



שדולת הנשים בישראל

الهيبة النساء في إسرائيل

The Israel Women's Network

שנה ל-METOO

מה השתנה בטיפול בהטרדות מיניות בשוק התעסוקה?

כתיבה: עו"ד מרים זלקינד

ייעוץ: עו"ד שיר-אל נקדימון,

יובל עופר, עו"ד עמית קובו-רום

שדולת הנשים בישראל 03-6120000





פרק 1: הקדמה

#2

פרק 2: הטרדה מינית בעבודה: מה קובע החוק?

#3

פרק 3: הקו הפתוח של שדולת הנשים בישראל לזכויות נשים בעבודה: פניות על פגיעות מיניות במקום העבודה 2016-2018

#6

פרק 4: סיפורי מקרים: פניות שהתקבלו בקו

#7

פרק 5: אתגרים בטיפול בהטרדות מיניות בעבודה

#9

פרק 6: המלצות מדיניות

#11

פרק 7: סיכום

#13

הערות ומקורות

#14



באוקטובר 2016, בעקבות חשיפת מעשיו החמורים של המפיק ההוליוודי הארווי וינשטיין והפגיעות המיניות הקשות והממושכות מצד רבים נוספים כלפי מאות נשים בתעשיית הבידור, החל הקמפיין העולמי #metoo (#מי_טו או #גם_אני) שזכה לתהודה רחבה ביותר גם בישראל. במסגרת הקמפיין חשפו המוני נשים בארץ ובעולם את הפגיעות המיניות שהן עברו ועוברות במהלך חייהן בבית, בשוק התעסוקה, במרחב הציבורי, בתעשיית התקשורת ובכל מקום.

בימים אלה, שנה לאחר קמפיין #metoo אנו עדות לגל נוסף של עדויות במסגרת קמפיין #לא_התלוננתי שפרץ בעקבות פרשת מינוי השופט ברט קבאנו לבית המשפט העליון בארה"ב לאחר שמספר נשים ובראשן ד"ר כריסטין פורד העידו על פגיעות מיניות מצידו. במסגרת הקמפיין הנוכחי, חשפו נשים רבות (וגם גברים) את הסיבות לכך שלא התלוננו במשך שנים על פגיעות מיניות. העדויות משקפות חוסר אמון נרחב ועמוק במערכות אכיפת החוק וברשויות המדינה, ועולה מהן כי נשים רבות אינן מאמינות כי דיווח וטיפול מערכתי יספקו להן הגנה עתידית, צדק או ריפוי מפגיעות והטרדות מיניות.

שדולת הנשים בישראל עוסקת מאז הקמתה בשנת 1984 בקידום שוויון מגדרי בשלל תחומי החיים בישראל ומעניקה דגש מיוחד לשוק התעסוקה. מאז חקיקתו המבורכת של החוק למניעת הטרדה מינית בשנת 1998, פועלת השדולה כדי לקדם את הגשמת מטרות החוק ואת יישומו, הן באמצעות קידום המדיניות והן בפרקטיקה בשטח.

כחלק מהעשייה בתחום ומתוך מחויבות לקידום שוק תעסוקה פמיניסטי, מפעילה השדולה קו פתוח בידי עבודה לנשים שזכויותיהן נפגעו ומעניקה ליווי וייצוג משפטי בהליכים אזרחיים, לרבות בפניות ובתביעות שעניינן הטרדה מינית והתנכלות בעבודה. במהלך השנה האחרונה, ובעקבות קמפיין #metoo חל זינוק חד בפניות לקו הפתוח בידי עבודה של שדולת הנשים בנושא הטרדה מינית בעבודה, כפי שיפורט בהמשך נייר זה. אולם במקביל לעליה הגוברת במודעות הציבורית, כמו גם בפניות אל השדולה, דומה כי לא נעשו צעדי מדיניות ממשלתיים משמעותיים כדי לשנות את האופן בו מתייחסות המערכות השונות, לרבות בתי המשפט ושוק התעסוקה לנפגעות עבירות מין והמערכת ממשיכה לקפוא על שמריה.

בימים אלה פועלת ועדת מדז'יבז' - ועדה בין משרדית בראשות מנכ"לית הרשות לקידום מעמד האישה, אוה מדז'יבז' [לגיבוש תוכנית לאומית למניעת הטרדות מיניות](#) ואנו תקווה כי המלצותיה יפורסמו בהקדם ויקדמו את הטיפול בנושא הטרדות מיניות בישראל. אולם, דומה שאין די בכך כדי לשנות מהיסוד את האופן בו מתייחסות המערכות השונות לנפגעות עבירות מין בכלל ובשוק התעסוקה בפרט.

במלאות שנה לקמפיין #metoo אנו מציגות בדו"ח זה את הכלים המשפטיים הקיימים בישראל לטיפול בהטרדות מיניות בשוק התעסוקה, ומבקשות לעמוד על הקשיים המרכזיים הקיימים כיום בטיפול בהטרדות מיניות במקומות העבודה ולהמליץ על צעדי מדיניות לקידום המאבק בתופעה, תוך התבססות על הידע הרב שנצבר בידינו. בנוסף, הדו"ח מבקש לבחון את האופן בו השפיע קמפיין #metoo על המודעות הציבורית של נשים שהוטרו בהטרדה מינית ולחציג כמה מסיפוריהן של נשים אשר פנו אלינו לאחר שהמערכת כשלה בהגנה עליהן. סיפורים אלה ממחישים את הצורך ברפורמה משמעותית בכל הנוגע לטיפול בהטרדות מיניות בשוק התעסוקה בישראל, לצד טיפול מערכתי כולל בכל הנוגע לטיפול בפגיעות והטרדות מיניות ככלל.

הטרדה מינית בעבודה - מה קובע החוק?*

החוק למניעת הטרדה מינית¹, שהשנה ציינו 20 שנה לחקיקתו, והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק)² הם שני הכלים המשפטיים המרכזיים המסדירים כיום את תחום הטיפול בהטרדות מיניות במסגרת יחסי עבודה.

כלים אלה קובעים מהי הטרדה מינית, מה מחויבים מעסיקים לעשות כדי למנוע ולטפל בתלונות על הטרדה מינית במקום העבודה ומה האפשרויות העומדות בפני הנפגעות והנפגעים.

החוק למניעת הטרדה מינית קובע רשימה סגורה של **שש התנהגויות אסורות** שכל אחת מהן בפני עצמה מהווה הטרדה מינית³:

- I. **סחיטה באיומים** כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני.
- II. **מעשים מגונים.**
- III. **הצעות חוזרות** בעלות אופי מיני, המופנות לאדם אשר הראה למטריד כי אינו מעוניין בהן (וכאשר מתקיימים בין המטריד לנפגע/ת יחסי מרות זוהי הטרדה גם אם הנפגעת או הנפגע לא הראו כי אינם מעוניינים).
- IV. **התייחסויות חוזרות** המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, כאשר אותו אדם הראה למטריד כי אינו מעוניין בהתייחסויות האמורות (וכאשר מתקיימים בין המטריד לנפגע/ת יחסי מרות זוהי הטרדה גם אם הנפגעת או הנפגע לא הראו כי אינם מעוניינים).
- V. **התייחסות מבזה או משפילה** המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית. בחלופה זו לא נדרשות מספר התייחסויות אלא מספיקה **אפילו התייחסות מבזה או משפילה אחת** כדי שמדובר יהיה בהטרדה מינית. זוהי הטרדה גם אם הנפגעת או הנפגע לא הראו כי אינם מעוניינים בהתייחסות האמורה.
- VI. **פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם, המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו מבלי שניתנה הסכמתו לפרסום ובהתאם לתנאים המפורטים בחוק למניעת הטרדה מינית.**

* האמור כאן אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי והוא נועד לספק מידע כללי בלבד.

המסלולים לטיפול בהטרדה מינית

בחוק למניעת הטרדה מינית קבועים שלושה מסלולים לטיפול בהטרדה מינית הרלוונטיים למקום העבודה וכל נפגע/ת יכול/ה לבחור לפעול בכל אחד מהמסלולים בנפרד או במקביל: שניים ממסלולי הטיפול הם במסגרת בתי המשפט (מסלול פלילי ומסלול אזרחי בבית הדין לעבודה), והמסלול הנוסף הוא בירור שלא בערכאות משפטיות, בתוך מסגרת יחסי העבודה.

מסלולים לטיפול בהטרדות מיניות בעבודה באמצעות מערכת המשפט:

- **מסלול פלילי** - הגשת תלונה במשטרה על ההטרדה אשר עשויה להוביל להגשת כתב אישום ולניהול הליך פלילי שבסופו ניתן לגזור על המטריד תקופה של עד שנתיים מאסר, כאשר התנכלות בשל הטרדה מינית עשויה להביא לעונש מאסר של עד ארבע שנים. כאשר מדובר בהטרדה מינית מסוג סחיטה באיומים או מעשה מגונה, העונש חמור יותר ועלול להגיע גם לשבע שנות מאסר ומעלה.
- **מסלול אזרחי** - תביעה אזרחית לבית הדין לעבודה שבה ניתן לתבוע הן את המטריד והן את המעסיק (במקרים מסוימים) ולזכות בפיצוי של עד 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק בגין כל מקרה של הטרדה מינית ו/או התנכלות (כאשר הוכחת נזק נוסף על הנזק שבעצם ההטרדה, עשויה להגדיל את הסכום).

מניעה וטיפול בהטרדות מיניות במסגרת פנים-ארגונית:

מניעת הטרדות מיניות, יצירת תחושת ביטחון לעובדות/ים והבהרת האסור והמוותר במסגרת יחסי עבודה הם רכיבים הכרחיים לצורך יצירת סביבת עבודה בטוחה ושוויונית. לשם כך קבועים בחוק ובתקנות אמצעים שונים שעל המעסיקים לנקוט כדי להבטיח מניעה אפקטיבית ככל האפשר של הטרדות מיניות והתנכלות על ידי ממונים או עובדים או עובדי קבלן במסגרת יחסי העבודה, וכן נקבע בהם כיצד יש לטפל בתלונות על מקרים אלה⁴. החובות העיקריות המוטלות על המעסיק הן:

I. יידוע על החוק והחובות הנגזרות ממנו

בכל מקום עבודה, ללא קשר למספר העובדים בו, מעסיקים מחויבים ליידע את הממונים והעובדים לגבי האיסור על הטרדה מינית והתנכלות, לדרוש מהם להימנע ממעשים אלה ולנקוט כל אמצעי למניעת המעשים. בנוסף, הם מחויבים להבהיר להם את חובות המעסיק במסגרת החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית.

II. פרסום תקנון

מי שמעסיק יותר מ-25 עובדים מחויב בנוסף לקבוע ולפרסם בין העובדים תקנון מותאם לפי הנוסח הקבוע בתקנות, ובו הוראות החוק בנוגע להטרדה מינית והתנכלות בעבודה ולפרט בו את דרכי הגשת התלונות בנושא ואת דרך הטיפול בהן.

III. קביעת דרך יעילה להגשת תלונה וטיפול בתלונות

מעסיק מחויב לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה, לטפל ביעילות בכל מקרה של הטרדה מינית או התנכלות שהגיעו לידיעתו, וכן לעשות כל שביכולתו למניעת הישנות המעשים ולתיקון הפגיעה לנפגע/ת.

IV. הדרכה והסברה

מעסיקים מחויבים לאפשר לעובדים להשתתף, בתכיפות סבירה, בפעולות הדרכה והסברה למניעת הטרדה מינית או ליזום בעצמם הדרכות והסברות מסוג זה באמצעות ארגון העוסק בנושא.

V. התאמת הדין המשמעותי במקום העבודה לטיפול בהטרדה מינית

אם קיים הסדר משמעת, על המעסיק/ה לקבוע בו שהטרדה מינית והתנכלות הן עבירות משמעת ולהתאים את הוראות הסדר המשמעת לתקנות למניעת הטרדה מינית. לחילופין יש לקבוע הוראות בכתב לעניין הטרדה מינית והתנכלות המקבילות לאלה שבהסדר המשמעת לגבי עבירות משמעת חמורות. כמו כן על המעסיק להעמיד את ההוראות הנוגעות לטיפול בהטרדה מינית והתנכלות שבהסדר המשמעת לעיון ממונה, לעיון עובדיו ולעיון ארגון העובדים היציג ולמסור להם עותק מההוראות על פי בקשתם.

VI. מינוי אחראית לפי החוק למניעת הטרדה מינית

מעסיקים מחויבים למנות אחראית⁵ או מספר אחראיות לצורך יישום החוק למניעת הטרדה מינית, ולידע את העובדים בפרטי האחראית (שם וטלפון) לצורך הפניה אליה. תפקיד האחראית הוא לקבל תלונות, לקיים בירור ולתת המלצות למעסיקים לגבי טיפול במקרה של הטרדה מינית או התנכלות וכן לתת ייעוץ והדרכה לעובדים הפונים אליה⁶. האחראית אינה חייבת להיות עובדת של המעסיק.

VII. דרכי הגשת התלונה ובירורה

התקנות מפרטות את הדרכים בהן ניתן להגיש את התלונה (בכתב או בע"פ), למי ניתן להגיש אותה וכיצד יש לברר אותה. התקנות מחייבות את האחראית בין היתר: ליידע את המתלוננת/ת בדרכי הטיפול לפי החוק, לפעול לבירור התלונה באמצעות שמיעת המתלוננת/ת, הנילון והעדים ולבדוק כל מידע שמגיע אליה בעניין התלונה. התקנות מחייבות לברר את התלונה ביעילות ובלא דיחוי, להגן על כבודם ופרטיותם של כל הצדדים להליך, תוך שמירת דיסקרטיות מוחלטת בנוגע לכל פרטי ההליך, להגן על המתלוננת/ת מפני פגיעה נוספת בעקבות הגשת התלונה ולהגיש למעסיק/ה ללא דיחוי סיכום כתוב של בירור התלונה והמלצות כיצד להמשיך לטפל בה.

VIII. טיפול במקרה של הטרדה או התנכלות

מעסיק/ה המקבל/ת מהאחראית את סיכום התלונה וההמלצות לטיפול בה, מחויב/ת להחליט כיצד לטפל במקרה ללא דיחוי. בפני המעסיק/ה עומדות אפשרויות רבות ומגוונות לטיפול בתלונה: מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה לגבי התנהגות בעתיד כדי למנוע הישנות של המעשים או כדי לתקן את הפגיעה, נקיטה בהליכים משמעתיים או אי נקיטה בצעד כלשהו. המעסיק/ה חייב/ת לפעול באופן מיידי כדי לבצע את החלטתו/ה ולמסור העתק ממנה למתלוננת/ת, לנילון ולאחראית על החוק למניעת הטרדה מינית.

תחולה על מוסדות להשכלה גבוהה ועל כוחות הביטחון והוראות מיוחדות

על מוסדות להשכלה גבוהה ועל כוחות הביטחון חלות, בהתאמה הנדרשת, כלל החובות בנוגע למניעה וטיפול בהטרדה מינית החלות על כל מעסיק/ה אחר/ת. בנוסף לכך, על מוסדות להשכלה גבוהה חלות חובות מיוחדות ובהן: הבטחת הדרכה והסברה שנתית בנושא הטרדות מיניות, חובת השתלמות לאחראית על החוק למניעת הטרדה מינית לפני מינויה, דיווח שנתי לרשות לקידום מעמד האישה ולוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בכנסת על מספר התלונות שהוגשו במסגרת גופים אלה ואופן הטיפול בהן והוראות נוספות.

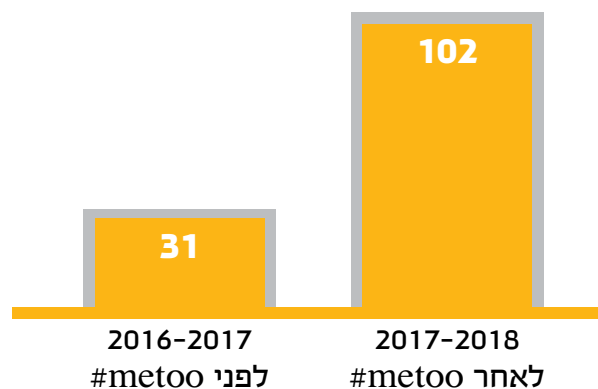
פרק 3 - הקו הפתוח של שדולת הנשים בישראל לזכויות נשים בעבודה: פניות על פגיעות מיניות במקום העבודה 2016-2018



שדולת הנשים בישראל מפעילה, מזה כשלושה עשורים, קו פתוח לזכויות נשים בעבודה, המציע סיוע וייעוץ משפטי ראשוני, ללא תשלום, במקרים של הפרת זכויות של נשים במקום עבודתן על רקע מגדרי. במקרים מסוימים השדולה גם מייצגת את הפונות בבתי המשפט. אחד הנושאים בהם מטפלת השדולה במסגרת הקו הפתוח הוא הטרדות ופגיעות מיניות במקומות עבודה.

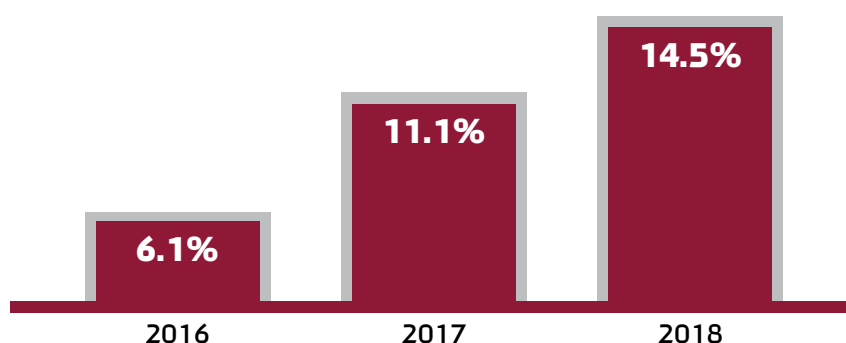
בעקבות קמפיין #metoo והעלאת המודעות לנושא, נרשם **זינוק חד** בפניות לקו הפתוח של השדולה בנושא הטרדות מיניות במקום העבודה. בעוד שבשנה שקדמה ל-#metoo (אוקטובר 2016 - ספטמבר 2017) התקבלו בקו הפתוח 31 פניות בנושא הטרדות מיניות בעבודה, בשנה שלאחר הקמפיין (אוקטובר 2017 - ספטמבר 2018) הגיעו לקו הפתוח 102 פניות בנושא זה. **מדובר בעליה של למעלה מ-300 אחוזים.**

סה"כ פניות בנושאי פגיעה מינית לקו הפתוח של שדולת הנשים בישראל, מתוך כלל הפניות לקו בשנה שקדמה לקמפיין #metoo ובשנה שחלפה מאז החל הקמפיין באוקטובר 2017:



מניתוח של נתוני הפניות לקו במהלך השנים 2016-2018, עולה כי גם שיעור הפניות לקו בנושאי הטרדות מיניות, מתוך סך הפניות, גדל פי 2.4: בעוד בשנת 2016 היוו פניות בנושאי הטרדה מינית רק 6.1% מסך כל הפניות שהתקבלו באותה שנה בקו הפתוח, בשנת 2017 היקפן של הפניות בנושא זה כמעט והוכפל, והגיע ל-11.1%. בתשעת החודשים הראשונים של 2018 היוו הפניות בנושאי הטרדות מיניות 14.5% מבין כלל הפניות שהתקבלו בקו הפתוח.

העלייה באחוז הפניות בנושאי פגיעות מיניות מתוך כלל הפניות לקו הפתוח של שדולת הנשים בישראל 2016-2018:





בחלק זה של הדו"ח נבקש להביא את עדויותיהן של כמה מהנשים שפנו לקו הפתוח של שדולת הנשים בישראל. העדויות ממחישות את הכשלים הרבים הקיימים עדיין בכל הקשור בטיפול בהטרדות מיניות בשוק התעסוקה ואת הקשיים עמן מתמודדות נשים המבקשות לעבוד מבלי לסבול מהטרדות, התנכלות או אפליה. הסיפורים מובאים כאן תוך טשטוש פרטים מזוהים ולאחר קבלת הסכמה מצד כל אחת מהנשים לפרסומם.

"הוא פגע בי אבל נשאר לעבוד בחברה ואותי פיטרו בבוסת פנים"

מ', אקדמאית שגם עבדה בעבר בארגונים מובילים, עבדה תקופה ממושכת בחברת ביטוח וסבלה במשך חודשים ארוכים מהטרדות מיניות חמורות מצד עובד אחר בחברה שהיה ותיק ממנה. בין היתר, היה העובד מכנה אותה בכינויים כמו "נערת ליווי", מציג לה הצעות מגוונות מול העובדים, מתנכל לה ומנסה לפגוע במעמדה כעובדת בחברה.

בהתחלה חיכתה מ' לשינוי בהתנהגותו של המטריד וביקשה ממנו לחדול ממעשיו, אך לשווא. למרות מאמציה הרבים היא לא הצליחה להגיע אל האחראית על החוק למניעת הטרדה מינית בצורה מיידית, היות ופרטי האחראית לא פורסמו כנדרש בחברה באותה תקופה.

בשנה שעברה החליטה מ' סוף סוף להתלונן אך סבלה מהתנכלויות רבות נוספות מצד המטריד שאף ניסה להסית נגדה עובדים נוספים בחברה ולהשחיר את שמה. לאחר שפנתה לאחראית על החוק למניעת הטרדה מינית ונקבעה עמה פגישה היא הוצאה לחופשה כפויה בטענה שתלונתה צריכה להיבדק בהתאם להוראות החוק ולמרות פניותיה זורז תהליך השימוע נגדה. כל העת ניסתה מ' להמשיך את עבודתה ולתאם עם מנהליה את המשך העסקתה בחברה אך כל ניסיונותיה נדחו. לבסוף הופעל נגדה הליך פיטורין מהיר, וכך למרות שמ' טענה כל העת שהיא קרבן להטרדות, מבלי שפוצתה, ומבלי שהוצע לה תפקיד חלופי, היא פוטרה בבוסת פנים מעבודתה בעקבות התלונה ואילו המטריד נשאר לעבוד בחברה.

ד', פונה אחרת לקו הפתוח, סיפרה:

"בתגובה למשהו מקצועי ששלחתי לקולגה לעבודה, הוא ענה לי שאשלח לו תמונה שלי בעירום. כל כך נבהלתי שלא הצלחתי להגיב לגופו של עניין והמשכתי לדבר על ענייני העבודה".

"החברה אישרה שהטרדתי מינית אבל בסוף עדיין פוטרת"

א' הוטרדה מינית, בעיקר באופן מילולי, על ידי מנהל חדש במקום עבודתה. היא התלוננה על כך בפני האחראי על מניעת הטרדות מיניות בחברה והמטריד נקרא לבירור. בסופו, הוצא מכתב שמאשר כי התנהגותו היוותה הטרדה מינית, והומלץ לו לכתוב מכתב התנצלות.

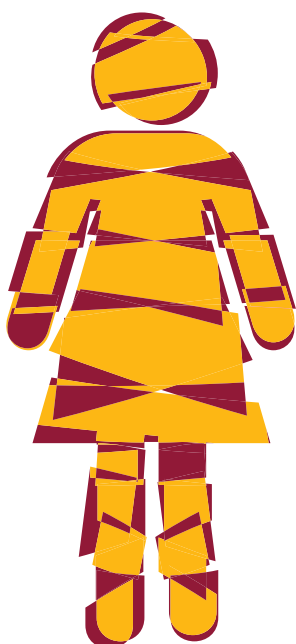
חודש לאחר מכן נדרשה העובדת לחזור ולעבוד תחת אותו מנהל שהטריד אותה, אך היא, כמובן, סירבה. סירוב זה הוביל לזימונה לשימוע לפני פיטורים ולפיטוריה. כשנדרש המעסיק להסביר מדוע פוטרה א' תיאר אותה המעסיק כבעלת תפקוד נמוך בעבודה, דבר שהיה מנוגד לגמרי למציאות.

"המטריד איים שיחסל אותי אם אספר על ההטרדות"

אחד מהמקרים שהשדולה אף התחילה בנקיטת הליכים משפטיים כנגד המטריד והמעסיק הוא המקרה של ל', אשר הוטרדה מינית במקום עבודתה, ונאלצה להתפטר, מאחר שלא היתה מסוגלת להגיע לעבודה עקב ההטרדות.

אחד השותפים בחברה בה עבדה הטריד אותה. על אף שביקשה ממנו לא פעם להפסיק, הוא היה נוהג לספר לה על אורח חיי המין שלו (מה הוא עושה עם אשתו, לספר לה מה הוא עשה עם נשים אחרות, ביניהן עובדות). "אני לא שופטת את אורח חיי, אבל ביקשתי ממנו כל כך הרבה פעמים שלא יכניס אותי לזה, שיפסיק לדבר איתי על זה", היא סיפרה. בשלב מסוים המטריד גם איים עליה, ואמר לה שהוא לא רוצה שבעלה ידע שהם מדברים ושם היא תספר לו על השיחות, הוא יחסל אותה.

מנהלי החברה לא היו מוכנים לערוך בירור כמתחייב בחוק. לבסוף, ל' התפטרה בדין מפורטת, בנסיבות שלא ניתן היה לדרוש ממנה להמשיך ולעבוד על פי חוק פיצויי פיטורים, עקב ההטרדות המיניות. ל' ושדולת הנשים בישראל מיוצגות ע"י מנהלת מערך האכיפה של השדולה, עו"ד שיר-אל נקדימון.





כאמור, החוק למניעת הטרדה מינית פותח בפני נשים (וגברים)⁷ שלושה מסלולים להתמודדות עם מקרים של הטרדה מינית וזאת מבלי לחייב אותן למסלול כלשהו וללא תלות בזירת ההטרדה (בעבודה או מחוץ לה). **המסלול הפלילי והמסלול האזרחי** כרוכים בקשיים רבים: במסלול הפלילי נשים רבות חוות מצבים של "אונס שני" על ידי גורמי חקירה ותקשורת, תופעות של האשמת קרבן וקשיים הנובעים מכך שהן אינן צד להליך המשפטי. אם לא די בכך, תלונות מעטות בלבד מבוררות במסגרת ההליך המשפטי במסלול זה. כך, על פי נתוני מרכזי הסיוע, [92% מהתלונות שהוגשו למשטרה בגין הטרדה מינית בשנת 2016 נסגרו מבלי שהוגש כתב אישום](#) (כאשר מרבית התיקים נסגרו מסיבות של חוסר בראיות וסיבות נוספות, אך לא בשל חוסר אשמה). תביעות נזיקין אזרחיות כרוכות לעיתים בהתמשכות ההליכים, עלות כלכלית ועמדות ציבוריות שליליות כלפי התובעות הנתפסות עדיין, לעיתים קרובות, כמי שפועלות ממניעים לא כשרים של סחיטה וניצול. לעמדתנו, יש לקדם רפורמה כוללת בכל הנוגע לטיפול המערכתי בפגיעות והטרדות מיניות. יחד עם זאת, דו"ח זה יעסוק בהמלצות הנוגעות למסלול הבירור במקום העבודה בלבד.

הקשיים הנוגעים למסלול הפלילי ולמסלול האזרחי מתקיימים על אף שמדובר במסלולים מוכּנים באופן מלא, בעלי סדרי דין ברורים וידועים. בשל הקשיים בפנייה למשטרה (בהליך הפלילי) או לבתי הדין לעבודה (בהליך אזרחי), במקרים של הטרדה ופגיעה מינית במסגרת העבודה, נשים רבות מעדיפות פתרון מעשי ומיידי שיאפשר להן להמשיך לעבוד מבלי להיות חשופות להמשך הפגיעה ומבלי להזדקק להליכים משפטיים. לשם כך מיועד **מסלול הבירור הפנים-ארגוני**. במסגרת מסלול זה ניתן, למשל, להרחיק את המטריד ולהעבירו לסביבת עבודה אחרת שבה לא יוכל לגרום נזק למתלוננת.

ואולם למרות היתרונות של המסלול הפנים-ארגוני עבור נשים בשוק העבודה, מסלול זה רחוק מלספק את המענים הדרושים להן ולמעשה הוא אינו ממלא באופן מספק את התפקיד שיועד לו ביצירת סביבת עבודה שוויונית ומכבדת. אמנם אין כיום מספיק מחקרים עדכניים ומקיפים על יישומו של החוק למניעת הטרדה מינית, אך כבר מהמידע שהצטבר מהשטח ניתן לעמוד על מספר מגמות בעייתיות במסלול הפנים-ארגוני:

- **אין עקרונות דיווח ברורים בהליך הבירור במקום העבודה**
למרות העיגון בחוק ובתקנות, אין הסדרה מבנית מספקת של הליך הבירור במקום העבודה. כך למשל אין מענים ברורים בתשובה לשאלה מתי ואם נדרש דיווח לדירקטוריון החברה ולוועדת הביקורת, לרשם החברות וכו'.⁸
- **החלה מצומצמת וחסרה**
מבדיקות שנערכו בעבר עולה כי רק כמחצית מהמעסיקים פועלים ליצירת מקומות עבודה בטוחים מהטרדה מינית. כך למשל, רק מיעוט מקומות עבודה מקפידים על תליית תקנון. כמו כן נמצא כי רק מעט מקומות עבודה מקפידים שכל העובדים יידעו מי האחראית על יישום החוק.

• גיוס האחראיות והכשרתן

התקנות קובעות כי "מעסיק ימנה לאחראי, ככל שניתן, אדם המתאים למילוי תפקידיו של אחראי, מבחינת כישוריו, ניסיונו ומעמדו המקצועיים, מבחינת יחסי האנוש שלו וכן מבחינת בקיאותו בחוק, בתקנות אלה ובהוראות התקנון והסדר המשמעת החלים אצלו"⁹. עם זאת, מדובר בקווים כלליים בלבד ובפועל האחראיות אינן נדרשות לעמוד בקריטריונים ברורים כלשהם לשם מילוי התפקיד. יתר על כן, ברוב המקרים של המקרים, התפקיד מוטל עליהן בנוסף לעבודתן השוטפת. חשוב להדגיש, כי התקנות אינן מחייבות שהאחראיות יהיו בעלות השכלה משפטית או כי יעברו הכשרה כלשהי לתפקידן¹⁰ ועל אף שהן נדרשות להכיר את החוק והתקנות, ידוע לנו כי במקרים רבים הן אפילו לא קוראות אותם. כך, במקרה הטוב, האחראיות עוברות הכשרה מינימאלית בלבד לתפקידן ולרבות מהן אין כלים מתאימים כדי לבצע את עבודתן כנדרש.

• מעמד האחראיות

סוגיה מרכזית נוספת היא מעמדן של האחראיות על יישום החוק ויכולתן לפעול ביעילות. ברוב המקרים האחראית מועסקת במקום העבודה (ולא בתפקיד חיצוני, כמו למשל משרד עורכי דין הנשכר לשם כך). משום כך, האחראית מצויה בניגוד עניינים מובנה ומתקשה, לעיתים קרובות, לפעול כראוי לטובת מוטורדות - היא מוגבלת בידי מחויבותה למקום העבודה, חשש מפגיעה עתידית במעמדה אל מול קולגות או גורמים בכירים ממנה וחובת הנאמנות שלה בתפקיד ייחודי זה אינה ברורה (לעובדת, לנילון, למנכ"ל הממונה שלה, לארגון או לכלל העובדים).

• אפקטיביות

ממחקרים שנעשו בנושא עולה כי במרבית המקרים בהם הוגשה תלונה על הטרדה מינית לא קרה דבר למטריד, רק במקרים מועטים הוא ננזף או הורד בדרגה ולעיתים רחוקות בלבד פוטר. אם לא די בכך, בחלק מהמקרים מי שהוטרה - ולא המטריד - היא זו שמורחקת מהעבודה ונפגעת עקב התלונה.

הקשיים שפורטו כאן מעמידים בסימן שאלה את יעילותו של מסלול הבירור הפנים-ארגוני כפי שהוא מיושם כיום בקרב מרבית המעסיקים. מהמחקרים ומהשטח עולה תמונה עגומה לפיה נשים שהוטרו חוששות שהן תפגענה מההליך מבלי לזכות במענה אפקטיבי לפנייתן ועל כן הן ממעטות לפנות אל האחראית, ובכלל, להתלונן על הטרדות מיניות בעבודה. אנו סבורות שלמסלול הבירור במקום העבודה אין תחליף, ועל כן יש לנקוט באמצעים שיפורטו לעיל על מנת לשפר אותו ולהתאימו לשוק העבודה ולתפיסות מתקדמות של המאה ה-21.



הכלים המשפטיים המיועדים לטיפול בהטרדות מיניות נועדו לספק פתרונות למגוון מצבים בשוק התעסוקה ובהשוואה בינלאומית הם נחשבים לכלים מתקדמים. עם זאת, השנים שחלפו מחקיקת החוק למניעת הטרדה מינית והניסיון שנצבר בשטח מלמדים שפתרונות אלה רחוקים מלספק מענה משביע רצון לתופעה הקשה של פגיעות והטרדות מיניות בשוק התעסוקה וזאת בשל הכשלים שתוארו כאן בהרחבה.

כדי לספק מענה טוב יותר להתמודדות עם הטרדות מיניות בשוק התעסוקה, ממליצה שדולת הנשים בישראל על צעדי המדיניות הבאים:

I. מחקר ומעקב

למרות מרכזיות הנושא, חסרים נתונים עדכניים שלאורם תותווה המדיניות הציבורית. על מנת להבטיח יישום מיטבי של החוק, נדרש מיפוי מקיף ועדכני שיהיה בו כדי לשקף נאמנה את פני הדברים כיום, תוך השוואה למודלים בעולם. בד בבד נחוץ גם מעקב קבוע ומוסדר אחר יישום החוק, במסגרתו יזוהו גם מגמות ותופעות חדשות וינתן מענה לקשיים העולים מהן.

II. קביעת תו תקן ליישום החוק

יישומם המצומצם והחלקי של החוק למניעת הטרדה מינית בשוק התעסוקה ושל התקנות שנקבעו מכוחו, מצביע על צורך בקביעת הליכי בירור וטיפול אחידים וברורים יותר במקומות העבודה, מעבר להתוויות הכלליות שנקבעו בחוק ובתקנות. כמו כן, יש צורך להגדיר חובות דיווח ברורות לגורמים בעלי אחריות במקום העבודה כגון דירקטוריון, ועדת ביקורת, רשם החברות וכיו"ב ולחייב מעסיקים ליישם. זאת, בכפוף לחובת הדיסקרטיות הנדרשת בהליכים אלה.

III. מעמד האחראיות על החוק למניעת הטרדה מינית והכשרתן

בפרק הקודם עמדנו על כך שאין כיום קריטריונים ברורים לבחירת האחראיות. יש לנסח כללים מחייבים וברורים שייקחו בחשבון שיקולים מרכזיים כגון המבנה הארגוני של מקום העבודה, אופיו והיקפו. אנו ממליצים גם על חיוב בהכשרה מקיפה ומחייבת של האחראיות עם כניסתן לתפקיד ועל ריענון ועדכון תקופתיים מחייבים וכן על הסדרת תגמול הולם עבור התפקיד.

IV. הרחבת חובת הדיווח על כלל המעסיקים

כפי שפורט בפרק 2, מוסדות להשכלה גבוהה מחויבים כיום, בנוסף לכלל הוראות החוק, לקיים הדרכה והסברה שנתית בנושא הטרדות מיניות, לקיים השתלמות לאחראית על החוק למניעת הטרדה מינית לפני מינויה ולדווח פעם בשנה לכנסת ולממשלה על מספר התלונות והטיפול בהן. לעמדתנו, יש להרחיב הוראות אלה ואת יתר ההוראות הנוגעות לטיפול בהטרדה מינית במסגרת המוסדות להשכלה גבוהה לכלל המעסיקים במשק (בהתאמות הנדרשות).

V. גוף ממשלתי לאכיפת החוק

מאז חקיקת החוק למניעת הטרדה מינית, בלט חסרונו של גוף ממשלתי מתכלל שיעסוק באכיפת החוק הן במגזר הפרטי והן בציבורי ושבין תפקידיו יהיו צבירת ידע, הנחיית תהליכי הכשרה לכלל המשק, הסברה וכיו"ב. כיום מתבצעת האכיפה מכוחו של החוק בידי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה¹¹ ואולם סמכויותיה בנושא חלקיות ביותר ובוודאי שאינן כוללות את הסמכויות הנתונות כיום למקום העבודה עצמו (כגון בירור, המלצות וטיפול בתלונות).

אנו ממליצות לבחון את הקמתו של גוף ממשלתי מתכלל שישמש גם כאלטרנטיבה בלתי תלויה להליך הבירור במקום העבודה, כגון במקרים בהם הנילון הוא בכיר בארגון ועל כן קשה לצפות כי האחראית תוכל לתת המלצה נקיה משיקולים זרים בעניינו וכן במקרים אחרים של ניגוד עניינים מובהק או קשיים בולטים אחרים בהליך הבירור הפנים-ארגוני.





הטרדה מינית היא עבירה הפוגעת עמוקות בכבודו של אדם ומשמשת לעיתים קרובות ככלי להפעלת דיכוי, כוח ושליטה. בכל האמור לנערות ולנשים, שהן מרבית המוטרדות, הטרדות מיניות מתפקדות גם כאחד הכלים המרכזיים והאפקטיביים ביותר לשימור האפליה ופערי הכוחות בין גברים לנשים בחברה בכלל ובשוק התעסוקה בפרט.

קמפיין #metoo העלה למודעות הציבורית ביתר שאת את היקפן הנרחב של פגיעות מיניות בנשים בכל רבדי החברה ואת השפעתם ההרסנית והמתמשכת של מעשים אלה על נשים ועל החברה כולה. יחד עם זאת, ולמרות שעברה שנה מאז תחילת הקמפיין, לא השתנה הרבה בישראל ביחס לטיפול בתופעה, ובכלל זאת גם לא בשוק התעסוקה. כך, לא חוקקה במהלך השנה האחרונה כל חקיקה משמעותית בתחום הטיפול בעבירות מין, הבטחות ממשלתיות בנושא לא מומשו (כגון [הבטחת שרת המשפטים איילת שקד והשרה לשוויון חברתי גילה גמליאל לבחון את תקופת ההתיישנות בעבירות מין](#)) ופוליטיקאים רבים עדיין אינם נדרשים לשלם מחיר ציבורי על פגיעות מיניות.

בדו"ח זה ביקשנו להפנות זרקור לתופעת ההטרדות המיניות בשוק התעסוקה תוך סקירת החקיקה הרלוונטית בתחום והאתגרים המרכזיים, וכן פרשנו שורה של צעדי המדיניות שבכוחם להביא לשינוי. בנוסף, הצגנו את ההשפעה שהייתה לקמפיין #metoo אשר התבטאה בעליה ניכרת במספר הנשים שפנו בנושא הטרדות מיניות בעבודה לקו הפתוח של שדולת הנשים בישראל והצגנו מעט מסיפוריהן הממחישים באופן הברור ביותר מה רבה עוד הדרך למיגור האלימות המינית ולהשגת שוויון מגדרי אמיתי בשוק התעסוקה.

דו"ח זה התמקד בתופעת ההטרדות המיניות בשוק התעסוקה ואולם, למרבה הצער, האלימות המינית אינה פוסחת על אף זירה. על כן, בנוסף להמלצותינו בנושא הטיפול בהטרדות מיניות בשוק התעסוקה אנו סבורות כי על הממשלה לפעול במלוא המרץ וללא לאות כדי למגר את האלימות המינית בחברה הישראלית ולקדם באופן מיידי פתרונות הנוגעים לנושאים כמו התיישנות עבירות מין, אופן הטיפול בנפגעות ונפגעי תקיפה מינית וההכשרה בתחום, היחס כלפי הנפגעות בכלל המערכות ועוד.

רק מחויבות אמיתית וחסרת פשרות של כלל הגורמים העוסקים בנושא להיאבק בתופעת האלימות המינית בכל הזירות ובכל האמצעים תאפשר לכונן חברה המקדמת ביטחון ושוויון הזדמנויות חברתי אמיתי לכל חברה - נשים וגברים כאחד.

הערות

- ¹ חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998.
- ² תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998 (להלן: "תקנות למניעת הטרדה מינית" או "התקנות").
- ³ סעיף 3 לחוק למניעת הטרדה מינית.
- ⁴ סעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית והתקנות למניעת הטרדה מינית.
- ⁵ ככל הניתן, על מעסיקים למנות אישה לתפקיד האחראית אולם אם לא ניתן, החוק מתיר למנות גבר לתפקיד זה.
- ⁶ מעסיקים קטנים רשאים לקבוע את עצמם כאחראים לפי החוק במקום למנות אחראית נוספת.
- ⁷ החוק למניעת הטרדה מינית חל על גברים ונשים כאחד, אולם כיוון שרוב הנפגעות הן נשים ורוב הפוגעים הם גברים כך הם יכוננו במסמך זה.
- ⁸ כפי שעלה למשל מדו"ח בנק ישראל בפרשת ציון קינן ובנק הפועלים, ראו סקירה [כאן](#):
<https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3724759,00.html>
- ⁹ תקנה 4(ב) לתקנות.
- ¹⁰ למעט האחראיות במוסדות להשכלה גבוהה ובכוחות הביטחון.
- ¹¹ מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988.

מקורות

- חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988
- חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998
- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998
- משרד התמ"ת מחקר וכלכלה "[הטרדה מינית בעבודה ממצאים מסקרים באמצעות טלפון ואינטרנט](#)"
- אורית קמיר זה מטריד אותי: לחיות עם החוק למניעת הטרדה מינית (2009)
- אורית קמיר "החוק למניעת הטרדה מינית: איפה אנחנו במלאת לו עשור?", משפט ועסקים ט, עמ' 68 (2009)