש בעצמו כאחראי על מניעת ההטרדה המינית בארגון (במקרה של עד 10 עובדים), או פטור מתליית תקנון באופן קבוע (במקרה של פחות מ-25 עובדים).⁷ בתוך כך, יצוין כי בהיעדר אכיפה מספקת בתחום, גם כאשר מצבת כוח האדם גדולה יותר – ארגונים ועסקים רבים בחברה הערבית נמנעים ממינוי אחראית למניעת הטרדה מינית, כנדרש בחוק.

חסם משמעותי מאוד נוגע גם לאופי הקשרים המשפחתיים והבינאישיים הסבוכים בחברה הערבית. בעסקים קטנים וברשויות מקומיות, נשים רבות עובדות לצד קרובי משפחה קרובים או רחוקים, שכנים או חברים אחרים בקהילות שלהן. הדיווח על הטרדה מינית, במקרה כזה, לא מאיים "רק" על מעמדה המקצועי של הנפגעת – אלא על מארג שלם של קשרים אישיים של הנפגעת עצמה, כמו גם של קרוביה.

נשים שמתגברות על מסכת האתגרים הכרוכה בדיווח על הטרדה מינית מתמודדות עם סטיגמות רבות, והן משלמות מחירים חברתיים ואישיים. הפרקטיקות הפוגעניות המופעלות כלפיהן בהקשרים אלו מופנות כלפי נשים, בכלל, אך עשויות לייצר אפקט נרחב יותר בשל מערכות היחסים המסועפות בחברה הערבית.

לצד אפיק הטיפול במקום העבודה, מציע החוק למניעת הטרדה מינית גם אפשרות של פנייה להליך פלילי או משפטי אזרחי, במסגרת

6 ש.ש. ש.ש.

7 תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד) תשנ"ח – 1998, תקנה 2.

שלה משפיעים באופן ניכר על עצמאותה בהתמודדות עם מקרי הפגיעה. במקרים רבים, אחד הצדדים יכול להיות השכן/ה שלה, קרובת משפחה או סוג אחר של היכרות ארוכת שנים. הקשרים הסבוכים מקבלים משנה תוקף בעסקים הקטנים והמשפחתיים, בהם הנפגעת, המטריד והאחראית קשורים באותה רשת משפחתית וקהילתית. האחראיות מדווחות גם על היעדרה של מודעות לאפשרות למיני אחראית חיצונית, אליה ניתן להפנות מקרים במצב של ניגוד עניינים, כגון מעורבות מנהלים ישירים או בכירים של האחראיות או קשר משפחתי או אחר למי מהצדדים.

האחראיות מצביעות גם על מחסור במודעות בקרב העובדים והמעסיקים בדבר הצורך ביצירת תרבות ארגונית המונעת הטרדות מיניות במקומות העבודה. גם בהקשר זה, ישנו מחסור בהכשרות מותאמות לעובדים הן בתכנים והן בשפה הערבית.

כאשר ישנן שמועות על מקרה הטרדה שהתרחש במקום העבודה, מופעלים על האחראיות לחצים כבדים לגלות מידע על מה שהתרחש: על מי מדובר, על פרטי המקרה המדוקדקים ועל הצעדים הננקטים בהליך. האחראיות מרגישות שהן תחת מכבש לחצים במקום העבודה ולעיתים גם מחוצה לו.

כמו כן, האחראיות מתמודדות עם מספר מעגלי דיכוי: לצד ההתמודדות עם החברה הפטריארכלית אשר מטילה סטיגמה על הנפגעות, גם הן מתמודדות עם חוסר אמון במערכת ובגורמים המקצועיים. הן מתמודדות עם הפטריארכליות של החברה הישראלית בכללותה, ועם הדיכוי מול הרשויות כאשר קולן הייחודי לא נשמע ולא מקבל ביטוי בחוק וביישומו, ודרישותיהן לא מובאות בחשבון.

לאחר פתיחת הליך הבריור, מתמודדות הן הנפגעות והן האחראיות עם לחצים לפתור

לה תפקיד משמעותי ביצירת האפשרות של הנפגעת להעלות את ההטרדה על פני השטח ולשבור את קשר השתיקה. לשם כך, חלקן נאלצות, לעיתים, ולפי בקשת הנפגעות, להיפגש עם חלק מבני משפחתה של הנפגעת – ובהם בני זוג. זאת, במטרה לתמוך באמינות גרסתה וחזויתה של המתלוננת, אל מול התגובות הנפוצות, אשר כוללות כאמור איום מתמיד בהטלת האחראיות על כתפיה (האשמת הקורבן) ובהדבקת סטיגמות.

במקביל, האחראית יכולה להיות חשופה בעצמה להטחת האשמות בדבר שיתוף פעולה עם המתלוננת, כביכול, במטרה להכפיש את שמו הטוב של המטריד או הפוגע. כאשר, וכפי שקורה לעיתים קרובות, המטריד נמצא בעמדה בכירה משלה – הופכת הסכנה הנשקפת לאחראית עצמה לגדולה יותר.

יתרה מכך, אחראיות בחברה הערבית מדווחות כי ההתעלמות הרווחת מחובת מיני האחראיות, והמחסור החמור באחראיות במקומות תעסוקה רבים, אינם פוגעים רק בנשים העובדות כשלעצמן – אלא מקשים גם על תפקודן שלהן, בשל התחושה כי תפקידן מופקר וניתן להקל בו ראש. ההימנעות מהטלת סנקציות על מעסיקים אשר אינם ממנים אחראיות משדרת מסר של זלזול בתפקיד האחראית – דבר אשר משפיע על נכונותן של האחראיות להתמודד בעצמן עם האתגרים.

קושי נוסף שמקשה על אחראיות, גם כאשר ברצונן למלא את תפקידן במקצועיות הרצויה והראויה, הוא היעדר הכשרות ייעודיות. רובן הגדול של ההכשרות מתקיימות בשפה העברית, ואינן מותאמות לאתגרים עימם הן מתמודדות בחברה הערבית.

בדומה למורכבות שעמה מתמודדות הנפגעות, גם היחסים הבינאישיים, המשפחתיים והחברתיים של האחראיות עם הקולגות

כספי עבור תפקיד האחראית, וזאת לצד הטלת עונשים על מעסיקים אשר לא עומדים בחובת מינוי אחראית.

יש צורך להשקיע משאבים להכשרות מותאמות לאחראיות בחברה הערבית, ויש צורך להעלות את המודעות בנושא, הן בקרב המעסיקים והדרגים הניהוליים והן בקרב העובדות עצמן. יש לאפשר לאחראיות להפנות את בחינת התלונות המתקבלות אצלן אל אחראית חיצונית, או לחילופין אל אחראית נוספת שתמונה כאשר קיים קושי חברתי, משפחתי או עסקי של האחראית למלא את התפקיד.

הטמעת שינויים אלו יכולה לחזק את מעמדה של האחראית, לשדר מסר לנשים שיש להן מערך תמיכה וכי הן אינן זאב בודד במאבק העיקש מול הטרדות מיניות במקומות העבודה. היא יכולה לאפשר להן להתמקד בעבודתן בבטחה, בפיתוח הקריירה שלהן ובהשרדותן בשוק התעסוקה. כך נוכל להטיב את ה"איך" של תעסוקת נשים ערביות לצד המשאבים המושקעים ב"כמה".

עו"ד שדא עאמר היא מנהלת תחום מניעת הטרדה מינית בחברה הערבית באיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, ובמסגרת זאת, מפתחת את הקוד הוולונטרי למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה בחברה הערבית. בעלת תואר שני במשפטים וזכויות אדם, פעילה חברתית ופוליטית.

את התלונה בדרכים חלופיות, שאינן סנקציות והליכים ענישתיים במקום העבודה. תחת זאת, הן מתמודדות עם דרישות חוזרות להגיע להסכמה באפיק פרטי, אשר בו מעורבים לרוב גברים אשר אינם נוגעים לעניין ישירות אלא מהווים נציגים מטעם הצדדים. כלומר, בסופו של דבר, הדרישה היא לאפשר לגברים "לסגור" את התלונה מול גברים אחרים, ולהוציא את הנשים שנפגעו ממעגל קבלת ההחלטות העיקרי.

מה הלאה?

בסקירת האתגרים העומדים בפני האחראיות למניעת הטרדה מינית במקומות תעסוקה בחברה הערבית, הן האתגרים הפנימיים של מקומות העבודה והן האתגרים מחוצה לו, עולה הצורך לאסוף, ראשית, מידע נוסף אודות תפקידן ותפקודן. עולה הצורך לחקור ולאסוף נתונים על היקף תופעת ההטרדות המיניות במקומות עבודה בחברה הערבית, ועל הכשלים בעמידה בהוראות החוק והתקנות.

בנוסף, יש לאכוף את מינוי האחראיות במקומות התעסוקה, הן בעסקים הגדולים והן בקטנים וברשויות המקומיות הערביות. ישנו צורך להטיל חובת דיווח שנתית על המעסיקים, אשר תוגש לגורמים ממשלתיים (כגון משרד הכלכלה) שבה יפרטו המעסיקים את הצעדים אשר ביצעו כדי לעמוד בהוראות החוק למניעת הטרדה מינית. יתרה מכך, יש צורך בתגמול

#MeToo, ניצול יחסי מרות בעבודה והדרת נשים: אקטואליה פמיניסטית במלאת עשרים לחוק למניעת הטרדה מינית

אורית קמיר

עשרה ניסיונות, וגם אם המחירים כבדים – שווה להמשיך לנסות. כי החוק הזה חולל מהפכה תודעתית, וכשמהפכה טובה מתחוללת – היא משנה את חיינו עד כדי כך שקשה לנו לזכור איך היה קודם, לפני.

במלאת עשרים שנה לחוק למניעת הטרדה מינית, מתרחשים בישראל תהליכים קשורים מורכבים, שראוי לדון בהם ביחד עם חגיגת החוק. ברשימה זו אני מבקשת לגעת בקשרים בין החוק ובין מספר התרחשויות אקטואליות רבות השפעה: קמפיין #MeToo; יחסו של המשפט הישראלי לחזקת ניצול המרות; והדרת נשים מן המרחב הציבורי, שהולכת ופושה בקרבנו. כמובן, כבכל מאמר, כל האמור כאן משקף את דעתי על פי מיטב הבנתי, ואינו מתיימר לבטא את עמדת הבטאון שבמסגרתו הוא מתפרסם, של איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית.

מדי פעם מזדמן לי להשתתף בהשתלמויות שמקומות עבודה עורכים לעובדיהם בנושא הטרדה מינית. אף שחלפו כבר עשרים שנה מאז חקיקת החוק, ואפשר היה לצפות שאתרגל, בכל השתלמות כזו אני צובטת את עצמי לודא שאיני חולמת. בכל פעם מחדש אני נזכרת כיצד רק לפני עשרים שנה טענו כנגדי בלהט שאין חיה כזו, "הטרדה מינית", ולכן אין צורך בחקיקה. אנשים טענו שאולי באמריקה קורים דברים כאלה, אבל זה לא רלוונטי לחיינו כאן.¹ ושחקיקה דרקונית ולא נחוצה תהרוג את הרומנטיקה ותפריד בין גברים לנשים. כשאני יושבת היום בהשתלמויות רציניות וצופה במנהלות, עורכות דין ומנהלות משאבי אנוש (כולל גברים) דנות בכובד ראש כיצד לחדד ולייעל את הליכי החינוך והמשמעת סביב הטרדה מינית באירגוניהן, אני נזכרת בקורת רוח שגם אם מצליחים רק בפעם אחת מכל

#MeToo והחוק הישראלי למניעת הטרדה מינית

רבות ורבים אינם יודעים זאת, אך בארצות הברית, חלוצת ההכרה בתופעת ההטרדה המינית ובנזקה, אין חוק האוסר הטרדה מינית. בתי המשפט האמריקאים קבעו שמעסיקים חייבים להבטיח לעובדותיהן סביבת עבודה נקייה מהטרדה מינית, ושכישלון לעמוד בחובה

1 בשנת 1997 כתבתי מאמר משפטי על הטרדה מינית, ומתוך סקירה וביקורת של המצב המשפטי בתחום זה בארצות הברית ניסחתי הצעת חוק שלטענתי היה בכוחה להתמודד עם התופעה, בישראל, תוך הפקת לקחים מיטבית מן הניסיון האמריקאי. במקביל לשליחת המאמר לפרסום בכתב עת משפטי הבאתי את הצעת החוק לחברת הכנסת יעל דיין, שעמדה בראש הוועדה לקידום מעמד האישה, והתוצאה היתה שהצעת החוק נחקקה והיתה לחוק הישראלי למניעת הטרדה מינית עוד לפני שהמאמר ראה אור בכתב העת.

הישראלי גם מטיל אחריות על כל אדם להציג גבולות לסובבים אותו ולהבהיר להם מתי התנהגות מינית אינה רצויה לו והופכת להטרדה. זאת משום שהחוק מתייחס לכל אישה כסוכנת אוטונומית, שאמנם ראויה להגנה מפני הטרדה, אבל לא צריכה אפוטרופוסות פטרונית (אישה - כולל גבר). היא רשאית ויכולה להחליט בכל מקרה במה בדיוק היא מעוניינת. בתוך כך היא חייבת להבהיר לצד השני איפה עובר הגבול שהיא מציינת. כשהיא מבהירה גבול והצד השני מתעלם ממנו - החוק מתגייס להגנתה.

החריג לדרישת החוק מכל אישה להראות מתי איננה מעוניינת בפניות מיניות הוא מצב של **ניצול יחסי מרות**: כשאדם כפוף למשנהו, והבכיר פועל במסגרת בכירותו המוסדית, החוק אינו דורש מן הכפוף להבהיר לבכיר ממנו שהתנהגותו אינה רצויה לו; הבכיר נדרש להבין זאת בעצמו. אם הבכיר ניצל לרעה את מרותו כדי להציע הצעות מיניות חוזרות ונשנות, או להתייחס למיניותו של הכפוף לו באופן חוזר ונשנה, התנהגותו יכולה להחשב הטרדה מינית אסורה גם אם הקורבן לא הראה שהוא אינו מעוניין בהתייחסויות או בהצעות המיניות. חריג זה רלוונטי רק לשתיים מתוך שש ההתנהגויות האסורות, כי ביזוי והשפלה מיניים, סחיטה מינית באיומים, מעשים מגונים והפצה לא מוסכמת של תמונות מיניות משפילות אסורים תמיד, בין אם יש ניצול יחסי מרות ובין אם לא.

מכיוון שבישראל החוק קובע הן את הנורמות החברתיות והן את האיסור המשפטי בתחום הטרדה המינית, אפשר היה לחשוב שאין לנו צורך במיזם חברתי כגון #MeToo: אין צורך להעמיד מטרידים למשפט הציבור כשאפשר להשתמש במשפט המדינה (או מקום העבודה). אילו רשויות אכיפת החוק טיפלו כהלכה בתלונות על הטרדות מיניות, אזי כל אישה או גבר היו יכולים לזהות הטרדות אסורות,

זו גורר תשלום פיצויים. על פי הסדר משפטי זה, המטריד עצמו אינו מועמד להליך ואינו נותן את הדין על מעשיו; האחריות היא אך ורק על המעסיק כלפי עובדות שלו. והמחיר הוא כספי בלבד (פיצויים). ומחוץ לעולם העבודה, ההשכלה והדיור הציבורי - בכלל אין דין ואין דייץ: לא ניתן להתלונן על הטרדות מיניות או לתבוע בגינן.

זה הרקע החברתי והמשפטי שבתוכו נולד המיזם הציבורי #MeToo; בהעדר חוק, נשים אמיצות החליטו לחשוף ולהוקיע את תופעת הטרדה המינית בזירה הציבורית ולתמוך זו בזו תוך גינוי המטרידים. אולי בעקבות המיזם והשינוי הנורמטיבי שהוא דורש ומחולל, ינוסחו בארצות הברית תקנות או חוקים השוללים הטרדה מינית גם מחוץ ליחסי עבודה.

אצלנו, כידוע, המצב שונה לחלוטין. כאן כבר לפני עשרים שנה חוקקה הכנסת חוק מדינה האוסר להטריד מינית כל אדם (גבר או אישה), בכל הקשר, בכל מקום, בכל זמן. האיסור חל בעבודה ובלומדים - אך גם ברחוב, בבית, בתחבורה הציבורית ובכל מקום. החוק הישראלי גם מגדיר בדיוק מהן ההתנהגויות המהוות הטרדות מיניות אסורות, ומבחין בינן ובין התנהגויות שאולי אינן נעימות, מנומסות או מכבדות - אך אינן אסורות; בארצות הברית, באין חוק, אין הבחנה מפורשת כזו.

תזכורת, החוק הישראלי אוסר 1. סחיטה מינית באיומים; 2. מעשה מיני, לא כולל חדירה, באדם אחר שאינו מסכים לכך; 3. הצעות מיניות חוזרות ונשנות למי שהראה שאינו מעוניין בהן, או תוך ניצול יחסי מרות; 4. התייחסויות חוזרות ונשנות למיניותו של מי שהראה שאינו מעוניין בהן, או תוך ניצול יחסי מרות; 5. ביזוי והשפלה של אדם על רקע מינו, מיניותו או נטייתו המינית; 6. הפצת תמונות מבזות של אדם בהקשר מיני, ללא הסכמתו. החוק

כשהוא כבר שינה את דרכיו ואולי אף שכח את האירוע המדובר.

מאבק למיגור ההטרדות המיניות באמצעות החוק ומערכת המשפט יכול להיות חינוכי, עצמתי ויעיל לאין שיעור ממיזם ציבורי שבא והולך, והוא תלוי במשאבי הכוח והרצון של פועלות לא מאורגנות. מכיוון שבישראל הצלחנו כבר ב-1998 לחוקק חוק למיגור הטרדות בכל זירות החיים, **אני מאמינה כי ראוי להפנות את האנרגיות הפמיניסטיות האקטיביסטיות לדרוש מן הרשויות לאכוף אותו כהלכה. עלינו לגרום למעסיקים, לבתי הדין לעבודה, לבתי המשפט, המשטרה והפרקליטות להתעורר, לקבל אחריות על כישלונותיהם, ולהשתפר.** צריך לדרוש מהם להשקיע בהבנת התופעה ונזקיה, לפעול בנחרצות וביעילות, לא להפגין סלחנות מופלגת כלפי מי שעדיין לא הפנימו את הכללים ה"חדשים", ומעל לכל, להגן על מתלוננות ולמנוע פגיעה בהן. אם נצליח להשפיע על הרשויות הללו להפעיל את החוק באופן מיטבי, ההישג יהיה עמוק ובר קיימא, ולא יסכן זכויות אדם חשובות.

חזקת ניצול המרות בעבודה

אחת הסכנות המאיימות על המאבק בהטרדה המינית היא השתלטות השיח הפורטיני המקדם "צניעות" וחציצה בין המינים. שיח פמיניסטי איננו פורטיני ושיח פורטיני איננו פמיניסטי. פמיניזם הוא מאבק לשחרור נשים מדיכוי פטריארכלי כדי להבטיח את כבודן הסגולי, עצמאותן המלאה ושוויון זכויותיהן בכל הקשר. הפורטיניות מחזקת השקפות עולם שמרניות, המבנות נשים כ"טהורות" מינית וזקוקות להגנה מפני יצריהם המיניים של גברים. במסגרת השקפת עולם כזו, נשים שאינן שומרות על "תומתן", מפקירות את "צניעותן" ונהנות משחרור מיני - הופכות לדמויות "לילית", והן פתייניות, מסוכנות, ולא מהוגנות. שיח

להתלונן עליהן (במקומות העבודה, בבתי הדין לעבודה, בבתי המשפט האזרחיים או במשטרה), ולקבל מענה.

אבל המציאות מלמדת שנסות ישראל אימצו את מיזם #MeToo והצטרפו אליו. **העובדה שנסים (וגם גברים) בחרו לספר על הטרדות מיניות שחוו מחוץ לעולם המשפט והמשמעת מעידה על כך שגם במלאות עשרים שנה לחוק למניעת הטרדה מינית, מעסיקים, בתי דין לעבודה, בתי משפט וכמובן המשטרה והפרקליטות - שהם הגופים הממונים על אכיפת החוק - אינם משכילים להמציא פתרונות המניחים את דעת הציבור.**

כשלונו של רשויות האכיפה הוביל לכך שבמקום להשתמש בכלים המשפטיים המגוונים, המדויקים והמאוזנים הקיימים בישראל, ישראליות וישראלים מצטרפים למיזם אמריקאי, שיוזמו האמריקאים נזקקים לו מפני שלא עומדים לרשותם הכלים המשפטיים שכן קיימים אצלנו. אמריקניזציה מיותרת זו מדאיגה אותי, מפני שלצד הברכה הרבה שבו, מיזם #MeToo גובה גם מחירים: הוא מתרחש בזירה הציבורית, ללא יד מכוונת, ללא הגדרות ברורות ומדויקות של האסור והמותר, ללא איזונים ובלמים מערכתיים, וללא כללי משחק ערכיים וחשובים הנהגים בעולם המשפט, כמו הכלל שאין עונשין בלי שמזהירים תחילה מהי ההתנהגות האסורה, חזקת החפות, דרישת ההוכחה, התיישנות, מידתיות, והתחשבות בכלל נסיבות האירוע. כל אלה מגינים על זכויות האדם הבסיסיות ביותר, שהאסור על הטרדה מינית שלוב בהם ללא הפרד. בזירה הציבורית, אדם עלול להענש (בביוש, החרמה ונידוי ואף פיטורין) בלא שידע מראש שהתנהגותו תיתפס על ידי מישהי כפוגעת; ללא שניתנה לו הזדמנות להפריך את הטענות נגדו; ללא שהצד המאשים הוכיח בראיות חזקות שאכן התרחשה פגיעה; באופן בלתי פרופורציונלי; לאחר עשרות שנים,

ניצול יחסי המרות³. כך הרחיב בית הדין הארצי לעבודה את החוק למניעת הטרדה מינית, ואסר, בעצם, כל מגע מיני במסגרת יחסי מרות בעבודה; הוא עשה זאת בחסות החוק למניעת הטרדה מינית, אף שזה אינו מכיל איסור כזה.

הלכה שיפוטית זו סוטה מהוראות החוק ומרוחו. היא פותחת פתח לשיח פוריטני המגביל אוטונומיה מינית - גם של נשים. ואמנם, בעקבות החלטת בית הדין הארצי לעבודה, מקומות עבודה רבים מתייחסים לכל סקס בין עובדים שיש ביניהם יחסי מרות כהתנהגות אסורה, ומפטרים עובדים שמנהלים ביניהם רומנים בהסכמה חופשית. זאת למרות שבהחלט יתכן מצב שבו עובדת בוגרת מעוניינת באופן חופשי בקיומו של קשר מיני עם מי שהיא היא מצויה ביחסי מרות איתו או איתה.

קביעה משמעתית שיש לדווח על קשרים אינטימיים בין עובדים שיש ביניהם יחסי מרות היא לגיטימית, כי קשרים כאלה עלולים ליצור "רעש" במערכת ולפגוע בעובדים סובבים. לגיטימי גם שמקום עבודה יפריד בין עובדים המקיימים קשר אינטימי. אבל התערבות של חוק המדינה היא מרחיקת לכת ומסכנת את חופש המימוש העצמי. (חישבו למשל על שתי מורות בבית ספר המקיימת קשר אינטימי כשאחת מהן בכירה מרעותה. זה דבר אחד לקבוע בדין משמעת של מקום העבודה שעליהן לדווח על הקשר, ולדאוג שאף אחת לא תוכל להשפיע על קידום השניה, כדי למנוע חשש משיקולים זרים. זה דבר אחר לאסור קשר כזה בחוק המדינה ולאפשר לאחת מהן לתבוע פיצויים מן האחרת אם הרומן לא יעלה יפה והיא תחוש נפגעת).

זה מנציח סטראוטיפים פטריארכליים ופוגע באוטונומיה המינית של נשים.

כפי שהצגתי מעלה, החוק למניעת הטרדה מינית אינו מתייחס כלל לסקס בעבודה. **החוק חל רק על שש התנהגויות, שאף אחת מהן אינה מכילה חדירה לגוף**. עמדת החוק היא **סקס שמתקיים בהסכמה חופשית של כל הנוגעים בדבר הוא עניינם הפרטי של הצדדים לו, ולחוק אין שום זכות להתערב בו בשום צורה**. זאת בין שהאנשים המשתתפים בסקס הם נשים ו/או גברים; בין שהם פועלים מתוך קירבה רגשית ובין שמתוך עוררות מינית נטו; בין שהם קרובים זה לזה או זרים גמורים. כך גם אם הם מצויים ביחסי מרות במקום עבודה. בפשטות: **החוק למניעת הטרדה מינית אינו נוגע בסקס הכולל חדירה, גם לא בעבודה, וגם לא כשיש בין הצדדים יחסי מרות**. בכך מבטא החוק גישה ליברלית המכבדת את האוטונומיה האישית, ונמנע מגלישה לפוריטניות מינית.

במקביל, מחוקקי החוק למניעת הטרדה מינית סברו שעבירות מין הכוללות חדירה לגוף הקרבן חמורות מכדי להכלל בקטגוריה "הטרדה מינית". לכן עבירות אלה הושארו בחוק העונשין, והחוק למניעת הטרדה מינית לא נוגע בהן.

והנה, לפני עשור, בית הדין הארצי לעבודה פסק (בהלכת **פלונית**²) שחדירה לגופה של עובדת תוך ניצול יחסי מרות בעבודה היא הטרדה מינית אסורה מכוח החוק למניעת הטרדה מינית. זאת למרות שאף אחד מסעיפיו של החוק אינו מתייחס להתנהגות כזו. בצעד נוסף, בית הדין הארצי קבע שכל מקום שבו יש סקס ביחסי מרות - חזקה שהסקס התקיים תוך

3 בית הדין קבע שהחזקה שיצר ניתנת לסתירה. ואולם בפועל, כשבדקים את נסיבות המקרים שבהם דן בית הדין, מתברר שהוא אינו מאפשר לסתור את החזקה גם כאשר מובאות בפניו ראיות שהכפיפה היא שיזמה את הקשר עם הבכיר ממנה.

2 ע"ע (ארצי) 274/06 פלונית נ. אלמוני (26.3.2008).
<http://www.glima.info/verdicts/27406.pdf>

חופשית והדדית ("רומן") ובין שהוא בכפיה (אונס או בעילה אסורה בהסכמה) איננו הטרדה מינית. בית המשפט העליון חזר בכך על ההלכה שכבר קבע בשנת 2014,⁶ ושבו הבהיר **שלבית דין לעבודה אין סמכות לדון או לפסוק בשום סוג של סקס הכולל חדירה לגוף (בעילה אסורה בהסכמה, אונס או, להבדיל – רומנים בהסכמה חופשית), אלא רק בהטרדות מיניות, כהגדרתן בחוק למניעת הטרדה מינית, כשאלה התרחשו בין עובדים במקום העבודה.**

פסקי הדין העליונים הללו מבטלים את הלכת **פלוגית** של בית הדין הארצי לעבודה משנת 2008, ועמם את חזקת ניצול המרות שנקבעה שם.⁷ **פסקי הדין של בית המשפט העליון מגינים על האוטונומיה המינית של נשים וגברים גם במסגרת יחסי מרות בעבודה, ואינם משתפים פעולה עם חיזוקו של שיח פוריטני ומגביל.** הם אינם פוגעים בחוק למניעת הטרדה מינית אלא שומרים על גבולותיו באופן שמגן מפני הטרדות ופגיעות מיניות בלי לסכן את האוטונומיה המינית.

יש לקוות שמקומות עבודה יפנימו את ההלכות הללו. הם רשאים לקבוע איסורים משמעותיים על סקס בהסכמה חופשית במסגרת יחסי מרות בעבודה, ולדרוש מעובדות ועובדים לדווח על קשרים כאלה ו/או להפסיק את יחסי המרות כל עוד הם מתקיימים. הם לא רשאים לראות ביחסים כאלה הטרדות מיניות ולפעול כאילו חוק המדינה אוסר עליהם. ההגנה על האוטונומיה המינית וההגנה מפני הטרדה מינית כרוכות זו בזו, ולא ראוי לקדם את האחת

ומה אם בעל יחסי מרות **ניצל לרעה** את מרותו כדי להשיג לעצמו "הסכמה" לא חופשית של עובדת לקיום יחסי מיין? מצב זה אסור בחוק בעבירה פלילית, אך לא בחוק למניעת הטרדה מינית. סעיף 345 לחוק העונשין קובע שכל חדירה לגופה של אישה שהתקיימה ללא **הסכמתה החופשית** מהווה אינוס. בעל מרות שניצל לרעה את מעמדו ו"השיג" סקס שלא היתה בו **הסכמה חופשית** – ביצע אונס.⁴

אפשר להתלונן במשטרה כדי שיואשם באונס, ואפשר לתבוע ממנו פיצויים בתביעה אזרחית על אונס. אם ניצול המרות נעשה באמצעות סחיטה מינית באיומים אזי עצם הסחיטה המינית היא הטרדה מינית אסורה על פי החוק למניעת הטרדה מינית (ראו הגדרות מעלה), בלי קשר לשאלה אם בעקבותיה התרחש מגע מיני או לא.

בפברואר 2018 בית המשפט העליון קבע⁵ שהמצב המשפטי הוא אכן כפי שהצגתי אותו כאן: שסקס בעבודה, בין שהוא בהסכמה

4 גם עבירת "בעילה אסורה בהסכמה" (בסעיף 346 לחוק העונשין) אוסרת בעילה תוך ניצול יחסי מרות. אך אני סבורה שאין להשתמש בעבירה זו ויש למחוק אותה מספר החוקים. עבירה זו נחקקה בשנת 1988, כשהאיסור על אונס דרש שהתוקפן ישתמש בכוח כלפי קרבנו. בנסיבות אלה, בעילה אסורה בהסכמה אפשרה להפליל אדם שהשתמש לרעה במרותו בעבודה כדי לסחוט סקס שהסכמה לו לא היתה חופשית. בשנת 2001, בתיקון 61 לחוק העונשין, עבירת האינוס בסעיף 345 הועמדה על יסוד בלעדי של העדר הסכמתה החופשית של הקרבן. עבירת הבעילה האסורה בהסכמה תוך ניצול יחסי מרות נבלעה את תוך עבירת האינוס. מאותה עת, מי שניצל יחסי מרות והשיג סקס בהסכמה לא חופשית – ביצע אונס. מן הראוי היה למחוק את סעיף 346(ב), אך חוסר תשומת לב הותירה אותו על כנו. אין הצדקה להשתמש בעבירה שעונשה שלוש שנות מאסר (בעילה אסורה בהסכמה) כשההתנהגות מופללת בעבירה שעונשה 16 שנות מאסר (אינוס). לכן ראוי לא להשתמש בסעיף זה עד שיימחק.

5 ע"א 3347/16 פלוגית נ' פלוגי (21.2.18) ודנ"א 1918/18 (29.5.18) לא פורסמו.

6 רע"א 7146/13 פלוגי נ' פלוגית (22.9.2014) לא פורסם.
7 הלכת בן חיים של בית המשפט העליון חלה רק על שירות המדינה (עש"מ 4790/04 מדינת ישראל נ' בן-חיים, פ"ד ס (1) 257 (2005)). עמדתה של השופטת עדנה ארבל בפס"ד נוי היתה דעת מיעוט ולכן אינה הלכה (ע"פ 9256/04 יוסף נוי נ' מדינת ישראל, פ"ד ס (2) 172 (2005)).

יש הטרדות מיניות שמשרתות הדרת נשים מן המרחב הציבורי או מעולם העבודה. חישוב למשל על מי שמנסה לדחוק נשים לאחורי האוטובוס על ידי ביזוי והשפלה שלהן בכינויים המתייחסים למינן ומיניותן ("פרוצה"). התנהגות כזו היא הטרדה מינית אסורה. המשרתת הדרת נשים מקדמת האוטובוס. מעבר לכך, אני סבורה שעצם ההדרה יכולה להחשב כביזוי והשפלה של נשים על רקע מינן, ולכן הטרדה מינית אסורה. כך למשל אפשר לטעון שמפלגה המונעת מנשים להתמודד על מקום ברשימה לכנסת או לכל גוף אחר, מבזה ומשפילה נשים על רקע מינן. מכיוון שכך, כל אישה שמרגישה מושפלת ומבוזה בשל מניעתה, בגלל היותה אישה, מהתמודדות על מקום ברשימה יכולה לתבוע מן המפלגה פיצויים ללא הוכחת נזק בגובה 120,000 ש"ח.

בשנתו העשרים של החוק למניעת הטרדה מינית, הדרת נשים היא אפליה מגדרית שצוברת תאוצה יותר מאשר הטרדה מינית. חיוניותו של חוק ניכרת בהתחדשותו וביכולתו לפרוץ דרכים חדשות ולהתמודד עם בעיות חדשות. ברוח זו אפשר וראוי להשתמש בחוק למניעת הטרדה מינית ככלי במאבק נגד הדרת נשים.

לסיכום

החוק למניעת הטרדה מינית מכריז בסעיפו הראשון שהוא אוסר הטרדה מינית כי זו פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובקידום שוויון זכויותיהן של נשים. בכך הוא ממסגר הטרדה מינית כפגיעה בזכויות אדם, וממקם את הזכות שלא להיות מוטרדת מינית בחברת כלל זכויות האדם, שאני מעדיפה לכנותן זכויות אדם וחווה. כדי שהמאבק בתופעת הטרדה המינית ימשיך להתפתח באופן קוהרנטי ובר קיימא, יש להקפיד לפתחו מתוך תפיסה כוללת של הגנה על כלל זכויות אדם וחווה. לכן הצעתי

תוך סיכון האחרת. הפורטיטניות המינית היא אויבת החופש המיני ואויבת קידום האישה בחברה, ולכן יש להזהר שלא להגרר אליה.

הטרדה מינית והדרת נשים

בשעה שהמאבק בהטרדה המינית חזק ומתחזק, הדרת נשים, שהיא סוג עתיק ומכוער של אפליה ודיכוי, דווקא נושאת ראש בישראל במאה העשרים ואחת. ההדרה מתורצת באמצעות שיח פורטיטני של הגנה על "צניעותן" של נשים. למרבה האירוניה, ההדרה מוצגת בין השאר כמי שמושיעה נשים מפני הטרדות מיניות: אם נשים תשבנה, תעבודנה, תלמדנה בנפרד - הן לא תיסבולנה מהתחכוכיות ונגיעות לא רצויות. אם תעדרנה מן המרחב הציבורי - לא תסבולנה הטרדות והצקות מצד עוברים ושבים. כלומר: במקום להתמודד עם הטרדה מינית, ההדרה מציעה אפליה של נשים וכליאתן במרחב הפרטי, בבחינת מן הפח אל הפחת.

אחת התובנות החשובות של הפמיניזם הרדיקאלי (שבבית מדרשו צמח מושג ההטרדה המינית) היא שכל הפגיעות המגדריות קשורות זו בזו ומחזקות זו את זו ואת המבנה הפטריארכלי. כך, למשל, אפליית נשים בעבודה גוררת עוני נשי, שגורם בתורו לחולשה של נשים ביחס לבני זוגן הגברים, כמו גם השתעבדות לזנות. החולשה מול בני הזוג, כמו גם ההשתעבדות לזנות, שתיהן מאפשרות אלימות מגדרית: פיזית, מינית וכלכלית. מצוקה נשית זו מחלישה את כוח העמידה של נשים מול מעסיקים, ותורמת לאפלייתן בעבודה, וחוזר חלילה.

גם הטרדה מינית והדרת נשים קשורות זו בזו; אך לא בכך שהדרה מונעת הטרדה, כפי שטוען השיח הפורטיטני, אלא דווקא בכך שהטרדה משרתת הדרה והדרה מהווה הטרדה.

ככלי במאבק בהדרת נשים, שהיא אפליה פוגענית ומסוכנת הנושאת ראש ומתפשטת בישראל בעת הזו.

ד"ר אורית קמיר היא פמיניסטית אקדמית, משפטית ואקטיביסטית מאז שנות השמונים. בין השאר, הגתה וניסחה את הצעת החוק למניעת הטרדה מינית, שנחקקה והייתה לחוק בשנת 1998. בין ספריה: "פמיניזם, זכויות ומשפט", "כבוד אדם וחווה: פמיניזם ישראלי, חברתי ומשפטי", "זה מטריד אותי: לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית", "נראות אשמות: נשים במשפט הקולנועי".

ברשימה זו שבתי משפט ובתי דין יקפידו לפרש את הוראות החוק למניעת הטרדה מינית תוך הגנה על האוטונומיה המינית ונאמנות לשלטון החוק; שהתרחשויות חברתיות הקורות "בצל החוק" (למשל בהשפעת #MeToo) יזהרו בכבודם, בחירותם ובשוויון ערכם של אדם וחווה; שגם בתי המשפט והדין וגם הציבור הרחב ימנעו מגלישה לשיח שעלול לחזק פוריטניות מינית (שיש בה פגיעה באוטונומיה המינית); שהחוק למניעת הטרדה מינית ישמש

הערת המערכת: מאמר זה מציג, בין היתר, את עמדתה של הד"ר אורית קמיר בעניין חזקת ניצול המרות בעבודה – עמדה עלינו אנו, באיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, חלוקות. אולם, מתוך הכרה בנחיצותו של שיח ציבורי עירני ומגוון בנושא מניעת הטרדה מינית, ובמיוחד מתוך כבוד והערכה לד"ר קמיר, יוזמת ומנסחת החוק, אנו רואות חשיבות בהבאת הדברים בשם אומרתם.

יובהר כי איגוד מרכזי הסיוע דוגל בגישה לפיה קיים רצף ברור בין המעשים המוגדרים כהטרדה מינית על-ידי בעל מרות במקום העבודה, לבין קיום יחסים מיניים – מתוך תפיסה כי במצב עניינים זה, יכולת ההסכמה החופשית של העובד/ת נפגעת באופן מהותי. לכן, עמדתנו היא כי חזקה חוקית המפרשת יחסים כאלו כניצול אסור (בנסיבות המנויות בפסיקה), ממלאת את תפקידה בהטלת האחריות האישית והמשפטית על בעל המרות, אשר נדרש להימנע מניצול העובד/ת ולשמור על כבודו/ה.

מהי (בעצם) הטרדה מינית?

גליה שניבויים

חברתית פסולה אך חסרת-שם עד אז, ולהציע דרכי-התמודדות משפטיות וחברתיות עמה. משם היגר המונח למקומות רבים בעולם, והמשמעויות שהוענקו לו במקומות שונים אינן זהות.³ לפיכך, עלינו לשאול: "מהי הטרדה מינית בישראל?"

נקודת המוצא הטבעית לבחינת שאלה זו היא החוק הישראלי – החוק למניעת הטרדה מינית שנחקק בשנת 1998, ומציין השנה שני עשורים לקיומו. משפטנים רגילים לזהות במהירות את "סעיף ההגדרות" של החוק, המונה כמה סוגים אפשריים של הטרדה מינית, ופותח במילים "הטרדה מינית היא אחת מאלה:.....". אבל השאלה שאנו שואלים כאן איננה משפטית-טכנית; איננו מבקשים למנות את ההגדרות של החוק לעניין הטרדה מינית, אלא לתפוס משהו אחר הנוגע לאופייה או למהותה של הטרדה מינית כהתנהגות פסולה. התשובה לשאלה זו תתחוויר לנו לא רק מעיון בלשונו של החוק, אלא מתוך התבוננות מתמשכת בפרקטיקה ההולכת ומצטברת של בתי-המשפט המפרשים אותו, הניזונים אף הם מלשון החוק אבל גם

בישראל של שנת 2018 השאלה "מהי הטרדה מינית?" נראית מוזרה. במבט ראשון, נראה שיש להשיב לה בשאלה: "האם יש עוד צורך לשאול?", הלא בעשרים השנים האחרונות יש במדינת ישראל חוק ייעודי להתמודדות עם הטרדות מיניות;¹ הלא קשה לעבור יום מבלי להיתקל בדיווח חדשותי על הטרדות מיניות בצבא, במשטרה, באוניברסיטה, וגם ב"סתם" מקומות עבודה; הלא – כך לפחות טוענות הסטטיסטיקות היבשות – קשה להיות אישה במדינת ישראל בלי לחוות הטרדה מינית. ובכל זאת, ראוי להתעקש על השאלה, שתאפשר לנו לעיין מחדש במה שהוא לכאורה שגור ויומיומי, וכבר הבנו מזמן, ואין צורך להסביר. אם נניח ברצינות ששווה לשאול "מהי הטרדה מינית?", נגלה שיש כמה תשובות אפשריות, והברירה ביניהן עשויה לחייב אותנו לבחור את האופן שבו אנו מנהלים את המוסדות החברתיים והפוליטיים שלנו. הטרדה מינית היא מונח משפטי שנטבע בארצות הברית בסוף שנות השבעים,² והתיימר ללכוד תופעה

1 החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998.

2 את השימוש המשמעותי הראשון במונח הטרדה מינית נהוג לייחס למשפטנית האמריקאית קתרין מקינון. ראו: C. MacKinnon (1979). *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven: Yale University Press.

3 לדיון במשמעויות השונות של הטרדה מינית בארה"ב ובצרפת ראו A. C. Saguy (2003). *What is Sexual Harassment? From Capitol Hill to the Sorbonne*. Berkeley: University of California Press.

שהמילה מין ונגזרותיה מופיעות ב"הטרדה מינית" ובמונח "עבירות מין". עמדתו המוצהרת של החוק למניעת הטרדה מינית היא, שסוגים מרכזיים של הטרדה מינית מתרחשים כאשר התייחסות מינית מצד אדם אחד מתרחשת ללא הסכמתו של אדם אחר.⁵ מכיוון שאי-הסכמה היא יסוד מרכזי של עבירות המין בחוק העונשין (ובראשון, כאמור, עבירת האונס),⁶ הטרדה מינית משתייכת לכאורה לאותה "משפחה" – שכן עניינה הוא, כביכול, ביחס מיני של אדם אחד שהוא בלתי רצוי עבור אדם אחר, ומהווה, על כן, פגיעה באוטונומיה שלו.

אולם, מה מייחד את ההטרדה המינית לעומת עבירות מין אחרות? הבסיס הרעיוני העיקרי המוכר כיום לרגולציה המשפטית של מיניות, נוגע לשאלת הבחירה החופשית של הצדדים במגע המיני.⁷ עבירות מין נבדלות זו מזו בעיקר בסוג המגע המיני שהן אוסרות, ודרגת המעורבות של האיברים האינטימיים – דוגמת ההבחנה בין מעשים מגונים הכוללים מגע מיני בלתי חודרני (אך בלתי מוסכם) ובין אונס האוסר על בעילה. מתוך תפיסה זו, ניתן לחשוב כי הטרדה מינית מהווה אף היא סוג של יחס מיני בלתי מוסכם, שייחודו בכך שהוא אוסר על התבטאויות מילוליות⁸ או על מגע מיני פסול אך בלתי חודרני.⁹ התפיסה כי הטרדה מינית היא סוג של תקיפה מינית קלה, אף משתלבת היטב

מהתיקים שאליהם נחשפו, ואף מהתרבות הכללית ומאופן השימוש במונח בשפת היומיום. ברשימה זו אציע כי יש קשר הדוק בין הטרדה לבין מרחב, וכי בניגוד לסוגים אחרים של אלימות מינית, הטרדה מינית היא עוולה ייחודית למרחבים ציבוריים או מעין-ציבוריים. לפיכך, הצורה הבולטת ביותר של הטרדה מינית מתרחשת בתוך ארגונים וכרוכה בניצול לרעה של סמכות (כגון יחסי הסמכות שבין ממונה במקום העבודה לעובד הכפוף לו, או בין מרצה לבין סטודנטית). לתובנה זו השלכות אפשריות על זהותן של הערכאות המוסמכות לדון בהטרדות מיניות כמו גם על עיצובם של הכללים המשפטיים בתחום זה.

מחלוקת סמכויות השיפוט, והאם הטרדה מינית היא סוג של תקיפה מינית?

בישראל הטרדה מינית היא עוולה אזרחית, כלומר מאפשרת לנפגע/ת לתבוע את הפוגע/ת בבית-משפט ולתבוע פיצוי בגין ההטרדה. אך בניגוד למדינות אחרות בעולם,⁴ בישראל הטרדה מינית היא גם עברה פלילית. בחירה זו לטפל בהטרדות מיניות באמצעות המשפט הפלילי, כמו גם המילה "מינית" במונח "הטרדה מינית", מזמינים אותנו לחשוב על הטרדה מינית לצד סוגים אחרים של אלימות מינית האסורים על-פי החוק הפלילי. לאור קו-מחשבה זה, השאלה המתבקשת היא האם הטרדה מינית היא בעצם סוג של אלימות מינית ואם כן, מה מבדיל אותה מעבירות אחרות של אלימות מינית, ובראשן אונס – שהיא עבירת המין האולטימטיבית. התפיסה הנפוצה כי הטרדה מינית היא סוג של אלימות או תקיפה מינית הינה טבעית, במידה רבה, מעצם העובדה

5 ר' סעיף 3(א)+(3) לחוק למניעת הטרדה מינית, הקובעים כי התייחסויות/הצעות מיניות יהווה הטרדה אם המוטרת הראה למטריד כי אינו מעוניין בהן.

6 סעיף 345 לחוק העונשין מגדיר אינוס כבעילה שלא בהסכמה חופשית.

7 זאת, להבדיל מהיות המעשה המיני נורמטיבי להבדיל מ"סוטה", או מוסרי להבדיל מבלתי מוסרי – טיעונים ששימשו בעבר כהצדקות לרגולציה של מיניות.

8 סעיפים 3(א)-(5) לחוק אוסרים על התייחסויות או הצעות מיניות, דהיינו קובעים איסורים על הטרדה מילולית גם אם לא היה בה מרכיב של מגע פיזי.

9 כך, החוק מגדיר בסעיף 3(א)(2) "מעשים מגונים", שהם מעשים מיניים בלתי חודרניים, כהטרדה מינית.

4 כך למשל בארה"ב, חלוצת הטיפול המשפטי בהטרדות מיניות, הטרדה מינית איננה עברה פלילית כי אם עולה אזרחית המוסדרת באמצעות דיני האפליה.

מסוימות היא אסורה "גם אם המוטריד לא הראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות".¹³ מערכות היחסים שאותן מונה החוק הן כמעט כולן יחסי-סמכות - אלה שבין ממונה במקום העבודה ואדם הכפוף לו, מורה/מרצה ותלמיד, מטפל ומטופל, ועוד. במקרים שבהם הטרדה מתרחשת ביחסי-סמכות, החוק זונח את הדרישה הסטנדרטית לאי-הסכמה וקובע תחת זאת כי הטרדה תהיה אסורה אם היא נעשתה "תוך ניצול יחסי מרות".¹⁴ המחלוקת בין בתי-המשפט האזרחיים לבין בית-הדין לעבודה נוגעת לאותם מקרים שבהם מתקיימת הטרדה ביחסי מרות בעבודה, אלא שבמקום התבטאויות מילוליות בעלות אופי מיני - אותן מגדיר החוק במפורש כהטרדה מינית - מתקיים בין ממונה במקום העבודה לעובדת הכפופה לו מגע מיני מלא (המכונה בלשון משפטית "בעילה" או "מעשה סדום"). הדין הפלילי קובע כי מגע מיני מלא המתקיים תוך ניצול יחסי מרות בעבודה מהווה עבירת מין שעונשה שלוש שנות מאסר - "בעילה אסורה בהסכמה".¹⁵ ואולם החוק למניעת הטרדה מינית אינו כולל בעילה כאחת הצורות של הטרדה מינית. עמדתם של בתי-המשפט האזרחיים, שזכתה לגיבוי בבית המשפט העליון,¹⁶ היא שמכיוון שהחוק למניעת הטרדה מינית אינו מגדיר בעילה כהטרדה מינית, ומכיוון שסמכותו של בית-הדין לעבודה מוגבלת לשיפוט הטרדות מיניות, אזי במקרים בהם התקיים מגע מיני מלא, בית-הדין נעדר סמכות לדון והנפגעים והנפגעות מהמעשים אמורים לפנות למשטרה או לבתי-המשפט

עם המשגתה של ההטרדה המינית כפגיעה בכבוד האדם ובחירותו, כעולה מסעיף המטרות של החוק למניעת הטרדה מינית.¹⁰ זאת, על רקע תפיסתה של ההטרדה המינית בארצות הברית כפגיעה בשוויון, ובחירתם המכוונת של מנסחי החוק בישראל להתנתק מן התפיסה האמריקאית הרואה בהטרדה סוג של אפליה מגדרית, ולהבינה תחת זאת כפגיעה בכבודם וחירותם של קורבנותיה - יהא המגדר שלהם אשר יהא.¹¹

ואולם תפיסה מקובלת זו, אשר רואה בהטרדה מינית תקיפה מינית קלה, מאותגרת בשנים האחרונות בבית-הדין לעבודה. עמדתו של בית-הדין - מוסד שיפוטי שבפניו נדונים רבים מתיקי הטרדה המינית בישראל - הינה, שאף מגע מיני מלא ביחסי עבודה עשוי להוות הטרדה מינית. תפיסה זו היוותה לאחרונה מושא למחלוקת-סמכויות בין בית-הדין לעבודה ובין מערכת בתי-המשפט האזרחיים, ואני טוענת כי אין לראותה כמאבק סמכויות גרידא¹² אלא כנוגעת לתפיסת מהותה של הטרדה מינית.

כדי להבין את המחלוקת בין הערכאות יש לחזור לסעיף ההגדרות של החוק למניעת הטרדה מינית, הקובע כי באופן רגיל הטרדה מינית מתקיימת רק כאשר המוטריד "הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות"; ואולם כאשר הטרדה מתקיימת בתוך מערכות יחסים

10 סעיף 1 לחוק הקובע כי "חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים".

11 ראו א' קמיר (תשנ"ח). איזו מין הטרדה: האם הטרדה מינית היא פגיעה בשוויון או בכבוד האדם? משפטים, כט, 317.

12 לעמדה דומה המסרבת לראות את המחלוקת בין הערכאות כמאבק סמכויות גרידא ומציעה דרכים שונות להבינו, ראו: א' קמיר (2018). סקס בעבודה, ישראל 2018: מאבק סמכויות, אוטונומיה מינית, פורייטיות, רגולציה, והפרת אמונים. המשפט ברשת: מבזקי הארות פסיקה, 80.

13 סעיף 3(א)(6) לחוק.

14 ראו סעיף 3(א)(6) אשר מתייחס לסוגים שונים של יחסי סמכות ונוקט בלשון של ניצול מרות. מרות היא מילה קרובה למילה סמכות, אולם להבדיל מ"סמכות" המילה "מרות" נושאת עמה קונטציה של אדנות ושלטיה.

15 סעיף 346(ב) לחוק הענישין.

16 רע"א 7146/13 פלוני נ' פלונית (פורסם בנבו, 22.9.2014) וכן 3347/16 פלונית נ' פלוני (פורסם בנבו, 21.2.2018).

בנוסף, על-פי תפיסה זו החידוש המרכזי בטיפול המשפטי בהטרדות מיניות הוא שבניגוע לעבר, החוק מתייחס בחומרה לא רק לעבירות מין חמורות אלא אף להתנהגויות מיניות מילוליות.

עמדתם של בתי הדין לעבודה שונה. אני טוענת כי התפיסה המונחת בבסיס פסיקתם הינה כי הטרדה מינית היא בעיקרה אקט של ניצול לרעה של כוח ארגוני – אקט של שחיתות – שיש לו אמנם נפגעים ספציפיים, אך הפגיעה הטמונה בו אינה מצומצמת לשני הצדדים הישירים לאקט המיני, אלא משליכה על מקום העבודה כולו כמרחב של יחסים מקצועיים ואישיים. מרכז הכובד של הטרדה מינית איננה אי-ההסכמה של המוטד אלא ניצול לרעה של כוחות ארגוניים באופן הפוגע בבני-אדם הכפופים להם, ואף בתקינות התנהלותו של מקום העבודה כולו. יתרה מזאת, הנזק הטמון בהטרדות מיניות איננו מוגבל לפגיעה מינית או לדיכוי מגדרי, אלא נוגע ליכולתם של בני-אדם להתנהל ולתפקד במרחבי-פעילות יומיומיים ללא חשש מהפעלה מופרזת ומושחתת של כוח כלפיהם מצד בני-אדם אחרים.

המכנה המשותף של התיקים שכללו מגע מיני מלא ושאותם ביקשו בתי-הדין לעבודה לכלול תחת סמכותם גם ללא הוראה מפורשת בחוק למניעת הטרדה מינית, הם מקרים שבהם המגע המיני התקיים בין ממונה במקום העבודה לעובדת הכפופה לו, כלומר במסגרת יחסי סמכות.²⁰ אני טוענת כי התפיסה שמנחה את בית-הדין לעבודה הינה, כי ליבה של תופעת ההטרדה המינית היא שימוש לרעה בכוח ארגוני – כוח שניתן לאדם מכוח תפקידו או משרתו – זאת כדי להשיג לעצמו טובות-הנאה מיניות מן

האזרחיים. עמדתו של בית-הדין לעבודה לעומת זאת היא כי, אם התבטאויות מילוליות מהוות הטרדה מינית ביחסי עבודה, אזי מכוח היגיון של "קל וחומר", מגע מיני מלא ביחסי עבודה צריך להחשב הטרדה מינית ותביעות בעניין זה מצויות בתחום הסמכות של בית-הדין.¹⁷

גם אם השופטים בשתי הערכאות לא ניסחו זאת כך במפורש, אני טוענת כי המחלוקת ביניהן מסמנת מחלוקת עמוקה לעניין השאלה מהי הטרדה מינית.¹⁸

בבסיס עמדתם של בתי-המשפט האזרחיים מונחת התפיסה כי הטרדה מינית היא שם כולל לאוסף מצבים בהם אדם מתייחס באופן מיני – לרוב מילולית, אך לעיתים תוך שילוב מגע פיסי "קל" – לאדם אחר ללא הסכמתו.¹⁹ על-פי תפיסה זו, מגע מיני מלא, אם הוא מתקיים תוך כפייה של אחד הצדדים על האחר, איננו הטרדה מינית כי אם עבירת מין, ועליו להיות מטופל באמצעות הכלים שהחוק מייחד לתחום עבירות המין.

17 ע"ע (ארצי) 247/00 פלונית נ' אלמוני (פורסם בנבו, 26.3.2008). וראו גם ע"ע 14-01-22314 פלוני נ' אלמונית (פורסם בנבו, 19.2.2017). בפס"ד זה קבע נשיא בית הדין לעבודה, יגאל פליטמן, כי אי-הכללתה של העברה של בעילה תוך ניצול יחסי מרות בעבודה בחוק למניעת הטרדה מינית הינה בגדר אבסורד. ראו שם.

18 כמובן שניתן להסביר את המחלוקת גם בדרכים אחרות. כך למשל, בתי-המשפט האזרחיים מנסחים את עמדתם תוך שימוש בנימוקים פורמליים של פרשנות מילולית, שכן לשונו של החוק למניעת הטרדה מינית איננה כוללת מגע מיני מלא כהטרדה. ואולם טענתי כאן היא שאת המחלוקת הפרשנית בין הערכאות ניתן להבין כנוגעת למחלוקת בעניין מהותה של הטרדה מינית, והיא זו שמנחה את הפרשנות המילולית.

19 עמדה כזו הביע לאחרונה שופט בית המשפט העליון ניל הנדל, לדבריו, "החוק למניעת הטרדה מינית אינו מחיל עצמו על עבירות מין חמורות... ההגדרה להטרדה מינית מתייחסת לרשימה סגורה של התנהגויות המצויות בקצה התחתון של המעשים המיניים האסורים – הטרדות מילוליות עד מעשים מגונים [...] זאת בהשוואה למעשי אינוס וסדום, המצויים בקצה העליון של הסקאלה מבחינת חומרתם". ראו ע"א 3347/16 פלונית נ' פלוני (פורסם בנבו, 21.2.2018). עמ' 23-24.

20 כך למשל, התביעה הנדונה בע"ע (ארצי) 247/00 פלונית נ' אלמוני עסקה בתלונתה של אחות בבית חולים כלפי סגן האחיות האחראית שהיה ממונה עליה; התביעה שנדונה בע"ע 14-01-22314 פלוני נ' אלמונית עסקה בתלונתה של עובדת סיעוד כלפי המעסיק שלה.

בעתיד איסורי-הטרדה. ראשית, תפיסתה של ההטרדה המינית כניצול לרעה של כוח ארגוני עשויה לספק הסבר משכנע לכמה מן הרכיבים של החוק הנוכחי למניעת הטרדה מינית, שקשה יותר להסבירם מתוך תפיסת ההטרדה כתקיפה-מינית-קלה. כך למשל, תפיסת הכוח הארגוני²³ מסבירה מדוע איסור על התנכלות – תגובה שלילית של ממונה בעקבות תלונה על הטרדה – הוא חלק בלתי נפרד מן הרגולציה של הטרדות מיניות אפילו שאין בה לכשעצמה מרכיב מיני; אם הטרדה היא ניצול לרעה של כוח, התנכלות היא המשך ישיר של אותו ניצול – ההפעלה הפסולה של כוח הנמשכת מעבר למגע המיני אל מניעת התלונה עליו.

מעבר להבנה שלמה יותר של ההסדרים המשפטיים הנוכחיים, התובנה כי עיקרה של הטרדה מינית הוא בניצול לרעה של כוח ארגוני עשויה להוביל להכרה כי דרושות תוספות, או תיקונים במשטר המשפטי הנוכחי, על-מנת להביא לרגולציה שלמה יותר של הטרדות מיניות. דיון מלא באלה חורג ממסגרת הרשימה הנוכחית, ואולם רק על-מנת לסבר את האוזן ניתן לחשוב על האיסור על סחיטה מינית, המוגדר כאחת הצורות של הטרדה מינית בחוק. בעוד ההגדרה הקיימת בחוק למניעת הטרדה מינית, הנשענת על הגדרת הדין הפלילי לסחיטה וניזונה

הכפופים לו. אמנם, בחלק מן המקרים משתמשים הממונים בכוח פיסי על-מנת לכפות מגע מיני על הכפופים להם. ואולם במקרים רבים אחרים, שבהם מתקיים מגע מיני בתוך יחסי סמכות בעבודה, לא נעשה שימוש באלימות פיזית אלא בשורה של אמצעים שאותם רוכש המטריד, מכוח תפקידו במקום העבודה. אלה כוללים איומים בשלילת הטבות, הבטחות לקידום בתמורה למגע מיני או צורה מיוחדת של לחץ שכיניתי במקום אחר "כריזמה של המשורה".²¹ מכיוון שאמצעי הניצול הללו קשורים ישירות למקום העבודה ומהווים ניצול לרעה של כוחות שהוענקו למטרידים מתוקף תפקידם, רואים בתי-הדין לעבודה את מקרי המגע המיני המלא כהמשך ישיר של הטרדות מיניות מילוליות המתרחשות ביחסי מרות, ואולי אף את שיאה של התופעה המכונה הטרדה מינית.

הטרדה מינית כניצול לרעה של כוח ארגוני: השלכות אפשריות

כאמור, ההבחנה בין שתי התפיסות ששורטטו לעיל, בין שתי התשובות השונות לשאלה "מהי הטרדה מינית", ניכרת לאחרונה במחלוקת סמכויות בין שתי ערכאות משפטיות בישראל.²² ואולם להבחנה זו עשויות להיות השלכות נוספות הנוגעות לדין המהותי – לפרשנות הדין הקיים, ולאופן שבו נרצה להמשיך ולעצב

23 אינני מתעלמת מכך שהחוק למניעת הטרדה מינית אוסר על הטרדה אף מחוץ ליחסי סמכות וכי על-פי חזונה של אורית קמיר, מנסחת החוק, הטרדה מינית יכולה להתרחש בכל מקום, גם ברחוב. ראו: א' קמיר, ר' הריס, ' ברנדווין, ש' פגודה וש' ויטנר (2014). החוק למניעת הטרדה מינית במערכות המשפט והמשמעת: נתונים מן העשור הראשון. "המשפט" ברשת: זכויות אדם, ב, עמ' 19. ואולם רובן של התלונות על הטרדה מינית נוגעות להטרדות במקומות עבודה – כלומר בהקשר ארגוני. ראו שם, עמ' 33. אני טוענת שגם אם ההטרדות מתקיימות בין עובדים שווים-מעמד, יש להבינן כסוג של "התנהגות בלתי הולמת" בארגון, ובוודאי שהדבר הוא כך כאשר הטרדה מתקיימת ביחסי סמכות בעבודה.

21 G. Schneebaum (2015). What is wrong with sex in authority relations? A study in law and social theory. *Journal of Criminal Law & Criminology*, 105(2), 345.

22 המחלוקת רלוונטית גם עבור מקום העבודה עצמו, המחיל, בהוראת החוק למניעת הטרדות מיניות, מנגנון משמעותי פנימי. לניתוח המוצע כאן עשויות להיות השלכות אף על הצדקות לקיומו של השיפוט המשמעותי, ולבחירה בין מנגנון פנים-ארגוני לבין טיפול בידי איסטנציה חיצונית. לעמדה התומכת בשיפוט הפנים-ארגוני ש' רבין-מרגליות (2016). הטרדה מינית בעבודה: מעבירה פלילית לטיפול פנים-ארגוני, ספר סטיב אדלר, 429.

בין ממונה לעובדת הכפופה לו עשויה לפגוע בציפיות מוצדקות של עובדות אחרות לקידום ולהוביל לחשש שגם אם לא תיגרם להן פגיעה מינית, ייפגעו תנאי עבודתן של מי שלא שיתפו פעולה עם יוזמות מיניות מצד הממונה. לפיכך, יש להבין באופן רחב יותר את המונח "מתלונן" בהקשר של הטרדות מיניות, וייתכן כי ראוי להרחיבו²⁶ כך שמי שיהיה ראוי להתלונן על הטרדה לא יהיה רק אותו אדם שאליו הופנה יחס מיני, אלא אף כפופים אחרים שנחשפו להפעלת לחץ על אדם אחר.²⁷

ברצוני להדגיש כי בניגוד למה שעשוי להשתמע ממה שנאמר עד כה, תפיסת ההטרדה המינית כניצול לרעה של כוח ארגוני אינה צריכה להנביע מסקנות אוטומטיות בכיוון של הרחבת הרגולציה והגברת האיסורים בתחום זה. במקום אחר הרחבתי על הנטייה הקיימת בשנים האחרונות להדק את האיסורים הפליליים על מין ביחסי-סמכות באמצעות גלישה לא-מודעת לכללים בעלי אופי רגולטורי, תוך ויתור על היסוד של ניצול לרעה של סמכות, באופן הפוגע בזכויות נאשמים.²⁸ במסגרת הדין המשמעתי, אוניברסיטאות בישראל עדכנו בשנים האחרונות את תקנוני המשמעת שלהם וקבעו כי כל מגע מיני במסגרת יחסי סמכות אקדמיים מהווה הטרדה מינית אסורה, ללא דרישה להוכחת יסוד של אי-הסכמה או ניצול

מתפיסות מקובלות לגבי מהי "כפייה", אוסרת רק על איומים מצד בעל הסמכות (לדוגמה, איום בפיטורין). ניתן לטעון כי אף הבטחות להטבות (למשל, הבטחה לקידום בתמורה למגע מיני) אמורה להיכלל בהגדרת החוק להטרדה מינית, משום שממונה במקום העבודה לא אמור להשתמש בכוחו לקדם עובדים כמנוף לסיפוק צרכיו המיניים, ושימוש כזה ראוי להיקרא הטרדה מינית.²⁴ בנוסף לתיקונים נקודתיים כאלה או אחרים, אחת המשמעותיות העיקריות של התובנה המוצעת כאן היא כי יש לתפוס באופן רחב יותר את נפגעי ונפגעות ההטרדה המינית. אם אכן עניינה של הטרדה מינית הוא בניצול לרעה של כוח ארגוני, לא ניתן לראות בה עניין הנוגע לקשר הדיאדי בין המטריד למוטרד, אלא יש להכיר בכך שלכל הטרדה מינית השלכות הנוגעות למרחב כולו – למקום העבודה, למסגרת הלימודים וכיו"ב.²⁵ כך למשל, קיומו של מגע מיני בעקבות הפעלת לחץ פסול מצד ממונה במקום העבודה כלפי עובדת הכפופה לו, עלול לפגוע בתחושת המוגנות של עובדות אחרות במקום העבודה; קיומה של עסקת "קידום תמורת מין"

24 אורית קמיר הביעה אף היא תמיכה בהרחבת ההגדרה שבחוק כך שתכלול אף הצעות לשיפור בתנאי העבודה בתמורה למגע מיני כהטרדה מינית, ואולם תפיסת ההטרדה ככפייה מינית או כפגיעה בכבוד איננה מסבירה, לטעמי, מדוע הבטחות לקידום אמורות להיות פסולות. ראו: א' קמיר ואחרות, "המשפט" ברשת: זכויות אדם, עמ' 50. שאלה מורכבת שיש לדון בה בהקשר זה היא אם יחמה למגע מיני תמורת הטבה בתחום העבודה הבאה מצדו של כפוף (להבדיל מיחמה כזו הבאה מצדו של ממונה במקום העבודה) היא מעשה שיש לאסור עליו, ועל מי יש להטיל אחריות במקרה כזה; האם, בנוסף לממונה, יש להטיל אחריות אף על הכפוף שיזם את ההצעה, בדומה לאחריות הכפולה המוטלת על נותני שוחד בנוסף ללוקחי שוחד בתחום של שחיתות פוליטית.

25 מכאן אף השימוש הנפוץ במונח "סביבה" בהקשר להטרדות מיניות, כגון השאיפה להבטיח "סביבה בטוחה" או "נקייה" מהטרדות. לשימוש במונח זה ראו אתר איגוד מרכזי הסיוע לנפגעי תקיפה מינית:

<https://www.1202.org.il/local/telaviv/services/education/prevention-at-the-workplace>

26 ההגדרה הנוכחית בתקנות למניעת הטרדה מינית היא כי מתלונן הוא "אדם הטוען כי הוטרה מינית או כי התנכלו לו, במסגרת יחסי עבודה".

27 כמובן, אפשר שללא עדותו ושיתוף-הפעולה של הכפוף הישיר יהיה קשה לברר את התלונה. ואולם עניין מעשי זה לא צריך להשליך על התפיסה העקרונית של הטרדה כחורגת מעניינו של הכפוף הישיר לממונה.

28 גליה שניבויס (2017). האיטור הפלילי על מין ביחסי מרות בעבודה: בין הגנה על אוטונומיה לאסדרה של סמכות. בתוך: א' הראל (עורך), משפט צדק? ההליך הפלילי בישראל – כשלים ואתגרים. תל אביב: הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת תל אביב.

הטרדות מיניות, אלא מונחים חדשים לחשוב בהם על הפסול הטמון בהטרדות מיניות, ושבאמצעותם יש לנתח ולהעריך את ההסדרים הקיימים, כמו גם לעצב הסדרים עתידיים.

ד"ר גליה שניבויים היא מומחית למשפט פלילי, המשמשת כמרצה בבית-ספר הארי רדזינר למשפטים, המרכז הבינתחומי הרצליה. מחקרה מצויים בקו התפר שבין משפט לתאוריה סוציולוגית ופוליטית, ומתמקדים בסוגיות של ניצול לרעה של כוח וסמכות, רגולציה משפטית של יחסים (relationships), עברות מין, אלימות, שחיתות, הטרדה והתעמרות.

לרעה של כוח.²⁹ בעוד הרחבה כזו עשויה להיות מוצדקת במונחים בהם הצעתי – כלומר מן הפרספקטיבה של הגנה על הקמפוס כמרחב³⁰ או יצירת "סביבה מוגנת" או "נקייה" מהטרדות מיניות – יש להכיר בכך שרגולציה כזו, המבקשת ליצור הפרדה מוחלטת בין קשרים אקדמיים או מקצועיים וקשרים אישיים ולהסיר מראש כל חשש לניצול או למראית-עין של ניצול, נושאת עמה מחירים בדמות פגיעה בחופש המיני של בני-אדם, פגיעה בפרטיותם ועוד. מטרתה של רשימה זו, אם כן, איננה להציע רפורמה שכיוונה אחד ויחיד ועניינה החרפת האמצעים למניעת

29 ראו נוהל איסור על קיום יחסים אינטימיים במסגרת יחסי מרות, אוניברסיטת תל-אביב.

30 עמדה זו באה לידי ביטוי ברור בנוהל הקובע כי: "אוניברסיטת תל אביב רואה בקיום יחסים אינטימיים בין מי שמתקיימים ביניהם יחסי מרות וכפיפות, התנהגות הפוגעת באופן אישי ומקצועי בצד החלש ביחסי המרות והכפיפות, וכן פוגעת בסביבת הלימודים והעבודה בקמפוס".



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

מרכז סיוע לנשים דתיות
וסיוע באמהרית

02-6255558

02-6730002

מרכז סיוע לגברים דתיים

02-5328000

