

סיכום פעילות מרכזי הסיוע לשנת 2008

מוציאים את ההטרדה לאור

חבט על תופעת ההטרדה המינית בעבודה
ודרכים למיגורה



איגוד מרכזי הסיוע
לנפגעות תקיפה מינית
ולנפגעי תקיפה מינית בישראל

הפקה ועריכה // עינת רובין

ריכוז נתונים // תמר ורצמן

עריכה לשונית // נורית ברוכי, כנרת יפרח

עיצוב // שירי ישועה - witch.design

צילומים // סטודנטים מהמחלקה לצילום מבית הספר מוסררה ע"ש נגר: אורשיה לוי וארדי, מיקי אלון, ליאור פוטל, מגדלנה דפנר, יעל ברנט, יניב יור, דודו אמויאל

צילום עטיפה // אורשיה לוי וארדי

ליווי סטודנטים // איילת השחר כהן, ראש המחלקה לצילום, בית הספר מוסררה ע"ש נגר

סיכום פעילות מרכזי הסיוע לשנת 2008

מוציאים את ההטרדה לאור

מבט על תופעת ההטרדה המינית בעבודה
ודרכים למיגורה



איגוד מרכזי הסיוע
לנפגעות תקיפה מינית
ולנפגעי תקיפה מינית בישראל

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

- Greater Miami Jewish Federation
- קרן מאור - Maor Foundation
- קרן בברלי - New Israel Fund - Beverly Foundation
- הקרן החדשה לישראל - New Israel Fund
- קרן אדמונד י' ספרא - Edmond J. Safra Philanthropic Foundation
- שגרירות שוויץ בישראל - The Swiss Embassy
- Jewish Federation Durham Chapel Hill

- PEF Israel Endowment Funds, Inc.
- הסוכנות היהודית לישראל - The Jewish Agency for Israel
- המגבית המאוחדת לישראל - United Israel Appeal, Inc.
- המגבית המאוחדת לישראל בקנדה - United Israel Appeal of Canada

סופר פארם (ישראל) בע"מ

חברת פיליפ מוריס

גולף אנד קו

רשת רויאלטי

חברת חשמל

Aladdin - Securing the Global Village

המשביר החדש לצרכן

רדיו ת"א

חברת הד ארצי בע"מ

עמותת "עיגול לטובה"

תורמים פרטיים המעדיפים להישאר בעילום שם

איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל
הוא ארגון ללא מטרת רווח הממומן מתרומות בלבד

ת.ד. 2122 ירושלים 91024 טלפון: 02-6797919 פקס: 02-6787919

www.1202.org.il arcci@netvision.net.il

תרומות תתקבלנה בברכה

תוכן העניינים

- 4 « פתח דבר
- 6 « ברכת שר הרווחה והשירותים החברתיים
- 7 « על האיגוד ומרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל
- 8 « הטרדות מיניות בעבודה על פי הפניות למרכזי הסיוע

- מאמרים בנושא הטרדות מיניות בעבודה**
- 13 « החוק למניעת הטרדה מינית בעולם העבודה: תמונת מצב מקץ עשר שנים // ד"ר אורית קמיר
- 16 « לראות, לטפל, להבריא // ד"ר גלית דשא
- 18 « כרוניקה של שליטה // ד"ר צביה זליגמן
- 19 « אחריות היתר של מניעת הטרדה מינית בעבודה // ד"ר ענת מאור
- 23 « עדות נפגע // א'
- 26 « הטרדה מינית בצה"ל - תמונת מצב // תמר גליל, יעל טופל, יהודית גריסרו
- 31 « מנקודת מבטו של האחראי על החוק למניעת הטרדה מינית // איילת ברעם
- 35 « "כשאת אומרת לא" זה מתפרסם – הסיקור של תופעת הטרדה המינית בתקשורת // חנה קופפר
- 39 « עדות נפגעת // הילה
- 40 « זכויות האישה: בין אדישות הממשל כלפי החוקים לחוקי החברה האדישים // רים ג'באלי
- 42 « לא רק משטרה? // מיה צחור
- 44 « מה הסיפור? זו רק הטרדה מינית // שמרית פרנקל
- 47 « הטרדה מינית בשירות המדינה בראי פסיקת בית המשפט העליון // בת-עמי ברוט
- 52 « רק צחקתי איתך // מיכל שטיינר
- 54 « סקר מודעות לנושא הטרדה מינית במקום העבודה

בשנה שעברה ציינו עשור לקיומו של החוק למניעת הטרדה מינית, ולפיכך בחרנו לעסוק בנושא הטרדות המיניות גם בדוח השנתי של איגוד מרכזי הסיוע.

ההטרדה המינית היא פגיעה בכבוד האדם ובזכותו לשוויון. היא משפילה ומבזה אותו, שוללת ממנו את האוטונומיה על גופו ועל מיניותו ומפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים. החוק למניעת הטרדה מינית נועד לשנות את המציאות החברתית שבה הנורמות הקיימות מושתתות על אי שוויון בין המינים ועל נחיתות האישה, ועל כן הוא מגדיר הטרדה מינית כהתנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים.

החוק למניעת הטרדה מינית הפך את תופעת המין הנכפה מכוח סמכות ללא חוקי. הוא הפך את מה שנחשב ליחסים שבינו לבינה מעניין אישי ומשאלה מוסרית לפגיעה משפטית בזכות לשוויון. ניצול סמכות ככלי להשגת מין הוגדר כאמצעי שליטה, והפגיעה זוכה ליחס ראוי כהפרה של זכויות אדם.

אך יותר מכול, התופעה קיבלה שם. המשגת הפגיעה שבהטרדה המינית כאפליה מינית והפיכתה מעניין מוסרי לעניין של שוויון זכויות הן אבני דרך חשובות ביותר במסע להשגת השוויון בין המינים. כפי שכותרת קטרין מקינון בספרה פמיניזם משפטי בתיאוריה ובפרקטיקה: "הטרדה מינית הפכה מהטרדה חסרת שם וכמעט חסרת סיכון, הנתמכת בהבנה שבשתיקה סובלנית בין גברים, לטענה פומבית שהנשים עצמן יכולות להעלות בהתאם לכללים גלויים, והמטרידים עלולים לשלם עליה ביוקר".¹



מיכל רוזין, מנכ"לית האיגוד

החוק למניעת הטרדה מינית הפך כל אישה לבעלת זכויות: הזכות שלא לקבל יחס מבזה או משפיל בשל היותה אישה; הזכות לסרב; הזכות שלא לקבל הצעות מיניות; הזכות שלא להיות אובייקט מיני; הזכות להגנה מפני מטרדת בנושא מיניותה; הזכות להגנה מפני תביעות מיניות ומהסנקציות הכרוכות בסירוב להן; הזכות להגנה גם כשהיא נענית לתביעה מינית שאינה יכולה להימנע ממנה; ולבסוף הזכות לחשוף את התנהגותו של המטריד ואף להביאו לשלם מחיר כלכלי, משפחתי, חברתי וציבורי על התנהגות זו. ההטרדה המינית במקומות העבודה קשורה קשר ישיר וברור הן לאפליית נשים והן למבנה ההיררכי של מקום העבודה. היא בבחינת ניצול לרעה של עמדת כוח יחסית, שתוצאתה פגיעה בתנאי העבודה או ביכולת התפקוד של העובדת בשל סירובה להיענות לדרישות מיניות שאין להן ולא כלום עם הגדרת תפקידה.²

חקיקת החוק והענקת השם לתופעה אמנם הביאו לכך שהמטרידים נוקטים זהירות

מסוימת הן בצמצום האווירה הסקסיסטית של בדיחות והערות גסות ליד נשים במקום העבודה והן בהפרת קשר השתיקה: ההתעלמות מהידיעה על העמית לעבודה או על המעסיק נעשתה לא לגיטימית. ואף על פי כן, עדיין לא הגענו למצב הרצוי שבו לא תתגלה כל סובלנות להטרדה מינית במקומות העבודה, ולעתים קרובות מדי המטריד עוד זוכה להגנה, ומקומות העבודה מסרבים לקבל על עצמם את האחריות על ההטרדה.

על מקומות העבודה מוטלת האחריות ליצור סביבת עבודה בטוחה מהטרדה מינית על ידי העברת מסר ברור שהטרדה מינית לא תתקבל בסלחנות בשום פנים ואופן. עליהם לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ודרך יעילה לבריור התלונה ולהסקת המסקנות. החוק קובע שבארגון המונה יותר מ-25 עובדים המעסיק מחויב לקבוע תקנון המעגן את עיקרי החוק בדבר הטרדה מינית ומפרט את אופן הגשת התלונה. כמו כן, הארגון מחויב למנות מחונה לנושא וליידע בכך את העובדים.

אנו במרכזי הסיוע פועלים במגוון דרכים לסייע למקומות עבודה ליצור סביבת עבודה בטוחה מאלימות מינית: מדי שנה אנו עורכים עשרות סדנאות במקומות עבודה, הרצאות, ימי עיון והכשרות לממונות למניעת הטרדה מינית, שכוללות היכרות עם החוק, עם תפקיד הממונה ועם המיומנויות הנדרשות בתפקיד. כל זאת נוסף על מתן מידע, סיוע, ליווי ותמיכה למקומות העבודה, ובעיקר לנפגעות ולנפגעים עצמם.

הדוח עשיר במאמרים מאירי עיניים על תופעת ההטרדה המינית הן במגוון מסגרות התעסוקה - כגון שוק העבודה, שירות המדינה והצבא - והן מהיבטים אחרים שלה: חקיקתי, משפטי, תקשורתי, חברתי ונפשי. המאמרים נכתבו מנקודות מבט שונות ומגוונות: של הממונה למניעת הטרדה

מינית, של המדריכות בסדנאות, של הסיוע, של הטיפול, וכמובן מנקודת מבטם של המוטרידים. אין לי ספק שהדוח יעשיר את עולמו של כל אדם בנוגע לתופעת ההטרדה המינית בחברה הישראלית ובכלל.

לסיום, ברצוני להודות לכל העוסקים והשותפים למאבק בתופעת ההטרדה המינית: לקרנות ולתורמים; לעינת רובין, דוברת האיגוד, על הפקת הדוח ועיבוד הנתונים הסטטיסטיים; לכנת יפרח ונורית ברוכי על העריכה; לאיילת השחר כהן ותלמידי מכללת "מוסררה" לצילום, על שתרחו מזמנם ומכישרונם לצילומים שבדוח. תודה מיוחדת לשירי ישועה על העיצוב הגרפי לדוח. תודה לעובדות האיגוד, לחברותנו ב"עזרת נשים", למנהלות ועובדות המרכזים, ולמאות המתנדבות והמתנדבים של מרכזי הסיוע בישראל.

מיכל רוזין

מיכל רוזין
מנכ"ל איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ולנפגעי תקיפה מינית בישראל

² שלו, כרמל (1995). "על שוויון, שונות והפליית מין", בתוך א' ברק וא' מזוז (עורכים), ספר לנדוי, תל אביב: בורסי, עמ' 910-910.

¹ מקינון, קטרין (2005). פמיניזם משפטי בתיאוריה ובפרקטיקה (בעריכת דפנה ברק-ארוז), תל אביב: רסלינג, עמ' 42.

על איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית ולנפגעי תקיפה מינית בישראל

פעילות האיגוד כוללת יוזמות חקיקה וקידומן, העלאת מודעות ע"י שימוש באמצעי התקשורת, פרסום הדו"ח השנתי של מרכזי הסיוע, ארגון ימי עיון לנשות/אנשי מקצוע ולקהל הרחב בנושאי אלימות מינית בחברה הישראלית, ייצוג בועדות פרלמנטריות ובוועדה המייעצת של הרשות לקידום מעמד האישה בישראל, חברות בקואליציה לקידום זכויות נפגעי עבירה, בקואליציה למאבק בסחר בנשים ובקואליציה למאבק בפורנוגרפיה, עבודה משותפת עם קבוצת "עזרת נשים למען נפגעות תקיפה מינית" ועם ארגוני נשים בארץ ובחו"ל.

איגוד מרכזי הסיוע הוקם בשנת 1990 כארגון הגג של תשעת מרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית בישראל. בעוד מרכזי הסיוע פועלים ברמה הפרטנית בהענקת סיוע נפשי וליווי לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית, וברמה המקומית בנושאי חינוך הסברה וחיזוק הקשר עם הקהילה, פועל האיגוד ברמה הארצית כסוכנות לשינוי חברתי.



מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית בישראל

מרכזי הסיוע

- קריית שמונה, הגליל והגולן
- חיפה והצפון
- השרון
- תל-אביב והמרכז
- ירושלים
- נשים דתיות
- תאיר - השפלה הדרומית
- מסל"ן - באר שבע והדרום

המרכזים מפעילים שני קווי חירום ארציים הפועלים 24 שעות ביממה:
1202 לנשים, 1203 לגברים

בנוסף פועלים קווי חירום ייחודיים לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית:
קו סיוע לנשים ערביות 04-6566813
קו סיוע לנשים דתיות ובאמהרית 02-6730002
קו סיוע לגברים דתיים 02-5328000

ברכת שר הרווחה והשירותים החברתיים

שלום רב,

ברכותיי לאיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית לרגל פרסומו של הדוח השנתי 2008.

הדוח שמתמקד בהעלאת המודעות למניעת הטרדות מיניות בעובדה הוא נדבך נוסף בפעילות החשובה של האיגוד, אשר חרט על דגלו לפעול בנחישות בתחומים חברתיים המתבססים על עקרונות הצדק, השוויון וזכויות האדם.

קצרה היריעה מלפרט את העשייה הרחבה של האיגוד למען כלל הציבור ולמען ציבור הנשים בכלל המגזרים, אשר הולידה יוזמות חקיקה, פיתוח תוכניות סיוע בשעת משבר, פעולות חינוכיות ומסעי הסברה.

כשר בממשלת ישראל, האמון על רווחה והשירותים החברתיים, אני רואה את המאבק בתקיפה ובאלימות על רקע מיני כנושא מוביל במדיניות משרד הרווחה. עלינו, כממשלה וכאזרחים, לעשות ככל אשר ידינו בכדי לצמצם נגע זה ולמגררו.

המשרד עובד בשיתוף פעולה פורה עם האיגוד ואני מבקש לשלוח מכתב את ברכתי להנהלת האיגוד, לעובדים ולציבור המתנדבים – על פעילותכם החשובה.

כולי תקווה כי נתוני השנה הבאה יצביעו על צמצום משמעותי בתופעת האלימות ותקיפה על רקע מיני, שאינה פוסחת לצערי על אף שכבה בחברה הישראלית. אני משוכנע שבהירתמות משותפת של כלל הגורמים נוכל לכך.

אני מברך אתכם ומאחל לכם הצלחה רבה בהמשך ובטוח כי נמשיך לשלב ידיים ולפעול במשותף גם בעתיד.

בברכה,

יצחק הרצוג
שר הרווחה והשירותים החברתיים

הטרדות מיניות בעבודה על פי הפניות למרכזי הסיוע

פרק זה מציג סקירה של הנתונים על פגיעות מיניות מפניות שהתקבלו במרכזי הסיוע בשנת 2008, עם דגש על הטרדות מיניות במקום עבודה.

בשנת 2008 הגיעו למרכזי הסיוע 37,526 פניות, מתוכן 7,793 פניות חדשות.

63% מהנפגעות והנפגעים שפנו למרכזים נפגעו טרם הגיעם לגיל 18 (לא כולל פניות שבהן גיל הנפגע/ת לא דווח). לעתים מתבצעות הפניות למרכזי הסיוע על ידי הנפגעות והנפגעים, ולעתים באמצעות גורם מתווך, כגון ממונה במקום העבודה, עמית, מכר, גורמי טיפול ואחרים.

נתוני הפניות למרכזי הסיוע בשנת 2008 לפי גיל הנפגע/ת בעת הפגיעה וסוג הפגיעה

סוג התקיפה/גיל הפגיעה	עד 12	13-18	19-25	26-40	41-60	+61	לא דווח	סה"כ
אונס וניסיון אונס	213	661	646	332	61	5	465	2,383
אונס קבוצתי ותקיפה מינית קבוצתית	48	173	78	46	1	-	33	379
בעילת קטינה בהסכמה	-	25	-	-	-	-	1	26
גילוי עריות	874	296	42	14	5	1	172	1,404
הטרדה מינית חד פעמית ומתמשכת בעבודה	-	30	96	139	15	1	169	450
הטרדה מינית חד פעמית ומתמשכת בצבא	-	2	19	1	-	-	2	24
הטרדה מינית חד פעמית ומתמשכת אחרת	87	135	75	68	16	3	111	495
הטרדה מינית טלפונית	3	20	12	6	1	-	20	62
מעשה מגונה	153	208	125	77	19	5	87	674
תקיפה מינית שסוגה לא דווח	416	400	190	95	17	1	777	1,896
סה"כ	1,794	1,950	1,283	778	135	16	1,837	7,793

הטרדות מיניות: השוואה בין 2007 ל-2008

סוג התקיפה/גיל הפגיעה	עד 12	13-18	19-25	26-40	41-60	+61	לא דווח	סה"כ
הטרדה מינית 2008	90	187	202	214	32	4	302	1,031
הטרדה מינית 2007	48	152	230	246	41	4	198	919

פגיעות מיניות במקום עבודה, בצבא ובמוסדות להשכלה גבוהה

סוג הפגיעה / מסגרת הפגיעה	עבודה	צבא	מוסדות להשכלה גבוהה
אונס וניסיון אונס	62	42	9
אונס קבוצתי ותקיפה מינית קבוצתית	-	7	2
בעילת קטינה בהסכמה	1	-	-
גילוי עריות	1	-	-
הטרדה מינית חד פעמית ומתמשכת בעבודה	421	-	2
הטרדה מינית חד פעמית ומתמשכת בצבא	4	18	-
הטרדה מינית חד פעמית ומתמשכת אחרת	13	1	19
מעשה מגונה	41	5	9
תקיפה מינית שסוגה לא דווח	36	12	3
סה"כ	579	85	44

« 11% מכלל הפגיעות המיניות שדווחו התרחשו במקום העבודה, ו-1.6% התרחשו במסגרת הצבא.

פגיעות מיניות שבוצעו במקום העבודה על ידי מעסיק, בעל מרות או אדם מוכר אחר

סוג ההיכרות	מעסיק/ בעל מרות	בן זוג / משפחה	מטפל / מרצה	היכרות שטחית / נותן שירותים	זר	ידיד או מכר ובעל יחסי אמון	לא דווח	סה"כ
אונס וניסיון אונס	35	1	-	13	2	7	4	62
גילוי עריות	-	1	-	-	-	-	-	1
בעילת קטינה בהסכמה	-	-	-	-	-	1	-	1
הטרדה מינית חד פעמית בעבודה	30	-	1	8	3	17	6	65
הטרדה מינית מתמשכת בעבודה	283	2	1	24	-	39	7	356
הטרדה מינית חד פעמית ומתמשכת בצבא	3	-	-	-	1	-	-	4
הטרדה מינית חד פעמית ומתמשכת אחרת	4	1	-	2	1	4	1	13
מעשה מגונה	16	-	-	12	3	10	-	41
תקיפה מינית שסוגה לא דווח	22	-	-	7	2	2	3	36
סה"כ	393	5	2	66	12	80	21	579

« מתוך הדיווחים על פגיעות המתרחשות במקום עבודה, 81% הם על הטרדות מיניות, 11.4% הם על אונס וניסיון אונס, ו-7.6% הם על מעשים מגונים.

« 70.4% מהפוגעים הם מעסיקים או בעלי מרות, 14.3% הם ידידים או מכרים ובעלי יחסי אמון.

פגיעות מיניות שבוצעו על ידי מעסיק או בעל מרות (כולל פגיעות שהתרחשו שלא במקום העבודה)

סוג תקיפה	מספר
אונס וניסיון אונס	70
אונס קבוצתי	2
בעילת קטינה בהסכמה	1
הטרדה מינית חד פעמית ומתמשכת בעבודה	330
הטרדה מינית חד פעמית ומתמשכת בצבא	13
הטרדה מינית חד פעמית ומתמשכת אחרת	10
מעשה מגונה	25
תקיפה מינית שסוגה לא דווח	35
סה"כ	486

« 8% מכלל הפגיעות המדווחות בוצעו על ידי מעסיק או בעל מרות: 73.2% מתוכן הן הטרדות מיניות שהתרחשו במקום העבודה, 15.5% הן אונס וניסיון אונס, 5.5% הן מעשים מגונים ו-2.9% הן הטרדות מיניות בצבא.

פגיעות מיניות שבוצעו בצבא על ידי מעסיק או בעל מרות ועל ידי ידד או מכר

סוג ההיכרות	אונס וניסיון אונס	אונס ותקיפה קבוצתית	הטרדה מינית	מעשה מגונה	תקיפה מינית שסוגה לא דווח	סה"כ
מעביד/בעל מרות	17	1	10	0	2	30
ידיד/מכר	11	0	2	1	1	15
אחר	6	5	6	4	6	27
לא דווח	8	1	1	0	3	13
סה"כ	42	7	19	5	12	85

« פגיעות מיניות בצבא נעשות על ידי בעל מרות כגון מפקד, או על ידי חייל עמית, נותן שירותים וכדומה.

« מתוך הדיווחים על פגיעות המתרחשות בצבא על ידי מעסיק ומכר, 28.5% הם על הטרדות מיניות, 66.7% הם על אונס וניסיון אונס, 2.4% הם על אונס קבוצתי, ואחוז דומה הם על מעשים מגונים.

» 35.7% מההטרדות המיניות בוצעו על ידי מעסיק או בעל מרות, ו-14.3% בוצעו על ידי ידד או מכר. 60.7% מהפגיעות המיניות שבוצעו על ידי מעסיק או בעל מרות הן אונס וניסיון אונס, ו-78.6% מהפגיעות המיניות שבוצעו על ידי ידד או מכר הן אונס וניסיון אונס.

משך הזמן מהפגיעה על ידי מעסיק או בעל מרות ועד לדיווח

« מתוך הדיווחים על פגיעות מיניות על ידי מעסיק או בעל מרות, רק 4.4% מגיעים למרכזי הסיוע בתוך 24 שעות ממועד הפגיעה, 17.4% מדווחים בתוך שבוע, 38.7% מדווחים בתוך חודש, 63.3% מדווחים בתוך חצי שנה, ו-74.4% מדווחים בתוך שנה ממועד הפגיעה (אחוזים מצטברים).

« 59.1% ממעשי האונס והניסיון לאונס ו-81% מההטרדות המיניות בעבודה מדווחים בתוך שנה ממועד הפגיעה.

דיווח למשטרה על פגיעות מיניות שביצע מעסיק או בעל מרות

» 34.8% מהפונים למרכזי הסיוע הגישו תלונה במשטרה: 45.3% מאלה שדיווחו על אונס וניסיון אונס, ו-29.6% מאלה שדיווחו על הטרדות מיניות בעבודה.

נתונים מצה"ל לשנת 2008¹

בסך הכול התקבלו 363 דיווחים בנושא הטרדות מיניות:

« 90% מהדיווחים הם על אירועים שהתרחשו במסגרת הצבאית

« 62% מהדיווחים הם על אירועים מהסוג הפיזי

« 43% מהפוגעים הם חוגרים בשירות חובה

« 5% מהנפגעים הם גברים, רובם בשירות חובה

« 88% מהנפגעות הן חיילות בשירות חובה

« 63% מהחיילות שדיווחו בחרו להמשיך בטיפול

נתונים על תקיפות מיניות בעבודה משדולת הנשים

בשנים 2006-2008 התקבלו 14 פניות על תקיפה מינית ו-109 פניות על הטרדות מיניות.

ד. בקרה שיטתית של היוה"ל"ן על משכי הטיפול בתלונות במשטרה הצבאית ובפרקליטות הצבאית.

ה. יצירת מאגר קצינים בודקים - שהוסמכו בבית הספר לחשפט צבאי - לאירועי הטרדה מינית.

פעילויות שוטפות קבועות:

א. שיפוט בדין משמעתי - מבוצע על ידי קצינים בדרגת אלוף משנה.

ב. הסברה - כל יחידה מחויבת בפעילות הסברה לפחות אחת לחצי שנה.

ג. ביקורות - הטיפול בתחום ההטרדה המינית נבחן במסגרת ביקורת אכ"א.

ד. קיום השתלמויות מקצועיות לגורמי הפרט בפקודים ובזרועות אחת לשלושה חודשים.

¹ מדובר צה"ל נמסר כי צה"ל פועל רבות למנוע פגיעות על רקע מיני ולהתמודד עמן. בין המהלכים המרכזיים שנעשו בשנת 2008:

א. הקמת מרכז התמודדות ותמיכה עם אירועי

משבר ייחודיים לנשים. המרכז יאגד תחת קורת גג אחת את הטיפול הכולל והשלם שלו זכאיות וזכאים החיילות והחיילים שנפגעו מהטרדה מינית, ובכלל זה הטיפול הרפואי והנפשי וליווי הנפגע/ת, כמו במרכזי הסיוע האזרחיים.

ב. שדרוג ערכות ההסברה וההדרכה להגברת המודעות והמחויבות.

ג. חניכה והכוונה של 300 ממונות יוה"ל"ן (יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים) שאחראיות על התחום ביחידות צה"ל.

סה"כ נפתחו 4,181 תיקים פליליים בעבירות מין, מתוכם 284 תיקים פליליים בגין הטרדה מינית. סטטוס התיקים:

סטטוס התיק	מספר התיקים	הערות	
פתוח	45		
בפרקליטות/תביעה	63		
נדונו (הטיפול הסתיים בין כותלי בית המשפט בהרשעה או בזיכוי)	6		
נסגרו	170	סיבות הסגירה:	
		חוסר ראיות	51
		על"ן (עברייני לא נודע)	50
		אין אשמה	10
		אין עניין לציבור	59
סה"כ	284		

נתונים מהנהלת בתי המשפט לשנת 2008

בשנים 2008-1998 נפתחו בבתי דין לעבודה 101 תיקים שעניינם הטרדות מיניות. סטטוס התיקים:

סטטוס התיק	מספר התיקים
ערך ריק	22
פשרה	39
סיום לפי ס' 79א' או ג' (פשרה ביוזמת בית המשפט בהסכמת הצדדים)	2
סיום לגופו התקבל (התביעה התקבלה)	10
סיום לגופו נדחה (התביעה נדחתה)	9
מחיקה/דחייה על הסף	2
סיום לאחר גישור (חיצוני ופנימי)	6
העברה שיפוטית (הועבר למסגרת שיפוטית אחרת)	3
סגירה טכנית	2
מחיקה עקב אי תשלום אגרה	1
מחיקה לפי בקשת תובע/נתבע	3
מחיקה עקב אי ביצוע הוראת דין/שופט	2
סה"כ	101

נתונים על עבירות מין והטרדות מיניות בנציבות שירות המדינה

	2008	2007	2006	2005
מספר תלונות	80 (מתוכם 15 תיקי משטרה)	65	64	82
מספר הליכים משמעתיים שנפתחו	49	40	54	50
מספר תובענות שהוגשו	11	10	12	8

החוק למניעת הטרדה מינית בעולם העבודה: תמונת מצב מקץ עשר שנים | ד"ר אורית קמיר

הכותבת היא מן האוניברסיטה העברית; המרכז הישראלי לכבוד האדם; מכון הרטמן ליהדות

הטרדה מינית בעבודה

של החוק למניעת הטרדה מינית ב"יחסי הציבור" שהוא עשה לתופעה ולאיסור. היום, שלא כמו לפני עשור, קשה להאמין שיש בישראל מי שאינו יודע שאסור להטריד מינית בכלל, ובמסגרת יחסי עבודה בפרט. יתר על כן, מאז חקיקת החוק אלפי נשים דיווחו והתלוננו על הטרדות מיניות שהתרחשו במסגרת העבודה, ולפחות חלק מן התלונות הללו טופלו, בין אם במקומות העבודה עצמם ובין אם בבתי הדין לעבודה. חלק ממקומות העבודה טיפלו בתלונות כאלה בהגינות וביעילות, ויישמו את הוראות החוק ואת רוחו. חלק גדול מפסקי הדין של בתי הדין לעבודה אף הם מיישמים את החוק היטב.

אין כל דרך לדעת איזה אחוז מן ההטרדות מדווח ומטופל, או האם בזכות המודעות לנושא הטרדה המינית פחת מספר ההטרדות בעולם העבודה. אך משיחות עם ישראלים מתברר כי מודעותם של נשים ושל גברים לאיסור זה משפיעה על התנהגותם. יחד עם זאת, הישגיו של החוק אינם מספקים. שתי הבעיות העיקריות הן אלה: ראשית, הציבור אינו מכיר את הוראות החוק, ולכן אינו יודע מה מותר, מה אסור, ומה לעשות נוכח הטרדה, ושנית, מעסיקים רבים מאוד אינם מכירים אף הם את הוראות החוק ואינם ממלאים את חובותיהם. הם אינם קובעים תקנונים, אינם מחנים אחראיות, ואינם מכשירים את עובדיהם לנהוג כחוק. ההימנעות מנקיטת פעולות אלה מקשה על נשים להעז לדווח או להתלונן, ולדרוש טיפול בהטרדות מיניות. נוסף על כך, אם מעסיק לא נקט את הפעולות הנדרשות ממנו על פי החוק מוטלת עליו אחריות משפטית להטרדות מיניות המבוצעות במסגרת יחסי העבודה שבשליטתו.

כדי להתייחס, ולו על קצה המזלג, לשתי הבעיות הללו, אציין בראשי פרקים את עיקרי הדברים שהחוק קובע בהקשר של הטרדה מינית במקום העבודה, ואת חובותיו של מעביד על פי החוק.

החוק הישראלי למניעת הטרדה מינית, שנכנס לתוקף בספטמבר 1998, אוסר הטרדה מינית של כל אדם, על ידי כל אדם, בכל הקשר ובכל מקום בישראל. הוא אוסר הטרדה מינית בבית, במסגרות לימודיות, ברחוב, באוטובוס, ברכבת, על חוף הים. כמובן, אחת הזירות החשובות שבהן החוק אוסר הטרדה מינית היא עולם העבודה. הטרדה מינית בעבודה עלולה להיות חמורה יותר מאשר בהקשר של מפגשים אקראיים בין זרים. בעולם העבודה יש שאנשים נפגשים אלה עם אלה בתכיפות, למשך שעות ארוכות לאורך תקופות ארוכות, ובמצבים שהם לעתים אינטנסיביים, היררכיים, או כוחניים, ולעתים יש בהם יחסים של תלות, מרות וכפיפות.

תחרות, קנאה, מתח, צרות עין או כוחנות עלולים להוליד או ללבות הטרדה מינית; יחסי המרות, התלות והכפיפות, ביחד עם התכיפות, האינטנסיביות והתמשכות המפגשים עלולים להפוך את ההטרדה למעיקה, מאיימת ומזיקה במיוחד. יתרה מכך, בשל הדינמיקה החברתית המורכבת של מקומות עבודה, הטרדה מינית בעבודה עלולה להתפתח לכדי התעמרות קבוצתית בקרבן הטרדה (באנגלית התעמרות כזו מכונה **bullying**, או **mobbing**). לשם דוגמה חישבו על הסרט ארץ קרה, משנת 2005, המתעד מקרה של הטרדה מינית של נשים במכרה במינסוטה, שהפך להתעמרות קבוצתית מתמשכת ואכזרית). בשל כל אלה, הטרדה מינית בעבודה היא בעייתית וחמורה והיא זוכה לתשומת לב מרובה, הן של החברה והן של המשפט.

המצב קודם לחוק, והשפעת החוק

עוד קודם לחקיקת החוק למניעת הטרדה מינית, התנכלות בגין הטרדה מינית בהקשרים מסוימים בעולם העבודה הייתה אסורה בישראל; אך האיסור ההוא (שהיה מעוגן בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, 1988), היה צר מאוד, עלום ולכן גם בבחינת אבן שאין לה הופכין. הוא לא הצליח לחדור לדעת הקהל או להשפיע על השיח הציבורי בישראל. לעומת זאת הישגו הגדול ביותר

זכויות אדם שהוטרו מינית במסגרת יחסי עבודה

כל אדם אשר עבר הטרדה מינית בישראל רשאי לעשות אחת משתי הפעולות הבאות או את שתיהן:

1. לפנות למשטרה, להתלונן, ולבקש לפתוח בהליך פלילי נגד המטריד/ה.
2. להגיש (באמצעות עורכת/דין) תביעה אזרחית נגד המטריד/ה, כלומר – לתבוע פיצויים בגין הנזק שההטרדה גרמה (כל אדם שעבר הטרדה מינית רשאי לתבוע עד 60,000 ש"ח ללא הוכחת נזק נוסף על עצם הנזק שבהטרדה. מעבר לכך, הוא רשאי לתבוע גם כל נזק נוסף שביכולתו להוכיח, כמו הפסד ימי השתכרות או צורך בטיפול נפשי).

בנוסף לשני מסלולי פעולה משפטיים אלה, אדם שההטרדה המינית שהוא עבר הייתה במסגרת יחסי עבודה, רשאי לפעול גם במסגרת דיני העבודה. ראשית, הוא רשאי להתלונן אצל מעבידו של המטריד, ולדרוש שזה יברר את תלונתו, יפסיק את ההטרדה, ישפה אותו בגינה, ויעשה את כל הנחוץ כדי לתקן את שעונו. שנית, אם גם הוא עובד (או עובד קבלן) אצל אותו מעביד שהמטריד עובד אצלו, הוא יכול לתבוע את המטריד בבית הדין לעבודה (במקום בבית המשפט הרגיל). ואם המעביד לא עמד במחויבותו על פי חוק כלפי המתלונן – המתלונן יכול לתבוע גם אותו בבית הדין לעבודה. אם המוטריד אינו עובד של מעבידו של המטריד, והוא התלונן אצל המעביד ולא זכה לטיפול נאות על פי חוק, הוא יכול לתבוע מן המעביד פיצויים בבית המשפט הרגיל, בנוסף לתביעה נגד המטריד עצמו. (לדוגמה, אם לקוחה של בנק הוטרה מינית על ידי עובד הבנק, והתלוננה בבנק, אך תלונתה לא טופלה כהלכה – היא זכאית לתבוע פיצויים לא רק מן המטריד עצמו, אלא גם מן הבנק. מכיוון שהיא עצמה אינה עובדת הבנק, היא לא תתבע בבית הדין לעבודה, אלא בבית המשפט הרגיל, בין אם היא תובעת את המטריד, את הבנק, או את שניהם. אם היא עובדת הבנק, ולא לקוחה, תביעתה תהיה בבית הדין לעבודה, בין אם היא תובעת את המטריד, את הבנק או את שניהם).

ישנן הוראות נוספות שהן ייחודיות להטרדות מיניות במסגרת יחסי עבודה. כך, למשל, החוק

למניעת הטרדה מינית אוסר התנכלות בגין הטרדה מינית (כלומר אסור לפגוע, בכל דרך שהיא, במי שהוטרה והתלוננה על כך, או במי שעזר למתלוננת בכל דרך שהיא). כאשר ההטרדה המינית התרחשה שלא במסגרת יחסי עבודה, כדי לבסס טענת התנכלות, צריך להוכיח, לגבי חלק מסוגי ההטרדות, שהן התרחשו יותר מפעם אחת (למשל, כשההטרדה היא מסוג הצעות מיניות חוזרות ונשנות למי שהראתה שאינה מעוניינת בהן). אך כאשר ההטרדה המינית התרחשה במסגרת יחסי עבודה, די בהטרדה חד-פעמית כדי לבסס טענה בדבר התנכלות שבאה בעקבותיה, אם התנכלות זו בוצעה על ידי המעביד או ממונה מטעמו.

חובות מעביד ביחס להטרדה מינית

החוק למניעת הטרדה מינית מטיל על מעבידים שורה של חובות ברורות ומפורטות שעליהם למלא. בראש ובראשונה ומעל לכל, על המעביד לשדר לסביבת העבודה שבשליטתו מסר חד-משמעי, ברור והחלטי: הטרדה מינית היא פסולה ואסורה, ומקום העבודה מתייחס אליה באמת ובתמים בחומרה וברצינות. ביתר פירוט, חובות המעביד מתחלקות לשני סוגים: **חובות מניעה**, שעל המעביד לבצע באופן שוטף, כדי למנוע הטרדה מינית מלכתחילה, ו**חובות טיפול**, שעל המעביד לבצע ברגע שבו נודע לו על הטרדה מינית שהתרחשה במקום העבודה.

במסגרת חובותיו למנוע הטרדה מינית, מעביד חייב, בין השאר, ליידע את כל עובדיו ואת כל הממונים מטעמו, באיסור הטרדה מינית והתנכלות על פי החוק למניעת הטרדה מינית; לדרוש מכל עובדיו ומכל הממונים מטעמו לא להטריד מינית ולא להתנכל "במסגרת יחסי עבודה", ולנקוט כל אמצעי למנוע מעשים כאלה; למסור לכל אחד מעובדיו והממונים מטעמו, או לפרסם במקום בולט, את התקנון לדוגמה המצורף לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), אשר מכיל הוראות מפורטות כיצד להגיש תלונה על הטרדה מינית וכיצד יש לברר תלונה כזו; לארגן לעובדיו פעילות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות, או לאפשר להם להשתתף במשך שעות העבודה בפעילות כזו, שאורגנה על ידי ארגון העובדים היציג או על ידי ארגון נשים; לחנות אחראית (או, אם העבודה מתרחשת במקומות שונים – מספר אחראים)

הממונה על ביצוע חלק מחובות המעביד על פי החוק והתקנות; תפקידי האחראית הם לקבל תלונות על הטרדה מינית, לבררן, להמליץ למעביד כיצד לנהוג בהן, ולתת ייעוץ והדרכה בכל הקשור להטרדה מינית והתנכלות לעובדים הפונים אליה.

במסגרת חובותיו לטיפול כהלכה בהטרדה מינית ובהתנכלות מעביד חייב "**לטפל**" ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי **למנוע את הישנות המעשים** האחרים וכדי **לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן** עקב ההטרדה או ההתנכלות" (סעיף 7(א)(2) לחוק). הטיפול חייב להיות מהיר, והמעביד חייב לתת את החלטתו בנוגע לתלונה בתוך שבעה ימי עבודה מיום שהאחראית על החוק למניעת הטרדה מינית הגישה לו את המלצותיה.

חשוב להדגיש שעל פי החוק, **מעביד אשר נוהג על פי הוראות החוק לא יישא באחריות משפטית, אם מתלונן על הטרדה מינית יתבע אותו** בשל הטרדה מינית שביצע עובד או ממונה (בין בבית הדין לעבודה או בבית משפט). אך מעביד אשר מתעלם מן החוק, אינו מתקין תקנון, אינו מכשיר את עובדיו, אינו ממנה אחראית ואינו מטפל כהלכה בתלונות – סולל בהתנהגותו את הדרך למתלוננת לתבוע אותו בגין הטרדה מינית של עובד או של ממונה במקום העבודה. מעבידים רבים אינם מודעים לכך, וחושבים שאם יתעלמו מן החוק – הם לא "יסתבכו אתו". למעשה, ההפך הוא הנכון: ככל שהם מתעלמים ממנו, כך הם "מסתבכים" והולכים, ודווקא אם ימלאו אחר הוראותיו – הם יבטיחו את עצמם מפני הסתבכות עמו. ככל שמעבידים יהיו מודעים יותר למבנה זה של החוק, כך תגדל נכונותם לפעול למניעת הטרדה מינית ולטיפול בתלונות על הטרדות שהתרחשו, וסביבת העבודה תשתפר.

המשימה העומדת בפני החברה הישראלית בתחום זה היא בראש ובראשונה הפצת מידע לגבי הוראות החוק; יש להבהירן למעבידים, לעובדות ולעובדים. הכרת הוראות החוק עשויה להגביר את היענותם של מעבידים, להרתיע מטרידים פוטנציאליים, ולעודד את מי שסבלו מהטרדה מינית לעמוד על זכויותיהם.

בשולי הדברים: פסיקה מטעה של בית הדין לעבודה

כאמור, הרוב הגדול של פסקי הדין של בתי הדין לעבודה מיישמים את הוראות החוק ואת רוחו, מתוך הבנה וכבוד. מדי פעם פוסקים בתי הדין לעבודה שלא כהלכה. פסיקה שגויה שזכתה לתהודה ציבורית רבה הייתה פסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה כי קשר מיני שאינו "רומן" בין ממונה לבין עובדת הכפופה לו, הוא הטרדה מינית אסורה על פי חוק. זו פסיקה שגויה, מכיוון שהחוק אינו מגדיר יחסי מין כהטרדה מינית; הוא אינו מתייחס ליחסי מין כלל ועיקר. הייתה זו החלטה מודעת, מפורשת ומוצהרת של הכנסת שלא להגדיר מגעים מיניים מלאים כהטרדה מינית, והדבר ברור מלשון החוק, המונה את ההתנהגויות שהן ורק הן יכולות להיחשב הטרדות מיניות אסורות. עד שהחלטת בית הדין הארצי לעבודה בנקודה זו תבוטל, המצב המשפטי מבולבל ומבלבל: הפסיקה אמנם שגויה, אך במובן מה היא מחייבת, מעצם היותה פסיקת בית משפט. לכן יש לקוות שמקרה דומה שיגיע לבית הדין הארצי או לבית המשפט העליון יביא להבהרת ההלכה בנקודה זו. כמובן, הכנסת יכולה להתערב ולשנות את החוק, ולקבוע כי מגע מיני גם הוא יכול להיחשב הטרדה מינית. דבר זה מחייב דיון ומחשבה כבדי משקל, שכן מגעים מיניים לא רצויים מוגדרים היום כאונס, ולא ברור שרצוי ליצור חפיפה בין "אונס" ובין "הטרדה מינית".

לסיום

כאמור, ההישג הגדול ביותר של החוק למניעת הטרדה מינית בהקשר של עולם העבודה הוא יצירת מודעות רחבה וגורפת לתופעה ולאיסור החל עליה. מודעות זו כבר הניבה שינוי מסוים בהתנהגות, והגדילה את כמות התלונות ואת הטיפול בהן. עם זאת, לצד המודעות יש עוד צורך בהפצת המידע, שתניב, כך יש לקוות, היערכות שיטתית יותר של מעבידים למניעת הטרדות מיניות וטיפול בהן וכן עמידה של עובדים ועובדות על זכויותיהם.

(לניתוח מלא של כל הוראות החוק למניעת הטרדה מינית ראו ספרה של ד"ר קמיר על הטרדה מינית, שיראה אור בשנת 2009. למאמר אקדמי המעריך את הישגיו של החוק ואת כשלונותיו בעשר שנות חייו, ראו "החוק הישראלי במלאת לו עשור", http://sitemaker.umich.edu/Orit_Kamir/files/Sexhar10years.pdf)

הכותבת היא רכזת חינוך והסברה, מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית, תל אביב

"תראי", אומר לי המנכ"ל, "אין אצלנו בעיות רציניות, פה ושם יש כמה אירועים שהיינו רוצים שייפסקו, בעיקר יש לנו בעיה עם מנהל אחד מסוים שיש לו, איך להגיד את זה, לשון קצת משוחררת... הוא לא מביין שפה זה לא מילואים".

"אז מה הוא אומר למשל?" אני שואלת.

"מה? ממש לפרט?"

"כן, לפרט, הפרטים חשובים מאוד".

"אז תראי, הוא היה איש צבא הרבה שנים, והוא מספר הרבה סיפורים על חוויות מיניות שהיו לו ושואל הרבה שאלות ומעיר לעובדות אם הן נראות עייפות ו..."

השיחה הזאת התנהלה לפני כחודשיים בפגישה שקיימתי בארגון עסקי גדול. למעשה, שיחות דומות לה קיימתי כבר עשרות פעמים בשנים האחרונות בעשרות ארגונים. אין ארגון שאין בו מעשי הטרדה מינית. הטרדה מינית היא חולי חברתי, היא חלק מסגנון התנהגות מקובל וחלק מהטשטוש בין מקום עבודה למקום חברתי. השילוב בין גבולות פרוצים ובין העובדה שאנו מבלים שעות רבות מדי יום במקום העבודה, שהופך להיות חלק מהמעגל החברתי שלנו, בצירוף מאפיינים חברתיים שוביניסטיים ואף מיזוגניים, מביא לכך שהטרדה מינית היא תופעה נפוצה ביותר. מחקרים מראים שכמעט כל אישה מדווחת שעברה בחייה חוויה של הטרדה מינית, ואחוז הגברים המדווחים על הטרדות מיניות הולך ועולה ככל שהנושא מדובר יותר.

כמעט בכל ארגון קיימים מטרידים ומטרדות שממלאים משבצות תפקידים כמעט קבועות: מספר הסיפורים שמתפתח את כולנו בחוויות המיניות שהיו (או לא היו) לו; ההוא שמחלק הערות על גודל החזה ועל השינויים שחלו בו (ומברר אם את בהיריון או שעשית סיליקון וטורח לעדכן אותך שכל המשרד מדבר על זה אבל רק לו יש אומץ לשאול. בכלל הוא עושה את זה לטובת הכלל); זו שנוגעת ככה, בלי לשים לב, בישבנים, בחזה; המסז'יסט המשרדי שנוהג לגשת אלייך כשאת רכונה מול המחשב ומתחיל לעסות את הכתפיים שלך בלי לבקש רשות.

קיימים ארגונים שבהם הטרדה מינית היא תופעה רחבת היקף שמשמשת כלי מרכזי להשלטת טרור ואלימות. בארגונים אלה, שבהם העיניים עצומות לרווחה בכל הנוגע לניצול עובדות מוחלשות, הטרדה מינית היא

רק תחילת התהליך, וההמשך - אונס וסוגי אלימות אחרים. אבל מה עושים בארגונים הנורמטיביים? אלה שבהם יש בעיקר אירועים שמכונים "קטנים", אך הם מצטרפים לאווירה ארגונית מטרידה ולא בטוחה. כיצד הופכים ארגון מטריד לארגון בטוח?

ארגון בטוח הוא ארגון רואה ויודע. לא מספיק להגיד "אצלנו לא מטרידים", ולא מספיק להבהיר שהחוק אוסר הטרדה מינית. מטרתו של כל ארגון היא שהעובדות והעובדים שלו יגיעו לעבודה בנינוחות וברוגע, ושיום העבודה שלהם לא יהיה מלווה בחרדה ומנוקד באירועים כמו אמירות, הצעות, עלבונות ונגיעות בעלי אופי מיני.

אין ספק, היינו שמחות שכל ארגון יחליט לעבור את התהליך ההופך אותו לארגון בטוח מהסיבות הנכונות, מתוך אמונה אידיאולוגית בשוויון, מתוך רצון אמיתי לתת לעובדיו מרחב בטוח, מתוך אמונה בחברה לא אלימה. ולמרות זאת, אחת הסיבות המרכזיות שבזכותן ארגונים מחליטים להתחיל בתהליך שינוי היא ההבנה שלארגון נגרמים נזקים של ממש, בעיקר כספיים, שאת חלקם קשה לאמוד. לכן כשיניגשים להפוך ארגון לארגון בטוח, בעיקר כשמדובר בארגונים עסקיים, חשוב להבהיר גם את הנזקים הנלווים שמסבה התופעה לארגון:

הסביבה בה פועלת המוטרת סובלת מהפגיעה שההטרדה מסבה ליכולת התפקוד של המוטרת. ירידה בתפוקה, איחורים, חיסורים, עזיבת המוטרת, הצורך להכשיר מחליפה – לכל אלו עלויות כלכליות למסגרת בה התרחשה ההטרדה המינית. מחקר אמריקאי משנת 1988 מצא כי הטרדה מינית עלתה בממוצע לכל חברה מבין 160 החברות הגדולות שנסקרו 6.7 מיליון דולרים לשנה בשל העדרויות, החלפות עובדים, מורל נמוך ותפוקה נמוכה שנגרמו בשל ההטרדה. הממשל האמריקאי מצא בשנת 1995 כי הטרדה מינית עלתה לממשלה במהלך שנתיים 327 מיליון דולרים בשל אובדן תפוקה ותחלופת העובדים שהיא גרמה.¹

¹ דפנה הקר "אלימות והטרדה - הטרדה מינית, מאפייני ומימדי התופעה". מתוך אתר שדולת הנשים בישראל:

הנזק הנגרם, ממוקד או מצטבר, אינו נגרם רק לנפגע או לנפגעת. ארגון שמאפשר אווירה לא בטוחה, אווירה אלימה מבחינה מינית, הוא ארגון שבו התפקוד של העובדים כולם - המוטרידים הנחשפים לתופעה בעל כורחם, וגם המטרידים - מקדישים חלק נכבד מהזמן לעיסוק מודע ולא מודע באירועים ובאווירה, נפגע. אותו מנהל שרק מספר סיפורים, שרק מעיר הערות, שרק מלטף בעדינות את הגב והירך, מייצר אווירה שבה התפקוד שלנו נפגע פגיעה של ממש. הנזקים הנפשיים שעלולים להיגרם לעובדים ולעובדות יכללו כעס, פחד, תשישות, עצבנות, מבוכה וחוסר אונים. המחויבות כלפי הארגון תפחת, וכך גם הרצון להיות חלק ממנו.

כיצד ייראה התהליך

ההתחלה, כמו בכל תהליך הבראה, היא להכיר בקיומה של הבעיה ולהיות מסוגלים להגיד שאצלנו בארגון יש הטרדות מיניות, בלי לכסות את התופעה בשלל הגדרות מקטינות כמו "לשון משוחררת", "אווירת מילואים" או "הערות לא נעימות". אמירת השם המפורש הופכת את הסוד לגלוי, למדובר. ברגע שהכרנו בכך שיש לנו בעיה, נוכל לגשת ולטפל בה. חשוב לזכור, הטרדות מיניות מתרחשות בכל ארגון, כמעט בכל קבוצה, הן חלק מהתרבות שלנו, ולכן עצם קיומן בארגון אינה אומרת שאני כמנהל או מנהלת עשיתי משהו לא בסדר. בדרך כלל היא אומרת רק שלא עשיתי דבר כדי לחסל את התופעה.

ראשית, יש למנות ממונה על מניעת הטרדה מינית. הממונה (אישה או גבר בהתאם לצורכי הארגון) צריך/ה להיות מתאים/ה לתפקיד, הן מבחינת מיומנויות, כישורים בינאישיים ומעמד בארגון, והן מבחינת ההכשרה שיקבלו. הכלי המרכזי לעבודה בתחום מניעת הטרדה מינית הוא קודם כל היעדר שיפוטיות, כלי שעל הממונה לסגל לעצמו/ה בטרם י/תוכל לטפל במקרים ביושרה ובמקצועיות מלאות.

השלב הבא הוא אבחון סוגי ההטרדות העיקריים: האם מדובר באחירות? בעלבונות? הצעות? נגיעות? אבחון פרטני של אופי ההטרדות מלמד אותנו רבות על הגבולות ועל חוסר הגבולות בארגון. במסגרת זו ננסה להבין גם מי הם המטרידים: האם המנהלים? ההנהלה הבכירה או דרגי הביניים? עובדים? ותיקים? חדשים? כל אלה יסייעו לנו בשלב מאוחר יותר לדעת היכן יש להתערב ובאילו כלים יש להפסיק את התופעה.

השלב השלישי הוא התערבות פעילה. מכיוון שהחוק מחייב להציע לעובדים הסברה והדרכה (מחייב להציע, לא מחייב לתת...) אך אינו מסביר כיצד תיראה ההדרכה או מי ייתן אותה, הארגון יכול לפנות ליועץ המשפטי שלו (אף אם תחום המומחיות שלו היא חוזים) ולבקש ממנו לתת הסבר של חצי שעה לעובדים. אירוע מסוג זה משאיר בדרך כלל את העובדים ואת המנהלים עם שאלות רבות, חוסר הבנה, ובעיקר חששות ותחושת חוסר אונים. לעומת זאת, התערבות נכונה תהיה לתת הדרכה למנהלים ולמנהלות, עוד לפני ההדרכה הניתנת לעובדים. הדרכה זו תכלול למידה מעמיקה של החוק, אך גם בניית אווירה מכבדת ובטוחה, הבהרת הסמכויות והאחריות של המנהל/ת, מתן כלים לשיחה עם עובד/ת מוטרת/ת וכן הלאה. הדרכה כזאת תיצור בארגון אווירת שינוי בריאה, והעובדים יחושו שיש מי ששומר עליהם ושהמנהלים מקבלים הכשרה מתאימה. עצם מתן ההדרכה למנהלים יעורר בארגון שיח פעיל בנושא הטרדות מיניות, ואף יחשוף מקרים וייתן להם מענה וטיפול נכון.

כשפונים אלינו כמרכזי סיוע לנפגעות ולנפגעים של תקיפה מינית, אנו מסייעות לבנות את תהליך האבחון והשינוי בארגון ומלוות אותו מראשיתו ועד סופו בעבודה יסודית, כולל מתן עצות קטנות כמו איך ליצור מרחב בטוח ודיסקרטי עבור הממונה, בחינת דרכי פרסום התקנון, סיוע בכתיבת תקנון, ואף סיוע בארגון כדי לחשוף פרצות שיוצרות תחושה של חוסר ביטחון. לדוגמה, בארגונים שרוצים לשמור על אווירה צעירה ודינמית נמצא לעתים קרובות חדרי נוחיות משותפים. עובדות, וגם עובדים רבים, מדווחים על אי נוחות בכניסה לחדר אינטימי כל כך עם המין השני. לעתים דווקא חזרה למוכר והידוע (גם אם לעתים שמרני משהו) עשוי להגביר בקלות תחושת ביטחון.

אבל התהליך אינו יכול להיות חיצוני בלבד. הבאת גורמי סיוע, ייעוץ, ליווי והדרכה חיצוניים כמרכזי הסיוע היא צעד הכרחי, אך לא מספיק. הנהלת הארגון (לעתים בשיתוף העובדים, בהתאם לאופי הארגוני) צריכה להתמודד עם מגוון החלטות והתלבטויות שעולות וצפות כשתהליך ההבראה בארגון מגיע לפסים מעשיים. הכלי המרכזי בשלב זה, שהוא השלב האחרון לפני יצירת השינוי עצמו, זהה לשלב הראשון: כנות ואומץ. הפנות להכיר בצורך בשינוי, האומץ להגיד, האומץ לפקוח עיניים לרווחה ולשנות.

הכותבת היא פסיכולוגית קלינית בכירה, מנהלת מרכז לטם לטיפול בטרומה מינית במרכז הרפואי תל אביב על שם סוראסקי

כפסיכולוגית קלינית בעלת ניסיון רב בטיפול בנפגעים ובנפגעות של טראומה מינית, לעתים קרובות אני נעשית מוקד לפניות של אנשים רבים שרוצים להבין (ושל אחרים שמסרבים להאמין) את התנהגותן של נפגעות תקיפה מינית במקום עבודה. אנשים מעלים שאלות על התנהגותה של המתלוננת ועל הקשר שלה עם התוקף; הם תוהים מדוע לא התנגדה, לא התלוננה, לא עזבה את מקום העבודה, ולעתים אף ביקשה את קרבתו של התוקף. ברוב המקרים לא נשאלת אף לא שאלה אחת בדבר התנהגותו של התוקף.

אני רוצה לטעון שלא נוכל לענות על שאלות אלו אלא אם נכיר בעמדת הפריבילגיה שלנו כבנות חורין ובני חורין. יתר על כן, לא נוכל להחיל על הנפגעות הנחות יסוד של נשים וגברים בעלי רצון חופשי שיכולים לפעול כרצונם ולהשפיע על גורלם.

נפגעי הטרדה ותקיפה מינית ממושכת בידי רודנים אינם דומים לנפגעי אפיזודות חד פעמיות של הטרדה מינית מעין זו שחוות רוב הנשים במהלך חייהן (צביטה בישבן או ביטויים כמו "איזו כוסית"). בהטרדה מינית ממושכת הנפגעות הופכות לאסירות הנתונות לשליטת תוקפיהן, ועל כן אינן יכולות להימלט, לבחור או לשלוט במצב.

בהטרדה מינית ממושכת המחסומים מפני בריחה הם בדרך כלל סמויים מן העין. אין דלתות ברזל או סורגים שחוסמים את הדרך החוצה, ובכל זאת אין לקורבן דרך חילוט. אין גם כיתה של סוהרים המונעים ממנה לברוח, אבל יש תוקף שמתוקף סמכותו ובאמצעות פיתוי, כוח והפחדה משעבד את קורבנו ומשיג את צייתה. אך אין הוא מסתפק בציות פשוט או בכניעה גמורה; יש לו צורך נפשי להפוך אותה לקורבן מרצון באופן שיצדיק את פשעיו ויטהר את מעשיו, ולשם כך הוא זקוק לאישורה של הקורבן. לכן הוא דורש ממנה בלי הרף נאמנות ללא גבול, הצהרות כבוד, הכרת תודה, ואפילו אהבה.

התוקף אינו משתמש בדרך כלל בכוח פיזי כדי להכניע את קורבנו. הוא קודם כול מעניק לה זכויות יתר המוכיחות לה את כוחו הרב. כשהוא מתחיל לפגוע בה היא כה מופתעת, עד שהיא מתקשה להאמין ומתייחסת לדבר כאירוע חד פעמי של אובדן שליטה, ולכן מצפה לתיקון. היא מנסה לפשפש בחעשייה ולבדוק את כוונותיה, ולעתים אף מאשימה את עצמה במה שקרה. מה שמבלבל אותה הוא שהתוקף ממשיך להתנהג עמה כאילו לא קרה דבר.

רק כשהוא חוזר ועושה בה מעשה מגונה היא מנסה להתנגד ולהביע את מורת רוחה, אך אז הוא מאיים שייקח ממנה את כל מה שנתן לה ואת כל מה שהשיגה בכוחות עצמה. האיומים משתיקים אותה לפחות לזמן מה. הוא חוזר על התנהגותו הקודמת ומעניק לה מתנות, קידום או זכויות, רק כדי שיוכל שוב לאיים עליה שייטול אותם אם לא תציית לו. הוא מוכיח לה ללא הרף שהוא שולט בה באופן מוחלט. הוא מוכיח שיש לו כוח להשפיע על כל היבט של חייה, וגם על דברים שאינם קשורים בו. הפחד גובר בעקבות התפרצויות זעם ושינויים בלתי צפויים במצב הרוח, וכן בשל יחס משפיל ומבוזה.

השיטות האלה מיועדות לשכנע את הנפגעת שהתוקף הוא כול יכול, שכל התנגדות תהיה חסרת תועלת, ושחייה תלויים בריצוי מוחלט. לאט ובהדרגה היא מאבדת את האמון שלה גם בעצמה וביכולתה לפעול ולשנות את גורלה. אך לא רק פחד מבקש התוקף לטעת בקורבנו אלא גם הכרת טובה על כל הדברים הטובים "שהעניק" לה. הוא מכריח אותה להעמיד פנים שהיא אוהבת אותו, רוצה אותו, זקוקה לו. היא כה מאוכזבת מעצמה וכה פגועה מיחסו אליה, עד שהיא מתחילה לראות בו מושיע שלה, מקור להקלה ולהפגת הכאב, בבחינת "אילו רק אצליח לאהוב אותו באמת, זה יכאב פחות, יבייש פחות. אם אוהב אותו, אשנא את עצמי פחות..."

כדי להיחלץ מידי הנפגעת צריכה להאמין שתוכל להשתחרר משליטתו, שתוכל לשקם את חייה. אך מאחר שדימויה העצמי נפגע באופן קשה ביותר והאיום מוחשי כל כך, היא מתפתה שוב להתמסר לו ולהאמין שרק הוא יוכל לגאול אותה ממצוקתה. גם כשהיא מצליחה להשתחרר מחנו על ידי התפטרות או התרחקות פיזית, היא לעתים קרובות ממשיכה להרגיש את שליטתו הנפשית בה ואת התלות שלה בו, ומבקשת מחנו הכרה. אילו יכיר במה שגרם לה, היא תרגיש שהשליטה חזרה לידיה.

לכאורה ביטויי אהבה ושיתוף פעולה עם התוקף פוסלים עדות או מעידים על חוסר תום לב, אבל זה נכון רק לגבי מישהו שאינו נתון להתעללות ממושכת. בשביל מי שלכודה במסכת שליטה וניצול, שיתוף פעולה עם התוקף וקשר אליו הם חלק מניסיון הישרדות ותוצר של חיים בשעבוד.

אין פרופיל של קורבן, יש פרופיל של תוקף. כל אחת מאתנו עלולה להפוך לקורבן אם תיקלע למחיצתו של תוקף סדרתי. לקורבן, יש להניח, נתנהג באופן שונה ממה שהיינו מצפות מעצמנו כבנות חורין.

הכותבת היא מרצה במרכז האקדמי רופין ובאוניברסיטה הפתוחה, חברת כנסת לשעבר

א. מבוא תיאורטי תרבותי: כבוד האדם וחירותה

השנה, אנחנו מציינים עשור לקיומו של החוק למניעת הטרדה מינית. המונח הטרדה מינית¹ הוא תרגום עברי של המונח **sexual harassment**, שנטבע בארצות הברית בשנות השבעים של המאה העשרים, בעיקר על ידי פרופ' קתרין מקינון, פמיניסטית מובילה בזרם הרדיקלי (קמיר, 2002).

החוק למניעת הטרדה מינית הוא אחד החשובים בספרי החוקים בעולם ובמדינת ישראל, בייחוד בשל השינוי התרבותי הפילוסופי שהוא נושא בכניו לרעיון השוויון בין בני האדם בכלל ובין המינים בפרט, ובזכות הפרשנות המגדרית שהוא מעניק לערך כבוד האדם וחירותו. התפיסה הערכית העמוקה של החוק נפרשת כבר בסעיף הראשון שלו, המגדיר את מטרת החוק באופן רחב ומקיף:

1. מטרת החוק: חוק זה מטרתו לאסור הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של אדם, על חירותו ועל פרטיותו, וכדי לקדם שוויון בין המינים.

אם כן, מטרת החוק למנוע פגיעה בכבודו של אדם, ומכאן שהמושג הטרדה מינית אינו כולל רק את מעשי הטרדה המוגדרים בהמשך החוק, אלא הוא חלק מתפיסת עולם מלאה וכוללת על מעמד האישה וזכויותיה. היבט זה עולה מפורשות מדברי ההסבר לחוק שנוסחו על ידי יוזמות החוק, ח"כ יעל דיין וכל חברות הכנסת:

הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. היא פוגעת

בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטד. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני, לשימוש של המטריד [...] הטרדה מינית כלפי נשים, גורמת להשפלתן ביחס למיין או למיניותן ומקשה עליהן להשתלב בחברות שוות בעולם העבודה וביתר תחומי החיים, ובכך היא פוגעת בשוויון. התייחסות אליהן רק כאובייקט מיני, היא פגיעה במעמדן החברתי והאינטלקטואלי.

הגדרת הטרדה המינית כפוגעת בשוויון ובכבוד העצמי, כחותרת תחת ביטחונה העצמי של האישה, וכסוגיה משפטית של פגיעה בנשים היא הישג גדול במאבק לשוויון בין המינים, שכן לראשונה נקבע איסור מפורש של הטרדה מינית כקטגוריה משפטית שנוצרה על ידי נשים כדי להגן על זכויותיהן. לפיכך העובדה שהטרדה מינית נחשבת עברה ברת עונשין היא שינוי תרבותי, חברתי ומשפטי מהמעלה הראשונה.

בדיון על משמעות המושג כבוד עומדת קמיר (2005) על כך שהמונח הישראלי העברי כבוד אינו מסמן משמעות אחת אלא טומן בחובו כמה וכמה משמעויות נבדלות, סותרות לעתים, שבאנגלית אפשר להבחין ביניהן בעזרת המילים הבאות:

Honor (הדרת כבוד) - מבטאת סטטוס חברתי שבאמצעותו מובנים הסדר החברתי וההיררכיה המעמדית. תחושה של הדרת הכבוד גורמת לפרט להתנהג באופן מכובד (**honorable**). מי שהוא בעל הדרת כבוד, אין לבזותו (**dishonor him**). מצד שני, פגיעה בהדרת כבודו של אחר מאדירה את הדרת כבודו של הפוגע על חשבון הנפגע. בתרבות המזרח תיכונית הדרת כבוד היא משחק של חברת גברים לוחמים, ואילו מיניותה של האישה היא פוטנציאל לבושה ומקור סכנה מתמדת להדרת הכבוד.

Glory (הילת כבוד) - בתרגומי המקרא לאנגלית משמשת מילה זו לציון רוב ביטויי הכבוד המיוחסים לאל ומשווים לו נופך של זיו, זוהר, הוד, תפארת, מלכות עולם, יראה ותהילה. בהקשר הבינאנושי הילת כבודו של אדם מקנה לו זכויות שנגזרות

¹ החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, ס"ח 1661, עמ' 166. יוזמת החוק הייתה ח"כ יעל דיין, ועמה היו חתומות על החוק כל חברות הכנסת של הכנסת ה-14, למעט ח"כ דליה איציק, ח"כ נעמי בלומנטל, ח"כ תמר גוז'נסקי, ח"כ נעמי חזן, ח"כ סופה לנדבר, ח"כ מרינה סולודקין וכותבת מאמר זה. התהליך התחיל באישור הצעת החוק בקריאה טרומית ב-8 במרס 1994, אך מאחר שההצעה לא הגיעה לקריאה ראשונה, היה צריך להתחיל מחדש את התהליך בכנסת ה-14, והחוק התקבל במליאת הכנסת בקריאה שנייה ושלישית ב-10 במרס 1998 (יום האישה הבינלאומי).

מהחובות החלות על אחרים כלפי בבואת צלם האל שבו. במשמעות זו יש הילת כבוד של גבורה לגברים הלוחמים, ואילו מעשים של הפלה מלאכותית, אוננות, קיום יחסי מין הומוסקסואליים, בגידה והתאבדות הם דוגמאות של פגיעה בכבוד.

Dignity (כבוד סגולי) - מציין את הערך המודרני שהתפתח במסורת התרבותית ההומניסטית בעת ההשכלה, ובייחוד בעקבות מלחמת העולם השנייה, והוא חקוק בסעיפה הראשון של ההכרזה האוניברסלית

בדבר זכויות אדם של ארגון האומות המאוחדות משנת 1948, הקובע שכל בני האדם נולדים חופשיים ושווים זה לזה ב-**human dignity** ובזכויות. מטרתו של המושג לסמן קו אדום שאין לחצותו ביחסי אנוש בשום נסיבות. כבודו הסגולי של אדם מייחד אותו מיצורים אחרים, אך לא מרוחם או משפיל אותו ביחס אליהם, להבדיל מהדרת כבוד, שפירושה שמעמדו של אדם והמוניטין שלו נקבעים בהשוואה לאחרים.

Respect (כבוד מחיה) - הפן של מושג הכבוד המביע סבלנות וקבלה עמוקה כלפי כל אדם, על תכונותיו ועל צרכיו, על שונותו ועל מאפייניו הייחודיים, כפי שהוא עצמו מגדיר אותם, מתוך חמלה ומיעוט שיפוטיים. המושג קרוב לכבוד סגולי, אך חוויית כבוד המחיה יכולה להעשיר את חוויית הכבוד הסגולי.

החוק נגד הטרדה מינית ביקש להביא - ואף מצליח להביא בהדרגה - למהפכה תפיסתית ותרבותית במושגי הכבוד והגבורה. להבדיל ממנטליות של **Honor** ושל **Glory**, שמעודדת תחרות ותוקפנות ושעוחריה מונעים מתוך אימת הבושה וההשפלה, **Dignity** ו-**Respect** מעודדים שותפות ודאגה הדדית, וחסידיהם מונעים מתוך סולידריות בינאנושית אוניברסלית, אכפתיות ואמפתיה. מדינת ישראל, שצמחה על ציונות של **Honor** ו-**Glory**, ביקשה לאמץ חוק נגד הטרדה מינית, שבו כבוד האדם וכבוד האישה הם כבוד של **Dignity** ושל **Respect**. זוהי מהפכה חברתית-תרבותית-פילוסופית.

החוק חשוב במיוחד על רקע העובדה שבישראל, כמו במדינות רבות אחרות, הטרדה מינית הייתה



צילום: ליאור פוטל

תופעה חברתית נפוצה, וראו בה לכל היותר הטרדה קטנה, טריוויאלית ובלתי מזיקה. הגברים לא היו מודעים ולא היו ערים לפגיעתם בנשים, ולעתים קרובות התייחסו לתופעה אף כדבר חיובי, גברי וחברמני ("כ'כ דיין, ח'כ בני אילון ואחרים בדיון בכנסת, 10 במרס 1998; קמיר, 2002).

ב. יחסי מרות ותלות שוללים מהאישה (ומכל אדם) את הריבונות לסרב

בחוק מצוינות הגדרות לחמישה סוגי התנהגות שייחשבו הטרדה מינית והתנכלות:

1. סחיטה באיומים
2. מעשים מגונים
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני המופנות לאדם שהראה למטריד שאינו מעוניין בהצעות האמורות
4. התייחסויות חוזרות ביחס למיניותו של אדם שהראה שאינו מעוניין בהתייחסויות האמורות
5. התייחסות מבזה כלפי מינו או נטייתו המינית של אדם

אם כן, שלושה מצבים של הטרדה מינית אסורים ללא תנאי: סחיטה באיומים, מעשים מגונים והתייחסות מבזה. שני המצבים האחרים - הצעות בעלות אופי מיני והתייחסויות למיניותו של אדם² - מחייבים סירוב פעיל של האישה, ורק כשהתנהגויות אלו חוזרות ונשנות למרות סירובה

² בעת חקיקת החוק במרס 1998 הועלתה הסתייגות שהציעה להשמיט את הגדרות 3 ו-4 מהחוק, אך היא נדחתה.

של האישה, הן ייחשבו הטרדה. נוסח זה מעיד שהביקורת המיוחסת לחוק, כאילו הוא יוצא נגד חיזורים ואהבה, היא ביקורת שווא. נהפוך הוא, כיוזמות החוק ראינו לנגד עינינו את יופייה של האהבה ואת קסמו של החיזור בין המינים, וחובת הסירוב של האישה היא מרכיב מהותי של החוק. מצד שני, החוק קובע במפורש שכאשר האישה אומרת "לא", היא מתכוונת ללא, ושום מניפולציה של מפקד, אומן או כל גבר אחר לא תועיל לו בשעת מבחן. ריבונות האישה על רצונותיה, על תשוקותיה ועל גופה היא ריבונות מלאה.

עם זאת, לחובת האישה להביע סירוב יש סייגים. המחוקק קבע, בהתייעצות עם מומחיות ומומחים ממדעי החברה והפסיכולוגיה, שיש מצבים של יחסי מרות שבהם התלות של האישה בבעל הסמכות והשררה שוללת את חירותה ואת יכולתה לסרב. במקרים אלה ההתייחסויות המיניות אסורות מראש. חמשת הסוגים של יחסי מרות שנקבעו בחוק כמצבים שאינם מחייבים סירוב של האישה הם:

1. כשהמוטרד הוא קטין או חסר ישע
2. כשההטרדה נעשית במסגרת יחסי מטפל-מטופל
3. כשהמוטרד הוא עובד - במסגרת יחסי עבודה, או אדם בשירות - במסגרת השירות (צה"ל, המשטרה, שירות בתי הסוהר וארגוני הביטחון האחרים, ובתיקון לחוק הוסיפו גם את מסגרות השירות הלאומי)
3. ובתוספת מאוחרת יותר בתיקון לחוק:³
4. כשהמוטרד הוא תלמיד בכיתות י"ב-י"ד, גם שאינו קטין
5. כשההטרדה נעשית במסגרת יחסי סטודנט-מרצה

בעת חקיקת החוק שררה הסכמה רחבה בדבר קיומם של יחסי מרות ותלות מובהקים כלפי קטינים וחסרי ישע ובמסגרת יחסי מטפל-מטופל. אין מחלוקת על כך שילדים נתונים לגמרי למרות הוריהם ולמרותו של צוות החינוך, ושהם נעדרי כושר שיפוט וסמכות משפטית אזרחית לעמוד על זכויות האדם והאזרח שלהם. התלות של חסרי ישע באפוטרופוסים ובמטפלים אף היא אינה מוטלת בספק, וכך גם התלות הגלומה ביחסי מטפל-

³ תיקון מס' 2 לחוק, העוסק בניצול מרות באקדמיה, התקבל ב-22 במרס 2004 (הצח"פ 1764/9, ס"ח 1934, עמ' 346). יש לציין שההצעה הועלתה כבר בעת חקיקת החוק המקורי ב-1998, אך אז היא לא עברה.

מטופל המתקיימים בעולם הרפואה, הפסיכולוגיה והמקצועות הפארה-רפואיים, המחייבים קוד אתי ברור של הימנעות מוחלטת מכל קשר מיני. יחסי המרות והתלות בעת הימצאות במסגרת שירות כלשהו (אזרחיות ואזרחים המשרתים בצה"ל, במסגרות השירות הלאומי, במשטרה, בשירות בתי הסוהר ובארגוני הביטחון האחרים) ברורה במידה רבה לנוכח כללי ההיררכיה ולנוכח המחויבות להישמע לפקודות ולהוראות של הממונים, בייחוד בעת השירות הצבאי, שהוא חובה ואינו נתון כלל לבחירת החיילת והחייל.

המרות והתלות בעולם העבודה, לעומת זאת, מורכבות יותר. לכאורה, זהו עולם שההחלטה אם להימצא בו או לא - כלומר אם להישאר במקום עבודה מסוים או לעוזבו - היא חופשית ונתונה בידיהם של שני הצדדים, המעסיק והעובד. אף כותבת המאמר סברה בשלבים מוקדמים של החקיקה שהכנסת עולם העבודה אל תחום המרות והתלות עלולה להיות בגדר פגיעה דווקא בעצמאות ובריבונות של נשים עובדות. ואכן, בעת החקיקה הציעו להוציא מהגדרת יחסי המרות את יחסי העבודה (סעיף 3, פסקה 6(ג)).

ואולם, בדיקה מעמיקה יותר של שוק העבודה מעלה שמתקיים בו המשפט הידוע של ז'אן ז'אק רוסו: "האדם נולד חופשי, אך בכל מקום אסור הוא באזיקים". הגם שפורמלית עולם העבודה הוא עולם של משא ומתן חופשי בין שני אנשים עצמאים, הרי בפועל, בגלל התלות הקיומית של האדם בפרנסתו, מתקיימת בו תלות של העובד במעסיקו בארבעה היבטים מרכזיים:

1. תלות ביכולת הבסיסית להתפרנס - מעסיק יכול לפטר עובד כמעט בכל מצב, ולפיכך העובד תלוי בו לחלוטין לשם יציבותו במקום עבודתו, קרי לעצם זכותו ויכולתו להתפרנס. הדבר נכון בכל מסגרות ההעסקה, אך חריף במיוחד בחברה המודרנית: עם היחלשותם של הסכמי העבודה הקיבוציים והמעבר לחוזים אישיים או לעבודה דרך חברות כוח אדם, מושג הקביעות בעבודה נשחק במידה ניכרת. יתרה מכך, בעולם התעסוקתי החדש - שבו אחוזי אבטלה די גבוהים הם חלק מהמנוע הכלכלי, ושבו הגלובליזציה חושפת חלק ניכר מהעובדים לאבטלה, ושוק העבודה נע הלך ושוב בין גאות ושפל כלכליים - זכותו של עובד לעבור למקום עבודה חלופי היא הטעיה, בעיורון או במזיד.

עדות נפגע | א'

הכותב הוא מתנדב בקו הגברים ובמחלקת החינוך, מרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית, תל אביב

ואתה משתגע ואומר לעצמך – איך יכול להיות שאף אחד אחר לא רואה מה קורה כאן, למה זה נראה לאנשים לגיטימי שייגעו בי ככה בפומבי בלי רשות?!

אני עובד באותו מקום כבר לא מעט שנים, ומכיר אותך עוד יותר זמן. תמיד היית נגען יותר מאחרים, ותמיד ייחסתי את זה לאופי החם והאוהב שלך. אף פעם לא חשבתי שיש משהו לא בסדר. היית נוגע בבנים ובבנות ללא קשר לנטייה מינית, ואני תמיד ייחסתי את זה לתכונת אופי.

ואז פתאום התחלתי לשים לב לשפה שלך, להערות בעלות אופי מיני שחדרו לחיי הפרטיים, ונזכרתי איך לפני מספר חודשים הערת על איך הישבן שלי נראה במכנסיים האלה, ושזה לא מתאים לייצוגיות שלנו, ושכדאי לי לרזות לפני שאני לובש את המכנסיים האלה שוב.

זה המשיך והסלים להערות מבזות על נטייתי המינית, ליד אנשים אחרים. משם זה המשיך לחיבוקים שנהיו אגרסיביים מפעם לפעם, עד לאותו מקרה שבו ליקקת לי את האוזן במסדרון.

אני זוכר איך הלכתי באותו יום עם הראש על הצד ועם תחושת הגועל הזאת כשעדיין הרגשתי את הלשון והרוק שלך על האוזן שלי, ואיך לא משנה כמה שטפתי את האוזן – נשארה אותה התחושה.

אז התחלתי להתחמק מהחיבוקים ומקרבה אליך באופן כללי – ולא משנה אם היו או לא היו אנשים בסביבה, כי היית נוגע בכל מקרה, עד שבסופו של דבר יצאו לי המילים מהפה – "אני לא רוצה שתיגע בי". השבת לי – "אתה כנראה לא יודע לקבל אהבה", וענית – "אני לא רוצה את האהבה שלך".

מאז הפסיקו הנגיעות, אין יותר הערות ואין יותר קרבה. אמנם הפסדתי בדרך קידום מקצועי, אבל לפחות אני שומר על עצמי. אני יודע שאתה ממשיך לעשות את זה לגברים ונשים בסביבה שלי, אך כמו בקו הסיוע אני לא יכול לכפות על אף אחד עזרה, רק להציע מודעות בנוגע למה מותר ומה אסור.

תמיד חשבתי שלי זה לא יקרה.

אני, גבר בשנות ה-20 שלי, חזק ומודע לסביבה, פתוח לגבי המיניות שלי, מכיר בעל-פה את עקרונות הפמיניזם והשוויון, מתנדב במרכז הסיוע לנפגעי תקיפה מינית ומנחה סדנאות בנושא.

תמיד חשבתי שזה קורה רק לאחרים, אלה שלא רואים מספיק את הסימנים מרחוק, אלה שנמצאים בסביבה מטרידה, ולא עושים מספיק כדי להדוף את התופעה.

תמיד חשבתי שלי יש חברים אחרים, שיתמכו בי בכל מצב בלי לשפוט, שיבינו שאי-אפשר לשפוט עד שלא נכנסים לנעליים של האחר, שייספקו תמיכה בכל מצב ויהיו רגישים מספיק.

תמיד חשבתי שאני בצד של ה-**fight** ולא בצד של ה-**flight**.

אבל גם אני התעוררתי יום אחד למציאות יותר אמיתית בחיים שלנו.

כשחשבתי איך אפשר לתאר ב-10000 מילים את החוויה שעברתי הבנתי שזה בלתי אפשרי. כי איך אפשר להעביר על דף תחושות של כישלון ואשמה, תחושות של גועל מעצמי ואכזבה מהסביבה? אבל בשורה התחתונה, גם לי זה קרה – גם אותי הטרידו מינית.

מה שהיה לי קשה בכל הסיפור הזה, זה שלמרות כל הידע שלי מהמרכז, הידיעה הברורה מראש של שרשרת התהליכים שעוברת על נפגע ונפגעת תקיפה, גם אני נפלתי לתוך המלכודת.

היה ברור לי שכל אדם זר שייגע בי פתאום יזכה (כמו שכבר זכו בעבר) לתגובה נאותה ומרתיעה כמו – "זה הגוף שלי, ומי אתה בכלל שאתה נוגע בו?", אבל כשזה אדם שאתה מכיר, כשזאת סביבת העבודה שלך שאמורה להיות מוגנת, אתה מגלה פתאום שחומות ההגנה שלך נשברות לאט לאט והקרקה נשמטת מתחתך, אתה מרגיש הכי לבד שרק אפשר.

הליברליות, ובניגוד למדינות הסוציאל-דמוקרטיות הסקנדינביות ורוב מדינות מערב אירופה) – כך התלות של העובד במעסיקו מקיפה יותר. לכן טוב עשה המחוקק כשהכניס את עולם העבודה תחת יחסי מרות בנושא הטרדה מינית.

הדפוס של שני מפרנסים במשפחה (באמצעות חלוקה משותפת של מטלות ההורות והבית) ועבודתן של נשים רווקות ושל אמהות יחידניות הם מההישגים החברתיים והתרבותיים החשובים ביותר של המאה העשרים. כניסת נשים אל עולם העבודה, הניהול, הפרנסה וההשפעה הציבורית-טכנולוגית – שהתרחשה בעולם לאחר מלחמת העולם ובישראל משנות השבעים של המאה העשרים – היא הישג היסטורי וחלק בלתי נפרד מהרקמה הבסיסית של החברה המודרנית ושל שוויון ההזדמנויות בין נשים לגברים. דווקא בשל כך, תחום העבודה צריך להיות חוגן מהשפעות של קשרי מין והתייחסויות מיניות, כדי שלא לסכן הישג זה.

ואכן, המחוקק לא הסתפק בהכנסת עולם העבודה תחת יחסי מרות אלא הוסיף וקבע שמחובתו של המעסיק לנצל את המאפיינים הארגוניים של מקום העבודה ולנקוט צעדים למניעה מראש של הטרדה מינית ולטיפול בה בדיעבד. החוק קובע שהמעסיק בכל מקום עבודה שמונה יותר מ-25 עובדים ובמוסדות להשכלה גבוהה חייב לנקוט את האמצעים הבאים כדי למנוע הטרדה מינית במסגרת העבודה (סעיף 7 לחוק):

1. קביעת תקנון על פי עיקרי החוק ופרסומו בין העובדים
2. הסברה וחינוך באמצעות ימי לימוד
3. מינוי אחראי לטיפול בנושא וקביעת דרך יעילה להגשת תלונה, לברורה ולמניעת הישנות המעשים

מעביד שלא יעשה כן, יהיה אחראי לעוולה אזרחית כאמור בחוק (סעיף 8 לחוק).

הממונה על הפיקוח של סעיף זה הוא משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, שאכן הועיד צוות מיוחד להסברה ולאכיפה. כתוצאה מכך נערכו כבר – ונערכים עדיין – עשרות אלפי מפעלים, ארגונים ומוסדות ליישום החוק למניעת הטרדה מינית.

4 בעת הדיון על החוק במרס 1998 הועלתה הסתייגות שהציעה לבטל את חובת המעסיקים לנקוט אמצעי הסברה, לקבוע תקנון ולפרסמו, וכן לבטל את ענישת הקנס המתלווה לכך. ההסתייגות נדחתה.

2. תלות בגובה השכר – המעסיק קובע עבור העובד לא רק את עצם יכולתו להתפרנס, אלא גם את רמת השכר שלו. רמת השכר משפיעה כמובן על רמת החיים ועל איכותם, ולכן השלכותיה כה קריטיות. גם בתחום גובה השכר, עם היחלשות דפוס ההעסקה של הסכמים קיבוציים, שבהם נקבע גובה השכר באופן מאורגן לכלל העובדים בסקטור, יחסי התלות בין העובד למעסיקו הולכים ומתעצמים.

3. תלות בקידום – יכולתו של עובד למצות את כישוריו האישיים ואת יכולת ההשפעה האישית שלו על גובה השכר תלויה על פירוב גם בתפקיד שהוא ממלא בארגון, ותפקיד זה נקבע על פי מסלול הקידום שמתווים הבעלים והמנהלים. גם כשקיימות מערכות קידום מקצועיות ואובייקטיביות לכאורה בארגון, הרי בדרך כלל ניתן מקום גם לשיקולים לא פורמליים ולהתרשמות אישית של מקבלי ההחלטות. הדבר נכון בייחוד כשמסלול השילוב בתפקידים הבכירים נעשה על בסיס אמון והחלטה אישית של המנהלים או הבעלים.

4. תלות באווירה החברתית של סביבת העבודה – מקום העבודה הוא בראש ובראשונה מקור פרנסה, אך הוא גם הרבה מעבר לכך. כניסת אדם בשעריו של עולם העבודה ממצבת אותו גם חברתית, משפיעה על קשריו החברתיים, על החברות ועל הניעות שלו, מקרינה על מעמדו ועל יוקרתו, מעצימה את הביטחון האישי ואת החיוניות שלו, ומפתחת את כושרו ואת כישוריו היצירתיים, הארגוניים והאחרים. פגיעה, השפלה או ביזוי במקום העבודה גורמים לתוצאות ההפוכות. לפיכך גם כשדפוס הניצול והפגיעה אינם ישירים כמו פיטורין, אי העלאה בשכר או הימנעות מקידום, הרי מנגנון הפגיעה החברתית-סביבתית-אישית עלול להיות עדיין הרסני.

מטעמים אלה טמונה חשיבות רבה בהתייחסות למקום העבודה כמקום שבו העובד ומעסיקו אמנם שווים ערך מבחינה אזרחית-פוליטית, אך מצויים בהיררכיה מבחינת יכולת השליטה ומבחינת משאבי הכוח שברשותם, כשהעובד תלוי במידה רבה, ולעתים באופן מוחלט, במעסיקו. וככל שהחברה מפריטה את עצמה לדעת, וככל שעולם העבודה נעשה "שוק חופשי" של כוח עבודה, וככל שמתעצמים מנגנוני הניצול והפגיעה בעובדים (וזה המצב בישראל כיום, כמו במדינות הקפיטליסטיות



צילום: מגדלנה דפנר

אז בעבודה שלי קוראים לי עכשיו "מר הטרדה מינית", אבל אני יודע לפחות שכל עוד אני נמצא שם, זה לא יקרה לאנשים בסביבתי הקרובה.

לכל אורך התהליך אני מנסה להבין – איך הם לא רואים את זה, האם בגלל שאני גבר זה אומר שכן מותר לגעת לי בחזה? האם המרחב האישי שלי הוא לא כמו של חברתי למקצוע?

האם אני מגזים בתגובות שלי, האם אני עושה הר מעכבר?

האם חבריי צודקים כשהם אומרים לי שמאז שאני במרכז הסיוע כבר אי אפשר לגעת בי?

לכל אורך הדרך אני חושב – מה אני עושה לא בסדר? איפה שידרתי שאני מסכים למה שאתה עושה? וכשאתה משתף את חבריי הטובים ביותר, אני מקבל חיזוקים לחששות שלי: "לא היית מספיק ברור ב'לא' שלך", "אתה יודע שלי הוא לא היה עושה את זה". ואני בתוך כל זה לא מצליח לצאת מהמערבולת שנכנסתי אליה.

חשבתי שאני יודע הכול! אבל אף על פי שאני יודע שזאת לא אשמתי, מה אפשר לעשות עם המחשבה המחלחלת פנימה, שאולי באמת, אולי לא הייתי מספיק אסרטיבי. אולי באמת הייתי צריך לעצור את זה הרבה קודם - כשהבוסית נותנת פליק ידיותי בישבן כל שני וחמישי, אולי באמת האשמה בסופו של דבר היא בי?

עכשיו אני יודע – שאני לא ממש יודע הכול. אני מתחיל להבין מה עוברות אותן נשים כל יום בעבודה.

אני מכיר את המעגל האכזרי הזה שכופה עליהן שגרה של אימה. אני מבין את אוירת הטרור הזאת. אני יודע איך זה להגיע לעבודה וקודם לחפש את האוטו שלך בחניון ולקוות שלא הגעת לפני הזמן, ואם כן – להיכנס בדיוק בדקה האחרונה למשרד. אני יודע מה זה לראות אותך בקצה המסדרון ולשנות כיוון ולחזור לחדר מלא אנשים, לנסות להתחמק מחיבוק חד-צדדי.

עכשיו אני יודע שלקפוא זה לא לברוח, ושגם לקפוא זה להגיד לא. אני מבין שלא יכולתי לעשות משהו אחר ממה שעשיתי. שה"לא" שלי היה מספיק ברור, שזאת לא הייתה רגישות יתר מצדי לבוא ולדרוש את העצמאות שלי על גופי, כזאת שאני מגדיר אותה כפי רצוני.

נתקלתי מאז בהרבה הערות מצד חבריי – על צביעות, ועל מה שאני מייצג בתור נציג המרכז, ואיך אני לא עושה עם זה כלום. ניסיתי להגן על עצמי ולהסביר שאני, ממש כמו שאר האנשים שהוטרדו במקום עבודתם, תלוי כלכלית במקום העבודה שלי, וגם אני לא מעוניין בדימוי החברתי שיש לאדם אחרי שהוא מתלונן. דימוי שהולך אתך ממקום עבודה אחד לאחר – ואת זה אני יודע מתוך ניסיון.

אני יודע שכיום הכי חשוב לי לשמור על עצמי בדרך שאני מוצא לנכון, ושהעלאת מודעות בנושא היא הדרך שלי לוודא שמקרים כאלה לא יקרו לאנשים סביבי.

נכון להיום, אני עדיין עובד באותו המקום, וגם אתה. אבל מסיבות לא ברורות, או שכן, וביותר מרמה אחת – אתה כבר לא הבוס. נשארתי אותו אדם קטן שמנסה להשפיל ולהקטין את כולם לידך בדרכים הכי שפלות שאתה יכול ומכיר. ואני יודע שכמוך יש עוד הרבה, לצערי, בכל סביבות העבודה של כולנו.

עד היום כשאני רואה אותך, הגוף נדרך יותר מבעבר, ואני מיד מחפש את דרך היציאה הקרובה ביותר, אבל היום אני יודע, וגם אתה יודע, שאסור לך לגעת בי, ושאתה יודע שאתה תשלם את המחיר, וברור לי שיום אחד מישהו שונה ממני גם יגרום לך לשלם את המחיר.

אמיש משהו שלמדתי מהניסיון הזה – זאת התחושה שנכנסתי לנעליים של אישה במאה ה-21. הבנתי את כל מכשך הלחצים שהיא נאלצת לעמוד בו, להתמודד אתו, ואיך היא אולי מנסה לעקוף את המכשולים היום-יומיים האלה.

היום אני יודע מה זה באמת לא להיות שיפוטי.

אני גם יודע שעבור גברים המקרה מסובך עוד יותר, עקב הטאבו הכפול שאנחנו נאלצים לסבול בנוגע למה שזה אומר עלינו, על הנטייה שלנו, על "החוזק הגברי" שלנו. החברה הפטריארכלית שלנו שמכתיבה את המושגים של הגבר החזק, לא מסוגלת להתמודד עם שבירה של המוסכמות, והדבר קשה עוד יותר כאשר מדובר באישה שאולי מטרידה גבר.

היום אני יודע כמה חשוב לעורר את המודעות הזאת בכל מקום. אני מבין שכל תגובה היא תגובה לגיטימית ומתאימה לכל אדם באשר הוא, ושאי אפשר לשפוט אותי על איך שאני הגבתי.

אני יודע שאני ממשיך עד היום לעשות כל מה שאני יכול כדי לשנות את המצב בסביבתי הקרובה. אני יודע שהיום, כשאדבר עם נפגע או נפגעת, תהיה לי תחושת הזדהות בנוגע לכשולן הסביבה, לחוסר האמון במערכת ובאנשים שלידי, ובעיקר לתחושת הבדידות.

היום אני יודע כמה מרכז הסיוע יכול לעזור ולסייע לאנשים במצבים האלה, כמה מיוחדים האנשים במרכז, ואיזו עבודת קודש הם עושים. וכמה טוב שנפל בחלקי המזל להיות חלק מהמפעל הזה.

אני זוכר שבשיחת הפתיחה בקורס ההתנדבות שהשתתפתי בו לפני שנתיים במרכז, נזרק המשפט כי כל מי שנכנס למרכז מקבל משקפיים חדשים להסתכל בהם על העולם, ומה שרואים לא כל כך נעים לראות – אבל זאת המציאות היום-יומית שלנו.

היום אני יודע להגיד לבוסית שלי, כשהיא נוגעת לי בישבן ואומרת לי "אבל אתה סקסי" – שזאת הטרדה מינית – גם אם אני מחייך כשהיא עושה לי את זה, וגם אם היא לא מתכוונת לזה באמת.

באיזה שהוא מקום אני מרגיש שאילולי קרה לי המקרה, לא הייתי יכול לבצע את עבודתי באופן שאני יכול לעשות אותה היום. למדתי להכיר בעצמי מקומות חדשים: חלשים, חזקים ואנושיים יותר, ולמדתי לבקש עזרה, וגם קצת לתת.

במסגרת עבודתי היום-יומית אני נאלץ לראות ולהסתכל על עצמי ועלינו במראה כמה שעות כל יום.

הגיע הזמן שנבין שהטרדה מינית היא כמו שפעת שפוגעת בכלם – גברים, נשים, צעירים ומבוגרים כאחד. התופעה הזאת היא עצמה רק סימפטום לחולי גדול עוד יותר - שאנחנו כחברה לא יכולים לסבול, וחייבים להתאגד ולראות איך בולמים את המגפה הזאת.

ובנימה קצת יותר אישית - ברור לי שיום אחד הגלגל יתהפך, ואתה תקבל את שלך.

אני באותו היום כנראה אהיה במרכז הסיוע, ואנסה לעזור לאותם אלה שסבלו תחת ידיך ותחת ידי הדומים לך.

הטרדה מינית בצה"ל - תמונת מצב |

רס"ן תמר גליל

עובדת סוציאלית קלינית, מטפלת פרטנית וקבוצתית, מרכזת הטיפול בנפגעות ונפגעי פגיעה מינית בצה"ל

רס"ן יעל טופל

סוציולוגית ארגונית, ראש מדור מחקר בגוף יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים

תא"ל יהודית גריסרו

יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים

הקדמה

צה"ל הוא צבא של מדינה דמוקרטית הנשען על מערכת ערכית המוגדרת ברוח צה"ל ומגייס לשורותיו מתוקף חוק נשים וגברים לשירות חובה. בשל כך הוא מחויב חוקית וערכית ליצירת סביבת עבודה בטוחה ומכבדת עבור כלל החיילות והחיילים. סביבת שירות כזאת עבור כל המשרתים תורמת במידה ניכרת להגברת האפקטיביות המבצעית של צה"ל. היקף השתתפותן של הנשים בצה"ל ועומק השותפות שלהן במשימות הצבאיות מגבירים את הצורך לדאוג לאקלים הארגוני ולסביבת השירות כדי שהפוטנציאל הגלום בכישרון הנשי יוכל לבוא לידי ביטוי באופן מקצועי ומלא.

תופעת ההטרדה המינית בצה"ל נמצאת על סדר היום של גורמי פיקוד וכוח-אדם בכירים. יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים מובילה את המדיניות, הבקרה והטיפול המערכתי בתחום. הנושא מנוטר ומבוקר באופן שוטף, והנתונים שלו נאספים מגורמי טיפול שונים. תופעת ההטרדה המינית נמדדת הלכה למעשה בהיקף ובאופי של התלונות והפניות לגורמי התמיכה, וכן בדרך מחקרית באמצעות סקר תקופתי. שני מקורות מידע אלו מוצלבים ומציירים תמונת מצב מורכבת.

תופעת ההטרדה המינית בצה"ל - מגמות

היקף הדיווחים על ההטרדה המינית בצה"ל, על סוגיה השונים, נמצא בירידה: ממצאי הסקרים בשנים האחרונות, מצביעים על ירידה איטית אך מובהקת בשיעור החיילות המדווחות כי חוו הטרדה מינית במהלך שירותן. בעוד שבשנת 2002 כ-21% מהמשיבות לסקר ענו כי חוו הטרדה מינית לפחות פעם אחת בשירותן הצבאי, ב-2004 דיווחו כך רק 18% וב-2006 ירד שיעורן ל-14%. בדומה לכך נתוני הדיווחים של גורמי הטיפול והחקירה מצביעים גם הם על ירידה קלה. אם נוסיף לכך את העובדה

הטרדה מינית בצה"ל - נתונים

- « מסקר של צה"ל עולה כי 14% מהחיילות מעידות כי חוו הטרדה מינית במהלך השירות.
- « 67% מהדיווחים מתייחסים לאירוע שכלל הטרדה פיזית.
- « מרבית החיילות מעידות כי ה"מטרידים" הם חיילים בשירות חובה.
- « מרבית אירועי האונס והניסיון לאונס מתרחשים מחוץ לצה"ל.
- « מבין האירועים המדווחים, 34% מהמדווחות בוחרות שלא לפתוח בהליכים נגד המטריד.

שהסקר מראה עלייה ברמת המודעות וההבנה של המושג בקרב המשיבות, ניתן לומר כי ניכרים סימנים ראשוניים להשפעת המדיניות התקיפה שנוקט הצבא וההסברה הרחבה שנעשית בו לשם מיגור התופעה.

בניגוד לתפיסה המקובלת שלפיה הטרדה מינית בצה"ל מתרחשת כאשר מפקד בעל דרגה בכירה יחסית מטריד חיילת צעירה, דיווחי החיילות שחוו הטרדה מינית (מתלוננות ומשיבות לסקר כאחד) מסמנים את עמיתיהן החיילים כמטרידים הנפוצים ביותר.

מנתוני הסקר עולה כי במרבית המקרים בוחרות החיילות שלא לפעול בתגובה להטרדה. בחלק מהמקרים בחרו החיילות לפעול בדרכים לא רשמיות כגון פנייה לחברים או בני משפחה. מקרים אלו מצביעים על החשיבות של המשך המאמצים לביסוס גורמי המערכת ככתובת עבור החיילות. נתוני שנת 2007 מראים אמנם כי אחוז גבוה יותר מבעבר בוחר לפנות למשטרה הצבאית (מצ"ח) ולהגיש תלונה בעקבות אירוע הטרדה

מינית, אך על מנת להתמודד עם התופעה במלוא היקפה חשוב להמשיך להשקיע ביצירת תנאים שיאפשרו לחיילות אחרות שחוו הטרדה מינית להתלונן. אחת הדרכים לשפר את נכונות הנשים להגיש תלונה ו/או לפנות לתמיכה היא הקמתו של מרכז חדש שירכו את כלל הטיפול התומך בנפגעות הטרדה או פגיעה מינית, ויציע להן ליווי בתהליכי הגשת התלונה וסיוע בהתמודדות עם ההטרדה ועם ההשלכות של הגשת התלונה.

העיסוק בנושא מעלה את השאלה מהו היחס בין היקף התופעה בארגונים צבאיים להיקפה בארגונים אזרחיים. סקירת הספרות שערכו גב' אינה לוי ודר' שרה בן דוד עבור גוף יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים (היוה"ל) בשנת 2002 לא העלתה מחקרים שעסקו בשאלה הזאת. יש לציין כי קיים קושי להשוות בין נתונים ממחקרים שונים שבחנו את תופעת ההטרדה המינית בכל אחד מסוגי ארגונים אלו בנפרד. עם זאת מתוך זהירות ובדיקה של מערך המחקר וכלי המחקר בכל אחד מהמחקרים שפורסמו, טוענות לוי ובן דוד (2002) כי נראה שאין הבדל משמעותי בין ארגונים צבאיים וארגונים אזרחיים בשכיחות הטרדות מיניות.

הטרדה מינית בצבא ובארגונים אזרחיים - הדמיון והשוני

הדיון בנושא פגיעה מינית במסגרת הצבאית הוא חלק מדיון רחב יותר הנוגע להטרדה מינית במסגרת מקום העבודה. סקירת הספרות מלמדת כי נושא ההטרדה המינית בארגונים צבאיים לא זכה כמעט להתייחסות מדעית. פעילות מחקרית נעשית בתוך הצבא פנימה, והיא עוסקת בעיקר בסקרים המנטרים את התופעה והיקפה. סקרים מעין אלו נערכים לדוגמה בצבא ארה"ב בתדירות משתנה, ומדווחים לציבור הרחב. גם צה"ל, באמצעות ענף מוקד ידע מגדר (מי"ד) ביוה"ל, מבצע סקרים ומנטר את התופעה בתדירות קבועה, מדי שנתיים, ואת ממצאי סקריו, שחלקים מהם הוצגו בפרק הקודם, ניתן למצוא באתר היוה"ל באינטרנט. בפרק זה נתייחס למאפיינים ייחודיים המשפיעים על תופעת ההטרדה המינית בארגונים צבאיים, ובצה"ל בפרט, לעומת ארגונים אזרחיים. כמו כן נעמוד על הגורמים הארגוניים שהם בעלי פוטנציאל השפעה על תופעת ההטרדה עצמה ועל אופן הטיפול בה.

הטרדה מינית בצבא - תכונות ייחודיות למערכת הצבאית

- « לנושא החברתי משמעות רבה למתגייסים צעירים.
- « הצבא הוא ארגון סמכותי וטוטאלי עם כללי התנהגות נוקשים המלווים באיום וענישה.
- « הכוח והסמכות יכולים להביא לטשטוש גבולות בין הקשר המקצועי לבין הקשר האישי.
- « נורמה של התנהגות סטריאוטיפית גברית, הדגשת דפוסים גבריים.
- « חיילים וחיילות בצה"ל מגויסים מכוח חוק, ואינם יכולים לעזוב את השירות בכל עת שירצו.
- « צמצום נגישות של גורמים מרגיעים, התרחקות ממקורות תמיכה קדם-צבאיים.
- « בעבור מרבית המשרתים (צבא החובה) מדובר בתקופת שירות קצרה יחסית ומוגבלת בזמן.

מאפייני הארגון הצבאי

לאורך ההיסטוריה ארגונים צבאיים היו נחלתם של גברים, ושירות צבאי נחשב לתפקיד גברי. בארגונים צבאיים גברים מהווים מרכיב מגדרי דומיננטי ובעל עוצמה רבה יותר מאשר בארגונים אזרחיים. הגברים מהווים את הרוב בצבא, הם המחזיקים במשרות הגבוהות ביותר, ובניגוד לנשים פתוחה לפניהם האפשרות להתגייס לכל חיל ולכל יחידה. נשים, לעומת זאת, מהוות מיעוט בארגונים צבאיים, ובנוגע לחלק מהזכויות שלהן עדיין קיימת מחלוקת (Miller, 1997). בנוסף, ארגונים צבאיים מאופיינים במבנה היררכי מורכב בעל רבדים רבים. אחד המרכיבים המודגשים במסגרת הצבאית הוא סוגיית הניצול של סמכות ומרות. המערכת מעניקה כוח לסמכות ולהיררכיה, גם למפקדים צעירים, וכך קורה שהחיילים ומפקדיהם במקרים רבים קרובים בגיל. מערכת היחסים בין המפקד לפקודיו והסמכות שהוא יכול להפעיל כלפיהם מייצרת סיכון. מחקרים על מאפיינים ארגוניים אשר עלולים להגביר הטרדות מיניות עולה כי פערים היררכיים שיש בהם הקבלה לפערים מגדריים (כלומר גברים בכירים ונשים זוטרות) מעלים את הסבירות למקרי הטרדה מינית. מאפיין שעלול להגדיל את חומרת ההשלכות של הטרדה מינית קשור לעוצמת הביטויים של מאפיינים

טוטאליים. תנאי השירות חושפים מתגייסים לשהות ממושכת וקרובה עם בעלי דרגות גבוהות מהם, בהיותם רחוקים מהמסגרת המוכרת הכוללת את המשפחה, החברים וסביבה פיזית נוחה, ורחוקים מדמויות סמכות מוכרות המכוננות

ומגדירות גבולות (כגון הורים, מורים). במקרים רבים התנאים מחייבים לחיות יחד בצורה אינטנסיבית. גם "ההווי הצבאי" עלול להשפיע על תופעת ההטרדה המינית: בסיסים סגורים מאופיינים במיזוג בין תחומי החיים השונים – עבודה, בילוי ומנוחה. נהוג להתייחס לסוגיה זו במסגרת המושג "אקלים ארגוני": סקירת הספרות מראה שארגונים צבאיים באופן כללי, וצה"ל בפרט, מאופיינים בדו-ערכיות: מצד אחד הם מעודדים התנהגות רשמית ומקצועית בין מפקדים לפקודים (למשל הצדעה), ומצד שני אופי המטלות בארגונים צבאיים, עבודה בשעות לא שגרתיות וצורך בשהייה משותפת לתקופות ממושכות פותחים פתח לאווירה לא מקצועית ויחסי עבודה שחורגים מגבולות התפקיד, הן בקרב פקודים והן באינטראקציה בין הפקודים למפקדים. בבסיסים סגורים ייתכן מצב שבו הקרבן נאלץ להתמודד עם המטריד והתנהגותו לא רק במסגרת שעות העבודה, אלא גם בשעות הפנאי.

מצבי משבר שבמסגרת אזרחית נפתרים לפי הקצב הטבעי של האדם עלולים להפוך במסגרת הצבאית למשברים גלויים: המסגרת הינה קשוחה ותובענית בכל הקשור לתפקוד, והיא מצפה גם מחיילת וחייל במשבר לחזור במהירות לתפקוד



צילום: יעל ברנט

מאפיין המייחד את צה"ל לעומת צבאות במדינות אחרות הוא היותו של צה"ל צבא חובה המגייס גם נשים. מחקרים בנוגע להשפעות ההטרדה המינית בארגונים צבאיים נערכו במדינות שבהן השירות הצבאי אינו חובה. כאשר הגיוס נעשה מתוך בחירה, הצבא נתפס כמקום עבודה. לעומת זאת במדינת ישראל שירות צבאי הינו חובה. אי לכך הבסיס לתנאי המחויבות של חיילים וחיילות בשירות חובה לצה"ל אינו דומה לבסיס תנאי המחויבות של עובד כלפי מעבידו. חובת השירות הצבאי מגבילה את יכולתם של חיילים וחיילות שחווים הטרדה מינית במסגרת שירותם בצה"ל לקום ולעזוב את מקום השירות, כפי שיכולים לעשות קרבנות הטרדה מינית במקומות עבודה או בצבאות אחרים.

מאפיינים ארגוניים נוספים, שנמצאו כתורמים לשכיחות ההטרדות המיניות בארגונים צבאיים, קשורים לתפיסות החיילים והחיילות לגבי מדיניות הארגון בנושא הטרדות מיניות, אופן היישום שלה, מידת התמיכה הארגונית לקרבנות ההטרדה, ומתן הדרכות בנושא ההטרדה. ככל שמספרן של הפעולות לצמצום ההטרדה המינית שנוקט

מאפיינים ארגוניים נוספים, שנמצאו כתורמים לשכיחות ההטרדות המיניות בארגונים צבאיים, קשורים לתפיסות החיילים והחיילות לגבי מדיניות הארגון בנושא הטרדות מיניות, אופן היישום שלה, מידת התמיכה הארגונית לקרבנות ההטרדה, ומתן הדרכות בנושא ההטרדה. ככל שמספרן של הפעולות לצמצום ההטרדה המינית שנוקט

עיקרי המדיניות של צה"ל והפקודה נגד הטרדה מינית

- « המערכת המשפטית הצבאית מגיבה בחומרה רבה על הטרדות מיניות.
- « כל טיפול באירוע של הטרדה מינית נעשה בהתייעצות עם פרקליט.
- « הטרדה מינית והתנכלות יכולות להוות:
 - עבירה פלילית העלולה לגרום להעמדה לדין של המטריד או של המתנכל בפני בית דין צבאי.
 - או
 - עבירה של חוק השיפוט הצבאי, אשר בגינה ניתן להעמיד לדין משמעותי את המטריד או המתנכל.
- וגם
- עוולה אזרחית שבגינה ניתן להגיש תביעה משפטית לשם פיצוי כספי וסעדים אחרים.
- « איש קבע (קצין ונגד) שהורשע בעברה בגין הטרדה מינית יועמד בפני ועדה להתרת חוזים אשר תבחן את המשך שירותו בצה"ל.
- « פעילות הסברה: בתחום המניעה הראשונית מתקיימים בצה"ל תהליכים אינטנסיביים של הסברה והדרכה.

הארגון הוא גדול יותר, כך שכיחות ההטרדות יורדת (Williams, Fitzgerald, Drasgow, 1999). בהיבטים אלו יעסוק חלקו השלישי והאחרון של המאמר אשר יסקור את הפעולות הנעשות בצה"ל כדי להילחם בתופעה.

ההתמודדות עם התופעה

זכותם של כל חייל וחיילת לשמור על כבודם, ליהנות מסביבת שירות בטוחה ומכבדת המאפשרת לשרת עם חברים ועמיתים ללא חשש ורתיעה. גילויים של הטרדה מינית בסביבת השירות פוגעים בזכויות אלה. צה"ל מחויב לצמצום ולמיגור ההטרדה המינית בשורותיו.

ככלל, הטיפול נעשה בתוך המסגרת הצבאית בשל המחויבות של צה"ל לטיפול במשרתיו, והדבר נעשה על ידי גורמים מקצועיים בעלי השכלה וניסיון בתחום. יחד עם זאת צה"ל לא נרתע משיתוף פעולה עם כל גורם שיכול להעשיר את הכלים שלו ולשפר את היכולת לסייע לפרט:

מרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית בהקשר של מקרים פרטניים ולמידה הדדית, נעמ"ת אשר עוסקת בהסברה בנושא אלימות, הרשות לקידום מעמד האישה והוועדה לקידום מעמד האישה בכנסת.

צה"ל פועל למיגור תופעת ההטרדה המינית בכמה רבדים:

מדיניות

מחויבותו של צה"ל לנושא ואי-הלגיטימיות של התופעה בצה"ל מצאו ביטוי בפקודת מטכ"ל משנת 1979 (עוד טרם פרסום החוק במדינת ישראל). על בסיס החוק האזרחי למניעת הטרדה מינית משנת 1998 פורסמה פקודת מטכ"ל לחדשה/נוספת: "איסור פגיעה על רקע מיני" אשר נערכו בה מספר עדכונים, האחרון שבהם בשנת 2008. הפקודה מגדירה על פי רוח החוק הישראלי מהי התנהגות מטרידה מינית, ומדגישה את סעיפי החוק הרלוונטיים לאוכלוסיית המשרתים בצה"ל. הפקודה קובעת את אופן הטיפול בחייל או בחיילת שהיו קרובן לפגיעה. אימוץ עיקרי החוק באמצעות הפיכתם לפקודה צבאית בא להבטיח כי בידי מערכת השיפוט הנפרדת של הצבא יהיו הכלים החוקיים המתאימים לנהל תהליכי אישום ושפיטה במקרים של הטרדה מינית. באופן כזה ניתן יהיה למנוע הפחתה של משמעות האירועים והתלונות והעברתם לתחום הדין המשמעותי שהינו ערכאה פיקודית המוגבלת בסמכויותיה.

הגברת המודעות בקרב החיילות והמיועדות לשירות ביטחון

במשך השנים למדנו שאחד הכלים האפקטיביים הוא הגברת המודעות של החיילות והנשים עצמן לזכויותיהן. במסגרת זו אנו מקיימים סדרה של פעילויות הסברה לחיילות, ובכלל זה פרק במידעון למתגייס הכולל את עיקרי הפקודה, גורמי הטיפול ודרכי התקשורת; הסברה במסגרת הכשרות היסוד ובהמשך השירות הסברה במסגרת היחידה; מסמכים פתיים המפורסמים בנושא ופרסום מידע מפורט באתר של יוהל"ן באינטרנט.

פעולות מניעה והסברה לגורמים נוספים

עבודת מניעה נוספת מתבצעת באמצעות תהליכים אינטנסיביים של הסברה והדרכה שמטרתם חשיפה של כל איש צבא, בשירות חובה או בקבע, למושג ההטרדה המינית, משמעותו והחומרה

מנקודת מבטו של האחראי על החוק למניעת הטרדה מינית | עו"ד איילת ברעם

הכותבת היא שותפה במשרד עורכי דין בחרי-ברעם, מתנדבת וחברת ועד מנהל במרכז הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית, תל אביב

ההטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטלד. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימוש של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטלד ואת שליטתו בגופו ומיניותו, פוגעת בזכותו להגדרה עצמית ופולשת לפרטיותו, וכן מפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים. הטרדה מינית כלפי נשים גורמת להשפלתן ביחס לחינן או למיניותן ומקשה עליהן להשתלב בחברות שוות בעולם העבודה וביתר תחומי החיים, ובכך היא פוגעת בשוויון.¹

מטרת חיבור זה למנות בקצרה את התפקידים המוטלים על האחראי מכוח התקנות ולציין את הקשיים הרבים העומדים בפניו בבואו לבצע תפקידים אלו.

לאחר הצגת הקשיים אציע בקצרה שני חודלים לפתרון הקשיים מתוך תקווה שחיבור זה יהיה בגדר בסיס להתחלתו של שינוי בנושא.

1. תפקידיו של האחראי

האחראי הוא הגוף האמון הלכה למעשה על מניעת הטרדות מיניות ועל טיפול בתלונות בנושא במקום העבודה. יש מתאם כמעט מוחלט בין יעילותו ואיכות תפקודו של האחראי ובין מידת החשיבות הניתנת למניעת הטרדות מיניות במקום העבודה המדובר: אחראי שממלא את תפקידו במלוא הרצינות מוביל לשינוי של ממש ביחס של מקום העבודה לנושא, בהתנהלות העובדים ובתחושת הביטחון השוררת במקום.

תקנה 4 קובעת שתפקידיו של האחראי הם: "קבלת תלונות; קיום בירור לשם מתן המלצות למעביד בדבר הטיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה; מתן ייעוץ, מידע והדרכה לעובדים הפונים אליו".

תקנה 6 נועדה להבהיר כיצד ייערך בירור וקובעת שברגע קבלת התלונה חייב האחראי ליידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית, לשמוע את הצדדים המעורבים ולבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין התלונה. לאחר שמסתיים בירור התלונה מחויב האחראי להעביר למעביד סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצותיו המנומקות לגבי המשך הטיפול בה.

עיון בתפקידיו של האחראי כפי שהם מוגדרים בתקנות מלמד שהוא נדרש לכישורים שונים ולידע רב לצורך מילוי תפקידו כראוי: לצורך מתן מידע כדרישת התקנות על האחראי לרכוש בעצמו ידע

ה"הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטלד. היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר על ידי התייחסות אל האדם כאל אובייקט מיני לשימוש של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטלד ואת שליטתו בגופו ומיניותו, פוגעת בזכותו להגדרה עצמית ופולשת לפרטיותו, וכן מפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים. הטרדה מינית כלפי נשים גורמת להשפלתן ביחס לחינן או למיניותן ומקשה עליהן להשתלב בחברות שוות בעולם העבודה וביתר תחומי החיים, ובכך היא פוגעת בשוויון.¹

במדינת ישראל, כמו במקומות אחרים בעולם, הטרדה מינית במקומות עבודה היא תופעה חברתית נפוצה הפוגעת באנשים רבים, ובייחוד בנשים. החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998² (להלן החוק) מטיל אחריות למניעת התופעה על מעבידים במקומות העבודה וקובע שמעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות העניין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה. מכוח הוראות החוק הותקנו תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998³ (להלן התקנות) שקובעות מהם האמצעים הסבירים שהמעביד חייב לנקוט.

אחת החובות המוטלות על מעביד מכוח התקנות היא למנות אחראי במקום העבודה, ובמידת האפשר אחראית, שתפקידו לסייע במניעת הטרדות מיניות במקום העבודה. מרגע המיניו על ידי המעביד הופך האחראי⁴ לחוליה המרכזית והעיקרית במקום העבודה לטיפול בתופעת

¹ ה"ח 1462 תשנ"ז, עמ' 484.

² ס"ח 1661 תשנ"ח, עמ' 661.

³ ק"ת 8195 תשנ"ח, עמ' 2311.

⁴ במאמר זה אתייחס לאחראי בלשון זכר אף שברוב מקרים של המקרים מדובר באחראית. ההתייחסות בלשון זכר נבחרה שכן החוק עצמו המצוטט במאמר זה נוקט פעמים רבות בלשון זכר, אך הכוונה היא לאחראי ואחראית כאחד.

הטיפול בנפגעות פגיעה מינית וחזוק תחושת הימצאותה של כתובת מקצועית וזמינה.

המרכז יהווה כתובת מרכזית למתן מידע, הדרכה, ליווי ותמיכה, טיפול נפשי וקשר עם גורמי חוץ, ויהווה כתובת מייעצת ומדריכה לגורמי פיקוד, כוח אדם, רפואה וגורמים חיצוניים.

עבור החיילת הנפגעת החווה אובדן שליטה, חוסר אונים ורגשות אשמה ובושה, ובמקרים רבים בוחרת להימנע מלשתף גורמים נוספים בסוד, ועל כן חווה בדידות וחוסר נוחות, היתרון של המרכז הוא ריכוז הטיפול בחוק אחד ועל ידי אנשי מקצוע מיומנים ומנוסים.

סיכום

צה"ל ומפקדיו היום ולאורך השנים מחויבים למיגור התופעה של הטרדה מינית בצה"ל. יעד מרכזי זה מתבסס על העובדה שיש מגויסות לצה"ל מכוח חוק, ואין להן זכות בחירה אם להימנות על שורות צה"ל או לאו. הארגון הצבאי, מעצם היותו ארגון דומיננטי גברי, ובהתחשב באופי האינטנסיבי של השירות, מייצר "פוטנציאל סיכון" בהקשר של הטרדה מינית. ניתן וצריך לשרש את התופעה הלא ראויה תוך התייחסות לכלל הגורמים והכלים: במסגרת זו צה"ל ניסח פקודת מטכ"ל מחמירה בנושא, הנהיג מערכת אכיפה נגד העבריינים המצויה בבקרה שיטתית ורציפה, וקיסד פעילות נרחבת מול החיילות כולן, לטובת הגברת מודעותן באשר לזכויותיהן. כל שאנו עושים למען המניעה לא גורע מחובתנו המוסרית והפיקודית מול הנשים שחוו הטרדה מינית – הקרבנות, וגם בתחום זה מושקעים מחשבה ומשאבים. אנו מאמינים שצה"ל משפיע במישרין או בעקיפין על התופעה בחברה בכללותה, לכן בכל פעם שאנו מצליחים להתקדם לכיוון היעד שהגדרנו, אנו תורמים גם בהקשר החברתי הרחב.

שבה המערכת הצבאית רואה התנהגות מעין זו. אותה ראייה מחמירה משתקפת גם בגזרי דין חריפים המתפרסמים מדי פעם באמצעי התקשורת. תוכני ההסברה הנמצאים באחריות יחידת היוה"ל עוברים תהליכי פיתוח ועדכון. חובת ההסברה (פעמיים בשנה למפקדים ולחיילים בנפרד) מבוצעת ונאכפת על ידי המפקדים ומבוקרת על ידי גופי הבקרה הצבאיים. במסגרת ההסברה מוצגים גם הגורמים הרלוונטיים ביחידה ומחוצה לה לטיפול בהטרדה מינית וגורמי הסיוע והתמיכה העומדים לרשות הקרבן. בנוסף מתקיימים באופן קבוע ימי השתלמות לקצינות הפרט, הסברות לרופאים ולגורמים נוספים העוסקים בטיפול בפרט.

איסוף ראיות להוכחת אשמה

בצה"ל קיימים שני ערוצי בדיקה במקרה של הגשת תלונה על הטרדה מינית: חקירת משטרה צבאית או חקירה של קצין בודק.

כל תלונה נחקרת ונבדקת בצורה קפדנית ומקצועית. כל טיפול באירוע של הטרדה מינית נעשה בהתייעצות עם פרקליט. תיקי החקירה משמשים בסיס לתביעה משפטית וחומר לוועדה להתרת חוזים במקרה שהמטריד הוא איש קבע.

הטיפול בקרבן

בצה"ל יש כיום צוות של עובדות סוציאליות המציע סיוע לחיילות או חיילים שחוו הטרדה או פגיעה מינית. כל חייל או חיילת אשר חוו פגיעה מינית מוזמנים לפנות לצוות העו"ס, ללא צורך בהפניה. הפנייה אינה מותנית בהגשת תלונה. הצוות מחויב לסודיות רפואית ודיסקרטיות ומציע מתן מידע, ייעוץ, ליווי תמיכתי והתערבות טיפולית. בנוסף לצוות העו"ס קיימים גורמי פרט המהווים כתובת ראשונית במקרה של הטרדה מינית. ביוה"ל משמש מדור פניות ככתובת נוספת שאליה יכולים לפנות חיילים וחיילות שהוטרו דו מינית.

ביחידת פניות הציבור (קפ"צ) קיים מענה טלפוני 24 שעות ביממה, והוא מהווה מוקד חירום לפניות של חיילים, ובמקרים של הטרדה או תקיפה מינית הוא מהווה כתובת ראשונית שאליה ניתן לפנות בעת הצורך.

בימים אלו מתנהלת בצה"ל עבודת מטה לקראת הקמת מרכז מטכ"לי שמטרתו שיפור תהליך



צילום: אורשיה לוי וארדי

פשוטה כלל ויכולה להיות הרסנית עבור האחראי לנוכח נסיבותיו האישיות או מבנה אישיותו. קשיים אישיים אלה גוברים עוד אם האחראי לא זכה להכשרה מתאימה, ומתעצמים עשרות חונים אם הוא מכיר אישית את המעורבים בפרשה.

3. מודלים לפתרון קשיים ובחינה מחודשת של תפקידי האחראי

לנוכח כל האמור לעיל, המסקנה ההכרחית היא שבמסגרת המצב הקיים האחראי אינו יכול לבצע את תפקידו כראוי, ואל לנו להתעלם מכך. כדי לסייע בידי האחראי לבצע את תפקידו כראוי יש לשנות את המצב הקיים בדרך של הקניית כלים לאחראי או בדרך של שינוי תפקידו והקמת גוף מקצועי ממסלתי לבירור תלונות על הטרדה מינית במקום העבודה ולטיפול בהן.

מודל א' - מתן כלים לאחראי לביצוע תפקידו

פתרון זה כולל הוספת הוראות בנוגע לאחראי במסגרת התקנות הקיימות או התקנת תקנות נפרדות. ההוראות העיקריות שיש לעגן בחוק כדי לסייע לאחראי בביצוע תפקידו הן אלה:

הבטחת מעמדו של האחראי במקום העבודה - הקושי העיקרי המעיב על האחראי הוא החשש שביצוע תפקידו ישפיע על מעמדו במקום העבודה. מענה חלקי לקושי זה הוא קביעת מנגנון שמבטיח את מעמדו של האחראי במקום העבודה, למשל מנגנון שאוסר לפטרו או להרע את תנאי העסקתו

נזיקות ויכול למצוא עצמו חב בגין הנזקים שגרמו מחדליו. האחראי חשוף לתביעות לא רק מצדם של המתלונן או הנילון אלא גם מצדם של גורמים נוספים, כגון עדים או מתלוננים עתידיים.

יש לציין שעד היום טרם הוגשה תביעה כאמור, אולם במצבים שבהם מקום העבודה חדל פירעון או מצוי בקשיים כלכליים רבים, לא מן הנמנע שתוגש תביעה אישית נגד האחראי על מחדליו הוא. במקרה כזה, אם יובא בעתיד לפתחם של בתי המשפט, ראוי יהיה להימנע מהטלת אחריות כאמור, אך גם הטלת אחריות יכולה למצוא תימוכין מבחינה משפטית.

קשיים אישיים לנוכח התכנים שאליהם נחשף האחראי ובשל כובד האחריות

בצד הקשיים במקום העבודה ומחוצה לו נאלץ האחראי להתמודד גם עם קשיים אישיים, בעיקר רגשיים, שנלווים לביצוע תפקידיו ונובעים מהתכנים שאליהם הוא נחשף ומכובד האחריות המוטלת על כתפיו. האחראי מתמודד עם מצוקות גדולות של מתלוננים שסובלים לא אחת מקשת רחבה של השפעות כתוצאה מההטרדה, והתמודדות זו אינה פשוטה כלל, בייחוד אם אין לו תמיכה ראויה. נוסף על כך, האחראי נאלץ להתמודד עם אחריות רבה וכבדה, שכן המלצתו להמשך טיפול טומנת בחובה השלכות מכריעות על מעמד האישי והמקצועי של הצדדים המעורבים, ולכך יש להוסיף את העובדה שעצם החשיפה לתכנים אלימים אינה

אליו ומושפע מאוד מחוקדי הכוח בחברה. בחלק נכבד מהמקרים האחראי כפוף למטרד או נמצא בעמדת כוח פחותה או שווה לו במארג הכוחות במקום העבודה, ומשום כך חש שההחלטות שיקבל במסגרת תפקידו יכולות לסכן את מעמדו בחברה. לא פעם פוחד האחראי לפתוח בבירור נגד הנילון מתוך חשש כבד למקום עבודתו, ואם כבר אזר את האומץ, הוא עלול לבצע את תפקידו בחשש, והמלצותיו להמשך טיפול ישפועו, מדעת או שלא מדעת, מחשש זה.

קושי אחר שעומד בפני האחראי בבואו לברר את התלונה ולגבש את החלטותיו להמשך הטיפול הוא הקושי להישאר אובייקטיבי במהלך הבירור. האחראי בדרך כלל מכיר את הצדדים היכרות אישית, ויש לו דעה מוקדמת לגביהם. היכרות זו מקשה עליו לשמור על האובייקטיביות הנדרשת ממנו⁵, ובלעדיה עלולים המתלונן והנילון לאבד את זכות היסוד שלהם לבירור ראוי והוגן.

לשני קשיים אלו מתווסף קושי עיקרי, והוא היעדר הכשרה ראויה. החוק והתקנות מטילים חובה על המעביד למנות אחראי, אך אינם מטילים עליו לדאוג להכשרתו. מאחר שהכשרה כזו כרוכה בעלויות כספיות למעביד, הרי רוב האחראים בשוק העבודה אינם זוכים להכשרה ראויה כלל. וללא הכשרה, גם האחראי המוכשר והמחויב ביותר לתפקידו לא יוכל לבצעו כראוי.

הקשיים והסכנות מחוץ למקום העבודה

כאמור, התקנות מטילות חובות רבות על האחראי, ובעצם הטלתן הוא נחשף לתביעות אישיות בגין הפרתן או אי ביצוען במידה הראויה. תביעות אזרחיות נגד האחראי יכולות להיות מוגשות על פי הוראות פקודת הניזקין [נוסח חדש]⁶ לפי עוולת הרשלנות ועוולת הפרת חובה חקוקה. במקרה שהאחראי נהג באופן בלתי סביר ולא כנדרש ממנו בתקנות, הרי הוא חשוף אישית לתביעות

⁵ ההכרה בכך שאי אפשר לבצע מלאכת בירור ראויה ואובייקטיבית במקרה של היכרות מוקדמת עם המעורבים עוגנה בכללי פסלות שופט ובהנחיות פנימיות במשרת ישראל המונעות מחוקר בעל היכרות מוקדמת עם נחקרו להיות מעורב בחקירה.

⁶ פורסמה בדיני מדינת ישראל, נוסח חדש, מס' 101 תשכ"ח, עמ' 662.

רב בנושא הטרדות מיניות, כולל היכרות מעמיקה עם הוראות החוק, עם דרכי טיפול בהטרדות מיניות ועם מקורות סיוע ותמיכה למתלונן; לצורך בירור התלונה ובדיקת המידע הקיים דורשות התקנות שהאחראי יהיה בעל יכולת חקירה ותשאול, ידע באיסוף ראיות ובחינת מידע, מיומנויות שיפוט ויכולת לפעול באובייקטיביות ללא השפעות חיצוניות, ידע משפטי כדי לקבוע אם מדובר בהטרדה מינית, ורגישות משפטית כדי שלא לפגוע בערך הראייתי של הראיות הקיימות אם יוחלט בסופו של יום להביא את המקרה להכרעה שיפוטית. מלבד אלה נדרשות מהאחראי יכולות תמיכה ורגישות, אמפתיה ושמירה על פרטיותם ועל זכויותיהם של כל המעורבים בפרשה לנוכח המעמד והרגישות של הנושא המטופל. למעשה, לצורך ביצוע תפקידו כהלכה על האחראי לשמש בעת ובעונה אחת על תקן עורך דין, חוקר משטרה, עובד סוציאלי, פסיכולוג ושופט.

2. סכנות קשיים שעומדים בפני האחראי במילוי תפקידו

האחראי אמון על הגנת העובדים מפני סביבת עבודה לא בטוחה, ותפקידו למנוע כאמור את הבעיות המצוטטות בראשית חיבור זה, הנגרמות כתוצאה ישירה מהטרדה מינית במקום העבודה. ואולם, בפני האחראי עומדים קשיים רבים, והוא חשוף לסכנות רבות הן במקום העבודה והן מחוצה לו. קשיים וסכנות אלו מעיבים על יכולתו לבצע את תפקידיו ביעילות ועלולים לדון אותו לכישלון.

הקשיים והסכנות בתוך מקום העבודה

הקשיים העיקריים בתוך מקום העבודה הפוגעים ביכולתו של האחראי לבצע את תפקידו כראוי משתנים לפי אופיו של מקום העבודה. עם זאת, יש שלושה קשיים עיקריים שאיתם מתמודד כל אחראי בכל מקום עבודה: החשש למעמדו בארגון, קושי לשמור על אובייקטיביות נוכח היכרות עם המתלונן, עם הנילון ועם העדים, והיעדר הכשרה מתאימה.

ההתמודדות הפנים ארגונית של האחראי מורכבת מאוד ומלווה בחשש כבד למעמדו, לקידומו או להמשך העסקתו במקום העבודה כתוצאה ממילוי תפקידו. בדרך כלל האחראי אינו נמנה עם הדרג הניהולי הבכיר ביותר, ולפיכך כפוף

"כשאת אומרת לא" וזה מתפרסם - הסיקור של תופעת ההטרדה מינית בתקשורת | חנה קופפר

הכותבת היא דוקטורנטית לתקשורת באוניברסיטה העברית ומנהלת פיתוח משאבים באיגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

אך היחס של החברה לתופעת ההטרדה המינית וההשלכות הפרקטיות הנגזרות מן החוק היו רחוקות מאוד משאיפה זו. החוק למניעת הטרדה מינית בא להגן על נשים וגברים מפני חדירה בלתי רצויה למרחבים אישיים ופרטיים שלהם (תהא זו פיזית או מילולית)³, בעוד שתגובת החברה לחוק נוגעת בעיקר לדרקוניות שלו ולחוסר התאמתו לאקלים החברתי הישראלי⁴. יתרה מכך מאז כניסתו של החוק לתוקף, נשים נתפסות אולי יותר מתמיד כמי שמנסות להפיל גברים בפח ולנקום בהם על עוולות דמיוניות באמצעות הגשת תלונה בגין הטרדה מינית.⁵ חשוב לציין כי בפועל פעילות האכיפה הנגזרת מן החוק נעשית בהיקף מצומצם למדי.

אמצעי התקשורת תופסים מקום מרכזי במרחב הציבורי.⁶ הם מעצבים ומשמרים תפיסות חברתיות, וביניהן תפיסות הנוגעות לתפקידי נשים וגברים ובחברה ולמקומן של נשים במסגרות חברתיות שונות.⁷ התקשורת, כמשמרת ומעצבת נורמות

³ קמיר, א. (2008) "עשור לחוק למניעת הטרדה מינית, ביום האישה הבינלאומי".

קמיר, א. (2007) "מדוע עדיף (שוויון) כבוד האדם הסגולי על שוויון החירות? – משמעויותיה החברתיות של הבחירה הישראלית בכבוד האדם הסגולי כערך יסודי".

www.sitemaker.umich.edu/orit_kamir

קמיר, א. (2006) "תפיסות של שוויון: משוויין כמושתת על דמיון לשוויון כמושתת על כבוד האדם".

www.sitemaker.umich.edu/orit_kamir

קמיר, א. (2004) שאלה של כבוד: ישראליות וכבוד האדם. ירושלים: הוצאת כרמל.

⁴ קרמניצר, מ. ולבנון, ל. (2001) "האיסור הפלילי על הטרדה מינית – קידוש האמצעי ומחירו". שערי משפט (ב), עמ' 285-305.

⁵ פסטמן, ש. (2005, יולי 12) "הטרדה גורלית: חוק ההטרדה המינית – מגן על נשים או פוגע בגברים?".

<http://www.nrg.co.il/online/16/ART/957/428.html>

⁶ הברנס, י. (2001) "המרחב הציבורי". בתוך כספי, ד. (עורך), תמונות בראש: דעת קהל ודמוקרטיה. תל אביב: הוצאת האוניברסיטה הפתוחה, עמ' 57-62.

הטרדה מינית במסגרות חברתיות

הטרדה מינית היא תופעה חברתית רחבת היקף הלוכדת צורות שונות בהתאם להקשר ולרקע התרבותי שבהם היא מתרחשת. למרות שקיימות סברות שונות באשר למידת שכיחותה של התופעה, כיום ברור כי הרוב המכריע של הנשים (וגם חלק מן הגברים) חוו או יחוו הטרדה מינית.¹ ההכרה בתופעה זו כסוג של תקיפה מינית שמטרתה לייצר דיכוי חברתי החלה לקרום עור וגידים, לראשונה בארה"ב, רק בשנות השבעים של המאה העשרים.² מאז אף החלו המוסדות החברתיים השונים לתת את הדעת לצורך במיגורה תוך שימוש באמצעים משפטיים, תקשורתיים, הסברתיים וחינוכיים.

בארץ חגג לאחרונה 'החוק למניעת הטרדה מינית – התשנ"ח' את יום הולדתו העשירי. החוק הישראלי נחשב לאחד מן המתקדמים בעולם, והוא מבסס את האיסור להטריד מינית על ערך כבוד האדם. מלבד היותו חוק יסוד במדינת ישראל הוא גם טומן בחובו זכויות בסיסיות שכל אדם זכאי להן מעצם היותו אדם. אולם כבר עם כניסתו של החוק לתוקף התגלו פערים בין הרעיון לבין ביצועו המעשי: כוונת המחוקק השרתה אופטימיות בנוגע ליכולתו של החוק ליצור שינוי חברתי משמעותי,

¹ Bostock, D.J. & Daley, J.G. (2007) "Lifetime and Current Sexual Assault and Harassment Victimization Rates of Active-Duty United States Air Force Women". Violence against Women, Vol. 13/9, pp. 927-944.

Amoroso-Leslie, C.A., & Hauck, W.E. (2005) "Extent and Nature of Sexual Harassment in the Fashion Retail Workplace: 10 Years Later". Family and Consumer Sciences Research Journal, Vol. 34/1, pp. 8-34.

Magley, V.J. & Shupe, E.I. (2005) "Self-Labeling Sexual Harassment". Sex Roles, Vol. 53/3-4, pp. 173-189.

Penn, M.L. & Nardos, R. (2003) Overcoming Violence against Women and Girls. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers Inc.

² MacKinnon, C.A. (1979) Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination. New Haven: Yale University Press.

הענקת חסינות לאחראי במילוי תפקידו - כדי למנוע מצב שבו האחראי ייתבע אישית על ביצוע תפקידו, יש לקבוע לו בחוק חסינות ולהורות שהאחריות היא על המעביד לבדו. הוראה זו אמנם יכולה להוליד תמריץ שלילי לאחראי בביצוע תפקידו, אולם במצב הדברים כיום, שבו רוב האחראים לא בחרו לעצמם את המינוי ואינם מצויים במעמד שבו הם יכולים לסרב לו, נדמה שלא ראוי לקיים הסדר אחר בעניין.

מודל ב' - שינוי תפקידי האחראי והקמת גוף ממשלתי לבירור תלונות

עקב כל הקשיים המתוארים במאמר זה וכדי להבטיח בירור יעיל וראוי של תלונות על הטרדות מיניות במקומות עבודה, יש להקים גוף ממשלתי, חיצוני למקומות העבודה, עצמאי ללא חשש לקיומו, נטול כל אינטרסים, אובייקטיבי ונעדר השפעה במסקנותיו, שישמש נציבות לבירור של מעשי הטרדה מינית במקומות העבודה ולטיפול בהם. גוף זה יידרש להגיע לכל מקום עבודה שבו הוגשה תלונה או קיים חשד לביצוע עברה של הטרדה מינית ולבצע בעצמו את הבירור מתוך שיתוף פעולה עם האחראי.

עם הקמת הגוף הממשלתי יש לשנות את הגדרת תפקידו של האחראי ולהפכו מחוקר למדווח ולמסייע: במבנה החדש יכללו תפקידיו של האחראי דיווח על התלונה לגוף הממשלתי, סיוע בבירור התלונה, תיאום הגעת הגוף הממשלתי לחקירת המעשה ועדכון שוטף של הגוף הממשלתי בפעילויות הננקטות למניעת הטרדה מינית במקום העבודה המדובר. בדרך זו נוכל להבטיח שמניעת הטרדה מינית במקומות עבודה תבוצע על הצד הטוב ביותר, תוך כדי שמירה על האחראי עצמו ופתרון הקשיים שאיתם הוא נאלץ להתמודד כיום.

סיכום

מטרת החוק להטיל אחריות על המעביד היא חשובה ומבורכת, אך התקנות שביקשו לעגן חובה זו ולתת לה מענה בדמותו של האחראי הותירו את האחראי עם תפקידים רבים ובלי כלים ויכולת לבצע את המוטל עליו. חיבור זה מטרתו להציג את נקודת מבטו של האחראי בתקווה שיהיה מקור לחקר הנושא ולמימוש אחד מהמודלים שלעיל לשיפור המצב הקיים.

ללא אישור בכתב מגוף חיצוני שיכול להיקבע על ידי שר העבודה⁷. ההוראה תבטיח הגנה על מעמדו של האחראי ותסיר את החשש מנקמה בגין ביצוע תפקידו מחד גיסא, אך עדיין תותיר בידי המעביד את האפשרות לפטרו בנסיבות ראויות מאידך גיסא. דרך אחרת להגן על מעמדו של האחראי היא להתאים ולהרחיב את ההוראות הקיימות כיום בחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או המינהל התקין), תשנ"ז-1997.⁸

הדרכה מסודרת ומובנית לאחראי - מאחר שמעבידים נמנעים ממתן הכשרה שכרוכה בהוצאה כספית מצדם, ומאחר שהכשרה ראויה היא תנאי הכרחי להצלחה בביצוע תפקידיו של האחראי, יש לקבוע הוראה חוקית שמטילה חובה על המעביד לדאוג להכשרה ראויה לאחראי ומחייבת אותו לשאת בעלויות הכרוכות בה.⁹

מערך תמיכה ראוי לאחראי - כאמור, האחראי נאלץ להתמודד עם קשיים אישיים הנובעים ממילוי תפקידו, ויש להעניק לו הדרכה ורשת תמיכה נפשית ראויה.¹⁰ לצורך כך יש לחייב את המעביד, במידת הצורך ועל פי דרישת האחראי, להעמיד לרשות האחראי תמיכה נפשית. כדי להימנע מניצול לרעה של הוראה זו, יש לתחום את החובה בשעות או בסכום כספי בהתאם לפרק זמן או למספר המקרים המטופלים. מלבד תמיכה נפשית יש לחייב את המעביד להעמיד לרשות האחראי, במידת הצורך ועל פי דרישתו, תמיכה וייעוץ במגוון תחומים הדרושים לו לביצוע תפקידו כראוי (חקירה, משפט, פסיכולוגיה וכו').

⁷ מנגנון דומה קיים לגבי פיטורי אישה בהריון.

⁸ ס"ח 1611 תשנ"ז עמ' 66. גם כיום מעניק חוק זה הגנה לאחראי בנסיבות מסוימות, אולם יש להרחיב את ההגנה ולהתאימה לתפקידו המסוים.

⁹ דוגמה להסדרת חובת דרכי הכשרת אחראים בחוק מצויה בין היתר בתקנות ארגון הפיקוח על העבודה (מסירת מידע והכשרת עובדים), תשנ"ט-1999, שקובעות חובת הכשרה של נאמני בטיחות במקום העבודה על ידי המוסד לבטיחות ולגיהות; תקנות ההתגוננות האזרחית (ציוד מפעלים ומוסדות ואיחון עובדיהם), תשל"ג-1973; תקנות ארגון הפיקוח על העבודה (ממונה על הבטיחות), תשנ"ו-1996 ועוד.

¹⁰ הדרכה כאמור נהוגה במגוון תפקידים שעוסקים בתמיכה ובסיוע בנושאים אלו.



צילום: יניב יור

להטרדה מינית במקרה זה התבססה על תפיסות גבריות של קורבנות נשית. כך נוצר מצב שבו הנשים הפכו לקורבנות בשלושה שלבים: במהלך מקרה ההטרדה עצמו, בשיח הציבורי סביב המקרה ובסיקור התקשורת.

מוטיבים חוזרים בסיקור התקשורת של הטרדה מינית

אמצעי התקשורת משתמשים במסגרות פרשנות כדי להציג ולהעביר סיפורים באופן שיעצב בעיות חברתיות עבור קהל היעד, וישפיע על התפיסה של קהל היעד את הסוגיות הנדונות. כלומר מסגרות הן מעין סכמות אשר מציעות לפרט כלי ארגוני שיאפשר לו לפרש, לעבד ולשמור את המידע,¹¹ מבלי שיהיה מודע למניפולציה.¹² בינג ולומברדו¹³ ערכו מחקר שבחן את העיתונות הכתובה בארה"ב, ושמטרתו הייתה לאתר מסגרות פרשנות מרכזיות בסיקור התקשורת של הטרדה מינית. לדבריהם, בהיעדר שיח חברתי מוגדר ואחיד בנוגע לתופעה, מתקבל שיח מבולבל וקשה לעיבוד בקרב קהל היעד. שני החוקרים מצאו כי קיימות ארבע מסגרות פרשנות עיקריות בסיקור התקשורת של הטרדה מינית:

המסגרת המשפטית

עיתונאים נוטים להשוות דפוסי התנהגות פרטיקולריים במקרה הנדון עם מדיניות משפטית או מצב משפטי קיים א-פריורי, ומייחסים לעצמם יכולת הבנה משפטית של מושגים כמו אשמה ואחריות. הם דנים בראיות ובמשקלן, בבסיס העובדתי שלהן, באיכותן ובכמותן וכן במהימנות העדים. מונחים כמו כוונה פלילית ונטל ההוכחה שכיחים מאד בדיווחים של עיתונאים שבהם הופיעה הסכמה המשפטית.

- ¹¹ Tuchman, G. (1978) Making News: A Study in the Construction of Reality. New York: Free Press.
- ¹² Beniger, J. & Gusek, J.A. (1995) "The Cognitive Revolution in Public Opinion and Communication Research" In Glasser, T.L. & Salmon, C.T. (eds.) Public Opinion and the Communication of Consent. New York: Guilford, pp. 217-248.
- ¹³ Bing, J.M. & Lombardo, L.X. (1997) "Talking Past Each Other about Sexual Harassment: An Exploration of Frames for Understanding". Discourse & Society, Vol. 8/3, pp. 293-311.

אוהדות ומשועשעות נוכח מעשי ההטרדה. כך מתהווה התפיסה החברתית כי הטרדה מינית היא התנהגות מקובלת בין גברים לנשים. גם כאשר קרבנות ההטרדה המינית מביעים התנגדות, הדבר בא לידי ביטוי במענה מתחכם וחפוז המייצר אווירה הומוריסטית סביב המעשה. באופן זה נוצרת התפיסה כי אפשר לטפל בהטרדה מינית בקלות יחסית וכי השפעותיה על הקרבנות אינן חמורות וניתנות לפיתרון בקלות יחסית.

בנוסף נמצא כי בתכניות הטלוויזיה שעסקו בהטרדה מינית כלל לא הוצע ההליך המשפטי כאופציה להתמודדות, כלומר קרבנות ההטרדה לא העלו על דעתן לפנות למשטרה ולהגיש תלונה. יתר על כן, השיח הציבורי סביב יחסי הכוחות בחברה והשפעתם בהקשר של הטרדה מינית נעדר לחלוטין מן השיח הטלוויזיוני, וכך ממשיכים להתקיים מיתוסים על אודות הטרדה מינית, הנוגעים לאורח חייהן ואופן התנהגותן ולבושן של קרבנות ההטרדה. מן הטיפול הטלוויזיוני בהטרדה מינית עולים שני מסרים עיקריים: האחד הוא שנשים מצליחות יעדיפו להתמודד בדיסקרטיות עם הטרדה מינית, ללא צורך בסיוע חיצוני, והמסר השני הוא שלמרות שכיחותה הרבה של הטרדה מינית, היא נעלמת מן העין משום שאינה מקבלת התייחסות או טיפול ברמה החברתית-ציבורית.

הסיקור של הטרדה מינית כמשמר יחסי כוחות בין גברים לנשים

פרשת Tailhook היא אחת משערוריות ההטרדה המינית הגדולות ביותר שאירעו בארה"ב. היא התרחשה בלאס וגאס בשנת 1991 באחד מהכנסים של הצי האמריקאי לאחר שובם של החיילים ממלחמת המפרץ. במסיבה שהתקיימה בשעות הערב והלילה, עשרות חיילים הטרידו ותקפו מינית אינספור נשים שנכחו בכנס. החוקרת גולדסמית-קזינסקי¹⁰ שערכה ניתוח של הסיקור התקשורת על אודות הפרשה, טוענת כי תקשורת משעתקת את יחסי הכוחות הקיימים בחברה על בסיס מגדר והיררכיה באמצעות ציטוט של מקורות ממסדיים רשמיים, ובכך תורמת לחיזוק האינטרסים של האליטות השליטות. ההתייחסות התקשורתית

¹⁰ Goldsmith-Kasinsky, R. (1998) "Tailhook and the Construction of Sexual Harassment in the Media". Violence against Women, Vol. 4/1, pp. 81-99.

חברתיות⁸, היא בעלת תפקיד משמעותי בביטוי הפער בין התפיסות החברתיות לפרקטיקות המשפטיות ולנושא האכיפה. לפיכך יש לבחון ולהבין את האופן שבו מעצבת התקשורת את הלכי הרוח החברתיים בנושא הטרדה מינית.

מאמר זה יסקור את המחקרים שנעשו עד כה בתחום הייצוג התקשורת של הטרדה מינית. יש להדגיש כי כל המחקרים בוצעו בארה"ב ובאירופה, ואילו בישראל טרם נבחן הכיסי התקשורת של תופעת ההטרדה המינית. כמו כן יש לציין כי המחקרים שנערכו לא בחנו מקרים שאירעו בהקשר תעסוקתי דווקא. במחקרים הללו נבחן הסיקור של מקרים שונים באמצעי התקשורת, תוך התמקדות בפרשיות נבחרות, דגימה של כתבות מכמה כלי תקשורת מקבילים כדי לבצע מחקר השוואתי, או דגימה של כתבות על פני טווח זמן קבוע מראש.

הטרדה מינית כהתנהגות מקובלת בחברה

הטרדה מינית הפכה בעשורים האחרונים לתופעה מדוברת בחלקים נרחבים של החברה המערבית, וככזאת היא באה לידי ביטוי בשיח המשפטי והתקשורת וכן בזירות חברתיות נוספות. בהיבט של השיח התקשורת, היקף הסיקור והבולטות שלו עלו בשנים האחרונות.

חוקרים⁹ שבדקו את הייצוג של הטרדה מינית בטלוויזיה מצאו כי במדיום זה יש מזעור של התופעה. אמנם יש התייחסות רבה לתופעת ההטרדה המינית בתוכניות טלוויזיה בשעות השיא, אולם ההתייחסות לתופעה בתוכניות אלה בעייתית, שכן היא משקפת ומקדמת מגמה של מזעור חשיבותה החברתית, באמצעות תגובות

⁷ למיש, ד. (1990) "השטע השקוף: תצפית פמיניסטית על החברה דרך התקשורת הישראלית" בתוך יער, א. והרמן ת. (עורכים), החברה הישראלית בין פילוג לאחדות. תל-אביב: אוניברסיטת תל-אביב, עמ' 27-2.

⁸ Tuchman, G. (1978) Making News: A Study in the Construction of Reality. New York: Free Press.

⁹ Montemurro, B. (2003) "Not a Laughing Matter: Sexual Harassment as 'Material' on Workplace-Based Situation Comedies". Sex Roles, Vol. 48/9-10, pp. 433-445.

Grauerholz, E. & King, A. (1997) "Prime Time Sexual Harassment". Violence against Women, Vol. 3/2, pp. 129-148.

עדות נפגעת | הילה

זכיתי הן במשפט הפלילי והן במשפט האזרחי. זכיתי? אכן מילה מתעתעת. לא זכיתי בדבר, אולי קצת בכבודי. התהליך היה ארוך ומתיש. ארוך ולעתים אף מבזה. ארוך ומתסכל. כל כך מתסכל שהתחשק לי לצרוח. הגעתי לקו הסיוע רצוצה ומותשת. לפעמים חשתי שהכתפיים שלי צרות מכדי להכיל הכול. התהליך הפך את המטרה על פיה. לא הרגשתי שהובס, ויתרה מכך לא הצלחתי לעמוד מולו בראש מורם.

היה כדאי? זוהי שאלה שנשאלתי אין-ספור פעמים. לאור האמור, כל תשובה שאינה "לא" מוחלט נשמעת כמטורפת וחסרת הגיון. אך אני בוחרת שוב ושוב, עם יד על הלב, לומר "כן!" היה כדאי!

היום, לאחר שהורשע האדם שהתנכל לי בכל דרך אפשרית, לאחר תלאות רבות וארוכות ולאחר מפגש עם מערכת אטומה ועם אנשים שרגישות היא בגדר המלצה עבורם, אני יודעת שהמלחמה שלי הייתה נכונה, לא ויתרתי. לחמתי על כבודי שנרמס.

בדרך גם פגשתי אנשים טובים שידעו לעזור, לתמוך, לחבק ובעיקר להקשיב. זה המקום להודות שוב ושוב למרכז הסיוע למניעת הטרדה מינית שהיה כל מה שיכולתי לבקש ולייחל. זכיתי לעזרה ולתמיכה מנציגות מרכז הסיוע ללא הרף וללא סייג. ברגעים הקשים יותר וברגעים הקשים פחות הן ניצבו שם עם מלוא האמפתיה, הנכונות והרגישות. האמנתי בדרך שלי והערצתי את הדרך שלהן.

ועכשיו, אחרי שניגבתי את הדמעות ואספתי את עצמי מהרצפה, אני מביטה לאחור וכל כך גאה. גאה שהיה לי האומץ לעשות את מה שרבות לא עשו. גאה שאני חוקפת בחברים ובמשפחה שאכפת להם, ללא תנאים וללא גבולות.

גם היום, כמעט עשור אחרי שהגשתי את התלונה ופחות ממחצית עשור מסיום המשפט, אני לא מאמינה שזה קרה לי. הטרדה מינית? זו עברה שקוראים עליה בעיתונים, ששומעים עליה בחדשות, ואפילו לבת של השכן זה לא קרה. איך זה קרה לי? כיצד שתקתי כל התקופה? למה לא אמרתי כלום, הרי זה בניגוד לאישיותי לשתוק? שאלות כאלה ועוד רבות ודומות צצות ללא הרף. נכון, עם הזמן תכיפותם יורדת, אך יש פצעים שגם הזמן אינו מרפא.

היום, בניגוד לאותם ימים, אני כבר לא מתביישת להגיד – הוטרדתי מינית. יתרה מכך, אף פוטרתי ממקום עבודתי בשל כך.

במהלך המשפט נטען כנגדי שאני רודפת בצע, מעוניינת בכסף ושהגשתי את התלונה מתוך רגשות נקם. ברגע אחד כל חבריי למקום העבודה התכחשו לי. תחילת ההתעלמות החלה מיד עם התפוצצות הפרשה, כאשר ניגשתי, יהיו כאלה שיטענו – בעז, לאדם השנוא מכול וביקשתי ממנו שיחדל ממעשיו. ביקשתי שיניח לי לנפשי, שיפסיק להטריד אותי ולהתנכל לי, שייתן לי להמשיך לעבוד בשקט. כבר אז החלו חבריי לפחד להסתובב במחיצתי. חלקם אפילו מיעטו את פגישות העבודה עמי מחשש שייתפסו כנוקטים צד. נוצרה סיטואציה שמלבד הטרדה עצמה הוא הצליח גם לבודד אותי חברתית. התחושות האלה אינן נכללות בכל אותם סיפורים שעליהם שומעים וקוראים, אך הן צרובות על ליבי בעוצמות, בכל כוחן.

שוב שאלות רבות הופכות לבלתי נמנעות – כיצד ייתכן? היכן כל חבריי לעבודה שהיו עדים למתרחש? מדוע מילאו פיהם מים? היכן הצדק החברתי? ואלו מעט מהעוולות שנתקלתי בהן בדרך. מול שאלות כאלה תחושות הבגידה והעלבון רק מתעצמות.

לכולם ולי היה ברור שאני נגד כל העולם. יחד עם זאת, דבר אחד היה לי ברור – אני לא אוותר. אאזור את העוז ואלחם את מלחמת חיי. רציתי שהצדק יצא לאור. רציתי שהוא יענש. רציתי שלא יעז להתנהג כך שוב, הרי אני הייתי אחת מני רבות – אחת שהיה לה אומץ. רציתי שיובס, ובעיקר רציתי לעמוד מולו ללא פחד ובראש מורם.

המודעות החברתית להטרדה מינית והשלכותיה. חוקרים¹⁵ בדקו את היעילות של המסרים בקמפיין שכזה תוך התמקדות בשני מסרים חלופיים. הראשון הוא מסר הממוקד בקרבן, כלומר בהשלכות של הפגיעה על המוטרדת, והשני הוא מסר הממוקד בתוקף, כלומר בסנקציות שסופג המטריד ובכללן ריצוי תקופת מאסר. באופן מפתיע נמצא כי חשיפה של קהל היעד לאיום בעונש ובהטלת סנקציות חברתיות אחרות היא פחות אפקטיבית מכפי שנהוג לחשוב. לעומת זאת נראה כי מסעות הסברה עשויים להפיק תועלת מהתמקדות באסטרטגיות הממוקדות בקרבן, משום שדווקא אסטרטגיה מסוג זה נחלה הצלחה מרובה יותר בקרב קהל היעד של מסע ההסברה. אולם לשימוש באסטרטגיה זו השלכות בעייתיות בהקשר של ייצוג נשים כקרבנות, פסיביות, פגיעות או חלשות.

הסקירה שלעיל סיפקה מבט אל תופעת הטרדה המינית בחברה המערבית, והתמקדה במגמות העיקריות המשתקפות בשיח התקשורתי בנושא. אף על פי שאמצעי התקשורת הם שחקן מרכזי בקידום השיח בסוגיית הטרדה המינית, עדיין מעטים הם המחקרים שעניינם בחינת טיב הסיקור. מחקרי התקשורת המעטים שבוצעו עד כה בדקו את ההבניה והמסגור של הטרדה מינית באמצעי תקשורת שונים בארה"ב ובאירופה, ואילו בישראל טרם בוצע מחקר שיטתי ומקיף הבוחן את דפוסי הסיקור של הטרדה מינית. מהמחקרים שבוצעו עולה כי הסיקור התקשורתי העולמי של הטרדה מינית הוא מורכב וחסר קוהרנטיות: ההתמקדות במסרים שונים מתבססת על גישות חברתיות מגוונות ואף סותרות בנוגע לתופעה, אשר חלק מהן אינו מכיר בחומרת התופעה ובמידת שכיחותה. יתרה מזאת, ניכר כי התקשורת אינה מיטיבה לשקף את הקונפליקט החברתי, ובעת סיקור של הטרדה מינית היא מתעלמת מהדילמות ומהקשיים שהם מנת חלקן של הנפגעות בבואן להתמודד עם הטרדה מינית במקום העבודה ובמסגרות חברתיות רבות נוספות. נראה גם כי התקשורת אינה משקפת נאמנה את חומרת התופעה ואינה מפתחת דיון מעמיק באפשרויות שונות – חברתיות-מוסדיות ופרטיות – להתמודדות עם הטרדה מינית.

לנקודת המבט החברתית-נורמטיבית של קרבנות הטרדה מינית טיפוסיים. במקרים רבים מובאות הוכחות לכך שהיוזם הוא אדם מקובל חברתית, בכללן עדויות בגין היותו דמות מוערכת בהקשרים חברתיים רבים. כמו כן, במקרים רבים עולה הטענה המרומזת כי הקרבן משתמשת בהאשמות כדי לפגוע בקריירה המשגשגת של היוזם, בעיקר כאשר הוא בעל קריירה פוליטית או ציבורית רבת חשיבות. במקרים אחרים מתוארת הקרבן ככלי משחק בידיהם של אחרים המבקשים לפגוע בקריירה של היוזם.

מסגרת מדע המדינה

מסגרת פרשנות זו מביאה את נקודת המבט ה"אובייקטיבית" של החוקר, הוא העיתונאי. כתבים ועורכים המשתמשים במסגרת זו נוטים להישאר מרוחקים מן המאורעות ולחקור את נושא הטרדה המינית במונחים כלליים ומופשטים. כתבות המאמצות מסגרת זו מנסות לספק הגדרה רחבה של המושג הטרדה מינית, כדי לייצר הסכמה חברתית רחבה בנוגע לשאלה: מהי הטרדה מינית?

בנוסף למסגרות הללו, בדקו פרגוסון ואחרים¹⁴ האם קיים קשר בין ההצגה של נשים כמתירניות או מופקרות בתקשורת לבין אופן ההתייחסות של גברים אל נשים באופן כללי, כפונקציה של הפעלת המסגרת התקשורתית במציאות. הם מצאו כי גברים שנחשפו למסרים תקשורתיים המציגים נשים כמופקרות הפעילו סכמה שיפוטית כלפי נשים בכלל, ונטו לייחס להן פחות קורבנות ויותר אחריות לתקיפות מיניות שעברו, מאשר גברים שנחשפו למסרים תקשורתיים שלא הציגו נשים כמתירניות או מופקרות. זאת ועוד, הם מצאו כי בסיטואציות של הטרדה מינית שלא כללו מגע פיזי אלא רק הטרדה מילולית נתפסו הנשים כאחראיות לסיטואציה תוך התעלמות מסבלן ומהטראומה שחוו.

מסגור של קרבנות ותוקפים נבדק גם בהקשר של היעילות של מסעות ההסברה שמטרתם העלאת

¹⁴ Ferguson, T., Berlin, J., Noles, E., Johnson, J., Reed, W. & Spicer, V.C. (2005) "Variation in the Application of the 'Promiscuous Female' Stereotype and the Nature of the Application Domain: Influences on Sexual Harassment Judgments after Exposure to the Jerry Springer Show". Sex Roles, Vol. 52/7-8, pp. 477-487.

¹⁵ Winkel, F.W. & De Kleuver, E. (1997) "Communication Aimed at Changing Cognitions about Sexual Intimidation". Journal of Interpersonal Violence, Vol. 12/4, pp. 513-529.

זכויות האישה: בין אדישות הממשל כלפי החוקים לחוקי החברה האדישים | רים ג'באלי

הכותבת היא רכות סיוע וליווי בהליך הפלילי, מרכז סיוע נצרת, עמותת נשים נגד אלימות

כשהתחלתי להתנדב במרכז הסיוע לנפגעות אלימות פיזית ומינית בנצרת, אחת ממשימותיי הייתה להתקשר למועצות מקומיות ולוודא שהן מיישמות את החוק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה. בשיחות אלה נתקלתי בבורות רבה ביחס לעניין, וגיליתי שוב שזכויות נשים ושוויון מגדרי נדחקים לקרן זווית כשעניינים אחרים עולים על הפרק. אני זוכרת בעיקר את אחת המזכירות באחת המועצות המקומיות שאמרה לי: "למי יש זמן לדברים האלה עכשיו, יש לנו בעיות אחרות שצריך לטפל בהן, תתקשרי אחר כך".

עבור נשים ערביות היציאה לעבודה היא אתגר הן במישור המשפחתי והחברתי והן במישור הפוליטי, בהיותן חלק מהמיעוט הערבי במדינה.

החברה הפלסטינית במדינת ישראל היא חברה מסורתית, שמתבססת על המשפחה ועל העומד בראשה, דבר שמגביל את תעסוקת האישה וכופה עליה את עבודות הבית המסורתיות. יישום המבנה החברתי בקרב האוכלוסייה העובדת מביא לכך שהאישה ממלאת תפקידים בתחומים מוגבלים, כדי להיות מסוגלת לתאם בין שאיפותיה האישיות לבין המשימה המוטלת עליה בבית.¹

אחד גורמים המכריעים שעלו בחקר "עמדות בנוגע למעמדה וזכויותיה של האישה הפלסטינית בישראל" בעניין יציאת האישה לעבודה הוא הסכמתם של הבעל או ההורים לצעד זה: 74.5% ייחסו להסכמה זו השפעה רבה, ו-16.4% ייחסו לה השפעה בינונית. גורם אחר שנמצא חשוב הוא הסכמת השכנים וקרובי המשפחה. מכאן שכדי להיכנס למעגל העבודה עוברת

זכויותיה של האישה בעבודה, לרבות השוויון בשכר ובהזדמנויות להתקבל לעבודה ביישוב? השיבו 65.1% מהנסקרים שהאיסור על הטרדה מינית משפיע מאוד על הגנת זכויות האישה העובדת. 58.6% סברו שיעוץ לנשים העובדות



צילום: דודו אמויאל

באשר לזכויותיהן יסייע מאוד בעניין, ו-55.6% הסכימו שלחץ על המעסיקים לשמור על זכויות האישה בעבודה משפיע גם הוא במידה רבה על ההגנה על זכויותיה. ברור שהעבודה ששיעור ניכר מהנסקרים הדגישו את מניעת הטרדה המינית אינה מלמדת רק על חשיבותה של סביבת עבודה מוגנת לאישה, אלא על החשיבות שהם מייחסים לשמירה על כבודה ועל כבוד משפחתה. במילים אחרות, האישה מצליחה להתמודד עם מכשולים רבים, עד שזה מגיע לכבוד המשפחה, כלומר לכל דבר שקשור לחיניות שלה ושל כל מי שעומד מולה, החל בלבוש שלה שנבחן כל הזמן, וכלה באנשים שעמם היא מדברת וקושרת קשרים.

כשאישה עוברת הטרדה מינית במקום עבודתה, מיד עולה השד של כבוד המשפחה, ומאחר שהיא גדלה על כך שכבוד זה מצוי תחת אחריותה, מיד ובלי היסוס היא תחוש אחריות גם למעשה ההטרדה המינית, ומה שהיא לא תעשה - בסוף היא אשמה. כדי לחפות על האשמה היא תיכנס למעגל שאין

לו סוף, תסתבך בהתעסקות אינסופית שמטרתה להחביא את הסוד הגדול ותנסה לפתור את הבעיה בלי שאיש ידע עליה. במילים אחרות, היא תסתיר אותה. ואז כל האנרגיות מושקעות בהסתרה: להסתיר לפעמים זה להכחיש שההטרדה נעשתה.

להסתיר זה לקבל אחריות על עניין שאין לאישה כל אחריות עליו.

להסתיר פירושו שהמטריד נהנה מחופש ללא תנאי ומשליטה על המתרחש.

להסתיר פירושו לחיות בדאגה מתמדת שהמשפחה לא תיפגע, ובעיקר שכבודה יישמר.

להסתיר פירושו שכשתגלה הפגיעה יאשימו אותה על שהסתירה עד עכשיו, ואולי זה אומר שהיא בכלל רצתה בזה, או שהביאה את זה על עצמה, ובייחוד אם המטריד הוא בעל סמכות והשפעה ובעל שם טוב במקום העבודה בפרט ובחברה בכלל, כי הוא הרי גבר, ואינו צריך לחשוש, כי אין באחריותו כבוד שדורש הגנה. וממש כשם שבעל אלים מנתק את אשתו מהחברה שסביבה, כך גם המטריד במקום העבודה מצליח בדרך כלל לנתק את המוטרת ולהוציא לה שם רע.

לכן אני פונה לעמיתים בכל מקום עבודה: היו ערניים לסוגיה זו ואל תיגררו אחרי הסטריאוטיפים הגורמים לנו לשפוט את האישה. תופעה חברתית זו נוגעת לאנשים רבים ומשפיעה לרעה על מישורי חיים רבים, אם זה בעבודה, בבריאות הנפשית של המוטרת, בקשרים החברתיים שלה, בחיים שלה עם משפחתה ובקיום שלה בכלל.

אני פונה למנהלים של מפעלים, מוסדות ומשרדים: כדי למנוע הטרדה מינית יש לממש את החוק במקום עבודתכם, לדאוג שנושא ההטרדה מינית יעלה למודעות של כל עובד ועובדת, ולמנות אחראי או אחראית שייטנו מענה הולם עבור כל מי שעובר כל סוג של הטרדה מינית. כך תוכלו ליצור אווירת עבודה בטוחה ומוגנת עבור כל העובדים והעובדות.



צילום: דודו אמויאל

האישה הערבייה מסכת של שכנוע ואישור, ובעצם יציאתה לעבודה היא חשודה וכבר צריכה להוכיח את חפותה. וגם בעבודה היא משלמת מחירים רבים, אם זה באפשרויות הקידום המוגבלות שלה, בחוסר יכולתה לעבוד עד שעות מאוחרות, בקבלת שכר שאינו הולם את עבודתה וכישוריה ובנסיעה למקומות מרוחקים. והיא אכן מצליחה לעמוד מול כל האתגרים, או לפחות רובם, כשכל העולם מסתכל עליה ובוחן את צעדיה ודורש דין וחשבון על כל החלטה ומעשה. אך גם עם זה היא מתמודדת. היא אישה חזקה, היא עומדת על שלה, היא פשוט כל יכולה.

כשבמחקר על תעסוקת נשים² שאלו "באיזו מידה משפיע כל אחד מהגורמים הבאים על שמירת

² תומא-שווקה, סאוסאן (2007). בשולי השוליים: תעסוקת נשים. נצרת: עמותת נשים נגד אלימות.

¹ ע'אנם, הונידה (2005). עמדות בנוגע למעמדה וזכויותיה של האישה הפלסטינית בישראל. נצרת: עמותת נשים נגד אלימות.

לא רק משטרה | עו"ד מיה צחור

מנהלת הקליניקה לזכויות נשים בעבודה במרכז לחינוך משפטי קליני בפקולטה למשפטים באוניברסיטה העברית

באוניברסיטה העברית פועלת זו השנה השנייה קליניקה לזכויות נשים בעבודה. הקליניקה עוסקת באפליית נשים בעיקר בזמן הריון ואחרי לידה, וכן בהטרדה מינית בעבודה. לקליניקה הגיעו לא מעט מקרים של עובדות, אשר סיפרו על מעביד שראה בהן חלק מהציוד המשרדי. זאת אומרת, המטלה לקיים יחסי מין עם הממונה, היתה עוד מטלה מבין המטלות שביצעה העובדת במשך יום העבודה. לא פעם מצאנו את עצמנו מסבירים לעובדת למה התפקיד לספק את צרכיו של הבוס, אינו חלק מהעבודה. מותר לה לומר לו לא. מותר לה לנקוט בהליכים כלפיו.

לא פעם מדובר בהטרדה מינית כלפי מי שהמעביד תופס כחלק התחתון במדרג ההיררכי במקום העבודה, בדרך כלל אלה נשים שהן גם מפרנסות יחידות או סובלות מדימוי עצמי נמוך במיוחד. במקרים כאלה המאבק שלנו כקליניקה מקבל היבט נוסף: ההפתעה, ההשתאות. ראינו יותר ממקרה אחד שבו גם המעביד, ואפילו עורכי דינו, לא לקחו ברצינות את התלונה או הדרישה שלנו, כי הם היו בטוחים שאותה עובדת לא באמת תעשה משהו נגד המעביד שלה. היא לבטח תפחד או תיסוג ברגע האחרון. הם ודאי אמרו לעצמם: "מה היא כבר תעשה? נראה אותה!". הרי מדובר באגף הכי צייתי, הכי חסר חוט שדרה בעיני המעביד, ולכן כל צעד שלה בדרך אל התביעה נתפס כחלש, כלא יאומן. בנסיבות אחרות של הטרדה, למשל כאשר הפער בין הצדדים אינו כה רב או כאשר המוטרדת היא ממעמד סוציו-אקונומי גבוה יותר, יש נטייה מצד הנתבע לבוא לקראת התובעת, לנסות לסגור את התיק בפשרה לפני הגשת תביעה, ואילו במקרים שתוארתי אנחנו מוצאים את עצמנו בתביעה בבית המשפט, כי איש בצד השני לא גישש לעבר פשרה לפני משפט. וכך הגענו להגשת תביעות על סכומים גבוהים ביותר.

אני מניחה שהמונחים "תביעה" או "פשרה" חדשים עבור מי שעוסקים בנפגעות הטרדה מינית, שהרי האסוציאציה הראשונה במקרים כאלה היא משטרה. ובכן, כאשר מתלוננת באה לקליניקה עם סיפור של הטרדה מינית, ואנו פורשים בפניה את האפשרויות העומדות בפניה – להתלונן במשטרה, להגיש תלונה נגד המעביד או להגיש תביעה כספית, המשפט הראשון שבדרך כלל היא פולטת בחרדה הוא "כן, אבל לו יש סוללה של עורכי דין". מה כבר סוללה יכולה לעשות, אנחנו אומרים לה,

כשליך יש קייס טוב. החוק לצדך.

ושלא נטעה. סיפור של הטרדה מינית הוא בדרך כלל לא "רק" אונס או הצעה מינית, סירוב ופיטורים. בדרך כלל האירועים האלה, כאשר הם מתרחשים במקומות עבודה, הם הרבה יותר מורכבים וסבוכים. הקושי מתעורר כאשר באים לתרגם סיפור של הטרדה לשפה המשפטית הפשוטה: האם הייתה הטרדה או לא? הסכמת או התנגדות? סבלת או נהנית? ואם סבלת, מה זה מכתב האהבה הזה? ומה פתאום קיבלת שי לחג או ליום הולדת? ולמה יצאת מחויכת מהחדר שבו סיפקת את צורכי המעביד ובאותה עת השתמטת מהעבודה הפיסית הקשה בחדר הכביסה במקום העבודה? מערכות יחסים כאלה הן טעונות, סבוכות, כמעט חולניות. המאפייני הבולט בהן הוא דמות סמכותית, רבת עוצמה וכוח ומתלוננת שהיא נחותה ממנו מבחינת הדרגה, התפקיד, הדימוי העצמי ותפיסתה את הסמכות.

עכשיו צריך להחליט מה עושים עם הסיפור המורכב והטעון הזה - פנייה למשטרה או תביעה כספית. בדרך כלל אני מייצעת לנשים שלא ללכת להתלונן במשטרה. אני חושבת שתביעה כספית היא האפשרות הטובה ביותר העומדת לרשות המתלוננת. הרבה פעמים אנחנו קוראים בעיתונים על תלונות, בעיקר נגד אנשי ציבור, אשר נסגרו בלא כלום. דוגמה מצוינת היא המקרה של נשיא המדינה. כאשר מגישים תלונה למשטרה, המתלוננת היא לא באמת צד. המשטרה היא שקובעת אם וכיצד יתנהל המאבק המשפטי.

בתביעה כספית, לעומת הליך פלילי, היריבות היא בין המתלוננת לבין המעביד, או מקום העבודה. מידת השליטה של המתלוננת בתהליך, למשל ההחלטה מהו סכום התביעה, האם להתפשר לפני תביעה, האם ללכת לגישור, האם לקבל את הצעת בית המשפט, או האם ללכת לפסק דין סופי – גבוהה בהרבה ממידת השליטה של מי שמתלוננת במשטרה. וזה העיקר מבחינתנו: השליטה.

למרות שתביעות לא מסתיימות בדרך כלל בכסף רב, שכן סכום התביעה המרבי בבית הדין לעבודה, ללא הוכחת נזק, הוא 50,000 ₪, ולמרות שיש גם סיכון להפסיד בתביעה, התהליך עצמו הוא תהליך מעצים, מתקן, מחזק. לפעמים מתלוננות אומרות לי שעצם העובדה שהבוס הכל-יכול שלהן נאלץ לעמוד מולן בבית המשפט, או לנהל איתן משא

ומתן, נוטעת בהן כוח, שהוא מעין ריפוי, גם אם הסכומים לא גבוהים, וגם אם בפשרה יש תחושה מסוימת של תסכול.

האופציה של תביעה כספית, על כל תלאותיה, עדיפה בעיני עשרות מונים על ההליך הפלילי, שבו המתלוננת מוסרת לגוף שלישי את השליטה על התהליך ונשארת למעשה בחוץ. המשטרה הרי יכולה כבר בהתחלה לסגור את התיק מחוסר ראיות או מחוסר אשמה, וזאת בנוסף לחקירות המתישות והעימותים מול הממונה. ראו למשל את פרשת קצב: חבורת פרקליטים גברים מחליפה טיטות ומסכמת עסקה, והמתלוננות נותרות בחוץ, מנסות להשמיע את קולן בעיתונות או, אם יש להן ממון, באמצעות עורך דין. צריך גם לזכור כי רמת ההוכחה הנדרשת בבית הדין לעבודה נמוכה מזו הנדרשת במשפט הפלילי. בית הדין לעבודה הוא לדעתי המקום הטבעי והנכון לבירור הטרדות מסוג זה, כאשר הן מתקיימות במקום העבודה. התהליך בבית הדין מגונן יותר מזה שבמשפט הפלילי, והוא לא מסתיים בהכרח בשאלה אם הנתבע עשה או לא עשה את המעשה המיוחס לו. בית הדין לעבודה לא עשוי למצוא פתרונות יצירתיים יותר, המותאמים לצורכי התובעת, למשל גישור אצל מגשר, או פסיקה לפשרה בלי לשמוע ראיות.

בדיני הניזקין והחוזים מקובל שלפני שפונים לבית המשפט לקבלת סעד כספי, פונים ישירות לצד השני ומבררים את האפשרות לסיים את המחלוקת מחוץ לכותלי בית המשפט. לעתים העניין מסתיים בפשרה כספית, כשכל צד שוקל את שיקוליו, בין היתר האם כדאי לו ללכת לבית המשפט, מה כמות הראיות שבידו, האם ישקיע מזמנו ומכספו על הליכים משפטיים ועוד.

החוק למניעת הטרדה מינית קובע כי מי שהוטרד מינית יכול לתבוע פיצוי של 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק, וכמובן שהוא יכול לתבוע אף את נזקיו. לעתים מדובר בעובדות שנפגעו עמוקות מההטרדה, איבדו מקום עבודה כתוצאה מההטרדה, גם אם הייתה חד-פעמית, או שנוזקו לטיפול פסיכולוגי. במקרים כאלה מתווספת לתביעה דרישה לפיצוי נוסף על הפסד השתכרות ועל טיפולים נפשיים. מבחינתה של המתלוננת, לעתים היא מרגישה שרק אם הנתבע ישלם מכיסו על העוול שהוא גרם לה, היא תרגיש פחות מושפלת. לעתים רבות מדובר בחסרון כיס אמיתי שנוצר בעקבות הטרדה, ואז לפיצוי הכספי יש הצדקה כפולה מבחינתה.

כמו בשאר דיני ניזקין גם במקרים של הטרדה מינית לפני שפונים לבית המשפט בתביעה כספית מקובל לפנות למי שמיוחסת לו הטרדה, או למקום

העבודה, ולנסות להגיע לפשרה כספית. אולם אף על פי שההליך של משא ומתן לפני משפט הוא מקובל ושייך במקרים רבים, הרי שבמקרים של הטרדה מינית מי שמעזה לתבוע כסף ממי שהטריד אותה או ממקום עבודה שבו היא הוטרדה, מיד נחשבת סחטנית. כאילו עצם הפנייה לקבלת פיצוי אינה הולמת את המקרה, חושפת לכאורה את הכוונות האפלות שלה, מציגה אותה כמי שמבקשת "לעשות קופה" על חשבון המטריד, ולמעשה פוגעת באמינותה. אני לא מכירה תחום אחר שבו פנייה לקבלת פיצוי כספי זוכה לפסילה כזו מבחינה נורמטיבית.

לשיקולים הענייניים שנתבע שוקל אם להתפשר או לתת לבית המשפט להכריע במחלוקת מתווסף במקרים של הטרדה מינית, מטבע הדברים, אלמנט רגשי חזק: הפחד מחשיפה, מפגיעה בשם הטוב, החשש להרס חיי משפחה, הבושה. מי שמקבל לידי דרישה כספית כזו יכול לטעון שלא היו דברים מעולם, ואף להצטייד בראיות כדי לחזק את טענותיו. ייתכן שאם היה מדובר בדרישה רגילה בדיני חוזים נזיקין, הוא היה בוחר ללכת לבית המשפט, אבל כשמדובר בהטרדה מינית, מעבידים רבים יסכימו לשלם יותר ממה שהם חושבים שראוי לשלם על מנת לסלק את הדרישה הזו מהר משולחנם. טוב יעשה אם ייאמר בתחילת משא ומתן כספי עם המטריד או עם מקום העבודה, כי העובדת מסכימה מראש לאיסור פרסום שמותיהם של כל הצדדים. זאת כדי שלא יהיה מונח על שולחן המשא ומתן שוט הפרסום.

טיבה של פשרה הוא שכל צד מוותר קצת: הנתבע משלם יותר ממה שהוא חושב שהוא צריך לשלם, והתובע מוותר על מלוא דרישותיו הכספיות. בהטרדה מינית אין זה כך. התובעות יודעות שלמונח הטרדה מינית יש תג מחיר נוסף. כלומר הן יכולות לבקש, וקרוב לוודאי שיקבלו, יותר ממה שהן היו מקבלות בבית המשפט. כי מי רוצה להיחשב בהטרדה מינית?

אבל חשוב להדגיש שלא כל ההטרדות חמורות באותה מידה, ולא את כולן אנו מעריכים בפיצוי מקסימלי של 50,000 שקלים. האם נשיקה חד-פעמית כמות כפיטורים בגלל סירוב לקיים יחסי מין, או מעשים מגונים או הוראה לעובדת שתפקידה כמזכירה הוא גם לשכב עם הבוס? כאשר בית המשפט קובע את סכום הפיצוי, הוא לוקח בחשבון, בין היתר, את חומרת ההטרדה, תדירותה, ואת הפער בין הצדדים. רק באחרונה פסק בית הדין האזורי בירושלים 7,500 ₪ בלבד לעובדת בכירה שהוטרדה הטרדות מילוליות ופיזיות במשך תקופה ארוכה.

מה הסיפור? זו רק הטרדה מינית | שמרית פרנקל

הכותבת היא רכות סיוע, מרכז סיוע לנפגעות אונס ותקיפה מינית בירושלים על שם לינדה פלדמן

הערה: אני מתייחסת להטרדות מיניות כתופעה שנשים נפגעות ממנה, מאחר שהן הרוב המוחלט של הנפגעות בפועל, אך הדברים מכוונים לכל גבר או אישה שמוטרדים מינית.

במאמר זה אני מקווה להיות לפה לאותן נשים שהוטרו מינית ולהעביר ולו מעט מהחוויה הקשה והמשפילה שבהטרדה מינית. הדברים שאביא מבוססים על שיחות רבות ששוחחתי עם נשים שפנו למרכז הסיוע בעקבות הטרדות מיניות במקום עבודתן או כבר במהלך ראינות העבודה. את השיחות ערכתי הן כמתנדבת על קו החירום והן בתפקידי כיום כרכזת סיוע.

הטרדה מינית יכולה להופיע במגוון צורות: החל בהטרדה מילולית ישירה ("החזה שלך נראה יפה מאוד בחולצה הזאת"), דרך הטרדה מילולית באמצעים עקיפים כגון טלפון, sms, מיילים וכדומה, וכלה במגע של ממש. לעתים ההטרדה היא מעשה חד פעמי, אך ברוב המקרים המדווחים למרכזי הסיוע מדובר בהטרדה מתמשכת שהופכת את חיי האישה המוטרת לסיוט הן במקום העבודה והן מחוצה לו.

רבים מאיתנו חושבים שהמוטרדות הן בחורות צעירות ונאות שמוטרדות על ידי המעביד שלהן, אך אלה אינם אלא סטריאוטיפים שנועדו להגן עלינו ולטעת בנו את התקווה שלנו זה לא קרה ולא יקרה. המציאות מורכבת כמובן הרבה יותר: נשים מוטרות בכל הגילאים (צעירות ומבוגרות כאחת), יש להן מידות שונות בבגדים, הן חילוניות, דתיות וחרדיות, הן מתלבשות בכל סגנונות הלבוש ומוטרדות על ידי עמיתים ומעסיקים כאחד.

לפי הדו"ח השנתי של איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות תקיפה מינית בישראל בשנת 2008:

« 7,793 פניות הגיעו למרכזי הסיוע. מתוכן 1,031 נשים סיפרו על הטרדות מיניות.

« 380 פניות נגעו להטרדה מתמשכת בעבודה. 78 נשים מתוכן פנו גם למשטרה.

« 70 פניות היו אודות הטרדה חד פעמית בעבודה. רק 16 מתוכן פנו גם למשטרה.

המספר הנמוך יחסית של נשים שמתלוננות במשטרה אינו מפתיע, מאחר שרוב הנשים שעוברות תקיפה מינית אינן מתלוננות במשטרה משלל סיבות: חשש שמא לא יאמינו להן או שאין מספיק ראיות והוכחות, רצון לשמור את הפגיעה בסוד, תחושות של האשמה עצמית ובושה ועוד. הסיבות הללו תקפות גם במקרים של הטרדה מינית: נשים חוששות להתלונן משום שהתלונה כרוכה בחשיפת אירוע או אירועים שהן שמרו בסוד, וכן בשיתוף זרים במצבים קשים ומביכים שהן חוו.

שיחות עם נשים שפנו למרכז הסיוע עקב הטרדה מינית במקום העבודה מאופיינות פעמים רבות בתחושת מלכוד בשל הסיטואציה המורכבת, המבלבלת והמתעתעת: מצד אחד, הנשים יודעות שמה שקרה (או קורה עדיין) הוא לא בסדר, חוצה גבולות, משפיל אותן ופוגע בהן. מצד שני, הן (כאילו) לא תמיד בטוחות שמה שקורה להן ומה שהן חוות הוא אכן פגיעה מינית, שהן במצב של מצוקה וקושי ושהן זכאיות לסיוע, לתמיכה ולפצוי. משפטים נפוצים שמשקפים את הספק הם: אולי אני מגזימה; אולי אני סתם לוקחת ללב; זה חלק מיחסי עבודה, וככה זה כשנשים וגברים עובדים יחד; אני לא בטוחה שמה שאני עוברת זו תקיפה מינית; אני לא יודעת למה התקשרתי אליכן, המקרה שלי הוא לא סיפור של אונס; אני מבזבזת את הזמן שלך, בטח יש נשים שנמצאות במצבים קשים יותר.

משפטים אלה מביעים חוסר אמון של הנשים המוטרות בעצם העובדה שהן נפגעו, והם משקפים מחשבות, ערכים ודעות של רבים מאיתנו. נשים, בהיותן חלק מהחברה, מושפעות ממוסכמותיה ומטמיעות את המסרים שמועברים בה. כדי להבהיר את כוונתי אביא דוגמאות אחדות של אמירות שמערערות את ביטחונן של נשים בהרגשתן: מה היא עושה עניין? אי אפשר להגיד לה כלום; לא יכול להיות, הוא אדם כל כך נחמד, זה לא הגיוני שהוא יעשה/יגיד דברים כאלה; היא בטח לא הבינה; הנשים האלה אף פעם לא מבינות צחוק; היא לא נותנת שיתחילו איתה; ככה היא

לא תמצא מישהו ועוד. מסרים אלה מוטמעים בנו כה עמוק, עד שאפילו הנשים המוטרות מנסות לשכנע את עצמן שמה שקרה להן "זה לא סיפור", אף שבתחושות שלהן הן יודעות שקרה משהו לא בסדר ושהמטריד פגע, העליב, השפיל וניצל.

כדי לתאר עד כמה הטרדה מינית היא מעשה תוקפני ואלים שגובה מחיר כבד, אביא מעט מהתחושות ומהחוויות של נשים שפנו לקו החירום של המרכז על רקע הטרדה מינית וסיפרו למשל שלקום בבוקר בתחושה של גועל זה נורא ואיום; שלהיכנס לעבודה ולהיות כל הזמן בדריכות ובניסיונות התחמקות זה סיוט יומיומי; שלנסות ולתפקד כרגיל בעבודה ומחוצה לה (כאם, כרעה, כחברה) זה מאמץ על אנושי שגובה מחיר כבד ברבדים רגשיים, נפשיים ופיזיים; שזו תחושה איומה להרגיש שמישהו מתייחס אלייך בדרך משפילה ומבוזה, שלא מכבדים את הדבר הבסיסי ביותר, את המרחב הפיזי שלך, שאת לא חוגגת; שזו הרגשה קשה שמתייחסים אלייך לא כאל עובדת מקצועית אלא כאובייקט מיני מתוך ניצול נבזי של סמכות, מרות וכוח.

יחסי עבודה הם מערכת יחסים נורמטיבית. רובנו עובדים במחיצת נשים וגברים כאחד, ויש לנו עמיתים ועמיתות, ממונים וממונות, מעסיקים ומעסיקות. בעבודה אנחנו מבלים שעות רבות במחיצת אנשים, מלווים זה את זה ברגעים שמחים וברגעים קשים, ורוקמים קשרי ידידות וחברות שהם חשובים מאוד עבורנו. כיצורים אנושיים אנחנו מביאים לעבודה את כל האישיות שלנו, כולל תשוקות ורצונות, ומטבע הדברים נוצרות שלל אינטראקציות, בהן חיזור. כאן טמונה המורכבות, ורבים מהמטרידים מנצלים זאת ומציגים את ההטרדה, שאינה בהסכמה, כנורמטיבית, כחלק טבעי מיחסי גברים ונשים במקומות עבודה.

הנשים המוטרות במקומות עבודתן מוצאות את עצמן בסיטואציה מניפולטיבית והדרגתית: בדרך כלל הטרדה מתמשכת מבוססת על יצירת יחסי קרבה ואמון על ידי הפוגע לפני שהפגיעה מתחילה. על בסיס זה ניתנת לפוגע האפשרות לשחק עם גבולות ההתנהגות המתאימה ולתעתע בנפגעת: מי מגדיר למשל מתי החיבוק הוא אבהי ומתי פוגעני? ובאיזו דרגת קרבה מלטפים את הראש והשיער לאורך זמן? דוגמה אחרת להדרגתיות היא מתן מחמאות על מראה וגזרה, שהופכות לאמירות מיניות וחודרניות, שמסתיימות

כעבור זמן במגע מנצל. לעתים קרובות קשה לנשים לדעת איך להגיב, שכן הסיטואציה מוצאת אותן לא מוכנות. לא אחת הן כה מופתעות עד שהן נכנסות להלם וקופאות ללא יכולת להגיב. במקרים רבים המטריד הוא אדם שעד אז היו להן יחסי עבודה טובים איתו, והן מעוניינות לשמור על יחסים אלה, ולעתים הן אף תלויות בו ממש להמשך העסקתן ולקבלת שכרן.

אז איך באמת מפסיקים את ההטרדה כשהמטריד מאיים בפטורין, בהוצאת שם רע או בהריסת חיי הנישואין, או שהוא מפעיל מניפולציות רגשיות, למשל אומר שהוא מאוהב, שהוא לא יכול בלעדייך, שאת מעוררת אותו להסתכל בך? נשים מגיבות במגוון דרכים: לעתים הן מנסות להתעלם או אפילו מחייכות וצוחקות עם המטריד. התנהגות זו יכולה להיתפס כשיתוף פעולה, אך היא נובעת בעצם ממבוכה, מהפתעה ומתקווה שמדובר באירוע חד פעמי שאם הן יתעלמו ממנו הוא לא יישנה. עד מהרה הן מוצאות עצמן במערכת של מניפולציות וסודות מול אנשים אחרים במקום עבודה ומול הסביבה הטבעית שלהן (בני זוג או בנות זוג, משפחה, חברים), ולכן אינן מסוגלות לשתף ולהיעזר. אחרות שלא ידעו איך להפסיק את ההטרדה ישכנעו את עצמן ואת הסובבים אותן שזה מה שהן רוצות, שהן מאוהבות. במקרה זה הן ישתקו, לא יתלוננו, ישתפו פעולה, ואף ימשיכו להיות עובדות מסורות ונאמנות.

היחס החברתי להטרדה מינית דומה ליחס שלנו כחברה לפגיעה מינית בכלל. במילים אחרות, אנחנו מעדיפים שלא לראות את זה, לא לשמוע את זה ולא לדבר על זה. הכחשה זו משרתת צורך בסיסי שקיים בקרב כולנו לחוש בטוחים כשאנו באים במגע עם העולם. לכן אין פלא שנפגעות הטרדה מינית ותקיפה מינית מוצאות עצמן בודדות ומבודדות אל מול מציאות קשה של פגיעה חוזרת ונשנית ושל מעשים שחוזרים אל המרחב הפרטי שלהן. לעתים קרובות, כשנשים אוזרות אומץ ומחליטות לפנות לעזרה או להתייעץ עם בני משפחה, חברות, עמיתים או האחראים בעבודה, הן מתאכזבות לגלות שהחברה שסביבן פשוט לא מעוניינת לשמוע, לעזור ולתמוך. במקרים רבים לא מאמינים להן או חושבים שהן פשוט לא הבינו את הסיטואציה, וזה בטח היה בטעות. במקרים אחרים הסביבה (בעבודה ומחוצה לה) רוצה לטאטא את האירוע באמצעות התעלמות או מתן עצות כמו:

הטרדה מינית בשירות המדינה בראי פסיקת בית המשפט העליון | בת-עמי ברוט

הכותבת היא פרקליטה במחלקה הפלילית בפרקליטות המדינה ודוקטורנטית למשפטים באוניברסיטה העברית בירושלים. שימשה בעבר כפרקליטה בנציבות שירות המדינה

או בנציבות שירות המדינה (למחנה על מעמד האישה או למחנה על המשמעת בנציבות).⁴

הטיפול המשמעי בתלונות על הטרדה מינית בשירות המדינה מתבצע בשני אופנים חלופיים: נקיטת אמצעי משמעת על ידי המשרד עצמו (התראה או נזיפה), או העברת קובלנה משמעתית ליחידת המשמעת של נציבות שירות המדינה. אופן פעולתה של יחידת המשמעת בנציבות שירות המדינה דומה לדרך שבה מטופלות תלונות פליליות על ידי המשטרה: התלונה נחקרת על ידי אגף החקירות של הנציבות (ובו חוקרות שעברו הכשרה ייחודית לחקירת תלונות על הטרדות מיניות); חומר החקירה מועבר לתובע משמעי שבוחן את החומר ומחליט אם להגיש קובלנה משמעתית;⁵ הקובלנה מוגשת ונדונה בפני בית הדין למשמעת של עובדי המדינה. עד 27 ביולי 2008 נדונו ערעורים על פסקי הדין של בית הדין למשמעת בבית המשפט העליון,⁶ ובמשך שנים ארוכות התווה בית המשפט העליון את ההלכות המחייבות שענייני הטרדה מינית בשירות המדינה. כיום, עם שינוי ערכאת הערעור על בתי הדין

בשנת 1987 התפרסם סקר בנושא הטרדה מינית בעבודה כלפי נשים בשירות המדינה.¹ אוכלוסיית המחקר של הסקר כללה את כל הנשים שעבדו באותה התקופה בשירות המדינה (חוץ ממשרד הביטחון), והוא בחן את מודעות הנשים הנחקרות לקיום התופעה של הטרדה מינית בשירות המדינה ואת היקף ההטרדה המינית שחוו. ממצאי המחקר העלו ששליש מהנשים שמעו על מקרים של הטרדה מינית במקום עבודתן, ושכ-40% מהנשים חוו הטרדה מינית במהלך עבודתן בשירות המדינה.² מסקנת הסקר הייתה שמחדי התופעה מצביעים על בעיה חברתית בשירות המדינה. על רקע ממצאי הסקר ובחלוף למעלה משני עשורים ממועד עריכתו מעניין לבחון כיצד מטופלת תופעת ההטרדות המיניות בשירות המדינה במישור המשפטי המשמעי.

בשנת 1988 נחקק חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, ובעקבותיו נוסף לתקנון שירות המדינה (התקשי"ר)³ פרק שעוסק בהטרדה מינית ומגדיר את המעשה כעבירה משמעתית. מלבד זאת, הוקם מנגנון מיוחד לביורר תלונות על הטרדה מינית בשירות המדינה, שמאפשר לקורבן ההטרדה להתלונן במשרד שבו היא מועסקת (למחנה הישיר, לסמנכ"ל או למחנה על מעמד האישה)

¹ מעמד האישה 16 (1987) 5-30, עמודים 8-21. פורסם גם בספרה של רות בן ישראל (1998), שוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה, כרך ג' (עמ' 875-888), תל אביב: האוניברסיטה הפתוחה (להלן "ספרה של רות בן ישראל"). ראו גם התייחסות לסקר בעמ' 1928/00 מד"י נ' עמוס ברוכין, פ"ד 7(3) 694 בפסקה 7 (להלן "פרשת ברוכין").

² ההטרדות המיניות שנבחנו במסגרת הסקר היו: הטרדות מילוליות; לחץ לביולו משותף בניגוד לרצונה של האישה; חגע פיזי לא רצוי בניגוד לרצונה של האישה; תקיפה אלימה; ניסיון לאונס ואונס. סוגי ההטרדה שנמצאו השכיחים ביותר היו הטרדה מילולית ומגע פיזי בלתי רצוי. רק 1% מהנשים דיווחו על תקיפה אלימה, ניסיון לאונס או אונס.

³ מסדיר ומרכז את הוראות המנהל ואת החובות והזכויות של עובדי המדינה.

למה אישה צריכה לקום בבוקר ולחשוב עשר פעמים לפני שהיא מתלבשת: אולי הפעם הוא לא יעיר שום דבר? הוא לא יסתכל? הוא לא ייגע?

למה אישה מוטרדת היא זו שצריכה למצוא דרכים פתלתלות לחמוק מהמטריד?

למה אישה שכבר מעזה ומספרת את מה שעובר עליה צריכה להיכנס למקום העבודה שלה ולגלות שמסתכלים עליה בחשדנות ובאיבה, שמדברים עליה מאחורי הגב, שמכנים אותה בכינויים, שמאשימים אותה?

למה במקרים כה רבים האישה הנפגעת נשאר לבד והיתר (נשים וגברים כאחד) תומכים במטריד?

חלק מהתשובה קשור כאמור לקושי שלנו לקבל את העובדה שהדבר הזה מתרחש סביבנו כל הזמן, שאנחנו מכירים כנראה נשים רבות שעברו פגיעה מינית, ולעתים מתברר שמישהו שאנחנו מכירים ומעריכים הוא שהטריד ופגע. מה זה אומר עליו ומה זה אומר עלינו? אפילו נשים מרחיקות מעליהן את נושא ההטרדה מינית ומגיבות בחוסר אמון, בהתכחשות ובהאשמה כלפי המוטריד, וכל זה כדי שלא להתמודד עם המחשבה המפחידה שאנחנו לא מוגנות.

אני ריאלית וכותבת את הדברים בכאב ובצער ובידיעה שנשים רבות עוד יוטרו. אני מקווה שהכרת המדינה בהטרדה המינית כעברה פלילית מסמנת את תחילתו של תהליך ואת הטמעת המסר שמדובר במעשה אסור, מכוער ושפל. אני מחכה ליום שבו הנורמה תהיה שכשאישה מספרת על הטרדה מינית במקום עבודתה היא זוכה לאמון, לתמיכה ולעזרה, הפגיעה מופסקת, והפוגע הוא שמשלם את המחיר על מעשיו.

כשאני כותבת את הדברים האלה מתחדדת בי שוב ההכרה בחשיבותם של מרכזי הסיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית. בשבילן ובשבילם אנחנו שם. אישה שמתקשרת למרכז הסיוע (1202) לא צריכה לספר מי היא ואיפה היא עובדת. היא בוחרת מה, איך וכמה לספר. אנחנו נהיה המקום שלא דורש הוכחות של בית משפט, מקום שמאמין, שיוודע שבאמת זה יכול לקרות. מקום שתומך, מקשיב ומנסה לעזור בהתאם לרצונות שלה, כדי שהיא לא תהיה שם לבד, כדי שהיא תוכל לדבר עם מישהי שמבינה שזה סיפור של פגיעה מינית.

אולי תעברי לחדר אחר או לתפקיד אחר; אולי תעזבי את העבודה; תנסי לא להישאר איתו לבד; אל תעשי מזה סיפור, כי מי שבסוף תסבול זו את וכדומה.

יש נשים שמקוות לקבל את העזרה והסיוע ממקום העבודה עצמו, שהרי מדינת ישראל קבעה שהטרדה מינית היא עברה פלילית וחוקקה לצורך כך חוק.¹ חלקן מגלות שהאחראי/ת עליהן, ולעתים אף האחראית על תחום ההטרדה המינית במקום העבודה,² מנסים להשתיק את הסיפור, ובמקרה הגרוע מצדדים במטריד ומנסים להביא לעזיבת המוטריד. במגזר הפרטי, שבו אין במקומות העבודה אחראית על נושא ההטרדה המינית (בניגוד למגזר הציבורי), המצב קשה עוד יותר: על פי רוב, המטריד הוא הבוס, ומקום העבודה מצוי בבעלותו, ללא כל פיקוח, ללא יכולת לספק למוטריד תמיכה והגנה, וללא כל הליך פורמלי שמתייחס למצב של הטרדה מינית. מטרתו הראויה של החוק הייתה להציב גבולות ברורים ולספק הגנה, אך לצערי הרב, במקרים רבים אין מכבדים ואין אוכפים אותו, ונשים שעברו הטרדה צריכות להתמודד עם שאלה-האשמה נפוצה: אם באמת היה לך כל כך קשה, סבלת, לא רצית, אז למה נשארתי? ואני מרשה לעצמי לענות בשם נשים אלה: למה שהיא לא תישאר? היא לא עשתה כל רע! למה אישה שהוטרה צריכה לעזוב? האם היינו שואלים הולך רגל שנפגע כשחצה מעבר חציה ברמזור ירוק למה חצית? למה האשמה עוברת בקלות כזו מהפוגע לנפגעת?

במציאות נשים רבות נשארות במקום העבודה כי למעט ההטרדה טוב להן שם, הן השקיעו מאמצים ומוצאות סיפוק מקצועי, או שאין להן ברירה כי לא ימצאו עבודה בקלות, כי הן מבוגרות, כי צברו זכויות, ותק ומעמד ועוד. במילים אחרות, יכולות להיות אלף ואחת סיבות למה להישאר בעבודה, ואין סיבה שאישה תשלם את המחיר על פגיעה שפגעו בה!

¹ החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998.

² לפי החוק הנ"ל, ס' 7: "מעביד חייב לנקוט אמצעים סבירים, בנסיבות הענין, כדי למנוע הטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי עבודה, על ידי עובדו, או על ידי מחנה מטעמו אף אם אינו עובדו, ולטפל בכל מקרה כאמור... וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע את הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות".



צילום: יעל ברנט

ופרטיותו. היא פוגעת באוטונומיה האישית שלו, במעמדו החברתי ובזכותו לשוויון ביחס לבן המין האחר.¹¹

נקבע שבהטרדה מינית כעברת משמעת בשירות המדינה נכללים כמה סוגים של מעשים אסורים ושקיימת קשת רחבה של התנהגויות פסולות בעלות אופי מיני: בקצה אחד של הקשת מצויות התנהגויות קלות יחסית של הטרדה מינית מבחינת הפסול המוסרי והפגיעה בקורבן, ובקצה האחר מצויות התנהגויות חמורות בהיבטים אלה.¹² בית המשפט העליון קובע שיש להתייחס בחומרה להטרדה מינית בשירות הציבורי, מאחר שהתרשמות גורמת לפגיעה עמוקה בדמותו של השירות הציבורי ובאמון שהציבור רוחש לו. פגיעה זו מתווספת על הפגיעה הקשה בפרט ובמרקם יחסי העבודה, שנגרמת מהטרדה מינית בכל מסגרת.¹³ בהתאם לכך מפרש בית המשפט את המושג הטרדה מינית באופן מרחיב.¹⁴

עם זאת, לא כל התנהגות תפורש בהכרח כהטרדה מינית. אופי ההתנהגות נלמד על רקע מכלול נסיבות המקרה והתנהגות הצדדים המעורבים.¹⁵ בית המשפט קבע למשל שהערות ומחמאות של דוקטור במשרד המדע לעוזרת המדעית שלו, שלוו בנגיעות ובליטופים בידה, הם הטרדה מינית, בהיותם חוזרים ונשנים על אף התנגדות המתלוננת.

הטרדה מינית מילולית

בפרשת בן-אשר נקבע שגם מילים והתבטאויות עשויות להיכלל בגדר מעשה בעל אופי מיני. לדוגמה, בפרשת רחמי נפסק שהצעות חגונות חוזרות לקיום יחסי מין תמורת תשלום שהציע עובד לעובדת צעירה במזון משרד משלתי הן הטרדה מינית בדרכה חמורה שאינה פחותה ממגע

¹¹ עש"מ 2192/06 משה רחמי נ' נציבות שירות המדינה, פסקה 7 (להלן "פרשת רחמי").

¹² ראו פרשת ברוכין בעמודים 709, 711.

¹³ ראו לדוגמה בפסק דינה של כב' השופטת א' פרוקצ'יה בעש"מ 11976/05 רוחי חליל נ' נציבות שירות המדינה, פסקה 9 (להלן "פרשת חליל").

¹⁴ עש"מ 5771/01 ישראל פודלובסקי נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נו" 463 (להלן "פרשת פודלובסקי").

¹⁵ ראו בפסק דינה של כב' השופטת (כתוארה אז) ד' ביניש, עש"מ 6920/03 ד"ר אברהם כהן נ' מד"י, פסקה 7.

של שני ההליכים במקביל נעוצה בתכליות השונות של שני הדינים: מטרת ההליך הפלילי היא לקבוע אם הנאשם עבר על החוק ולהענישו בעונש ראוי. מטרת ההליך המשמעתי היא להגן על השירות הציבורי ולשמור על תדמיתו, על רמתו ועל אמון הציבור במערכת.⁹ כפועל יוצא, אמצעי המשמעת המושגים על עובד המדינה בעקבות ההליך המשמעתי אמורים להיות מניעתיים יותר מאשר ענישתיים.

בהתאם לכך דחה בית המשפט העליון את ערעורו של עובד מדינה שערער על ניהול הליך משמעתי נגדו בגין הטרדה מינית לאחר שהתיק הפלילי בעניינו נסגר במשטרה. בפסק הדין נדון עניינו של עובד רשות הדואר שנישק נגד רצונה תלמידת כיתה י"א שעבדה ברשות הדואר במהלך חופשת הקיץ. בית המשפט קבע שהמשטרה ונציבות שירות המדינה הן רשויות נפרדות בעלות שיקול דעת וסמכויות נפרדים, ולנוכח התכליות השונות העומדות בבסיס הדינים, העובדה שהתיק הפלילי נסגר אינה שוללת חקירה משמעטית והגשת תובענה משמעטית על ידי נציבות שירות המדינה.¹⁰

הטרדה מינית כעברה משמעטית בשירות המדינה

"הטרדה מינית היא תופעה מוכרת, וקל לזהות אותה כשנתקלים בה, אך קשה להגדיר אותה", קבע כב' השופט י' זמיר בפרשת בן-אשר. עם זאת, בפסקי הדין מגדיר בית המשפט העליון את ההתנהגות שתפורש כהטרדה מינית:

הטרדה מינית היא, ביסודה, מעשה בעל אופי מיני – בין מעשה פיזי ובין התבטאות או התייחסות, המופנה לזולת בעל כורחו, או המבזה ומשפיל אותו. במקרה מעשה הטרדה עומדת ההתייחסות לזולת כאל אובייקט מיני, וכמושא לניצול מיני לסיפוק יצרו של הפוגע... ההטרדה המינית פוגעת בכבוד האדם ומבזה את עצמיותו

⁹ ראו בפרשת ברוכין בפסקה 5, וכן בעש"מ 8431/01 שלום דינו נ' מד"י (לא פורסם) ובעש"מ 4134/08 מד"י נ' אוריאל יצחקי.

¹⁰ פסק דינה של כב' השופטת ע' ארבל, עש"מ 7932/07 דורון מורחי נ' נש"מ, בפסקאות 9 ו-10.

למשמעת, ראוי לסקור מקצת מההלכות המרכזיות שניתנו על ידי בית המשפט העליון בתקופה זו.

פסק דין בן-אשר,⁷ שניתן על ידי בית המשפט העליון טרם חקיקת החוק למניעת הטרדה מינית, נחשב פסק דין מכונן בנושא הטרדה מינית. בפסק הדין נדונה תלונת סטודנטית במכללה לחינוך בסמינר הקיבוצים על הטרדה מינית מצד מרצה במכללה. לפי התלונה, המרצה חיבק וליטף את המתלוננת והציע לה לצאת עמו לבילוי, ללא הסכמתה ובניגוד לרצונה. בית הדין למשמעת של עובדי המדינה זיכה את המרצה וקבע שהתנהגותו אינה הטרדה מינית או התנהגות בלתי הולמת במשמעת המשפטית, אף שמדובר בהתנהגות פגומה. פרקליטות המדינה ערערה על פסק הדין וביקשה חבית המשפט העליון לקבוע שהתנהגות המרצה כלפי המתלוננת היא בגדר הטרדה מינית, וככזו היא גם עברת משמעת. בית המשפט העליון (בהרכב השופטים כב' הנשיא א' ברק, י' זמיר וט' שטרסברג-כהן) קבע שהמבחן המכריע להטרדה מינית הוא אובייקטיבי והרשיע את המרצה בהטרדה מינית של המתלוננת ובהתנהגות שאינה הולמת את תפקידו כמורה בשירות המדינה. אגב כך קבע בית המשפט העליון שהתנהגותו של המרצה כלפי המתלוננת הייתה חריגה ופסולה.⁸ בפסק הדין בפרשת בן-אשר הועלו סוגיות שונות בנושא הטרדה מינית, והן נבחנו גם בפסקי דין מאוחרים יותר של בית המשפט העליון.

תכלית הדין המשמעתי והיחס בינו ובין הדין הפלילי

הדין המשמעתי מתקיים בצדו של הדין הפלילי, ושני ההליכים, הפלילי והמשמעתי, עשויים לדור בכפיפה אחת בלא סתירה ביניהם. לפיכך תלונה על הטרדה מינית בשירות המדינה שהוגשה לחשטרה וטופלה במישור הפלילי תעבור בסיומם ההליך הפלילי לטיפול משמעתי. הסיבה לקיומם

⁷ עש"מ 6713/96 מד"י נ' זוהר בן-אשר, פ"ד נב(ו), 650 (להלן "פרשת בן-אשר").

⁸ יודגש כי גם טרם פסק הדין בעניין בן-אשר ניתנו בבית המשפט העליון פסקי דין בנושא הטרדה מינית בשירות המדינה. ראו לדוגמה את עש"מ 2/73 פלוני נ' מד"י, פ"ד כח(ו) 365, ואת עש"מ 2/89 (בש"פ 985/89) ניסים חבר נ' מד"י, תק-על 90(3), 489.

פיזי אסור, נוכח מידת ההשפלה הקשה הטמונה בהם. בפסק דין אחר נקבע שחומרתה של ההצעה המגונה אינה תלויה בהכרח בפוטנציאל המימוש המעשי שלה, אלא בטיב התוכן המיני שבהצעה.¹⁶ לפיכך חומרת ההטרדה המילולית נקבעת לפי תוכן האמירות, תדירותן, טיב היחסים בין הצדדים המעורבים ויתר נסיבות העניין, וכל מקרה נבחן לגופו.¹⁷ בפסיקת בית המשפט מודגש שאמירות מטרידות נבחנות על פי אחת מידה אובייקטיבית, ואין קיומה של העבירה חותנה בתחושתה הסובייקטיבית של הנפגעת.¹⁸

¹⁶ עש"מ 65/03 אלון אייזנר נ' מד"י, פ"ד נז(5) 541.

¹⁷ עש"מ 7233/02, עש"מ 7113/02 שחר לוי נ' מד"י, פסקה 19 (להלן "פרשת שחר לוי").

¹⁸ ראו לדוגמה בפרשת פודלובסקי, עמ' 475.

הטרדה מינית סביבתית

הטרדה מינית סביבתית, מסוג של יצירת אווירה עוינת במקום העבודה, נמצאה במקרה שבו נהג מזכיר בבית משפט לספר בדיחות ולהעיר הערות בעלות אופי מיני בתדירות גבוהה. נקבע שהתנהגותו יצרה אווירה עוינת במקום העבודה והטרדה סביבתית, גם אם דבריו התקבלו בהומור על ידי חלק מהעובדים והעובדות שבסביבתו. בפסקי דין אחרים נקבע שהטרדה מינית סביבתית עשויה להיווצר כשעובד תולה תמונות פורנוגרפיות על קירות חדרו, או כשמרצה מנבל את פיו במסגרת הרצאות בביטויים גסים. התנהגות זו פסולה גם כשאינה מופנית כלפי אדם מסוים.¹⁹ בפרשת חליל הורשע ממונה ומנהל במשרד הבריאות בעברת משמעת של הטרדה מינית סביבתית בבית החולים בגין מנהגו לספר לאחיות, שעליהן היה ממונה, בדיחות גסות על ענייני מין.

התנהגות בלתי הולמת

בפרשת שחר לוי קבע בית המשפט העליון שקשר רומנטי בין שני עובדים בשירות המדינה המשרתים ביחידה אחת כשמתיקיימים ביניהם יחסי כפיפות מקים חשש ממשי לניגוד עניינים ולפגיעה באופיו של השירות הציבורי. במקרה זה לא הורשע העובד בעברה של הטרדה מינית, אלא בעבירה משמעתית של התנהגות שאינה הולמת עובד מדינה לפי חוק המשמעת.

בפרשת טאפירו²⁰ קבע בית המשפט שמרכז ומנהל בנציבות מס הכנסה שנישק עובדת על ידיה ומצחה לא עבר עברה של הטרדה מינית בהיעדר אופי מיני למעשים. עם זאת, נוכח תפקידו הבכיר, נשיקת המתלוננת בנסיבות שתוארו על ידה וללא הסכמתה היא התנהגות שאינה הולמת עובד מדינה לפי חוק המשמעת, והמערער הורשע בעבירה זו.

¹⁹ ראו לדוגמה בפרשת בן-אשר, עמ' 683, ובעש"מ 2203/05 בני מדר נ' נציבות שירות המדינה, תק-על 888 (3)2005.

²⁰ עש"מ 1599/03 אברהם טאפירו נ' נציבות שירות המדינה, פ"ד נח(2) 125.



צילום: יעל ברנט

אמצעי המשמעת ההולמים עבירות של הטרדה מינית

בבסיס הטלת אמצעי משמעת על עובדי מדינה שהורשעו בדין המשמעתי נעוצות שתי תכליות: האחת, מניעת פגיעה בתפקודו של השירות הציבורי ושמירה על אמון הציבור בשירות, והשנייה, העברת מסר מרתיע שימנע מעובדי מדינה אחרים לבצע מעשים דומים.²¹ חומרת אמצעי המשמעת המושגת על עובד שהורשע בדין המשמעתי אמורה לשקף את חומרת ההטרדה המינית שבוצעה. בהתאם לכך, אמצעי המשמעת נעים מאמצעים קלים כמו התראה או נזיפה, ועד

²¹ פרשת יצחקי בפסקה 10 ופרשת פודלובסקי בעמ' 480-479.

אמצעים חמורים דוגמת פיטורין משירות המדינה, שלילת זכויות לפיצויים וגמלה, ואף פסילה לשירות המדינה.

בפרשת ברוכין נדונה לראשונה שאלת המדיניות הכללית של אמצעי המשמעת שראוי לנקוט במקרים של הטרדה מינית. בית המשפט²² קבע שהטרדה מינית היא תופעה רווחת בשירות הציבורי, בבחינת נגע שיש לשרשו. משכך, ובשל מאפייניה הייחודיים של עברת הטרדה המינית (פגיעה אישית בעובדים המוטרדים, רתיעת הקורבנות מהגשת תלונה, הטרדות המבוצעות על ידי אנשים נורמטיביים כביכול), על בתי המשפט לנקוט אמצעי משמעת חמורים במאבק למיגור התופעה. בפרשה זו קבע בית המשפט גם קריטריונים מנחים להגדרת המקרים החמורים של הטרדה מינית שיצדיקו נקיטת אמצעי משמעת חמורים כגון פיטורין משירות המדינה. בכלל זה נמנים צורת ההטרדה ועוצמת הפגיעה בקורבן; משך ההטרדה; מספר קורבנות ההטרדה; ומעמד המטריד ביחס לקורבן. בפסק הדין מובהר שבכל מקרה יש להתחשב גם בנסיבות האישיות של המטריד ובנסיבות מיוחדות אחרות.

בפרשת זרזר נדון עניינו של ראש ענף תלונות הציבור וחוקר ראשי של משרד התחבורה, שהטריד אישה שהגיעה למשרדו להגיש תלונה על נהג מונית וביצע בה מעשים מגונים. בית המשפט העליון דחה את ערעורו של זרזר על חומרת עונשו, שכלל נזיפה חמורה ופיטורין משירות המדינה, וקבע שמקרים חמורים של הטרדה מינית יצדיקו נקיטת אמצעים חמורים, לרבות פיטורין.²³

בפרשת בצון²⁴ דחה בית המשפט את ערעורו של המטריד על פיטוריו משירות המדינה וקבע שאמצעי המשמעת החמורים שננקטו בעניינו נגזרים ממכלול הנסיבות: חומרת מעשי ההטרדה שבוצעו על ידו; תפקידו הבכיר בשירות התעסוקה; תקופת ההטרדה, שנמשכה שבוע שלם; טיב

²² ראו לדוגמה בפרשת ברוכין, עמ' 701, ובעש"מ 309/01 אליעזר זרזר נ' נציב שירות המדינה, פ"ד נה(2) 830 (להלן "פרשת זרזר").

²³ פרשת זרזר, עמוד 5.

²⁴ עש"מ 10088/02 שמואל בצון נ' מד"י, תק-על 2003(1), 1884.

ההטרדה, שכללה הטרדה פיזית ומילולית; העובדה שביצע את המעשים תוך ניצול מעמדו ותפקידו הבכיר; הפגיעה הקשה במתלוננת, פקידת השמה בלשכת התעסוקה, שחשה מנוצלת וחושפלת בעקבות המעשים.

בפרשת דמאן פאלח²⁵ נדון ערעורו של מנהל בית ספר שהורשע באירוע יחיד של הטרדה מינית פיזית של מדריכה שעבדה בבית הספר. פאלח ערער על חומרת אמצעי המשמעת שהושתו עליו, שכללו פיטורין משירות המדינה, אך בית המשפט דחה את הערעור לאחר ששקל במכלול השיקולים גם את הפגיעה במתלוננת, שנוקקה לטיפול פסיכולוגי מתמשך בעקבות האירועים, ואת תפקידו של המערער בשירות המדינה. נקבע שהתנהגותו של נושא תפקיד בכיר, כגון מנהל בית ספר, אמורה לשמש דוגמה ומופת לתלמידים.

רשימה בלתי ממצה זו נכתבה מתוך כוונה להעלות את המודעות לזכויות נשים שעברו הטרדה מינית במקום עבודתן בכלל ובשירות המדינה בפרט. מניסיוני בעבודה בשירות המדינה ועם נפגעות למדתי על החששות ועל הקשיים הכרוכים בחשיפת תלונה ובהתמודדות עם הליכים משפטיים בעקבותיה. תקוותי היא שנשים לא יחששו להתלונן, בידען שבשירות המדינה מובנה מערך תומך לטיפול בתלונתן, הכולל ליווי וסיוע לאורך כל שלבי ההליך. מהסוגיות המעטות שנסקרו לעיל אפשר ללמוד שבית המשפט העליון מתייחס בחומרה לעבירות של הטרדה מינית בשירות המדינה ומורה לנקוט אמצעי משמעת הולמים וחמורים בגינן, על מנת לבערן מהשירות הציבורי.

²⁵ עש"מ 1934/03 דמאן פאלח נ' נציבות שירות המדינה.

הכותבת היא רכות חינוך והעלאת מודעות לשעבר, מרכז סיוע "תאיר" של השפלה הדרומית



צילום: מיקי אלון

אם המחמיא הוא גבר מבוגר והמוחמאת (לכאורה) היא אישה, לפעמים צעירה, לפעמים חסרת ניסיון, הגנה ואפילו מילים (עולה חדשה למשל). גם נשים שנראות בעלות ביטחון עצמי רב עלולות להיות חסרות ביטחון אל מול בוטות גברית, או מול גברים בכלל.

אם הבדיחה מסופרת למשל ליד שולחן ארוחת הצהריים, ויושבת שם אישה ששייכת לקבוצה שעליה הבדיחה. ואולי זה דווקא גבר?

פארטוט עם אישה שאתה לא יודע עליה כלום, לא מכיר בכלל, ואולי אפילו מחזיק בעמדת סמכות כלשהי כלפיה, שהמעמד המקצועי שלה או השכר שלה או הקידום שלה תלויים בך איכשהו, ואפילו אם לא ישירות.

לתת לאישה מחמאה פומבית שקשורה במראה שלה כשאין שום קשר בינו ובין הסיבות שבעטיין היא מועסקת (היא בכלל עורכת דין או רופאה...).

אם אישה נחמדה, חופשייה, ידידותית, זה לא אומר בהכרח שהיא גם אוהבת בדיחות גסות, זה לא אומר שאפשר להגיד לידה הכל. ויש גם גברים שנבוכים מבוטות, חשבתן על זה?

על מי אנחנו צוחקים, מה מנפשנו ומדעותינו אנחנו חושפים כשאנחנו צוחקים? את מי אנחנו מכניסים ואת מי אנחנו משאירים בחוץ? ובעיקר, למי כואב כשאנחנו צוחקים?

והטרדה מינית. אני אוספת את הפתקים, מקריאה מהם רנדומלית ומתייחסת אל התכנים. שם לשמחתי נחשפות הדעות האמיתיות, עולים הרגשות האמיתיים, מתאפשר דיבור חדש, כן ואמיץ שפעמים רבות אפילו פותח אנשים ונשים לספר סיפור אישי. מתאפשר חיבור חדש אל הנושא ובין המשתתפים.

הרבה הומור לא תמצאו בפתקים האלה, להפך, הרבה פעמים הם דומעים, אפילו מדממים. הרגשה לא

נעימה - היו לי דמעות בעיניים - פחד - בלבול - הוא לא שמע שאמרת לא? - הצקות - ניצול כוח - מה עשיתי לא בסדר? - תסכול - דיכאון - מבוכה - הוא הגעיל אותי - כעס - כאב. אלה רק כמה מהדוגמאות, ואני שומרת אותם, את הפתקים, שיזכירו לי כמה חשוב החוק הזה, כמה כאב כרוך בתופעה שקוראים לה הטרדה, מילה שהאסוציאציה המיידית שלה היא אולי זבוב מזומם, אבל...

בחלק גדול מאוד מהפתקים האלה מוזכרות בדיחות על מין ומיניות, בדיחות סקסיסטיות ושוביניסטיות, כחלק מהדבר שהוא הטרדה מינית. ככה חווים זאת אנשים רבים, ובעיקר כמובן נשים. וכדאי מאוד שנזכור את זה: מה שעוזר לנו להרגיש בנוח, יכול לגרום למישהו אחר מבוכה. מה שעוזר לנו להתגבש כקבוצה, יכול לגרום לפרטים בקבוצה להרגיש שהם מוצאים החוצה, דחויים, אפילו מושפלים.

מחמאות מבודחות, בדיחות, הומור, איך נחיה בלעדיהם? איך נרגיש קרובים, מגובשים? איך נרגיש בבית? איך נתקרב ונתחבר? איך נפלטט, ואפילו נתאהב? לא, לא, לא, אני לא רוצה בכלל לחשוב על חיים בלי צחוק, אלה אינם חיים ששווה לחיות... אבל.

אם המתלוצץ הוא גבר והאובייקט להתלוצצות הוא אישה, זה כבר לא שוויוני, בעיקר בחברה שבה רוב העובדים והמנהלים הם גברים, בעולם שבו מי שקובע הם גברים.

לשנות דרכי מחשבה ישנות, דעות קדומות וסטריאוטיפים, עמדות וגישות.

עניין שקשה לנו מאוד להודות בו הוא עד כמה העולם עדיין אינו שוויוני לגברים ולנשים. אנחנו מכריזים, כל אחד מסיבותיו הוא, שיש שוויון. נדמה לנו אולי שזה ככה, אבל מה שחושף הכי מהר את האמת המרה הוא הבדיחות, וכולנו מספרים בדיחות סקסיסטיות ושוביניסטיות שמסגירות את עמדותינו האמיתיות ואת המצב העגום בחברה.

בדיחות על נשים ונשיות, מכירים? אוהבות?

כן, ברור שיש שוויון, ברור שלגברים מותר להיות רגישים ועדינים, אבל אין דבר שמצחיק גברים יותר מהאפשרות שאישה תטריד או תתקוף אותם מינית. או לכל הפחות מצחיקה אותם האפשרות להודות בזה שזה יכול לקרות. גברים מרבים מאוד להתלוצץ על סממנים הומוסקסואליים וממקמים גברים עדינים ורגישים כקורבנות פתטיים. נשים חזקות, לעומת זאת, נתפסות כמאיימות מאוד הן על גברים והן על נשים ומייחסים להן טורפנות מינית או לחלופין קרירות מינית. הטרדות מיניות ותקיפות מיניות הן כר פורה מאוד להומור ולבדיחות, והשורה התחתונה שלהן היא: נשים רוצות שיטרידו אותן מינית, לא?

לפעמים אנחנו מקבלות מחמאות שאנחנו ממש לא יודעות מה לעשות איתן, מחמאות שמתייחסות בבוטות למבנה גופנו ולאיברים בו, מחמאות שמתייחסות במישרין למיניות שלנו או למצבנו המשפחתי וכו'. כבר שמעתי, כמו אוזניי, ולא פעם אחת, איך החוק למניעת הטרדה מינית הופך בעצמו לאליבי למטריד, כלומר אם אני מכריז עכשיו שאני מטריד אותך מינית, אז בעצם לא עשיתי כלום, נכון? זה היה רק בצחוק. את המשפט הזה - "זה היה רק בצחוק" או "מה קרה לך, צוחקים איתך" - את חוטפת כמו סטירה בפרצוף כשאת מנסה להביע מורת רוח ממחמאה שלא הייתה במקומה, מהערה סקסיסטית או מבדיחה גסה.

מה שאני עושה בסדנאות כדי לנסות לנטרל את שדה המוקשים הזה של "צחוקים" הוא לתת מקום פרטי, אישי ואנונימי למשתתפים ולמשתתפות. כל אחד מקבל וכל אחת מקבלת פתקים זהים ועטים זהים, והם מתבקשים לכתוב מחשבות, רגשות, שאלות, כל דבר שמתקשר להם לתקיפה

כבר כמה שנים שאני מעבירה סדנאות והרצאות בנושא החוק למניעת הטרדה מינית במקומות עבודה ושירות. התנסיתי כבר בפגישת קבוצות קטנות ואינטימיות, כמו עובדי מחלקה בחברת היי-טק גדולה, או כל העובדים בחברה ביוטכנולוגית קטנה, וכן בעמידה בפני קהל גדול יותר, כמו כל עובדיו של סניף אזורי של הביטוח הלאומי. התנסיתי גם בקבוצות מעורבות וגם בקבוצות חד מיניות, למשל חיילים ביחידה קרבית לעומת המנהלות של מחלקות הקוסמטיקה בחברת סופרפארם. בכל מפגש עם כל קהל אני משתדלת מאוד שהרוח תהיה סדנאית, כלומר שגם אם אני חמושה במצגת ממוחשבת, תהיה אפשרות לתקשורת, לשיחה ולאינטראקציה בינם וביני ובינם לבין עצמם.

האנשים והנשים של זמננו הם יצורים "מחונכים" מאוד ויודעים היטב מה "יפה" להגיד ומה לא. אם אקשיב רק לאמירות המיידיות, המכוונות, הרציניות, יש סיכוי סביר שאחשוב שהסדנה ממש מיותרת, שהמודעות לנושא גבוהה מאוד, ושכלל, הטרדות מיניות כבר מזמן פסו לחלוטין מן העולם. אבל זה לא ככה, לא לא. עליי המלאכה לחפור ולגרד את שכבת הנימוס, את שכבת ה"בסדריות", הפוליטיקלי קורקט, ולהגיע אל הלז, אל הרגש האמיתי, אל העמדות ואל הרגשות האוטנטיים, אלה שמפעילים ומנהלים את חיי כולנו.

תקיפה מינית והטרדה מינית הם נושאים קשים ומפחידים, הם מעוררים מבוכות, חרדות והתנגדויות הן אצל גברים והן אצל נשים. והחוק הזה, מה זה החוק הזה? איזו מין אווירה תשרור בעולמנו, במקומות העבודה שלנו, במקום שבו אנחנו חבלים את רוב חיינו הבוגרים, עכשיו כשיש את החוק הזה? לאן תיעלם הספונטניות, הרוח הטובה? ומה עם הרומנטיקה לעזאזל? נישאר רק עם יחסים קורקטיים, אפורים, פורמליים, מנוכרים?

אחד הדברים שהכי עוזרים לנו להתמודד עם קשיים בחיינו הוא ההומור. אני פוגשת אותם, את הנשים והגברים האלה, במקומות העבודה שלהם, כדי לדבר על החוק למניעת הטרדה מינית, ואנחנו צוחקים הרבה ביחד. גם כי אני מטבעי אוהבת מאוד לצחוק ולהצחיק, וגם כי ההומור עוזר לנו לצלוח את הקשיים והמהמורות, לחצות גשרים שקשה לחצות כדי להגיע זה אל זה ואל האמת,

רמת החשיפה למעשי הטרדה מינית במקום העבודה ורמת המודעות לגבולותיה

תוצאות סקר של קבוצת שילוב Millward Brown עבור
איגוד מרכזי הסיוע לנפגעות ולנפגעי תקיפה מינית

אוכלוסיית המחקר: 498 גברים ונשים יהודים דוברי עברית בני 18 ומעלה, במדגם ארצי, אקראי ומייצג של אוכלוסייה זו.

אופן ביצוע הסקר: אומניבוס אינטרנטי באמצעות מערכת סקרים ממוחשבת CAWI. הניתוח נערך בקרב כלל המדגם ובקרב תת קבוצות רלוונטיות. הסקר נערך בחודש יוני 2009.

תוצאות הסקר: המודעות לנושא הטרדה מינית במקום העבודה נמוכה.

1. 28% ממשותפיהם הסקר נחשפו להטרדה מינית כלשהי במקום העבודה בשלוש השנים האחרונות.
« נשים נחשפו יותר מגברים
« גילאי 18-49 נחשפו יותר מגילאי 50+
« בעלי השכלה אקדמית נחשפו יותר מבעלי השכלה תיכונית.
« לא נמצא הבדל לפי הכנסה, אזור מגורים ומידת דתיות
2. רק 27% ממשותפיהם הסקר מודעים לקיומו ולזהותו של מחונה על הטרדות מיניות במקום עבודתם.
« גילאי 18-49 מודעים יותר מגילאי 50+
« בעלי השכלה אקדמית מודעים יותר מבעלי השכלה תיכונית ויסודית
« תושבי הצפון, הדרום, השפלה, המרכז והשרון מודעים יותר מתושבי ירושלים וסביבתה
« חילונים מודעים יותר מדתיים ומחסורתיים
« לא נמצא הבדל לפי מין והכנסה
3. המודעות לאיסור קיום יחסי מין בין עובדת למעסיק נמוכה, ורק 46% ממשותפיהם הסקר ידעו עליו. שיעור גבוה יחסית, 38%, סבורים שמותר בתנאי עשני הצדדים מסכימים, ו-15% לא נקטו עמדה.
« נשים מודעות יותר מגברים
« גילאי 30+ מודעים יותר מגילאי 18-29
« תושבי המרכז וירושלים וסביבתה מודעים יותר מתושבי האזורים האחרים
« לא נמצא הבדל לפי הכנסה, השכלה ומידת דתיות

מחלקות חינוך והסברה במרכזי הסיוע ברחבי הארץ

קרית שמונה: rccgalil@netvision.net.il | 04-6997880, 052-6216018

חיפה: eduhrcc@gmail.com | 04-8641278, 052-6571202, 052-6541202

ירושלים: jrhinuch@netvision.net.il | 02-6232451, 052-4224603

נשים דתיות: ccrw.office@gmail.com | 02-6726847, 052-8620650

השרון: rcc_sh_ed@walla.com | 09-7747750, 052-4232242

תל אביב: education@012.net.il | 03-5167664, 052-4701872, 052-4440235

תאיר רחובות: tair5@barak.net.il | 08-9496024, 052-4348887

מסל"ן באר שבע: maslank@bezequnt.net | 08-6422626, 052-6216024

ניתן להזמין סדנאות במרכזי הסיוע השונים

